

2.1 Arbeitsmarkt und Fabrikssystem

Unter den zahlreichen historischen Voraussetzungen der Herausbildung und Entwicklung industrieller Beziehungen sind die beiden folgenden als grundlegend anzusehen: 1. die Entstehung *freier Arbeitsmärkte*, die sich in Westeuropa schon vor dem Industriezeitalter nicht nur für Tagelöhner und Gesinde ausbreiteten (Braudel 1986: 46ff.) und 2. die Entstehung des *Fabriksystems* in der ersten Industriellen Revolution (Michel 1948; Eggebrecht u.a. 1980: 193ff.).

Mit der Institutionalisierung von Arbeitsmärkten und Fabrikssystem erfährt die gesellschaftliche Arbeit eine grundlegende Transformation. Im Vergleich zu früheren Formen der Arbeitsregulierung wird sie liberalisiert, kommerzialisiert (vermarktet) und privat genutzt.

Der französische Sozialhistoriker Fernand Braudel hat den Arbeitsmarkt als einen Ort umschrieben,

„auf dem der Mensch, woher er auch kommen mag, ohne seine traditionellen ‚Produktionsmittel‘ wie Acker, Webstuhl, Pferd, Karren (sofern er je dergleichen besessen hat) vorstellig wird, um anzubieten, was ihm noch verblieben ist – nämlich seine Arme und Hände, seine ‚Arbeitskraft‘. Und natürlich seine Geschicklichkeit und Anständigkeit. Indem er sich solcher Art verdingt oder verkauft, schlüpft er durch das enge Loch des Marktes und stellt sich damit außerhalb der traditionellen Wirtschaft.“ (Braudel 1986: 46).

Durch die Ausbreitung der Arbeitsmärkte verloren die – bis weit ins 18. Jahrhundert vorherrschenden – zünftigen, gesetzlichen und behördlichen Regulierungen der Arbeitsverhältnisse für wachsende Gruppen von Beschäftigten ihre

Bedeutung. An ihre Stelle traten individuelle Vereinbarungen zwischen „Marktteilnehmern“, das heißt Anbietern und Nachfragern von Arbeitskraft. Dieser Vermarktungsprozess war Ausdruck und Folge einer zweifachen gesellschaftlichen Evolution: erstens der Durchsetzung bürgerlicher Freiheiten (Freiheit der Person, Gewerbe- und Vertragsfreiheit, Recht auf Eigentum etc.) und zweitens der Trennung von Staat und Wirtschaft.

Mit der „Freisetzung“ der Wirtschaft aus den sozialen und normativen Bindungen der traditionellen Gesellschaft entstand aus den vorher bloß vereinzelt Märkten ein ausschließlich nach Marktmechanismen (*Angebot und Nachfrage*) gesteuertes Wirtschaftssystem, dem schließlich auch die Allokation (Zuweisung) der gesellschaftlichen Arbeit und die Distribution (Verteilung) ihrer Ergebnisse überantwortet wurde. Die Herauslösung („Entbettung“) oder „Autonomisierung“ der – in allen früheren Gesellschaftsformationen „eingebetteten“ – Wirtschaft aus ihren gesellschaftlichen Verhältnissen hat Karl Polanyi (1979) als einen verhängnisvollen Transformationsprozess beschrieben, der Mensch und Natur der „Warenfiktion“ überantwortet und damit den Marktmechanismus für das Leben der Gesamtgesellschaft bestimmend werden lässt. Denn materielles Wohlergehen wurde in den kapitalistischen Marktwirtschaften nunmehr „ausschließlich von den Trieben des Hungers und des Gewinnstrebens bestimmt oder, genauer gesagt, von der Angst vor dem Verlust des Lebensunterhalts und von der Profiterwartung“ (Polanyi 1979: 133).

In seiner fulminanten Kapitalismusanalyse hat Karl Marx (1962/zuerst: 1867) herausgearbeitet, dass die kapitalistische Mehrwertproduktion, basierend auf der Ausbeutung der Arbeitskraft, die Existenz des „doppelt freien“ Lohnarbeiters zur Voraussetzung hat:

„frei in dem Doppelsinn, dass er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Ware verfügt, dass er andererseits andre Waren nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nötigen Sachen“ (Marx 1962: 183).

Nicht nur Marx, sondern auch liberale Sozialpolitiker wie Lujo Brentano, der Mitbegründer des „Vereins für Socialpolitik“ (1872 gegründet), hat auf die Unterlegenheit des „Arbeiters als Warenverkäufer“ und auf die Besonderheiten der „Arbeit als Ware“³ kritisch hingewiesen. Und zwar machte Brentano (1890) auf eine *doppelte Asymmetrie* zwischen Kapital und Arbeit aufmerksam:

3 Für Marx ist es die „Arbeitskraft“ (nicht die Arbeit), die zur Ware wird.

1. Der Arbeiter steht unter *Angebotszwang*. Da er weder über Produktions- noch sonstige Unterhaltsmittel verfügt, bleibt ihm keine andere Wahl, als seine Arbeitskraft anzubieten, und zwar vorbehaltlos, da er nicht warten kann. Somit fehlt ihm „die Voraussetzung, von der die Nationalökonomie ausgeht, dass der Arbeiter gleich anderen Warenverkäufern im stande sei, das Angebot seiner Ware der Nachfrage anzupassen“ (Brentano 1890: XIXf.). Im Gegensatz dazu ist der Unternehmer in seiner Nachfrage elastisch; er kann Einstellungen hinauszögern, Arbeitskräfte durch Maschinen ersetzen oder auch an anderen Orten mit für ihn günstigeren Arbeitsmarktbedingungen Produktionsstätten eröffnen, ohne dass sein Lebensstandard beeinträchtigt würde.

2. Der Arbeitsvertrag begründet ein *Herrschaftsverhältnis*. Da Warenverkäufer und Verkaufte nicht voneinander zu trennen sind, erwirbt der Unternehmer mit dem Kauf der Arbeitskraft zugleich die Mitverfügung über die Person des Arbeiters. Die Freiheit des Arbeiters, über seine Arbeitskraft verfügen zu können, erlischt, sobald er sie verkauft hat. Dies schlägt sich im Arbeitsvertrag dergestalt nieder, dass zwar die Leistungen des Unternehmers – in Form des Lohnsatzes – spezifiziert, die Leistungen des Arbeiters jedoch nur in groben Umrissen (z.B. Arbeitszeit) festgelegt werden. Die Nutzung der lebendigen Arbeit erfolgt unter dem Direktionsrecht des Unternehmers.

Es waren diese Marktungleichgewichte und Machtasymmetrien zu ungunsten der (nichtorganisierten) Arbeiter, die Brentano von der „Unwahrheit des freien Arbeitsvertrages“ (1890: XIV) sprechen ließen. Die bürgerliche Rechtsordnung hatte zwar formal die Gleichberechtigung des Arbeiters mit dem Arbeitgeber prinzipiell anerkannt, aber die damit verbundene materielle Verschlechterung ignoriert. Als Liberaler argumentierte Brentano systemimmanent, wenn er den Arbeitsmarkt als einen unvollkommenen Markt betrachtet und in den Arbeiterkoalitionen notwendige Korrektivorgane sieht. Erst gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen, so die Schlussfolgerung Brentanos, versetzen die Arbeiter in die Lage, als gleichberechtigte Warenverkäufer aufzutreten und wie jeder Marktteilnehmer an der Bestimmung der Vertragsbedingungen mitzuwirken. Und nicht als ein störendes, systemfremdes Element der Marktordnung, sondern gleichsam als einen Schlussstein im Gebäude der liberalen Wirtschaftsordnung betrachtet Brentano die Gewerkschaften. Sie sollen auf dem Wege der Kollektivverhandlungen gemeinsam mit den Unternehmern das regeln, was vor dem Industriezeitalter Gesetzgebung und Behörden geregelt hatten.

„So ist denn der Arbeitsvertrag, wo seine Entwicklung am fortgeschrittensten ist, da angelangt, wo er nach der ökonomischen Natur des Vertragsobjekts naturgemäß anlangen musste: er wird nicht mehr von dem einzelnen Arbeitgeber dem einzelnen

Arbeitnehmer diktiert, sondern von der Organisation der Arbeitgeber mit der Organisation der Arbeiter für alle Mitglieder beider Organisationen vereinbart. Nunmehr erst ist der ‚freie Arbeitsvertrag‘ eine Wirklichkeit.“ (Brentano 1890: XXXIX)

Neben dem Arbeitsmarkt, auf dem die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft ausgehandelt werden, ist der Betrieb der zweite „Drehpunkt des proletarischen Lebensschicksals“ (Briefs 1927), weil vorwiegend hier über die Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft entschieden wird. Nicht viel anders als die Sozialisten hat der den Ideen des Sozialkatholizismus verpflichtete frühe Goetz Briefs aus der Verfügung über die Person des Arbeiters nach Vertragsabschluss die Fremdbestimmtheit der Arbeit abgeleitet:

„Der Begriff der Fremdbestimmtheit umgrenzt am klarsten die Stellung des Arbeiters in Unternehmung und Betrieb: fremdbestimmt ist die Arbeitsstätte, die Arbeitsart und weithin die Arbeitsintensität, die besondere Arbeitsmethode, die Arbeitszeit, das Arbeitsmittel, der Arbeitszweck, die Arbeitsorganisation, fremdbestimmt ist das sachliche Ergebnis des Arbeitsprozesses wie seine marktmäßige Verwertung.“ (Briefs 1927: 1111)

Diese für die frühe industriekapitalistische Produktionsweise typischen Bedingungen setzten eine soziale Dynamik frei, in deren Verlauf die Lohnarbeiterschaft sich kollektiv organisierte, zunächst Hilfskassen und Kampfkoalitionen, schließlich Gewerkschaften und Parteien bildete und in Klassenkämpfen politische, soziale und wirtschaftliche Bürgerrechte – wie Wahlrecht, Koalitions- und Streikfreiheit – durchsetzte (vgl. dazu Marshall 1992; Müller-Jentsch 1994). Der englische Soziologe T. S. Marshall hat den Begriff der „industrial citizenship“ geprägt. Er besagt, dass mit dem Status des Staatsbürgers in den westlichen Demokratien nicht nur zivile, politische und soziale Bürgerrechte verknüpft seien, sondern dass die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften gegen die Laissez-faire-Ökonomie überdies „industrielle“ Bürgerrechte erkämpft haben. Marshall zufolge hat die Gewerkschaftsbewegung parallel und ergänzend zur „political citizenship“ damit eine Art sekundäre, eben „industrial citizenship“ erstreiten können, die weniger individuelle als kollektive Rechte der Arbeitnehmer in der Marktwirtschaft garantiert (Marshall 1992: 98).

2.2 Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

Ohne hier näher auf den Entstehungsprozess von gewerkschaftlichen Organisationen einzugehen (s. dazu Engelhardt 1977), lässt sich generell darüber sagen, dass sie mehr oder weniger spontan aus dem Widerstand der Arbeiter gegen die von den Unternehmern einseitig festgelegten Lohn- und Arbeitsbedingungen heraus entstanden sind. „Die Gewerkschaft“, schreibt Goetz Briefs, „ist ‚klassenrein‘ in dem Sinne, dass sie das einzige auf eigenem Boden gewachsene und aus eigener Kraft geschaffene Organ der Arbeiterschaft darstellt, als Verband auch nur Klassenangehörige erfasst“ (Briefs 1926: 206). Sobald der Status des Lohnarbeiters nicht mehr ein temporärer bzw. eine bloße Durchgangsstufe ist, sondern zum dauerhaften und erblichen, daher proletarisches Schicksal geworden ist, „wächst Gewerkschaft aus den Bedingungen des Kapitalismus hervor“ (Briefs 1927: 1110).

Die ersten Gewerkschaftsgründungen auf deutschem Boden gingen – ähnlich wie in England, dem Pionierland der Industrialisierung – aus beruflichen Zusammenhängen hervor. Lockere berufliche Zusammenschlüsse auf lokaler Basis lassen sich für Buchdrucker und Tabakarbeiter schon vor 1848 nachweisen. Vornehmlich diese Berufsgruppen waren es auch, die während der Revolution von 1848 erste Versuche zu nationalen Zusammenschlüssen unternahmen, die aber bald von der einsetzenden politischen Reaktion zunichte gemacht wurden. In den 1860er Jahren waren es wiederum die Tabakarbeiter und Buchdrucker, die die ersten zentralen *Berufsgenossenschaften* (eine für die frühen Gewerkschaften übliche Bezeichnung) gründeten.

Erst in den Jahren danach ergriffen die politischen Parteien ihrerseits die Initiative zur Gründung von Gewerkschaften. Die politischen Initiativen der Sozialdemokraten und fortschrittlichen Liberaldemokraten trugen zwar zur Expansion der jungen Gewerkschaftsbewegung bei, bewirkten aber gleichzeitig die Spaltung in *Richtungsgewerkschaften*; zunächst in sozialdemokratisch-lassalleanisch orientierte „Arbeiterschaften“ und liberale, sog. Hirsch-Dunckersche „Gewerkvereine“; später hinzu kamen die in den 1890er Jahren gegründeten christlichen Gewerkschaften.

Bis 1890 war der zunächst lokale, später zentrale *Berufsverband* die ausschließliche gewerkschaftliche Organisationsform, in der sich exponierte Berufsgruppen qualifizierter Facharbeiter zusammenschlossen. Die Trägergruppen der frühen Gewerkschaftsbewegung rekrutieren sich – in Deutschland ähnlich wie in England – aus handwerklich geprägten, zum Teil im Übergang zur Industrialisierung befindlichen Produktionsbereichen. Es handelte sich dabei vorwiegend um relativ homogene, ausgeprägt berufsständisch orientierte Arbeiterschichten, die als „Handwerkerelite“ (wie die Buchdrucker) ihr traditionell hohes Sozialprestige ge-

gen den drohenden Statusverlust zu verteidigen suchten oder die als Handarbeiter in großbetrieblicher Produktion (wie die Zigarrenarbeiter) sich um die Anhebung ihres sozialen Status bemühten. Für diese und andere Gruppen, die über ein hohes Maß beruflicher Kohäsion und gruppeninterner Kommunikation verfügten, bot sich der Berufsverband als adäquate Organisationsform ihrer berufsständisch geprägten Interessen an. Unter machtpolitischen Gesichtspunkten gesehen, besaßen diese Gruppen aufgrund ihrer Qualifikation und Stellung im Produktionsprozess „Primärmacht“ (Jürgens 1984), die sie mit dem kollektiven Zusammenschluss durch Organisationsmacht ergänzten (und potenzierten).

Im letzten Jahrzehnt des 19. Jahrhunderts verlagerte sich der Kern der Gewerkschaftsbewegung auf jene Berufsgruppen und Gewerbebezweige, die von der sich ausbreitenden industriellen Produktionsweise, von maschineller Massenproduktion, Zusammenballung unterschiedlicher Berufsgruppen und Arbeiterkategorien in großbetrieblichen Produktionsstätten und von fortschreitender Arbeitserlegung geprägt waren. Die nach dem Fall des Sozialistengesetzes (1890) und im Verlauf der zyklischen Krise 1891-94 einsetzende „große Reorganisation der Gewerkschaftsbewegung“ (Ritter/Tenfelde 1975: 88) war für die sozialdemokratischen Gewerkschaften gleichbedeutend mit dem Durchbruch zu *industriegewerkschaftlichen Massenorganisationen*.

Ab 1890 bildeten sich erstmals Gewerkschaftsorganisationen der Hilfsarbeiter. Etwa zur gleichen Zeit entstanden – durch Verschmelzungen verwandter und branchengleicher Berufsgewerkschaften – die ersten Industriegewerkschaften auf deutschem Boden (unter ihnen die Vorläuferorganisation der IG Metall: der 1891 gegründete Deutsche Metallarbeiterverband).

Die alten, „horizontal“ organisierten Berufsverbände hatten den Charakter von exklusiven beruflichen Gemeinschaften („occupational communities“). Ihre organisatorische Stärke beruhte auf den (oft schwer ersetzbaren) Qualifikationen ihrer Mitglieder und der von ihnen gepflegten beruflichen Solidarität. Demgegenüber konnten die neuen, „vertikal“ organisierenden Industriegewerkschaften, mit ihrer Offenheit gegenüber allen Berufs- und Arbeiterkategorien in der gleichen Industrie, organisatorische Stärke durch die „große Zahl“ und durch die Förderung von Klassensolidarität gewinnen. Obwohl auch hier häufig die Facharbeiter das Rückgrat der Organisation bildeten (was umso mehr zutraf, wenn sie durch Verschmelzung verschiedener Berufsgewerkschaften entstanden waren), entwickelten sie – in negativer Abgrenzung zum „Berufsdünkel“ – eine Solidarität, die über den Beruf hinausging. Dem entsprachen die unterschiedlichen Zielsetzungen der beiden Organisationstypen. Die Berufsverbände waren den spezifischen Interessen ihrer Berufsgenossen verpflichtet und verfolgten im wesentlichen partikularistische Ziele, während die Industriegewerkschaften sich stärker auf

die Vertretung verallgemeinerter Interessen, das heißt auf die Durchsetzung von „Common Rules“⁴ (in Form des Standardlohns, des Normalarbeitstages und anderer genereller Tarif- oder Gesetzesnormen) konzentrierten. Anders als die frühen Berufsverbände hatten die Industriegewerkschaften mit weitaus größerem Widerstand der Arbeitgeber und ihrer Verbände zu rechnen. Besonders in der Groß- und Schwerindustrie ergriffen viele Unternehmer aktive Kampfmaßnahmen gegen die gewerkschaftliche Organisierung.

Mit den Ende des 19. Jahrhunderts entstehenden Großbetrieben und Großverwaltungen und dem wachsenden Bedarf an staatlichen Aufgaben und Leistungen nahmen auch die Angestellten- und Beamtentätigkeiten rapide zu. Obwohl diese Tätigkeiten weiterhin durch eine besondere Form des Arbeitsvertrages und der Entlohnung honoriert wurden, verloren Angestellte und Beamte mehr und mehr ihren privilegierten Status. Als eine Folge dieser sozialen Entwicklung sind die um die Jahrhundertwende einsetzenden Gründungen erster gewerkschaftlicher oder gewerkschaftsähnlicher Organisationen von Handlungsgehilfen, technischen Angestellten und subalternen Beamten anzusehen.

Bis 1933 war das deutsche Gewerkschaftswesen durch eine doppelte Differenzierung gekennzeichnet: *einerseits* durch die nach Berufs- und Arbeitsmarktkriterien gebildeten Organisationsformen wie Berufsverband, Industriegewerkschaft, Angestellten-/Beamtenverband; *andererseits* durch die aus den politisch-weltanschaulichen Strömungen sich ergebenden Richtungsgewerkschaften sozialdemokratischer, christlich-nationaler und liberaler Orientierung. Erst mit der Wiedergründung der Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg wurde durch die Bildung von *Einheitsgewerkschaften* nach dem *Industrieverbandsprinzip* diese organisatorische Zersplitterung aufgehoben.⁵

Eine neue Entwicklungsphase setzte ab Mitte der 1990er Jahre mit der Fusionswelle ein, die mit der Bildung von „Multibranchengewerkschaften“ (Müller/Wilke 2003) das industriegewerkschaftliche Prinzip relativierte (s. dazu unter 3.1).

Die einzelnen Phasen der gewerkschaftlichen Organisierung in Deutschland werden in der *Abbildung 2* zusammengefasst dargestellt.

4 „Common Rule“ wird von Sidney und Beatrice Webb, den Historikern und frühen Theoretikern der englischen Gewerkschaftsbewegung, als Standardregel für Lohn, Arbeitszeit etc. im Sinne eines Minimalanspruches verstanden, unterhalb dessen kein Arbeitnehmer beschäftigt werden darf (vgl. Webb/Webb 1902: 715ff.).

5 Diese Aussage gilt nur für den Deutschen Gewerkschaftsbund, der allerdings über rund 80 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder organisiert.

Abbildung 2 Historische Phasen der gewerkschaftlichen Organisation in Deutschland

1. Phase ab 1848/1850	Organisierung der qualifizierten Handarbeiter („Handwerkerelite“) in BERUFSVERBÄNDEN	<i>Richtungsgewerkschaften</i>
2. Phase ab 1890	Organisierung der Fabrikarbeiter („Industrieproletariat“) in INDUSTRIEGEWERKSCHAFTEN	
3. Phase ab 1900	Organisierung der Angestellten und Beamten in ANGESTELLTEN-/BEAMTEN- VERBÄNDEN	
Verbot der Gewerkschaften (1933-1945)	Zwangsorganisation von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in der Deutschen Arbeitsfront (DAF)	<i>Einheitsgewerkschaften</i>
4. Phase Wieder- gründung 1949	Organisierung von Arbeitern, Angestellten und Beamten in einheitlichen INDUSTRIEGEWERKSCHAFTEN	
5. Phase Fusionen nach 1990	Organisierung von Arbeitern, Angestellten und Beamten in einheitlichen MULTIBRANCHEN- GEWERKSCHAFTEN	

Kann die Bildung von Gewerkschaften als eine kollektive Reaktion der Arbeiter auf die wirtschaftliche Übermacht des Kapitals auf dem Arbeitsmarkt begriffen werden, dann die Gründung von Arbeitgeberverbänden als eine sekundäre Reaktion der Unternehmer auf die Gewerkschaften. Wollten die koalierenden Arbeiter mit Hilfe der Gewerkschaften die auf der Grundlage des individuellen Arbeitsvertrages entstandenen Marktungleichgewichte zu ihren Gunsten beeinflussen, so war und ist es das Ziel der koalierenden Arbeitgeber, die ursprüngliche Asymmetrie der Marktchancen wiederherzustellen. Ein früher Beobachter der in Deutschland entstehenden Arbeitgeberverbände sah in den Gewerkschaften ihre Geburtshelfer:

„Die Gewerkschaft ist überall die primäre, der Arbeitgeberverband die sekundäre Erscheinung. Die Gewerkschaft greift ihrer Natur nach an, der Arbeitgeberverband wehrt ab (daß gelegentlich das Verhältnis sich umkehrt, ändert an der allgemeinen Richtigkeit dieser Tatsache nichts). Die Gewerkschaft ist in ihrer Jugendzeit vornehmlich Streikverein, der Arbeitgeberverband Antistreikverein. Je früher in einem Gewerbe eine kräftige Gewerkschaft auftritt, um so früher bildet sich auch ein ausgeprägter Arbeitgeberverband.“ (Kessler 1907: 20)

Abgesehen von früheren gelegentlichen Gründungen lokaler und regionaler Arbeitgeberverbände und den kurzlebigen Unternehmerzusammenschlüssen während der „Gründerjahre“ (1871-73), führten erst die nach dem Fall des Sozialistengesetzes (1890) vermehrten Gewerkschaftsgründungen auch auf Arbeitgeberseite zu erhöhter Verbandsbildung, zunächst in den kleingewerblich und handwerklich geprägten Gewerbebezügen (wie Buchdruck, Baugewerbe etc.), aber auch schon früh in der Metallindustrie. Im Zusammenhang mit einem großen Arbeitskampf um den 10-Stunden-Tag (Streik der Weber von Crimmitschau 1904) kulminierten die verstärkten Organisierungsbemühungen der Arbeitgeber in der Gründung zweier zentraler Arbeitgeberverbände, die als Dachverbände zum einen die großindustriellen Arbeitgeberverbände, zum anderen die Arbeitgeberverbände der weiterverarbeitenden Industrie und des Handwerks zusammenfassten. Seit der Fusion beider Dachverbände im Jahre 1913 haben die deutschen Arbeitgeberverbände eine einheitliche Spitze.

Gerhard Kessler (1907) unterschied drei Aufgabenbereiche der frühen Arbeitgeberverbände:

1. Maßnahmen zur Verhütung von Arbeiterbewegungen und Streiks,
2. Maßnahmen zur Bekämpfung und Unschädlichmachung der Streiks,
3. Paritätische Vereinbarungen mit der Arbeiterschaft.

Dass diese Aufgaben nichts anderes als abgestufte Präventivmaßnahmen gegen die sich organisierende Arbeiterschaft darstellten, hebt der Autor hervor:

„Die Maßnahmen der ersten Gruppe setzen im allgemeinen voraus, daß man die Gewerkschaftsbewegung ohne Kampf vernichten, verdrängen oder mindestens ignorieren könne. Wenn sich diese Voraussetzung als irrig erwiesen hat, tritt der unvermeidliche Kampf ein, und die Arbeitgeberschaft verwendet die Maßnahmen der zweiten Gruppe. Haben aber beide Gegner ihre Kräfte zur Genüge aneinander gemessen, so finden sie früher oder später Wege zur Verständigung und zur gemeinsamen Arbeit, wie die dritte Gruppe sie darstellt.“ (Kessler 1907: 141)

2.3 Von unilateralen zu bilateralen Regelungen

Die Geschichte der industriellen Beziehungen beginnt nicht mit geordneten Verhandlungen zwischen stabilen Koalitionen der Arbeiter und Arbeitgeber, sondern mit Petitionen und Deputationen, mit Streiks und Boykotts, Aufruhr und Maschinensturm, die von lockeren, meist lokal begrenzten Assoziationen der Lohnarbeiter „organisiert“ wurden. In einem lesenswerten Aufsatz über die Maschinenstürmer hat der englische Sozialhistoriker Eric Hobsbawm (1964: 7) den treffenden Ausdruck „collective bargaining by riot“ (Tarifverhandlung durch Aufruhr) geprägt. Solange die legale Betätigung der Gewerkschaften durch die staatliche Unterdrückung eingeschränkt war, setzten sich die Arbeiter mit Formen organisierter Sabotage und illegaler Kampfkoalitionen gegen Lohndiktat und miserable Arbeitsbedingungen zur Wehr.

Auch nach Aufhebung des Koalitions- und Streikverbots⁶ versuchten Arbeiter und Unternehmer ihre Interessen weiterhin durch einseitige Konfliktstrategien durchzusetzen. Wenn die Arbeiter den Preis der Arbeitskraft durch Organisation und Arbeitsniederlegung zu beeinflussen suchten, verteidigten die Unternehmer ihre Marktvorteile durch Gegenorganisation und Aussperrung. Auf diese Weise kurzfristig erzeugte Angebots- bzw. Nachfragebeschränkungen sollten die Gegenseite zur Akzeptierung des jeweils geforderten bzw. angebotenen Preises für die Arbeitskraft zwingen. Da Verhandlungen zunächst unüblich waren, endete der Ausstand in der Regel mit Sieg oder Niederlage. Diese vor allem mit wirtschaftskonjunkturellem Wechsel wiederkehrenden Konfliktkonstellationen generierten bei den beteiligten Akteuren Lernprozesse und Initiativen zur Bildung von Schiedsgerichten, Einigungsämtern oder Schlichtungskommissionen, gewöhnlich unter der Leitung unparteiischer Persönlichkeiten. Später traten, mit zunehmender Konsolidierung und Bürokratisierung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, an ihre Stelle direkte Verhandlungen zwischen beiden Organisationen. Diese mussten erst eigene Rollen für formalisierte Beratungen und Verhandlungen ausdifferenzieren; denn Tarifverhandlungen forderten den Konfliktparteien neue Verhaltensweisen ab: sachliche und argumentative Kommunikation, Auseinandersetzung mit gegnerischen Argumenten, Verständnis für die andere Seite. Mussten Gewerkschafter lernen, wirtschaftlich zu argumentieren, dann die Unternehmer, Gewerkschaftsfunktionäre als gleichberechtigte Verhandlungspartner zu akzeptieren. Die frühen Schieds- und Schlichtungsverfahren unter unparteiischer Leitung dienten gewissermaßen der Einübung in friedliche und routinemäßige Kollektivverhandlungen. Die soeben angedeutete historische

6 1861 in Sachsen, 1869 im Norddeutschen Bund, 1872 im gesamten Deutschen Reich.

Sequenz vom Arbeitskampf über die Schlichtung zu Verhandlungen erscheint im entwickelten Tarifvertragssystem – in exakter Umkehr – als eine rationale Abfolge von Regelungsstufen zur Beilegung eines Tarifkonflikts: Am Anfang stehen *Verhandlungen*; scheitern diese, folgt gewöhnlich die *Schlichtung*; kann sie den Interessenkonflikt nicht lösen, bleibt – als ultima ratio – der *Arbeitskampf* (s. dazu das nächste Kapitel).

Auch auf *betrieblicher Ebene* reichen die Konflikte zwischen Kapital und Arbeit bis in die Anfänge der Industrialisierung zurück. Zentraler Konfliktgegenstand waren die Anwendungsbedingungen der für eine bestimmte Zeitperiode gekauften Arbeitskraft. Anders gesagt, ging es darum, wer die Arbeitsbedingungen festlegt und wer die Arbeitsverausgabung kontrolliert. Auch hier können wir eine ähnliche Entwicklung von unilateralen Regelungen und Konfliktstrategien zu paritätischen Abkommen verfolgen.

In der Frühzeit der Industrialisierung gab es zwei Formen der einseitigen Festsetzung der Arbeitsbedingungen. Die weit überwiegende war die der Festsetzung durch autokratische und patriarchalische Unternehmer. „Wenn ein Fabrikunternehmen gedeihen soll“, äußerte z.B. der Saarindustrielle Stumm, „so muss es militärisch, nicht parlamentarisch organisiert sein.“ (Zit. n. Teuteberg 1961: 298) Eine andere Form der einseitigen Festlegung der Arbeitsbedingungen war in kleingewerblichen Sektoren mit hochorganisierten Gruppen gelernter Handwerker zu finden. Besonders die englische Sozialgeschichte ist reich an Beispielen autonomer Regulierung von „work rules“ durch Berufsgewerkschaften, die eine faktische Kontrolle über das Arbeitsangebot ausübten.⁷ Ob als ungeschriebene oder in den Satzungen schriftlich fixierte Regeln, die traditionellen Berufs- und Arbeitsnormen galten den Berufsgewerkschaften lange Zeit als innergewerkschaftliche Angelegenheit und waren als solche auch nicht verhandlungsfähig.

Fanny Imle (1907) hat diese beiden Formen unilateraler Regulierung von Arbeitsbedingungen einmal als „Unternehmerabsolutismus“, ein andermal als „Gehilfenabsolutismus“ bezeichnet. Ersterer ist auch heute noch für weite Bereiche unternehmerischer Produktionsentscheidungen die übliche Form der Regulierung (in diesem Fall spricht man von Unternehmerfunktion, Direktionsrecht und

7 Hierzu diene die gewerkschaftliche Zwangsmitgliedschaft (*Closed Shop*), die Betriebssperre (den Mitgliedern wird verboten, in bestimmten Betrieben die Arbeit aufzunehmen) und der „Streik im Detail“ oder sogenannte Aufkündigungstreik, der in der Weise praktiziert wurde, dass Arbeiter ihre Stelle kündigten, andere sich einstellen ließen, um nach kurzer Beschäftigung ebenfalls zu kündigen; das Spiel wurde solange fortgesetzt, bis der Unternehmer die von der Berufsgewerkschaft festgesetzten Löhne und Arbeitsbedingungen akzeptierte.

Managementprärogative); letztere hat heute allenfalls in informellen Normen der Leistungsrestriktion („Bremsen“) überlebt.

Die Frühformen institutionalisierter betrieblicher Arbeitervertretung gingen aus den freiwilligen betrieblichen Sozialeinrichtungen hervor, den Vorständen der Fabrikkrankenkassen. Der Gesetzgeber befasste sich erstmals mit der Gewerbeordnungsnovelle von 1891 mit der betrieblichen Interessenvertretung: die Novelle sah die Einrichtung von freiwilligen (fakultativen) Arbeiterausschüssen vor. Obligatorische Arbeiterausschüsse wurden 1905, nach einem großen Streik, in allen größeren Bergwerken gesetzlich eingeführt. Schließlich schrieb das während des Ersten Weltkrieges erlassene Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst ab 1916 für die gesamte Industrie obligatorische Arbeiterausschüsse vor. Nach dem Ersten Weltkrieg wurde mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 erstmals die Institution des *Betriebsrates* geschaffen, die nach dem Zweiten Weltkrieg mit dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wieder eingerichtet wurde (s. dazu das nächste Kapitel). Mit der Institutionalisierung einer betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer konnte sich auch auf dieser Ebene ein System bilateraler Verhandlungen und paritätischer Vereinbarungen zwischen Management und Betriebsrat entwickeln.

2.4 Zusammenfassung

Historische Genese und Entwicklung eines Systems industrieller Beziehungen, dessen Hauptbestandteile im 1. Kapitel erörtert wurden, haben ihren primären Grund in dem für industriekapitalistische Gesellschaften typischen *Lohnarbeitsverhältnis*, dessen gesellschaftliche Voraussetzungen wiederum *freie Arbeitsmärkte* und *Fabrikssystem* sind.

Die dem Lohnarbeitsverhältnis zugrundeliegende Konfliktkonstellation setzt historisch eine soziale Dynamik frei, in deren Verlauf sich neue, kollektive Akteure konstituieren, die durch interessengeleitetes und strategisches Handeln neue Institutionen bilden, welche wiederum deren künftige Ziele und Strategien beeinflussen.

Die wiederkehrenden Interessenkämpfe zwischen lernfähigen Akteuren mit konfligierenden Zielen lösen Prozesse institutioneller Innovationen aus, die sich in relativ dauerhaften Kompromissstrukturen – *geronnenen Interessenkonstellationen* – niederschlagen. Das auf diese Weise entstehende Organisations- und Institutionensystem der *industriellen Beziehungen* wird in historischen Knotenpunkten durch spezifische Kräfteverhältnisse und Interessenarrangements zwischen Kapital, Arbeit und Staat geprägt. Es ist weder durch externe Bedingungen

hinreichend determiniert noch durch die beteiligten Akteure bewusst geplant worden, sondern muss – in erster Annäherung – als Resultante im Kräfteverhältnis zwischen strategisch handelnden Akteuren begriffen werden.

Sein wichtigster evolutionärer Zugewinn ist der „Sieg des Paritätsgedankens“ (Neumann 1978: 161), d.h. die Ersetzung *unilateral*er durch *bilaterale* Regelungen. Ein derartiges Regelungssystem gewinnt – zumal wenn seine Institutionalisierung von staatlicher Seite ratifiziert wird – zwar eine relative Stabilität und Resistenz gegenüber Umweltveränderungen, bleibt aber prinzipiell vom Kräfteverhältnis der Akteure abhängig; relevante Verschiebungen zwischen ihnen führen gewöhnlich auch zu Änderungen im Regelungssystem.

Der evolutionäre Prozess der Entstehung und Selektion von Institutionen ist von der Logik der Macht und Gegenmacht bestimmt. Er folgt in den einzelnen Industriegesellschaften nationalspezifischen *Entwicklungspfaden* (deren Verlauf unter anderem von den dominanten politischen und rechtlichen Traditionen des Landes, von den politisch-ideologischen Orientierungen der Akteure sowie von den spezifischen Interessenkonstellationen und Machtverhältnissen zwischen den Akteuren beeinflusst wird). Pfadabhängigkeit bedeutet, dass in einer formativen Periode spezifische Institutionen geschaffen werden, an die die weitere Institutionenbildung anschließt. Institutioneller Wandel erfolgt vornehmlich in historischen Knotenpunkten (als solche gelten gemeinhin Weltkriege, Weltwirtschaftskrisen, große historische Arbeitskämpfe, Machtwechsel in Demokratien, Regierungsbeeteiligung sozialdemokratischer Parteien), die die Machtverhältnisse zwischen den Akteuren verändern und Chancen für eine Neuordnung des institutionellen Rahmens eröffnen. Gleichwohl ist ein typischer Verlauf und ein verallgemeinerbares Ergebnis für alle industriekapitalistischen Länder des Westens zu konstatieren. Nicht nur erhielten die Arbeitnehmer überall das Recht, staatlich unabhängige und gegnerfreie Gewerkschaften zu bilden und soziale Zugeständnisse ihrer Arbeitgeber mit Kampf- und Druckmitteln zu erringen, sondern überall entstanden auch Regelsysteme, die ihre – meist repräsentative – Beteiligung an der Regulierung der Arbeitsverhältnisse sicherstellen.

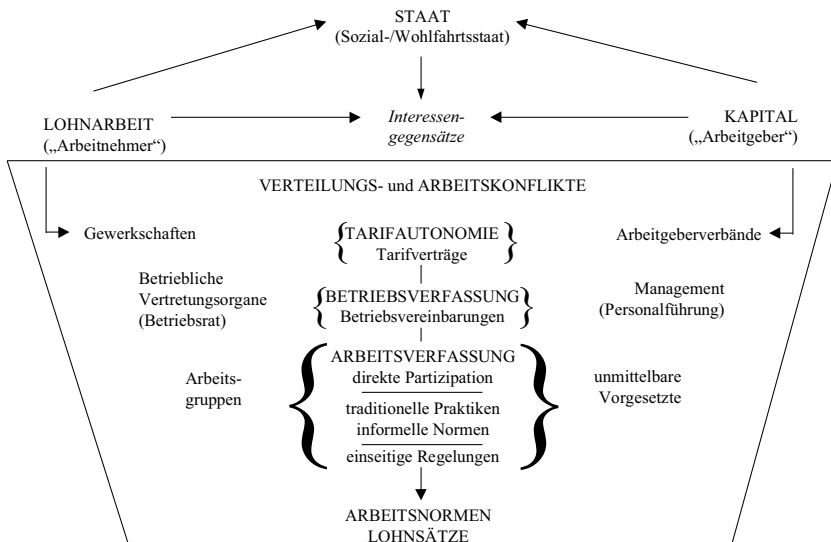
Abbildung 3 stellt die industriellen Beziehungen als ein Organisations- und Institutionensystem zwischen Kapital und Arbeit dar, wie es uns heute in Deutschland geläufig ist.

Die zwischen Kapital und Arbeit stattfindenden Auseinandersetzungen lassen sich als Verteilungs- und Arbeitskonflikte beschreiben. Wir haben auf beiden Seiten stabile Organisationen – Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände –, die Träger und Garanten des Systems der Tarifaufonomie sind. Die Tarifaufonomie ist das wichtigste Teilsystem im gesamten Regelungssystem. Es überlässt den Tarifvertragsparteien in einem staatlicherseits gewährten Freiraum die autonome

Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und ihrer eigenen Beziehungen mit prinzipiell offenem Ausgang.

Auf betrieblicher Ebene bestehen Repräsentations- und Verhandlungsorgane auf beiden Seiten, die im Rahmen der Betriebsverfassung verbindliche Vereinbarungen abschließen. In großen Kapitalgesellschaften ergänzt die Mitbestimmung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in gewisser Weise die betriebliche Mitbestimmung. Neben Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bilden auch heute noch traditionelle Praktiken und informelle Normen durchsetzungsfähiger Arbeitsgruppen sowie einseitige Festsetzungen durch Meister und andere Vorgesetzte, aber zunehmend auch Formen direkter Partizipation die Quellen der für die einzelnen Arbeitsverhältnisse bestimmenden Arbeitsnormen und Lohnsätze.

Abbildung 3 Industrielle Beziehungen als Organisations- und Institutionensystem zwischen Kapital und Arbeit



Das in der *Abbildung 3* eingezeichnete Trapez schließt jenes Organisations- und Institutionengeflecht ein, das sich im 20. Jahrhundert zwischen Lohnarbeit und Kapital geschoben hat und zur Entschärfung und Kanalisierung der Konflikte zwischen beiden Seiten wesentlich beitrug. Dieses Organisations- und Institutionengeflecht sind die *industriellen Beziehungen*.

Auf sie wirkt der moderne Staat, als Sozial- und Wohlfahrtsstaat, in vielfältiger Weise ein. Neben Arbeitsschutzgesetzen und dem System der Sozialversicherung sind es vor allem das individuelle und kollektive Arbeitsrecht sowie die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, die Rahmenbedingungen setzen und dadurch indirekt die Arbeitsverhältnisse mitgestalten und zugleich die Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit entschärfen.

Entschärfung der Interessengegensätze bedeutet nicht ihre Aufhebung, sondern ihre Kanalisierung durch Institutionen, die die jeweiligen Akteure – sei es auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene – teils selbst geschaffen, teils mit staatlicher Unterstützung ins Leben gerufen haben. Innerhalb dieses institutionellen Geflechts fungieren die Kapital und Arbeit repräsentierenden Sozialparteien als Organisationen des Interessenmanagements, die das Geschäft der pragmatischen Austragung der Interessengegensätze durch Verhandlungen, Schlichtungen und – als ultima ratio – Arbeitskämpfe übernehmen. Der Verfasser dieses Buches hat für dieses in historischen Lernprozessen herausgebildete System von Institutionen und Organisationen mit eingespielten und durch Machtprozesse gestützten Praktiken der kontrahierenden Akteure (Kontrahent im Doppelsinn von Gegner und Vertragspartner) den Begriff der *Konfliktpartnerschaft* geprägt (Müller-Jentsch 1999: 8-10; Müller-Jentsch 2013: 92-96). Er tritt in Konkurrenz zum Begriff der *Sozialpartnerschaft*, der die Interessengegensätze und ihr Konfliktpotential banalisiert, und zum Begriff des Klassenkampfes, der das gemeinsame Interesse an verlässlichen Vereinbarungen mit effektiven (*Win-win*-)Ergebnissen verdrängt.

In diesem Kapitel wurden die Entstehungsbedingungen und historischen Entwicklungen der industriellen Beziehungen, ihrer Institutionen und Akteure, dargestellt.

Übungsaufgaben:

1. Welche Bedeutung haben Arbeitsmarkt und Fabrikarbeit für die Entstehung der industriellen Beziehungen?
2. Skizzieren Sie den historischen Entwicklungsgang der zentralen Organisationen (Akteure): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände!
3. Was versteht man unter Pfadabhängigkeit?
4. Nennen Sie verwandte Bezeichnungen zum Begriff „Konfliktpartnerschaft“ und erklären Sie die Unterschiede zwischen ihnen?

Strukturwandel der industriellen Beziehungen
'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung

Müller-Jentsch, W.

2017, VIII, 171 S. 10 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-13727-4