

politischen Konservatismus, dessen Subsumierung unter dichotomische Rubriken wie ›Alt(-)Jung‹ er im kirchenzeitgeschichtlichen Zusammenhang für wenig fruchtbar hält. Das schließe, so Weiling, eine klare Abgrenzung vom Nationalsozialismus nicht aus: »Ebensowenig wie sich die DNVP und der ›Stahlhelm‹ auf die Rolle von Vorläufern der NSDAP reduzieren lassen, kann man die christlich-deutschen Konservativen ohne weiteres als Vorläufer der deutsch-christlichen Nationalsozialisten bezeichnen.« (S. 330). Den evangelisch-konservativen Charakter der CdB sieht Weiling durch die Verbindung gesellschaftlicher und religiöser Anliegen bestimmt. Kirchliche Bindung, traditionelle Frömmigkeit und kirchliches Engagement als Grundlage dieser Art von Konservatismus prägten das Streben nach christlicher Durchdringung des gesellschaftlich-politischen Lebens, teils auf der Basis einer zutiefst antiliberalen, antiwestlichen und antimodern überformten Wirklichkeitsdeutung, teils im Rückgriff auf einen integrativen Begriff von ›Volkskirche‹. Doch gerade in diesem integrativen Bemühen scheiterte die CdB trotz einiger Berührungen mit dem Nationalsozialismus letztlich am exklusiven und eben strukturell christentumsfeindlichen Totalitarismus der Nationalsozialisten.

*Rolf-Ulrich Kunze, Frankfurt/Main*

Werner Plumpe, Betriebliche Mitbestimmung in der Weimarer Republik. Fallstudien zum Ruhrbergbau und zur Chemischen Industrie, R. Oldenbourg Verlag, München 1999, 470 S., geb., 128 DM.

Die betriebliche Mitbestimmung kann man als mühsamen Lernprozess zur Regulierung von Konflikten bezeichnen, den die beteiligten Akteure – die Unternehmer, die mittlere Führungsebene, die Belegschaft, Betriebsräte und die Gewerkschaften – eigentlich erst in der Konsensgesellschaft der Bundesrepublik verinnerlicht haben. Ausgehend von dieser impliziten These betrachtet Werner Plumpe in seiner Habilitationsschrift die betriebliche Mitbestimmung bis 1934 als Geschichte des Scheiterns: von den ersten Jahren unter Kriegsbedingungen nach 1916 über ihre Kodifizierung im Betriebsrätegesetz (1920) und ihre Belastungsproben in den ökonomischen Krisen der Weimarer Republik bis zu ihrer fast geräuschlosen Beseitigung durch das nationalsozialistische Arbeitsrecht seit 1934. Der Autor tut dies mit gutem Grund weniger systematisch als exemplarisch. Er wählte für seine Studie zwei Großunternehmen und damit die Exponenten zweier Branchen aus, die für die erste und zweite Phase der Industrialisierung von hoher Bedeutung waren: die Gelsenkirchener Bergwerks AG und das Bayer-Werk in Leverkusen, also den Ruhrbergbau und die chemische Industrie.

Um der Gefahr zu entgehen, alte Mythen von Revolution und Rätedemokratie weiterzutransportieren, empfiehlt Plumpe eine Konzentration auf das Feld der betrieblichen Praxis und der Branchentraditionen: Wie gestalteten sich in großen Unternehmen von unterschiedlicher Unternehmenskultur die industriellen Beziehungen? Auf welche Weise wurden betriebliche Konflikte und gegensätzliche Interessen in den Hauptfragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit und der Löhne seit dem Ersten Weltkrieg reguliert? Und welche Faktoren waren hierbei bestimmend? Zum theoretischen Bezugsrahmen der Arbeit steuert eine Soziologie der Organisationen und Institutionen wichtige Anregungen bei.

Die Darstellung, deren Kapitel säulenförmig eine Geschichte der beiden Unternehmen, ihrer Organisation und der Arbeitsorganisation ihrer Betriebe sowie der je unterschiedlichen »industriellen Beziehungen«, also der Konflikte, zwischen 1916 und 1934 bietet, riskiert erst auf den letzten 35 Seiten einen komparatistischen Blick. Als Rahmen

betrieblicher Konflikte seit 1916 macht der Autor den Zusammenbruch aller überkommenen Regelsysteme des Marktes und einen durchgreifenden Opportunismus aller Beteiligten aus. Beide dynamischen Prozesse wurden durch die Intervention von Staat und Militär nur eingehegt, nicht aber nachhaltig beendet. Es war zu allererst die allgemeine ökonomische Entwicklung und die Konjunktur in den Branchen, die maßgeblich die Handlungsspielräume der Kontrahenten im Betrieb bestimmte. Die Belegschaften konnten die Inflationskonjunktur bis 1923 zur Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen mit Erfolg nutzen. Anders die Phase danach: Nun ging es um die Sicherheit der Arbeitsplätze und um die Aufrechterhaltung des Einkommensniveaus.

Für beide Unternehmen stellte nach 1918 die Rückkehr auf die Weltmärkte das vorrangigste Ziel dar. Doch während die Farbwerke auf eine differenzierte Strategie zur schnellen Herstellung der Arbeitsdisziplin in Form von Zulagen und Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik sowie auf Leistungssteigerungen durch Akkordarbeit setzten und hierzu auch Absprachen mit Belegschaftsvertretern trafen, agierte die Gelsenkirchener Bergwerks AG nach dem bewährten autoritären Muster des Ruhrbergbaus. Die zentrale Handlungsvariante blieb die Politik der Einstellungen und Entlassungen, seit 1925 die Rationalisierung und verspätet eine geregelte Ausbildung des Nachwuchses.

In beiden Branchen und in beiden Phasen, vor 1924 und danach, überforderten die krisenhaften ökonomischen Rahmenbedingungen das Modell der Mitbestimmung strukturell. Unternehmensführung wie Belegschaften instrumentalisierten es je nach Konjunktur und materiellen Interessen. Sie agierten an den gesetzlichen Regelungen vorbei oder pochten auf ihre strikte Einhaltung. Mit der pessimistischen Einschätzung, dass das Scheitern der Mitbestimmung in so unterschiedlichen Branchen weniger mit »zeitbedingten Faktoren« zusammenhing, sondern einer weithin fehlenden Orientierung an Systemrationalität und einem Mangel an nüchterner Verständigungsbereitschaft geschuldet war, werden die Leser in die Gegenwart entlassen.

*Karin Hartewig, Göttingen*

Michael Schneider, Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939, Verlag J.H.W. Dietz Nachf., Bonn 1999, 1200 S., geb., 98 DM.

Um es vorweg zu nehmen: Michael Schneider hat mit seinem 1.200 Seiten starken Werk ein Handbuch vorgelegt, das umfassend, fast enzyklopädisch, nicht nur (wie der Titel nahelegt) Auskunft über »Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939« bietet. Es gibt zugleich instruktive Einblicke in die Sozialgeschichte selbst vernachlässigter, nur scheinbar marginaler Gruppen der Arbeitnehmerschaft (Angestellte, Frauen, Land- und Heimarbeiter, Dienstpersonal), in die »Erziehungs«- und Integrationskonzepte der verschiedenen NS-Institutionen und -Organisationen. Schneider skizziert die grundlegenden Funktionsmechanismen des NS-Regimes und beschreibt detailliert und kenntnisreich den Wandel der politischen Konzepte der verschiedenen Schattierungen von Widerstand im Untergrund und Exil.

Gegliedert ist das voluminöse, durch Register jedoch vorzüglich erschlossene Buch in insgesamt vier große Abschnitte: Im ersten, relativ schmalen Kapitel schildert Schneider den Untergang der »alten Arbeiterbewegung«. Schneider scheut sich dabei nicht, die Anbiederung vor allem führender Gewerkschafter an das neue Regime mit deutlichen Worten anzusprechen. Wohltuend ist außerdem die – bei aller Kritik – sachliche Darstellung der KPD-Politik 1933. Im zweiten Kapitel schildert Schneider zunächst das bis zur »Machtergreifung« weitgehend vergebliche Werben der NSDAP und der NSBO um die Arbeiterschaft, anschließend das Selbstverständnis und die nicht genau abgesteckten