

Christine Trampusch

Vom Klassenkampf zur Riesterrente

Die Mitbestimmung und der Wandel der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik¹

Abstract

In Deutschland sind die Interessen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik seit der Weimarer Republik maßgeblich durch die Konstituierung und Konsolidierung der betrieblichen Mitbestimmung beeinflusst worden. Sie veränderten sich in Abhängigkeit davon, welche Funktionen die Arbeitsmarktpartner dem Betriebsrätewesen zuwiesen und welche Strategien Arbeitgeber und Gewerkschaften gegenüber diesem verfolgten. Der Wandel der Interessen der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften spricht dafür, Analysen über das Verhältnis der Verbände zum Wohlfahrtsstaat nicht auf ihre Aktivitäten im politischen Bereich zu begrenzen, sondern gleichermaßen die Voraussetzungen ihrer sozialpolitischen Aktivitäten im wirtschaftlichen Bereich zu thematisieren.

1. Einleitung

Im Kontext fiskalischer Engpässe staatlicher Sozialpolitik und der damit verbundenen Diskussion über die beschäftigungshemmende Wirkung der Sozialausgaben betrachten immer mehr Regierungen die betriebliche und

¹ Der Text ist Teil meines Forschungsprojektes „Gewerkschaften und Wohlfahrtsstaat“, in dem die Entwicklung der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik in Deutschland und den Niederlanden verglichen werden. Er hat von Diskussionen profitiert, die ich mit Martin Höpner, Britta Rehder, Kathleen Thelen und Wolfgang Streeck führen durfte. Gleichsam bedanken möchte ich mich bei den Gutachtern der Zeitschrift für Sozialreform, die mir wertvolle Hinweise und Kritik entgegenbrachten.

tarifliche Sozialpolitik² nicht nur als Ergänzung, sondern auch als Ersatz für staatliche Sozialpolitik. Mit den Reformen von Frühverrentung und Altersvorsorge hat in den letzten Jahren auch die Bundesregierung die betriebliche und tarifliche Sozialpolitik für Reformen genutzt. Was von Regierungen als eine Problemlösungsoption für die Anpassung des Sozialstaates an verringerte Verteilungsräume genutzt wird, stellt aus der Perspektive von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eine wirtschaftliche Aktivität dar. Sprechen sich die Verbände für eine betriebliche und tarifliche Sozialpolitik aus bzw. folgen sie dem Streben der Politik, Sozialpolitik im Betrieb und durch Tarifvertrag zu verstärken, so definieren sie sozialpolitische Aufgaben zum Gegenstand der betrieblichen und überbetrieblichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Engagieren sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik, so betreiben sie über wirtschaftliche Aktivitäten in den Systemen der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen Sozialpolitik.

Unter welchen Bedingungen sprechen sich jedoch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für betriebliche und tarifliche Sozialpolitik aus? Welche Faktoren beeinflussen ihre Interessen in diesem Politikbereich? Obwohl es offensichtlich ist, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, wenn sie Sozialpolitik auch als Gegenstand ihrer Selbstregulierungskompetenzen im wirtschaftlichen Bereich definieren, Regierungen den Abbau staatlicher Sozialpolitik erleichtern, wurde diese Frage von der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung bisher wenig systematisch analysiert. Die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung hat mit Ausnahme der Literatur über den politischen Tausch, die sozialen Pakte und den *Public-Private-Mix* Sozialpolitik nur selten aus der Perspektive der Arbeitsbeziehungen in den Blick genommen. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände werden in den meisten konflikttheoretischen, korporatistischen und institutionalistischen Analysen der vergleichenden Wohlfahrtsstaatenforschung wie auch in der Piersonschen *New-Politics-These* (Pierson 1996)³ in ihrer Rolle als Akteure im politischen

² Betriebliche Sozialpolitik bezeichnet im Folgenden freiwillige soziale Leistungen eines Betriebes, die nicht gesetzlich oder tariflich begründet sind oder darüber hinausgehen; sie sind zum Teil zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat ausgehandelt. Tarifliche Sozialpolitik bezeichnet soziale Leistungen, die tarifvertraglich reguliert sind.

³ Die *New-Politics-These* besagt, dass sich die Logik sozialpolitischer Kürzungspolitik von der sozialpolitischen Expansionspolitik unterscheidet. Während Parteien und Regierungen in der Phase wohlfahrtsstaatlicher Expansion darum konkurrierten, den

Bereich betrachtet. Es steht im Vordergrund, welche formalen politischen Institutionen das Verhalten der Verbände in der politischen Arena beeinflussen und wie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände durch Mobilisierung oder institutionalisierte Inkorporierung im Parteiensystem und im Staatsapparat in der Sozialpolitik politisch gestaltend agieren.

Unter den zahlreichen sozio-ökonomischen und institutionellen Faktoren, die die Interessen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an Sozialpolitik im wirtschaftlichen Bereich beeinflussen (vgl. hierzu Esping-Andersen 1992; 1996; Ebbinghaus 2000), wird im Folgenden die Regulierung der betrieblichen Arbeitsbedingungen näher in den Blick genommen. Betrachtet werden dabei drei Phasen der Entwicklung betrieblicher und tariflicher Sozialpolitik in Deutschland: die Weimarer Republik, die 1950er Jahre und die Entwicklung der tariflichen Sozialpolitik seit den 1970er Jahren bis zur Riesterreform.⁴ In allen drei Phasen sprachen sich Unternehmer, Betriebsräte oder Gewerkschaftsfunktionäre, die für die Meinungsbildung in den Verbänden entscheidend waren, für eine Vereinheitlichung betrieblicher Sozialpolitik oder für Sozialpolitik durch Tarifvertrag aus. Als Sequenz betrachtet zeigen die drei Phasen, dass die Konstituierung und Konsolidierung des Betriebsräteswesens eine Permutation der Interessen der Verbände an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik bewirkte. Die betriebliche Sozialpolitik wurde vom Klassenkampfinstrument zum Gegenstand der Betriebspolitik und dann schließlich zum Gegenstand der Tarifpolitik. Die betriebliche Mitbestimmung und die Art und Weise, wie Firmenleitungen und Arbeitnehmer mit dieser strategisch umgingen und in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen Funktionen zuwiesen, intervenierten maßgeblich in Auseinandersetzungen der Tarif-

Umverteilungswünschen der Gewerkschaften zu entsprechen (*Credit Claiming*), müssen sie sich in der Phase wohlfahrtsstaatlichen Rückbaus darum bemühen, dass Leistungskürzungen nicht nur ihnen, sondern auch Gewerkschaften zugerechnet werden (Pierson 1996: 143-145). Sowohl bei der Expansion als auch bei der Kürzung von Sozialpolitik sind Regierung und Parteien daher von einem Konsens mit den Gewerkschaften abhängig, dessen Zustandekommen Pierson (1996) durch die Konstellation politischer Institutionen und den Reifegrad der staatlichen Sozialpolitik erklärt. Pierson betrachtet die Rolle der Gewerkschaften bei beiden Typen wohlfahrtsstaatlicher Reform damit unter dem Aspekt ihrer Aktivitäten im politischen Bereich.

⁴ Die empirische Betrachtung beschränkt sich auf die beiden Sektoren Metall und Chemie.

partner und beeinflussten die Interessen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik.

Der Beitrag gliedert sich in vier Abschnitte. Im ersten Abschnitt wird das Verhältnis der Arbeitgeber und Gewerkschaften zur betrieblichen Sozialpolitik in der Weimarer Republik als ein Weg aus dem Klassenkampf beschrieben. Das Betriebsrätegesetz von 1920 machte aufgrund der Mitwirkungsregel für Betriebsräte die betriebliche Sozialpolitik zum Gegenstand der kollektiven Regulierung der Arbeitsbedingungen. Mit wachsender Vergewerkschaftung der Betriebsräte legte sich zudem der Widerstand der Gewerkschaften gegenüber der betrieblichen Sozialpolitik. Im zweiten Abschnitt wird die Entwicklung in den 1950er Jahren thematisiert, als die betriebliche Sozialpolitik zum Gegenstand von Tarifauseinandersetzungen wurde und es sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Gewerkschaftsseite gescheiterte Versuche gab, betriebliche Sozialpolitik in die Tarifverträge zu integrieren. Im dritten Abschnitt werden auf Grundlage der Entwicklung der tariflichen Sozialpolitik in der chemischen Industrie der Durchbruch der Sozialpolitik durch Tarifvertrag und damit der Weg in die durch die Riesterreform geschaffenen Tarifverträge zur Altersvorsorge beschrieben. Der vierte Abschnitt fasst die drei betrachteten Phasen zusammen und resümiert, was die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung aus der deutschen Entwicklung lernen könnte.

2. Der Weg aus dem Klassenkampf: Die Integration der betrieblichen Sozialpolitik in die Betriebspolitik

In der Weimarer Republik haben die staatliche Sozial- und Schlichtungspolitik, die Konstituierung des Tarifvertragssystems sowie das Betriebsrätegesetz von 1920 das Verhältnis der Arbeitsmarktpartner zur betrieblichen Sozialpolitik, die ja älter als die staatliche Sozialpolitik ist, auf eine neue Grundlage gestellt. In den frühindustriellen Unternehmen hatte die betriebliche Sozialpolitik die Aufgabe, Arbeitskräfte für die Arbeit in den Industriebetrieben zu rekrutieren sowie Loyalität stiftend und disziplinierend den Belegschaftsstamm zu festigen (Schulz 1991: 146-148). Die Ausbreitung der staatlichen Sozialpolitik seit der Bismarckschen Sozialgesetzgebung sowie die Stärkung und Integration der Arbeiterbewegung seit dem Ersten Weltkrieg (Hilfsdienstgesetz von 1916) führte jedoch zu einer grundsätzlich veränderten Definition der Funktion und Stellung betrieblicher sozialpolitischer Leistungen.

Betriebliche Sozialpolitik wurde sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Gewerkschaftsseite völlig neu begründet. Die freien Gewerkschaften betrachteten diese noch mehr unter dem Aspekt des Klassenkampfes und intensivierten ihren bereits vor der Weimarer Republik geführten Abwehrkampf gegen die betriebliche Sozialpolitik (Meyer 1959: 93; Sachse 1987: 61). Die Arbeitgeber begannen im Zuge der Werksgemeinschaftsbewegung und der Förderung gelber Werkvereine, mit betrieblicher Sozialpolitik staatlichen sozial- und tarifpolitischen Interventionen sowie gewerkschaftlichen Versuchen der Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktkontrolle entgegenzuwirken. Vor allem die Schwerindustrie benutzte betriebliche Sozialpolitik als Kampfinstrument gegen die kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die staatliche Absicherung des Tarifvertragssystems und die staatliche Sozialpolitik. Sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Gewerkschaftsseite ist die Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes sowie die darauf folgende Konstituierung des Betriebsrätewesens der entscheidende Faktor für das Verhältnis der Verbände zur betrieblichen Sozialpolitik.

2.1 Die Arbeitgeber: Werksgemeinschaft und soziale Betriebspolitik

Die Arbeitgeber befürchteten, das Betriebsrätewesen würde den Einfluss der Gewerkschaften im Betrieb konsolidieren (vgl. dazu Brauweiler 1930: 24). Als Gegengewicht intensivierten vor allem die Unternehmen des Ruhrbergbaus und der Schwerindustrie die betriebliche Sozialpolitik (Weisbrod 1989: 136; Kleinschmidt 1992). Betriebliche Sozialpolitik stellte vor allem für die Unternehmensleitungen der Schwerindustrie ein institutionelles Substitut zur Organisierung der Arbeitnehmer in zentralistischen Gewerkschaftsverbänden dar. Dem Zentralismus des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes und der freien Gewerkschaften setzten sie das Koalitionsprinzip der Betriebsorganisation gegenüber.

Mitte der 1920er Jahre führte diese Politik zur Werksgemeinschaft, d.h. zur Idee, durch die Gründung einer Werksgemeinschaft zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaft den gewerkschaftsfreien Betrieb zu bewahren bzw. wiederzuerlangen (Weisbrod 1989: 147). Das Konzept der Werksgemeinschaftsidee zielte darauf, alle wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten im Betrieb und nicht überbetrieblich und durch kollektive Verträge und Organisationen zu regeln. Insbesondere der Schwerindustrie ging es darum, mit Hilfe betrieblicher Sozialpolitik und gezielter Schulungen „ihre Arbeiter-

schaft von der Sozialdemokratie und den Gewerkschaften zu trennen“ (Weisbrod 1978: 272). Mitte der 1920er Jahre bauten viele Unternehmen ihre betrieblichen Sozialleistungen aus. In den Jahren 1926 bis 1930 nahmen in der Montanindustrie bei der GHH (Gute Hoffnungshütte), den VSt (Vereinigte Stahlwerke), Hoesch, Mannesmann und Klöckner die freiwilligen sozialen Leistungen gar stärker zu als die gesetzlichen (Weisbrod 1978: 71).

Gleichwohl kam es auf Wirtschaftsseite hinsichtlich der betrieblichen Sozialpolitik zu Meinungsverschiedenheiten (vgl. Sachse 1987: 58-90). Der Werksgemeinschaftspolitik der Schwerindustrie stand die Arbeitsgemeinschaftsstrategie entgegen, d.h. der integrationistische Kurs von Vertretern der Metall-, Elektro- und Chemie-Industrie (Siemens, AEG, Borsig, Bosch und IG Farben), darunter vor allem des Berliner Metallindustriellen Ernst von Borsig, des Siemensdirektors Karl Köttgen und des Braunkohle-Industriellen Paul Silverberg (Sachse 1987: 66; Silverberg-Kontroverse 1926, vgl. Weisbrod 1978: 246-298). Diese lehnten die staatliche Sozialpolitik nicht rundherum ab, sondern zählten sie zum Aufgabenbereich der Arbeitgeberverbände. Im Gegensatz zur Schwerindustrie erkannte die IG Farben die politische Ordnung der Weimarer Republik sowie SPD und Gewerkschaften grundsätzlich an. Auch sie kritisierte freilich den sozialen Interventionsstaat, aber weit aus weniger radikal und ideologisch aufgeladen als Unternehmer der Eisen- und Stahlindustrie (Plumpe 1990: 491-545). Jedoch war die Schwerindustrie durch die Schaffung eines Exportrückvergütungssystems mittels einer Reihe von Abkommen zwischen 1924 und 1926 zunehmend in der Lage, die verarbeitende Industrie ökonomisch an sich zu binden, und so musste sich letztere mehr und mehr den sozial- und tarifpolitischen Vorstellungen der Schwerindustrie beugen (vgl. Nocken 1977).

Gegen Ende der Weimarer Republik verstärkten sich auf Wirtschaftsseite Tendenzen, die betriebliche Sozialpolitik von der klassenpolitischen Instrumentalisierung zu befreien. So arbeiteten Ende der 1920er Jahre Vertreter der Arbeitgeberverbände in Interaktion mit dem Institut für Betriebssoziologie und soziale Betriebslehre von Götz Briefs intensiv daran, die betriebliche Sozialpolitik neu, und zwar positiv zu begründen (Sachse 1987: 92-97). In Abgrenzung zur Werksgemeinschaftsbewegung entwickelten sie das Konzept der „sozialen Betriebspolitik“ (vgl. Briefs 1930). Dieses Konzept definierte betriebliche Sozialpolitik als „Zusammenfassung sämtlicher vom Betrieb ausgehender Maßnahmen und Einrichtungen, die auf den Betrieb als soziales Gebilde gerichtet sind“ (Schwenger 1932: 5-6). Roland Brauweiler (1930),

geschäftsführendes Präsidialmitglied der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, sah durch die Werksgemeinschaftsidee die Legitimität der Arbeitgeberverbände bedroht. Er definierte soziale Betriebspolitik als Aufgabe der Arbeitgeberverbände:

Es ist nicht Aufgabe des Arbeitgeberverbandes [...] selbst soziale Betriebspolitik zu betreiben. Er hat aber die Pflicht, in der erziehlichen Einwirkung auf die angeschlossenen Unternehmer diesen Aufgabenkreis in seiner ganzen Bedeutung immer wieder hervorzuheben [...] Die Bedeutung der sozialen Betriebspolitik reicht ja über die engeren Interessen des einzelnen Betriebes weit hinaus (Brauweiler 1930: 24-25).

Die Initiativen zur Ausweitung der betrieblichen Sozialpolitik während der Weimarer Republik und in der Zeit des Nationalsozialismus führten schließlich zu einer Verstärkung der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen in den 1920er und 1930er Jahren. Die chemische Industrie, und dort vor allem die IG Farben, wiesen die höchsten betrieblichen Sozialleistungen aller Branchen auf (Zollitsch 1990: 117; o.A. 1989: 22). Ende der 1920er Jahre gab die IG Farben 8 Prozent der Lohnkosten für Zwecke der betrieblichen Sozialpolitik aus (Mason 1977: 337). Nach einer Analyse von Ludwig Preller (1938: 31) betrug die freiwilligen Sozialleistungen der IG Farben 1936 367 Prozent ihrer gesetzlichen Aufwendungen, 89,5 Prozent ihres Gewinns, 21,3 Prozent der gesamten Lohn- und Gehaltssumme und 7,3 Prozent des Aktienkapitals. Eine ähnlich hohe Ausweitung der betrieblichen Sozialpolitik stellte Preller (1938) nur in Betrieben der Maschinen-, Werkzeug- und Elektroindustrie, wozu Siemens zählte, fest. Hier betrug die freiwilligen Sozialleistungen 154,6 Prozent der gesetzlichen Sozialaufwendungen, 81,7 Prozent des Gewinns, 7 Prozent der gesamten Lohn- und Gehaltssumme und 7,9 Prozent des Aktienkapitals.

Nicht nur hinsichtlich des Umfangs, sondern auch hinsichtlich der Positionen zur betrieblichen Sozialpolitik traten also in der Weimarer Republik auf Wirtschaftsseite erhebliche Unterschiede auf. Die Unterschiede hängen mit der Beurteilung des Betriebsrätewesens durch die Werksleitungen zusammen. Unternehmen der elektrotechnischen Industrie (Siemens) und der chemischen Industrie (IG Farben), die Betriebsräte als nützliche Einrichtung wahrnahmen sowie zur Verbesserung der Produktionsabläufe und der innerbetrieblichen Kommunikation nutzten, und wo gleichzeitig die Betriebsräte eine lange Amtszeit aufwiesen (vgl. dazu Plumpe 1992: 50, 52-53), betrieben betriebli-

che Sozialpolitik weniger als ideologische Offensive sondern ökonomisch und produktiv orientiert (Zollitsch 1990: 114 - 119). Unternehmer, die sich den Betriebsräten korporativ zuwandten, arbeiteten mit diesen vor allem auf dem „soziale[n] Gebiet“ (Winschuh 1930: 233; Herv. d. Winschuh) zusammen. Die Werkleitungen des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie, bei denen eine „sehr viel negativere Einschätzung des Betriebsrätegesetzes“ (Plumpe 1992: 52) vorherrschte und die dieses aufheben wollten, bedienten sich dagegen der betrieblichen Sozialpolitik, um dem Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben entgegenzusteuern.

2.2 Die freien Gewerkschaften: Syndikalismus und Vergewerkschaftung

Die mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 geschaffenen Betriebsräte, welche vor allem die im Ruhrbergbau geschaffenen politischen Arbeiterräte und revolutionären Betriebsräte neutralisieren sollten (Brigl-Matthiaß 1926: 2), stellten für die Gewerkschaften eine ambivalente Institution dar. Die freien Gewerkschaften sahen in den Betriebsräten zwei syndikalistische Gefahren: erstens den fortbestehenden revolutionären Syndikalismus, der die Betriebsräte als politische Organe begriff und durch die revolutionären Räte, die selbstständigen Rätezentralen und die kommunistische Zellenbildung vorangetrieben wurde;⁵ zweitens den „rechten“ Betriebssyndikalismus, d.h. die Werksgemeinschaftsbewegung der Unternehmer und die betriebsgemeinschaftlichen Tendenzen der Betriebsräte, wenn diese auf Kosten der Verbandssolidarität mit Firmenleitungen Löhne und Arbeitsbedingungen in den Betrieben regelten. Eine in Richtung des revolutionären oder des betrieblichen Syndikalismus ausgeübte Betriebsorganisation suchten die freien Gewerkschaften daher sehr schnell durch eine Vergewerkschaftung der Betriebsräte zu unterbinden.⁶

Insbesondere bis zu den ersten Betriebsrätewahlen 1920/1921 hatten die Gewerkschaften daher eine sehr skeptische Haltung gegenüber dem Betriebsrätewesen, und damit verbunden auch gegenüber der betrieblichen Sozialpolitik. Das Betriebsrätegesetz stellte dem zentralisierten Koalitionsprinzip

⁵ So versuchten KPD und USDP über die Betriebsräte und die RGO (Revolutionäre Gewerkschaftsopposition) den Rätegedanken zu verwirklichen (Kießmann 1979: 51-52).

⁶ Auf das revolutionäre Betriebsrätewesen wird im Folgenden nicht näher eingegangen.

der Gewerkschaften das dezentralisierte Koalitionsprinzip der Betriebsorganisation gegenüber (Wünsch 1922: 42), welches eben in die revolutionäre Richtung oder zur Betriebsgemeinschaft der Betriebsräte mit den Werksleitungen umkippen konnte. Die Position der Gewerkschaften zur betrieblichen Sozialpolitik wurde maßgeblich durch die Auseinandersetzung mit dem rechten Syndikalismus bestimmt. Mit dem Betriebsrätegesetz mussten die Gewerkschaften ihre Befürchtung, dass die Maßnahmen der betrieblichen Sozialpolitik die Arbeiter an den Betrieb binden würden und von der gewerkschaftlichen Solidarität entfernten, noch viel ernster nehmen. Im „Proletarier“, der Verbandszeitschrift des Fabrikarbeiterbundes Deutschland, wurde dieser Punkt bezogen auf die betrieblichen Pensionskassen wie folgt zum Ausdruck gebracht:

Solche zweifelhaften Wohlfahrtseinrichtungen tragen sicher nicht dazu bei, die innere Freiheit zu gewährleisten, sondern sie sind geeignet, den Arbeiter zum Heloten zu machen, sofern er in den Genuß dieser Wohlfahrtseinrichtungen kommen will (Proletarier 1929: 197; zit. nach Meyer 1959: 117, Fn. 2).

Selbst der Theoretiker der christlichen Gewerkschaften, Theodor Brauer (1920: 40), warnte vor der betrieblichen Sozialpolitik deutlich: „Wohlfahrtseinrichtungen waren von jeher ein Mittel in der Hand kluger Arbeitgeber, die Arbeiter in verschiedene Parteien zu spalten.“

Trotz – oder besser: gerade wegen – des zwischen Gewerkschaften und Wirtschaft ausgefochtenen Kampfs um die „Seele des Arbeiters“ (Thyssen) zeigten sich jedoch gerade auf Grundlage des Betriebsrätegesetzes bereits in der Weimarer Republik erste Anzeichen einer kollektiven Regelung, und nicht nur einer vom Unternehmer einseitig machtpolitisch motivierten Einführung von sozialpolitischen Leistungen im Betrieb. So legte das Gesetz auch eine Mitwirkung der Betriebsräte an Pensionskassen und sonstigen Wohlfahrtseinrichtungen fest (§ 66 Abs. 3).⁷ Viele Betriebsräte, auch in der Metallindustrie, nahmen diese Aufgabe sehr ernst, und auch bei einigen Unternehmensleitungen fand die Mitwirkung der Betriebsräte an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen Rückhalt (König 1991: 85-86).

Je mehr Betriebsräte die Gewerkschaften stellten, desto mehr erlaubte ihnen diese Mitwirkungsregelung nun auch, ihren Kampf gegen die betriebliche

⁷ Im Betriebsverfassungsgesetz von 1952 wurde diese Mitwirkungsregel übernommen (§ 56 Abs. 1), im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 vgl. § 87 (1).

Sozialpolitik abzuschwächen. Bereits bei den ersten Betriebsrätewahlen waren die Listen der freien Gewerkschaften sehr erfolgreich und eine wachsende Vergewerkschaftlichung des Betriebsrätewesens zu beobachten (Brigl-Matthiaß 1926: 74). Anfang 1921 war die Mehrzahl der Betriebsräte in den freigewerkschaftlichen Betriebsrätezentralen organisiert und erfasst (Brigl-Matthiaß 1926: 40).

In der Tat haben so selbst die freien Gewerkschaften ihre Betriebsräte aufgefördert, an betrieblichen Pensionskassen mitzuwirken (Meyer 1959: 119). Gegen Ende der Weimarer Republik entwickelten sich zwischen Betriebsräten und der Gewerkschaft Austauschbeziehungen und es fand ein Prozess der gegenseitigen Integration statt. Ehrgeizige und intelligente Betriebsräte erkannten zudem die Aufstiegsmöglichkeiten in Gewerkschaft, in Partei oder Sozialverwaltung (vgl. Wunsch 1930: 234). Betriebsräte, die an einer Karriere nach ihrer Zeit als Betriebsrat arbeiteten, unterstützten die Gewerkschaften bei der Mitgliederkontrolle und der Beitragskassierung. Die Gewerkschaften wiederum, die von der Professionalität und Kompetenz der Betriebsräte nur profitieren konnten, boten den Betriebsräten Schulungen und Rechtsschutz an (Plumpe 1992: 59). Mit der Integration der Betriebsräte in die Gewerkschaften entspannten sich auch die Positionen der Gewerkschaften zur betrieblichen Sozialpolitik (Reichwein 1965: 40).

Es mehrten sich auf Seiten der Betriebsräte und Gewerkschaften Stimmen, die sich der betrieblichen Sozialpolitik kooperativ zuwandten (Sachse 1987: 102-106; Meyer 1959: 143; Lübke 1930). In einer Studie des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) von 1930 über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde der Siemens Konzern besonders hervorgehoben: Auf dem Gebiet des Betriebsrätewesens gestalteten sich die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern „besonders glatt und stetig“ (IAA 1930: 20). Als Gründe nannte der Bericht die Sozialpolitische Abteilung sowie die Beständigkeit unter den Betriebsräten (IAA 1930: 20). Zwar lag auf Seiten der Gewerkschaften in der Weimarer Republik keine „offizielle und eindeutig positive gewerkschaftliche Stellungnahme zur betrieblichen Sozialpolitik“ (Reichwein 1965: 40) vor, jedoch, so Reichwein (1965: 40), „werden am Ende der zwanziger Jahre einige Stimmen laut, die sich für eine abgewogenere Beurteilung und eine positivere Haltung der Gewerkschaften gegenüber der betrieblichen Sozialpolitik einsetzen.“ Die Mitwirkungsregel im Betriebsrätegesetz brachte also eine kollektive Regulierung der betrieblichen Sozialpolitik mit sich. Sie erzeugte gleichwohl auf die Gewerkschaften

Druck, die Beziehung zwischen betrieblicher Sozialpolitik und gewerkschaftlicher Tarif- und Lohnpolitik zu definieren. Am Ende der Weimarer Republik war so die Frage nach einer überbetrieblichen Regulierung der betrieblichen Sozialpolitik aufgeworfen.

3. Betriebliche Sozialpolitik und Tarifpolitik

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges brach die betriebliche Sozialpolitik zunächst zusammen. Pensionen wurden meist aus dem laufenden Ertrag der Unternehmen gezahlt. Nach der Währungsreform 1948 konsolidierte sich die betriebliche Sozialpolitik jedoch sehr schnell, vor allem aufgrund der weiter bestehenden Steuerfreiheit von Rückstellungen. Viele Unternehmen gründeten neue Altersvorsorgeeinrichtungen. In den 1950er Jahren waren daher in vielen Unternehmen die Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen höher als das Eigenkapital. Auf Initiative der Mitbestimmungsträger, insbesondere der Arbeitsdirektoren, schufen 1952 Unternehmen der Eisen- und Stahlindustrie sogar eine einheitliche Pensionsordnung, um den Arbeitskräfteaustausch zwischen den Unternehmen zu erleichtern (Buhl 1965: 110-111). Ähnliche überbetriebliche Regelungen wurden für die außertariflichen Angestellten in der Bergbau- und Eisenindustrie sowie für Arbeiter der chemischen Industrie geschaffen. Infolge dessen trat die betriebsbindende Funktion der betrieblichen Sozialpolitik immer mehr in den Hintergrund (Reichwein 1965: 114). Betriebliche Sozialpolitik wurde zum Gegenstand der überbetrieblichen Regulierung der Arbeitsbedingungen.

3.1 Tarifpolitische Instrumentalisierung der betrieblichen Sozialpolitik in Hessen und Bayern durch die Arbeitgeber

In den 1950er Jahren starteten Unternehmen eine Offensive zur Ausweitung der betrieblichen Sozialpolitik, insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge (Reichwein 1965).⁸ Der Name des für Sozialpolitik zuständigen Ausschusses

⁸ Die Rückwirkungen der Rentenreform 1957 auf die betriebliche Altersvorsorge (vgl. dazu Reichwein 1965: 11; Buhl 1965: 126-127) können im Rahmen dieses Beitrages nicht angesprochen werden. Ebenso wenig können die für die Position der IG Metall zur betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik wichtigen Lohnfortzahlungsgesetze von 1957, 1961 und 1970 und der Metallarbeiterstreik für die Lohnfortzahlung von 1956/

der BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), „Ausschuss für Sozialversicherung und betriebliche Sozialfürsorge der Bundesvereinigung“, deutet an, dass der Verband der betrieblichen Sozialpolitik gegenüber der staatlichen einen gleichberechtigten Status eingeräumte. Im Jahre 1957 betrug in der chemischen Industrie der betriebliche Sozialaufwand für Pensionen 10,3 Prozent der bereinigten Bruttolohngehaltssumme. Im Eisen-, Stahl-, Blech- und Metallwarengewerbe waren es 3,6 Prozent (Buhl 1965: 134).

Die Arbeitgeber verfolgten mit der Ausweitung der betrieblichen Sozialpolitik in den frühen 1950er Jahren strategische Ziele. In den Tarifkonflikten Hessen (1951)⁹ und Bayern (1954)¹⁰ versuchten sie, durch Angebote zur Ausweitung der tariflichen und betrieblichen Sozialpolitik die Streikmacht der IG Metall zu schwächen (vgl. dazu Plum 1955: 92-93). Die Provokation der Gewerkschaften durch die betriebliche Sozialpolitik ließen sich die Arbeitgeber zu jener Zeit durch Umfragen belegen. So zeigte eine Befragung der Bosch-Gesellschaft, „wie sehr die Gewerkschaften, die in der Gewährung *freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen* einen Angriff auf ihre Verbandsinteressen sehen, *an dem überwiegenden Teil der arbeitenden Menschen in den Betrieben vorbeigehen*“ (Der Arbeitgeber vom 5. Mai 1955, 9. Jg., 314; Herv. durch „Der Arbeitgeber“). Dieselbe Befragung kam zudem zu dem Ergebnis, dass „sich nur 2% der Belegschaft für höhere Löhne an Stelle von betrieblichen Sozialleistungen aussprachen“ (Der Arbeitgeber vom 5. Mai 1955, 9. Jg., 314).

Die IG Metall bekämpfte die Offensive der Arbeitgeber heftig, weil diese dem Konzept der aktiven Lohnpolitik im Wege stand, das von Viktor Agartz

1957 diskutiert werden. Weitere Analysen zu den Interessen der Verbände an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik sollten dennoch die Expansion der staatlichen Sozialpolitik nicht unberücksichtigt lassen.

⁹ Im Tarifkonflikt Hessen (27. August bis 22. September 1951) durch das Angebot einer Tarifsozialzulage (Hausstands- und Kinderzulagen; vgl. IGM-Dokument 32, I: 190).

¹⁰ Im Tarifkonflikt Bayern (9. bis 31. August 1954) brach nach Ansicht der IGM-Funktionäre die Streikunterstützung in den Werken von Kugelfischer und SKF (Schweinfurt) zusammen, weil diese Firmen eine immense betriebliche Sozialpolitik betrieben (vgl. IGM-Dokument 71, I: 531; vgl. auch Kalbitz 2001: 109).

entwickelt worden war.¹¹ Ferner befürchtete sie betriebsyndikalistische Tendenzen und eine abnehmende Bindung der Belegschaften an die Gewerkschaften. Viktor Agartz selbst bezeichnete in einem Referat auf der IGM-Vorstandssitzung am 5. November 1953 die betrieblichen sozialen Zuwendungen als „eine Möglichkeit, die Betriebsbelegschaft an den Betrieb zu binden und sie sogar in einen gewissen Gegensatz zu den Gewerkschaften zu bringen“ (IGM-Dokument 57, I: 339).

Die IG Metall reagierte auf die Provokation der Arbeitgeber mit der Initiative zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den Betrieben (so auch Bergmann et al. 1975: 304).¹² Auf der Beiratssitzung der IG Metall am 27./28. April 1955 brachte Otto Hessler, von 1955 bis 1958 Leiter des Referats Vertrauensmänner beim Vorstand der IG Metall, diesen Zusammenhang deutlich auf den Punkt:

Auch die Aufklärung über das, was heute unter ‚Sozialer Betriebsgestaltung‘ verstanden wird, gehört in das Aufgabengebiet des Vertrau-

¹¹ Viktor Agartz war von 1947 bis 1955 Mitgeschäftsführer und von 1951 bis 1955 Leiter des vom DGB gegründeten Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts (WSI).

¹² Mit dem Institut der *gewerkschaftlichen Vertrauensleute* beabsichtigten die Gewerkschaften, ehrenamtliche Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben zu installieren, um so der Betriebsferne der Gewerkschaften entgegenzuwirken und die Betriebsräte einer stärkeren gewerkschaftlichen Kontrolle zu unterwerfen. Die IG Metall konnte dabei auf Vorbilder aus den 1920er Jahren zurückgreifen. Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind von den *betrieblichen Vertrauensleuten* zu unterscheiden, die auf eine Initiative der Unternehmensleitungen zurückgehen und versuchen, den Einfluss der Gewerkschaften in den Betrieben zu mindern (gelbe Werkvereine in der Weimarer Republik). In den Industriesektoren kam es nur in der chemischen Industrie zur Einsetzung von betrieblichen Vertrauensleuten. Die drei „Großen“, BASF, Bayer und Hoechst, galten in dieser Hinsicht als besonders engagiert (Markovits 1986: 294). Hier gab es z.T. schon seit 1946 ein System betrieblicher Vertrauensleute, welches die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit schwächen sollte; dieses System wurde sukzessive durch Betriebsvereinbarungen abgesichert. Die IG Chemie reagierte auf die betrieblichen Vertrauensleute im Jahr 1979 mit einer Satzungsänderung, die die Berufung der betrieblichen zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten erlaubte. 1981 bis 1983 führten die Tarifverbände Verhandlungen über einen Tarifvertrag zu gewerkschaftlichen Vertrauensleuten (o.A. 1989: 167). Die von den Chemietarifpartnern geschlossene „Sozialpartner-Vereinbarung über Vertrauensleute“ vom 25. Januar 1983 legte schließlich fest, dass in solchen Betrieben, in denen betriebliche Vertrauensleute gewählt werden, in Zukunft auch gewerkschaftliche Vertrauensleute gewählt werden sollen. Die Arbeitgeber erkannten in dieser Vereinbarung die gewerkschaftlichen Vertrauensleute an (BAVC/IG BCE 2004).

enskörpers. Durch die sogenannten freiwilligen Sozialleistungen, die nur einen Teil der sozialen Betriebsgestaltung darstellen, vergrößert sich die Gefahr, dass unsere Tarifgebilde und die Tarifpolitik schlechthin durchlöchert und wirklichkeitsfremder werden, denn das, was an freiwilligen Leistungen bezahlt wird, sogenannte Lohnnebenkosten – wie es die Unternehmer ausdrücken –, und die schon 9 bis 40 Prozent der Lohnsumme ausmachen, erzeugt ja nicht nur eine Betriebsbindung bei der Belegschaft, sondern schwächt entscheidend die Anziehungskraft der Gewerkschaften (IGM-Dokument 75, I: 577).

Was erklärt die harsche Reaktion der IG Metall auf die Offensive der Arbeitgeber? In den frühen 1950er Jahren stand die IG Metall vor einem gewaltigen Bindungsproblem: Die Altersgruppe der 30- bis 40-jährigen, die in der Weimarer Republik zum stabilen Kern der Gewerkschaft zählte, war durch den Krieg nahezu nicht mehr im Verband vertreten und der Mitgliederzugang war zwischen 1951 und 1954 gering. Verschärft wurde diese Situation, weil sich verschiedene Kräfte um den Zugriff auf die Betriebsräte und die Belegschaften stritten (Kleßmann 1979): KPD und SPD über ihre Betriebsorganisationen, die IG Metall selbst und daneben die Unternehmer, die durch freiwillige soziale Leistungen betriebssyndikalistische Tendenzen förderten. In den frühen 1950er Jahren konkurrierten somit verschiedene Kräfte um die Arbeitnehmerschaft in den Betrieben. Hinzu kam, dass viele Betriebsräte ein sichtlich starkes Interesse an „nachweisbaren Erfolgen in der betrieblichen Sozialpolitik“ (Reichwein 1965: 145) hatten, um sich auf diese Weise gegenüber den Belegschaften zu legitimieren. Daraus ergaben sich oftmals erhebliche Spannungen zwischen den Gewerkschaften und den Betriebsräten (Reichwein 1965: 145). Eine vom IGM-Vorstand eingesetzte Untersuchungskommission zur Nachbearbeitung des Tarifkonfliktes in Bayern (1954) schilderte die Lage in den Werken von Kugelfischer und SKF folgendermaßen:

Die Kugellager-Industrie drückt der Stadt Schweinfurt ihr Gepräge auf. Durch eine geschickte Betriebspolitik und sogenannte soziale Zuwendungen, darunter auch Wohnungsbau, und ihre noch geschicktere propagandistische Auswertung, ist eine allgemeine Auffassung von den sozialen Kugellager-Unternehmern in Schweinfurt entstanden. Diese Legende wird noch bestärkt, dass maßgebende Gewerkschaftsfunktionäre, darunter vor allem der Kollege Essl, bei verschiedenen Gelegenheiten die vorbildlichen Einrichtungen, vor allem bei Kugelfischer, noch hervorhoben. In den Betrieben Kugelfischer und SKF

entwickelte sich ein Betriebssyndikalismus der Betriebsräte, wie man ihn selten antrifft (IGM-Dokument 71, I: 531, Fn. 10).

3.2 Die Gewerkschaften: Betriebsnahe Tarifverträge und betriebsnahe Tarifpolitik

In Reaktion auf die Ausweitung der betrieblichen Lohn- und Sozialzulagen entwickelten die Gewerkschaften in den 1950er Jahren Konzepte der „betriebsnahen Tarifpolitik“ und der „betriebsnahen Tarifverträge“. Auf Seiten der IG Metall wurde dieses Konzept von Fritz Salm, von 1956 bis 1965 Mitglied im geschäftsführenden Vorstand der IG Metall und zu jener Zeit für Tarifpolitik zuständig, entworfen (Salm 1958).¹³ Bei der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik (IG CPK; seit 1995: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, IG BCE) vertrat Wilhelm Gefeller – von 1949 bis 1969 Vorsitzender der IG CPK – dieses Konzept. Zur Idee der betriebsnahen Tarifpolitik kam es, weil aufgrund der sich korporativ entwickelnden Beziehungen zwischen Unternehmensleitungen und Betriebsräten und den damit zusammenhängenden betrieblichen Zulagen und Lohnaufschlägen die Tarif- und Effektivlöhne immer weiter auseinander klafften (Lohndrift; vgl. dazu Deppe et al. 1973: 228; Markovits 1986: 291; IG CPK 1990: 473).

In der chemischen Industrie – wo die „Barone“ von Hoechst, Bayer und BASF mit den Unternehmensleitungen erhebliche Zuschläge aushandeln konnten (Markovits 1986: 291) – wurde der Betriebsrat von der Belegschaft zunehmend als der Garant für Einkommensverbesserung wahrgenommen. In

¹³ Salm (1961a) unterscheidet strikt zwischen „betriebsnahen Tarifverträgen“ und „betriebsnaher Tarifpolitik“: „Unter ‚betriebsnahen Tarifverträgen‘ verstehen wir Verträge, die betrieblich gewachsene Lohn- und Arbeitsbedingungen so weit wie möglich in tarifvertragliche Normen mit Rechtsanspruch zu bringen suchen. Unter ‚betriebsnaher Tarifpolitik‘ verstehen wir eine bewusste Ausnutzung der besonderen wirtschaftlichen und technischen Verhältnisse eines jeden Betriebes zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Einbeziehung möglichst vieler Betriebsfunktionäre in die Gestaltung des Tarifvertrages.“ (Salm 1961a: 1) Sowohl in der gewerkschaftlichen Diskussion als auch in der wissenschaftlichen Literatur werden „betriebsnahe Tarifverträge“ und „betriebsnahe Tarifpolitik“ jedoch oftmals als Synonym verwandt. Auch im Folgenden wird die Salmsche Differenzierung nicht weiter berücksichtigt. Gleichwohl sei darauf verwiesen, dass nach Salms Verständnis betriebsnahe Tarifpolitik im Gegensatz zu betriebsnahen Tarifverträgen die Beteiligung (gewerkschaftlicher) Betriebsvertreter zur Voraussetzung hat.

Reaktion auf diese Entwicklung schlug Gefeller nach einer Informationsreise zu den US-amerikanischen Gewerkschaften auf einer Hauptvorstandssitzung der IG CPK im August 1955 das damals noch vage formulierte Konzept einer *betriebsnahen Tarifpolitik* vor, d.h. eine Abkehr von großflächigen Tarifen durch betriebsnahe Lohnpolitik. In der Niederschrift der damaligen Vorstandssitzung wurde festgehalten:

Man ist zu der Überzeugung gekommen, dass je großflächiger ein Tarif, desto geringer die Chance der Gewerkschaft im Einzelbetrieb ist [...] Die Stärke der Organisation muss identisch sein mit dem Lohn, der in den Betrieben verdient wird (zit. nach IG CPK 1990: 474).

Das Konzept konnte sich weder innerhalb der Gewerkschaft durchsetzen noch traf es bei der Gegenseite auf Zustimmung. Die ablehnende Haltung der Arbeitgeber hatte zwei Gründe: Erstens wollten sie sich ihre betrieblichen Zuschläge erhalten, um ihre Machtposition gegenüber der Arbeitnehmerschaft, die ja durchaus auch noch kommunistische Tendenzen aufwies, nicht zu gefährden (IG CPK 1990: 474). Zweitens wollten die Unternehmensleitungen unter allen Umständen einen zu großen Einfluss der Gewerkschaften auf der Betriebsebene verhindern (Markovits 1986: 297).

Auch in der IG Metall gab es in den 1950er Jahren Funktionäre, die sich für Betriebsnähe in der Tarifpolitik aussprachen (Markovits 1986: 194; Deppe et al. 1973: 228). Auch hier bestand das Problem der Lohndrift. Auf dem 5. Kongress der IG Metall 1958 skizzierte Fritz Salm in seiner Rede das Konzept betriebsnaher Tarifverträge. Salm begründete die Notwendigkeit betriebsnaher Tarifverträge damit, dass die Lohnbestimmung der Tarifverträge aufgrund der betrieblichen Zulagen und der betrieblichen Lohnfindungen unter Zustimmung oder mit stillschweigender Duldung der Betriebsräte keinen Bezug mehr zu den Effektivlöhnen hätten (Salm 1958: 1-2).

Salms Rede hatte auf die Gewerkschaft Wirkung. Auf dem 6. Gewerkschaftstag der IG Metall wurde im Zusammenhang mit den betriebsnahen Tarifverträgen sogar die Forderung einer tariflichen Sicherung der betrieblichen Sozialleistungen diskutiert (Salm 1961b: 3). 1959 schlug die IG Metall bei Verhandlungen im Tarifbezirk Nordwürttemberg-Baden eine „Öffnungsklausel des Tarifvertrages zur tariflichen Einzelfallregelung andersartiger Lohnfindungssysteme (Betriebsnähe)“ (IGM-Dokument 23, II: 308, Fn. 3) vor. Salm selbst sprach darüber hinaus zwischen 1959 und 1963 immer wieder die Frage betriebsnaher Tarifverträge in der Eisen- und Stahlindustrie an

(IGM-Dokument 91, II: 981; IGM-Dokument 28, II: 327). Die Forderung wurde 1961 schließlich ins Arbeitsprogramm der IG Metall aufgenommen (vgl. hierzu IGM-Dokument 61, II: 696).

Wie in der chemischen Industrie, so lehnten auch im Metallbereich die Arbeitgeber die Idee betriebsnaher Tarifverträge insgesamt ab. Im Zusammenhang mit dem 1959er Öffnungsklauselvorschlag warfen sie der IG Metall vor, mit betriebsnahen Tarifverträgen den Arbeitgeberverband zerschlagen zu wollen (IGM-Dokument 24, II: 326). Die Arbeitgeber wollten es sich des Weiteren nicht nehmen lassen, auf Konjunkturschwankungen schnell mit Lohn- und Gehaltsabbau reagieren zu können. Zudem erklärten sie, die Tarifierung von betrieblichen Lohnfindungsprozessen sei für schwächere Betriebe problematisch, weil diese die Tarifierung nicht anwenden könnten (Salm 1958: 2). 1962 verabredeten schließlich verschiedene zentrale Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände Maßnahmen,¹⁴ die helfen sollten, die Anstrengungen der IG Metall zu einer betriebsnahen Tarifpolitik zu blockieren, darunter den Kernsatz, dass „Maßstab der lohnpolitischen Verhandlungen [...] die wirtschaftliche Gesamtsituation sein [muss], nicht aber die Lage einzelner Unternehmer oder bestimmter Branchen“ (IGM-Dokument 66, II: 721, Fn. 9).

In der IG Metall blieb das Konzept betriebsnaher Tarifpolitik am Ende nur eine Idee. Der Widerstand der Unternehmer und die Befürchtung der Gewerkschaftsfunktionäre, dass ihre Position durch die Dezentralisierung von Entscheidungskompetenzen langfristig geschwächt werden würde, sind die wesentlichen Ursachen dafür (Deppe et al. 1973: 228; Bergmann et al. 1975: 174; Markovits 1986: 195).

4. Der Weg in die Riesterrente: Die Integration der betrieblichen Sozialpolitik in die Tarifpolitik

Besonders in der chemischen Industrie blieben die Lohndrift und vor allem die Sozialdrift, die durch die betrieblichen Sozialzulagen entstand, als Problem über die Jahre bestehen. Die Unternehmer der großen Konzerne betrieben hier eine gezielte betriebliche Personal- und Sozialpolitik (Schudlich 1982: 160). Die Betriebsräte der großen Chemiekonzerne wiederum beein-

¹⁴ Aus den IGM-Dokumenten ergibt sich nicht, ob sich dieses Treffen nur auf den Metallsektor bezog oder auch Verbände der anderen Branchen betraf.

flussten die Aufstellung der Forderungen der Tarifkommission der IG CPK. Zum Teil – wie bei Hoechst – besaßen sie dort eine Stimme und setzten sich für Tarifabschlüsse auf einem Niveau ein, „das es ihnen ermöglicht[e], noch genügend Spielraum für die innerbetriebliche ‚zweite Lohnrunde‘ zu haben“ (o.A. 1989: 150). Hinzu kam, dass die Betriebsräte mit den Unternehmensleitungen verstärkt Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Sozialpolitik abgeschlossen hatten. So wurde bei Hoechst bereits 1953 eine Betriebsvereinbarung zu einer Jahresprämie und Erfolgsbeteiligung abgeschlossen und 1960 die Ausgabe von Belegschaftsaktien vereinbart. Bei Hoechst wurde die betriebliche Sozialpolitik im Sozialausschuss ausgehandelt. Diesem gehörten sechs Mitglieder des Vorstandes und sechs Mitglieder des Gesamtbetriebsrates an (o.A. 1989: 160).

Vierzehn Jahre nachdem Hermann Gefeller von betriebsnaher Tarifpolitik gesprochen hatte, im Jahr 1969, erklärte die IG CPK die betriebsnahe Tarifpolitik zu ihrem tarifpolitischen Schwerpunkt. In Hessen versuchte die Gewerkschaft 1970 die betriebsnahe Tarifpolitik zum ersten Mal umzusetzen, indem sie Firmentarifverträge forderte. Wieder leisteten jedoch die Arbeitgeber Widerstand und es gelang ihnen, durch einen hohen Lohnabschluss in Rheinland-Pfalz die Hessen-Initiative der IG CPK zu unterlaufen (IG CPK 1990: 531). Der nächste Versuch der Gewerkschaft, das Konzept umzusetzen, wurde zum Desaster für die Gewerkschaft. In der Tarifrunde 1971 forderte die IG CPK für alle Bezirke die tarifliche Absicherung des 13. Monatseinkommens (IG CPK 1990: 535). Die Hoechster Kollegen entsagten dem Arbeitskampf jegliche Unterstützung. Sie wollten das 13. Gehalt betrieblich reguliert haben und nicht in den Tarifvertrag geben (o.A. 1989: 150). 1973 schloss der Hoechster Betriebsrat mit der Unternehmensleitung dann auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung zum 13. Monatsgehalt ab (o.A. 1989: 152).

Auf Seiten der Gewerkschaften stellt der gescheiterte Arbeitskampf des Jahres 1971 ein Schlüsselerlebnis dar. Das Kampfmittel Streik versagte, weil wesentliche Teile der Arbeiterschaft – neben den Betriebsräten bei Hoechst nämlich auch die bei Bayer – der Gewerkschaft die Gefolgschaft versagten und die Unternehmer mit diesem Teil der Belegschaft aufgrund der spezifischen Produktionsweise in der chemischen Industrie die Produktion aufrecht erhalten konnten (vgl. hierzu Heinze 1999: 8-9; Schudlich 1982: 149-150). Mitte der 1970er Jahre setzte dann die Sozialpolitik durch Tarifvertrag ein. Maßgeblich dafür war, dass die Chemiewerkschafter die Machtlosigkeit der

Gewerkschaft nicht ausnutzten, sondern im Gegenteil die Gewerkschaft wieder zu stärken versuchten.

Die Chemiearbeitgeber änderten ihr Verhältnis zur betrieblichen Sozialpolitik grundsätzlich. Sie erkannten, dass ihre eigene Stärke und ihr mit den Betriebsräten betriebener Betriebssyndikalismus die Gewerkschaft zu sehr schwächte. Ohne Gewerkschaft hätten sie jedoch vor dem Problem wilder Betriebsräte gestanden. Die Chemiearbeitgeber drängten nun darauf, diese in den Branchentarifvertrag unter der Überschrift „Sozialpartnerschaft“ zu integrieren. Im Herbst 1970 hatten sie überraschend das „10-Punkte-Programm“ verabschiedet, in dem sie der IG CPK „eine umfassende Zusammenarbeit“ in der Manteltarifpolitik, in der Konfliktregelung für gewerkschaftliche Werbung in den Betrieben und in der Berufsbildung anboten und darüber hinaus den Aufbau eines „Systems umfassender gegenseitiger Informationen und Konsultationen“ vorschlugen (Heinze 1999: 10).

Erklärt werden kann diese Wende der Chemiearbeitgeber durch die Zentralisierung ihrer Tarifkoordinierung, die sie bereits Anfang der 1960er Jahre in die Wege geleitet hatten, um den Gestaltungsanspruch der damals noch linken und lohnpolitisch aggressiven Chemiegewerkschaft in den Betrieben zu mindern. So verabschiedeten sie 1960 einen Tabukatalog, der den Firmen enge Vorschriften darüber machte, wie sie sich gegenüber der IG CPK zu verhalten hatten (Markovits 1986: 297-298). Ende der 1970er Jahre verpflichteten die Koordinierungsrichtlinien des Chemiearbeitgeberverbandes die Mitgliedsverbände, ihre Mitgliedsfirmen von der Gewährung übertariflicher Zulagen abzuhalten (Projektgruppe Gewerkschaftsforschung 1979: 124).¹⁵ Die Gewerkschaft reagierte auf die Zentralisierung der Arbeitgeber, indem sie in der Gewerkschaft Entscheidungskompetenzen auf die oberen Ebenen verlagerte (Jacobi/Lang 1979: 202-204).

Der Hauptvorstand der IG CPK griff das Sozialpartnerschaftsangebot der Arbeitgeber auf. In dessen Rahmen wurden in den Tarifverträgen sozialpolitische Leistungen reguliert (Heinze 1999: 11-12). So richteten die Tarifpartner auf Grundlage des Krefelder Abkommens von 1975 den Unterstützungsverein der Chemischen Industrie (UCI) ein. Dieser wird von den Arbeitgebern finanziert, von Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam verwaltet und zahlt an arbeitslose Chemiearbeiter Zuschüsse zum Arbeitslosengeld. Ihm folgte

¹⁵ Zur Tarifkoordinierung beim Chemiearbeitgeberverband in den 1970er Jahren vgl. Projektgruppe Gewerkschaftsforschung (1979: 117-127).

eine Reihe von Tarifverträgen zu sozial- und tarifpolitischen Sonderthemen. 1977 verpflichteten sich die Unternehmen im Tarifvertrag für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss (später Tarifvertrag zur Förderung der Integration von Jugendlichen) auf eine bestimmte Quote jugendlicher Auszubildender ohne Hauptschulabschluss. 1983 kam es zum Tarifvertrag für Alters-Freizeit für Arbeitnehmer ab 58 Jahre, 1985 zum Tarifvertrag über Vorruhestand und Altersteilzeit und 1987 zu dem zur Teilzeitarbeit. 1989 kam es zur Tarifregelung zur Aufstockung vermögenswirksamer Leistungen und 1993 richteten die Tarifpartner eine gemeinsam finanzierte und verwaltete Stiftung zur Förderung der Weiterbildung in der chemischen Industrie ein. Die Sozialpolitik durch Tarifvertrag setzte sich in den 1990er Jahren mit den Tarifverträgen über die Altersteilzeit von 1996 und 2000 und über die Entgeltumwandlung (Altersvorsorge) von 1998 und 2001 fort.

Besonders hinsichtlich der Frühverrentung und Altersvorsorge klafften ab Mitte der 1970er Jahre die Positionen der IGM und der IG CPK zur Sozialpolitik durch Tarifvertrag stark auseinander. Während die Chemiegewerkschaft Tarifvereinbarungen zur sozialen Absicherung von älteren Arbeitnehmern schloss, konnte sich dies in der IG Metall bis vor kurzem nicht durchsetzen. Die IG Metall suchte stattdessen den Weg einer allein durch die gesetzliche Sozialversicherung finanzierten Frühverrentung und beschränkte sich in der Tarifpolitik auf die Regulierung der Löhne und der Wochenarbeitszeit. Gleichwohl wurden in der Metall verarbeitenden Industrie Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit abgeschlossen, so bei Siemens und bei Mercedes Benz (1981). Auch die betriebliche Sozialpolitik – z.B. Betriebsrenten – führten die großen Unternehmen dort weiter.

Hinsichtlich der Sozialpolitik durch Tarifvertrag kam es zwischen der IG Metall und der IG CPK zu zwei zentralen Auseinandersetzungen. Die erste fand Mitte der 1970er Jahre statt, als die IG CPK den Unterstützungsverein UCI gründete. Für die Gründung des Unterstützungsvereins hatte die IG CPK den Abschluss eines Rationalisierungsschutzabkommens geopfert (Jacobi/Lang 1979: 199). Rationalisierungsschutzabkommen wurden seit Mitte der 1960er Jahre in einer Reihe von Branchen abgeschlossen, 1968 auch von der IG Metall (Himmelman 1979: 195-196). Sie dienten der Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung von Arbeitnehmern und sollten seit Mitte der 1970er Jahre vor allem für ältere Arbeitnehmer durch verlängerte Kündigungsfristen und tarifvertraglich vereinbarte Abfindungen deren Entlassung vermeiden helfen. Während die IGM in den 1970er Jahren Entlassungen und Perso-

nalanpassungen durch einen tarifvertraglichen Ausbau des Kündigungsschutzes verhindern wollte,¹⁶ gründete die Chemiegewerkschaft mit den Chemiearbeitgebern den UCI, der diese Entlassungen gerade ermöglichen sollte. Die zweite Auseinandersetzung kam Anfang der 1980er Jahre auf, als sich in der IG Metall die Strategie der Wochenarbeitszeitverkürzung (35-Stunden-Woche) durchsetzte,¹⁷ während die IG CPK in der Tarifpolitik mit dem Tarifvertrag über Vorruhestand und Altersteilzeit die Lebensarbeitszeitverkürzung verfolgte.

Ab Mitte der 1990er Jahre, nachdem die Bundesregierung begonnen hatte, die gesetzlichen Möglichkeiten zur Frühverrentung einzuschränken, intensivierte die IG BCE diese Strategie der Sozialpolitik durch Tarifvertrag. Maßgeblich beeinflusste sie damit auch die Rentenreform von Bundesarbeitsminister Walter Riester (vgl. hierzu Trampusch 2004b). Mit der Rentenreform Walter Riesters rückten die tarifliche und betriebliche Sozialpolitik als Finanzierungsmedium für die Altersvorsorge in den Blickpunkt. Die Reform stärkte die betrieblichen Altersvorsorgesysteme und durch die Förderung von Entgeltumwandlungen auch die tarifvertragliche Regulierung der Altersvorsorge. Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung wurden tarifvertraglich erstmals von der chemischen Industrie aufgegriffen. Dies jedoch bereits 1998, und damit vor der Rentenreform. In der IG Metall wurde die Tarifrrente erst mit der Rentenreform vereinbart. Im Sommer 2002 gründete die IG Metall zusammen mit Gesamtmetall das Altersvorsorgewerk Metallrente, das im Januar 2004 hinsichtlich der angeschlossenen Beschäftigten die 100.000-Grenze erreichte und dem sich bis dahin 5.400 Firmen angeschlossen hatten (IG Metall 2004). Anfang 2004, als die Commerzbank und der Gerling Konzern ankündigten, ihre arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorgesysteme abzubauen, trat die IG Metall zum ersten Mal öffentlich für den Erhalt von Betriebsrenten ein (IG Metall 2004).

¹⁶ Die Metallindustrie erweiterte 1975 den Kündigungsschutz auf alle Arbeitnehmer ab 55 Jahre und mit einer mindestens zehnjährigen Betriebszugehörigkeitsdauer.

¹⁷ Auch in der IG Metall wurden Konzepte zur Lebensarbeitszeitverkürzung diskutiert. Während dort jedoch die Tarifrrente als Zusatzforderung zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit fungierte, konzentrierten sich IG Chemie und die Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten (NGG) gänzlich auf die Lebensarbeitszeitverkürzung (Wiesenthal 1987: 153-154).

Der im Zuge der Riesterreform zum Ausdruck kommende Strategiewechsel der IG Metall in der Frage der tariflichen und betrieblichen Altersvorsorge lässt sich auf mehrere Faktoren zurückführen, die im Rahmen dieses Beitrages nicht systematisch entwickelt werden können (vgl. hierzu Trampusch 2004b). Zum einen hatte Bundesarbeitsminister Walter Riester Mitte der 1990er Jahre in seiner damaligen Funktion als Zweiter Vorsitzender mit seiner Idee zur Gründung von „Tariffonds“ zur Finanzierung der Frühverrentung erhebliche Vorarbeit geleistet, weil er damit die tarifpolitische Wende der IG Metall von der Wochen- zur Lebensarbeitszeitverkürzung einläutete. Zum anderen entwickelte sich im Laufe der Riesterreform und der Tarifrunden 2000 und 2002 eine politische Dynamik, die die IG Metall unter Druck setzte, Tarifverträge für die Altersteilzeit und die Entgeltumwandlung zu öffnen. Des Weiteren dürften die in den 1990er Jahren sich verstärkende Tendenz der Dezentralisierung des Tarifvertragssystems, also die Verbetrieblichung der Regulierung von Lohn und Arbeitszeit, und die Probleme der Streikfähigkeit für die Wendung der IG Metall eine nicht unerhebliche Rolle gespielt haben. Beides hat die IG Metall als tarifpolitischen Verband geschwächt und von ihrer Führung verlangt, einen tarifpolitischen Erneuerungsprozess in Gang zu setzen. Auch die Einwilligung Gesamtmetalls zur tariflichen Altersteilzeit und zum Gemeinsamen Altersvorsorgewerk hat die tarifpolitische Strategie der Gewerkschaft beeinflusst und sollte daher in weiteren Analysen thematisiert werden. Für die Wende der IG Metall dürfte schließlich auch entscheidend gewesen sein, dass sich in den letzten Jahren ihre Einflussmöglichkeiten als politischer Verband abschwächten und Gewerkschaften die staatliche Sozialpolitik heute allgemein weit weniger und über weniger stabile Beziehungen zu Parteien und Parlamentsfraktionen beeinflussen können als in der Vergangenheit (vgl. Trampusch 2004a).

5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In der *Weimarer Republik* war die betriebliche Sozialpolitik Schauplatz der klassenpolitischen Auseinandersetzung zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Die Schwerindustrie versuchte, durch betriebliche Sozialpolitik ihre Beziehungen zu den gelben Werkvereinen und neuen Betriebs- und Arbeiterräten zu konsolidieren, um auf diesem Weg dem politischen Gestaltungs- und Machtanspruch der Gewerkschaften entgegenzusteuern und

das Betriebsrätewesen zu kontrollieren. Betriebsräte versuchten, durch betriebliche Sozialpolitik sich in den Betrieben eine eigenständige Position gegenüber dem Führungsanspruch der Gewerkschaftsspitzen zu institutionalisieren, was zu harschen Konfrontationen zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten führte. Die freien Gewerkschaften definierten ihr Verhältnis zur betrieblichen Sozialpolitik in Abhängigkeit von den Beziehungsstrukturen zwischen Betriebsräten und Firmenleitungen. Je mehr sich das durch das Betriebsrätegesetz geschaffene Betriebsrätewesen jedoch konsolidierte und es den Gewerkschaften gelang, die Betriebsräte in die Gewerkschaft zu integrieren (Vergewerkschaftung), desto mehr wurde die betriebliche Sozialpolitik aufgrund der Mitwirkungsregel von Betriebsräten Gegenstand der betrieblichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen. Gegen Ende der Weimarer Republik entspannte sich das Verhältnis der Arbeitsmarktpartner zur betrieblichen Sozialpolitik. Vor allem die Unternehmensleitungen der jungen Wachstumsbranchen Chemie und Elektrotechnik pflegten kooperative Beziehungen mit den Betriebsräten und integrierten die betriebliche Sozialpolitik in die Betriebspolitik. Auf Gewerkschaftsseite erzeugte die kollektive Regulierung der betrieblichen Sozialpolitik durch Betriebsräte und Werksleitungen jedoch Druck, die Beziehungen zwischen betrieblicher Sozialpolitik und gewerkschaftlicher Tarif- und Lohnpolitik zu definieren.

Im Nachkriegsdeutschland wandten sich die Verbände hinsichtlich der betrieblichen Sozialpolitik von einer klassenpolitischen zu einer tarifpolitischen Instrumentalisierungsstrategie. In den *1950er Jahren* wurde die betriebliche Sozialpolitik zum Gegenstand der Tarifpolitik. Initiativen der Arbeitgeber, die betriebliche Sozialpolitik auszuweiten, machten diese zum Thema in Tarifauseinandersetzungen. Aufgrund der Arbeitgeberinitiativen und der eigenständigen Lohn- und Sozialpolitik der Betriebsräte, mussten die Gewerkschaften nun auf die Frage einer überbetrieblichen Regulierung der betrieblichen Sozialpolitik Antworten suchen. Das Konzept der betriebsnahen Tarifpolitik war eine dieser Antworten, scheiterte aber zunächst, u.a. weil die Arbeitgeber diesem nicht zustimmten. Eine andere Antwort bestand in der Einsetzung gewerkschaftlicher Vertrauensleute in den Betrieben, d.h. in dem Versuch, die Betriebsräte in die Gewerkschaften zu integrieren.

Blieb die betriebsnahe Tarifpolitik in der IG Metall ein Konzept, das nicht umgesetzt wurde, so setzte es sich in der chemischen Industrie *Mitte der 1970er Jahre* durch, nachdem die Chemiearbeitgeber ihren Widerstand gegen die Integration von betrieblichen Zuschlägen in die Tarifverträge abgelegt und

die Gewerkschaft über die Lohn- und Sozialpolitik der Betriebsräte die Kontrolle verloren hatte. Seitdem haben die Tarifpartner in der chemischen Industrie zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen, die sozialpolitische Leistungen tarifierten (tarifliche Sozialpolitik). Von der IG Metall wurde der Chemie-Weg bis Ende der 1990er Jahre als illegitimer Versuch der Einflussnahme der Betriebsräte und Arbeitgeber auf die gewerkschaftliche Lohnpolitik wahrgenommen. In den 1990er Jahren hat die IG BCE Sozialpolitik durch Tarifvertrag dennoch weiter konsolidiert und der Bundesregierung diese bei der Reform der Frühverrentung und Altersvorsorge offensiv als Alternative zur staatlichen Sozialpolitik angeboten und durch staatliche Förderungen verfestigt. Während der Riesterreform in der Rentenversicherung lässt sich dann auch in der Führungsspitze der IG Metall ein Strategiewechsel beobachten. Im Sommer 2002 beschloss die IG Metall den Aufbau eines gemeinsamen Altersvorsorgewerkes mit den Metallarbeitgebern. Der Schritt vom Klassenkampf zur Riesterreife war vollzogen.

Alle Phasen zusammengenommen zeigt sich somit, dass drei Faktoren die Position der Gewerkschaften zur betrieblichen Sozialpolitik bestimmen: die Beziehung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten, das Ausmaß der betrieblichen Sozialpolitik und die Fähigkeit der Gewerkschaften, sich als tarifpolitischer Verband gegenüber der betrieblichen Regulierung der Arbeitsbeziehungen durchsetzen zu können. Wenn Betriebsräte zuviel eigene Lohn- und Sozialpolitik betreiben und es Gewerkschaften nicht gelingt, diese Entwicklung zu kontrollieren, dann stehen Gewerkschaften unter Druck, die betriebliche Sozial- und Lohnpolitik in ihre Tarifpolitik zu integrieren. Eine andere Strategie – die in diesem Beitrag nicht behandelt wird, gleichwohl jedoch in weiteren Analysen über das Verhältnis der Gewerkschaften zur Sozialpolitik unbedingt berücksichtigt werden muss – besteht darin, betriebliche Sozialpolitik durch den Ausbau einer umfassenden und generalisierenden staatlichen Sozialpolitik zur Seite zu schieben.¹⁸ Wollen Gewerkschaften betriebliche Sozialpolitik mit Verträgen kontrollieren, müssen sie diese anerkennen. Sie tun dies, indem sie die betriebliche Sozialpolitik in den Verteil-

¹⁸ Diese Strategie verfolgte die IG Metall bis in die 1990er Jahre hinein, wobei die Erkämpfung der gesetzlichen Lohnfortzahlung Ende der 1950er Jahre das formative Moment dieser Strategie war. Mit dem Ausbau der staatlichen Sozialpolitik steigen die Sozialabgaben und verringert sich der Verteilungsspielraum, der Betriebsräten und Firmenleitungen für übertarifliche Leistungen zur Verfügung steht.

spielraum der Branchentarifverträge aufnehmen. Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände reagieren in ihrer Interessenpolitik einerseits auf die Gewerkschaften. Andererseits versuchen sie – in Situationen, in denen es ihnen opportun erscheint – deren (tarif-)politische Macht mittels betrieblicher Sozialpolitik zu schwächen oder durch tarifliche Sozialpolitik zu stabilisieren.

Die Entwicklung der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik in Deutschland verdeutlicht ferner, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bei der Verfolgung ihrer sozialpolitischen Interessen im wirtschaftlichen Bereich über Freiheitsspielräume verfügen. Sie passen sich opportunistisch an konkrete ökonomische und politische Rahmenbedingungen an. Sie sammeln Erfahrungswissen und berücksichtigen dieses. Die Interessen der Verbände an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik permutieren in Abhängigkeit davon, welche Funktionen die Arbeitsmarktpartner dem Betriebsrätewesen zuweisen und welche Strategie die Gewerkschaften gegenüber dieser institutionellen Konkurrenz in der Regulierung der Arbeitsbedingungen verfolgen. Die Entwicklung der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik in Deutschland hat gezeigt, dass opportunistische Auflösungen eingebetteter Strategiepräferenzen möglich sind.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können Sozialpolitik sowohl durch wirtschaftliche Aktivitäten, also durch firmen- oder verbandseigene Sozialpolitik oder Verträge, als auch durch politische Aktivitäten, also durch politische Einflussnahme, verwirklichen. Die Arbeitsmarktpartner können mit Sozialpolitik im wirtschaftlichen Bereich ferner Kürzungen der staatlichen Sozialpolitik kompensieren. Kenntnisse über die Permutation ihrer Interessen an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik stellen daher nicht nur Wissen über die Entwicklung der Sozialpolitik im wirtschaftlichen Bereich dar, sondern ebenso über die Entwicklung der staatlichen Sozialpolitik.

Die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung sollte daher gerade bei der Betrachtung der Fähigkeit von Regierungen, staatliche Sozialpolitik zu kürzen, den wirtschaftlichen Aktivitäten der Verbände verstärkt Aufmerksamkeit schenken. Denn entscheiden sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dafür, betriebliche und tarifliche Sozialpolitik auszubauen, so wird ihr Widerstand gegenüber Kürzungen von Sozialversicherungsleistungen geringer ausfallen. Je nachdem, wie positiv die Verbände der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik gegenüberstehen und diese begründen, kann es sich in der Folge für Regierungen erübrigen, mit den Arbeitsmarktpartnern langwierige Verhandlungen über Kürzungen der staatlichen Sozialpolitik zu führen. Der

Blick auf die Arbeitsbeziehungen erlaubt daher nicht nur auch ein besseres Verständnis der Aktivitäten der Verbände im wirtschaftlichen Bereich, er kann auch dazu beitragen, das Verhalten der Verbände im politischen Bereich erklären zu können. Für die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung wäre es daher mehr als aufschlussreich zu fragen, unter welchen Bedingungen die Verbände Sozialpolitik in den Wirkungs- und Aufgabenbereich der Tarifpolitik integrieren.

Solange die vergleichende Wohlfahrtsstaatenforschung in der Analyse der Bedingungen von Wohlfahrtsstaatsreformen vorrangig die Einbindung der Verbände in formal politische Institutionen betrachtet und dabei die wirtschaftlichen Aktivitäten nicht systematisch in den Blick nimmt, wird sie jedoch auf diese Frage keine Antwort finden, weil sie sie gar nicht stellt. Wohlfahrtsstaatliche Reformen werden nicht nur von machtpolitischen Verteilungskämpfen bestimmt, sondern ebenso von den wirtschaftlichen Aktivitäten der sozio-ökonomischen Interessengruppen. Mit Marshall (1964: 94) wissen wir, dass Gewerkschaften mit Tarifverträgen ein „zweites System industrieller Bürgerrechte [industrial citizenship] schaffen [können], parallel und ergänzend zum System politischer Staatsbürgerrechte“. Es ist eine strategische Frage, ob sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auch für eine Sozialpolitik durch Tarifvertrag entscheiden. Es ist zudem eine Frage, die sich die Verbände immer wieder neu stellen und auf die die Antwort der Verbände je nach historischer Situation unterschiedlich ausfallen kann. Führt man Marshall weiter, dann kommt man zu der Überlegung, dass die Selbstregulierungskompetenzen der Arbeitsmarktpartner staatsentlastend wirken können. Prozesse der Entstaatlichung in der Sozialpolitik können in Prozesse der kollektiven Selbstregulierung übergehen. In dieser Perspektive sind nicht schwache Verbände die Voraussetzung für die Durchsetzbarkeit von Wohlfahrtsstaatsreformen, sondern starke. Korporatismus ist dann nicht ein Hindernis für sozialpolitische Reformen – wie es die *New-Politics*-These suggeriert – sondern deren Katalysator.

Literaturverzeichnis

- BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.); IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) (2004): *Vertrauensleute*. (download unter: <http://www.sozialpartnernetz.de/german/vereinbarungen/vertrauensleute.html?dnp=cfsms> [abgerufen am 31.3.2004]).
- Bergmann, Joachim; Jabobi, Otto; Müller-Jentsch, Walther (1975): *Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Sachzwängen*. Studienreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main. Band 1. Frankfurt/Main u.a.: Europäische Verlagsanstalt.
- Brauer, Theodor (1920): *Das Betriebsrätegesetz und die Gewerkschaften*. Jena: Verlag von Gustav Fischer.
- Brauweiler, Roland (1930): „Arbeitgeberverbände und soziale Betriebspolitik“, in: Goetz Briefs (Hg.), *Probleme der sozialen Betriebspolitik*. Berlin: Springer, 18-25.
- Briefs, Goetz (1930): „Die Problemstellung der sozialen Betriebspolitik“, in: Goetz Briefs (Hg.), *Probleme der sozialen Betriebspolitik*. Berlin: Springer, 1-10.
- Brigl-Matthiaß, Kurt (1926): *Das Betriebsräteproblem*. Sozialwissenschaftliche Forschungen hrsg. von der Sozialwissenschaftlichen Arbeitsgemeinschaft, Abteilung III, Heft 6. Berlin u.a.: de Gruyter.
- Buhl, Horst (1965): *Ausgangspunkte und Entwicklungslinien der freiwilligen sozialen Leistungen in industriellen Unternehmungen*. Freie Universität Berlin. Dissertation.
- Der Arbeitgeber* vom 5. Mai 1955, 9. Jg., 314.
- Deppe, Frank; Freyberg, Jutta von; Kievenheim, Christof; Meyer, Regine; Werkmeister, Frank (1973): *Kritik der Mitbestimmung. Partnerschaft oder Klassenkampf?* 4. Auflage. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Ebbinghaus, Bernhard (2000): *Between the State and Market. Occupational Pensions, Welfare Regimes, and Labor Relations in Comparison*. Unpublished Paper.
- Esping-Andersen, Gøsta (1992): „The Emerging Realignment between Labor Movements and Welfare States“, in: Marino Regini (ed.), *The Future of Labor Movements*. London: Sage, 133-149.
- Esping-Andersen, Gøsta (1996): „Conclusion: Occupational Welfare in the Social-Policy-Nexus“, in: Michael Shalev (ed.), *The Privatization of Social Policy? Occupational Welfare and the Welfare State in America*. New Brunswick: Transaction Books, 17-34.
- Heinze, Meinhard (1999): „Bundesarbeitgeberverband Chemie – 50 Jahre im Dienste der Sozialpolitik für die chemische Industrie“, in: Bundesarbeitgeberverband

- Chemie e.V. (Hg.), *Perspektiven. 50 Jahre Tarif- und Sozialpolitik in der Chemie*. Heidelberg: Haefner, 7-28.
- Himmelmann, Gerhard (1979): „Sozialpolitik durch Tarifvertrag (II)“, *Soziale Sicherheit* 28: 193-202.
- IAA (Internationales Arbeitsamt) (1930): *Studien über die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*. Internationales Arbeitsamt Studien und Berichte, Reihe A Nr. 33. Genf.
- IG CPK (Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik) (1990): *100 Jahre Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik. Von den Verbänden der ungelerten Fabrikarbeiter, der Glas- und Porzellanarbeiter zur modernen Gewerkschaftsorganisation*. Leitung und Bearbeitung Prof. Dr. Hermann Weber. Köln: Bund Verlag.
- IGM-Dokument (Industriegewerkschaft Metall-Dokument) 32, I: Otto Brenner an Sigmund Neumann zum Hessen-Streik und zu innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen, 25.9.1951. Abgedruckt in: Walter Dörrich; Klaus Schönhoven (Hg.) (1991): *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*. Band 10. *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik*. Köln: Bund, 188-191.
- IGM-Dokument 57, I: Viktor Agartz: ‚Gedanken zu einem gewerkschaftlichem Aktionsprogramm‘, 5.11.1953. Abgedruckt in: Walter Dörrich; Klaus Schönhoven (Hg.) (1991): *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*. Band 10. *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik*. Köln: Bund, 325-355.
- IGM-Dokument 71, I: Sitzung des Beirats, 24./25.8.1954. Abgedruckt in: Walter Dörrich; Klaus Schönhoven (Hg.) (1991): *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*. Band 10. *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik*. Köln: Bund, 527-544.
- IGM-Dokument 75, I: Sitzung des Beirats, 27./28.4.1955. Abgedruckt in: Walter Dörrich; Klaus Schönhoven (Hg.) (1991): *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*. Band 10. *Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik*. Köln: Bund, 566 – 589.
- IGM-Dokument 23, II: Sitzung des Vorstandes, 10.03.1959. Abgedruckt in: Klaus Schönhoven; Hermann Weber (Hg.) (1999): *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*. Band 9. *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963*. Köln: Bund, 325-349.
- IGM-Dokument 24, II: Sitzung des Beirats, 13.05.1959. Abgedruckt in: Klaus Schönhoven; Hermann Weber (Hg.) (1999): *Die Industriegewerkschaft Metall in den*

- Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert.* Band 9. *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963.* Köln: Bund, 325-349.
- IGM-Dokument 28, II: Aktennotiz (Lung) über Besprechung zwischen Vertretern des Gesamtverbandes metallindustrieller Arbeitgeberverbände und der IG Metall, 8.10.1959. Abgedruckt in: Klaus Schönhoven; Hermann Weber (Hg.) (1999): *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert.* Band 9. *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963.* Köln: Bund, 383-390.
- IGM-Dokument 61, II: Arbeitsprogramm der IG Metall, Oktober 1961. Abgedruckt in: Klaus Schönhoven; Hermann Weber (Hg.) (1999): *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert.* Band 9. *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963.* Köln: Bund, 696-698.
- IGM-Dokument 66, II: Sitzung des Vorstandes, 8.01.1962. Abgedruckt in: Klaus Schönhoven; Hermann Weber (Hg.) (1999): *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert.* Band 9. *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963.* Köln: Bund, 719-727.
- IGM-Dokument 91, II: Sitzung des Vorstandes, 15./16.07.1963. Abgedruckt in: Klaus Schönhoven; Hermann Weber (Hg.) (1999): *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963. Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert.* Band 9. *Die Industriegewerkschaft Metall in den Jahren 1956 bis 1963.* Köln: Bund, 974-989.
- IG Metall (2004): Metallrente erreicht 100.000er-Marke. Peters: Abschied von der Betriebsrente ist das falsche Signal. Pressemitteilung 003/2004. <http://www.igmetall.de/pressediens/2004/003.html> (abgerufen am 31.3.2004).
- Jacobi, Otto; Lang, Heinz-Günter (1979): „Anpassung und Zentralisierung – Zur Entwicklung in der IG Chemie“, in: Walther Müller-Jentsch; Otto Jacobi; Eberhard Schmidt (Hg.), *Arbeitskampf um Arbeitszeit. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1979/80.* Berlin: Rotbuch, 182-207.
- Kalbitz, Rainer (2001): *Die Ära Otto Brenner in der IG Metall.* Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung 77. Frankfurt/Main: Bund.
- Kleinschmidt, Christian (1992): „Betriebliche Sozialpolitik als ‚Soziale Betriebspolitik‘. Reaktionen der Eisen- und Stahlindustrie auf den Weimarer Interventionsstaat“, in: Christian Kleinschmidt; Werner Plumpe (Hg.), *Unternehmen zwischen Markt und Macht. Aspekte deutscher Unternehmens- und Industriegeschichte im 20. Jahrhundert.* Essen: Klartext, 29-41.
- Kleßmann, Christoph (1979): „Betriebsräte und Gewerkschaften in Deutschland 1945-1952“, in: Heinrich August Winkler (Hg.), *Politische Weichenstellung im*

- Nachkriegsdeutschland 1945-1953*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 44-73.
- König, Benno (1991): „Interessenvertretung am Arbeitsplatz: Betriebsrätepraxis in der Metallindustrie 1920-1933“, in: Klaus Tenfelde (Hg.), *Arbeiter im 20. Jahrhundert*. Stuttgart: Klett-Cotta, 66-90.
- Lübbe, E. (1930): „Betriebsrat und soziale Betriebspolitik“, in: Goetz Briefs (Hg.), *Probleme der sozialen Betriebspolitik*. Berlin: Springer, 79-89.
- Markovits, Andrei S. (1986): *The Politics of the West German Trade Unions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marshall, T. H. (1964): *Class, Citizenship, and Social Development*. Garden City u.a.: Doubleday.
- Mason, Tim W. (1977): „Zur Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 24. Januar 1934: Ein Versuch über das Verhältnis ‚archaischer‘ und ‚moderner‘ Momente in der neuesten deutschen Geschichte“, in: Hans Mommsen; Dietmar Petzina; Bernd Weisbrod (Hg.), *Industrielles System und Politische Entwicklung in der Weimarer Republik*. Band 1. Düsseldorf: Athenäum, 322-351.
- Meyer, Hans-Georg (1959): Die unternehmerische Arbeitspolitik in der publizistischen Stellungnahme der freien Gewerkschaften in der Zeit von 1919-1933. Universität Hamburg. Dissertation.
- Nocken, Ulrich (1977): „Inter-Industrial Conflicts and Alliances as Exemplified by the AVI-Agreement“, in: Hans Mommsen; Dietmar Petzina; Bernd Weisbrod (Hg.), *Industrielles System und Politische Entwicklung in der Weimarer Republik*, Band 2. Düsseldorf: Athenäum, 693-704.
- O.A. (1989): *Geschichte der Farbwerke Hoechst und der chemischen Industrie in Deutschland*. Ein Lesebuch aus der Arbeiterbildung. 2. Auflage. Offenbach: Verlag 2000.
- Pierson, Paul (1996): „The New Politics of the Welfare State“, *World Politics* 48: 143-179.
- Plum, Gustav (1955): „Zum freiwilligen Sozialaufwand der Industrie 1953“, *Der Arbeitgeber* 9: 91-93.
- Plumpe, Gottfried (1990): *Die I.G. Farbenindustrie AG. Wirtschaft, Technik und Politik 1904 – 1945*. Schriften zur Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Band 37. Berlin: Duncker & Humblot.
- Plumpe, Werner (1992): „Die Betriebsräte in der Weimarer Republik: Eine Skizze zu ihrer Verbreitung, Zusammensetzung und Akzeptanz“, in: Werner Kleinschmidt; Christian Plumpe (Hg.), *Unternehmen zwischen Markt und Macht. Aspekte deutscher Unternehmens- und Industriegeschichte im 20. Jahrhundert*. Essen: Klartext, 42-60.
- Preller, Ludwig (1938): „Was wird für die betriebliche Sozialpolitik ausgegeben?“, *Soziale Praxis* 47, 27-36.

- Projektgruppe Gewerkschaftsforschung (1979): *Rahmenbedingungen der Tarifpolitik. Gesamtwirtschaftliche Entwicklung und Organisation der Tarifparteien.* Frankfurt/Main: Campus.
- Reichwein, Roland (1965): *Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik. Eine soziologische Analyse der zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen.* Köln u.a.: Westdeutscher Verlag.
- Sachse, Carola (1987): *Betriebliche Sozialpolitik als Familienpolitik in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus. Mit einer Fallstudie über die Firma Siemens.* Forschungsberichte des Hamburger Instituts für Sozialforschung. Berlin u.a.
- Salm, Fritz (1958): „Die tarifpolitische Aufgabe Nr. 1 unserer Organisation: Betriebsnahe Tarifverträge“, *Der Gewerkschafter* 6/9-10: 1-2.
- Salm, Fritz (1961a): „Betriebsnahe Tarifverträge“, *Der Gewerkschafter* 9/8: 1-2.
- Salm, Fritz (1961b): „Betriebsnahe Tarifverträge (III. Teil). Die Vorschläge der IG Metall für den Inhalt neuer Lohnrahmenabkommen“, *Der Gewerkschafter* 9/10: 3-6.
- Schudlich, Edwin (1982): „Kooperation statt Korporatismus“, in: Ulrich Billerbeck (Hg.), *Korporatismus und gewerkschaftliche Interessenvertretung.* Frankfurt/Main u.a.: Campus, 127-175.
- Schulz, Günther (1991): „Betriebliche Sozialpolitik in Deutschland seit 1850“, in: Hans Pohl (Hg.), *Staatliche, städtische, betriebliche und kirchliche Sozialpolitik vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Referate der 13. Arbeitstagung der Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte vom 28. März bis 1. April 1989 in Heidelberg.* Stuttgart: Steiner, 137-176.
- Schwenger, Rudolf (1932): *Die betriebliche Sozialpolitik der westdeutschen Grobisenindustrie.* Schriften des Vereins für Socialpolitik 186/II. München: Duncker & Humblot.
- Trampusch, Christine (2004a): *Von Verbänden zu Parteien. Der Elitenwechsel in der Sozialpolitik.* MPIfG Discussion Paper 04/3. Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.
- Trampusch, Christine (2004b): „Sequenzorientierte Policy-Analyse. Die Rentenreform von Walter Riestert“. Im Begutachtungsverfahren.
- Weisbrod, Bernd (1978): *Schwerindustrie in der Weimarer Republik. Interessenpolitik zwischen Stabilisierung und Krise.* Wuppertal: Hammer.
- Weisbrod, Bernd (1989): „Arbeitgeberpolitik und Arbeitsbeziehungen im Ruhrbergbau. Vom ‚Herr-im-Haus‘ zur Mitbestimmung“, in: Gerald Feldmann; Klaus Tenfelde (Hg.), *Arbeiter, Unternehmer und Staat im Bergbau: industrielle Beziehungen im internationalen Vergleich.* München: Beck, 107-162.
- Wiesenthal, Helmut (1987): *Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980-1985.* Frankfurt/Main: Campus.

Winschuh, Josef (1922): *Betriebsrat oder Gewerkschaft?* Beiträge zur Soziologie des Betriebsrätewesens. Essen: Baedeker.

Winschuh, Josef (1930): „Zehn Jahre Betriebsrätegesetz“, *Soziale Praxis* XXXIX(10), 232-235.

Zollitsch, Wolfgang (1990): *Arbeiter zwischen Weltwirtschaftskrise und Nationalsozialismus: Ein Beitrag zur Sozialgeschichte 1928 bis 1936*. Kritische Studien zur Geschichtswissenschaft. Band 88. Göttingen: Vandenhoeck u. Ruprecht.

Anschrift der Autorin: Dr. Christine Trampusch
Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung
Paulstraße 3
50676 Köln
E-Mail: trampusch@mpi-fg-koeln.mpg.de