

**Zwischen Revolution und Inflation
Arbeitsbeziehungen, Sozialpolitik, soziale Lage**

Einführung

Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen, also jener Probleme, Gegensätze und Vereinbarungen zwischen Unternehmern und Arbeiterschaft, welche die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zum Gegenstand haben, war mit der krisenhaft verlaufenden Umwälzung des politischen und wirtschaftlichen Geschehens in den Anfangsjahren der Republik eng Verknüpft. Aufgrund der unsicheren inneren Gesamtlage fiel Unternehmern und Gewerkschaften, und insbesondere dem Interessenausgleich zwischen diesen beiden Gruppierungen, eine Schlüsselstellung zu. Schwankungen im sozialen Klima zwischen den organisierten Kräften Von Kapital und Arbeit haben die Stabilität der Weimarer Demokratie zwangsläufig erheblich beeinflusst, hing doch das politische Überleben des neuen Staates wesentlich davon ab, inwieweit es glückte, die enormen sozial-ökonomischen Folgelasten des Weltkrieges zu bewältigen.

Als sich Mitte November 1918 Industrie- und Gewerkschaftsführer im Abkommen über die "Zentralarbeitsgemeinschaft", dem sogenannten Stinnes-Legien-Pakt, über die Grundzüge einer paritätischen Arbeitsordnung Verständigten, um die drängenden Fragen Von Demobilmachung und Übergangswirtschaft gemeinsam zu lösen, trug dieses Zusammengehen zunächst unübersehbar zur Festigung der neuen demokratischen Ordnung bei. Gleichsam mit Rückendeckung der Zentralgemeinschaft entfalteten die revolutionären, danach parlamentarischen Regierungen zwischen November 1918 und Februar 1920 eine rege sozialpolitische Tätigkeit. Dabei traten die Umriss einer fortschrittlichen Sozialverfassung hervor. Lang umkämpfte Arbeiterforderungen, wie das Streikrecht, die Koalitionsfreiheit und der Achtstundentag, wurden nun Recht und Gesetz. Während der fiebrigen Inflationskonjunktur, die dem Krieg folgte, erlangte die Arbeiterschaft, offensiv vorgehend, einen (freilich kurzlebigen) Vorteil relativer Vollbeschäftigung, weiterer Arbeitszeitverkürzungen und höherer Löhne. In derselben Zeit gewann das private Unternehmertum seine wirtschaftliche - und damit auch seine gesellschaftspolitische - Handlungsfreiheit zurück.

Seit der Jahreswende 1918/1919 bildete sich die spezifische Weimarer Praxis eines staatlichen Sozialinterventionismus heraus: Bei verhärteten Arbeitskonflikten griff die Behörde zwangsschlichtend ein. Der Aufbau derartiger Schiedsvollmachten des Staates machte schon früh deutlich, dass die Möglichkeiten und die Bereitschaft der Arbeitsparteien, sich im Falle von Arbeitskonflikten autonom zu einigen, trotz des ‚arbeitsgemeinschaftlichen Geistes‘ begrenzt waren. Spontane Streiks und die revolutionären Losungen des radikalen Arbeiterflügels, der in scharfer Opposition zum ‚sozialpartnerschaftlichen‘ Kurs der Gewerkschaftsführung verharrte, aber auch die obstruktive Haltung zahlreicher Unternehmer ließen schon 1919 erkennen, dass die ‚Arbeitsgemeinschaft auf schwachen Füßen stand.

Während der Stabilisierungskrise 1923/24 bröckelte die ‚Produzentenkoalition‘ von Industrie und Gewerkschaften auseinander. Schon vorher waren im Feld der Arbeitsbeziehungen Konflikte aufgebrochen, die die sozialen Spannungen verschärften und auf das politische Leben lähmend zurückwirkten. Das zähe Tauziehen um den Achtstundentag - soziales Symbol der Novemberrevolution - zeigt beispielhaft, wie umstritten von Beginn an soziale Errungenschaften blieben, die von beiden Seiten stark emotional mit der demokratischen Ordnung identifiziert wurden. Die Masse der Arbeiterschaft sah die der Arbeitgeberseite abgerungenen Zugeständnisse als Einlösung längst überfälliger sozialer Teilhaberechte an, die es auf dem Boden und mit den Mitteln der parlamentarischen Demokratie in Richtung einer umfassenden Demokratisierung der Arbeitsverhältnisse auszubauen galt. Die Unternehmer wollten mehrheitlich ihre alte ‚Herr-im-Hause‘-Stellung restaurieren, die sie, dem Druck der revolutionären Welle nachgebend, nur widerstrebend geräumt hatten. Jene Vertreter moderner Wachstumsbranchen, die - bei grundsätzlicher Wahrung des Unternehmerstandpunkts - bereit waren, den Arbeitnehmern gewisse Mitwirkungsrechte einzuräumen, blieben im Arbeitgeberlager eine Minderheit. Für ein Unternehmertum, das auf den Primat seiner Wirtschaftsraison pochte, war das erklärte Bestreben, anerkannte Formen sozialer Konfliktregelung wieder infrage zu stellen, wie auch die dabei offener zutage tretende Distanz zur parlamentarischen Demokratie eine Frage kühl berechneter Opportunität.

Vor allem der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie, die den interessenpolitischen Kurs der Unternehmerverbände stark beeinflusste, ging es sehr bald nicht mehr nur um längere Schichten oder niedrigere Löhne, sondern um die Beseitigung der sozialen Neuerungen und die Entmachtung der Gewerkschaften selbst. Als 1922 der Exportboom allmählich auslief, trachtete man, mit Hinweis auf die steigenden Lohnkosten und die sinkende Rentabilität der Betriebe, soziale Reformen der Republik wie eine lästige Fessel abzustreifen. Auseinandersetzungen um Lohntarife und Schichtzeiten, um Streik und Aussperrung wurden zu grundsätzlichen machtpolitischen Kraftproben hochgeschaukelt. Diese Politisierung der Arbeitsbeziehungen rührte zwangsläufig an die Fundamente des politischen Systems.

Die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in den ersten Jahren Weimars ist erst vor dem Erfahrungshintergrund der Wilhelminischen Ära und speziell des Ersten Weltkrieges verstehbar. Wirtschafts- und sozialgeschichtlich gesehen, bildet insbesondere die Dekade von 1914 bis 1923 ein "zusammenhängendes Ganzes".(1) Krieg und Revolution markieren die Brüche und Fortschritte eines wirtschaftlichen und sozialen Wandlungsprozesses, dessen Wurzeln bis in die 1890er Jahre zurückreichen. Schon vor der Jahrhundertwende bildeten sich die Ansätze einer modernen Sozialpolitik heraus, haben sich Arbeiter und Unternehmer zu schlagkräftigen Verbänden industriegesellschaftlicher Interessenvertretung formiert.

Chronik

12. November 1918

Die Regierung der Volksbeauftragten verkündet "mit Gesetzeskraft" u. a. das unbeschränkte Koalitionsrecht und (zum 1. Januar 1919) den achtstündigen Normalarbeitstag.

15. November 1918

Das Abkommen über die "Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" (Stinnes-Legien-Pakt) wird unterzeichnet.

23. November 1918

Verordnung (VO) über die Einführung des Achtstundentages.

23. Dezember 1918

VO über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten (Tarifverträge werden rechtsverbindlich).

1. Februar 1919

Die Zahl der unterstützten Arbeitslosen beläuft sich auf 1076 000.

6.-21. Februar 1919

180000 Bergarbeiter streiken im Ruhrgebiet.

14. März 1919

Achtstundentag und Sonntagsruhe auch für Angestellte.

12. April 1919

Der "Reichsverband der Deutschen Industrie" (Rdl) gegründet.

30. Juni - 5. Juli 1919

10. Gewerkschaftskongress in Nürnberg: Gründung des Allg. Dt. Gewerkschaftsbundes (ADGB).

18. Januar 1920

Der Reichstag beschließt das Betriebsrätegesetz.

April 1922

Streik und Aussperrung in der Süddt. Metallindustrie: Ca. 160000 Metallarbeiter streiken für die 48-StundenWoche.

1. Juli 1923

Der Dollarkurs hält bei 160.400 Mark.

4. Juli 1923

Der ADGB empfiehlt bei Lohnverhandlungen, eine Gleitklausel zur Erhaltung der Kaufkraft.

8. Oktober 1923

Der Zechenverband erhöht die Schichtdauer der Bergleute eigenmächtig von sieben auf achteinhalb Stunden.

30. Oktober/

29. Dezember

Eine neue Schlichtungsordnung enthält eine "Verbindlichkeitserklärung" von Einigungsvorschlägen.

21. Dezember

VO zum Achtstundentag: Es wird möglich, die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden zu verlängern.

16. Januar 1924

Der ADGB verlässt die Zentralgemeinschaft; diese wird daraufhin zum 31. März aufgelöst.

MAI-FEIER 1901



Gewerkschaftsaufzug zur Beteiligung an der Maifeier.

Gewerkschaften, Unternehmerverbände und Staat im Kaiserreich

Nach 1890 gelang den Arbeiterverbänden der Durchbruch zur Massenbewegung. Ihr bei weitem kräftigster Zweig, die sozialdemokratischen Freien Gewerkschaften, steigerten ihre Mitgliedschaft von rund 300 000 im Jahr 1890 bis zur Jahrhundertwende auf 680000, bis 1913 auf über 2,5 Millionen (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften
(Arbeiterverbände)**

Jahr*	Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund	Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands	Verband der Deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker)
1913	2 525 042	341 735	106 618
1914	1 502 811	218 197	77 749
1915	994 853	162 425	61 086
1916	944 575	178 970	57 766
1917	1 277 709	293 187	79 113
1918	2 866 012	538 559	113 792
1919	7 337 477	1 000 770	189 831
1920	8 032 057	1 105 894	225 998
1921	7 751 589	1 028 900	224 597
1922	7 821 558	1 033 508	230 612
1923	5 817 258	806 992	216 497
1924	4 023 867	612 952	147 280
1925	4 182 511	582 319	157 571
1926	3 932 935	643 508	163 451
1927	4 415 689	720 059	167 638
1928	4 866 926	763 843	168 726
1929	4 948 267	792 872	168 726
1930	4 716 569	778 863	163 302
1931	4 134 902	698 472	149 804

Mitgliederstand jeweils Ende des Jahres.

Abgedruckt in: Perzina/Abelshäuser/Faust, Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch III, München 1978, S. 111.

Parallel zum Mitgliederzuwachs änderte sich die Struktur der Organisation: Kleinere Betriebs-, Berufs- und Branchenvereine schlossen sich zu leistungsfähigen Industrieverbänden zusammen. Größere Lohngebiete wurden zu regionalen und lokalen Verwaltungseinheiten (Gewerkschaftskartellen) zusammengefasst.

Mit dieser durch den Krieg beschleunigten, 1918 noch nicht abgeschlossenen Zentralisierung einher ging die Umstellung von der eher spontanen zur rationalen gewerkschaftlichen Aktion: Der Streik, zuvor Ausdruck verzweifelter Aufbegehrens und unkoordinierter Verweigerung, wurde zu einer geplant und konjunktur-

bewusst eingesetzten Waffe. In der Auseinandersetzung mit dem Unternehmertum wuchsen die Freien Gewerkschaften zu einer zentral gelenkten, disziplinierten Großorganisation, die mit fortschreitender 'Verapparatur' auch Züge bürokratischer Erstarrung ausbildete: Im Jahre 1900 beschäftigten die Zentralverbände 269, bei Kriegsausbruch bereits 2867 Angestellte.



Solidarität vor dem 1. Weltkrieg: Spendenmarken für ausgesperrte Arbeiter aus Anlaß des 1. Mai. — Der 8-Stunden-Tag schien damals eine utopische Illusion. Die Arbeitszeit betrug in der Regel 10–12 Stunden, einschließlich Samstag.

Solidarität vor dem 1. Weltkrieg: Spendenmarken für ausgesperrte Arbeiter aus Anlass des 1. Mai. - Der 8-StundenTag schien damals eine utopische Illusion. Die Arbeitszeit betrug in der Regel 10-12 Stunden, einschließlich Samstag.

Die erstarkende Gewerkschaftsbewegung, aber auch die zunehmende, im schwerindustriellen Sektor monopolförmige Wirtschaftskonzentration förderte den zentralen Zusammenschluss der Unternehmerorganisationen. 1876 wurde der "Centralverband Deutscher Industrieller" (CDI), 1895 der Bund der Industriellen" (BDI) gegründet. Die Existenz zweier Dachverbände war Ausdruck unterschiedlicher Wirtschaftsinteressen, aber auch voneinander abweichender sozialpolitischer Ordnungsvorstellungen:

- Die hochkartellierte Kohle-, Eisen- und Stahlindustrie an Rhein, Ruhr und Saar, die im CDI tonangebend war, pflegte einen autoritär-patriarchalischen ‚Herr-im-Haus‘-Standpunkt, der sich durch das Auftreten klassenbewusster Arbeiter-Assoziationen eher noch verhärtete. Diese, vor allem im Ruhrbergbau ver-

körperte Unternehmergruppe forderte vom Staat die Unterdrückung aller "streikgewerkschaftlichen" Bestrebungen, und sie lehnte selbst die gemäßigt sozialreformerischen Ideen linksbürgerlicher Kreise ab.

- Teile der jungen Branchen der Konsum- und Fertigwarenindustrie (Elektrotechnik, Metallverarbeitung, Chemie), die sich hauptsächlich im Bdl sammelten, steuerten unter dem Einfluss Gustav Stresemanns und Walter Rathenaus einen beweglicheren sozialen Kurs, der - bei mäßiger Lockerung des preußischen Dreiklassenwahlrechts - auf die Integration der neuen Mittelschichten der Angestellten sowie die Einbindung der national gesinnten Arbeiterverbände in den bestehenden Staat hinzielte.

Jedoch blieben die liberalen Industrieverbände, wie Dirk Stegmann schreibt,

"weiterhin in ihren Interessen zersplittert und ohne eine klare gesellschaftspolitische Konzeption, die man dem autoritären Rechtslager hätte gegenüberstellen können. Ein Bündnis mit den sozial fortschrittlichen Gruppen, d. h. der Arbeiterschaft, Teilen der Angestelltenschaft und des Bildungsbürgertums, blieb, obwohl einzelne Gruppen im Bdl dafür eintraten, utopisch - schon weil auf sozialpolitischem Gebiet unüberbrückbare Gräben bestanden."(2)

Im Fundamentalkonflikt zwischen organisierten Arbeitern und Unternehmern nahm der Wilhelminische Staat eindeutig gegen die Gewerkschaften Partei. Auch nach dem Fall des Sozialistengesetzes (1890) dauerte insbesondere in Preußen die Praxis obrigkeitlicher Schikanen, strafrechtlicher Verfolgung und behördlicher Willkür an. Ohne rechtlich voll verbrieft Koalitionsfreiheit und durch ein reaktionäres Vereinsgesetz behindert, glich die gewerkschaftliche Alltagsarbeit einer schmalen politischen Gratwanderung hart am Rande der Illegalität.

Attacken kaiserlicher Ulanen gegen Streikende

Ein Augenzeuge erinnert sich:

"1912, im Jahre des großen Bergarbeiterstreiks, war ich gerade 13 Jahre alt und durfte schon manches Mal für Sozialdemokraten Flugblätter unter die Türen schieben, und, wenn der Vater krank war, die Zeitung des Alten Bergarbeiter-Verbandes' zu den Mitgliedern bringen. Mein Lehrer durfte hiervon natürlich nichts wissen. Mein Vater war in Hochlarmark Kassierer des Bergarbeiterverbandes und stand somit auf der Abschussliste, wenn der Streik verloren ging. - Und der Streik ging für die Bergarbeiter verloren. Das war nach dem großen Wahlsieg der SPD - sie war 1912 zur stärksten Partei im Reichstag geworden und hatte 110 Mandate erobert - eine herbe Enttäuschung.

Wir waren mit Oma, Vater, Mutter und sieben Kindern zehn Personen am Tisch und hatten nur einen Ernährer. Die unsicheren Zeiten gingen jedoch vorbei, und Vater verlor seinen Arbeitsplatz doch nicht.

Unvergessen und tief eingepägt bleiben mir die Attacken, die die kaiserlichen Ulanen gegen die streikenden Kumpels ritten, wenn diese sich an bestimmten Punkten sammelten, um die Streikbrecher nach verfahrenere Schicht in Empfang zu nehmen."

Trotz aller Unterdrückung war das Verhältnis der Gewerkschaften zum bestehenden Staat zwiespältig. Mit der Wahrnehmung sozialer Rechte und Mandatsansprüche der Arbeiter, die diesen in Gewerbe- und Schiedsgerichten, in Gesellenaus-



Bergarbeiter-Streik 1912:
Berittene Polizei vor dem
Zechentor.

schüssen und kommunalen Arbeitsnachweisen zuwuchsen, erweiterten die Gewerkschaften ihr praktisches Tätigkeitsfeld auf dem Boden 'der bestehenden Ordnung. Hier ergaben sicherste Berührungspunkte für eine sachlich begrenzte Zusammenarbeit mit staatlichen Sozialbehörden.

In dem Maße, wie solche Aufgaben mit wachsender Mitgliederzahl und fortschreitendem Ausbau der Organisation an Bedeutung gewannen, verblasste in den Gewerkschaften die sozialistische Vision einer revolutionären Umwälzung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Man betonte die Arbeitsteilung mit der politisch verbündeten Sozialdemokratischen Partei, die "in erster Linie eine Partei der politischen Revolutionierung" sei; sich selbst wiesen die Freien Gewerkschaften als Aufgabe zu, "den wirtschaftlichen und sozialen Aufstieg der Arbeiterklasse durch staatliche Maßnahmen zu sichern und zu fördern".(3)

Diese Wendung zum bestehenden Staat folgte aus der Erfahrung, dass im gewerkschaftlichen Tageskampf stets auch "ein großes Maß praktischer Sozialpolitik" steckte, das gesetzlicher Absicherung bedurfte. Die Zielsetzung, den herrschenden Staat allmählich und evolutionär zum Instrument einer "sozialen Arbeiterpolitik" umzuwandeln, mündete in die Forderung, dass die Arbeiterschaft in gesetzgebenden Körperschaften und öffentlichen Selbstverwaltungsorganen gleichberechtigt vertreten sein müsse: Über das demokratische Parlament zum sozialen Volksstaat.

Mahnung an die Bevölkerung!

Die Lohnbewegung unter den Bergarbeitern des Ruhrreviers hat zur Sicherlegung der Arbeit durch einen Teil der Bergarbeiter geführt.

Bei solchen Lohnkämpfen haben sich häufig im Vaterlande und im Auslande Ausländische zu schweren Ausschreitungen und Angriffen auf Arbeitswillige und das Eigentum hinreihen lassen.

Die preussische Verfassung gewährt jedem Staatsbürger die persönliche Freiheit innerhalb der gesetzlichen Schranken und die Unverletzlichkeit des Eigentums.

Die persönliche Freiheit umfasst auch das Selbstbestimmungsrecht des freien Arbeiters darüber, ob er für seine Familie arbeiten will oder nicht.

Die verfassungsmäßigen Rechte mit allen Mitteln zu sichern, ist die Pflicht des Staates.

Die Polizeibeamten sind daher angewiesen, von vornherein mit unbedingter Strenge beim Ernst der Lage Rechnung zu tragen und jedem Angriffe auf Arbeitswillige oder das Eigentum sowie überhaupt jeder Ausschreitung unumhülllich — erforderlichenfalls mit der Waffe — entgegenzutreten.

Nur so können die verfassungsmäßigen Rechte des Volkes geschützt werden.

Die ausständigen Arbeiter werden daher gebeten, in ihrem eigenen Interesse Besonnenheit und Ruhe zu wahren und ihren wirtschaftlichen Kampf innerhalb der gesetzlichen Grenzen zu führen.

Desgleichen wird das Publikum eindringlich gebeten, sich von bevorstehenden Unruhen und Aufräufen fern zu halten.

Der Königl.che Regierungs-Präsident
in Münster i. W.

Erster Weltkrieg: Burgfrieden statt Klassenkampf

Nach Kriegsausbruch stellten sich die Freien Gewerkschaften auf den Boden der „Landesverteidigung“. Am 2. August 1914 beschlossen die Verbandsvorstände, sämtliche Angriffsstreiks abubrechen und Lohnbewegungen während des Krieges möglichst zu vermeiden. Tags darauf erklärte sich die freigewerkschaftliche Generalkommission nach Verhandlungen mit den zuständigen Ministerien bereit, bei der Vermittlung arbeitsloser Industriearbeiter für den Ernteeinsatz mitzuwirken. Gewerkschaftliche Verbindungsleute traten in die neugebildeten "öffentlichen Arbeitsnachweise" ein.



Arbeitseinsatz von Frauen in der Kriegsproduktion 1914/18: Ohne die Mobilisierung hunderttausender von weiblichen Arbeitskräften hätte keiner der am Krieg beteiligten Staaten Aussichten auf einen Erfolg gehabt.

Die staatsloyale Haltung der stärksten Gewerkschaft entsprang gewiss auch dem spontanen Bedürfnis, in Zeiten patriotischer Hochstimmung den Makel des ‚vaterlandslosen Gesellen‘ endlich zu tilgen; tiefer wurzelte aber die Sorge, wieder erkämpfte soziale Besitzstand über die kritische Zeit eines befürchteten Organisationsverbots sowie eigener kriegsbedingter Verwundbarkeit und Aktionsschwäche (Ende August 1914 waren gut 22% Gewerkschaftsmitglieder arbeitslos) hinweg gerettet werden könnte. Geradezu beschwörend mahnte das von der Generalkommission der Freien Gewerkschaften herausgegebene ‚Correspondenzblatt‘:

"Der Krieg erfordert große nationale Opfer, nicht bloß an Blut, sondern erst recht an Gut. Sie müssen im Interesse des Gesamtwohls ohne Zögern gebracht werden... Die Produktionsmittel sollen jetzt in sozialem Sinne verwaltet werden. Es wäre ein höchst gefährliches Beginnen, während des Krieges unsoziale Ausbeuterpraktiken zu betätigen und im Innern des Landes sozialen Zündstoff anzuhäufen. Die einheitliche Abwehr aller äußerlichen Feinde erfordert die strengste Gewährleistung des 'Burgfriedens' . . ."

(Correspondenzblatt Nr. 37, 12. September 1914, S. 530f.)

Nr. 48. 22. Jahrgang. Berlin, den 30. November 1912.

Correspondenzblatt

der
Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands.

Das Blatt erscheint jeden Sonnabend.	Redaktion: P. Humbreit, Berlin SO. 16, Engelufer 15.	Abonnementpreis pro Quartal M L 2,50.
--------------------------------------	--	---------------------------------------

Inhalt:		Seite
Die Befähigung des Tarifvertrages im gewerblichen Arbeitsverhältnis	167	Arbeits- und Sozialhilfen und Gehalts- Organisations- Verordnungen der hiesigen Gewerkschaften
Ursachen und Vermeidung. Aufsicht über den Tarifvertrag	170	Zusammenhang von Gesetz, Arbeitsvertrag und Tarifvertrag
Einfluß auf Tarifverträge. In wirtschaftlicher Lage im sozialen Hintergrunde	171	Arbeitsverhältnisse. Weitere Bestimmungen im Tarifvertragswesen
Wirtschaftliche Wandlungen	172	Arbeits- und Tarifverträge. Arbeiterrechte geltend machen. Organisationen. Die tariflichen Streitigkeiten unter Hinweis
Gewinn. In wirtschaftlichen Verhältnissen	173	Mittelungen. Als die Verbandsspezialisten - über die Arbeitsverhältnisse
Arbeitsbewegung. Was hat sich im Laufe des Jahres ereignet	174	Mittelungen. Als die Verbandsspezialisten - über die Arbeitsverhältnisse

Zentralorgan des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes ADGB, das in diesem Kapitel öfter zitiert wird.

Der Ruf nach dem Staat: Rechte der Arbeiterschaft sichern

Vorrangig war die Sicherung der Arbeitsplätze und Tarifverträge; einmal, um die materielle Lage der Arbeiterschaft zu halten, und zum anderen, um das Überleben der Organisation zu gewährleisten. Die Verbandsführung verfolgte dieses Ziel auf zwei Wegen. Einerseits suchte sie die Hilfe des Staates:

"Die Tarifverträge sind eine soziale Errungenschaft von großem dauerndem Wert ... Je weniger aber die Arbeiterorganisationen angesichts ihrer dringendsten Aufgabe, ihre Mittel in den Dienst der Beseitigung des wirtschaftlichen Notstandes zu stellen, an die Sicherung der Tarifverträge durch Kämpfe denken können, desto mehr wird der Schutz dieses Kulturgutes zu einer öffentlichen sozialen Pflicht. Es wäre deshalb dringend zu wünschen, dass die tariflichen Vereinbarungen durch Anordnung der Regierung als rechtsverbindlich für die Arbeitsverhältnisse der tarifschließenden Parteien erklärt werden . . ."

(Ebenda)

Zugleich bot sie den Arbeitgebern wirtschaftliche Zusammenarbeit an:

"Die Arbeitsbeschaffung bedarf des Zusammenwirkens aller Kreise, die Arbeit vergeben können (öffentliche und private Auftraggeber), Arbeit übernehmen (Unternehmer) und Arbeit ausführen (Arbeiter), insbesondere der Organisationen und Vertretungen derselben, soweit sie auf die Produktionsverhältnisse Einfluss auszuüben vermögen."

"Sozialpatriotismus" oder Fortschritt durch Anpassung?

Als Gegenleistung für ihre Bereitschaft, öffentliche Mitverantwortung für kriegswirtschaftliche Maßnahmen zu übernehmen, erwarteten die Gewerkschaften für die Zeit nach dem Kriege die völlige Gleichberechtigung auf politischem wie rechtlichem Gebiete".

Diese Anpassungspolitik wurde von einer verbandsinternen Opposition, die mit Fortdauer des Krieges erstarkte, als `Sozialpatriotismus` scharf kritisiert. Die Gewerkschaftsführung um den Vorsitzenden der Generalkommission, Carl Legien, fühlte sich jedoch durch den Gang der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklung bestätigt. Die kaiserliche Regierung hatte die Gewerkschaften als Arbeitervvertretung faktisch anerkannt. Bei Arbeitsrecht und Arbeitsschutz wurden Fortschritte sichtbar. Rückblickend urteilt Ludwig Preller, ein früher Chronist der Weimarer Sozialpolitik:

„Anerkennung der Gewerkschaften, volle Koalitionsfreiheit, Arbeiterausschüsse, Tarifvertragswesen, Schlichtungseinrichtungen, Arbeitsmarktorganisation, Erwerbslosenunterstützung, einzelne Arbeitsschutzbestimmungen, Mutterschutz, Mieterrecht und Wohnungswirtschaft - sie alle hatten im Krieg ihren Beginn, zum Teil hatten sie in dieser Zeit ihre Gestalt, zum Teil wenigstens die Umriss ihrer Formen erhalten."

Die Kriegswirtschaft erschien gleichsam als Beschleunigung der Sozialreform mit anderen Mitteln.

Militärische Sozialpolitik – Erwartungen "in der Richtung einer gewissen Sozialisierung"

Die "militärische Sozialpolitik" (Ludwig Preller) erreichte mit der Einrichtung von paritätischen Schlichtungsstellen und betrieblichen Arbeiterausschüssen (als Sachwaltern der Belegschaft bei Lohn- und Arbeitsfragen) durch das Gesetz über den Vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916 ihren Höhepunkt. Diese praktischen sozialen Fortschritte ließen die Gewerkschaften an ihrem Grundsatz evolutionärer Umwälzung der Wirtschaft- und Sozialverfassung auch dann noch festhalten, als sich die wirtschaftliche Lage der arbeitenden Bevölkerung 1917/18 drastisch verschlechterte (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Jährlicher Lebensmittelverbrauch im Kriege

(Durchschnittswerte je Kopf der Bevölkerung in kg)

	Jahr			
	1916	1917	1918	1919
Brot	108,5	107,3	98,3	120,2
Nähmittel	1,9	5,6	8,0	14,4
Kaffee-Ersatz	—	—	—	—
Fleisch	18,2	18,6	12,8	11,5
Fett	6,8	3,3	3,2	6,1
Käse	—	—	—	—
Eier (Stück)	—	30	19	—
Zucker	—	12,8	17,7	11,4
Kartoffeln	180,0	127,5	195,0	187,8
Fisch	—	—	—	—

Abgedruckt in: Petzina/Abelshauer Faust, S. 109

Zudem erwarteten die Gewerkschaften, dass die staatliche Zwangskontrolle der Kriegswirtschaft, die in der Privatindustrie strukturelle Umschichtungen auslöste, objektiv "in Richtung einer gewissen Sozialisierung des vielgliedrigen Wirtschaftskörpers" wirken würde.⁽⁵⁾ Solch mechanistischer Glaube hat die 'reformistische Orientierung auf den Staat bestärkt: Im September 1915 schrieb der Wirtschaftsexperte Heinrich Cunow:

"Je mehr das Wirtschaftsleben unter die Kontrolle des Staates gerät, desto mehr muss die Staatsgewalt unter die Kontrolle der Arbeiterschaft gelangen." (Correspondenzblatt Nr. 37, 12. September 1915, S. 409.)

Zur Frage der Sozialisierung - ein zentraler Streitpunkt in den ersten Nachkriegsjahren - äußerten sich führende Gewerkschaftskreise zurückhaltend, ja konzeptionell unsicher. Man erwartete eine stärkere Staatsaufsicht im Bergbau; dazu sei jedoch "keineswegs eine sofortige Verstaatlichung jener Betriebe erforderlich" ⁽⁶⁾ Eine Verstaatlichung "größerer Zweige der Privatwirtschaft" wurde bejaht, jedoch nicht ohne bestimmte Garantien für die rechtlichen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter".⁽⁷⁾

Friedensziel gewerkschaftlicher Legalstrategie "Gleichberechtigte Einfügung in das Staatswesen"

Zum Kriegsende hin schälten sich die Grundzüge einer gewerkschaftlichen Legalstrategie deutlicher heraus. Am 6. Juli 1918 benannte das 'Correspondenzblatt' folgende Kernforderungen:

- gleichberechtigte Einfügung der Arbeiterklasse in das Staatswesen" durch das allgemeine Wahlrecht;

- volle Organisations- und Koalitionsfreiheit;
- Rechtsförmigkeit abgeschlossener Tarifverträge;
- paritätische Regelung von Arbeitskonflikten. Dazu sei

"das öffentliche Einigungswesen so auszubauen, dass keine Arbeitseinstellung ohne vorherigen Einigungsversuch erfolgen kann. In diesem Sinne treten die Gewerkschaften für die Aufrechterhaltung der Schlichtungsstellen und Arbeiterausschüsse des Hilfsdienstgesetzes und für die Errichtung eines Reichseinigungsamtes ein."(8)

Widerstand gegen eine "trockene Revolution" Die Unternehmerverbände formieren sich

Am 8. August 1914 hatten sich CDI und BdI zum "Kriegsausschuss der deutschen Industrie" vereinigt. Im Oktober 1916 bildeten Centralverband, Industriellenverband und Chemieverein einen weiteren lockeren Zusammenschluss, den "Deutschen Industrierat". Dahinter stand die verbandsübergreifende Zielsetzung, die liberal-kapitalistische Unternehmerfreiheit gegenüber dem kriegswirtschaftlichen Dirigismus des Staates und den Mitbestimmungsansprüchen der Arbeiterschaft zu behaupten. Unter der Oberfläche lebten jedoch die alten gesellschafts- und sozialpolitischen Gegensätze fort. Während namentlich Alfred Hugenberg, als Sprecher der westdeutschen Schwerindustrie, einer sozialimperialistischen Kriegszielpropaganda das Wort redete, um die Arbeiterschaft von ihren innenpolitischen

Forderungen abzulenken und der SPD und den Freien Gewerkschaften zu entfremden, setzte bei liberalen Vertretern der modernen Wachstumsindustrie im Laufe des Krieges ein Umdenken ein. So empfahl Stresemann, von Großbanken und der Elektro- und Maschinenbauindustrie unterstützt, einen friedlichen sozialen Ausgleich mit der Arbeiterschaft, unter Einbeziehung der patriotisch geläuterten Freien Gewerkschaften und der Mehrheitssozialdemokratie.(9)

Zu einem solchen Durchbruch in den Arbeitsbeziehungen kam es bis zum Herbst 1918 allerdings nicht. Der erste Vorschlag der Generalkommission, eine "Zentralarbeitsgemeinschaft" zu bilden, wurde im Jahre 1915 von seiten der Arbeitgeberverbände ausweichend beantwortet; lediglich in kleineren Branchen kam es zu einer Vereinbarung, so, im Oktober 1914 im Baugewerbe. Zähl stemmten sich die Verbandssprecher der Industrie gegen das sozialpolitische Zusammenspiel von Gewerkschaften und Militärbehörden, in dem sie das Wetterleuchten einer "trockenen Revolution" sahen. Zugeständnisse, beispielsweise bei Lohnfestsetzungen, standen unter dem Vorbehalt einer späteren Revision. So heißt es in einem Rundschreiben der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände:

"Wie bekannt wird, stellen die Arbeiter, namentlich der Rüstungsindustrie, vielfach außerordentlich hohe, meistens ganz unberechtigte Lohnforderungen; zum Teil werden diese Forderungen gestellt auf kollektivem Wege durch die Arbeitsausschüsse nach dem Hilfsdienstgesetz ...

Es muss zweifelsfrei festgestellt werden, dass unter dem Drange der Kriegsnotwendigkeiten abgerungene Zugeständnisse nur vorübergehende Geltung haben, und dass man nicht gewillt ist, sich in irgendeiner Beziehung für die kommende Zeit festlegen zu lassen. Alle Vereinbarungen sollten nur für vorübergehende Zeit oder für die Zeit des Krieges geschlossen

werden. Das trifft namentlich zu für die Festsetzung von Mindestlöhnen, die die Arbeitgeber unter dem Druck der Verhältnisse hier und da vielleicht zugestehen müssen . . ."(10)

Vornehmlich die Arbeiter- und Angestelltenausschüsse, die im Vollzug des Hilfsdienstgesetzes einzurichten waren, stießen auf 'den Widerstand konservativer. Unternehmerkreise, die eine weitergehende Arbeiter-Mitbestimmung fürchteten. Hier keimten bereits kommende Konflikte um das Betriebsverfassungsgesetz der Weimarer Republik.

Der Stinnes-Legien-Pakt: Abkommen über die Zentralarbeitsgemeinschaft

Erst im Herbst 1918, als die militärische Niederlage absehbar war, bahnte sich in den Arbeitsbeziehungen eine Wende an. Am 12. Oktober schlugen die vier Bergarbeiterverbände des Ruhr-Reviers (der sozialdemokratische "Alte Verband", die "Christlichen Gewerkschaften", "Hirsch-Duncker" und der "Polnische Berufsverein") dem Zechenverband eine mündliche Aussprache über die "zweckmäßigste Ausräumung" verschiedener Arbeiterbeschwerden vor, um "in dieser für unser Volk und Vaterland so außerordentlich schweren Zeit" die "Arbeitsfähigkeit und Arbeitsfreudigkeit der Belegschaften aufrecht zu erhalten".(11) Dieses Einleitungszeremoniell hatten der Großindustrielle Hugo Stinnes und der Führer des Alten Verbandes, Otto Hue, zuvor abgesprochen. Drei Tage später stimmte der Zechenverband Verhandlungen zu. Damit waren die Gewerkschaften im Bergbau erstmals anerkannt. Bis Ende Oktober 1918 folgten mehrere Spitzengespräche ,zwischen führenden Unternehmern wichtiger Industriezweige und Gewerkschaftsfunktionären in Düsseldorf, Essen und Berlin. Im Mittelpunkt der Berliner Unterredungen standen Fragen der Demobilmachung. An Rhein und Ruhr ging es mehr um die konkrete Verbesserung der Arbeitsbedingungen, vor allem um "Brot und Butter", gemäß der Überzeugung Hues, dass die Lohnfrage "vorwiegend eine Essfrage" sei.(12)

Die Unternehmer fanden sich zu Lohnzugeständnissen bereit, taktierten jedoch in den wichtigeren Fragen des Mindestlohns und der Schichtverkürzung zunächst 'hinhaltend: Die Arbeits- und Wohnungsnot, die während der Demobilisierung und Übergangswirtschaft zu erwarten sei, lasse die Einführung der Achtstundenschicht schwerlich zu.

Nach Ausbruch der Novemberrevolution gab die Industrie ihren Widerstand auf. Am 15. November 1918 trat das Abkommen über die "Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" in Kraft. Ausgehandelt hatten es Stinnes und die Generalkommission unter Legien, unterzeichnet wurde es von den' wichtigsten Arbeitgeberverbänden, den vier Richtungsgewerkschaften und den Angestelltenorganisationen.

Mit dem Abkommen wurden die Gewerkschaften als "berufene Vertreter der Arbeiterschaft" anerkannt, der Achtstundentag und das Kollektivvertragsprinzip zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen festgesetzt (vgl. Dok. 1). Den

Arbeitgebern wurden ihre privatwirtschaftlichen Besitz- und Unternehmensrechte faktisch garantiert. Unterhalb der Zentralebene waren vierzehn Reichs-Arbeitsgemeinschaften verschiedener Industriezweige, ebenfalls auf paritätischer Grundlage, vorgesehen.



Hugo Stinnes, sen.



Theodor Leipart



Adam Stegerwald

Sozialpartnerschaft „auf Zeit“: Beteiligt an der Realisierung des Abkommens über die „Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands“ vom 25. November 1918.

Hugo Stinnes sen., 1870–1924, Exponent der deutschen Schwerindustrie,

Theodor Leipart, Vorsitzender des ADGB von 1921–1933,

Adam Stegerwald, 1874–1945, Vorsitzender der christlichen Gewerkschaften.

Wie sich die neuen Regelungen im Betrieb zunächst auswirkten, hat Uta Stolle am Beispiel der Chemiewerke Bayer AG in Leverkusen herausgearbeitet:

Die erste entscheidende Veränderung war die gesetzliche Einführung des Achtstundentages am 18. Nov. 1918. Seither bestand in Leverkusen die Achteinhalb-Stunden-Schicht. Sie begann um 7.30 Uhr und endete um 4.00 Uhr. Sie schloss eine halbstündige Mittagspause zwischen 12.00 und 12.30 Uhr ein. Für die Schichtarbeiter, und das war die Mehrheit der Chemiewerke, galt das Dreischichtensystem. Sie arbeiteten in drei Schichten zu acht Stunden bei einer 15stündigen Wechselschicht. Für die durch überlange Arbeitszeiten an oft besonders gesundheitsschädliche Arbeitsplätze gefesselten Chemiewerke bedeutete dies eine gewaltige Veränderung ihrer Arbeits- und Lebenssituation.

Die zweite einschneidende Verbesserung bestand in der Abschaffung der Leistungslöhne. Insoweit wurde bei Bayer mehr erreicht als in anderen Industriezweigen. Die "Handwerker" erhielten keine Akkordzuschläge mehr. Damit war der Akkord überhaupt aufgehoben. Die Fabrikarbeiter bekamen keine Prämien mehr und die Zuschläge wurden radikal zusammengestrichen. Die Differenzierung des Lohns nach persönlicher Gunst oder "Charakterstärke" war damit sehr erschwert, wenn nicht unmöglich gemacht worden.

Schließlich wurde - das war die dritte Verbesserung - das Tarifsyst \ddot{u} m eingeführt. Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen wurden nicht mehr je individuell verfügt, sondern grundsätzlich zentral ausgehandelt. Sie waren standardisiert und galten allgemein. Sie wurden damit für den einzelnen Arbeiter kontrollierbar. Am 19. Juli 1919 schlossen die zentralen Spitzenverbände der Unternehmer und der Gewerkschaften einen Vertrag über einen Rahmentarif. Der Rahmentarif betraf u. a. die Arbeitsvermittlung - die Unternachweise entfielen -, die Lohnklassen, den Urlaub, das Schlichtungssystem und das Schlichtungsverfahren. Im Rahmen dieses Tarifs wurden dann die für die einzelnen Tarifbezirke gültigen Lohnsätze ausgehandelt. (aus: Uta Stolle, Arbeiterpolitik im Betrieb, Frankfurt/M und New York 1980, S. 42f.)

Dauerhafte Selbstverwaltung oder Sozialpartnerschaft auf Zeit?

Die Vereinbarung wurde vom 'Correspondenzblatt' der Generalkommission als "ein gewerkschaftlicher Sieg von seltener Größe" emphatisch gefeiert. Zwar war das ZAG-Abkommen auch innerhalb der Vorständekonferenz nicht völlig unumstritten; aber die Meinung Theodor Leiparts, des nachmaligen Vorsitzenden des Allg. Dt. Gewerkschaftsbundes (ADGB), dass die Arbeitsgemeinschaft "als dauernde Einrichtung zu betrachten" sei," knüpfte durchaus an langgehegte gewerkschaftliche Erwartungen an, auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet paritätische Mitwirkungsrechte zu erkämpfen. Neben alle Genugtuung über die formell erlangte "absolute Gleichberechtigung" trat auf selten der Gewerkschaftsführer der unmittelbare Wunsch, den Arbeitnehmern und ihren Angehörigen die drohende Arbeitslosigkeit und blanke Not einer chaotisch verlaufenden Demobilmachung zu ersparen. Für eine geordnete Umstellung der Kriegswirtschaft auf Friedensproduktion - dies betraf schätzungsweise 12 Millionen Arbeitskräfte, von denen allein eine Million mit der Herstellung von Granaten und Zündern beschäftigt war!(14) - war nach Meinung der Gewerkschaftsführung die Erfahrung der Unternehmer unentbehrlich.

Geboten sei,

"zunächst einmal an das Vorhandene anzuknüpfen und mit den gegebenen Produktionsverhältnissen einen möglichst raschen und ungestörten Wiederaufbau des Wirtschaftslebens anzustreben. Es wäre für die Erhaltung der Massen des Volkes geradezu verhängnisvoll, wollte man jetzt die Zeit mit sozialistischen Experimenten verlieren, während die Bevölkerung nach Brot und Arbeit ruft, die in diesem Augenblick wahre Freiheit bedeuten! . . ."(15)

Darüber hinaus erhoffte sich die Gewerkschaftsspitze von den sozialreformerischen Neuerungen des Abkommens und speziell durch die rechtsverbindliche Bestätigung ihrer tarifpolitischen Alleinzuständigkeit eine Aufwertung ihrer angeschlagenen Autorität in der Arbeiterschaft. Schon die großen Munitionsarbeiterstreiks im April 1917 und Februar 1918 waren an der Generalkommission vorbeigelaufen. Während der Revolution wurden die Gewerkschaften noch mehr in den Hintergrund gedrängt. Gegenüber wilden` Streiks und spontanen Sozialisierungsaktionen waren die Zentralleitungen machtlos. Der gewerkschaftliche Einfluss war, wie der Bauarbeiterführer Friedrich Paepow eingestand, in den Betrieben "doch arg erschüttert".

Für realistisch denkende Industrielle war das Bündnis mit den Gewerkschaften im November 1918 das kleinere Übel. Die Unternehmer wussten: Sie waren auf die Gewerkschaften angewiesen, wollten sie sich des Zwangskorsetts militärwirtschaftlicher Staatskontrollen entledigen' und ihre liberale Wirtschaftsfreiheit zurückgewinnen. In der Vorstandssitzung des Vereins Deutscher Eisen- und Stahlindustrieller am 14. November 1918 zu Berlin gab der Vorsitzende, Geheimrat Ewald Hilger, zu bedenken:

"Ja, meine Herren, wir wollen froh darüber sein, dass die Gewerkschaften in der Weise, wie sie es getan haben, sich noch bereitfinden, mit uns zu verhandeln, denn nur durch die Verhandlungen speziell mit den Gewerkschaften, durch unser Abkommen mit den Gewerkschaften können wir Anarchie, Bolschewismus, Spartakusherrschaft und Chaos - wie immer man das nennen will - verhindern."(16)

Vordringliches Interesse der Industrie war, auf wirtschafts- und sozialpolitische, Entscheidungen der Staatsbehörden gerade während der Übergangszeit Einfluss zu nehmen. Man fürchtete, eine allzu bürokratische Abwicklung der Demobilmachung durch die Ministerialverwaltung werde die Betriebe endgültig in das Fahrwasser radikaler Sozialisierungsforderungen abgleiten lassen. Ebenso galt es, eine planvolle Verstaatlichung, wie sie von der revolutionären Regierungsmacht möglicherweise hätte ausgehen können, schon im Ansatz zu verhindern. In den Einigungsausschüssen des Hilfsdienstgesetzes hatten die Gewerkschaftsvertreter eine aus unternehmerischer Sicht wirtschaftsverständige` Haltung gezeigt; diese Erfahrung machte den Arbeitgebern ihre Zustimmung zum Stinnes-Legien-Pakt leichter.

Von ihrer Stellung im politischen System Weimars her gesehen, war die Zentralarbeitsgemeinschaft ein Element verspäteter industriegesellschaftlicher Modernisierung.(17) Vom Staat, der während des Kaiserreiches die Arbeiterbewegung unterdrückt, der aber auch den Unternehmern nur den Status von unpolitischen Bittgängern zugewiesen hatte, hatten sich beide Interessengruppen nunmehr gleichsam emanzipiert. Die Wirtschaftsverbände waren von Interessentensprechern im Vorzimmer zu Teilhabern im Zentrum staatlicher Macht vorgerückt. Was sie im vorparlamentarischen Raum autonom` untereinander aushandelten, ging, wie der Achtstundentag und der Tarifvertrag, das Streikrecht und die Koalitionsfreiheit, zu einem Gutteil in die Weimarer Sozialgesetzgebung und Verfassung ein. In den dringlichen Problemen der Arbeitsbeschaffung, Lebensmittelversorgung und Belegung der Produktion hat sich das Modell paritätischer Regelung durchaus bewährt.

Auf längere Sicht musste die ZAG als selbsttragender Stützpfeiler im sozialen Gebäude der Republik versagen, weil ihr Fundament, das auf einer beiderseitigen Anerkennung sowohl des Verfahrens wie der ausgehandelten Ergebnisse sozialpartnerschaftlicher Kompromissfindung beruhte, von Anfang als brüchig war. Auf gewerkschaftlicher Seite wurde das ZAG-Abkommen von Leipart und Legien im Alleingang ausgehandelt und von der Vorständekonferenz dann nachträglich abgesegnet. Ganz ähnlich wurde auch den Arbeitgebern die Arbeitsgemeinschaftspolitik von einer, zahlenmäßig kleinen Gruppe um Stinnes, Borsig und Rathenau praktisch von oben auferlegt. Während die innergewerkschaftliche Opposition gegen den ZAG-Kurs der Verbandsführung zunächst in der Minderheit blieb, war andererseits von Anfang an nur eine Minderheit

republikloyaler Unternehmer in Elektrotechnik, Chemie und süddeutscher Maschinenindustrie bereit, die Arbeitsgemeinschaft als dauerhafte Lösung anzuerkennen. Die Mehrheit hingegen, mit der einflussreichen Schwerindustrie an der Spitze, war überzeugt, dass die sozialpolitischen Zugeständnisse von 1918' eigentlich untragbar seien. Diese Gruppe teilte die -Meinung Hugenbergs, dass mit der ZAG der Krieg auch wirtschaftlich verloren worden sei.(18)

Die Grenzen der Sozialpartnerschaft auf Zeit` wurden 'bald sichtbar. Leipart registrierte schon Anfang Februar 1919 "stillen Widerstand" in Unternehmerkreisen. Ebenso rasch verlor die Arbeitsgemeinschaft an Rückhalt bei der gewerkschaftlichen Basis: Im Oktober 1919 trat der mächtige Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV) aus der ZAG aus.



Kampf ums Betriebsrätegesetz. Zu erbitterten Demonstrationen für und gegen die Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes kam es im Januar/Februar 1920 in Berlin. Militär zog eine Schutzkette um den Reichstag.

Während der 2. Lesung am 13. Januar 1920 versuchten Demonstranten, das Reichstagsgebäude zu stürmen. Die Sicherheitspolizei eröffnete das Feuer. Es gab 42 Tote und 102 Verletzte.

Ein Schritt zur ‚Betriebsdemokratie‘: Das Betriebsverfassungsgesetz von 1920

Artikel 8 der ZAG-Vereinbarung sah die Einrichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen vor. Sie sollten darüber wachen, "dass die Verhältnisse des Betriebes nach Maßgabe der Kollektivvereinbarung geregelt werden" (siehe Dok. 1). Dieser Passus öffnete den Gewerkschaften, deren Leitungen die Kollektivverträge ja zentral aushandelten, auf dem Papier bestimmenden Einfluss auf die Lohnentwicklung in den einzelnen Betrieben. Eine solche zentrale Lenkung der Betriebsvereinbarungen wurde aus der Sicht der Verbandsführung um so wichtiger, je weiter sich die Aktivität der linkssozialistisch beeinflussten Arbeiterräte auf das ureigenste Gebiet der Gewerkschaften, das Aushandeln von Lohn- und Arbeitsbedingungen, ausdehnte. Das `Correspondenzblatt` beobachtete Mitte Dezember 1918:

"Lohnforderungen der Arbeiter werden nicht mehr in vollem Umfange auf dem bisher üblichen Wege der Organisation erledigt; die größtenteils unorganisierten Massen gehen in den einzelnen Betrieben selbständig vor und stützen sich dabei auf den Betriebsrat oder auf den lokalen Arbeiterrat, der ja ebenfalls- keine Verantwortung gegenüber der Gesamtarbeiterschaft hat."(19)

In unberechenbaren Lohnkämpfen sah die Generalkommission die Gefahr einer neuerlichen lokalistischen Zersplitterung, die "Auflösung jeglicher Disziplin", und damit letztlich die Entwertung der Institution des Kollektivvertrags selbst. Legien warnte, das Rätssystem mache "entgegen allen Gewerkschaftsanschauungen, den Lohn von der Rentabilität des Einzelbetriebs abhängig". Alle "bisherigen Gesetze der Solidarität, des Eintretens gerade für die Schwächeren und ungünstiger Gestellten", verlören ihre Bedeutung: "Jeder nimmt für sich, was er kriegen kann".(20)

Die Besorgnis, in der revolutionären Rätebewegung könne eine Parallelorganisation zu den Gewerkschaften entstehen, war offenkundig:

"Die Betriebsräte können nie und nimmer etwas anderes sein, wenn sie erfolgreiche Arbeit leisten wollen, als die Organe der Gewerkschaften in den Betrieben."(21)

Aus dieser Besorgnis wurde offene Kritik, als die Reichsregierung im Frühjahr 1919, nach den großen Streiks in West- und Mitteldeutschland, versprach, den Räten weitreichende wirtschaftliche Befugnisse zu übertragen und gesetzlich zu verankern. Die Absicht der Regierung, die Räte auf wirtschaftliches Gebiet abzudrängen, wurde im März 1919 vom `Correspondenzblatt` heftig kritisiert:

"Die Arbeiterräte sind politische Organe der Revolution und können nur politisch wirken ... Sie würden die Betriebe in fortwährender Unruhe erhalten, würden sie politisieren und desorganisieren und die Produktion lahm legen."(22)

Die Gewerkschaften empfanden den Anspruch der Räte, als "wirtschaftlichpolitische Einheitsorgane" zu amtieren, als gefährliche Herausforderung, der sie ihr traditionelles Selbstverständnis, ‚nur-wirtschaftliche‘ Interessenvertretung zu sein, entgegensezten. Bei Verbandsführern wie Legien überlagerten solche Bedenken zunächst die weiterweisenden Möglichkeiten, mit Hilfe gesetzlich fixierter Rätebefugnisse die bisher weitgehend unangetasteten Direktionsrechte der Unternehmer in

den Betrieben aufzulockern. Erst Ende April 1919 schwenkte die Generalkommission auf ein derartiges Integrationskonzept ein.

Die Reaktion der Industrie auf das geplante Betriebsrätegesetz war gespalten. Während etwa der Arbeitgeberverband Hagen-Schwelm vor den "verhängnisvollen Folgen" einer Mitsprache unqualifizierter Leute warnte, signalisierte der Berliner Zentralausschuss von Industrie und Gewerbe Zustimmung, falls "das Mitbestimmungsrecht nicht zum Bestimmungsrecht wird"(23)

Das Betriebsrätegesetz, das am 4. Februar 1920 verabschiedet wurde, war nicht mehr als ein erster, bescheidener Schritt zur "Betriebsdemokratie". Es wies nur noch Spurenelemente einer Arbeiterkontrolle von unten' auf. Die Betriebsratsmitglieder waren wenig mehr als "auf Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten beschränkte .Interessenvertreter".(24) Sie besaßen ein Einspruchsrecht bei Entlassungen, beschränkte Einsichtsrechte in die Unternehmensführung sowie (durch Ergänzungsgesetz vom 15. Februar 1922 geregelt) eine Vertretung im Aufsichtsrat (vgl. Dok. 2).

Tabelle 3: Betriebsrätewahlen im Ruhrbergbau 1920—1924

	1920		1924	
	Mandate	v. H. Stimmen	Mandate	v. H. Stimmen
Freie Gewerkschaften, vor allem Bergarbeiterverband (soz. dem.)	1 250	45,7	891	32,2
Christl. Gewerkschaften (v. allem Gewerksverein christl. Bergarbeiter)	500	18,9	526	
Hirsch-Duncker (liberal)	9	0,7	22	1,8
Polnische Berufsvereintigung	190	7,5	10	1,2
Union der Hand- und Kopfarbeiter (KPD-nahe)		—	927	
Syndikalisten	700	27,0	126	7,3
Wirtschaftsfriedliche (Gelbe)		0,1	7	0,4
sonstige		0,3	27	1,8

Angaben nach: Martin Martiny: Arbeiterbewegung an Rhein und Ruhr. Vom Scheitern der Räte- und Sozialisierungsbewegung bis zum Ende der letzten parlamentarischen Regierung der Weimarer Republik (1920—1930). In: Arbeiterbewegung an Rhein und Ruhr, hrsg. v. Jürgen Fleulecke, Wuppertal 1974, S. 241 ff.

Eva C. Schöck: Arbeitslosigkeit und Rationalisierung, Frankfurt/New York 1977, S. 89/101.

Tabelle 4: Angestellten-Verbände

Jahr ^a	Allgemeiner freier Angestelltenbund (Afa)	Gesamtverband Deutscher Angestellten-Gewerkschaften (Gedag)	Gewerkschaftsbund der Angestellten (GdA)	Vereinigung der leitenden Angestellten in Handel und Industrie („Vela“) ^b	Reichsbund Deutscher Angestellten-Berufsverbände (RDA) ³
1919				9 082	
1920	689 806	463 199		13 100	
1921	609 626	422 845	300 357	21 017	
1922	658 234	460 086	302 254	21 087	53 244
1923	618 097	408 773	294 241	26 679	59 380
1924	447 201	393 559	260 796	26 981	60 453
1925	428 185	411 113	273 016	23 344	59 453
1926	400 155	418 700	275 352	21 600	61 714
1927	395 259	456 980	288 134	29 515	65 561
1928	421 106	501 635	301 967	27 500	67 238
1929	450 741	557 420	320 117	29 000	67 662
1930	459 840	591 520	335 428	31 200	58 161
	434 974	593 800	327 742	31 350	72 857

a Mitgliederstand jeweils Ende des Jahres.

b Als Spitzenorganisation.

Der Allgemeine freie Angestelltenbund (Afa), gegr. 1912, bildete mit dem Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund (ADGB) und dem Allgemeinen Deutschen Beamtenbund (ADB) die organisatorische Gemeinschaft der freigewerkschaftlichen Verbandsgruppen. Zum Afa-Bund gehörten u. a.:

Zentralverband der Angestellten (ZdA), Deutscher Werkmeister-Verband (DWV), Bund der technischen Angestellten und Beamten. Vorläufer des Angestelltenbundes war seit Herbst 1917 die Arbeitsgemeinschaft freier Angestelltenverbände (Afa).

Der Gesamtverband Deutscher Angestellten-Gewerkschaften (Gedag), gegr. 1919, war mit dem Gesamtverband der christlichen Gewerkschaften Deutschlands und dem Gesamtverband Deutscher Verkehrs- und Staatsbediensteter zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossen. Zum Gedag gehörten u. a.:

Deutschnationaler Handlungsgehilfen-Verband (DHV), der die Politik des Gesamtverbandes prägte, der Verband der weiblichen Handels- und Büroangestellten, der Deutsche Werkmeister Bund, der Reichsverband Deutscher Guts- und Forstbeamten.

Der Gewerkschaftsbund der Angestellten (GdA), gegr. 1920, war mit dem Verband der Deutschen Gewerkvereine (Hirsch-Duncker), dem Allgemeinen Eisenbahnerverband, dem Deutschen Bankbeamten-Verein etc. im Freiheitlich-nationalen Gewerkschaftsring Deutscher Arbeiter-, Angestellten- und Beamten-Verbände zusammengefaßt. Er selbst hatte keine angeschlossenen Verbände.

Die „Vela“ Vereinigung der leitenden Angestellten, gegr. 1916, war Einzelverband und zugleich Spitzenorganisation von Angestelltenverbänden wie Vereinigung von Oberbeamten im Bankgewerbe, Verband oberer Bergbeamten etc.

Auch der Reichsbund Deutscher Angestellten-Berufsverbände (RDA) war zugleich Einzelverband und Spitzenorganisation für den Gesamtverband vaterländischer Angestelltenvereine, den Berufsverband Deutscher Bankbeamten, den Berufsverband Deutscher Werkmeister etc.

Abgedr. in: Petzina/Abelhauser/Faust, S. 112 f.

In der Praxis stieß die Einrichtung der Betriebsräte bei beiden Arbeitsparteien weiterhin auf Vorbehalte. Die Gewerkschaften bauten ihr Konkurrenzdenken erst allmählich ab. Das Misstrauen wurde durch die bei Wahlen sichtbar werdenden, starken syndikalistischen und kommunistischen Strömungen (vgl. Tabelle 3) genährt. Viele Arbeitgeber wiederum griffen zum Mittel der Obstruktion: Sie unterliefen die Rechte des Betriebsrates, indem sie vorzulegende Bilanzen verschleierten oder wichtige Fragen der Unternehmensführung aus dem Aufsichtsrat in Verwaltungsräte bzw. Ausschüsse verlagerten.(25)

Aufschwung durch Inflation: Relative Vollbeschäftigung und offensive Lohnpolitik

Äußerlich erstarkend durch einen enormen Mitgliederzuwachs, der nun auch größere Teile der Angestellten und Beamten erfasste. (vgl. Tabelle 4), und auch unter dem Druck syndikalistischer und kommunistischer Bewegungen in den Betrieben, setzten die Gewerkschaften, häufig auch die Belegschaften allein, in der nachrevolutionären Periode auf breiter Front höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und eine relative Vollbeschäftigung durch.' Vor dem Krieg hatten Kollektivverträge nur in einigen mittel- und kleingewerblichen Sparten (z. B. Bau- und Holzgewerbe) existiert. Zwischen 1920 und 1923 wurden rund 14 Millionen der ca. 19 bis 20 Millionen Arbeitnehmer in das Tarifvertragssystem einbezogen (26) (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Tarifverträge

Stand von	Tarifverträge	für Beschäftigte
Ende 1912	10 739	1 574 285
1914	10 840	1 395 723
1916	9 435	740 042
1918	7 819	1 127 690
1919	11 009	5 986 475
1920	11 624	9 561 323
1921	11 488	12 882 874
1922	10 769	14 261 104

Abgedr. in: Petzina/Abelshäuser/Faust, S. 110.

Tabelle 6:
Bruttoverdienste der Arbeiter (1928 = 100) und Arbeitszeit (Stunden)

Jahr	Nominallöhne ^a		Reallöhne ^b je Woche	Arbeitszeit ^c durchschnittl. wöchentlich
	je Stunde	je Woche		
1913/14	53	61	93	ca. 50—60
1925	77	75	81	49,5 ^d
1926	82	76	84	—
1927	90	88	89	46,9 ^e
1928	100	100	100	46,0

- a - Effektivlöhne, d. h. vom Tariflohn abweichende Löhne sind enthalten.
b - Umgerechnet (deflationiert) mit Hilfe der Indexpfiffern für die Lebenshaltung.
c - In der verarbeitenden Industrie.
d - Durchschnitt der gesamten Industrie.
e - 2. Halbjahr.

Abgedr. Ebenda, S. 98.

Im Schnitt verringerte sich die Jahresarbeitszeit um etwa ein Achtel. Allein die Gewerkschaften leiteten 1919 Tarifbewegungen für rund, 6,7 Millionen Arbeitnehmer ein. Ganz überwiegend ging es bei diesen Aktionen, die in sechs von sieben Fällen ohne Streik abliefen (vgl. Dok. 3), um Lohn- und Arbeitszeitverbesserungen. Die Revolution lief in eine allgemeine Lohnbewegung aus.(27)

Teils als Folge der- anhaltenden Inflation, teils auch infolge einer geänderten gewerkschaftlichen Lohnpolitik, welche die Bedürfnisse der un- und angeleserten Arbeiter stärker berücksichtigte, war eine Tendenz zur Nivellierung der Einkommen unverkennbar. So ging etwa der Mindest-Tarifstundenlohn für Facharbeiter von durchschnittlich 65,9 Rpf (1913) auf 63,8 Rpf im Jahre 1924 zurück. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich die entsprechende Entlohnung der Hilfsarbeiter von 39,7 Rpf auf 44,8 Rpf.(28)

Die erreichten Verbesserungen haben jedoch lediglich die physische Auszehrung und materielle Verelendung der Arbeiter während der Kriegsjahre einigermaßen wieder ausgeglichen.: Von 1915 bis 1918 war beispielsweise die Zahl der genehmigten jährlichen Überstunden in Preußen je Arbeiterin um die Hälfte gestiegen. Das Realeinkommen der Arbeitnehmer sank im Kriege um ein Drittel bis ein Viertel (vgl. Tab. 6) (29). Der achtstündige Normalarbeitstag wurde' bei Kriegsende von der Industrie als Mittel der Arbeitsstreckung zunächst hingenommen. Die Unternehmer waren bereit, ihre Belegschaften auch zwecks unproduktiver Arbeiten weiter zu beschäftigen oder gar aufzustocken, um Massenarbeitslosigkeit, und damit auch das Gespenst der ‚Anarchie‘ zu verbannen. Die Arbeitslosen-Quote hielt sich sowohl im internationalen Vergleich als auch in Relation zu den folgenden Jahren, bis 1922 auf einem niedrigen Stand (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Arbeitslosenquote in v. H. der Erwerbspersonen 1913—1924

Jahr	Deutschland*	Großbritannien**	USA***	Schweden	Frankreich****
1913	2,9	2,1		4,5	
1919	3,7	5,2	3,4	5,5	
1920	3,8	3,2	5,8	5,4	
1921	2,8	17,0	16,9	26,6	5,0
1922	1,5	14,3	10,9	22,9	2,0
1923	10,2	11,7	4,6	12,5	2,0
1924	13,1	10,3	8,0	10,1	3,0

* Gewerkschaftsmitglieder.

** Erwerbslosenversicherte.

*** nichtagrarische Erwerbspersonen.

**** abhängige Erwerbspersonen in Bergbau, Bauwirtschaft und Industrie.

Abgedr. bei:

W. Abelshäuser: Inflation und Stabilisierung.

In: Historische Prozesse der Deutschen Inflation 1914—1924.

Hrsg. v. O. Büsch und G. D. Feldman, Berlin 1978, S. 165.

Die inflationstreibende Politik der hohen Löhne und hohen Preise blieb innerhalb der Industrie nicht unumstritten. Während Unternehmer wie Stinnes den wirtschaftlichen Vorteil, dass die Preise noch schneller als die Lohnkosten stiegen, nach Kräften ausnutzten, hatten andere wie Silverberg und Siemens Bedenken, "durch bewusste Hinnahme oder gar Förderung der Inflation die Stabilität des politischen Systems oder besser die ersten Anzeichen zu dessen Stabilität zu untergraben".(30) Da Löhne und Preise im Gleichtakt stiegen, hat es die Inflationskonjunktur Industriellen und Arbeitern in einer Art ‚Produzenten-Koalition‘, eine Zeitlang ermöglicht, "auf Kosten der anderen Hälfte der Nation zu profitieren".(31) Trotz ihrer expansiven Lohnpolitik gelang es den Gewerkschaften jedoch nur, das Realeinkommen zu halten, nicht aber, die Inflationsgewinne zu Gunsten der Arbeiterschaft umzuverteilen. Im Jahre 1923 schwankten die Reallöhne schätzungsweise zwischen 50 und 80' Prozent des Kaufkraftwertes von 1913.

5200 Reichsmark für ein Pfund Schweinefleisch

Für ein Pfund Schweinefleisch, das 1914 etwa eine Mark gekostet hatte, musste man im Februar 1923 5200 Mark zahlen, und bis zum Herbst 1923 stieg der Preis in die Millionen.

Über diese Zeit weiß der Sohn eines Hochlarmarker Gewerkschaftskassiers zu berichten:

"Wenn der Papa abends mit einer vollen Geldtasche vom Kassieren nach Hause kam, mussten wir Kinder zählen helfen. Denn am anderen Morgen musste das Geld sofort weg, sonst war es im Wert wieder gefallen."

Ein Hochlarmarker Bergmannssohn erinnert sich:

"Auf der Zeche hat es bald jeden zweiten Tag Geld gegeben, nachher sogar jeden Tag. Dann musste man im Dauerlauf von der Zeche zum Händler, wenn man noch was Vernünftiges für sein Geld kriegen wollte."

Entnommen aus: Hochlarmarker Lesebuch, S. 79.



Wohnungsnot in den 20er Jahren: Im Ersten Weltkrieg und den folgenden Notjahren bis zur Inflation wurden im Deutschen Reich so gut wie keine Wohnungen gebaut, so daß die Wohnungsnot immer größer wurde. Das Foto, aufgenommen 1926 in Wittenberg, zeigt einen D-Zug-Wagen, der von der Reichsbahn ausrangiert worden war und der, wie auch in anderen Orten, Obdachlosen als Notunterkunft angeboten wurde. Hier hat sich eine Arbeitslosenfamilie in dem ausrangierten Waggon häuslich eingerichtet.

Größeren Nutzen zogen die Unternehmer. Sie entledigten sich während der Demobilmachungsphase, dabei unterstützt von den Gewerkschaften, der lästigen Bürde staatlicher Zwangswirtschaft, und sie dämmten mit Hilfe des neuen Instruments staatlicher Zwangsschlichtung und der ZAG 'gemeinwohlschädliche' Streiks und radikale Arbeiterforderungen (z. B. nach der Sechsstundenschicht im Ruhrbergbau) ein. Beträchtliche Erträge flossen als Anlagekapital in die Betriebe zurück. Mit der wiedererstarkenden Wirtschaftsmacht versteifte sich der soziale Widerstand der Unternehmer.

Der Staat als Zwangsschlichter

In dem Maße, wie sich das Sozialklima zwischen den Arbeitsparteien verschlechterte, fiel staatlichen Stellen bei Arbeitskonflikten verstärkt die schwierige Aufgabe des Mittlers, später auch des Zwangsschlichters zu. Anfangs wehrten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam gegen das Vorhaben staatlicher Behörden, die Zwangsvollstreckung von Schiedssprüchen gesetzlich festzusetzen. Da sich die Arbeitsparteien aber untereinander nicht auf eine autonome Schlichtungsordnung verständigen konnten, hatte die Regierung freie Hand. Der für Weimar typische Sozialinterventionismus.(32) wurde bereits mit den ersten sozialgesetzlichen Maßnahmen der Republik eingeleitet. Mit der "Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten" vom 23. Dezember 1918 wurden zunächst die Schlichtungsausschüsse des Hilfsdienstgesetzes verlängert. Weitere Verordnungen über die Einstellung und Entlassung von Militärpersonen (4. und 24. Januar 1919), sahen bereits die "Verbindlichkeit" von Schiedssprüchen vor. Hieraus entwickelte sich als Kern des Einigungs- und Schlichtungswesens die Einrichtung des staatlichen Zwangstarifs. Laut 'Verordnungen vom 30. Oktober und 29. Dezember 1923 konnte "aus Gründen des öffentlichen Interesses" ein Schiedsspruch gegen beide Arbeitsparteien für verbindlich erklärt werden.(33)

Für die staatliche Schlichtungspolitik zeichnete das Demobilmachungsamt bis April 1919 die Marschroute vor. Diese folgte der einfachen Formel: In Arbeiterfragen mehr im sozialdemokratischen Lager, in Wirtschaftsfragen ganz auf der Seite der Unternehmer. Eben dieser Kurs wurde "später von der Republik verfolgt, wenn es galt, sozialökonomische Probleme zu lösen."(34) Der Verlauf der Arbeitskonflikte im Ruhrbergbau von 1919-1923 zeigt das an einem Beispiel recht anschaulich.

Das Beispiel Ruhrbergbau: Die Aushöhlung des Achtsturentages

Im April 1919 brach im Ruhrgebiet ein Bergarbeiterstreik aus, der von den Kommunisten unter der Losung 'Sechsstundenschicht' geführt wurde. Nach Einschaltung des Reichskommissars Severing legten sich die nicht-syndikalistischen Gewerkschaften auf eine siebenstündige Schicht fest. Als die Bergleute dann um die Jahreswende 1919/20 ihre Forderung erneuerten, gerieten die Bergarbeiterverbände in eine prekäre Lage. Im Lande herrschte akute Kohlenknappheit. Die Bergarbeiter

blieben isoliert, auch bei den Arbeitern anderer Industriezweige, deren Betriebe von der Stilllegung bedroht waren. Angesichts der durch Förderverluste absehbar weiteren wirtschaftlichen Verschlechterung gelang es dem Zechenverband, die Unterstützung der Reichsregierung (einschließlich des sozialdemokratischen Arbeitsministers) zu gewinnen. In den Tarifverhandlungen am 23. Januar 1920 erklärte Severing, dass die Regierung bei einer Unterbrechung der Kohleförderung durch Streik "alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel" einsetzen werde, "eventuell auch gegen die Gewerkschaften selbst". (35) Der Alte Verband lehnte daraufhin Streiks für die Einführung der Sechsstundenschicht ab.

Wenig später wurde über eine andere Streitfrage, die Überschichten, verhandelt. Stinnes verlangte, aus Gründen der Wirtschaftlichkeit die Schichten um eine Stunde täglich zu verlängern. Das hätte faktisch die Rückkehr zur Vorkriegsarbeitszeit bedeutet. Die Gewerkschaften wiesen diesen Vorstoß als politisch unannehmbar zurück. Hue warnte, die Arbeiter durch "plötzliches Aufdrängen der Achtstundenschicht" zu provozieren. Vereinbart wurden schließlich zwei Überschichten zu je dreieinhalb Stunden bei doppeltem Lohn und zusätzlichen Fett- und Brotrationen. Der Historiker Gerald Feldman urteilt:

"Innerhalb weniger Wochen hatte die Frage, unter welchen Bedingungen Überschichten geleistet werden würden, das zentrale Problem der Sechsstundenschicht im Bergbau verdrängt. Den Umschlag hatte eindeutig der herrschende Kohlemangel bewirkt, der es erlaubte und sozusagen legitimierte, Druck auf die Bergarbeiter auszuüben. Andererseits war es die schlechte Lebensmittelversorgung, die die Bergarbeiter bewog, lieber mehr als weniger zu arbeiten. Hinzu kam die Drohung der staatlichen Intervention. Die Regierung war bereit, sowohl die Einführung der Sechsstundenschicht zu verhindern als auch die Leistung von Überschichten zu erzwingen. Im großen und ganzen profitierten besonders die Arbeitgeber, die der Vorteil der Überschichten kaum mehr als ständig in seinem Werte sinkendes Geld kostete, da sie es sorgfältig vermieden, sich in irgendeiner Weise für die Zukunft zu binden . . ." (36)

Am 27. Juni 1922 wurde die Siebenstundenschicht im Bergbau gesetzlich verankert. Dennoch blieb der Normalarbeitstag unter den krisenhaften Umständen der Kriegsentscheidungspflichten und des beschleunigten Währungsverfalls umstritten. Ab Mitte 1922 versuchten die Unternehmer im Zuge ihres Stabilisierungsprogramms massiv, die Arbeitszeit auszudehnen, um den Lohnanteil an den Produktionskosten zu drücken. Stinnes im' Dezember 1922: Zwei Stunden unbezahlter Mehrarbeit pro Tag seien nötig, um die Reparationslasten abzutragen. Im Sommer 1923 bot der Reichsverband der Deutschen Industrie der Regierung eine Milliardenbürgschaft an, sofern die staatliche Schlichtung eingeschränkt und die Wirtschaft von "unproduktiven" Löhnen befreit werde. (37)

Der Wirtschaftsbund Westfalen-Lippe schrieb an Reichskanzler Stresemann:

"Für das Wichtigste und Notwendigste, um zur Gesundung zu gelangen, halten die Vertreten der heimischen Wirtschaft jedoch eine größtmögliche Arbeitsleistung in allen Zweigen der deutschen Wirtschaft. Sie sind der Ansicht, dass in einer Zeit, in welcher die Existenz von Staat und Wirtschaft auf dem Spiele steht, ein Festhalten an der schematischen Durchführung des Achtstundentags nicht berechtigt ist." (38)

Am 4. Oktober 1923, während der Ruhrbesetzung, erhöhte der Zechenverband die Schichtzeit im Ruhrbergbau eigenmächtig auf achteinhalb Stunden. Das war ein klarer Rechtsbruch, der jedoch nur von kurzer Dauer war, da sich die Staatszechen nicht anschlossen. ADGB, AfA-Bund und ADB veröffentlichten am 12. Oktober einen gemeinsamen Aufruf:

"Die Feinde der Arbeiterbewegung seien gewarnt. Die Gewerkschaften werden nicht zögern, die ganze Macht der vereinigten Arbeitnehmerschaft aufzubieten, um jeden Versuch zu vereiteln, auf dem Wege des politischen Umsturzes und der wirtschaftlichen Diktatur die alten Herrenrechte wieder in Kraft zu setzen, die das deutsche Proletariat in unvergesslichen Kämpfen ein für allemal beseitigt hat."(39)

Das Ende der Zentralarbeitsgemeinschaft

Die Unternehmer argumentierten, dass die Abschaffung der geltenden Normalarbeitszeit eine notwendige Bedingung zur Sanierung von Wirtschaft und Währung sei. Diese Taktik war erfolgreich. Die Arbeitszeitverordnung vom 21. Dezember 1923, die es möglich machte, die Arbeitszeit auf zehn Stunden täglich zu verlängern, bestätigte zwar den Achtstundentag als Prinzip, ließ jedoch eine Fülle von Ausnahmen zu, die das Prinzip allmählich unterhöhlten. Laut ADGB-Statistik arbeiteten im Mai 1924 55 Prozent der erfassten Arbeitnehmer mehr als acht Stunden täglich, 13 Prozent über 54 Stunden wöchentlich. In der rheinisch-westfälischen Schwerindustrie waren es sogar 81 bzw. 48 Prozent. Die Kosten der wirtschaftlichen Stabilisierung trugen so vor allem die Arbeitnehmer. Durch die Inflation auch finanziell geschwächt, konnten die Gewerkschaften ein Absinken der Reallöhne nicht verhindern. Sie mussten zulassen, dass in der Stabilisierungskrise 1923/24 die sozialen Errungenschaften der Novemberrevolution weitgehend beseitigt wurden.

Am 16. Januar 1924 trat der ADGB aus der Zentralarbeitsgemeinschaft aus, die daraufhin zum 31. März aufgelöst wurde. Rückblickend resümiert Friedrich Zunkel:

"In ihrem Aufbau lange hinausgezögert, ohne den Rückhalt wirtschaftlicher und sozialer Ziele mit ausreichend integrierender Wirkung und ohne feste Massenbasis sowohl im Arbeitgeber- wie im Arbeitnehmerlager blieb die Arbeitsgemeinschaft letztlich ein Torso."(40)

Anmerkungen

1 Gerald D. Feldman: Der deutsche Organisierte Kapitalismus während der Kriegs- und Inflationsjahre 1914-1923. In: Organisierter Kapitalismus. Voraussetzungen und Anfänge, hrsg. v. Heinrich August Winkler, Göttingen 1974. S. 150 ff., hier: 153

2 Dirk Stegmann: Hugenberg contra Stresemann. Die Politik der Industrieverbände am Ende des Kaiserreichs. In: VfZG Heft 4/1976, S. 329 ff., hier 364

3 Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 26. Jg./1916, Nr. 7 v. 12. Februar, S. 65 (Hervorhebung im Orig.)

4 Ludwig Preller: Sozialpolitik in der Weimarer Republik, Kronberg/Ts., Düsseldorf 1978 (1949), S. 85

- 5 Heinrich Cunow: "Die Wirtschaftsgestaltung nach dem Kriege". In: Corr.blatt 25. Jahrg./1915, Nr. 37 vom 12. September, S. 405
- 6 ebd., S. 408
- 7 Bericht ü. d. Konferenz der Vertreter der Verbandsvorstände, 20.-22. November 1916 in Berlin. In: Corr.blatt 26. Jg./1916, Nr. 49 v. 2. Dezember, S. 510
- 8 Corr.blatt 28. Jg./1918, Nr. 27 v. 6. Juli, S. 244; vgl. auch den Bericht ü. d. Denkschrift "Sozialpolitische Arbeiterforderungen der deutschen Gewerkschaften" in Corr.blatt Nr. 1 v. 5. Januar 1918, S. 4 f.
- 9 Stegmann, a. a. O., S. 367
- 10 Corr.blatt 27. Jg./1917, Nr. 33 v. 18. August, Abdruck Rundschreiben der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, S. 318
- 11 Siehe Gerald D.Feldmann: The Origins of the Stinnes-Legien-Agreement: A Documentation. In: Int. Wiss. Korrespondenz z. Gesch. der Arb.bew. (IWK), Heft 19/201973, S. 45 ff., hier: S. 52
- 12 ebd., S. 47, 54,
- 13 Zit. bei Heinr. Potthoff: Gewerkschaften und Politik zwischen Revolution und Inflation. Düsseldorf 1979, S. 183
- 14 Feldman, IWK, S. 72
- 15 Corr.blatt 28. Jg./1918, Nr. 46 16. November, S. 417
- 16 Felduran: IWK, S. 86
- 17 Vgl. dazu Felduran: German Business between War and Revolution: The Origins of the Stinnes-Legien-Agreement. In: Entstehung und Wandel der mod. Gesellschaft. Festschrift für Hans Rosenberg, Berlin 1970, S. 312 ff., hier bes. S. 340
- 18 Dazu Hans Mommsen: Sozialpolitik im Ruhrbergbau: In: Mommsen/Petzina/Weisbrod (Hrsg.), Industrielles System und polit. Entw. in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1974, S. 303 ff., hier: S. 310
- 19 Corr.blatt 28. jg./1918, Nr. 50 v. 14. Dezember, S. 459
- 20 Corr.blatt 29. jg./1919, Nr. 6 v. B. Februar, Bericht ü. d. Vorstandekonferenz v. 1.12. Februar in Berlin, S. 47
- 21 Corr.blatt 29. Jg./1919, Nr. 30 v. 26. Juli, S. 339
- 22 Corr.blatt 29. jg./1919, Nr. 10 v. B. März, S. 83
- 23 Zit. bei Potthoff, a. a. O., S. 144
- 24 Hans O. Hemmer: Betriebsrätegesetz und Betriebsrätepraxis in der Weimarer Republik. In: Gewerkschaftliche ' Politik: Reform aus Solidarität. Zum 60. Geburtstag von Heinz O. Vetter, hrsg. v. U. Borsdorf u. a., Köln 1977, S. 241 ff., hier S. 248
- 25 Hemmer. S. 257
- 26 Jens Flemming/Claus D. Krohn/Peter-Chr. Witt: Sozialverhalten und polit. Reaktion von Gruppen und Institutionen im Inflationsprozess. In: Historische Prozesse der Inflation 1914 bis 1924, hrsg. von Otto Büsch und Gerald D. Feldman, Berlin 1978, S. 239 ff, hier: S. 248
- 27 Siehe: Preller, S. 9; Knut Borchardt: Wachstum und Wechsellagen 1914-1970. In: Hb. für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Bd. 2, hrsg. v. Hermann Aubin und Wolfgang Zorn, Stuttgart 1976, S. 685-740, hier: S. 697; Potthoff, S. 52 ff.

28 Petzina/Abelshauer/Faust, S. 99

29 Preller, Potthoff, a. a. O.

30 Flemming/Krohn/Witt, S. 256

31 Feldman: Wirtschafts- und sozialpolitische Probleme der deutschen Demobilmachung 1918/19. In: Mommsen/Petzina/Weisbrod S. 618 ff., hier: S. 636

32 dazu Mommsen, S. 309 f.

33 Vgl. Preller, S. 231

34 Feldman, in: Mommsen/Petzina/Weisbrod, S. 624

35 Feldman: Arbeitskonflikte im Ruhrbergbau 1919-1922. Zur Politik von Zechenverband und-Gewerkschaften in der Überschichtenfrage. In: VfZG Heft 2/1980, S. 168 ff.; ich folge hier weitgehend der Darstellung Feldurans.

36 ebd., S. 192

37 Preller, S. 294

38 Zit. bei Martin Vogt: Rud. Hilferding als Finanzminister im ersten Kabinett Stresemann. In: Historische Prozesse . . . , S. 127 ff., hier: S. 143

39 Franz Osterrotte/Dieter Schuster. Chronik der deutschen Sozialdemokratie, Bd. 11, 21975, S: 129

40 Friedrich Zunkel: Die Gewichtung der Industriegruppen bei der Etablierung des Reichsverbandes der Deutschen Industrie: In: Mommsen/Petzina/Weisbrod, S: 637 ff., hier: S. 640

Literatur

Gerhard Erdmann: Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit. Neuwied und Berlin 1966

Gerald D: Feldman, Heidrun Abromeit: Industrie und Inflation: Studien und Dokumente zur Politik der deutschen Unternehmer 1916 - 1923, Hamburg 1977

Gerald D: Feldman, Eberhard Kolb, Reinhard Rürup: Die Massenbewegungen der Arbeiterschaft in Deutschland am Ende des Ersten Weltkrieges (1917 -1920): In: Polit. Vierteljahresschrift, 13: Jg./1972, S: 84ff.

Jens Flemming, Claus-Dieter Krohn, Dirk Stegmann, Peter-Christian Witt (Hrsg.): Die Republik von Weimar, Bd. 2: Das sozialökonomische System (ADT 7225). Düsseldorf/Königstein/Ts. 1979

Gewerkschaftliche Politik: Reform aus Solidarität: Zum 60. Geburtstag von Heinz O: Vetter, Hrsg. v: Ulrich Borsdorf, Hans O: Hemmer, Gerhard Leminsky und Heinz Markmann. Köln 1977

Volker Hentschel, Die Sozialpolitik in der Weimarer Republik: In: Bracher/Funke/Jacobsen (Hrsg.), Die Weimarer Republik 1918-1933. Bonn 2: Aufl. 1988, S: 197ff. Historische Prozesse der Deutschen Inflation 1914 -1924. Ein Tagungsbericht: Bearb. und hrsg. v. Otto Büsch und Gerald D. Feldman. Berlin 1978

Hochlarnmarker Lesebuch: Kohle war nicht alles: 100 Jahre Ruhrgebietsgeschichte: Bergarbeiter und ihre Frauen haben in Zusammenarbeit mit dem kommunalen Stadtteilkulturreferat ihre Geschichte aufgeschrieben: Hg: Stadt Recklinghausen: Oberhausen 1981

Industrielles System und polit. Entwicklung in der Weimarer Republik: Verhandlungen des Int. Symposiums in Bochum vom 12.-17. Juni 1973, Hrsg. von Hans Mommsen, Dietmar Petzina, Bernd Weisbrod. Düsseldorf 1974 (jetzt auch als TB-Ausgabe: ADT 7206/07, 1977)

Klaus Mattheier: Die Gelben: Nationale Arbeiter zwischen Wirtschaftsfrieden und Streik: Düsseldorf 1973

Peter von Oertzen : Betriebsräte in der Novemberrevolution: Düsseldorf 1963,

Dietmar Petzina, Werner Abelshauer, Anselm Faust, Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch III. Materialien zur Statistik des Dt. Reiches 1914-1945, München 1978

Heinrich Potthoff: : Gewerkschaften und Politik zwischen Revolution und Inflation: Düsseldorf 1979

Ludwig Preller: Sozialpolitik in der Weimarer Republik: Düsseldorf 1949: Unveränd. Nachdr. Düsseldorf-Kronberg/Ts. 1978 (ADT 7210)

Michael Schneider, Zwischen Machtanspruch und Integrationsbereitschaft: Gewerkschaften und Politik 1918-1933: In: Bracher/Funke/Jacobsen (Hrsg.), Die Weimarer Republik 1918 -1933: Bonn 2: Aufl. 1988, S: 179 ff: (mit weiteren Literaturhinweisen).

Eva-Cornelia Schöck: Arbeitslosigkeit und Rationalisierung: Die Lage der Arbeiter und die kommunistische Gewerkschaftspolitik 1920-1928, Frankfurt/New York 1977

Uta Stolle: Arbeiterpolitik im Betrieb: Frauen und Männer, Reformisten und Radikale, Fach- und Massenarbeiter bei Bayer, BASF, Bosch und in Solingen (1900 -1933): Frankfurt/New York 1980

Heinz Josef Varain: Freie Gewerkschaften, Sozialdemokratie und Staat: Die Politik der Generalkommission unter der Führung Carl Legiens (1890-1920): Düsseldorf 1956

Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung: Zum 100: Geburtstag von Hans Böckler. Hrsg. v: Heinz Oskar Vetter, Köln 1975

Heinrich August Winkler, Von der Revolution zur Stabilisierung. Arbeiter und Arbeiterbewegung in der Weimarer Republik 1918 -1924, Berlin/Bonn 2: Auflage 1985.

Dokumente

Dok. 1 Das Abkommen über die "Zentralarbeitsgemeinschaft der industriellen und gewerblichen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" (25. November 1918)

Die großen Arbeitgeberverbände vereinbaren mit den Gewerkschaften der Arbeitnehmer das Folgende:

1. Die Gewerkschaften werden als berufene Vertretung der Arbeiterschaft anerkannt.
2. Eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiter und Arbeiterinnen ist unzulässig.
3. Die Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände werden die Werkvereine (die sog. wirtschaftsfriedlichen Vereine) fortan vollkommen sich selbst überlassen und sie weder mittelbar noch unmittelbar unterstützen.
4. Sämtliche aus dem Heeresdienst zurückkehrenden Arbeitnehmer haben Anspruch darauf, in' die Arbeitsstelle sofort nach Meldung wieder einzutreten, die sie vor dem Kriege innehatten. Die beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände werden dahin wirken, dass durch Beschaffung von Rohstoffen und Arbeitsaufträgen diese Verpflichtung in vollem Umfange durchgeführt werden kann.
5. Gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises.
6. Die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter und Arbeiterinnen sind entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Gewerbes durch Kollektivvereinbarungen mit den Berufsvereinigungen der Arbeitnehmer festzusetzen.

Die Verhandlungen hierüber sind ohne Verzug aufzunehmen und schleunigst zum Abschluss zu bringen.

7. Für jeden Betrieb mit einer Arbeiterschaft von mindestens 50 Beschäftigten ist ein Arbeiterausschuss einzusetzen, der diese zu vertreten und in Gemeinschaft mit dem Betriebsunternehmer darüber zu wachen hat, dass die Verhältnisse des Betriebes, nach Maßgabe der Kollektivvereinbarung geregelt werden.

8. In den Kollektivvereinbarungen sind Schlichtungsausschüsse resp. Einigungsämter vorzusehen, bestehend aus der gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.

9. Das Höchstmaß der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit wird für alle Betriebe auf acht Stunden festgesetzt. Verdienstschränkungen aus Anlaß dieser Verkürzung der Arbeitszeit dürfen nicht stattfinden.

10., Zur Durchführung dieser Vereinbarungen sowie zur Regelung der zur Demobilisierung, zur Aufrechterhaltung des Wirtschaftslebens und zur Sicherung der Existenzmöglichkeit der Arbeiterschaft, insbesondere der Schwerekriegsbeschädigten zu treffenden weiteren Maßnahmen wird von den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ein Centralausschuß auf paritätischer Grundlage mit beruflich gegliedertem Unterbau errichtet.

11. Dem Centralausschuß obliegt ferner die Entscheidung grundsätzlicher Fragen, soweit sich solche namentlich bei der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ergeben, sowie die Schlichtung von Streitigkeiten, die mehrere Berufsgruppen zugleich betreffen. Seine Entscheidungen haben für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindliche Geltung, wenn sie nicht innerhalb einer Woche von einem der in Frage kommenden beiderseitigen Berufsverbände angefochten werden.

12. Diese Vereinbarungen treten am Tage der Unterzeichnung in Kraft und gelten, vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung, bis auf weiteres mit einer gegenseitigen dreimonatigen Kündigung. Diese Vereinbarung soll sinngemäß auch für das Verhältnis zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Angestelltenverbänden gelten.

(aus: Correspondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, 28. Jg., 1918, Nr. 47 vom 23. November 1918, S.4251426)

Dok. 2 Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920 (Auszüge)

... 1. Allgemeine Bestimmungen §1

Zur Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellten) dem Arbeitgeber gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben, die in der Regel mindestens zwanzig Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu errichten.

§2

In Betrieben, die in der Regel weniger als zwanzig, aber mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, von denen mindestens drei nach den §§ 20 und 21 wählbar sind, ist ein Betriebsobmann zu wählen ...

§6

Zur Wahrnehmung der besonderen wirtschaftlichen Interessen der Arbeiter und Angestellten des Betriebs dem Arbeitgeber gegenüber sind in allen Betrieben, in deren Betriebsräten Arbeiter und Angestellte vertreten sind, Arbeiterräte und Angestelltenräte zu errichten ...

§8

Die Befugnis der wirtschaftlichen Vereinigungen von Arbeitern und Angestellten, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten, wird durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt ... 111. Aufgaben und Befugnisse der Betriebsvertretungen

A. Betriebsrat § 66

Der Betriebsrat hat die Aufgabe:

1. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken die Betriebsleitung durch Rat zu unterstützen, um dadurch mit ihr für einen möglichst hohen Stand und für möglichste Wirtschaftlichkeit der Betriebsleistungen zu sorgen;

2. in Betrieben mit wirtschaftlichen Zwecken an der Einführung neuer Arbeitsmethoden fördernd mitzuarbeiten;

3. den Betrieb vor Erschütterungen zu bewahren, insbesondere vorbehaltlich der Befugnisse der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten (§ 8), bei Streitigkeiten des Betriebsrats, der Arbeitnehmerschaft, einer

Gruppe oder eines ihrer Teile mit dem Arbeitgeber, wenn durch Verhandlungen keine Einigung zu erzielen ist, den Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen;

4. darüber zu wachen, dass die in Angelegenheiten des gesamten Betriebs von den Beteiligten anerkannten Schiedssprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle durchgeführt werden;

5. für die Arbeitnehmer gemeinsame Dienstvorschriften und Änderungen derselben im Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 75 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren;

6. das Einvernehmen innerhalb der Arbeitnehmerschaft sowie zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu fördern und zur Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmerschaft einzutreten;

7. Beschwerden des Arbeiter- und Angestelltenrats entgegenzunehmen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;

B. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;

9. an der Verwaltung von Pensionskassen und Werkwohnungen sowie sonstiger Betriebswohlfahrtseinrichtungen mitzuwirken; bei letzteren jedoch nur, sofern nicht bestehende, für die Verwaltung maßgebende Satzungen oder bestehende Verfügungen von Todes wegen entgegenstehen oder eine anderweitige Vertretung der Arbeitnehmer vorsehen.

§ 67

Auf Betriebe, die politischen, gewerkschaftlichen, militärischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, künstlerischen und ähnlichen Bestrebungen dienen, findet § 66 Ziffer 1 und 2 keine Anwendung, soweit die Eigenart dieser Bestrebungen es bedingt.

§ 68

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Betriebsrat dahin zu wirken, dass von beiden

Seiten Forderungen und Maßnahmen unterlassen werden, die das Gemeininteresse schädigen B. Arbeiterrat und Angestelltenrat

§ 78

Der Arbeiterrat und der Angestelltenrat oder, wo ein solcher nicht besteht, der Betriebsrat hat die Aufgabe,

1. darüber zu wachen, dass in dem Betriebe die zugunsten der Arbeitnehmer gegebenen gesetzlichen Vorschriften und die maßgebenden Tarifverträge sowie die von den Beteiligten anerkannten Schiedssprüche eines Schlichtungsausschusses oder einer vereinbarten Einigungs- oder Schiedsstelle durchgeführt werden;

2. soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den Beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken, namentlich auch

bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze,

bei der Einführung neuer Lohnungsmethoden, bei der Festsetzung der Arbeitszeit, insbesondere bei Verlängerungen und Verkürzungen der regelmäßigen Arbeitszeit,

bei der Regelung des Urlaubs der Arbeitnehmer und

bei Erledigung von Beschwerden über die Ausbildung und Behandlung der Lehrlinge im Betriebe;

3. die Arbeitsordnung oder sonstige Dienstvorschriften für eine Gruppe der Arbeitnehmer im

Rahmen der geltenden Tarifverträge nach Maßgabe des § 80 mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren;

4. Beschwerden zu untersuchen und auf ihre Abstellung in gemeinsamer Verhandlung mit dem Arbeitgeber hinzuwirken;

5. in Streitfällen den Schlichtungsausschuss oder eine vereinbarte Einigungs- oder Schiedsstelle anzurufen, wenn der Betriebsrat die Anrufung ablehnt;

6. auf die Bekämpfung der Unfall- und Gesundheitsgefahren seiner Gruppe im Betriebe zu achten, die Gewerbeaufsichtsbeamten und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen bei dieser Bekämpfung durch Anregungen, Beratung und Auskunft zu unterstützen sowie auf die Durchführung der gewerbepolizeilichen Bestimmungen und der Unfallverhütungsvorschriften hinzuwirken;

7. bei Kriegs- und Unfallbeschädigten für eine ihren Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung durch Rat, Anregung, Schutz und Vermittlung bei dem Arbeitgeber und den Mitarbeitnehmern tunlichst Sorge zu tragen;

B. soweit eine tarifvertragliche Regelung besteht, nach Maßgabe der §§ 81 bis 83 mit dem Arbeitgeber Richtlinien über die Einstellung von Arbeitnehmern der Gruppe in den Betrieb zu vereinbaren;

9. nach Maßgabe der §§ 84 bis 90 bei Entlassungen von Arbeitnehmern der Gruppe mitzuwirken.

(in: Reichsgesetzblatt, Jg. 1920, Nr. 26)

Dok. 3: Statistik der Arbeitskonflikte

Streiks

Jahr	Zahl der Streiks	betroffene Betriebe	Beteiligte	Summe der entfallenen Arbeitstage	festgestellt für Beteiligte
1	2	3	4	5	6
1913	2173	—	177 594	4 139 720	151 121
1914	1293	—	68 769	1 258 617	55 474
1915	60	—	1 824	4 747	1 464
1916	139	—	14 504	36 035	13 455
1917	189	—	64 904	146 380	64 266
1918	163	—	21 733	62 084	28 367
1919	3604	—	696 452	5 856 207	463 389
1920	5261	—	832 225	11 034 105	3 114 267
1921	5128	—	951 248		
1922	4506	62 663	960 414		
1923	2473	63 572	1 003 404		
1924	2492	27 695	733 220		

Aussperrungen

Jahr	Zahl der Aussperrungen	betroffene Betriebe	Beteiligte	Summe der entfallenen Arbeitstage	festgestellt für Beteiligte
1	2	3	4	5	6
1913	427	—	71 392	1 532 314	45 339
1914	116	—	27 912	501 316	16 735
1915	6	—	397	1 764	368
1916	3	—	135	520	125
1917	4	—	1 730	7 422	1 645
1918	0	—	0	0	0
1919	60	—	68 008	602 099	59 483
1920	285	—	107 856	1 681 988	84 227
1921	579	—	207 943		
1922	424	7 474	198 492		
1923	293	2 966	89 770		
1924	1167	13 840	1 220 383		

Bewegungen ohne Arbeitseinstellung

Jahr	Zahl der Bewegungen	betroffene Betriebe	Beschäftigte in diesen Betrieben	Beteiligte
1	2	3	4	5
1913	7 372	62 911	1 260 555	965 537
1914	3 457	19 656	467 653	266 359
1915	3 653	17 361	926 821	816 246
1916	6 849	56 566	1 876 756	1 450 194
1917	10 336	62 248	3 114 255	2 732 341
1918	10 696	75 524	2 825 688	2 417 924
1919	22 769	312 148	7 137 583	6 671 249
1920	33 001	522 530	12 867 764	12 103 847
1921	49 498	—	—	16 446 157
1922	(126 025)	(1 946 987)	—	(58 805 711)
1923	(153 147)	(694 940)	—	(10 601 117)
1924	30 196	817 018	—	16 226 080

Entnommen aus: Streik. Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung, Hrsg. v. Klaus Tenfelde und Heinrich Volkmann, München 1981, S. 296 ff.



Französische Truppen bei der Ruhrbesetzung, Januar 1923.

[Inhaltsverzeichnis]

