
Ralf Hoffrogge

Sozialpartnerschaft mit kurzer Tradition. Korporatismus, Voluntarismus und die „Varianten des Kapitalismus“ am Beispiel der Industriegewerkschaft Metall (IGM) und der Amalgamated Engineering Union (AEU)¹

Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Unternehmen gilt als Erfolgsfaktor des „Modells Deutschland“. Es ist eine Formel, die sich seit 1976 vom SPD-Wahlkampfeslogan zum Buzzword zahlreicher Debatten um nationale Wettbewerbsfähigkeit verselbständigte.² In vergleichenden Studien zu Arbeitsbeziehungen gilt Deutschland als Idealtyp eines Korporatismus mit verhältnismäßig wenigen Streiks dank institutionalisierter Zusammenarbeit der Sozialpartner. Und nicht erst seit dem Brexit wird Großbritannien als Gegenmodell gefasst: ein Idealtyp voluntaristischer Arbeitsbeziehungen, gekennzeichnet durch Konflikt und geringe Verrechtlichung.³ „Voluntarismus“ wird dabei unter anderem definiert als Beschränkung des Staats auf grundsätzliche Garantien wie etwa die des Eigentums und des Streikrechts. Lohnhöhe, Arbeitskämpfe oder Mitbestimmung sind Gegenstand freiwilliger Ver-

¹ Dieser Aufsatz ist eine überarbeitete und stark erweiterte Übersetzung meines Beitrages „Voluntarism, Corporatism and Path Dependency: The Metalworkers’ Unions the Amalgamated Engineering Union and IG Metall and their Place in the History of British and German Industrial Relations“, erschienen in: *German History*, 37 (2019), 3, S. 327–344, [<https://doi.org/10.1093/gerhis/ghz037>].

² Andreas Rödder, Das „Modell Deutschland“ zwischen Erfolgsgeschichte und Verfallsdiagnose, in: Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte, 54 (2006) 3, S. 345–363.

³ Allan Flanders, The Tradition of Voluntarism, in: *British Journal for Industrial Relations*, 12 (1974), 3, S. 352–370; Wolfgang Streeck, *Korporatismus in Deutschland: zwischen Nationalstaat und Europäischer Union*, Frankfurt a. M. 1999; Andrea Rehling, *Konfliktstrategie und Konsenssuche in der Krise: von der Zentralarbeitsgemeinschaft zur konzertierten Aktion*, Baden-Baden 2011.

einbarungen, etwa in Tarifverträgen oder informellen Gewohnheitsrechten. In Großbritannien basierte das Streikrecht über Jahrzehnte nur auf einer einzigen Gerichtsentscheidung, die Streikende vor Schadensersatzklagen schützte.⁴ Weder die innere Verfasstheit von Gewerkschaften noch der Ablauf von Streiks waren gesetzlich reguliert. Auch Errungenschaften wie der „closed shop“, also Betriebe, in denen aufgrund der Stärke der Gewerkschaften nur deren Mitglieder eingestellt wurden, hatten einen informellen Charakter. Dabei gelten voluntaristische Arbeitsbeziehungen durch einen Mangel an Verrechtlichung als konflikthafter. Gewerkschaften und Belegschaften haben mehr Freiheiten in der Wahl ihrer Kampfmittel. Die Kehrseite sind allerdings fehlende Garantien etwa gegen eine Entlassung Streikender. Sie sorgen dafür, dass auch in dieser Form der Vertragsfreiheit der stärkere Partner meist seine Interessen wahren kann: die Unternehmen.

Korporatismus ist dagegen unter anderem definiert als stärkeres Eingreifen des Staats in die industriellen Beziehungen. Streik- und Arbeitsrecht sind rechtlich stärker kodifiziert. Dabei ist die Verrechtlichung nicht Kernmerkmal, sondern eher Mittel zum Zweck. Zweck eines jeden Korporatismus ist die „Einkörperung“, also die Integration widerstreitender Interessen von Kapital und Arbeit. Ihr Konflikt soll durch institutionelle Arrangements befriedet werden, unter staatlicher Vermittlung oder auch durch staatlichen Zwang. Ein Beispiel sind die deutschen Betriebsräte oder die in der Bundesrepublik garantierte Mitbestimmung von Gewerkschaften in Aufsichtsräten. Hier ansetzend sind auch informelle korporatistische Arrangements wichtig, etwa Gesprächsrunden wie die zwischen 1967 und 1977 praktizierte „Konzertierte Aktion“.

Die seit zwei Jahrzehnten populäre Typologie der „Varieties of Capitalism“ griff diese Unterscheidungen neu auf, und auch sie identifizierte Großbritannien als Modellfall einer „liberalen Marktwirtschaft“, während Deutschland als „koordinierte Marktwirtschaft“ gilt – womit so-

⁴ Es handelt sich um den sogenannten „Taff-Vale“-Fall von 1901, bei dem eine walisische Eisenbahngesellschaft Schadensersatzansprüche gegen Streikende nicht durchsetzen konnte.

wohl der Wohlfahrtsstaat als auch eine aktive Industriepolitik hervorgehoben wurden, in der man sich nicht auf Marktmechanismen verlasse.⁵ Beide Typologien sind sozialwissenschaftlichen Ursprungs, aber ihnen unterliegen zugleich doch historische Prämissen, denn sie beschreiben gewachsene Arrangements, wie etwa die Tradition starker Arbeitgeberverbände in Deutschland. Als Idealtypen beinhalten sie jedoch aus historischer Sicht auch fragwürdige Annahmen von nationalem Exzeptionalismus und langer historischer Kontinuität. Korporatismus oder Voluntarismus erscheinen auf dieser Grundlage als linear entwickelte, langfristig stabile Systeme.

Anhand eines Vergleichs der Metallgewerkschaften *Industriegewerkschaft Metall* (IGM), ihres Vorläufers *Deutscher Metallarbeiter-Verband* (DMV) und der britischen *Amalgamated Engineering Union* (AEU) sollen diese Annahmen im Folgenden hinterfragt werden. Beide Gewerkschaften zählten ihre Mitglieder nach Millionen und waren die größten ihrer Branche, wobei der Metallsektor wiederum eine Leitfunktion von der Industrialisierung bis in die Gegenwart einnimmt. Anhand dieser zwei „Leitgewerkschaften“ lässt sich, so meine These, nachweisen, dass in Deutschland und Großbritannien sowohl korporatistische als auch voluntaristische Tendenzen vorhanden waren. Ich argumentiere, dass die in beiden Länderfällen geteilten Momente auf geteilte globale Herausforderungen zurückgehen, die in beiden Systemen mitunter zu fast identischen Reaktionen führten. So gibt es schon auf den ersten Blick bis heute strukturelle Ähnlichkeiten, etwa ist die deutsche Tarifautonomie „voluntaristisch“, also vom Gesetzgeber bewusst nicht geregelt. Ein in der Literatur mitunter bis in die Zeit vor 1918 zurückverfolgtes Auseinanderdriften beider Systeme von Arbeitsbeziehungen ist, so argumentiere ich weiter, daher deutlich später anzusetzen, nämlich im Zeitraum zwischen 1973 und 1979. Mit dieser „Zeitenwende“

⁵ Peter A. Hall / David Soskice (Hg.), *Varieties Of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford / New York 2001, S. 71–104; Peter A. Hall, *The Evolution of Varieties of Capitalism in Europe*, in: Bob Hancké / Martin Rhodes / Mark Thatcher (Hg.), *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradiction, and Complementarities in the European Economy*, 1. Aufl., Oxford [u. a.] 2007, S. 44–48.

um den Amtsantritt Thatchers herum scheiterte die britische Sozialpartnerschaft endgültig,⁶ während in der Bundesrepublik der noch junge Korporatismus im „Strukturbruch“ seine erste Krise überstanden hatte.⁷ Er überlebte bis heute – als „defensive Sozialpartnerschaft“ mit weniger Spielraum für die gewerkschaftliche Seite.

Gewerkschaften und Pfadabhängigkeit

Während korporatistische oder „koordinierte“ Marktwirtschaften in den späten 1980er Jahren als überholt erschienen, wurden sie ein Jahrzehnt später als komparativer Vorteil wiederentdeckt.⁸ Das Motiv von modellhaftem Erfolg korrespondiert mit einem Leitmotiv der deutschsprachigen Gewerkschafts- und Sozialgeschichte: Mitbestimmung als Erfolg.⁹ Trotz ihrer ethisch fragwürdigen Wurzeln im „Burgfrieden“ des Ersten Weltkrieges, trotz Aushöhlung und Beseitigung von Mitbestimmung zum Ende der Weimarer Republik dominiert eine Deutung als Erfolgs- und Kontinuitätsgeschichte, deren Genese mitunter bis zur Revolution von 1848 zurückverfolgt wird.¹⁰ Diese Erzählung bestimmt auch die Erinnerungskultur deutscher Gewerkschaften: Sie feierten 2018 gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband BdA das Stinnes-Legien-Abkommen unter dem Titel „100 Jahre Sozialpartnerschaft – Erfolgreich in die Zukunft“.¹¹

⁶ Frank Bösch, *Zeitenwende 1979: Als die Welt von heute begann*, München 2019, S. 269–284.

⁷ Anselm Doering-Manteuffel / Lutz Raphael, *Nach dem Boom: Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970*, Göttingen 2008.

⁸ Martin Schröder, *Varianten des Kapitalismus. Die Unterschiede liberaler und koordinierter Marktwirtschaften*, Wiesbaden 2014 (Grundwissen Politik), S. 153–166; kritisch dazu Rehling, *Konfliktstrategie* (wie Anm. 3), S. 24–26.

⁹ Werner Plumpe, *Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur chemischen Industrie*, München 1999.

¹⁰ Werner Milert / Rudolf Tschirbs, *Die andere Demokratie: Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848 bis 2008*, 1. Aufl., Essen 2012, S. 45–51, 107–167.

¹¹ 100 Jahre Sozialpartnerschaft – Erfolgreich in die Zukunft, Pressemitteilung des DGB vom 15. Oktober 2018, [<https://www.verbaende.com/news/pressemitteilung/100-jahre-sozialpartnerschaft-erfolgreich-in-die-zukunft-124882/>]; vgl. auch „100 Jahre Sozialpartnerschaft“ auf der Website des DGB, [<https://www.dgb.de/sozialpartner100>].

Der Nationalsozialismus wird in dieser Kontinuitätserzählung als Zwischenspiel ausgeklammert – obwohl sich doch durchaus eine Linie vom „Kriegssozialismus“ des Ersten Weltkrieges hin zur Volksgemeinschaftsideologie des NS ziehen ließe.¹² Politikwissenschaftliche Typologien unterscheiden daher, mit Blick etwa auf den italienischen Faschismus, einen „autoritären Korporatismus“ und seine „erzwungene Einbindung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Organisationen in hierarchische und autoritäre Entscheidungsverfahren“ von einem liberalen Korporatismus, bei dem eine Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Unternehmen freiwillig erfolge.¹³

Ein liberaler oder demokratischer Korporatismus ist für Deutschland mit Blick auf diese Unterscheidung erst nach 1945 denkbar. Betrachtet man die Geschichte der Einzelgewerkschaften AEU und IGM, sind jedoch auch im deutschen Fall Pfadabhängigkeiten seit dem späten 19. Jahrhundert nachzuweisen. Gemeint sind Organisationsstrukturen und -kulturen die, einmal eingespielt, nur mit großem Aufwand zu ändern waren.¹⁴ Sie blieben daher über große Zeiträume wirkmächtig. In der AEU war das die föderale Struktur mit einem System von „checks and balances“ (oder, deutsch, einer „Gewaltenteilung“), also der gegenseitigen demokratischen Kontrolle verschiedener Gremien.

Hinzu kam die handwerklich-berufsgewerkschaftliche Tradition. Diese trug ihrerseits zum britischen „Multi-Unionism“ bei – der Präsenz von mehreren Gewerkschaften im selben Betrieb, die bis heute eine Konstante des britischen Gewerkschaftssystems darstellt.

Der *Deutsche Metallarbeiter-Verband* (DMV) dagegen war seit 1891 als zentralisierte Industriegewerkschaft aufgestellt und dominierte schon vor 1933 konkurrierende Verbände, seine Nachfolgerin IGM voll-

¹² Arno Klönne sieht das zeitweise Zusammenfließen sozialistischer und völkisch-nationaler Diskurse als Teil einer „Vorgeschichte des Nationalsozialismus“, siehe: Arno Klönne, *Die deutsche Arbeiterbewegung: Geschichte – Ziele – Wirkungen*, 1. Aufl., München 1989, S. 135–139.

¹³ Stichwort Korporatismus, in: Klaus Schubert / Martina Klein, *Das Politiklexikon*, 7. Aufl., Bonn 2020. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, online: [<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17752/korporatismus/>].

¹⁴ Zum Konzept der Pfadabhängigkeit vgl. Paul Pierson, *Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis*, Princeton, NJ 2004, S. 10.

endete das Industriegewerkschaftsprinzip, nach dem Verbot freier Gewerkschaften im NS, 1949 durch die Integration auch von Angestellten.

Solch lange Linien der Pfadabhängigkeit mögen das Verhältnis zu den Unternehmen oder zum Staat prägen, sie determinieren es jedoch keineswegs.¹⁵ Bei genauer Betrachtung finden sich in der Geschichte beider Gewerkschaften sowohl lokalistische als auch zentralistische Praktiken. Beide nahmen seit den 1890er Jahren an Tarifverhandlungen mit starken Arbeitgeberverbänden teil, und beide waren insbesondere nach 1945 offen für korporatistische Kompromisse. Aber nur für Westdeutschland wurde mit dem Betriebsrätegesetz und der Montanmitbestimmung in den frühen 1950er Jahren ein solcher Kompromiss auch auf der institutionellen Ebene gefunden, während Versuche dazu in Großbritannien in den Jahren zwischen 1965 und 1979 scheiterten. Zusammengefasst existieren also Pfadabhängigkeiten, sowohl auf der Ebene von Einzelgewerkschaften als auch für das System der industriellen Beziehungen, es gab jedoch keine linearen Entwicklungen von Voluntarismus oder Korporatismus.

Meine These ist, wie bereits ausgeführt, dass dies nicht zuletzt durch globalhistorische Trends verursacht wurde, die durch ähnliche und teils synchrone Herausforderungen nivellierend wirkten. AEU und DMV/IGM arbeiteten innerhalb einer globalen Wirtschaft, seit Deutschland um 1860 auf dem Weltmarkt mit britischen Maschinenbauprodukten konkurrierte.¹⁶ Beide Gewerkschaften suchten Antworten auf dieselben globalen Herausforderungen, und ein Transfer von Ideen und Praktiken begann schon Ende des 19. Jahrhunderts. Er wurde im Jahr 1900 formalisiert, als die britische Metallgewerkschaft dem *Internationalen Metallarbeiterbund* (später *Internationaler Metallgewerkschaftsbund*, IMB) beitrug, den der DMV 1893 mitgegründet hatte.¹⁷ 1971 wurde der

¹⁵ Die Ähnlichkeiten zwischen der britischen und der deutschen Arbeiterbewegung werden regelmäßig unterschätzt, s. auch Stefan Berger, *The British Labour Party and the German Social Democrats, 1900–1931*, Oxford 1994, S. 2.

¹⁶ Marco Swiniartzki, *Der Deutsche Metallarbeiter-Verband 1891–1933: eine Gewerkschaft im Spannungsfeld zwischen Arbeitern, Betrieb und Politik*, Köln [u. a.] 2017, S. 36.

¹⁷ Fritz Opel, *75 Jahre Eiserne Internationale, 1893–1968*, Frankfurt a. M. 1968, S. 33–41.

globale IMB durch den europäischen *Europäischen Metallgewerkschaftsbund* (EMB) ergänzt.¹⁸ Beide entwickelten sich freilich nie zu einer transnationalen Organisationsform. Trotz ökonomischer Globalisierung blieb der Nationalstaat rechtlicher Rahmen für die Regulierung von Arbeitsbeziehungen, was nationale Besonderheiten von Gewerkschaften und Gewerkschaftssystemen konservierte. Zudem waren diese bei zunehmender Weltmarktkonkurrenz stets in Versuchung, das Bündnis mit der eigenen Regierung zu suchen. Die Globalisierung der Ökonomie hatte also alles in allem paradoxe Wirkungen: Sie beförderte einerseits die nationale Integration von Gewerkschaften, andererseits brachte sie ständigen Vergleich im Wettbewerb, der gewachsene nationale Institutionen infrage stellte.

AEU und IGM in der Forschung

Die verbandseigene Geschichtsschreibung der *Industriegewerkschaft Metall* und ihres Vorgängers *Deutscher Metallarbeiter-Verein* erzählt Geschichten von Kontinuität und Erfolg.¹⁹ 1891 als erste Industriegewerkschaft in Deutschland gegründet, wurde der DMV zur einflussreichsten Gewerkschaft der Weimarer Republik. Sowohl der DMV mit

¹⁸ Der EMB entwickelte sich aus dem 1963 gegründeten, informeller arbeitenden „Metallauschuss“, vgl. Yves Clairmont, Vom europäischen Verbindungsbüro zur transnationalen Gewerkschaftsorganisation: Organisation, Strategien und Machtpotentiale des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes bis 1990 (Studien zur Geschichte der Europäischen Integration, Bd. 25), Stuttgart 2014, S. 101, 203; zum EMB nach 1990 vgl. Klaus Henning, Europäische Integration und Gewerkschaften: der EMB zwischen Interessenvertretung und transnationaler Solidarität, Wiesbaden 2013.

¹⁹ Die offizielle Chronik der IGM wurde 1966 von Fritz Opel und Dieter Schneider zum 75. Jahrestag der Gewerkschaftsgründung erstellt und bis 1991 fortgeschrieben, die letzte Version ist: Kurt Thomas Schmitz / IG Metall, 100 Jahre Industriegewerkschaft: 1891 bis 1991; vom Deutschen Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall; ein Bericht in Wort und Bild, Köln 1991; Zum 125. Jahrestag erschien: Boris Barth / IG Metall Vorstand, Die IG Metall zwischen Wiedervereinigung und Finanzmarktkrise: ausgewählte Ereignisse der jüngeren Gewerkschaftsgeschichte, Freiburg / Basel / Wien 2016. Trotz Fortschrittselos im Titel differenzierter: IG Metall Bayern, Vom Wiederaufbau zur Arbeit 4.0: IG Metall Bayern: 70 Jahre Fortschritt durch Tarifpolitik, Hamburg 2017; sowie: Jörg Hofmann / Christiane Benner (Hg.), Geschichte der IG Metall: Zur Entwicklung von Autonomie und Gestaltungskraft, 1. Aufl., Frankfurt a. M. 2019.

seinen 1,6 Millionen Mitgliedern im Jahr 1919 als auch die heutige IGM mit 2,2 Millionen Mitgliedern beanspruchten den Titel der größten freien Gewerkschaft der Welt. Die Geschichtswissenschaft bestätigte dieses Narrativ lange, bezeichnete die IGM als „Vorhut“ der westdeutschen Arbeiterbewegung mit starker Kontinuität zum alten DMV und hob die industriegewerkschaftliche Tradition hervor.²⁰ Die neuere Forschung sieht dagegen auch für den frühen DMV ein „handwerklich-gewerkschaftliches“ Stadium.²¹ Dieses handwerkliche Erbe verbindet den DMV mit der britischen *Amalgamated Society of Engineers* (ASE), die 1920 in die *Amalgamated Engineering Union* (AEU) umbenannt wurde. Sowohl die deutsche als auch die britische Metallgewerkschaft organisierten qualifizierte Arbeiter, hauptsächlich Dreher und Schlosser, und beide entwickelten sich bereits in den letzten Jahren des 19. Jahrhunderts zu den größten Verbänden der Branche und hielten diese Position über Jahrzehnte hinweg. Die AEU zählte 1964 eine Million Mitglieder, ihr Tarifvertrag mit dem Unternehmerverband *Engineering Employers Federation* (EEF) spielte eine ähnliche Vorreiterrolle für die britischen Löhne wie die Tarife der IGM für die alte Bundesrepublik. Trotz der Ähnlichkeiten wurden beide Gewerkschaften nur im Hinblick auf Fusionen mit anderen Gewerkschaften verglichen oder im Rahmen allgemeiner Vergleiche der Gewerkschaftslandschaften betrachtet.²² Dabei wurden die Unterschiede betont: Hier die DMV als erste Industriegewerkschaft, die mit dem Ersten Weltkrieg in einen deutschen Korporatismus beziehungsweise eine entstehende „Sozialpartnerschaft“

²⁰ Andrei S. Markovits, *The Politics of the West German Trade Unions: Strategies of Class and Interest Representation in Growth and Crisis*, Cambridge; New York 1986, S. 179.

²¹ Swiniartski, *Metallarbeiter-Verband*, (wie Anm. 17); vgl. auch Rudolf Boch, *Handwerker-Sozialisten gegen Fabrikgesellschaft: lokale Fachvereine, Massengewerkschaft und industrielle Rationalisierung in Solingen 1870 bis 1914*, Göttingen 1985.

²² Jeremy Waddington (Hg.), *Restructuring Representation: the Merger Process and Trade Union Structural Development in ten Countries* (Work & Society, Bd. 46), Bruxelles/ Berlin [u. a.] 2005, S. 120–121, 274–287; Wolfgang J. Mommsen, *Auf dem Wege zur Massengewerkschaft: die Entwicklung der Gewerkschaften in Deutschland und Großbritannien 1880–1914* (Veröffentlichungen des Deutschen Historischen Instituts London, Bd. 15), 1. Aufl., Stuttgart 1984; Christiane Eisenberg, *Deutsche und englische Gewerkschaften: Entstehung und Entwicklung bis 1878 im Vergleich*, Göttingen 1986.

hineinwuchs, dort die ASE/AEU als handwerklich geprägte „craft union“ in einem konfliktreichen Systems voluntaristischer Tarifverhandlungen ohne staatliche Intervention.²³

Handwerk und Klasse im 19. Jahrhundert

In Großbritannien begünstigte die kontinuierliche Legalität von Arbeitervereinen seit der 1824 erfolgten Aufhebung des faktischen Verbots von Gewerkschaften durch die „combination acts“²⁴ eine langsame Konzentration lokaler Handwerks-gewerkschaften, die 1851 zur Gründung der *Amalgamated Society of Engineers* führte, welche 1920 zur *Amalgamated Union of Engineers* wurde.²⁵ Diese Gewerkschaft organisierte vor allem Schlosser und Dreher im Maschinenbau; ausgenommen waren Stahl- und Gießereiarbeiter sowie Elektriker, die separate Gewerkschaften bildeten. Der Anreiz zur Zentralisierung ergab sich aus der Entstehung eines nationalen Arbeitsmarktes, brach aber nicht die Schranken zwischen den verschiedenen Berufen auf. Die ASE als „craft union“ zielte weiterhin auf ein betrieblich und regional durchzusetzendes Arbeitskräftemonopol von männlichen Facharbeitern, das Löhne und Arbeitsbedingungen sichern sollte – die sogenannte „craft control“.²⁶

Als erste in einer Reihe von „New Model Unions“ arbeitete die ASE jedoch mit hohen Beiträgen und Leistungen sowie zentralisierter Gewerkschaftskasse. Sie zahlte Krankengeld, Arbeitslosengeld und bot mit dem „superannuation benefit“ sogar eine gewerkschaftliche Rentenversicherung. Die dafür nötigen hohen Beiträge schlossen ungelernete Arbeiter und Lehrlinge aus, und auch Frauen wurde der Zutritt verwehrt.

²³ Siegfried Mielke, Internationales Gewerkschafts-Handbuch, Opladen 1983, S. 497–408; Zur Unternehmenseite vgl. Wolfgang-Ulrich Prigge, Metallindustrielle Arbeitgeberverbände in Großbritannien und der Bundesrepublik Deutschland: eine systemtheoretische Studie, Wiesbaden 1987.

²⁴ Die 1799 und 1800 erlassenen Gesetze erklärten die Vereinigung der Arbeitenden, also die Bildung von Gewerkschaften, für illegal. Sie wurden 1824 widerrufen.

²⁵ James Bavington Jefferys, *The Story of the Engineers: 1800–1945*, London 1945, S. 1–27.

²⁶ Vgl. Jeffrey Haydu, *Between Craft and Class: Skilled Workers and Factory Politics in the United States and Britain, 1890–1922*, Berkeley [u. a.] 1988.

Eine Generation später bildeten diese Ungelernten, inspiriert von sozialistischen Ideen des Fabianismus und des kontinentalen Sozialismus, „allgemeine“ Gewerkschaften mit niedrigeren Beiträgen und geringeren Leistungen.²⁷ Die Koexistenz dieser General Unions mit den vorherigen Craft Unions geht somit auf verschiedene Stadien kapitalistischer Entwicklung zurück: den handwerklichen Frühkapitalismus und den beginnenden Industriekapitalismus. Sie ist in Deutschland unbekannt, obwohl während der 1860er Jahre die britische Gewerkschaftsbewegung Vorbild für deutsche Gewerkschaftspioniere war.

Diese deutschen Gewerkschaftsbewegungen wurden von den sozialistischen Strömungen des Lassalleanismus und des Marxismus angeführt, die sich 1875 zu einer Partei zusammenschlossen – mitsamt einer angeschlossenen Metallarbeitergewerkschaft.²⁸ Die Repression folgte schnell. Im Jahr 1878 wurden sowohl Partei als auch Gewerkschaft durch Bismarcks antisozialistische Gesetze verboten. Die Repression wurde zur treibende Kraft für die Entwicklung von Industriegewerkschaften wie dem DMV. Sie schuf gemeinsame Erfahrungen und machte „Klassen“-Identitäten plausibler als handwerkliche Berufsidentitäten. Zudem konnten sich Fachvereine oder Berufsgewerkschaften durch das Verbot in Deutschland nicht organisatorisch festigen. Gleichzeitig entfielen durch die Einrichtung einer staatlichen Unfall-, Kranken- und Rentenversicherung zwischen 1883 und 1889 jene Versicherungsbedürfnisse, die britische Craft Unions erfüllten. Dies erlaubte dem DMV, niedrigere Beiträge zu verlangen und weniger Sozialleistungen zu bieten. Der 1891 gegründete Verband war deshalb in der Lage, ungelernete Arbeitende, darunter auch die schlechter bezahlten Frauen, im Statut zu berücksichtigen, auch wenn der tatsächliche Organisationsgrad dieser Gruppen gering war.²⁹ Mit der Industriegewerkschaft hatte der DMV

²⁷ Eric J. Hobsbawm, *Der New Unionism – Eine komparative Betrachtung*, in: Wolfgang J. Mommsen / Hans-Gerhard Husung (Hg.), *Auf dem Wege zur Massengewerkschaft – Die Entwicklung der Gewerkschaften in Deutschland und Großbritannien 1880–1914*, Stuttgart 1984, S. 19–45.

²⁸ Schmitz, *IG Metall* (wie Anm. 20), S. 49–84.

²⁹ 1,4 Prozent Frauen 1891, 7 Prozent im Jahr 1914, 21 Prozent im Jahr 1917. *IG Metall, Der DMV (Deutscher Metallarbeiter-Verband) in Zahlen*, Nachdr. [der Ausg. von] 1932, Berlin 1987;

einen Anspruch formuliert, der sich durchsetzen sollte. In Großbritannien dagegen führte die Existenz verschiedener Gewerkschaftstypen zum „Multi-Unionism“, dem Nebeneinander verschiedener Gewerkschaften in jedem Betrieb. So war in einem britischen Metallbetrieb nicht nur die ASE vertreten, sondern auch die eigenständige Craft Union der Elektriker. Und da sich beide für den Niedriglohnssektor aus Arbeiterinnen und ungelernten Arbeitern nicht interessierten, gab es zusätzlich mindestens eine General Union im Betrieb. Die einzelnen Unions führten ihre Arbeitskämpfe entweder unabhängig oder koordinierten sich in betrieblichen Komitees von Vertrauensleuten.

Trotz dieser wichtigen Unterschiede gab es Gemeinsamkeiten zwischen DMV und ASE. Eine war die zentralisierte Streikkasse. Auslöser für deren Einrichtung war in Deutschland eine Reihe von Aussperrungen seit 1890 durch den starken *Gesamtverband deutscher Metallindustrieller*. Die Gründung der deutschen Arbeitgeberverbände war eine Reaktion auf die Legalisierung der Gewerkschaften, statt Verboten setzten die Unternehmen auf Verdrängung.³⁰ Stattdessen bewirkten die Aussperrungen eine Zentralisierung sowohl der Gewerkschaftskassen als auch der Streikhoheit: Berlin war 1907 der letzte DMV-Bezirk, der sich häufende Arbeitskämpfe nicht mehr alleine finanzieren konnte und seine Streikautonomie an den Vorstand abgab.³¹

In Großbritannien machte die ASE ähnliche Erfahrungen: Eine landesweite Aussperrung 1898 durch die *Engineering Employers Federation* (EEF) traf den Verband hart. Die EEF war nach deutschem Vorbild aufgebaut, Leiter ihres starken Londoner Zweiges war Alexander Siemens aus der deutschen Unternehmerdynastie.³² Auch die Arbeiterbewegung reagierte transnational: Eleanor Marx, Tochter des berühm-

vgl. Brigitte Kassel, *Frauen in einer Männerwelt: Frauenerwerbsarbeit in der Metallindustrie und ihre Interessenvertretung durch den Deutschen Metallarbeiter-Verband (1891–1933)*, Köln 1997, S. 198–216.

³⁰ Ralf Hoffrogge, *Sozialismus und Arbeiterbewegung in Deutschland und Österreich: von den Anfängen bis 1914*, 2., erw. Aufl., Stuttgart 2017, S. 117–123.

³¹ Dirk H. Müller, *Gewerkschaftliche Versammlungsdemokratie und Arbeiterdelegierte vor 1918: ein Beitrag zur Geschichte des Lokalismus, des Syndikalismus und der entstehenden Rätebewegung*, Berlin 1985, S. 246–250.

ten Philosophen, organisierte eine Solidaritätskampagne, und deutsche Gewerkschaften spendeten 14.000 £ für die britischen Streikenden.³³ Dieser Transfer zeigt die Globalität der Herausforderungen, denen sich ASE und DMV gleichermaßen stellen mussten.

Obwohl die EEF sich festigte, entstanden in anderen britischen Industriezweigen keine starken Arbeitgeberverbände, und es gab wenig Druck für britische Gewerkschaften, sich zu Industriegewerkschaften zusammenzuschließen. Lediglich die sozialistische und syndikalistische Gewerkschaftslinker propagierte das neue Konzept: Der Sozialist Tom Mann kandidierte 1891 auf einer Reformplattform mit diesem Ziel für das Amt des ASE-Generalsekretärs.³⁴ Er setzte sich jedoch nicht durch. Während der DMV seine handwerklich-patriarchale Organisation aus dem Statut verbannt hatte und nur noch informell praktizierte, blieb die ASE auch offiziell eine Bruderschaft von Facharbeitern. Jenseits dieser Strukturunterschiede machten DMV und ASE ähnliche Erfahrungen: Beide waren auf harten Widerstand der Arbeitgeber gestoßen, beide waren nicht in den Staat integriert – eine Kultur des Korporatismus ist in dieser Phase nicht zu erkennen. Man könnte daher beide voluntaristisch nennen. Dies wäre jedoch ahistorisch für die Phase vor 1914, da weder Staat noch Unternehmen ein Interesse an der Inkorporierung von Arbeiterinteressen hatten.

Zusammenarbeit in Kriegszeiten – Syndikalismus in Kriegszeiten

Der Erste Weltkrieg war ein Wendepunkt für DMV und ASE. Nun wurden beide vom Staat gedrängt, sich einem klassenübergreifenden Bündnis anzuschließen. Der vom DMV-Generalsekretär Alexander Schlicke geleitete *Internationale Metallarbeiterbund* hatte dem nichts

³² Jefferys, *The Story of the Engineers* (wie Anm. 25), S. 144; zu Alexander Siemens (1847–1928), Direktor der „Siemens Brothers and Company Limited“: Edward J. Bristow, *Individualism Versus Socialism in Britain, 1880–1914*, New York 1987, S. 240.

³³ Rachel Holmes, *Eleanor Marx: A Life*, London 2014, S. 421.

³⁴ Jefferys, *The Story of the Engineers* (wie Anm. 25), S. 107–114.

entgegenzusetzen – die Organisation pausierte und mit ihr der gewerkschaftliche Internationalismus.

Die Reaktionen der Gewerkschaften auf die Kriegslage waren auffallend ähnlich: Die Vorstände von AEU und DMV schlossen sich den Kriegsanstrengungen an, doch in beiden Verbänden begannen um 1917 Rebellionen der ehrenamtlichen Vertrauensleute. Diese organisierten Massenstreiks und gründeten Netzwerke, die sich zu einer alternativen Führung entwickelten: die „Revolutionären Obleute“ im DMV, der *National Administrative Council of Shop Stewards* in der ASE.³⁵

Während die britischen Shop Stewards Teil von gewerkschaftsübergreifenden Betriebskomitees waren, dienten die Vertrauensleute der DMV als Bindeglied zwischen Funktionären und Mitgliedern.³⁶ Sie erlaubten die Kombination handwerklicher „craft control“ mit den Ressourcen des Gewerkschaftsapparates. Die DMV-Führung verzichtete bereits zu Kriegsbeginn unaufgefordert und ohne Zugeständnisse auf Streiks, erst 1916 wurde der Streikverzicht im „Vaterländischen Hilfsdienstgesetz“ festgeschrieben. Der Staat zwang im Gegenzug die Unternehmen, Gewerkschaften anzuerkennen und „Arbeiterausschüsse“ zu akzeptieren – eine noch nie dagewesene Neuerung. Der DMV hatte nun Zugang zur Schwerindustrie im Ruhrgebiet, wo frühe Organisationsbemühungen aufgrund unternehmerischen Widerstandes, aber auch durch rationalisierte Produktionstechniken und den weitgehenden Einsatz von ungelernten Arbeitskräften vergeblich gewesen waren.³⁷ Das Hilfsdienstgesetz war eine der Quellen, aus denen sich die Institutionen der Mitbestimmung in Deutschland entwickelten.³⁸ Jedoch war das Gesetz unpopulär, weil es Arbeit militarisierte und der Arbeitsplatz ohne Zustimmung des Unternehmers nicht mehr gewechselt werden

³⁵ James Hinton, *The first Shop Stewards' Movement* (Studies in social history), London 1973; Günther R. Degen, *Shop Stewards: ihre zentrale Bedeutung für die Gewerkschaftsbewegung in Großbritannien*, Frankfurt [u. a.] 1976, S. 54–118.

³⁶ Müller, *Gewerkschaftliche Versammlungsdemokratie* (wie Anm. 32), S. 226–239; Swiniartzki, *Metallarbeiter-Verband* (wie Anm. 17), S. 177–184.

³⁷ Swiniartzki, *Metallarbeiter-Verband*, (wie Anm. 17), S. 286.

³⁸ Milert / Tschirbs, *Demokratie* (wie Anm. 11), S. 109–110.

konnte. In Kombination mit dem Streikverbot wurden den Arbeitenden alle Möglichkeiten genommen, Löhne und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Wilde Streiks waren die Folge, und bis 1917 hatte ein Teil der Vertrauensleute des DMV eine eigene Struktur gebildet, die bereits erwähnten „Revolutionären Obleute“. Dieses klandestine Netzwerk organisierte Massenstreiks und bereitete den Berliner Aufstand im November 1918 vor.³⁹

Die Entwicklungen in Großbritannien waren ähnlich. Die ASE hatte einige Monate vor dem Krieg dem „York Memorandum“ zugestimmt, einem Rahmenabkommen für Tarifverhandlungen.⁴⁰ Als die Feindseligkeiten begannen, verpflichtete sich die ASE als Teil eines *War Emergency Workers' National Committee* zum Arbeitsfrieden. Aber innerhalb der Basis wuchs die Unzufriedenheit wegen der sich verschlechternden Arbeits- und Lebensbedingungen. In der Rüstungsindustrie brachen wilde Streiks aus, ebenfalls durch Vertrauensleute organisiert. Eine syndikalistische Praxis etablierte sich, geboren aus der mit dem Streikverzicht der Führung entstandenen Repräsentationslücke.⁴¹ In Großbritannien war das Zentrum der Unruhen jedoch nicht die Hauptstadt, sondern Coventry und die schottische Clyde-Region. Die Bewegung wurde nicht von der ASE dominiert, sondern entwickelte sich aus gewerkschaftsübergreifenden Vertrauensleutekomitees, wie sie in vielen Betrieben bestanden. Der koordinierende *National Administrative Council of Shop Stewards* arbeitete nach ersten Repressionsversuchen seit 1917 legal,⁴² während sein deutsches Pendant im Untergrund blieb.⁴³ Eine britische Novemberrevolution stand jedoch

³⁹ Ralf Hoffrogge, Richard Müller: *der Mann hinter der Novemberrevolution*, 2. erw. Aufl., Berlin 2018, S. 42–66.

⁴⁰ Edmund Frow / Ruth Frow, *Engineering Struggles: Episodes in the Story of the Shop Stewards' Movement*, Manchester 1982, S. 473.

⁴¹ Degen, *Shop Stewards* (wie Anm. 36), S. 54–88.

⁴² Hugh A. Clegg, *A History of British Trade Unions since 1889*, Bd. 2, 1911–1933, Oxford 1964, S. 209; Francis W. Carr, *Engineering Workers and the Rise of Labour in Coventry 1914–39*, Warwick 1978, S. 87–95.

⁴³ Degen, *Shop Stewards* (wie Anm. 36), S. 68–83; Hoffrogge, Richard Müller (wie Anm. 40), S. 42–66.

aus verschiedenen Gründen nicht auf der Tagesordnung. Die wichtigsten Ursachen waren die Organisationsfreiheit, die Perspektive eines Regierungswechsels durch Wahlen und die Tatsache, dass die britischen Arbeiterinnen und Arbeiter 1918 auf der Siegerseite standen.

In Deutschland hielt die DMV-Führung auch nach Kriegsende an ihrem wirtschaftsfriedlichen Kurs fest. Mitten in der Revolution wurde der DMV-Funktionär Hans Böckler Sekretär einer neuen „Zentralarbeitsgemeinschaft“ aus Unternehmern und Gewerkschaften. Die Gewerkschaftsführungen wurden zu Verhandlungspartnern auf Augenhöhe und bekamen den Achtstundentag zugesichert. Gleichzeitig gaben sie alle Bemühungen um eine Kontrolle der Industrie auf.⁴⁴ Dieser Kurs entsprach jedoch nicht mehr dem Mehrheitswillen der Mitglieder. Als auf dem ersten Verbandstag nach Kriegsende im Oktober 1919 der Kriegsgegner und Sozialist Robert Dißmann zum DMV-Vorsitzenden gewählt wurde, verließ der DMV die Zentralarbeitsgemeinschaft. Zu diesem Zeitpunkt war die Rätebewegung bereits am Abklingen, auch wenn es im März 1919 noch einmal zu Massenstreiks für Sozialisierung und Räteystem kam.⁴⁵ Tatsächlich wurden 1920 auf Unternehmensebene Betriebsräte institutionalisiert. Diese waren einerseits Überbleibsel der Rätebewegung, andererseits durch die Verpflichtung auf Zusammenarbeit mit den Unternehmen durch die „Arbeiterräte“ von 1916 geprägt. Die erste Institution des deutschen Korporatismus hatte somit eine Doppelnatur: Sie verpflichtete Arbeit und Kapital zur Zusammenarbeit, trug jedoch ein syndikalistisches Gegenstück in sich. Viele Mitglieder der ersten Betriebsräte hofften noch, dass diese als Basis für eine zweite Revolution oder die Sozialisierung der Schlüsselindustrien dienen würden.⁴⁶

⁴⁴ Rehling, *Konfliktstrategie*, (wie Anm. 3), S. 143–168.

⁴⁵ Dietmar Lange, *Massenstreik und Schießbefehl: Generalstreik und Märzkämpfe in Berlin 1919*, Münster 2012.

⁴⁶ Ernst Jacobi / Richard Oehring/ Rätegenossenschaft für Wirtschaftlichen Aufbau, *Wirtschaftliches Kampfbuch für Betriebsräte*, Hg. v. d. Rätegenossenschaft f. wirtschaftlichen Aufbau, Berlin 1920.

In Großbritannien wurde der „Kriegssyndikalismus“ ebenfalls 1920 institutionalisiert, allerdings nicht durch Betriebsräte, sondern innerhalb der ASE. Eine von der Radikalisierung seit 1917 und dem Prinzip der Industriegewerkschaft inspirierte zweite Fusion mit kleineren Verbänden verwandelte die ASE in die *Amalgamated Engineering Union* (AEU). Sie brachte eine Erweiterung auf 460.000 Mitglieder und ein neues Statut. In diesen Regeln, die mit Anpassungen bis 1992 in Kraft bleiben sollten, überlebte ein syndikalistisches Erbe: Alle Funktionäre wurden von der Basis gewählt, ein nationales Komitee (*National Committee*, NC) aus 52 Laienmitgliedern kontrollierte den Vorstand (*Executive Committee*, EC), Präsident und Generalsekretär bildeten eine Doppelspitze. Die AEU verfügte damit über das demokratischste Regelwerk im britischen Gewerkschaftswesen.⁴⁷ Jedoch hatte es die Shop-Steward-Bewegung nicht vermocht, eine Industriegewerkschaft zu schaffen. Die Arbeitenden in Gießereien und in der Stahlindustrie blieben dem neuen Verband fern, innerhalb des Maschinenbaus koexistierte die AEU mit General Unions und Berufsverbänden wie der Elektrikergewerkschaft. Zudem blieben weiterhin die Frauen außen vor; sie durften der AEU nicht beitreten, obwohl Reformier dies schon vor dem Krieg gefordert hatten. Das Ergebnis entsprach kaum der „one big union“ für die Metallindustrie, die der sozialistische Reformier Tom Mann als erster Generalsekretär der AEU propagiert hatte.⁴⁸

Insgesamt hatte der „Große Krieg“ ASE und DMV in ähnliche Widerspruchs-konstellationen gedrängt. Erstmals war eine korporatistische Integration möglich geworden, jedoch waren die realen Gewinne dabei für viele Mitglieder nicht überzeugend. Es entstand daher als Protest

⁴⁷ Eine ganze Reihe politik- und sozialwissenschaftlicher Studien widmeten sich der AEU-Verfassung, vgl. J. David Edelstein, *Democracy in a National Union: the British AEU*, in: *Industrial Relations*, 4 (1965) 3, S. 105–125; J. D. Edelstein / Malcolm Warner, *Comparative union democracy*, London 1975, S. 265–266; T. R. Undy (Hg.), *Change in trade unions: the development of UK unions since the 1960s.*, London [u. a.] 1981, S. 55; Larry James, *Power in a Trade Union: the Role of the District Committee in the AUEW* (Management and Industrial Relations Series, Bd. 5), Cambridge [u. a.] 1984, S. 20–40.

⁴⁸ Tom Mann, *One big Union of Boiler Makers, Foundry Men, Engineers, and Steel Workers*, London 1920.

gegen das Bündnis von Unternehmen, Staat und Gewerkschaften ab 1917 in beiden Staaten ein syndikalistisches und revolutionäres Moment. Am Ende verwirklichten sich jedoch in beiden Staaten weder die revolutionären Hoffnungen noch entstand eine längerfristig andauernde Sozialpartnerschaft. Bereits Mitte 1920 führte eine ökonomische Krise dazu, dass Massenstreiks dysfunktional wurden. Daraufhin verloren Unternehmen und Staat schnell jedes Interesse an einer Zusammenarbeit und orientierten sich auf eine Restauration der Vorkriegsverhältnisse.

Verweigerter Korporatismus in der Zwischenkriegszeit

In Großbritannien scheiterte 1919 eine Bewegung von Metallarbeitern für die 40-Stunden-Woche.⁴⁹ Vor 1918 betrug die Arbeitszeit durchschnittlich 54 Wochenstunden, kurz nach Kriegsende einigten sich die ASE-Führung mit Unternehmen und Staat auf 47 Wochenstunden – erstmals wurde damit eine feste Wochenarbeitszeit festgelegt. In einer Urabstimmung nahm eine Mehrheit der Mitglieder den Vorschlag an, es gab jedoch eine starke Minderheit, die stattdessen eine 40-Stunden-Woche forderte. In der schottischen Clyde-Region wurde daraufhin zu einem Generalstreik aufgerufen, der jedoch nur in einzelnen Regionen Schottlands befolgt wurde. Die Regierung reagierte mit der Ausrufung des Kriegsrechts in Glasgow und ließ führende Mitglieder des Streikkomitees verhaften – es gelang, die Bewegung niederzuschlagen.⁵⁰ Diese Niederlage, aber auch ein Nachkriegsboom der britischen Wirtschaft in den Jahren 1919 und 1920 führte zu einem Abebben der Mobilisierung. Der Kern der Vertrauensleutebewegung ging 1920 in der neuen *Communist Party of Great Britain* (CPGB) auf.⁵¹

⁴⁹ Degen, *Shop Stewards* (wie Anm. 36), S. 84–86.

⁵⁰ Ebd., S. 85.

⁵¹ Roderick Martin, *Communism and the British Trade Unions: 1924–1933; a Study of the National Minority Movement*, Oxford 1969, S. 16–19; Jörg Streiter, *Von der Shop-Stewards-Bewegung zum National Minority Movement: die britische Gewerkschaftsopposition zwischen Syndikalismus und Kommunismus, 1919–1924*, Freie Universität Berlin 1982, S. 92–131; Degen, *Shop Stewards* (wie Anm. 36), S. 101–103.

Ein ähnlicher Prozess fand in Deutschland statt: Die revolutionären Vertrauensleute schlossen sich im Oktober 1920 der *Kommunistischen Partei Deutschlands* (KPD) an und bildeten deren „Reichsgewerkschaftszentrale“. ⁵² Diese Wandlungen waren Teil eines transnationalen Prozesses: Überall schlossen sich Radikale der Kriegszeit hoffnungsvoll der neuen kommunistischen Bewegung an. Doch die meisten von ihnen verließen sie bald wieder aus Enttäuschung; vor allem die syndikalistisch orientierten Teile blieben selten über das Jahr 1921 hinaus in der KP. ⁵³

Es war jedoch erst die Krise im Anschluss an den kurzen Nachkriegsboom, die die Militanz in beiden Staaten brach und die Geländegewinne der Gewerkschaften zunichte machte. In Deutschland begann diese Krise 1919 und war durch wechselnde Wellen von Arbeitslosigkeit und Inflation gekennzeichnet. Während die Inflation die Exporte ankurbelte, entwertete sie zwischen 1919 und 1923 nicht zuletzt auch das Geld in den Kassen der Gewerkschaften. Gleichzeitig lief das Tarifsysteem ins Leere: Lohnerhöhungen wurden bereits nach einigen Wochen, später schon nach wenigen Tagen, durch Preissteigerungen aufgefressen. Streiks mussten immer häufiger organisiert werden, verloren aber an Durchsetzungskraft. Aus Sicht der DMV-Mitglieder verebbte so die deutsche Revolution in einer einzigen erfolglosen Lohnbewegung. ⁵⁴ Aufgrund dieser widrigen Umstände gerieten auch Robert Dißmann und die neue linke Führung des DMV unter Druck, kostspielige Kämpfe zu vermeiden. Die DMV hatte die „Zentralarbeitsgemeinschaft“ verlassen, konnte aber keine neue Strategie finden. Lohnkonflikte waren aussichtslos, politische Streiks schienen angesichts militärischer Gewalt gegen Streikende in den Jahren 1919/20 riskant. Der DMV-Vorstand verließ sich am Ende auf die staatliche Schlichtung. Diese war jedoch nicht einmal willens, den Achtstundentag zu sichern.

⁵² Hoffrogge, Richard Müller (wie Anm. 40), S. 151–153.

⁵³ Reiner Tosstorff, *The Red International of Labour Unions (RILU) 1920–1937*, Leiden 2016, S. 238–296, 446–492.

⁵⁴ Lothar Wentzel, *Inflation und Arbeitslosigkeit: gewerkschaftliche Kämpfe und ihre Grenzen am Beispiel des Deutschen Metallarbeiter-Verbandes, 1919–1924* (Texte zur Arbeiterbewegung), Hannover 1981, S. 73–90, 148–160.

Er wurde 1924 nicht nur in der Metallindustrie faktisch abgeschafft. Als die Berliner Metallarbeiter in einem erfolglosen Abwehrstreik dagegen aufbegehrten, blieben sie bis 1928 ohne Tarifvertrag.⁵⁵ Korporatismus war das nicht: Nur staatlicher Zwang in Form von Notverordnungen hielt das Tarifsysteem aufrecht, stoppte jedoch nicht den Machtverlust der Gewerkschaften. Im Gegenteil – zwar zwang der Staat die Unternehmer, Tarifverträge zu akzeptieren, Inhalt dieser Verträge war jedoch eine Restauration der Vorkriegs-Kräfteverhältnisse.

Eine ähnlicher Machtverlust der Arbeiterbewegung war in Großbritannien zu beobachten. Als der Nachkriegsboom im Winter 1920 endete, war jedoch nicht Inflation, sondern Arbeitslosigkeit das disziplinierende Element. Die Arbeitslosenquote der AEU-Mitglieder lag von April 1921 bis Januar 1923 in jedem einzelnen Monat über zwanzig Prozent.⁵⁶ Die gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung musste ausgesetzt werden, die Unternehmer nutzten die Notlage im Sommer 1922 für eine Aussperrung. Die AEU musste Lohnkürzungen hinnehmen und verlor alle informelle Macht über die Betriebsabläufe. Die „power to manage“ der Unternehmer galt wieder unbeschränkt.⁵⁷ Die Mitgliederzahl der AEU fiel von 460.000 im Jahr 1920 auf 234.000 im Jahr 1925.⁵⁸ Der Verband konnte keine wirksame Antwort auf die Massenarbeitslosigkeit finden. Generalsekretär und Vorstand verließen sich auf die „procedure“ des York-Memorandums, jenes Rahmentarifvertrags, der kurz vor Kriegsbeginn erstmals den Ablauf von Streiks und Tarifverhandlungen in der Metallindustrie geordnet hatte.

Der Rahmen blieb hängen, aber das Bild war nun schief. Lohnkürzungen in den Tarifen definierten zwar weiterhin Untergrenzen und verhinderten das Lohndiktat einzelner Firmen. Doch ähnlich wie die Zwangstarife der Weimarer Republik regelten die Tarifverträge von

⁵⁵ Ebd., S. 164–174.

⁵⁶ AEU Monthly Journal, April 1921–January 1923.

⁵⁷ Jonathan Zeitlin, *The internal Politics of Employer Organization: the Engineering Employers' Federation, 1896–1939*, in: ders. / Steven Tolliday (Hg.), *The Power to Manage? Employers and Industrial Relations in Comparative Historical Perspective*, New York 1991, S. 46–70.

⁵⁸ Jefferys, *The Story of the Engineers* (wie Anm. 25), S. 296.

EEF und AEU eine Verschlechterung. Mit dem Unterschied, dass in Deutschland der Staat die Unternehmen zu Tarifverträgen zwingen musste, während die britischen Unternehmer sie aus eigenem Antrieb für ein geordnetes Herabdrücken von Löhnen und Arbeitsbedingungen heranzogen. Sowohl DMV als auch AEU beendeten die Nachkriegskrise damit als abhängige Partner in einem formal intaktem Tarifsystem, das jedoch durch den Druck des Arbeitsmarktes faktisch einem Unternehmerdiktat entsprach.

Die Krise von 1919/20 bis 1924 war ein globales Phänomen und wurde von einem kurzen wirtschaftlichen Aufschwung zwischen 1924 und 1930 abgelöst. Sowohl der DMV als auch die AEU erholten sich in dieser Phase etwas, erlangten aber nicht mehr ihre Stärke der Jahre nach dem Ersten Weltkrieg. Beide hatten Vertrauensleute in den Betrieben verloren, die in Zeiten der Arbeitslosigkeit als erste von den Unternehmen herausgedrängt wurden. Vor allem kommunistische Vertrauensleute verloren ihre Arbeit, im DMV sahen sich diese zudem mit dem Ausschluss durch die sozialdemokratische Führung konfrontiert.⁵⁹ Beide Verbände agierten betriebsferner, ihre Vorstände festigten ihre innerorganisatorische Stellung, weil sie mit den Unternehmern verhandeln konnten. Letzteres war besonders in Großbritannien wichtig, wo der Unternehmerverband EEF trotz gegenteiliger Behauptungen 1922 die AEU nie „zerschlagen“ wollte.⁶⁰ Die Unternehmer bevorzugten eine schwache, aber zuverlässige Gewerkschaft.

In Großbritannien wurde das Muster der passiven Vertretung im Jahr 1926 durch einen Generalstreik unterbrochen – in einem konjunkturellen Zwischenhoch gelang eine Allianz mehrerer Gewerkschaften zur Unterstützung eines Bergarbeiterstreiks. Sie zerbrach jedoch auf dem Höhepunkt des Ausstandes, ohne ihr Ziel erreicht zu haben. Das Zeitfenster für solche Ausbrüche war kurz: Mit der Weltwirtschaftskrise setzte 1930 die disziplinierende Wirkung der Arbeitslosigkeit heftiger als je zuvor ein. In dieser Zeit lebte die dezentrale „craft control“ der

⁵⁹ Wentzel, *Inflation und Arbeitslosigkeit* (wie Anm. 55), S. 108–116.

⁶⁰ AEU (Hg.), *The Attempt To Smash the A.E.U. – Part of a General Attack*, London 1922.

AEU in Nischen wieder auf. Bei Eisenbahnen, Militär und Werften, die weniger von der Krise betroffen waren, erreichten die Stammebelegschaften Zugeständnisse, weil Betriebe Facharbeiter halten wollten. Für den DMV konnten die Betriebsräte teilweise ebenfalls Zugeständnisse aushandeln: im Ergebnis kamen „craft control“ und betrieblicher Korporatismus zu ähnlichen Ergebnissen im Rückzugsgefecht.

Politisch hatte bereits die Krise von 1919 bis 1924 in beiden Ländern einen Rückzug des Staates bedeutet. Zwar erzwang dieser in Deutschland das Weiterbestehen des Tarifsystems – verweigerte aber jede Absicherung der Inhalte der Zentralarbeitsgemeinschaft, darunter insbesondere des Achtstundentags. Auch korporatistische Institutionen jenseits der Betriebsräte wurden nicht geschaffen, obwohl dies ein Verfassungsauftrag war. Schließlich sah die Weimarer Reichsverfassung nicht nur Betriebsräte vor, sondern auch regionale Wirtschaftsräte und einen nationalen „Reichswirtschaftsrat“. Hier sollten Arbeiter und Angestellte beteiligt sein, aber auch auch „Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise“.⁶¹ Dies war Korporatismus pur, der jedoch nie umgesetzt wurde.

Nach ersten Anläufen wie dem „Reichskohlenrat“ hatten Arbeitgeber und Staat das Interesse Ende 1920 bereits verloren. Der DMV besetzte mit den Betriebsräten also nur betriebliche Überbleibsel eines Entwurfs, der ursprünglich viel größer gedacht gewesen war. Aber auch diese Betriebsräte erwiesen sich in der Dauerkrise der Zwischenkriegszeit als unfähig, eine Kultur der Sozialpartnerschaft zu entwickeln, zugleich konnten sozialdemokratische Regierungen eine solche Partnerschaft nicht „von oben“ erzwingen.

Dies zeigte der Ruhreisenstreit von 1928, eine Aussperrung in der Schwerindustrie, die 200.000 Metallarbeiter in die Arbeitslosigkeit schickte – sie hatten 15 Pfennig mehr Lohn pro Stunde gefordert. Ein Schlichterspruch des SPD-Arbeitsministers Rudolf Wissell wurde vom DMV akzeptiert, nicht aber von den Unternehmen. Mehrere Gerichte

⁶¹ Weimarer Reichsverfassung, Artikel 165, vgl. auch Rehling, *Konfliktstrategie* (wie Anm. 3), S. 169–191.

weigerten sich, seine Schlichtung durchzusetzen. Das Parlament unterstützte Wissell, aber am Ende kamen die Unternehmer in einem zweiten Schiedsverfahren mit nur sechs Pfennigen Lohnerhöhung durch. Sie erreichten darüber hinaus 1929 ein Gerichtsurteil, in dem Schlichtungen generell für unverbindlich erklärt wurden.⁶² Der „Ruhreisenstreit“ zeigte, dass der DMV für den in der Verfassung vorgesehenen Tripartismus offen war – einer Partnerschaft von Staat, Unternehmen und Gewerkschaften. Dieser wurde jedoch von Arbeitgebern und Justiz boykottiert – von jenem Teil des Staates, der von den Ereignissen von 1918 am wenigsten berührt worden war.

Weltkrieg und neue Wirtschaftsordnungen

Nach der Niederlage im „Ruhreisenstreik“ und einem letzten großen Metallarbeiterstreik in Berlin 1930 ging der DMV geschwächt in die letzten Jahre der Weimarer Republik. Das erfolglose Hoffen auf staatliche Schlichtung verstärkte die Betriebsferne, nicht einmal gegen die Auflösung des Verbandes 1933 wurde mobilisiert.⁶³ Ein Aufruf zur Beteiligung am 1. Mai 1933, den die Nationalsozialisten zum „Tag der nationalen Arbeit“ erklärt hatten, belegt stattdessen Hoffnungen in der DMV-Führung, durch Wohlverhalten die Organisationsstruktur des Verbandes im Faschismus zu erhalten. Wie alle Gewerkschaften wurde auch der DMV jedoch schon am Tag darauf verboten.⁶⁴ Der Versuch der freien Gewerkschaften, sich Ende April 1933 gemeinsam mit den christlichen und liberalen Gewerkschaften durch Bildung eines „Führerkreises der Vereinigten Gewerkschaften“ an das NS-Regime anzubieten, zeigt zudem, dass Bereitschaft bestand, sich in etwas einzufügen, was die Sozialwissenschaft später als „autoritären Korporatismus“ bezeichnete. Eine erzwungene Partnerschaft von Arbeit und Kapital unter Bedingungen einer Diktatur, in der die gewerkschaftliche Seite

⁶² Bernd Weisbrod, *Schwerindustrie in der Weimarer Republik: Interessenpolitik zwischen Stabilisierung und Krise*, Wuppertal 1978, S. 415–456.

⁶³ Swiniartzki, *Metallarbeiter-Verband* (wie Anm. 17), S. 413.

⁶⁴ Schmitz, *IG Metall* (wie Anm. 20), S. 278–288.

bestenfalls minimale Handlungsspielräume, wie etwa in der Sozialpolitik, besessen hätte.

Als gewerkschaftliche Erfahrungsschablone für den Anpassungskurs und die Unterschätzung des NS werden mitunter Bismarcks Sozialistengesetze von 1878 genannt. Doch die näherliegende Erfahrung war der „Burgfrieden“ von 1914–1918. Auch im Ersten Weltkrieg war Deutschland de facto eine Militärdiktatur, die Gewerkschaften hatten diese Zeit durch Kooperation mit dem Kriegsregime überstanden. Doch Hitler regierte anders als Bismarck oder Hindenburg und Ludendorff. Das NS-Regime war nicht bereit, der Arbeiterbewegung Spielräume oder Nischen zu gestatten.

Statt einer Übernahme und völkischen Perversion der alten Gewerkschaften, die 1933 durchaus möglich gewesen wäre, entschloss sich der NS-Staat dazu, die Gewerkschaften in ihrer alten Form zu zerschlagen. Er verbot alle Verbände und baute nach einigen Jahren die *Deutsche Arbeitsfront* (DAF) als Gegenorganisation auf. Hier waren offiziell Unternehmer, Angestellte und Arbeiterschaft vertreten, es war also formal eine korporatistische Organisation. In der Praxis hatte dieser Korporatismus jedoch eine vor allem ideologische Funktion, ähnlich wie das Adjektiv „sozialistisch“ im Parteinamen der NSDAP. Die DAF sollte die Arbeiterklasse symbolisch integrieren, faktisch galt jedoch in den Betrieben das „Führerprinzip“. Alle Mitbestimmungs- oder auch nur Versammlungsrechte waren suspendiert. Ein völliger Lohnstopp zu Kriegsbeginn 1939 demonstrierte endgültig die Durchgriffsmöglichkeiten des Regimes. Korporatismus im Sinne einer Integration eigenständiger Arbeiterorganisationen hat es also zwischen 1933 und 1945 in Deutschland nicht gegeben, auch wenn es durchaus eine ideologische Linie vom Burgfrieden der Jahre 1914 bis 1918 zur DAF und der Volksgemeinschaftsideologie des NS gibt.

Viele DMV-Mitglieder widersetzten sich danach dem NS-Regime, neuere biografische Forschungen haben zahlreiche Akte des Widerstan-

des in die Erinnerung gerufen.⁶⁵ Aber dies waren Taten von Einzelpersonen oder Netzwerken – als Organisation dagegen hatte der DMV versagt.

Während der DMV zerschlagen wurde, profitierte die britische AEU auf paradoxe Weise vom deutschen Militarismus: 1934 begann die Wiederbewaffnung, Metallarbeiter wurden gebraucht, einschließlich der einst mit schwarzen Listen herausgedrängten Radikalen. Erneut wurden Aufrüstung und Krieg zum Katalysator für eine Welle von Arbeitermilitanz. Aber wo während des Ersten Weltkriegs eine syndikalistische Praxis entstanden war, dominierte in den 1930er Jahren die britische Kommunistische Partei. Sie war ein wichtiger Protestfaktor, trat aber seit Hitlers Überfall gegen die Sowjetunion 1941 aktiv gegen Streiks auf.⁶⁶ Es kam weder zu Revolten noch zu Massenstreiks. Arbeiterprotest ordnete sich einem Produktionsparadigma unter – es galt, die Rüstungsproduktion in jedem Fall sicherzustellen. Nach dem Krieg wurde die britische KP gemeinsam mit linken Sozialdemokraten zum Kern einer gewerkschaftslinken Strömung im AEU-Wahlssystem, der „broad left“. Während die britische KP bei Parlamentswahlen eine erfolglose Splitterpartei blieb und im Kalten Krieg auch gesellschaftlich isoliert wurde, blieb die seit den 1930er Jahren aufgebaute Verankerung in den Gewerkschaften bestehen.

In Deutschland stellte sich 1945 die Frage des gewerkschaftlichen Neuanfangs. Ergebnis war die Gründung der *Industriegewerkschaft Metall* (IGM) 1949. In der neuen Einheitsgewerkschaft fanden nicht nur die Mitglieder ehemals eigenständiger kommunistischer, liberaler und christlicher Minderheitsgewerkschaften Platz, sondern auch die Angestellten der Metallindustrie. Wie schon 1890 hatte die (diesmal ungleich härtere) Verfolgung im NS zu einer Zentralisierung der deutschen Gewerkschaftslandschaft geführt. Wo der ADGB in der Vorkriegszeit 52 Mitgliedsgewerkschaften hatte, startete die neue Dach-

⁶⁵ Heinz Stefan, Funktionäre des Einheitsverbandes der Metallarbeiter Berlins im NS-Staat: Widerstand und Verfolgung, Berlin 2012.

⁶⁶ Richard Croucher, *Engineers at War*, London 1982.

organisation *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB) unter der Führung von Hans Böckler mit nur 16 Mitgliedern, die meisten davon Industriegewerkschaften.⁶⁷ Auch in der DDR wurde zentralisiert – freilich in einer parteinahen Einheitsgewerkschaft, in deren Rahmen die IGM-Ost kein wirkliches Streikrecht und somit keine Durchsetzungsmittel besaß.

Obwohl die westdeutsche IGM große Hoffnungen auf eine Sozialisierung der Schlüsselindustrien und auf Wirtschaftsdemokratie setzte, blockierten konservative Mehrheiten im Bundestag und alliierte Resentiments diese in der jungen BRD – ebenso wie das Zögern von IGM und DGB, ihre Mitglieder voll zu mobilisieren.⁶⁸ Insbesondere das Jahr 1948 mit dem bisher größten Generalstreik in der deutschen Geschichte erscheint als vertane Chance. Der Protest kam von unten und richtete sich gegen die Freigabe der Preise im Vorfeld der Währungsunion – bei Beibehaltung des Lohnstopps aus der NS-Zeit. Die Streiks erzwangen einige materielle Zugeständnisse und die Umfirmierung der von Ludwig Erhard ursprünglich geplanten „freien Marktwirtschaft“ zu einer „sozialen Marktwirtschaft“.⁶⁹ Doch weitergehende Forderungen konnten nicht durchgesetzt werden, weil die sich neu formierenden Gewerkschaften über keine Strategie zur Durchsetzung ihrer Forderung nach Neuordnung der Wirtschaft verfügten. Ein Minimalziel war eine paritätische Besetzung der Aufsichtsräte großer Unternehmen – die später treffend als „halbe Macht“ bezeichnet wurde.⁷⁰ Die Parität in den Aufsichtsräten erreichten IGM und DGB 1951 im Zuge der Montanunion zumindest in der Kohle- und Stahlindustrie. In allen anderen Branchen galt nach dem 1952 erlassenen Betriebsverfassungsgesetz nur eine Drit-

⁶⁷ Die ostdeutsche IG Metall war keine selbständige Gewerkschaft, sondern eine Sektion des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB). Aber nicht dieser Unterschied, sondern die Kontrolle durch die SED und das faktisch nicht bestehende Streikrecht machten die IGM Ost zu einer abhängigen Organisation. Die Metallgewerkschaften in BRD und DDR hatten während des Kalten Krieges keine Verbindungen, 1990 beschloss die IGM statt einer Fusion die Auflösung der IG Metall Ost, ihre Mitglieder konnten einzeln der IGM beitreten.

⁶⁸ Uwe Fuhrmann, *Die Entstehung der „Sozialen Marktwirtschaft“ 1948/49: eine historische Dispositivanalyse*, Konstanz / München 2017, S. 73–77.

⁶⁹ Ebd.

⁷⁰ Karl Lauschke, *Die halbe Macht: Mitbestimmung in der Eisen- und Stahlindustrie; 1945 bis 1989*, 1. Aufl., Essen 2007.

telbeteiligung der Gewerkschaften in den Aufsichtsräten. Zudem bot das Gesetz eine aktualisierte Version der Betriebsräte aus den 1920er Jahren und vereinheitlichte damit nach 1945 in regional unterschiedlichen Varianten etablierte betriebliche Vertretungen. Die Betriebsräte waren eine reine Vertretung der Arbeitenden, aber dem Betriebswohl verpflichtet. Da sie zudem kein Streikrecht besaßen (und bis heute keines besitzen), zielte ihre Einrichtung auf eine Befriedung innerbetrieblicher Konflikte durch Mitsprache gewählter Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitenden – eine liberal-korporatistische Institution also.

Anders als in Weimar stabilisierten sich die korporatistischen Institutionen in der Bundesrepublik. Dies wurde möglich durch ihre Akzeptanz seitens der Unternehmerverbände und in allen Teilen des Staatsapparates. Hans Böckler erlebte als DGB-Vorsitzender, was er als Sekretär der Zentralarbeitsgemeinschaft 1919 verfehlt hatte: eine Kultur des Korporatismus. Doch die Mitbestimmung hatte ihren Preis: Die Betriebsräte hatten keinen Einfluss auf Produktions- oder Investitionsentscheidungen. Wurden ihre Rechte verletzt, blieb ihnen statt des Streiks nur die Klage vor Gericht – was langfristig eine Entpolitisierung durch Verrechtlichung bewirkte. Aus konservativer Rechtsprechung ergaben sich zudem in der Folge weitere Beschränkungen. Bis heute gibt es in Deutschland kein Arbeitsgesetzbuch, das mit dem Bürgerlichen Gesetzbuch vergleichbar wäre.⁷¹ Eine Sammlung von vielfältigen Rechtsquellen regelt die Arbeitsbeziehungen, die dem britischen „case law“ ähnlicher ist als der systematischen kontinentalen Rechtstradition. Einschneidend war etwa ein Urteil von 1958, in dem die IGM zu einem Schadensersatz von 100 Millionen DM an die Arbeitgeber verpflichtet wurde, weil ein Streik formal gegen eine noch laufende Vereinbarung verstieß.⁷² Das Urteil und die daraus folgende Konstruktion der „Frie-

⁷¹ Artikel 30 des Einigungsvertrages zwischen DDR und der BRD forderte 1990 die Kodifizierung eines einheitlichen Arbeitsrechtes, wurde aber nie umgesetzt.

⁷² Markovits, *The Politics of the West German Trade Unions* (wie Anm. 31), S. 193.

denspflicht“ während der Laufzeit von Tarifverträgen hat bis heute eine disziplinierende Wirkung für die deutsche Gewerkschaftsbewegung.

Anders als die meisten DGB-Gewerkschaften gab jedoch die IGM ihre wirtschaftsdemokratischen Forderungen aus der Gründerzeit der Bundesrepublik nie auf. Bis heute fordert sie in ihrem Programm die Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien, entwickelte aber seit dem Nachkriegsboom keine politische Praxis mehr, die diese Forderung gestützt hätte. Tarifverhandlungen dagegen wurden hart geführt und stetig professionalisiert. Seit den 1950er Jahren werden sie von der IGM regional geführt, indem ein Bezirk als „Pilot“ einen Tarifvertrag aushandelt, der dann bundesweit übernommen wird.⁷³ Im Boom folgte daraufhin oft eine weitere lokale betriebliche Verhandlungsrunde, in denen starke Betriebsräte übertarifliche Leistungen aushandelten und mitunter auch wilde Streiks für „außertarifliche“ Lohnerhöhungen oder Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse sorgten. Die gut laufende Wirtschaft hatte so eine dezentralisierende Wirkung, und die IGM debattierte bis weit in die 1960er Jahre hinein über „betriebsnahe Tarifpolitik“.⁷⁴

Rein betriebliche Lohnfindung sollte jedoch vermieden werden: Otto Brenner, Vorsitzender von 1956 bis 1972, befürchtete eine Atomisierung der IGM.⁷⁵ Ziel des Vorstandes bei der betriebsnahen Tarifpolitik war es stets, die mächtigen Betriebsräte der Großunternehmen in Schach zu halten. Bis 1956 hatte die IGM als Gegengewicht zu diesen Betriebsräten auch ihr System von Vertrauensleuten wieder aufgebaut.⁷⁶ Das formell regionale, aber durch die „Pilotbezirke“ effektiv zentralistische System der Tarifverhandlungen war für die IGM vor allem in Bezug auf Arbeitszeitverkürzung effektiv: Als erste westdeutsche Gewerkschaft setzte die IGM 1966/67 – ohne Arbeitskampf – die 40-Stun-

⁷³ Ebd., S. 174–179.

⁷⁴ Peter Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder: Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Frankfurt 2007, S. 158–190; Udo Achten, *Flächentarifvertrag & betriebsnahe Tarifpolitik: vom Anfang der Bundesrepublik bis in die 1990er Jahre*, Hamburg 2007, S. 25–88.

⁷⁵ Markovits, *The Politics of the West German Trade Unions* (wie Anm. 31), S. 187.

⁷⁶ Ebd.

den-Woche durch. Schon im Jahr zuvor hatte die IGM die „Meinhold-Formel“ akzeptiert, die Lohnerhöhungen an die Produktivität band. Auch wenn die IGM später wieder eine „Umverteilungskomponente“ forderte, hatte sie damit ihren Platz in einem deutschen Korporatismus gefunden. Es gab dabei jedoch immer wieder Ausbruchsversuche, wie eine Serie von wilden Streiks im Jahr 1969, die vor allem Proteste gegen zu moderate Lohnabschlüsse waren. Sie brachten die IGM kaum in revolutionäres Fahrwasser, machten aber deutlich, dass weder ein „Arbeitsfrieden“ nach Schweizer Vorbild noch eine staatliche Lohnplanung in der IGM durchsetzbar waren. Auch sozialistische Forderungen blieben in der Mitgliedschaft präsent. 1983 etwa verlangte der IGM-Gewerkschaftstag fast einstimmig eine Sozialisierung der bundesdeutschen Stahlindustrie, um die Stahlkrise zu lösen – alle Konzepte des Vorstandes, die auf einen Ausbau paritätischer Planungsgremien bei Erhalt des Privateigentums zielten, wurden damit abgelehnt.⁷⁷

Diese Verstaatlichung wurde nie verwirklicht, die Episode zeigt aber ein Unbehagen der Arbeiterschaft gegenüber dem Korporatismus. Dies bestand im übrigen auch auf Unternehmensseite – die Tarifautonomie wurde hier stets gegen staatliche Eingriffe wie etwa die Festsetzung von Mindestlöhnen verteidigt. Im bundesrepublikanische Korporatismus blieb also der Staat auf dem Rücksitz und griff nur dann ein, wenn das Fahrzeug ins Schlingern geriet. Es gab staatliche Garantien für Gewerkschaften und Betriebsräte, aber anders als in der Weimarer Republik war der Staat nie Teil der Tarifverhandlungen. Außerhalb der Tarifrunden gab es zwar immer wieder industriepolitische Verabredungen in Wirtschaftskrisen: von der „Konzertierten Aktion“ zwischen 1967 und 1977 über das „Bündnis für Arbeit“ 1998 bis hin zur „Hartz-Kommission“ 2002 oder den Maßnahmen gegen die Finanzkrise 2008/2009, wo die IGM mit der „Abwrackprämie“ ein zentrales Element beisteuerte. Diese tripartistischen Formate waren jedoch informell, ohne bindende Be-

⁷⁷ Ralf Hoffrogge, Stahlwerk Jetzt. Wie die IG Metall 1983 einen großen Teil der Schwerindustrie vergesellschaften wollte – und was wir daraus lernen können, in: *Analyse & Kritik*, 674 (2021), [<https://www.akweb.de/gesellschaft/wie-die-ig-metall-1983-die-stahlindustrie-vergesellschaften-wollte/>].

schlüsse und seit 1977 nicht mehr auf Dauer angelegt, sondern anlassbezogen. Auch wenn sich die Anlässe häuften, garantierte der Staat nur betriebliche Mitbestimmung langfristig, verhandelte überbetriebliche Industriepolitik ad hoc und wehrte überbetriebliche Mitbestimmung komplett ab. Dies traf auf christdemokratische wie sozialdemokratische Regierungen zu – auch die Regierungen Brandt und Schmidt enttäuschten gewerkschaftliche Erwartungen nach mehr Mitbestimmung oder gar Wirtschaftsplanung. Mit Forderungen nach „Investitionslenkung“ stand die IGM bis in die 1980er Jahre stets alleine da.

Insbesondere die Tarifautonomie war so stark verankert, dass es in Deutschland bis 2015 keinen Mindestlohn gab. Der deutsche Korporatismus trug damit ein voluntaristisches Element in sich. Wie bereits gesagt, war dieser gesellschaftliche Kompromiss nicht unumstritten: Die wilden Streiks im September 1969 und noch einmal im Jahr 1973 zeigten, dass spontane und konflikthafte Bewegungen nicht erledigt waren.⁷⁸ Anders als in Großbritannien wurde diese dem Wirtschaftsboom geschuldete neue Militanz in Deutschland jedoch schnell integriert: Die IGM gab ihre Mäßigung in Lohnfragen auf und errang 1970 eine Lohnerhöhung von elf Prozent, wobei sie nun die Meinhold-Formel ignorierte. Jedoch versuchte die IGM nicht mehr, die von der „Friedenspflicht“ gesetzten Grenzen zu durchbrechen.

Das Scheitern der Sozialpartnerschaft in Großbritannien nach 1945

In Großbritannien war die Arbeitermilitanz in der Boomphase deutlich stärker. Die AEU, die sich nach einer Fusion 1971 in *Amalgamated Union of Engineering Workers* (AUEW) umbenannte, wurde 1972 von einer Welle der Militanz erfasst, die auch Fabrikbesetzungen einschloss.⁷⁹ Doch war auch in Großbritannien nach 1945 das Fenster für

⁷⁸ Birke, *Wilde Streiks* (wie Anm. 75), S. 218–248, 274–304.

⁷⁹ Ken Coates, *Introductory Review – Converting the Unions to Socialism*, in: *Trade Union Register*, 3 (1973), S. 34–37; Alan G. Tuckman, *Industrial Action and Hegemony: Workplace Occupation in Britain 1971–1981*, Hull 1985.

Korporatismus weit geöffnet. Die Labour-Regierung hatte zwischen 1945 und 1950 einen Streikverzicht mit dem Dachverband *Trades Union Congress* (TUC) vereinbart und lieferte im Gegenzug einen Wohlfahrtsstaat und die Verstaatlichung von Schlüsselindustrien. Sie versäumte es aber, den Arbeitsfrieden zu institutionalisieren, und verließ sich auf ihre „besonderen Beziehungen“ zu den Gewerkschaften. Die AEU stand in den 1950ern einem starken Arbeitgeberverband gegenüber. Mit dem York-Memorandum galt nach wie vor ein Rahmen für Tarifverhandlungen, in dem Ecklöhne festgesetzt wurden – die „procedure“ war ein Jahrhundertabkommen, sie wurde von 1914 bis 1989 angewendet. Man könnte argumentieren, dass dieses Verfahren durch seine Kontinuität viel eher zum Korporatismus neigte als das gescheiterte Tarifsysteem der Weimarer Republik. Zwar führten Arbeitskräftemangel, die föderale Struktur der AEU und die Legalität gewerkschaftlich nicht unterstützter Streiks ab den 1950er Jahren zu einer Dezentralisierung, bei dem der EEF-AEU-Tarifvertrag als Rahmen in den Hintergrund rückte. Betriebliche Lohnkämpfe waren oft erfolgreich, Unternehmer beklagten einen „Lohndrift“ nach oben. Ähnliche Tendenzen gab es jedoch auch im deutschen System, wie Otto Brenners Angst vor Kontrollverlust durch „atomisierte“ Lohnfindung belegt.

Aus genau diesen Erwägungen lehnte der AEU-Vorstand Versuche, das britische Tarifsysteem gesetzlich zu ordnen, zunächst nicht prinzipiell ab. Sowohl Konservative als auch Labour-Regierungen hatten jedoch ein einseitiges Konzept von Regulierung: Streiks und Lohndrift sollten begrenzt werden, um britische Exporte zu stützen, die hinter die des Wirtschaftswunder-Deutschlands zurückfielen. Als die Sozialdemokratin Barbara Castle 1969 ihren Vorschlag „In Place of Strife“ veröffentlichte, war die AEU gespalten. 16 von 17 AEU-Abgeordneten im Unterhaus⁸⁰ befürworteten eine gesetzliche Regulierung der Gewerkschaften, AEU-Generalsekretär John Boyd wollte verhandeln. Doch als die Regierung im Gegenzug für Regulierung keine Angebote

⁸⁰ Die AEU verfügte in der Föderalen Labour Party über hohes Gewicht und durch die Finanzierung von Wahlkämpfen über eine eigene parlamentarische Gruppe in der Labour-Fraktion.

machte, setzte sich AEU-Präsident Hugh Scanlon mit einer kritischen Linie durch.⁸¹ Er und Jack Jones als Sekretär der *Transport und General Workers Union* (TGWU) wurden zur Speerspitze des Protests gegen jede Regulierung der Gewerkschaftsrechte, die sie als Beschneidung von Handlungsmöglichkeiten empfanden. Denn wo die Bundesrepublik bei richterlich erzwungener Friedenspflicht Betriebsräte und Mitbestimmung garantierte, wollten die britischen Regierungen stets Arbeitsfrieden ohne korporatistische Garantien und Institutionen. Ein Kompromiss war nicht möglich, und der Konflikt verhärtete sich. Kurzfristig gewann die AEU: Sie wehrte nicht nur Barbara Castle ab, sondern auch den Versuch des konservativen Premierministers Edward Heath, 1971 ein neues Arbeitsgesetz zu erlassen.

Ein Gegenangebot der AEU, das bereits 1965 unterbreitet worden war, war der freiwillige Zusammenschluss zur Industriegewerkschaft. Dies sollte das Nebeneinander verschiedener Gewerkschaften in der Metallindustrie und die hohe Zahl von Streiks beenden. Doch der Plan scheiterte. Die AEU fusionierte zwar 1971 mit der Gießereigewerkschaft und der Angestelltengewerkschaft *Technical, Administrative and Supervisory Section* (TASS) sowie der Baugewerkschaft zur *Amalgamated Union of Engineering Workers* (AUEW). Aber diese Föderation blieb eine Dachorganisation für vier Gewerkschaften, die sich nie auf ein gemeinsames Statut einigen konnten. Spätestens als sich die TASS 1985 abspaltete, war der Zusammenschluss gescheitert. Inmitten der zu diesem Zeitpunkt bereits eingesetzten Deindustrialisierung verlor die 1986 in AEU zurückbenannte Gewerkschaft jede Chance, die Angestellten der Metallbranche zu organisieren. Bereits zuvor hatte die *National Union of Vehicle Builders* (NUVB) 1969 eine Fusion abgelehnt – das Konzept einer britischen Metall-Industriegewerkschaft war damit tot. Während die IGM als alleinige Gewerkschaft in der deutschen Automobilindustrie immer stärker wurde, schrumpfte die AEU selbst in ihrer Kernbranche zur Minderheit.

⁸¹ Irving Richter, *Political Purpose in Trade Unions*, London 1973, S. 241–243.

Strukturbruch und Dauerkrise ab 1973

Als das Ende der Nachkriegsprosperität in ein Zeitalter der wirtschaftlichen Unsicherheit übergang, verlor die AUEW beziehungsweise AEU ihre Stärke in den Betrieben. Hätte die Gewerkschaft 1969 oder 1971 einen korporatistischen Deal ausgehandelt, hätten die Dinge vielleicht anders ausgesehen. Abgesehen von den einseitigen Regulierungsversuchen des Staates, die nie ein echtes Angebot waren, machte jedoch gerade die Stärke der Gewerkschaft eine Sozialpartnerschaft unwahrscheinlich. Als die Thatcher-Regierung 1979 ins Amt kam, schloss sich das Zeitfenster für Kompromisse. Die in kleineren Paketen ab 1980 verabschiedeten Gewerkschaftsgesetze zielten auf eine Schwächung der Verbände. Gewerkschaften sahen sich danach einem langen politischen Ausschluss gegenüber, während ihre betriebliche Macht in einer neuen Welle von Massenarbeitslosigkeit erodierte. Die in die Enge getriebene AEU reagierte ab 1985 mit einem Experiment betrieblicher Sozialpartnerschaft: Partnerschaftsvereinbarungen mit multinationalen Konzernen. Diese „single union deals“ garantierten ihr das Alleinvertretungsrecht im Unternehmen sowie ein Konsultationsrecht. Im Gegenzug erklärte man, auf Streiks zu verzichten.⁸² Die AEU hoffte, dieses Konzept mit einer eventuellen Labour-Regierung zum Standard zu machen. Als Tony Blair 1997 an die Macht kam, weigerte er sich jedoch, das Sozialpartnerschafts-Experiment durch gesetzliche Institutionalisierung zu verstetigen. Die Partnerschaftsabkommen betrafen nur eine Minderheit der Unternehmen, und selbst von diesen wurden die vereinbarten Konsultationsrechte zunehmend missachtet. Die Gewerkschaft beendete daher ihren Streikverzicht unter dem Druck der Basis Anfang der 2000er Jahre.

Eine zweite, dauerhaftere Überlebensstrategie der AEU bestand aus einer Reihe von Fusionen: 1986 vollendete sie den Zusammenschluss mit den Bau- und Gießereigewerkschaften, 1992 fusionierte sie mit der

⁸² Ralf Hoffrogge, *Engineering New Labour: Trade Unions, Social Partnership, and the Stabilization of British Neoliberalism, 1985–2002*, in: *Journal of Labor and Society*, 21 (2018), 3, S. 301–316.

Elektrikergewerkschaft, 2001 mit den Finanzangestellten und 2007 mit der *Transport & General Workers Union* (TGUW). In beispiellos kurzer Zeit sprengten die Fusionen alle Reste des aus dem 19. Jahrhundert geerbten Sektionalismus, der bisher die gewerkschaftliche Organisation in Branchen und Berufe geteilt hatte. Die vor allem aus organisationspolitischer Verzweiflung angesichts von Mitglieder- und Machtverlust geborenen Fusionen hielten den Verband freilich letztlich kaum über Wasser. Die „engineers“ zählten 1970 1,1 Millionen Mitglieder allein in der Metallverarbeitung. Ihre letzte Inkarnation, *Unite – the Union*, wies 2015 noch 1,3 Millionen Mitglieder auf, obwohl sie in fast allen britischen Industrien und Dienstleistungsberufen präsent war. Die AEU war nunmehr Geschichte, sie hatte sich in einer Multibranchengewerkschaft aufgelöst, ohne den Mitgliederschwund aufhalten zu können.

Die IGM dagegen war als Industriegewerkschaft im Metallbereich weiterhin ohne Konkurrenz und erweiterte ihren Radius, als ihr 1998 und 1999 die kleineren Industriegewerkschaften der Textil- und Holzbranche beitraten.⁸³ Sie besetzte korporatistische Institutionen, die trotz Erosion etwa der Montanmitbestimmung im Strukturwandel von staatlicher Seite nicht angetastet wurden. Die Erinnerung an eine Verbindung von Massenarbeitslosigkeit und dem Aufstieg des Faschismus sowie die Präsenz des „anderen“ sozialistischen Deutschlands ohne Arbeitslosigkeit hielten die deutschen Konservativen bis weit in die 1980er Jahre auf einem korporatistischen Kurs.⁸⁴

Als 1973 die Ölkrise das Ende des Nachkriegsbooms signalisierte, trat die IGM allerdings in eine neue Phase ein, die ich im folgenden als „defensive Sozialpartnerschaft“ bezeichne. Ab 1973 wurde infolge der Deindustrialisierung bei Werften, Stahl und anderen Branchen eine neue Arbeitslosigkeit zum Dauerzustand in Westdeutschland, die sich nach

⁸³ IG Metall Bayern, Wiederaufbau (wie Anm. 20), S. 115–131.

⁸⁴ Andreas Wirsching, „Neoliberalismus“ als wirtschaftliches Ordnungsmodell? Die Bundesrepublik Deutschland in den 1980er Jahren, in: Werner Plumpe / Joachim Scholtzky (Hg.), *Der Staat und die Ordnung der Wirtschaft: vom Kaiserreich bis zur Berliner Republik*, Stuttgart 2012, S. 139–150.

der Wiedervereinigung vertiefte.⁸⁵ Rationalisierung und die Automatisierung der Automobilindustrie hielten Produktivität und die Exporte in den 1980er Jahren hoch und erhielten damit der IGM ihre Schlagkraft, sie bedeuteten aber ein Wachstum ohne neue Arbeitsplätze. Markovits argumentiert daher, dass 1974 eine „Ära der Mobilisierung“ endete.⁸⁶ Ich würde hinzufügen, dass erst in dieser Periode wirtschaftlicher Instabilität „Sozialpartnerschaft“ für die IG Metall dominant wurde. Denn von 1949 bis 1969 hatten Debatten über „betriebsnahe Tarifpolitik“ und wilde Streiks in dieser konfliktorientiertesten der DGB-Gewerkschaften sowohl den Zentralismus als auch die Lohnzurückhaltung infrage gestellt. De facto war die IGM korporatistisch, aber die Sozialpartnerschaft blieb umkämpft und angefeindet. Erst nach 1974 wurde sie zu einer wiederkehrenden Politik, die vielen alternativlos erschien. Durch das Schrumpfen von Stahl und Schiffbau gewannen in der IGM die Betriebsräte der exportorientierten Automobilindustrie die Oberhand, und mit ihnen die Praxis, Arbeitsplätze durch Lohnzurückhaltung und andere Zugeständnisse zu „schützen“. Diese defensive Sozialpartnerschaft war nicht tripartistisch, sondern hatte betriebliche Wurzeln und war ein Ergebnis der Tarifautonomie. Nur in größeren Krisen gab es vom Staat initiierte oder moderierte Absprachen – die „Konzertierte Aktion“ bis 1977 oder das „Bündnis für Arbeit“ 1998. Zu nennen wäre auch die staatliche Subventionspolitik in den Bereichen Stahl, Schiffbau und Automobil – bei denen die IG Metall bis weit in die 1980er Jahre immer eine Bindung der Subventionen an staatliche Investitionslenkung und Mitbestimmung forderte, was Unternehmen und Regierung jedoch ablehnten. Anders als etwa in Frankreich blieb staatliche Industriepolitik ein umstrittenes Instrument. In Krisen nahmen die Unternehmen zwar gerne Subventionen – wiesen jedoch spätestens in der nächsten Konjunktur jede „Einmischung“ empört zurück. Tarifautonomie und die Diskontinuität staat-

⁸⁵ Anselm Doering-Manteuffel / Lutz Raphael, Nach dem Boom: Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, Göttingen 2008.

⁸⁶ Markovits, *The Politics of the West German Trade Unions* (wie Anm. 31), S. 236.

licher Industriepolitik formten die defensive Sozialpartnerschaft. Die Abwesenheit von Wirtschaftsplanung band die Gewerkschaften an die jeweiligen Erfolge „ihrer“ Betriebe, betriebliche Mitbestimmung wurde unter Globalisierungsbedingungen zum Teil eines internationalen Standortwettbewerbes.

Offensive Kämpfe unterbrachen jedoch die Ära der defensiven Sozialpartnerschaft: Die 35-Stunden-Woche war 1984 für die IGM noch einmal ein großer Erfolg. Aber sie wurde nie vollständig umgesetzt – und der Preis für die Verkürzung der Arbeitszeit war Flexibilisierung: systematische Überstunden, unterbrochen von Perioden kürzerer Arbeitszeiten, wenn die Nachfrage gering war. Die Wiedervereinigung verstärkte diesen Trend zur betrieblichen Flexibilisierung. 1993 war die erste „Härtefallklausel“ Teil eines Tarifvertrags für die gebeutelte ostdeutsche Metallindustrie. Sie erlaubte es den Betriebsräten, Tariflöhne zu unterschreiten, um Firmen vor dem Konkurs zu retten. Im Jahr 2004 wurde dies mit dem „Pforzheimer Abkommen“ auf nationaler Ebene institutionalisiert. Tarifverträge wurden nun regelmäßig auf betrieblicher Ebene „geöffnet“ und erlaubten niedrigere Löhne oder mehr Leiharbeit – auch ohne drohenden Konkurs. Diese Öffnung wird mitunter als Ende des Korporatismus der alten BRD gesehen.⁸⁷ Ein Missverständnis, denn auch hier handelte es sich um einen langsam ausgehandelten Prozess, bei dem die IGM an jedem Schritt des Weges zustimmte. Es kam nie zu einem Ausschluss oder einer Konfrontation wie im britischen Fall. Deregulierung und Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse stehen nicht im Widerspruch zur Sozialpartnerschaft – sie sind ihr trauriges Ergebnis. Defensive Sozialpartnerschaft beschränkte sich nicht auf die Betriebe, sondern es häuften sich die Neuauflagen einer konzentrierten Aktion. So etwa in der Finanzkrise 2009, in der die IGM in die Entwicklung eines Konjunkturprogrammes eingebunden war, das auf Kaufprämien für Neuwagen und großzügigen Kurzarbeitsregelungen basierte. Kaufprämien und Kurzarbeit prägten auch die Maßnahmen

⁸⁷ Wolfgang Streeck, Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte, in: Max Planck Institut für Geschichte Working Papers, 5 (2005).

zur Bewältigung der Corona-Krise 2020, freilich mit staatlichen Zuschüssen nur noch für Elektroautos.

Fazit

Vergleicht man die Metallarbeitergewerkschaften DMV/IGM in Deutschland und ASE/AEU in Großbritannien, so wird sichtbar, dass sich die nationalen Kulturen des Korporatismus beziehungsweise des Voluntarismus langsamer und erratischer entwickelt haben als oft angenommen. In beiden Ländern zeigten sich in der Kriegswirtschaft des Ersten Weltkriegs Ansätze für einen tripartistischen Korporatismus, doch gaben Staat und Arbeitgeber die Zusammenarbeit in der Nachkriegskrise von 1920 bis 1924 wieder auf, als die Gewerkschaften durch Massenarbeitslosigkeit oder Inflation geschwächt waren. Erst in den 1950er Jahren erreichte die deutsche IG Metall ein funktionierendes, korporatistisches Arrangement – das meist ohne zentralstaatliche Moderation auskam und während der Boomjahre auch durch wilde Streiks und dezentrale Lohnverhandlungen in den Betrieben von unten herausgefordert wurde. Alternativlos erschien dieser Korporatismus erst später, als defensive Sozialpartnerschaft nach dem „Strukturbruch“ der 1970er Jahre. Paradoxerweise war damit der deutsche Korporatismus erst zu einem Zeitpunkt gefestigt, als er den Gewerkschaften nur noch begrenzte Vorteile brachte.

Versuche britischer Regierungen, durch Regulierung von oben ein ähnliches System befriedeter Arbeitsbeziehungen zu schaffen, scheiterten während des Nachkriegsbooms. Sie wurden mit Antritt der Regierung Thatcher 1979 nicht weiterverfolgt und auch von Folgeregerungen nicht aufgegriffen. Der eigentliche Scheidepunkt zwischen zwei Systemen von Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien ist somit erst für die Phase zwischen 1973 und 1979 anzusetzen: Während die IGM Korporatismus defensiv umformulierte, wurden in Großbritannien Gewerkschaften aus der politischen Sphäre ausgeschlossen.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/77536

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20230405-131520-0

Erschienen in: Sozial.Geschichte Online 34 (2023), S. 123-158



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 3.0 Lizenz (CC BY-NC-ND 3.0) genutzt werden.