

Christiane Eisenberg

Basisdemokratie und Funktionärherrschaft.

Zur Kritik von Robert Michels' Organisationsanalyse der deutschen Arbeiterbewegung

Einleitung

Im Jahr 1911 veröffentlichte Robert Michels sein Buch "Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie", in dem er das sog. "Gesetz der Oligarchie" entwickelte. Dieses "Gesetz" besagt, daß jede Massenorganisation zur "Herrschaft der Gewählten über die Wähler, der Beauftragten über die Auftraggeber, der Delegierten über die Delegierenden" tendiere.¹ Zur Begründung nannte Michels neben fragwürdigen psychologischen Ursachen, etwa einem "Führungsbedürfnis der Masse" oder dem "Machthunger der Führer", auch handfeste technische und organisationspolitische Zwänge: Für das schnelle, reibungslose Funktionieren großer Organisationen seien Fachwissen, eine arbeitsteilige Verwaltung und klare Zuständigkeiten notwendig; genau das fördere aber die Zentralisierung, Oligarchisierung und schließlich die Verselbständigung der Funktionäre. Anfangs Diener der Organisation, verfolgten sie zunehmend ihre persönlichen Interessen. Daher bleibe die Bürokratie nicht ein Mittel zur Verfolgung konkreter politischer Zwecke, sondern werde zum Selbstzweck. Dieses Argument entwickelt Michels anhand einer Analyse der deutschen Sozialdemokratie und der Freien Gewerkschaften. Daß er "oligarchische Tendenzen" auch und gerade in Organisationen feststellen konnte, die die Ideen der Demokratie auf ihre Fahnen geschrieben hatten, betrachtete er als schlagenden Beweis für die Richtigkeit seines "Gesetzes"; von den Rechtsparteien sei ohne hin nichts anderes zu erwarten.

Michels beschreibt die Entwicklung der deutschen Arbeiterbewegung als Organisationspathologie, eine Interpretation, die seitdem von Soziologen und Politikwissenschaftlern immer wieder aufgenommen worden ist.² Diese Interpretation erscheint etwas gewagt, denn sie setzt voraus, daß es in der deutschen Arbeiterbewegung jemals ein goldenes Zeitalter gegeben hat, in dem Basisdemokratie herrschte und Arbeitervertreter nur der Sache, nicht auch eigenen Interessen verpflichtet waren. Diese Annahme stützt Michels nicht durch empirische Belege ab. Er war ein intimer Kenner der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften zur Zeit des Revisionismusstreits und der Massenstreikdebatte, als Konflikte zwischen Mitgliedern und Funktionären breit diskutiert wurden; aus dieser Zeit führt er eine beeindruckende Fülle von Detailinformationen an, die seine Interpretation belegen. Die Frühzeit der Sozialdemokratie und der Gewerkschaften, die in die anderthalb Jahrzehnte vor Erlass des Sozialistengesetzes fiel, war Michels dagegen weniger vertraut; sie konnte es auch nicht

sein, weil sie – zumindest unter diesem Aspekt – noch kaum erforscht war.³ Seine Annahme, daß in der Anfangsphase "oligarchische Tendenzen" noch nicht ausgeprägt gewesen seien, basiert vielmehr auf einer 1897 erschienenen Untersuchung des Gewerkschaftshistoriker-Ehepaars Sidney und Beatrice Webb mit dem Titel "Industrial Democracy"⁴. In einem langen Anfangskapitel beschreiben die Webbs hier direktdemokratische Entscheidungsprozesse in den frühen englischen Gewerkschaften; über deutsche Verhältnisse äußern sie sich jedoch nicht.

Ausgehend von dieser Schwachstelle in Michels' klassischer Studie befaßt sich dieser Beitrag mit der Frage, ob es in der frühen deutschen Gewerkschaftsbewegung basisdemokratische Entscheidungsstrukturen gegeben hat. Er schildert zunächst knapp, aber ausführlicher als Michels selber, wie Basisdemokratie in der frühen englischen Gewerkschaftsbewegung funktionierte und wie sie allmählich zugunsten einer oligarchischen Funktionärsherrschaft zurückgedrängt wurde. Vor diesem Hintergrund werden dann die Entscheidungsstrukturen in der frühen deutschen Gewerkschaftsbewegung analysiert. Die Darstellung konzentriert sich dabei auf die besonderen Probleme bei der Rekrutierung von Mitgliedern und Funktionären sowie auf die Konsequenzen, die sich daraus für den Funktionärsalltag ergaben. Der zeitliche Untersuchungsschwerpunkt liegt auf den 1860er/70er Jahren, als in England wie in Deutschland erstmals nationale Berufsverbände entstanden.

1. Demokratie und Funktionärsherrschaft in der frühen englischen Gewerkschaftsbewegung

In England waren zahlreiche Handwerksberufe seit dem 18. Jahrhundert organisiert. Bei diesen Gewerkschaften handelte es sich im allgemeinen um lokale Fachvereine, die nicht nur arbeitsmarktpolitische, sondern auch Versicherungsfunktionen erfüllten. Da die Mitglieder sich über die ordnungsgemäße Verwaltung ihrer Beiträge zu den Streik-, Kranken-, Beerdigungs- und sonstigen Fonds vergewissern und über die immer wieder notwendige Beitrags- und Leistungsanpassung mitentscheiden wollten, war die Beteiligung an den wöchentlichen Meetings hoch. Direktdemokratische Entscheidungsverfahren waren die Regel, die Amtszeiten waren kurz. Da die Mitglieder sich aus dem Betrieb oder der Nachbarschaft kannten, erfolgte die Rotation verschiedentlich auch nach der zufälligen Reihenfolge der Namen in der Mitgliederliste. Der mit dem Amt des Präsidenten, Kassierers, Kassenprüfers etc. verbundene Aufwand, der durch eine kleine finanzielle Entschädigung vergütet wurde, konnte auf diese Weise gerecht verteilt, eine Machtanhäufung bei einzelnen vermieden werden. Die Maxime, daß jeder über alles entscheiden solle, wurde im 18. und frühen 19. Jahrhundert nur im "Kriegsfall" durchbrochen. Streikführer hatten dann klare Anordnungsbefugnisse, und von der Basis wurde "militärischer Gehorsam" erwartet.⁵

Diese Entscheidungsstrukturen blieben bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts erhalten; sie überdauerten auch das Intermezzo der berufsübergreifenden Ko-

operation in den politisierten "General unions" der 1830er/40er Jahre, die durchweg mit einem Fiasko endete. Erst als der Konjunkturaufschwung nach 1850 zu neuen Konzentrationstendenzen und – nun bei strikter Wahrung des Berufs- und Branchenprinzips – zur Entstehung stabiler nationaler Verbände führte, erfolgte eine Änderung der Entscheidungsstrukturen. Dieser Konzentrationsprozeß wurde von den Maschinenbauern eingeleitet, deren "Amalgamated Society of Engineers, Machinists, Millwrights and Pattern Makers" bereits im Gründungsjahr 1850 mehr als 10.000 Mitglieder umfaßte. Es "amalgamierten" sich sieben Verbände, die bis dahin nur gelegentlich miteinander kooperiert hatten.⁶ Andere Berufe, u.a. die Zimmerer, Tischler, Schneider und Baumwollspinner, folgten dem Beispiel der Maschinenbauer im Verlauf der folgenden beiden Jahrzehnte.

Die "Amalgamated societies" verkörperten ein Prinzip der Gewerkschaftsorganisation, das man "New model" nannte.⁷ Neuartig waren die Verbände nicht nur wegen ihrer außergewöhnlichen Mitgliederstärke, sondern auch wegen ihrer konsequenten Zentralisierung der lokalen Kassen; diesen Schritt hatten die "General unions" der ersten Jahrhunderthälfte noch nicht vollzogen. Die Kas senverwaltung erfolgte bei den "New model unions" zwar in lokaler Regie, und der Großteil der Gelder verblieb am Ort. Die Finanzhoheit lag jedoch bei der nationalen Exekutive, und am Jahresende mußten die Mitgliedschaften gegebenenfalls Abgaben zum Ausgleich lokaler Ungleichgewichte leisten. Damit fielen im "New model" entscheidende Kompetenzen der Verbandszentrale zu. Die Zentralisierung der Kassen betraf die Fonds für Streiks wie für Kranken-, Beerdigungs- und andere Unterstützungszwecke. Ausgaben, die eine lokale Kasse gesprengt hätten, konnten jetzt aus der Verbandskasse bestritten werden, zumal die Gelder für die verschiedenen Zwecke 'in einen Topf' geworfen wurden. Das arbeitsmarktpolitische Drohpotential der Societies, die sich einer nationalen "New model union" anschlossen, vergrößerte sich auf diese Weise ganz erheblich. Zugleich erhielt die alte Tradition englischer Handwerksgelellenen, sich bei der Gewerkschaft gegen die verschiedenen Lebensrisiken zu versichern, neue Impulse.

Die Entscheidungsstruktur der "New model unions" vereinigte alte und neue Elemente. Die einzelnen Mitgliederorganisationen, die sog. "branches", basierten nach wie vor auf Kollegen- und Nachbarschaftsbeziehungen, so daß direkt demokratische Prinzipien auch weiterhin angewandt werden konnten. Jeder wollte und sollte über alles entscheiden, und die Ämter wurden, soweit möglich, nach dem Rotationsprinzip vergeben.⁸ Den Übergang zum Repräsentativsystem versuchten manche Berufe bewußt zu vermeiden, indem sie zu groß gewordene "branches" teilten; die Zahl von 250 Mitgliedern scheint als Obergrenze betrachtet worden zu sein.⁹

Auf der Ebene des nationalen Dachverbandes ging es dagegen weniger um Demokratie als um Effizienz, und die von Michels behauptete "Tendenz zur Oligarchie" war nicht zu übersehen. Anfangs wählte man die Verbandspräsidenten noch verschiedentlich per Referendum, doch mit zunehmendem Mitgliederwachstum wurde der organisatorische Aufwand zu groß, so daß man die

Wahl den Delegierten des jährlichen Gewerkschaftstages überließ.¹⁰ Lediglich als Urabstimmung bei Streiks blieb das Referendum erhalten. Die Entscheidung, ob eine solche Urabstimmung durchgeführt werden sollte, lag jedoch bei einem Exekutivausschuß, der Unterstützungsgesuche streikwilliger Mitgliedschaften schon im Vorfeld abblocken konnte und das erfahrungsgemäß bei einem Drittel der Anfragen auch tat.¹¹

Wichtige, mit Entscheidungsbefugnissen verbundene Posten wurden mit solchen Berufsgenossen besetzt, die sich bereits als betriebliche Vertrauensmänner oder als Streikführer und Unterhändler in Tarifverhandlungen bewährt hatten. Daß die Kandidaten gewisse Verwaltungskennnisse mitbrachten, wurde erwartet. Die Bergarbeiter rekrutierten ihre Sekretäre beispielsweise aus einer besonders qualifizierten Arbeitergruppe, den sog. Checkweighmen, deren Aufgabe die Kontrolle der geförderten Kohlenmenge war, und die Funktionäre der Baumwollarbeitergewerkschaft mußten sich in einem Prüfungswettbewerb für ihr Amt qualifizieren.¹² Akademische Bildung war bei den Kandidaten naturgemäß selten vorhanden, stellte aber auch keinen Hinderungsgrund für die Wahl dar. So war der Bergmann Alexander MacDonald, der neben seiner Bergmannsarbeit an der Universität Glasgow studiert hatte, von 1863 bis 1881 Präsident der National Association of Coal, Lime and Ironstone Miners of Great Britain und von 1871 bis 1874 Mitglied des Parliamentary Committee des "Trades Union Congress" (TUC).¹³

Das Ansehen insbesondere der Präsidenten und Generalsekretäre der "New model unions" war hoch. Es basierte auf ihrem Fachwissen, ihrer Organisationserfahrung und dem Popularitätsvorsprung, den sie durch ihre öffentlichen Auftritte erzielten. Einige Spitzenfunktionäre trugen zur eigenen Imagepflege bei, indem sie der Gewerkschaftszeitung "Bee Hive" biographische Informationen für längere, jeweils mit einem Portrait versehenen Artikel gaben, worin sie sich als Vorkämpfer für die "rights of labour" feiern ließen.¹⁴ Es verwundert daher nicht, daß sich ihre Amtszeit verlängerte – nicht selten auf Lebenszeit. Wenn sie auf Kritik stießen, drohten sie mit dem Rücktritt. Die jährlichen Wahlen auf dem Gewerkschaftstag verloren ihren Kontrollcharakter und nahmen den Charakter von Akklamationen an.¹⁵

In ihrer Lebensführung hoben sich die "Gewerkschaftsbosse" zunehmend von der Basis ab. Ihrer sozialen Herkunft nach waren sie Maschinenbauer, Maurer, Ziegelleger, Zimmerleute, Tischler, Schneider oder Schuhmacher. Aber als hauptamtliche Arbeitervertreter mit einem stattlichen Gehalt¹⁶ bewegten sie sich in gesellschaftlichen Kreisen, zu denen ein einfacher Arbeiter keinen Zugang hatte. Diese Tendenz wurde durch die arbeitsmarktpolitische Macht der "New model unions" gefördert. Sie führte vielfach dazu, daß Streiks vermieden und Konflikte von vornherein durch Schlichtungsverhandlungen beigelegt wurden. Um hier ein kooperatives Verhandlungsklima zu pflegen, aber auch um generell zu demonstrieren, daß "friendly relations" zwischen Kapital und Arbeit wünschenswert und möglich seien, wurden prominente Gewerkschafter von Unternehmern und bürgerlichen Intellektuellen zeitweise geradezu hofiert. Sie erhielten Einladungen zu Parties und wurden in die Gentlemen-Clubs einge-

führt; einigen wurden öffentliche Ämter angeboten (z.B. als Fabrikinspektor oder als Mitglied einer Royal Commission); andere ließ die Liberal Party für das Parlament kandidieren. Daß Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften nach einigen Amtsjahren ins Management von Unternehmen wechselten, war in den 1870er Jahren keine Seltenheit.¹⁷

Die Problematik solcher Integrationsversuche wurde durchaus gesehen. Als Robert Applegarth, dem Generalsekretär der "Amalgamated Society of Carpenters and Joiners", ein Posten im "Board of Trade" in Aussicht gestellt wurde, wies er diese "zweifelhafte Ehre" entschieden zurück. Andere betrachteten derartige Angebote dagegen als Ausdruck der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Verbands und akzeptierten sie selbstbewußt.¹⁸ Und manche, z.B. der erfahrene Gewerkschaftsfunktionär George Howell, der 1865–69 Sekretär der Reform League und 1871–75 des Parliamentary Committee des TUC war, scheuten sich nicht einmal, Bestechungsgelder der Liberal Party anzunehmen und in ihre private Kasse fließen zu lassen.¹⁹ Dieser Grad an Kooperationsbereitschaft blieb jedoch die Ausnahme.

Ob den "New model unions" auf diese Weise die radikale Spitze abgebrochen wurde oder ob ihre Vertreter lediglich in dem gemäßigten Kurs bestätigt wurden, den sie im reformfreundigen Klima dieser Jahre auch aus Überzeugung steuerten, ist für Historiker selbst in den Bestechungsfällen schwer zu entscheiden.²⁰ Für die hier interessierenden Fragen ist ohnehin von größerer Bedeutung, daß das Image der Arbeitervertreter – aufs Ganze gesehen – darunter nicht litt. An der Basis und in der breiten Öffentlichkeit galten die "Bosse" als "a class apart, a profession with interests distinct from, though not necessarily antagonistic to, those of the workpeople they lead but from their very raison d'être hostile to those of the employers and the rest of the community"²¹. Man muß dieses Urteil der Webbs nicht teilen, um anzuerkennen, daß die gewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen der 1860er/70er Jahre funktionierten und Legitimität besaßen. Konflikte zwischen Basis und Funktionären spielten in dieser Zeit jedenfalls keine nennenswerte Rolle in der englischen Gewerkschaftsbewegung.

2. Demokratie und Funktionärsherrschaft in der frühen deutschen Gewerkschaftsbewegung

Auch in Deutschland waren die 1860er/70er Jahre durch einen Aufschwung der Gewerkschaftsbewegung gekennzeichnet. In zahlreichen Handwerks- und Facharbeiterberufen entstanden nationale Berufs- und Branchenorganisationen, die sich zum Teil bewußt am "englischen Vorbild" orientierten.²² In zwei wichtigen Punkten unterschied sich die deutsche Entwicklung jedoch von der englischen. Erstens waren die 1860er/70er Jahre hier keine Phase der gewerkschaftlichen Konsolidation, sondern des Experimentierens. Eine seit mehr als 100 Jahren ungebrochene gewerkschaftliche Tradition gab es in Deutschland nicht. Lediglich die Verbände der Buchdrucker und Zigarrenarbeiter konnten an Vorläuferorganisationen aus den Revolutionsjahren 1848/49 anknüpfen. Die

zahlreichen anderen Berufe, die sich organisierten, fingen bei Null an. Zweitens waren die deutschen Gewerkschaften nicht im selben Maße wie die englischen mit Kranken-, Sterbe- und sonstigen Unterstützungskassen verkoppelt. Denn das Feld der Arbeiterversicherung war zur Zeit ihrer Entstehung bereits "besetzt". Dieser Punkt bedarf der Erläuterung:²³

In den meisten deutschen Einzelstaaten mußten sich Handwerksgesellen, die wie in England den Mitgliederkern der frühen Gewerkschaftsbewegung stellten, in sog. "Gewerkskrankenkassen" gegen Krankheitsrisiken versichern. Diese Kassen waren im allgemeinen mit der Zunft, nach Einführung der Gewerbefreiheit mit der Innung verbunden und wurden von der Meisterschaft und den städtischen Behörden verwaltet, zumindest beaufsichtigt. Auch Fabrikarbeiter unterlagen der Krankenversicherungspflicht in den Gewerkskrankenkassen; viele von ihnen gehörten zusätzlich einer Betriebskrankenkasse an. Seit 1868/69 war es den Arbeitern im Norddeutschen Bund, seit 1871 im Deutschen Reich zwar gesetzlich erlaubt, von diesen verhaßten "Zwangskassen" in die sog. "freien Hilfskassen" der neuentstehenden Gewerkschaften überzuwechseln. Letztere waren nicht zuletzt deshalb ins Leben gerufen worden, weil die "Gründerväter" – fast durchweg Funktionäre der beiden sozialdemokratischen Parteien und der linksliberalen Fortschrittspartei – erwarteten, daß solche Übertritte in großer Zahl erfolgen würden. Die Berufsverbände sollten die ehemaligen Zwangskassenmitglieder aufnehmen und der Partei eine Massenbasis verschaffen.

Aber die hohen Erwartungen erfüllten sich nicht. Auf dem Verordnungsweg verhinderten die staatlichen und städtischen Behörden den Austritt aus den "Zwangskassen", weil sie den Arbeitern – in vielen Fällen durchaus zu Recht – unterstellten, sie würden die Gelegenheit nutzen, um sich dem Versicherungszwang zu entziehen, und dann bei Krankheit der Armenkasse anheimfallen. Die Behördenpraxis stand im Widerspruch zum Buchstaben des Gesetzes und wurde durch die Rechtsprechung verurteilt. Aber welcher Arbeiter hatte die Mittel, ein Verfahren anzustrengen? Hinzukam, daß viele Arbeiter den "freien Hilfskassen" mißtrauten. Sie befürchteten unsoliden Wirtschaften und die Zweckentfremdung der Gelder für Streiks und politische Agitation. In der Konsequenz vermochten die "freien Hilfskassen" der Gewerkschaften im wesentlichen nur diejenigen Arbeiter zu versichern, die eine Zusatzversicherung für Leistungen abschließen wollten, die über die der "Zwangskassen" hinausgingen; das war jedoch nur für eine kleine Minderheit möglich und erstrebenswert. Daher spielten Kranken- und andere Unterstützungskassen bei den deutschen Gewerkschaften dieser Zeit nur eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.²⁴

Nur die Wanderunterstützung unterlag nicht der Konkurrenz durch städtische Gewerks- oder Betriebskrankenkassen. Diesem Unterstützungszweig kam daher zentrale Bedeutung zu – ganz im Unterschied zu den englischen Gewerkschaften dieser Zeit, die die Wanderunterstützung aus verschiedenen Gründen stark vernachlässigten. Der wichtigste Grund bestand darin, daß die Sitte des Gesellenwanderns hier nicht wie in Deutschland und anderen mitteleuropäi-

schen Ländern ein fester Bestandteil der Handwerkstradition war. In England wanderten Gesellen nicht zur beruflichen Fortbildung oder um die Welt zu sehen, sondern allenfalls zur Überbrückung von Arbeitslosigkeit. Sobald sich die Arbeitsmarktsituation entspannte, kehrten sie in ihren Heimatort zurück.²⁵

Da die Inanspruchnahme des gewerkschaftlichen Versicherungsangebots für die Arbeiter in beiden Ländern ein wichtiges Beitrittsmotiv darstellte, resultierte aus der unterschiedlichen Schwerpunktsetzung bei den Unterstützungskassen eine unterschiedliche Mitgliederstruktur. Zwar organisierten sich in den englischen wie in den deutschen Gewerkschaften vor allem die hochqualifizierten, vom handwerklichen Arbeitszusammenhang geprägten Facharbeiter, die die Zeitgenossen als "Arbeiteraristokraten" bezeichneten. Solche "Arbeiteraristokraten" waren jedoch in England durchweg ortsansässig und hatten Familie; als verantwortungsbewußte Familienväter wollten sie sich gegen Krankheits- und Beerdigungskosten versichern. In Deutschland schlossen sich dagegen wegen der Wanderunterstützungskassen zusätzlich zahlreiche ledige und hochmobile Arbeiter den Gewerkschaften an. In der Konsequenz war die Mitgliedschaft der deutschen Gewerkschaften heterogener als die der englischen, und die einzelnen Ortsfilialen waren einer erheblich größeren Fluktuation ausgesetzt. Die Fluktuation wurde noch verstärkt durch die in diesen Jahren einsetzende Hochphase der Urbanisierung, durch den deutsch-französischen Krieg und durch die "Gründerkrise".

Beide Charakteristika beeinträchtigten die Herausbildung basisdemokratischer Entscheidungsstrukturen. Die heterogene Mitgliederstruktur führte dazu, daß die Formulierung gewerkschaftspolitischer Ziele an der Basis erschwert wurde. Zwischen den seßhaften, älteren und zum Teil verheirateten Mitgliedern einerseits und den mobilen, jungen und ledigen andererseits bestanden unterschiedliche Vorstellungen hinsichtlich der Beitragshöhe und der Leistungen der Unterstützungskassen. Nur widerstrebend finanzierten die Seßhaften die Wanderunterstützung mit, denn dieses Versicherungsangebot war eine äußerst prekäre Angelegenheit. Es versprach zwar zur schnellen Verbreitung des Verbandes beizutragen, konnte jedoch auch zur "Ausbeutung" der Kassen führen, weil die Versicherten selber mitbestimmten, ob und wann der Versicherungsfall eintreten würde. Die Wanderer wiederum wollten und konnten sich mit Beiträgen zur Krankenkasse im allgemeinen nicht belasten, weil sie nicht regelmäßig verdienten. Auch in Arbeitsmarktfragen entstanden Konflikte. Denn die Seßhaften, die zum Teil zu den Stammebelegschaften der Betriebe gehörten, befürworteten eher eine langfristige, besonnene und ggf. kooperative Strategie, während die Wanderer, die weniger in lokale Bezüge eingebunden waren und kaum Rücksichten zu nehmen hatten, unmittelbaren Nutzen wollten. Wo sich die Mitglieder einer Ortsfiliale trotz solcher fundamentalen Meinungsverschiedenheiten auf eine gemeinsame Linie einigen konnte, war der Konsens wegen der hohen Fluktuation häufig nur von kurzer Dauer, denn die Zusammensetzung der Ortsfilialen änderte sich permanent. Sie waren, wie es ein Zeitgenosse formulierte, "dem Flugsand ähnliche Gebilde"²⁶. Vielfach waren sie außerdem nur sog. "Eintagsfliegen". Sie entstanden, weil ein Agitator flammende Reden

gehalten hatte, und gingen wieder ein, wenn die anfängliche Begeisterung erlosch.²⁷

In dieser Situation wurden der Gewerkschaftsführung außergewöhnlich hohe Integrationsleistungen abverlangt. Sie konnte nicht einfach den an der Basis gebildeten Willen aufnehmen, kanalisieren und ausführen, denn dieser Wille war zufallsabhängig und wechselhaft. Den kollektiven Willen mußten sie vielmehr selber formulieren und "nach unten" durchsetzen. Um diese Integrationsleistung zu erbringen und die dazu notwendige Autorität herzustellen, boten sich zwei Maßnahmen an: Ideologisierung und Bürokratisierung. Beide Möglichkeiten wurden genutzt.

Das Ausmaß der Ideologisierung ist nicht zuletzt daran abzulesen, daß es mit Ausnahme des Deutschen Buchdrucker-Verbandes in den 1860er/70er Jahren keine einzige Gewerkschaft in Deutschland gab, die von sich schlicht behauptet hätte, sie wolle die materiellen Interessen ihrer Mitglieder vertreten. Allen ging es um "Höheres": um die Durchsetzung des Klasseninteresses der gesamten Arbeiterschaft, dem man nicht in der Gegenwart, sondern erst im Sozialismus gerecht werden könne, oder um das Gegenteil, die Versöhnung von Kapital und Arbeit auf der Grundlage der bürgerlichen Gesellschaft. Diese Integrationsideologien sind nicht Thema dieses Beitrags. Es sei jedoch angemerkt, daß die mit dieser Ideologisierung verbundene Aufsplitterung in Richtungsgewerkschaften, die in der deutschen Arbeiterhistoriographie durchweg negativ beurteilt wird, in diesem Kontext durchaus positive Funktionen erfüllte. Denn der "Allgemeine Deutsche Arbeiterverein" (ADAV), die "Sozialdemokratische Arbeiterpartei" (SDAP) und die "Deutsche Fortschrittspartei" lieferten vorformulierte ideologische Versatzstücke, die bereits seit längerem in der Arbeiteröffentlichkeit diskutiert wurden. Sie verhinderten damit, daß die Gewerkschaften bei der Ideologieproduktion ins Beliebig abglitten.

Die zweite Integrationsmaßnahme, die Bürokratisierung, soll im folgenden ausführlicher behandelt werden. Da der Erfolg dieser Maßnahme in der Entstehungsphase besonders vom persönlichen Engagement und den sog. "Führungsqualitäten" der Funktionäre an der Verbandsspitze abhing, ist zunächst zu fragen, woher diese sich rekrutierten.

Für England ist diese Frage bereits beantwortet worden: Die Funktionäre rekrutierten sich aus dem großen Reservoir der organisationspolitisch erfahrenen Gewerkschaftsmitglieder. Für Deutschland, wo die Gewerkschaftsbewegung erst in der Entstehung begriffen war, war das logischerweise nicht möglich, zumal ja auch die Mitglieder erst einmal rekrutiert werden mußten. Die mit der Funktionärsrekrutierung verbundenen Schwierigkeiten treten am deutlichsten hervor, wenn man die Frage negativ wendet: Woher rekrutierten sich die Gewerkschaftsfunktionäre nicht ?

Zunächst einmal rekrutierten sie sich nicht aus den obligatorischen Krankenkassen, die die "Gründerväter", wie bereits erwähnt, eigentlich "beerben" wollten. Hier hätten die Gewerkschaften nicht nur einen vororganisierten Mitglie-

derstamm, sondern auch geeignetes Personal vorgefunden, denn die Altgesellen und Kassierer der "Zwangskassen" verfügten über organisationspolitisch unverzichtbare Eigenschaften: eine genaue Kenntnis der beruflichen Verhältnisse am Ort, Basisnähe und Verwaltungserfahrung. Solche Altgesellen gab es bei den Schneidern, Tischlern, Schuhmachern, Drechslern, Buchbindern, Bauhandwerkern etc. Da sie traditionell von den städtischen Behörden und der Meisterschaft eingesetzt wurden, zumindest nach ihrer Wahl bestätigt werden und sich in ihrer Amtsführung beaufsichtigen und kontrollieren lassen mußten, war nicht jeder Altgeselle ein potentieller Gewerkschaftsfunktionär. Viele galten an der Basis als "Jasager und elende Schmarotzer"²⁸. Einige Altgesellen hatten jedoch im Verlauf der 1860er Jahre Kontakt zur liberalen oder sozialdemokratischen Arbeiterbewegung gefunden und signalisiert, sie würden für die "freien Hilfskassen" der Gewerkschaften zur Verfügung stehen.²⁹ Die skizzierte unklare Rechtslage, die die Überführung der bestehenden Kassen in die neuerrichteten Gewerkschaften bis auf wenige Ausnahmen verhinderte, führte jedoch dazu, daß auch solche prinzipiell kooperationsbereiten Altgesellen einen Rückzieher machten. Als Funktionsträger der "Zwangskrankenkassen" war ihnen ihr Posten und das damit verbundene Gehalt sicher; der Übertritt in eine Gewerkschaft hätte bedeutet, diese Sicherheit aufs Spiel zu setzen.³⁰ Im günstigsten Fall kam es wie bei den von Dirk H. Müller untersuchten Berliner Zimmerergesellen dazu, daß die "Zwangskassen"-Posten mit Gewerkschaftern besetzt werden konnten. Diese waren jedoch bei der Mehrheit der Berufskollegen am Ort nur als Krankenkassenfunktionäre legitimiert und vermochten es nicht, die Basis auf die Politik des nationalen Verbandes zu verpflichten. Bei den Berliner Zimmerern wurde daher bald der Lokalismus zum programmatischen Prinzip erhoben.³¹

Als weitaus problematischer erwies sich die Lösung des Rekrutierungsproblems durch die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine. Als die Angliederung der "Zwangskassen" nicht wie geplant durchzuführen war, intensivierten sie die Kooperation mit Fabrikanten und erfolgreichen Handwerksmeistern, die daran interessiert waren, ihre Belegschaft, zumindest jedoch ihre leitenden Angestellten, effektiv gegen krankheitsbedingte Lohnausfälle und Invalidität zu versichern, ohne selbst betriebliche Einrichtungen schaffen zu müssen. Über entsprechende Kontakte scheinen die "Gründerväter" und Namensgeber der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine bereits vor der Etablierung der einzelnen Fachverbände verfügt zu haben. Denn in Zusammenarbeit mit Berliner Honoratioren und einigen Maschinenbauern der Borsig-Werke hatten der fortschrittliberale Nationalökonom Max Hirsch sowie der Reichstagsabgeordnete und Zeitungsverleger Franz Duncker seit 1867 an dem Projekt einer allgemeinen Kranken- und Sterbekasse für Berlin mitgearbeitet, die "auf statistisch-wissenschaftlicher Grundlage" errichtet werden sollte.³² Dieses Projekt hatte ihnen auch in Unternehmerkreisen den Ruf eingetragen, Experten in Sachen Arbeiterversicherung zu sein. Das kam der Mitgliederentwicklung der Gewerkvereine anfangs sehr zugute. "Viele Fabrikanten commandiren ihre Arbeiter förmlich in die Hirsch-Duncker'schen ... Vereine", stellte der Sozialkonservative Rudolf Meyer, ein zeitgenössischer Beobachter, fest. "Vorneweg müssen die Factoren, Werkführer, Aufseher und die, welche man auf der Schule

‘Theefüchse’ nennt, in jene Vereine eintreten, und die ziehen dann andere nach.“ Auf diese Weise seien u.a. die Ortsvereine der Borsigwerke und der Laurahütte zustande gekommen.³³ Wo solche "Theefüchse" oder gar Arbeitgeber selber zu Funktionären der Hirsch – Dunckerschen Fachverbände wurden,³⁴ war eine gewisse Unternehmernähe oder gar –abhängigkeit nicht zu vermeiden. Hier lag eine wesentliche Ursache für die betont antisozialistische Grundhaltung und geradezu wirtschaftsfriedliche Arbeitsmarktpolitik der liberalen Gewerkschaften, die von der Mitte der 1870er Jahre bis zum Ende des Jahrhunderts praktisch keinen Streik führten.³⁵

Das Beispiel der Hirsch – Dunckerschen Gewerkschaften erhellt darüber hinaus die Probleme, die sich in den 1860er/70er Jahren ergaben, sobald die Gewerkschaften versuchten, ihre Funktionäre und Mitglieder auf betrieblicher Ebene zu rekrutieren. Denn so problemlos wie in England war das nicht. In größeren englischen Gewerbebetrieben gab es bereits seit dem frühen 19. Jahrhundert Arbeiter, die nach dem Modell der "Shop stewards" eine Vermittlerrolle zwischen Unternehmern und Belegschaften einnahmen, im Zweifelsfall jedoch die Interessen der letzteren vertraten. Die wichtigste Voraussetzung dafür war die traditionell hohe Beschäftigtenzahl, die in England auch Handwerksbetriebe aufwiesen. Adam Smith gab bereits für das Jahr 1800 eine Durchschnittszahl von 20 Gesellen pro Meister an, eine Relation, die von einer neueren Untersuchung bestätigt worden ist.³⁶ Die allmähliche Herausbildung zum Großbetrieb, die eine Begleiterscheinung der langen kapitalistischen Tradition Englands war, erfolgte zu einer Zeit, als die Managementmethoden der Unternehmer noch recht simpel waren. Vorarbeiter und Aufseher wurden in der Regel aus den Reihen der erfahrenen und altgedienten Arbeiter rekrutiert. Daß diese zugleich gewerkschaftliche Vertrauensmänner waren und zum Beispiel darauf achteten, daß Lehrlingen schon im Verlauf ihrer Berufsausbildung eine Sensibilität für ihre Interessen als Arbeitnehmer vermittelt wurde, konnten und wollten die Unternehmer nicht verhindern. Denn die erfahrenen Kräfte waren für sie unverzichtbar, weil sie garantierten, daß die Qualitätsstandards eingehalten wurden.³⁷

Solche günstigen Bedingungen für die Entstehung einer relativ autonomen Arbeitsplatzkultur der Beschäftigten gab es in Deutschland nicht. Daher war die Bedeutung der Betriebe für die Rekrutierung von Gewerkschaftsfunktionären gering.

In den modernen Fabriken der Textil – und Metallindustrie, die seit der Jahrhundertmitte einen Boom erlebten, wurden von Anfang an vergleichsweise moderne Managementtechniken angewandt. Gewerbliche Arbeiter standen hier in der Unternehmenshierarchie ganz unten; sie wurden angeleitet, beaufsichtigt und kontrolliert von Angestellten, die sich durch ihre Entlohnung in Gehalt und andere Formen der rechtlichen Besserstellung von den Arbeitern abhoben. Diese Angestellten, zu denen man in Deutschland auch die Werkmeister zählte, wurden in besonderem Maße auf das "Wohl des Unternehmens" verpflichtet.³⁸ Sie waren nur unter besonderen Umständen, wie sie etwa die Hirsch –

Dunckerschen Gewerkvereine vorfanden, für die Interessenvertretung der gewerblichen Arbeiter zu gewinnen.

In den handwerklichen Kleinbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten, die nach der Gewerbezahlung von 1875 mehr als 95 % aller Betriebe überhaupt ausmachten, führten im allgemeinen kleine Meister ein autokratisches Regiment. Solche Kleinmeister produzierten in den 1860er/70er Jahren im allgemeinen nicht mehr für Kunden, sondern für Fabrikanten und Händler, die ihnen Werkzeuge, Maschinen und Rohstoffe stellten. Wegen der Abhängigkeiten, die sich daraus ergaben, konnte man nicht nur die Alleinmeister, sondern auch diejenigen, die einen oder zwei Gehilfen beschäftigten, zur Kategorie der in Stücklohn bezahlten Lohnarbeiter zählen; auch ihrem Lebensstandard nach waren sie "proletarisiert". Als "Proletarier" wurden Kleinmeister daher von den Gewerkschaften intensiv umworben, zumal sie bestens geeignet erschienen, das Funktionärsproblem zu lösen. Anders als viele Gesellen waren sie seßhaft, mit den lokalen Besonderheiten des Berufs vertraut, relativ unabhängig von festen Arbeitszeiten und wegen der Arbeitgeberfunktionen, die sie zum Teil ausübten, auch abkömmlich. Aber faktisch tauchten Kleinmeister nur ganz vereinzelt in den Bevollmächtigtenlisten der Ortsfilialen auf.³⁹ Man sollte daher ihre Bedeutung für die frühe Gewerkschaftsbewegung in Deutschland nicht zu hoch veranschlagen.⁴⁰ Bestimmte Elemente der mitteleuropäischen Handwerkstradition, etwa die Verknüpfung von Bürgerrechten mit dem Meisterstatus, verhinderten, daß sie ein Arbeiterbewußtsein entwickelten. Der vielzitierte Drechslermeister Bebel hatte sich nicht zuletzt deshalb verselbständigt, weil er in seinem Beruf keine Beschäftigung mehr fand und weil er für seine Tätigkeit in der Arbeiterbewegung zeitlich flexibel sein mußte. In diesem und in anderen Fällen trugen Gewerkschaften zur Förderung des Kleinmeisterstandes bei, nicht umgekehrt.⁴¹

Da also Krankenkassen und Betriebe nur unzureichende Rekrutierungsmöglichkeiten für Gewerkschaftsfunktionäre eröffneten, mußten die "Gründerväter" auf das eigene Reservoir, die beiden sozialdemokratischen Parteien und die liberale Fortschrittspartei, zurückgreifen. Das war aus der Sicht der Parteien nicht unproblematisch. Denn ursprünglich waren die Gewerkschaften ja als "Rekrutenschulen" (Bebel) für die Parteien konzipiert worden; sie sollten Mitglieder und finanzielle Mittel mobilisieren und – so das Kalkül zumindest der Sozialdemokraten – durch ihre "wohltätigen" Versicherungszwecke einen gewissen Schutz gegen behördliche Übergriffe gewährleisten. Als sich das Scheitern der ursprünglichen Pläne abzeichnete, verlor die Deutsche Fortschrittspartei, die die Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine anfangs durch Finanzspritzen gefördert hatte, bald das Interesse, und nur einzelne Politiker und Honoratioren bekundeten noch ihre Sympathie; im Verlauf der 1870er Jahre betrieb die Fortschrittspartei dann eine dezidiert antigewerkschaftliche Politik.⁴² Für die beiden sozialdemokratischen Parteien ergab sich das besondere Problem, daß die Gewerkschaften dieselben personellen und finanziellen Ressourcen beanspruchen würden wie sie selber. Das bedeutete noch das "Grab des ganzen Sozialismus", befürchteten einige lassalleanische Splittergruppen.⁴³ Trotzdem verstießen die "Gründerväter" ihre Problemkinder nicht. So rekrutierte sich die

erste Funktionärgeneration der Freien Gewerkschaften fast durchweg aus den Reihen der Sozialdemokratie. Nahezu alle Spitzenfunktionäre übten gleichzeitig noch ein Parteiamt aus, und auch auf der lokalen Ebene waren es in erster Linie Genossen, die sich für die Berufsverbände engagierten.⁴⁴

Gelang es den so rekrutierten Funktionären nun, eine straffe bürokratische Herrschaft auszuüben und den zentrifugalen Tendenzen an der Gewerkschaftsbasis entgegenzusteuern? Zwei Gründe erschwerten dies.

Erstens waren die Gewerkschaftsfunktionäre zu gute Demokraten. In allen Verbänden richteten sie Kontrollkommissionen und beratende Ausschüsse ein, die die Richtlinien der Politik bestimmen sollten.⁴⁵ Unter dem Aspekt der innerverbandlichen Demokratie war der Nutzen dieser Maßnahmen marginal, da die Rückbindung der Entscheidungen an die Basis auch den Kontrolleuren nicht möglich war. Unter dem Aspekt der Kontinuität und Effektivität der Verbandsführung erwiesen sich diese kollegialen Elemente jedoch als fatal. Denn Differenzen über Strategie und Taktik, ideologische Kontroversen und persönliche Querelen konnten nicht wie in den englischen Verbänden bereits an der Basis gelöst oder entschärft werden, sondern wurden ungefiltert an diese Kommissionen weitergeleitet und dort in aller Schärfe ausgetragen.

Zweitens wurde die Ausübung einer straffen Funktionärsherrschaft erschwert, weil sich nicht nur die Mitgliedschaft, sondern auch das Funktionärskorps vergleichsweise heterogen zusammensetzte und einer hohen Fluktuation unterlag. Die soziale Heterogenität resultierte hier vor allem daraus, daß Funktionärsposten nicht nur mit sozialdemokratischen Arbeitern besetzt wurden, sondern auch mit Personen bürgerlicher Herkunft. Außerdem verlangten gewerkschaftsübergreifende Gremien wie der "Allgemeine Deutsche Arbeiterschaftsverband" oder die "Gewerkschafts-Union", die die Streikfinanzierung erleichtern sollten, die Kooperation mit Vertretern anderer Berufe. Die Fluktuation war eine Folge der kurzen Amtszeiten, die zum Teil in den Statuten festgeschrieben waren, zum Teil jedoch auch durch vorzeitige Amtsenthebungen zustandekamen. Man charakterisiert die Funktionärsherrschaft in den frühen deutschen Gewerkschaften daher genauer, wenn man Oligarchie nicht einfach mit "Herrschaft einer kleinen Gruppe" übersetzt, sondern mit "Herrschaft derjenigen, die vorübergehend zu dieser kleinen Gruppe gehörten".

Die zahlreichen Konflikte und persönlichen Querelen in der Führungsspitze der Fachverbände und der richtungsgewerkschaftlichen Dachverbände füllten die Spalten des "Neuen Social-Demokrat" und des "Volksstaat". Einige Konfliktvarianten, die dort besonders häufig vorkamen, werden im folgenden geschildert, um einen Eindruck vom Funktionärsalltag zu vermitteln, der – wie es scheint – außergewöhnlich aufreibend und unerfreulich war.

Ebenso wie die englischen Gewerkschaften erfuhren auch die deutschen Förderung durch Bürgerliche, zum Teil auch durch Aristokraten. Während diese Nicht-Arbeiter in England, außerhalb der Arbeiterorganisationen blieben und sich auf die indirekte Einflußnahme beschränkten⁴⁶, erfolgten ihre Förde-

rungsmaßnahmen in Deutschland auch und vor allem innerhalb der Arbeiterorganisationen; dies galt gleichermaßen für die sozialdemokratischen Parteien wie für die Gewerkschaften. Dieser Modus kam der in der Entstehungsphase der Bewegung besonders ausgeprägten finanziellen und zeitlichen Ressourcenarmut der Arbeiter entgegen. Er hatte sich bereits zur Zeit der bürgerlichen Patronage über die liberalen Arbeiterbildungsvereine eingespielt und wurde abgeschwächt auch nach der parteipolitischen Verselbständigung im Jahr 1863 beibehalten. Korruption kam daher in der Frühgeschichte der deutschen Arbeiterbewegung nicht vor (jedenfalls sind solche Fälle bis heute nicht aufgedeckt worden); ihr Geld und ihr persönliches Engagement investierten die Förderer hier offen in die Arbeiterbewegung.

Waren in England Geld und gute Worte vertan, wenn sich der gewünschte Effekt nicht einstellte, bestand in Deutschland die Möglichkeit, ihn einzuklagen, indem man mehr oder weniger deutlich darauf verwies, daß der, der die Kapelle bezahle, auch die Musik bestimmen dürfe. Beispiele dafür finden sich vor allem bei den Lassalleanern, die ihren ADAV von der Gräfin Hatzfeldt, Lassalles Freundin, und von Johann Baptist v. Schweitzer, Lassalles Nachfolger als Verbandspräsident, finanzieren ließen. Aus der Sicht der Arbeiterfunktionäre waren diese Personen "Erpresser" und "Diktatoren". Aus deren Sicht wiederum waren die von den Arbeitern regelmäßig veranstalteten "Palastrevolten" Ausdruck der "Undankbarkeit". Denn ohne ihre persönliche Unterstützung wären z.B. der für den Zusammenhalt unverzichtbare "Social-Demokrat" und andere Parteiblätter frühzeitig zu Pleiteunternehmen geworden bzw. gar nicht erst erschienen.

Die Eisenacher Sozialdemokratie um Bebel und Liebknecht war finanziell unabhängig, weil sie Zuwendungen aus dem sog. "Kinkelschen Revolutionsfonds" erhielt. Dieser Fonds war in den 1850er Jahren von dem emigrierten Acht- undvierziger Gottfried Kinkel in den USA gesammelt worden, um die künftige Revolutionierung Deutschlands vorzubereiten.⁴⁷ So ist es sicher kein Zufall, daß Bebel und Liebknecht ihre SDAP genau zu dem Zeitpunkt als Gegen gründung zum ADAV ins Leben riefen, als die erste Rate aus dem "Revolutionsfonds" an sie ausgezahlt wurde.⁴⁸ Und es ist sicher ebensowenig ein Zufall, daß die Organisationsstruktur der SDAP und der mit ihr verbundenen Gewerkschaftsverbände weniger Spielraum für "charismatische Führer" oder "Diktatoren" ließ als die der Lassalleaner.

Die aus dem unterschiedlichen Finanzierungsmodus des ADAV und der SDAP resultierenden Konflikte schlugen voll auf die Gewerkschaften durch, da diese sich als Neugründungen und aufgrund des Scheiterns der Krankenkasseninitiative nicht wie die englischen "New model unions" von vornherein auf eine gesunde finanzielle Basis stellen konnten.⁴⁹ Dieser Zusammenhang trat vor allem in der leidigen Gehaltsfrage zutage.

Daß die "Gewerkschaftsbeamten" insbesondere dann, wenn ihre Tätigkeit "die ganze Arbeitszeit ... in Anspruch nimmt", ein Gehalt beziehen müßten, war zwar allgemein anerkannt. Man dürfe nicht "das `Proletariat` in den Verein

hineintragen" und solche Kollegen zu "Lumpen" werden lassen. So sahen die Statuten der Gewerkschaften aller politischen Richtungen Gehälter für den Präsidenten, häufig auch für Kassierer und sonstige Funktionsträger vor.⁵⁰ Doch die Verwirklichung dieser Grundsätze war nicht einfach, und faktisch gingen die frühen Gewerkschaften mit ihrem Personal nicht eben generös um. In den Anfangsjahren waren die Zumutungen an die Funktionäre besonders hoch, wie das folgende Beispiel zeigt.

"Um unseren Verein nicht direkt in Schulden zu stürzen", hatte der erste Präsident des im Oktober 1867 gegründeten "Allgemeinen Deutschen Schneidervereins", der Lassalleaner Heinrich Schob, sein zeitaufwendiges Amt drei Monate lang zunächst ganz unentgeltlich (aus seiner Sicht: "unentgeltlich") ausgeübt.⁵¹ Da er für den Lebensunterhalt seiner sechsköpfigen Familie sorgen mußte, wurden ihm schließlich 20 Taler pro Monat gezahlt. Diese Summe – ob er sie regelmäßig erhielt, ist nicht festzustellen – reichte jedoch nur dann aus, wenn Schob als Schneider dazuverdiente.⁵² Das war ihm aber schon bald nicht mehr möglich, weil er auf der Schwarzen Liste stand und zumindest in seinem Wohnort Köln keine Arbeit mehr fand.⁵³ Im Frühjahr 1869, als er sein Amt anderthalb Jahre ausgeübt hatte, war er völlig verarmt. "Alles, was an Kleidungsstücken und sonstigen Sachen sich noch vorfand, ist versetzt, um den jammernden Kindern Brod zu verschaffen", schrieb der "Social-Demokrat".⁵⁴ Die Schneidergewerkschaft startete daraufhin eine Spendenaktion für ihren Präsidenten, was diesen in die unwürdige Situation brachte, sich bei denjenigen, die ihn unterbezahlten, für "Liebesgaben" bedanken zu müssen.⁵⁵ Als ihm dann auch noch Unregelmäßigkeiten bei seinen Abrechnungen vorgeworfen wurden,⁵⁶ nahm er die durch den sog. "Staatsstreich" des ADAV-Präsidenten von Schweitzer⁵⁷ entstandenen Unruhen zum Anlaß, um mit einem Teil der Mitgliedschaft des Schneider-Vereins zur Bebel-Liebknecht-Fraktion "überzulaufen". Er wurde jetzt Präsident eines zweiten "Allgemeinen Deutschen Schneidervereins", der der SDAP nahestand. Sein bisheriges Amt wurde mit dem Schneidergesellen Franz Seraphim Liebisch besetzt, der sich im Verlauf der Spendenkampagne für eine Erhöhung des Präsidentengehalts eingesetzt hatte.⁵⁸ Liebisch hatte als Ortsbevollmächtigter für Hamburg bis dahin kein Gehalt bezogen, sondern durch den Handel mit Lassalle-Büsten dazuerdient.⁵⁹

Die Affäre Schob/Liebisch deutet nicht nur das Ausmaß der Armut bei den Gewerkschaftsfunktionären der Gründergeneration an; sie dokumentiert zugleich ein klassisches Beispiel für die vielkritisierte "Stellenjägerei", die durch die kollegialen Elemente in der Gewerkschaftsführung besonders gefördert wurde.⁶⁰ Sicherlich, Gehälter und Spesen waren eher kümmerlich, und die "Talenteden" unter den Funktionären hätten, wie bürgerliche Beobachter feststellten, "im Dienste der Bourgeoisie viel mehr verdienen können"⁶¹. Doch für die Funktionäre selbst waren die "Beamtengehälter" unverzichtbar. Wer sich für die Gewerkschaftsbewegung engagierte, diskreditierte sich zwangsläufig bei den Arbeitgebern, und manch ein Schneider, Schuhmacher, Maurer oder Zimmerer wußte das regelmäßige Funktionäreseinkommen auch in den saisonalen Flauten seines Berufs als Überbrückungsbeihilfe zu schätzen. Den Vorwurf, eine "Dik-

tatur" auszuüben und "am Stuhl zu kleben", zogen daher nicht nur bürgerliche Gewerkschaftsfunktionäre wie v. Schweitzer oder Max Hirsch auf sich; er wurde auch und vor allem gegen die "einfachen Arbeiter" unter den Funktionären erhoben⁶² – zumal die "Stellenjäger" entsprechende Vorwürfe lancierten.

Aufs Ganze gesehen, scheinen die Funktionäre bürgerlicher Herkunft eher größere Anerkennung genossen zu haben als Arbeiterfunktionäre. Als gelernten "Kopfarbeitern" fiel ihnen die Verwaltungsarbeit vergleichsweise leicht, sie waren gewandt im persönlichen Umgang, galten als gute Redner und verfügten aufgrund des Respekts, den Arbeiter "höheren Ständen" entgegenbrachten, an der Basis über einen gewissen Autoritätsvorschuß.⁶³ So ist es kein Zufall, daß der Buchhändler August Geib, der alle diese Eigenschaften in seiner Person vereinigte, nicht nur einer der fähigsten, sondern auch der populärsten Gewerkschaftsfunktionäre dieser Zeit war.⁶⁴ Darüber hinaus bedeutete das Engagement von Personen bürgerlicher Herkunft ein Stück gesellschaftliche Anerkennung für die Ziele der Arbeiterbewegung. Manche Arbeiter an der Basis waren sogar zu Sonderkonditionen bereit, um ihre Mitarbeit zu sichern. So wurde auf dem Verbandstag 1881 der Hirsch-Dunckerschen Gewerksvereine beantragt, daß Max Hirsch, der "Anwalt" des Dachverbandes, für seine Teilnahme am Verbandstag nicht die üblichen neun, sondern zwölf Mark Spesen erhalten solle: "In Folge ... seiner gesellschaftlichen Stellung sei er überhaupt zu außergewöhnlichen Auslagen auf seinen Reisen genöthigt." Und der Antrag eines anderen Ortsvereins lautete: "Bei Reisen auf Kosten der Verbandskassen ist die 2. Wagenklasse [zugunsten der 3. – C.E.] zu meiden, mit Ausnahme des Anwalts und kranker Mitglieder."⁶⁵

Die Legitimationsprobleme der Funktionäre in den frühen Gewerkschaften lassen sich daher nicht einfach unter dem Stichwort "Akademikerfrage" oder "Verbürgerlichung" beschreiben⁶⁶; eher waren sie Ausdruck einer "Arbeiterfrage". Denn Arbeiterfunktionäre verfügten unter Ihresgleichen nicht über eine gleichsam "natürliche" Autorität, was in einer Situation, in der niemand besondere Organisationserfahrung besaß, besonders problematisch war.⁶⁷ Jeder Mächtigen-Funktionär konnte von sich behaupten, gerade er habe den Marschallstab in der Tasche. Hinzukam, daß viele Maurer, Schuhmacher und Schneider, die sich stolz "Beamte" nannten, bestätigten, daß die Redewendung, "Wem Gott ein Amt gibt, dem gibt er auch Verstand" nicht immer die Realität trifft.⁶⁸ Aufgrund ihrer geringen Schulbildung erledigten sie die Verwaltungsaufgaben umständlich und unsystematisch, und sie zogen Tadel der Kontrollgremien auf sich, weil sie sich auf ihr Gedächtnis verließen, wo sie besser eine schriftliche Notiz angelegt hätten. Angesichts der Kontrollgremien war es auch problematisch, daß die Fähigkeit zur Teamarbeit und zur Delegation von Aufgaben schwach entwickelt war. Der Gewerkschaftssoziologe Theodor Cassau, der diese Defizite auch noch in seiner Analyse der Gewerkschaftsbewegung des frühen 20. Jahrhunderts feststellt, führt sie m.E. zu Recht darauf zurück, daß viele Funktionäre ihrem Selbstverständnis nach verhinderte Handwerksmeister gewesen seien. Als "Gewerkschaftsbeamte" hätten sie zum ersten Mal in ihrem

Leben Gelegenheit gehabt, ihre Persönlichkeit zur Geltung zu bringen; diese Gelegenheit hätten sie dann weidlich ausgenutzt.⁶⁹

Fazit

Dieser kurze Überblick mag ausreichen, um zu zeigen, daß die Funktionärsherrschaft in der frühen deutschen Gewerkschaftsbewegung äußerst labil und ineffektiv war. Gleichwohl ist die von Michels beschriebene "Tendenz zur Oligarchie" und zur Zweck-Mittel-Verkehrung nicht zu übersehen. Im Unterschied zu den englischen Gewerkschaften bestand diese Tendenz von Anfang an; daher kann sie nicht als Resultat eines pathologischen Prozesses interpretiert werden. Sie erscheint vielmehr als Folge der besonderen Strukturprobleme von Arbeiterorganisationen, die nicht seit dem 18. Jahrhundert allmählich gewachsen waren, sondern in der Phase der Hochindustrialisierung erstmals gegründet wurden. Aufgrund mangelnder Organisationserfahrung verselbständigte sich in dieser Situation nicht das Fachwissen, sondern der Dilettantismus. Und nicht das Motiv der persönlichen Bereicherung, sondern existentielle Not veranlaßte Arbeitervertreter, die Organisation für ihre eigenen Interessen zu instrumentalisieren. Der "bürokratische Wasserkopf" der deutschen Gewerkschaftsbewegung war im Verhältnis zum gesamten "Körper" wohl nie so groß wie in diesen "Gründerjahren", als mindestens die Hälfte der Beitragseinnahmen für die Verwaltung und für Personalkosten ausgegeben wurden.⁷⁰ Denn zu keiner anderen Zeit war der Führungsbedarf so groß, die Möglichkeit zur kostensparenden Selbstverwaltung so gering.

Als der erwähnte Schneiderpräsident Heinrich Schob kurz vor seinem unrühmlichen Abgang forsch verkündete, ohne ihre "Beamten" seien die deutschen Gewerkschaften "eine Null"⁷¹, brachte er das Kernproblem der frühen Arbeiterorganisationen auf eine überspitzte, aber treffende Formel. Doch gilt dieses Urteil für die Zeit nach dem Sozialistengesetz nicht mehr im selben Maße. Die Arbeiten von Klaus Schönhoven und Dieter Langewiesche haben zwar gezeigt, daß sich die Fluktuation, das wohl wichtigste Strukturproblem der Gewerkschaften in den "Gründerjahren", auch in den folgenden Jahrzehnten nur ganz allmählich abschwächte.⁷² Und es ist nicht zu übersehen, daß neue Probleme hinzukamen. Ich erwähne nur die zerstreute Wohnweise der Gewerkschaftsmitglieder, die dazu führte, daß bezahlte "Beamte" längerfristig auch auf lokaler Ebene angestellt werden mußten; diese Tendenz war offenbar erheblich stärker ausgeprägt als in England.⁷³ Die Funktionärsherrschaft behielt daher ohne Zweifel ihren zentralen Stellenwert. Da die Gewerkschaften jedoch bis zum Ersten Weltkrieg einen kräftigen Mitgliederzustrom erfuhren (von 55.000 Mitgliedern im Jahr 1878 auf 1 Mio. im Jahr 1904 und 2 Mio. im Jahr 1910),⁷⁴ ging die Bedeutung der Funktionäre relativ gesehen zurück. Was Michels als pathologischen Prozeß beschrieb, erscheint aus dieser Perspektive als ein "Gesundungsprozeß". Es steht mit dieser Diagnose nur scheinbar im Widerspruch, daß im Verlauf des Revisionismusstreits und der Massenstreikdebatte laute Funktionärskritik geübt wurde.

Anmerkungen

- 1 Robert Michels, Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, Stuttgart 1970 (ND der 2. Aufl. 1925), S. 371.
- 2 Einen Überblick über die Michels-Rezeption bietet Walther Müller-Jentsch, Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung, Frankfurt/New York 1986, S. 101 ff.
- 3 Michels stützte sich vor allem auf Franz Mehrings 1897/98 erschienene "Geschichte der deutschen Sozialdemokratie", daneben auf Gustav Mayer, Johann Baptist von Schweitzer und die Sozialdemokratie. Ein Beitrag zur Geschichte der Arbeiterbewegung, Jena 1909.
- 4 Sidney Webb/Beatrice Webb, Industrial Democracy, London/New York/Bombay 1897, S. 3/-37. Diese Arbeit wird zitiert bei Michels (wie Anm. 1), S. 33 u. passim.
- 5 Vgl. Webb/Webb, (wie Anm. 4), S. 3 ff.; John Rule, The Experience of Labour in Eighteenth-Century Industry, London 1981, S. 150 f. Als Fallstudie: William Kiddier, The Old Trade Union. From Unprinted Records of the Brushmakers, London 1930.
- 6 Die Gründung dieser Gewerkschaft wird ausführlich beschrieben von Lujo Brentano, Die Arbeitergilden der Gegenwart, Bd. 1: Zur Geschichte der englischen Gewerkvereine, Leipzig 1871; vgl. insb. S. 171.
- 7 Vgl. Beatrice Webb/Sidney Webb, The History of Trade Unionism, London 1920 (2. Aufl.), S. 217 ff.; W. Hamish Fraser, Trade Unions and Society. The Struggle for Acceptance 1850-1880, London 1974, S. 28 ff.
- 8 Vgl. Webb/Webb (wie Anm. 4), S. 38 ff.; Fraser, (wie Anm. 7), S. 32-34, 39.
- 9 Vgl. Theodor Cassau, Das Führerproblem innerhalb der Gewerkschaften, Berlin-Hessenwinkel 1925, S. 7. Cassau hatte die englischen Gewerkschaften auf einer Studienreise kennengelernt.
- 10 Vgl. Fraser, S. 32.
- 11 Vgl. George Howell, The Conflicts of Capital and Labour Historically and Economically Considered ..., London 1878, S. 162 ff., 510.
- 12 Vgl. Webb/Webb (wie Anm. 4), S. 16.
- 13 Vgl. V.L. Allen, Trade Union Leadership. Based on a study of Arthur Deakin, London/New York/Toronto 1957, S. 21; Fraser, S. 229.
- 14 Diese Aktion fand im Jahr 1873 statt. Im selben Jahr wurden die Artikel in Buchform veröffentlicht. Vgl. Labour Portrait Gallery, with biographical Sketches of "men who, in advance of law and opposition to prevailing opinion, have forced into national recognition the hitherto disregarded rights of labour", 2 Bde., London 1873 (1. u. 2. Aufl.).
- 15 Vgl. Webb/Webb (wie Anm. 4), S. 16; Fraser (wie Anm. 7), S. 33.
- 16 Konkrete Summen nennt Howell (wie Anm. 11), 2. Aufl., London/New York 1890, S. 172. Howell selbst hielt die Gehälter für niedrig; er verglich sie jedoch mit Managergehältern in der freien Wirtschaft, nicht mit dem Facharbeiterlohn im jeweiligen Beruf.
- 17 Vgl. Howell (wie Anm. 11), 2. Aufl., London/New York 1890, S. 430 f.; Allen (wie Anm. 13), S. 16-22; Webb/Webb (wie Anm. 7), Trade

- Unionism, S. 236 f.; Neville Kirk, *The Growth of Working Class Reformism in Mid-Victorian England*, Urbana/Chicago 1985, S. 135.
- 18 Vgl. Allen (wie Anm. 13), S. 20 ff.
- 19 Vgl. Royden Harrison, *Before the Socialists. Studies in Labour and Politics 1861-1881*, London/Toronto 1965, S. 137-209; H.J. Hanham, *Elections and Party Management: Politics in the Time of Disraeli and Gladstone*, London 1959, S. 333-343; F.M. Leventhal, *Respectable Radical. George Howell and Victorian Working Class Politics*, London 1971, S. 93-117.
- 20 Vgl. die abgewogene Interpretation bei Harrison (wie Anm. 19), S. 202 ff.
- 21 Vgl. Webb/Webb (wie Anm. 7), S. 326 f.
- 22 Vgl. Christiane Eisenberg, *Deutsche und englische Gewerkschaften. Entstehung und Entwicklung bis 1878 im Vergleich*, Göttingen 1986, S. 165 ff.
- 23 Zum folgenden ausführlich und mit Einzelbelegen: ebd., S. 176-191.
- 24 Aus einer 1877 von August Geib erstellten Statistik geht hervor, daß von den Mitgliedern der Freien Gewerkschaften nur 22,1 % überhaupt die Möglichkeit hatten, sich bei ihrem Verband gegen Krankheit zu versichern; 32,6 % konnten einer Sterbekasse beitreten und 17,5 % einer Invalidenkasse; selbstverständlich machten nicht alle potentiellen Kassenmitglieder von diesen Angeboten Gebrauch. Errechnet nach den Angaben in der Geib'schen Gewerkschaftstabelle, die abgedruckt ist bei Hermann Müller, *Die Organisationen der Lithographen, Steindrucker und verwandten Berufe*, Bd. 1: *Allgemeine Gewerkschaftsgeschichte*, Berlin 1917 (ND Berlin 1978), Anlage 10 nach S. 468. Vgl. auch Klaus Schönhoven, *Selbsthilfe als Form von Solidarität. Das gewerkschaftliche Unterstützungswesen im Deutschen Kaiserreich bis 1914*, in: *Archiv für Sozialgeschichte*, Bd. 20, 1980, S. 151 (wegen eines Rechenfehlers mit einer abweichenden Prozentangabe bei den Krankenkassenzahlen).
- 25 Vgl. Eric Hobsbawm, *The Tramping Artisan*, in: Ders., *Labouring Men. Studies in the History of Labour*, London 1972 (3. Aufl.), S. 34-63; R.A. Leeson, *Travelling Brothers. The Six Centuries' Road from Craft Fellowship to Trade Unionism*, London 1980.
- 26 Zitat: E.N. *Die Arbeitseinstellung und die Einigungsämter in Nottingham*, in: *Concordia. Zeitschrift für die Arbeiterfrage*, Nr. 44/31.10.1873, S. 347.
- 27 Zitat: *Wollen wir eine Gewerkschafts-Union oder nicht?*, in: *Der Volksstaat*, Nr. 59, 22.5.1874. Vgl. auch *Die Verhandlungen des siebenten ordentlichen Verbandstages der Deutschen Gewerkvereine*, zugleich I. *Süddeutschen Gewerkvereinstages*, abgehalten zu Stuttgart vom 19. bis 25. Juni 1881, Berlin 1881, S. 56: "Wir haben die Erfahrung gemacht in unserer langjährigen Praxis, daß eine große Versammlung nur einen momentanen Eindruck macht und in 8-14 Tagen ist der Eindruck ver-rauscht."
- 28 Zitat: Peter Ullrich, *Niederschrift von Selbsterlebtem* (hschr. Ms.), in: *Archiv der Sozialen Demokratie*, Bonn, NL Motteler Nr. 2715, fol. 15. Ullrich war Mitbegründer der "Internationalen Gewerksgenossenschaft der Schuhmacher".

- 29 Aus einem offenbar informellen "Altgesellenverein" waren Anfang der 1860er Jahre prominente Mitglieder des Berliner ADAV und der "Internationalen Arbeiter-Assoziation" hervorgegangen. Vgl. Eduard Bernstein, Die Geschichte der Berliner Arbeiterbewegung, Bd. 1, Berlin 1907, S. 125; Lothar Petry, Die Erste Internationale in der Berliner Arbeiterbewegung, Erlangen 1975, S. 112. Noch in der Statutenkommission der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine, die in Berlin tagte, wirkten elf Altgesellen mit. Vgl. Ulrich Engelhardt, "Nur vereinigt sind wir stark". Die Anfänge der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Stuttgart 1977, Bd. 1, S. 626.
- 30 Vgl. Carl Hillmann, Praktische Emanzipationswinke. Ein Wort zur Förderung der Gewerksgenossenschaften, Leipzig 1873, S. 22; Max Hirsch/Hugo Polke, Gewerkvereins-Leitfaden. Eine Aufklärung für Jedermann über die Ziele, Organisation und Leistungen der Deutschen Gewerkvereine nebst Anleitung zur Gründung neuer Ortsvereine, Berlin 1876, S. 20. – Verschiedentlich arbeiteten solche Altgesellen sogar bewußt gegen die Gewerkschaften. Der Altgeselle der Berliner Schneider, Pittius, der 1869 zunächst Vorsitzender des Hirsch-Dunckerschen Ortsvereins der Schneider in Berlin gewesen war, weigerte sich Anfang der 1870er Jahre, Austrittswillige aus der Liste der "Zwangskassen"-Mitglieder zu streichen. Vgl. die Beschwerde der Gewerkvereinsvertreter H. Levensohn und W. Staeger beim Magistrat von Berlin (o.D., ca. 1871), in: Stadtarchiv Berlin (DDR), Magistrat von Berlin, Gewerbedeputation Schneider, Nr. 5288.30 Vgl. Carl Hillmann, Praktische Emanzipationswinke. Ein Wort zur Förderung der Gewerksgenossenschaften, Leipzig 1873, S. 22; Max Hirsch/Hugo Polke, Gewerkvereins-Leitfaden. Eine Aufklärung für Jedermann über die Ziele, Organisation und Leistungen der Deutschen Gewerkvereine nebst Anleitung zur Gründung neuer Ortsvereine, Berlin 1876, S. 20. – Verschiedentlich arbeiteten solche Altgesellen sogar bewußt gegen die Gewerkschaften. Der Altgeselle der Berliner Schneider, Pittius, der 1869 zunächst Vorsitzender des Hirsch-Dunckerschen Ortsvereins der Schneider in Berlin gewesen war, weigerte sich Anfang der 1870er Jahre, Austrittswillige aus der Liste der "Zwangskassen"-Mitglieder zu streichen. Vgl. die Beschwerde der Gewerkvereinsvertreter H. Levensohn und W. Staeger beim Magistrat von Berlin (o.D., ca. 1871), in: Stadtarchiv Berlin (DDR), Magistrat von Berlin, Gewerbedeputation Schneider, Nr. 5288.
- 31 Vgl. Dirk H. Müller, Gewerkschaftliche Versammlungsdemokratie und Arbeiterdelegierte vor 1918. Ein Beitrag zur Geschichte des Lokalismus, des Syndikalismus und der entstehenden Rätebewegung, Berlin 1985, S. 20-34.
- 32 Die Statuten des "Verein zur Versicherung von Kranken- und Begräbnißgeld `Selbsthilfe`" sind vorhanden in: Staatsarchiv Potsdam, Provinz Brandenburg Rep. 30 Berlin C Polizeipräsidium, Tit. 95 Sekt. 5 Lit. A Nr. 23 (Ifd. Nr. 14898), fol. 78 ff. Zu dem Krankenkassenprojekt auch Engelhardt (wie Anm. 29), Bd. 1, S. 392 f. Anm. 65.
- 33 Rudolf Meyer, Der Emancipationskampf des vierten Standes, Bd. 1, Berlin 1882, S. 289 f.

- 34 Daß dies der Fall war, geht hervor aus Max Hirsch, Gesamt-Bericht über die Ausbreitung und Thätigkeit der Berliner Orts-Gewerkvereine (5.12.1869; Abschrift), in: Staatsarchiv Potsdam, Provinz Brandenburg Rep. 30 Berlin C Polizeipräsidium Tit. 95 Sekt. 5 Lit. G Nr. 76 gen. Bd. 1 (lfd. Nr. 15157). Vgl. auch die Aufstellung bei Engelhardt (wie Anm. 29), Bd. 2, S. 886-888.
- 35 Vgl. Hans-Georg Fleck, Soziale Gerechtigkeit durch Organisationsmacht und Interessenausgleich. Ausgewählte Aspekte zur Geschichte der sozialliberalen Gewerkschaftsbewegung in Deutschland (1868/69 bis 1933), in: Erich Matthias/Klaus Schönhoven (Hg.), Solidarität und Menschenwürde. Etappen der deutschen Gewerkschaftsgeschichte von den Anfängen bis zur Gegenwart, Bonn 1984, S. 98; Eisenberg (wie Anm. 22), S. 201 ff.
- 36 Vgl. Adam Smith, *The Wealth of Nations*, hg. v. E. Cannan, Bd. 1, London 1904, S. 73 f.; L. D. Schwarz, *Income Distribution and Social Structure in London in the Late Eighteenth Century*, in: *Economic History Review*, Bd. 32, 1979, S. 256 f.
- 37 Vgl. William Walter Knox, *British Apprenticeship, 1800-1914*, Ph.D. Thesis University of Edinburgh 1980 (Ms.), S. 176-194; Clive Behagg, *Secrecy, Ritual and Folk Violence: The Opacity of the Workplace in the First Half of the Nineteenth Century*, in: Robert D. Storch (Hg.), *Popular Culture and Custom in Nineteenth-Century England*, London 1982, S. 154-179; Eisenberg (wie Anm. 22), S. 67 ff. - Zu den Rahmenbedingungen: Sidney Pollard, *The Genesis of Modern Management. A Study of the Industrial Revolution in Britain*, London 1965.
- 38 Vgl. Jürgen Kocka, *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung*, Stuttgart 1969, insb. S. 226 ff.; Günther Schulz, *Die Arbeiter und Angestellten bei Felten & Guillaume. Sozialgeschichtliche Untersuchung eines Kölner Industrieunternehmens im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert (= Beiheft 13 zur Zeitschrift für Unternehmensgeschichte)*, Wiesbaden 1979, S. 271 ff.; Hermann-Josef Rupieper, *Arbeiter und Angestellte im Zeitalter der Industrialisierung. Eine sozialgeschichtliche Studie am Beispiel der Maschinenfabriken Augsburg und Nürnberg (MAN) 1837-1914*, Frankfurt/New York 1982, insb. Kap. III; Helmuth Trischler, *Steiger im deutschen Bergbau. Zur Sozialgeschichte der technischen Angestellten 1815-1945*, München 1986. - Mit besonderer Berücksichtigung der Unterschiede zu England: Richard Gilbert Biernacki Jr., *The Cultural Construction of Labor: A Comparative Study of Late Nineteenth-Century German and British Textile Mills*, Ph.D. Thesis University of Berkeley 1988 (Ms.), S. 103 ff.; Werner Berg, *Zwei Typen industrieller Modernisierung: Die Bergarbeiter im Ruhrgebiet und in Südwales im 19. und frühen 20. Jahrhundert*, in: Gustav Schmidt (Hg.), *Bergbau in Großbritannien und im Ruhrgebiet. Studien zur vergleichenden Geschichte des Bergbaus 1850-1930*, Bochum 1985, S. 208, 213.
- 39 Zahlreiche Bevollmächtigtenlisten sind im "Social-Demokrat" zu finden. Ein repräsentatives Beispiel ist die in Nr. 12 vom 27.1.1869 abgedruckte

- Liste des "Allgemeinen Deutschen Schneider-Vereins". Von 76 Bevollmächtigten bezeichnen sich sieben als "Schneidermeister".
- 40 Diese Überschätzung kennzeichnet z.B. den Beitrag von David Blackburn, *Between resignation and volatility: the German petite bourgeoisie in the nineteenth century*, in Geoffrey Crossick/Heinz-Gerhard Haupt (Hg.), *Shopkeepers and Master Artisans in Nineteenth-Century Europe*, London 1984, S. 54. – Zum Organisationsverhalten englischer Kleinmeister: Eisenberg (wie Anm. 22), S. 65 f.
- 41 Vgl. August Bebel, *Aus meinem Leben*, Berlin/Bonn 1986 (zuerst 1911), S. 139–142. Vgl. auch Helga Berndt, *Eine Dokumentation zum 100. Jahrestag des Sozialistengesetzes (1878–1890)*. Biographische Skizzen von Leipziger Arbeiterfunktionären, Vaduz 1979, S. 61 ff.
- 42 Vgl. Willy Albrecht, *Fachverein – Berufsgewerkschaft – Zentralverband. Organisationsprobleme der deutschen Gewerkschaften 1870–1890*, Bonn 1982, S. 267 f.; Eisenberg (wie Anm. 22), S. 239 f.
- 43 Zitat: C.A. Bräuer, *Die Wirren im Allgemeinen Deutschen Arbeiter-Verein*. Herausgegeben von Hamburger Mitgliedern obigen Vereins, Hamburg 1873, S. 28.
- 44 Dies geht aus den Kurzbiographien von Gewerkschaftsfunktionären hervor, die die Arbeiten von Albrecht (wie Anm. 42) und Engelhardt (wie Anm. 29) in den Fußnoten aufführen. Vgl. außerdem Albrecht (wie Anm. 42), S. 41, 83, und Eisenberg (wie Anm. 22), S. 186 f., 264 f. – Auch die Fachvereinsbewegung zur Zeit des Sozialistengesetzes wurde vielfach von Parteigenossen initiiert. Vgl. Alfred Förster, *Die Gewerkschaftspolitik der deutschen Sozialdemokratie während des Sozialistengesetzes vom Wydener Parteitag 1880 bis zum Parteitag von St. Gallen 1887*, Berlin (DDR) 1971, S. 98.
- 45 Sie werden ausführlich beschrieben bei Albrecht (wie Anm. 42), *passim*.
- 46 Ausnahmen von dieser Regel finden sich in den englischen Konsumgenossenschaften. Vgl. Kirk (wie Anm. 17), S. 134 ff.
- 47 Vgl. Toni Offermann, *Arbeiterbewegung und liberales Bürgertum in Deutschland 1850–1863*, Bonn 1979, S. 53; Shlomo Na'aman, *Emanzipation und Messianismus. Leben und Werk des Moses Heß*, Frankfurt/New York 1982, S. 401, 524.
- 48 Vgl. Bebel (wie Anm. 41), S. 249.
- 49 Zum Vergleich der finanziellen Potenz der englischen und deutschen Gewerkschaften: Eisenberg (wie Anm. 22), S. 214 ff.
- 50 Vgl. die bei Müller (wie Anm. 24), S. 415–468 abgedruckten Statuten. Zitate: Von den Pfennigen der Arbeiter, in: *Neuer Social-Demokrat*, Nr. 3, 7.1.1872; Helga Kutz-Bauer, *Arbeiterschaft, Arbeiterbewegung und bürgerlicher Staat in der Zeit der Großen Depression. Eine regional- und sozialgeschichtliche Studie zur Geschichte der Arbeiterbewegung im Großraum Hamburg*, Bonn 1988, S. 224 (nach den Akten).
- 51 Korrespondenz von H. Schob, in: *Social-Demokrat*, Nr. 59, 17.5.1868.
- 52 Solche niedrigen Gehälter wurden Mitte der 1870er Jahren offenbar nicht mehr bezahlt. Der Kassierer des "Allgemeinen Deutschen Tischler-(Schreiner-)Vereins" erhielt 1874 z.B. 12 Taler wöchentlich, der Vorsitzende des "Verbandes der Buchbinder und verwandten Geschäfts-

- genossen" 450 Taler; in beiden Fällen entsprach das ungefähr dem Facharbeiterlohn. Vgl. Protokoll der General-Versammlung des Allgemeinen Tischler-(Schreiner-)Vereins zu Berlin, abgehalten am 25., 26. und 27. Mai 1874 zu Frankfurt a.M., Berlin 1874, S. 27, und Protokoll des ersten außerordentlichen Verbandstages des Verbandes für Buchbinder und verwandte Geschäftszweige. Abgehalten den 5., 6. und 7. April zu Frankfurt a/M. 1874, Reudnitz-Leipzig 1874, S. 21. – Diese Gehälter entsprechen ungefähr dem, was auch andere Verbände für vergleichbare Tätigkeiten zahlten. Über dem Durchschnitt lagen das Gehalt des Vorsitzenden des Deutschen Buchdrucker-Verbandes mit ca. 660 Talern sowie des Verbandskassierers der Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereine mit 800 Talern jährlich. Vgl. Gerhard Beier, Schwarze Kunst und Klassenkampf. Geschichte der Industriegewerkschaft Druck und Papier und ihrer Vorläufer seit Beginn der modernen Arbeiterbewegung, Frankfurt 1966, S. 441; Die Verhandlungen des vierten ordentlichen Verbandstages der Deutschen Gewerkvereine, abgehalten zu Breslau vom 15. bis 18. Oktober 1876, Berlin 1877, S. 71. – 1877 zahlten im übrigen fast alle in der Geib'schen Gewerkschaftstabelle aufgeführten Verbände Gehälter. Vgl. Müller (wie Anm. 24), nach S. 468.
- 53 Dies geht hervor aus Korrespondenz von H. Schob, in: Social-Demokrat, Nr. 44, 14.4.1869.
- 54 Zitat nach der Korrespondenz von F.C. Mann, in: Social-Demokrat, Nr. 48, 23.4.1869.
- 55 Vgl. Korrespondenz von Schob, in: Social-Demokrat, Nr. 58, 21.5.1869.
- 56 Vgl. Korrespondenz aus Cassel, in: Social-Demokrat, Nr. 86, 25.7.1869, und Korrespondenz aus Hamburg, in: Social-Demokrat, Nr. 100, 27.8.1869.
- 57 Schweitzer hatte eigenmächtig ein kurz zuvor beschlossenes Organisationsstatut wieder außer Kraft gesetzt und – nicht zuletzt aus finanziellen Gründen – die zuvor abgebrochenen Beziehungen zur Gräfin Hatzfeldt und ihrem Adlatus Fritz Mende wieder aufgenommen. Kurz vor dem "Staatsstreich" hatte die Gräfin Mende 24.000 Taler vermacht. Vgl. Helmut Hirsch, Sophie von Hatzfeldt. In Selbstzeugnissen, Zeit- und Bilddokumenten dargestellt, Düsseldorf 1981, S. 190. – Zu weiteren Umständen des "Staatsstreichs": Arno Herzig, Der Allgemeine Deutsche Arbeiter-Verein in der deutschen Sozialdemokratie. Dargestellt an der Biographie des Funktionärs Carl Wilhelm Tölcke (1817–1893), Berlin 1979, S. 176 ff.
- 58 Vgl. die Korrespondenz von F.S. Liebisch, in: Social-Demokrat, Nr. 81, 14.7.1869.
- 59 Vgl. Engelhardt (wie Anm. 29), Bd. 1, S. 524. – Eine wohl weiter verbreitete Verdienstmöglichkeit war die Betätigung als Journalist der Parteiblätter. Vgl. dazu Waltraud Sperlich, Journalist mit Mandat. Sozialdemokratische Reichstagsabgeordnete und ihre Arbeit in der Parteipresse 1867 bis 1918, Düsseldorf 1983, insb. S. 114 ff. Einige der dort genannten Partiejournalisten waren zugleich Gewerkschafter.
- 60 Vgl. den Artikel "Wollen wir eine Gewerkschafts-Union oder nicht?" (wie Anm. 27).

- 61 Zur Beurtheilung der Socialdemokratie in Sachsen, in: Concordia. Zeitschrift für die Arbeiterfrage, Nr. 24, 13.6.1874, S. 95.
- 62 Beispiele bei Albrecht (wie Anm. 42), S. 45, 69.
- 63 Von Agitatoren, die selber "nur Arbeiter" waren, wollte sich die Basis nicht gern "belehren" lassen. Vgl. z.B. die Korrespondenz von Bernhard Lepner, in: Der Gewerkverein, Nr. 8, 11.7.1869.
- 64 Zu Geibs Biographie: Engelhardt (wie Anm. 29); Bd. 1, S. 499 f. Anm. 37.
- 65 Die Verhandlungen des siebenten ordentlichen Verbandstages der Deutschen Gewerkvereine (wie Anm. 27), S. 172, 186.
- 66 Vgl. zu dieser um die Jahrhundertwende aktuellen Diskussion die neuere Arbeit von Gustav Auernheimer, "Genosse Herr Doktor". Zur Rolle von Akademikern in der deutschen Sozialdemokratie 1890 bis 1933, Gießen 1985.
- 67 Nach Theodor Cassau war "das menschlich Zuverlässige und das Gesinnungsmäßige" noch in der Weimarer Republik das entscheidende Qualifikationskriterium: Arbeiterschaft und Intellektuelle, in: Otto Jessen (Hg.), Der lebendige Marxismus. Festgabe zum 70. Geburtstage von Karl Kautsky, Jena 1924, ND Glashütten/Ts. 1973, S. 187.
- 68 Vgl. "Wollen wir eine Gewerkschafts-Union oder nicht?" (wie Anm. 27).
- 69 Vgl. Theodor Cassau, Die Gewerkschaftsbewegung. Ihre Soziologie und ihr Kampf, Halberstadt 1925, S. 58 u. passim.
- 70 Vgl. Engelhardt (wie Anm. 29), Bd. 2, S. 991 ff. Vgl. auch August Bebel, Gewerkschafts-Bewegung und Politische Parteien, Stuttgart 1900, S. 27, sowie die Berechnungen in dem Artikel "Wollen wir eine Gewerkschafts-Union oder nicht?" (wie Anm. 27).
- 71 Zit. nach den Korrespondenzen der "Allgemeinen deutschen Gewerkschaft der Schneider, Kürschner und Kappenmacher", in: Social-Demokrat, Nr. 83, 18.7.1869.
- 72 Vgl. Klaus Schönhoven, Expansion und Konzentration. Studien zur Entwicklung der Freien Gewerkschaften im Wilhelminischen Deutschland 1890 bis 1914, Stuttgart 1980, Teil III; Dieter Langewiesche, Mobilität in deutschen Mittel- und Großstädten. Aspekte der Binnenwanderung im 19. und 20. Jahrhundert, in: Werner Conze/Ulrich Engelhardt (Hg.), Arbeiter im Industrialisierungsprozeß. Herkunft, Lage und Verhalten, Stuttgart 1979, S. 79.
- 73 Vgl. Cassau (wie Anm. 69), S. 67 f.
- 74 Zahlen (gerundet) nach Schönhoven (wie Anm. 72), S. 93 f., 125.