

Kultur als auch an die ökonomisch-technologischen, arbeits- und freizeitspezifischen Veränderungen des Industriezeitalters. So gesehen ist Arbeiterkultur eine Übergangsstufe. Sie bildet den Lebenszusammenhang jener Arbeitergenerationen, die ihrer traditionellen Kultur schon entfremdet, die inzwischen heraufgezogene Medien- und Massenkultur noch nicht zur Verfügung hatten, sich aber aus der herrschenden Kultur durch die Herrschenden ausgestoßen sahen. Das Stichwort ist dann, trotz aller Fragezeichen und Anmerkungen zur Kritik heutiger Kultur, wie sie etwa *Ritter* formuliert, »Integration«; ja, durch die Vereinheitlichungsleistung hat die Arbeiterkultur die Voraussetzung zur Integration geschaffen. Dieser Prozeß, so muß man folgern, ist über alle Intentionen der Betroffenen hinaus abgelaufen. Ein solches Konzept kann zugleich die dem Emanzipationsanspruch der Arbeiterbewegung verbundenen Organisationen als auch Formen der Arbeiterkultur umfassen, die neben den oder sogar gegen die Organisationen der Arbeiterbewegung arbeiteten.

Dieser Abstraktionsgrad hilft, die sonst teilweise unverbunden nebeneinanderstehenden Aktivitäten und Äußerungsformen als Arbeiterkultur zusammensehen zu können. Wie weit über die Charakterisierung solcher epochalen Tendenzen hinaus der Anspruch der Arbeiterbewegung, bewußt menschliche Emanzipation zu erstreben und zu gestalten, einen gemeinsamen Rahmen von Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegungsgeschichte möglich sein läßt, bleibt ein weites Feld.

Monika Kramme

Joachim Rückert/Wolfgang Friedrich, Betriebliche Arbeiterausschüsse in Deutschland, Großbritannien und Frankreich im späten 19. und frühen 20. Jahrhundert. Eine vergleichende Studie zur Entwicklung des kollektiven Arbeitsrechts (= Rechtshistorische Reihe, Bd. 7), Verlag Peter Lang, Frankfurt/Bern/Las Vegas 1979, 160 S., kart., sFr. 39.

Rückert und Friedrich begreifen die Arbeiterausschüsse in der Zeit von 1870 bis 1920 als eine Reaktion auf das zunehmende Spannungsverhältnis zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten in Großunternehmen. Der Vergleich Deutschland, Großbritannien und Frankreich richtet sich nicht auf die Institution der Arbeiterausschüsse an sich, sondern bezieht sich auf alle Organe, die ähnliche Funktionen wahrgenommen haben. Der Kern des Vergleichs besteht also in der Analyse derartiger Gremien, die eine Vermittlungs- oder Verwaltungsinstanz darstellen. Ein wichtiger Gesichtspunkt ist ferner deren Verhältnis zu den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen. Dabei werden jeweils folgende Dimensionen untersucht (S. 12): 1. die quantitative Verbreitung dieser Organe, 2. die Verteilung der verschiedenen Typen, 3. deren inhaltliche Bestimmung, 4. »das inhaltlich-zeitliche Profil der Typen zwischen 1870 und 1920«.

Die Studie basiert nicht auf einem eigenen Quellenstudium, sondern auf umfangreichem Material, das zum Teil Überblicksdarstellungen entnommen ist. Im Anhang sind Quellen abgedruckt, die für die einzelnen Länder exemplarisch einige Statuten von Arbeiterausschüssen oder ähnlichen Gremien enthalten.

Die Entwicklung der Arbeiterausschüsse in Deutschland ist nur relativ cursorisch abgehandelt worden. Neben wenigen freiwillig eingeführten Ausschußformen werden die fakultativen Ausschüsse der Gewerbeordnungsnovelle von 1891 vorgestellt. Nicht einsichtig ist, warum die obligatorischen Arbeiterausschüsse zunächst im preußischen Bergbau seit 1905 und dann seit dem Hilfsdienstgesetz von 1916 in allen Betrieben mit mehr als 50 Arbeitern bzw. Angestellten nicht in die Untersuchung einbezogen werden. Dies hätte vor allem auch eine erklärende Funktion für den Wandel in der Politik der Gewerkschaften gegenüber diesen Gremien gehabt. Die beiden Autoren betonen richtig, daß die Institution der Arbeiterausschüsse zwar als sozialintegrative Maßnahme (Vermittlungs- und Verwaltungsinstanz)

von der Unternehmenseite eingeführt worden ist, jedoch bei genügend zahlreicher gewerkschaftlicher Repräsentanz auch von den Arbeiterorganisationen zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung begrenzt genutzt werden konnte. Dies läßt sich gerade bis zu den Arbeiterausschüssen im Hilfsdienstgesetz verfolgen. Ebenso wäre es für den Vergleich mit Großbritannien, für das die Autoren die Entwicklung bis 1920 verfolgen, angebracht gewesen, das Verhältnis von Arbeiterausschüssen, Rätebewegung und gewerkschaftlicher Politik in Deutschland kurz zu analysieren.

In Großbritannien sucht man den deutschen Typ des betrieblichen Ausschusses (von Unternehmer- oder Staatsseite initiiert und zunächst mit stark antigewerkschaftlicher Zielsetzung) vergeblich. Die Ursache dafür liegt in den entwicklungsgeschichtlich begründeten und tradierten anders gearteten Beziehungen zwischen Lohnarbeit und Kapital. Ausdruck dafür waren die frühe Anerkennung der Trade Unions (1871) und die damit zusammenhängenden überbetrieblichen Verhandlungen mit den Unternehmen. Ein besonders hemmender Faktor gesamtbetrieblicher Arbeitervvertretungen stellte auch die »fein verästelte Berufsgliederung« (S. 35) in der Gewerkschaftsbewegung dar. Bis auf die Ausnahmen der Bergarbeiter und Drucker bildete für diese Berufsorganisationen der Betrieb keine Organisationseinheit, das collective bargaining fand überbetrieblich statt. Konflikte wurden frühzeitig »ausgelagert«. Besonders im Maschinen- und Schiffbau waren jedoch die Shop Stewards verbreitet, die die Funktion von Arbeitsgruppensprechern vor allem bei Facharbeitern hatten (S. 37). »Eine einschlägige Rolle der Shop Stewards bestand darin, bei individuellen Problemen im Betrieb Gewerkschaftsmitgliedern beizustehen.« (S. 38) Mit der Verbreitung des Akkordlohnes stieg ihre Bedeutung, sie schalteten sich bei der individuellen Lohnaushandlung ein. Die veränderten Produktions- und politischen Bedingungen im Ersten Weltkrieg lösten eine rasche Zunahme der Shop-Stewards-Bewegung und betrieblicher Komitees aus. Die Gründe dafür sehen die Autoren erstens in der teilweisen Ersetzung der Facharbeiter durch vermehrte Arbeitsteilung, verbesserte Maschinerie, Ausdehnung der Akkordarbeit usw., also insgesamt in einer Schwächung der starken Position der qualifizierten Arbeiter, zweitens in der zunehmenden Verbreitung syndikalistischer und Räteideen. Drittens war angesichts der Vollbeschäftigung auch dezentrales Verhandeln mit der Unternehmenseite von Erfolg gekrönt, und viertens »ersetzten« die Komitees z. T. das suspendierte Arbeiterschutrecht gerade auch angesichts der neu eingestellten Ungelernten. Die Entwicklung dieser Gremien, vor allem der revolutionären »mit dem Ruf nach ›workers' control« (S. 51), fand häufig in einem Spannungs- und Konkurrenzverhältnis zu den Gewerkschaften statt. Mit dem Ende des Krieges brach die ökonomisch starke Position der betrieblichen Stewardbewegung zusammen. Die 1917 von der Whitley-Kommission (Regierungs-, Gewerkschafts- und Unternehmervvertreter) vorgeschlagenen paritätischen mehrstufigen Gremien aus Gewerkschafts- und Unternehmervvertretern zur Verbesserung der »industrial relations« und der Organisation der Übergangswirtschaft enthielten auch die Ebene der »Works Committees« (S. 54), die in ihrer Intention etwa den deutschen Betriebsräten (seit 1920) ähnlich waren. »Gegen die Rätekonzeptionen werden untergeordnete, kooperative Betriebskomitees vorgeschlagen« (S. 61), in denen die Gewerkschaften gegenüber der Basis gestärkt wurden. Jedoch lag auch bei den Empfehlungen der Whitley-Kommission das Gewicht auf den überbetrieblichen kooperativen Gremien aus Trade-Union- und Kapitalvertretern. Insgesamt bedeuteten die »Works Committees« gegenüber den starken betrieblichen Positionen der Shop Stewards einen Rückschritt, gegenüber der gesamten Vorkriegsentwicklung jedoch eine Zunahme an Arbeitermitwirkung. Im Gegensatz zu Deutschland wurden diese Vorschläge jedoch nicht gesetzlich fixiert. Als nach dem Kriege die radikalen syndikalistischen, basisdemokratischen Strömungen in ihrem Einfluß abflauten, entfiel auch für die Gewerkschaftsbürokratie der Grund, am Whitleyism festzuhalten. Zudem sollte ergänzend zur Darstellung bei Rückert/Friedrich betont werden, daß ein bedeutender Teil der englischen Gewerkschaften in den hochorgani-

sierten Branchen Bergbau, Eisen und Stahl, Schiff- und Maschinenbau, Metallverarbeitung und Baumwollindustrie ihm von vornherein ablehnend gegenüberstand, weil sie darin »einen obrigkeitlichen Disziplinierungsversuch zwecks Schwächung der gewerkschaftlichen Kampfbereitschaft witterten«.¹

Die Untersuchung ergibt für Frankreich im Gegensatz zu Deutschland und Großbritannien einen starken »industrial relations lag« (S. 87). Die veränderten Produktions- und Organisationsbedingungen in den sich herausbildenden Großbetrieben schienen nach Meinung der Autoren nicht auszureichen, betriebliche oder überbetriebliche Konfliktlösungs- oder Vermittlungsinstanzen mit oder ohne Beteiligung der Gewerkschaften zu institutionalisieren. Lediglich vereinzelt fanden sich vorübergehende Vermittlungsorgane mit stark patronalem, gewerkschaftsfeindlichem Charakter. Aufgrund der zersplitterten Gewerkschaftsstruktur und des nur geringen Organisationsgrades der Arbeiter war kein ausreichender Druck auf die Unternehmenseite oder auch von der staatlichen Bürokratie her vorhanden, die Arbeiter an betrieblichen Entscheidungen stärker zu beteiligen. Bei diesem Erklärungsansatz wäre es wünschenswert gewesen, die Kapitalkonzentration nicht als Konstante in dem Drei-Länder-Vergleich vorauszusetzen, sondern zumindest für Frankreich zu untersuchen, ob sich nicht die Entwicklung zum Großbetrieb im Zeitraum der hier angestellten Analyse auf einem niedrigeren Niveau befunden hat. In diesem Punkt zeigt sich exemplarisch die Grenze dieses Buches: Die gegenüber national begrenzten Analysen zusätzlichen Möglichkeiten der Erklärung, die aus einem Vergleich resultieren, nämlich die Isolierung bestimmter Variablen und ihrer Wirkungen, die Trennung von allgemeinen und besonderen nationalen Faktoren u. a. m., werden zu wenig genutzt.²

Insgesamt werden jedoch mit dieser vergleichenden Studie wichtige Anregungen vermittelt: Zur Erfassung sozialer Beziehungen im Betrieb, von Management-Systemen, des Verhältnisses von Gewerkschaften und Unternehmern müssen über die unmittelbaren Produktions- und Arbeitsbedingungen hinaus etwa die politische Kultur, die entwicklungsgeschichtlich bedingten tradierten Formen der sozialen Beziehungen u. a. m. berücksichtigt werden.

Ilse Costas

Klaus Schönhoven, *Expansion und Konzentration. Studien zur Entwicklung der Freien Gewerkschaften im Wilhelminischen Deutschland 1890 bis 1914* (= Industrielle Welt. Schriftenreihe des Arbeitskreises für moderne Sozialgeschichte, Bd. 30), Verlag Klett-Cotta, Stuttgart 1980, 432 S., Ln., 98 DM.

Schönhoven widmet sich in seiner Würzburger Habilitationsschrift ausgewählten Problemen der gewerkschaftlichen Organisation; dies geschieht dermaßen detailreich und differenziert, daß es in der Tat schwer wird, einige griffige Thesen oder gar Ergebnisse zusammenfassend darzubieten — ist es doch auch gerade das Ziel der Analyse Schönhovens, liebgewordene Urteile und Klischees zu überprüfen.

Vier Aspekte der organisatorischen Entwicklung der Gewerkschaften zwischen 1890 und 1914 werden untersucht; bewußt ausgeklammert wurden demgegenüber Probleme des Ar-

1 Vgl. den ausgezeichneten Aufsatz von *Bernd-Jürgen Wendt*, Whitleyism — Versuch einer Institutionalisierung des Sozialkonfliktes in England am Ausgang des Ersten Weltkrieges, in: *Dirk Stegmann/Bernd-Jürgen Wendt/Peter-Christian Witt* (Hrsg.), *Industrielle Gesellschaft und politisches System. Festschrift für Fritz Fischer*, Bonn 1978, S. 350.

2 Ein positives Beispiel in diesem Zusammenhang ist der Aufsatz von *H. Maurice/F. Sellier/J.-J. Silvestre*, Die Entwicklung der Hierarchie im Industrieunternehmen: Untersuchung eines gesellschaftlichen Effektes. Ein Vergleich Frankreich — Bundesrepublik Deutschland, in: *Soziale Welt*, Jg. 30, 1979, H. 3.