

Katharina Sass

Die gewerkschaftliche Organisation in Norwegen und Schweden
Berufspartikularismus und Betriebsdemokratie als Organisationsprobleme

Diplomarbeit im Fach Soziologie

Themensteller: Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Streeck

Vorgelegt in der Diplomprüfung
im Studiengang Volkswirtschaftslehre sozialwissenschaftlicher Richtung
(Soziologie)

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln

Köln 2012

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Die Grundlagen der industriellen Beziehungen.....	4
2.1. Politische und industrielle Vorgeschichte	4
2.2. Die Gewerkschaften	7
2.2.1. Verhältnis zu Parteien und Bedeutung linker Strömungen	9
2.3. Die Arbeitgeberverbände und die ersten Kollektivabkommen	15
2.3. Die Rolle des Staates und die Institutionalisierung des Klassenkampfes	19
3. Betriebsdemokratie als Organisationsproblem.....	23
3.1. Die Debatte um Sozialisierung und ‚Arbeiterkontrolle‘ um 1918	25
3.2. Die Debatte um Wirtschaftsdemokratie nach dem zweiten Weltkrieg.....	35
3.3. Betriebsdemokratische Entwicklungen in den 1960er und 1970er Jahren.....	40
4. Berufspartikularismus als Organisationsproblem.....	48
4.1. Der Weg zum Industrieverbandsprinzip.....	49
4.2. Die Organisation der Angestellten	54
4.2.1. Organisation im öffentlichen Sektor.....	55
4.2.2. Organisation im privaten Sektor.....	61
4.2.3. Zusammenfassung und Analyse	67
5. Diskussion	68
Abkürzungsverzeichnis	73
Literatur	74

1. Einleitung

Gewerkschaftliche Organisation hat viele Gesichter. Um zu verstehen, wie Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Gewerkschaften verschiedener Länder entstanden sind, ist es nötig, die jeweiligen historischen Gegebenheiten zu betrachten, unter denen die erste Organisierung der Arbeiterklasse stattfand und die Entwicklungslinien bis heute nach zu verfolgen. Wie gestalteten sich die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse? Welche gesellschaftlichen Gruppen waren von Bedeutung und übten Einfluss aus? Worum drehte sich der gesellschaftliche Diskurs? Welche Organisationsformen und gesellschaftlichen Veränderungen resultierten daraus? Blieben die so geschaffenen Institutionen über die Zeit bestehen, auch wenn die Voraussetzungen sich änderten? Welche Rolle spielt Pfadabhängigkeit für die soziale Entwicklung? Diese und ähnliche Fragen gilt es zu stellen, um schrittweise zu einem Verständnis der historischen wie heutigen Situation zu gelangen.

In der vorliegenden Arbeit sollen die Organisation der schwedischen und norwegischen Gewerkschaften, sowie insbesondere ihr Umgang mit Einheitsproblemen bei der Organisierung das Thema sein. Das Ziel der Arbeiterbewegungen, die sich in Schweden und Norwegen ähnlich wie in anderen westlichen Ländern ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts bildeten, war, die Arbeiterklasse möglichst umfassend zu organisieren. Dies gelang vergleichsweise erfolgreich, wie der im internationalen Vergleich trotz deutlichen Absinkens noch immer hohe Organisationsgrad von ca. 70 Prozent in Schweden und 50 Prozent in Norwegen zeigt (Nergaard 2010). Dennoch stellten sich natürlich auch in Norwegen und Schweden bei der Umsetzung der angestrebten umfassenden Organisation Probleme. Denn es ist nicht selbstverständlich, dass es einer Gewerkschaftsbewegung gelingt, alle Lohnabhängigen davon zu überzeugen, dass es sinnvoll ist, sich unter einem Dach zu organisieren und miteinander zu kooperieren. Partikularinteressen innerhalb der Arbeiterklasse, also Sonderinteressen, die im Widerspruch zu den Interessen aller Lohnabhängigen stehen, können dazu führen, dass Parallelorganisationen entstehen oder dass zumindest die interne Differenzierung zunimmt, wenn es den Einheitsgewerkschaften nicht gelingt, die Gräben zu überbrücken (vgl. Streeck 1993). Die vorliegende Arbeit betrachtet vor allem zwei mögliche Quellen solcher ‚Gräben‘: Betriebsdemokratie und Berufspartikularismus. Mit dem Begriff ‚Betriebsdemokratie‘ sind Regeln gemeint, die den Einfluss der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz positiv definieren (vgl. Korsnes 2003). Unter Berufspartikularismus soll das Streben einzelner Berufsgruppen nach Durchsetzung ihrer besonderen Interessen verstanden werden, wobei diese den allgemeinen Interessen aller Lohnabhängigen widersprechen können (vgl. Drosdowski et al. 1997: 599).

Die Arbeit beginnt mit einem historischen Teil, der zum Ziel hat, zunächst ein grundlegendes Verständnis für die industriellen Beziehungen in Schweden und Norwegen und die Grundlagen der gewerkschaftlichen Organisation zu entwickeln. Die gesellschaftlichen Gegebenheiten zur Mitte des 19. Jahrhunderts und die Entstehung der schwedischen und norwegischen Arbeiterbewegungen, der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände werden skizziert. Das Zustandekommen der ersten Kollektivabkommen, die Konflikt- und Entwicklungslinien von Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden und die unterschiedliche Rolle des Staates werden dargestellt. Im dritten Kapitel soll es um die Auseinandersetzungen über Betriebsdemokratie gehen, welche das gesamte 20. Jahrhundert hindurch andauerten, sowie um ihren Zusammenhang mit der gewerkschaftlichen Organisation. Verglichen werden die Forderungen der Gewerkschaften, aber auch der Arbeitgeber und anderer wichtiger Akteure im Hinblick auf die Frage, wie viel Verantwortung den Betriebsbelegschaften und den gewerkschaftlichen Organisationsgliedern auf Betriebsniveau übertragen werden sollte. Diese Frage kann deshalb eine Schwierigkeit für die gewerkschaftliche Organisation darstellen, weil betriebliche Partikularismen, also die Verfolgung der Sonderinteressen einzelner Betriebsbelegschaften, mit den Interessen der Gewerkschaft als ganzer in Konflikt geraten können. Die unterschiedlichen politischen Resultate aus den Debatten in den beiden Ländern sowie mögliche Ursachen dafür werden thematisiert. Der Umgang mit Berufspartikularismen als einem weiteren möglichen Organisationsproblem für industrielle Einheitsgewerkschaften ist das Thema des vierten Kapitels. Hier wird zunächst dargestellt, wie sich in Norwegen und Schweden das Industrieverbandsprinzip durchsetzte, also die Organisation der Gewerkschaften entlang von Industrien und nicht länger entlang einzelner Berufsgruppen. Im nächsten Schritt wird die Organisation der niederen und mittleren Angestellten im öffentlichen und privaten Sektor thematisiert. Besonders interessant ist dabei, dass in Norwegen von Beginn an versucht wurde, die Angestellten unter dem selben Dach zu organisieren wie die Arbeiter. In Schweden entstanden hingegen früh separate Verbände für Angestellte und Arbeiter. Die gemeinsame Organisation stieß also hier an Grenzen, deren Natur genauer untersucht werden soll. Abschließend soll versucht werden, im Diskussionskapitel heraus zu arbeiten, wie die beschriebenen Unterschiede, aber auch die Gemeinsamkeiten in der Organisationsstruktur der schwedischen und norwegischen Gewerkschaften sich historisch erklären lassen und welche Faktoren ausschlaggebend waren.

Norwegen und Schweden werden häufig bei internationalen Vergleichen in die gleiche Kategorie eingeordnet. Sei es als besondere, auf den Machtressourcen der organisierten

Arbeiterklasse beruhende Spielart des Kapitalismus, als Wohlfahrtsstaatsmodell oder im Hinblick auf Religion und Sprache: Die skandinavischen Länder scheinen sich in vielerlei Hinsicht ähnlich zu sein (vgl. Esping-Andersen 2000, Streeck 2010, Kautto et al. 1999, Byrkjeflot et al. 2001, Rokkan 2000). Sejersted (2011: 9) geht soweit zu sagen, man könne Skandinavien, oder wenigstens Schweden und Norwegen, auf Grund des hohen Einflusses, den die beiden Länder auf einander ausüben, in mancherlei Hinsicht als eine einzige Einheit betrachten. Doch, wie Sejersted mit seinem Werk selbst beweist, eignen sich Norwegen und Schweden gerade auf Grund der zahlreichen Ähnlichkeiten in der historischen Entwicklung für einen historisch-institutionalistischen Vergleich besonders gut, denn die Betrachtung der trotz allem vorhandenen Unterschiede hilft dabei, die Besonderheiten der gesellschaftlichen Verhältnisse in den beiden Ländern zu verstehen.

Noch ein Wort zur Abgrenzung: In der vorliegenden Arbeit können einige angrenzende, wichtige Themengebiete aus Platzgründen nicht näher aufgegriffen werden. Insbesondere ist es leider nicht möglich, auf die umfangreiche Forschung zur solidarischen Einkommenspolitik in den skandinavischen Ländern näher einzugehen, obwohl diese mit der Frage der Partikularinteressen einzelner Gruppen sicherlich in engem Zusammenhang steht. Hier und dort finden sich Hinweise auf einen derartigen Zusammenhang, doch die konkreten Entwicklungen und Diskurse zu diesem Thema können nicht ausführlich dargestellt werden.¹ Des Weiteren ist der historische Rahmen der Arbeit so weit gesteckt, dass insbesondere auf die Entwicklungen in neuester Zeit nicht mehr ausführlich eingegangen werden kann.² Die Arbeit sollte daher mehr als historische Arbeit verstanden werden, auf deren Grundlage hoffentlich auch die neueren Entwicklungen besser verstanden werden können.

2. Die Grundlagen der industriellen Beziehungen

2.1. Politische und industrielle Vorgeschichte

Als Resultat aus den napoleonischen Kriegen musste Dänemark 1814 Norwegen, welches bis dahin eine dänische Provinz gewesen war, an Schweden abtreten. Eine Gruppe von Regierungsbeamten, Adligen und Geschäftsleuten erklärte jedoch Norwegen für unabhängig und am 17. Mai 1814 erhielt Norwegen eine eigene Verfassung, die allen Bauern, Regierungsbeamten und dem zahlenmäßig kleinen Bürgertum das Wahlrecht zum

¹ Als Quellen zu diesem Thema siehe jedoch beispielsweise Marks (1986), Elvander (1990), Erixon (2010), Johansson (2000), Rehn und Viklund (1990) oder Dølvik und Stokke (1998).

² Zur aktuelleren Entwicklung der industriellen Beziehungen in Norwegen und Schweden siehe beispielsweise Dølvik et al. (2007), Dølvik (2007), Heiret (2003b), Kjellberg (2009a,b), Løken und Stokke (2009), Rehn und Viklund (1990), Stokke und Thornqvist (2001) oder Stokke (2008).

norwegischen Parlament (,Storting') gewährte. Die „Volkssouveränität“ und im internationalen Vergleich weitgehende Demokratisierung diente hier laut Bull (1969: 11ff.) vor allem dazu, die norwegische Unabhängigkeit zu legitimieren. Nach kurzen Kämpfen mussten die Norweger jedoch den schwedischen König und die schwedisch-norwegische Union akzeptieren, die bis 1905 dauerte. Schweden war in der Union vor allem außenpolitisch der dominante Teil. Innenpolitisch war Norwegen relativ unabhängig. Bis 1884 dominierte und regierte das Beamtentum das Land, das Bürgertum spielte nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Slagstad 2001; Bull 1969). Dem kaum vorhandenen Adel wurden bereits 1821 sämtliche Privilegien entzogen, während der Adel in Schweden „sozial und politisch weiterhin ein wichtiges Element der führenden Schichten bildete“ (Bull 1969: 9). Esping-Andersen (1985: 48) weist darauf hin, dass die Rechte des Adels auch in Schweden frühzeitig beschnitten wurden, der Adel jedoch von Armee, Bürokratie und Bourgeoisie absorbiert wurde. Die Zustände in Norwegen im 19. Jahrhundert bezeichnet er hingegen als „equality of poverty“ (ebd.: 46). Die Bauernschaft, die bereits seit dem Mittelalter nicht zuletzt auf Grund der geographischen Gegebenheiten in beiden Ländern eine hohe persönliche Freiheit besessen hatte, erlangte bereits ab 1832 eine knappe Mehrheit im norwegischen Storting. Durch eine von den Bauern durchgesetzte demokratische Reform der Gemeindeverwaltung konnten die Bauern ab 1836/37 in den nunmehr gewählten Gemeindevorständen politische Erfahrung sammeln. Es gab jedoch auch eine große „unterbäuerliche Schicht“ von Häuslern, Gesinde und Lumpenproletariat, deren Lebensverhältnisse sehr schlecht waren und die später vollständig in der neuen Industriearbeiterklasse aufging oder nach Amerika auswanderte, wobei die Emigration aus Norwegen noch massiver war als aus Schweden (Bull 1969: 22ff., Esping-Anderson 1985: 47). Viele dieser Häusler und Kleinbauern mussten sich gleichzeitig als Arbeiter verdingen. Der Unterschied zwischen Arbeitern und Kleinbauern war mithin nicht sehr ausgeprägt (Bull 1960: 12). In den Jahren 1849 – 1851 kam es zum ersten Mal zu einer Massenorganisation von bis zu 30.000 Arbeitern, Häuslern, Handwerkergehilfen und Dienstleuten in militanten Arbeitervereinen, die jedoch politisch zerschlagen wurden.³ Als Folge der industriellen Revolution, die in Norwegen etwa 1860 einsetzte, aber erst um die Jahrhundertwende wirklich an Fahrt aufnahm, bildete sich ein neuer Mittelstand, der gemeinsam mit den Bauern die Liberale Partei (,Venstre') gründete und ab 1884 die Regierung von den Beamten übernahm. Der Parlamentarismus hatte sich damit durchgesetzt.

³ Diese nach ihrem Anführer Marcus Thrane als ‚Thraniter-Bewegung‘ bezeichnete Bewegung ist aus historischer und soziologischer Perspektive hoch interessant, da es zu dieser Zeit noch gar kein Industrieproletariat in Norwegen gab (Bull 1960: 26ff.). Aus Platzgründen kann jedoch nicht näher darauf eingegangen werden.

Die Beamten gründeten im selben Jahr die konservative Partei („Høyre“). 1898 führte die liberale Regierung das allgemeine Wahlrecht für Männer ein, 1913 für Frauen (Bull 1960: 11ff.). Die Liberale Partei war von 1884 bis 1940 in Norwegen politisch dominant und setzte sich aus unterschiedlichsten, auch sozial-demokratischen, Strömungen zusammen, die zu Beginn vor allem durch ihren Willen zur Unabhängigkeit von Schweden zusammengehalten wurden (Sejersted 2011: 52). Mit Erstarren der Arbeiterbewegung und zunehmendem Klassenkampf wurde die Partei verstärkt zur Vertretung der „unschuldigen dritten Partei“ der niedrigen städtischen Funktionäre, Kaufleute und Handwerksmeister sowie der kleineren Bauern auf dem Land, die eine Regulierung der Klassenkonflikte und eine friedliche demokratische Entwicklung wünschten (Bjørnson 2003: 64; Bull 1969: 71f.). Zwischen 1885 und 1909 führte die liberale Regierung unter anderem ein erstes Fabrikarbeitsgesetz ein, welches Kinderarbeit verbot (1892), sowie ein Unfallversicherungsgesetz (1893), ein Gesetz zur öffentlichen Unterstützung der gewerkschaftlichen Arbeitslosenkassen (1906) und ein Krankenversicherungsgesetz (1909) (Bjørnson 2003: 48ff.). Bereits 1896 beschloss sie auch eine fünfjährige gemeinsame Grundschule (Slagstad 2001: 110).

In Schweden wurde Kinderarbeit bereits 1846 verboten, Gesetze zur Arbeitssicherheit folgten 1889. Öffentliche Zahlungen für die Krankenkassen und Arbeitslosenversicherung wurden in Schweden jedoch deutlich später eingeführt (1931 und 1934), ebenso wie die Einführung der gemeinsamen Grundschule (nach 1945) (Sejersted 2011: 52ff., 99ff.). In Schweden gab es ebenfalls eine Liberale Partei, die jedoch nicht so mächtig war wie die norwegische. Seit 1866 existierte in Schweden ein Zwei-Kammern-Parlament mit einem aristokratisch geprägten Oberhaus, der Parlamentarismus erfuhr jedoch erst 1917 seinen Durchbruch. Das allgemeine Wahlrecht für Männer wurde 1909 eingeführt, das für Frauen 1918. Während sich die Industrialisierung in Norwegen bis weit in das 20. Jahrhundert hinein auf einen starken Leichtindustrie-Sektor beschränkte, setzte in Schweden ab 1870 die Entwicklung von Schwerindustrie ein. Diverse Technologie-basierte schwedische Konzerne waren früh international erfolgreich und traten in die Fußstapfen der traditionellen Autoritäten. Laut Sejersted (1993, 2000, 2011) ist diese bis heute sehr unterschiedliche Stärke des norwegischen und schwedischen Großbürgertums entscheidend zum Verständnis der unterschiedlichen Entwicklung der beiden Länder:

„At the risk of oversimplifying, one could say that Norway was democratized before it was industrialized, while the opposite was the case in Sweden. This difference has distinguished the two countries' development trajectories up to the present day, not least in the conspicuous strength of democratic norms in Norway. [...] For example, Norwegian business has had to subordinate itself to political leadership to a much greater degree than Swedish business has. The strong industrial bourgeoisie in Sweden has a legitimacy – based partly on tradition and partly on performance – that has allowed it to exercise social power. [...] In contrast, the Norwegian Sonderweg [...] is characterized by

the weakness of big business and the corresponding strength of the democratic petite bourgeoisie.”
(Sejersted 2011: 11)

2.2. Die Gewerkschaften

In Norwegen entstanden ab 1870 kämpferische Gewerkschaften in diversen Handwerkszweigen, vor allem in Oslo, von denen ausschließlich die Verbände der Buchdrucker bis heute existieren. 1883 gründeten 13 Gewerkschaften in Oslo den Zentralrat der Gewerkschaften. Der erste landesweite Verband wurde 1882 von Buchdruckern gegründet, 1889 folgten die Holzarbeiter sowie in den 1890er Jahren die Eisen- und Metallarbeiter und weitere. 1887 wurde die norwegische Arbeiterpartei (NAP) gegründet und fungierte zunächst als Landeszentrale der Gewerkschaften. Auf dem skandinavischen Arbeiterkongress 1897 in Stockholm wurden die Arbeiterbewegungen der skandinavischen Länder dazu aufgerufen, Gewerkschaftsbünde zu gründen, vor allem um „bei Streiks wirtschaftliche Unterstützung zu leisten, bei Verhandlungen sachkundigen Rat zu erteilen und, wo notwendig, für die Bildung neuer Gewerkschaften zu werben“ (Bull 1960: 34). Der Einsatz von Streikbrechern war ein weiterer Grund dafür, dass die landesweite Organisierung als notwendig erkannt wurde. Der norwegische Gewerkschaftsbund (die norwegische ‚Landesorganisation‘, NLO) wurde 1899 gegründet und hatte um die Jahrhundertwende 5000 Mitglieder. 1910 lag die Mitgliederzahl bereits bei 45.000, 1920 bei 141.000. Der Organisationsgrad erhöhte sich von ungefähr einem Prozent im Jahr 1900 auf 18 Prozent 1920 (Esping-Andersen 1985: 64; Bjørnson 2003: 306). Zu Beginn waren die norwegischen Gewerkschaften nur schwach zentralisiert. Die Vorstände einzelner Gewerkschaften hatten das Recht, ohne Genehmigung des NLO-Sekretariats Verhandlungen zu beginnen oder Streiks auszurufen. Die Genehmigung des Sekretariats war nur vonnöten, wenn ökonomische Unterstützung durch die NLO gewünscht war oder andere Gewerkschaften durch den Konflikt berührt würden. Als die Arbeitgeber dazu übergingen, in mehreren Branchen oder Berufszweigen gleichzeitig Verhandlungen auszurufen, kam es daher zu Konflikten zwischen dem NLO-Sekretariat und einzelnen Verbandsvorständen, die nun weniger autonom agieren konnten (Bjørnson 2003: 56). Ab 1907 gab es auch einen gemeinsamen Streikfond und die Macht des Sekretariats wuchs (Esping-Anderson 1985: 67). Die Führungsfiguren der Gewerkschaften waren darüber hinaus der Ansicht, dass Tarifabkommen mit längerer Laufzeit etwas Gutes seien, weil während der Laufzeit der Organisationsgrad erhöht und die finanziellen Ressourcen aufgebessert werden könnten, was wiederum erhöhte Schlagkraft in den kommenden Verhandlungen bedeute. Häufige und unkontrollierte Streiks waren aus dieser Perspektive unerwünscht und eine gewisse Machtkonzentration galt als notwendig, auch um der Machtkonzentration auf Seiten der Arbeitgeber etwas entgegen zu setzen. Viele

Mitglieder waren allerdings unwillig, Macht abzugeben, ob nun an das Sekretariat oder an die einzelnen Vorstände. Dies kam in einer Abstimmung auf dem NLO-Kongress von 1910 zum Ausdruck: Der Vorschlag, dass kein Verband einen Streik ausrufen dürfe, bevor nicht zwei Drittel der Mitglieder das Verhandlungsergebnis ablehnten hätten, wurde mit großer Mehrheit abgelehnt. Eine einfache Mehrheit sollte weiterhin ausreichen (Bjørnson 2003: 56f.). Erst ab den 1930er Jahren nahm die Zentralisierung deutlich zu (s.u.).

In Schweden kam es ebenfalls ab den 1870 und 80er Jahren zu gewerkschaftlicher Organisation und zu Streiks sowohl für höhere Löhne als auch für das Recht, sich zu organisieren. Ähnlich wie in Norwegen machten die Facharbeiter und Handwerker den Anfang, doch um die Jahrhundertwende hatten die Gewerkschaften der ungelerten Arbeiter bereits mehr Mitglieder (Lindbom 1938, zitiert in Korpi 1978: 61). Die schwedische Arbeiterpartei (SAP), die ähnlich wie in Norwegen zunächst auch die gewerkschaftliche Arbeit koordinierte, wurde 1889 gegründet. 50 der ca. 70 Gründungsorganisationen waren lokale Gewerkschaften (Lindbom 1938: 123, zitiert in Korpi 1978: 61). Der schwedische Gewerkschaftsbund (die schwedische ‚Landesorganisation‘, SLO) folgte 1898 und sollte zur landesweiten Kooperation sowie vor allem als kollektiver Versicherungsfond gegen Aussperrungen dienen (Korpi 1978; Hammarström/Nilsson 1998). Die Mitgliederzahl der SLO verdreifachte sich zwischen 1900 und 1907 von 44.000 auf circa 132.000, fiel jedoch fast um die Hälfte nach dem erfolglosen Generalstreik von 1909 (s.u.). Erst ein Jahrzehnt später war die Mitgliederzahl von 1909 wieder erreicht, stieg ab da jedoch stark an. Der Organisationsgrad lag um 1900 bei ca. sechs Prozent, somit deutlich höher als in Norwegen. 1907 waren bereits 30 Prozent der Männer, die außerhalb des Primärsektors beschäftigt waren, organisiert, nach dem Streik von 1909 waren es noch ca. 20 Prozent. Insgesamt lag der Organisationsgrad 1910 bei 12 Prozent und 1920 bei 21 Prozent (Esping-Andersen 1985: 64; Korpi 1978: 62). Laut Esping-Andersen (1985: 69) entwickelte sich die Zentralisierung der SLO noch langsamer als die der NLO, was seiner Ansicht nach möglicherweise dazu beigetragen hat, den syndikalistischen Einfluss zu schwächen. Auch in Schweden kam es erst ab den 1930er Jahren und insbesondere durch das Hauptabkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern von 1938 zu einem deutlichen Zentralisierungsprozess (s.u., Korpi 1978: 208).

Sowohl die norwegischen wie die schwedischen Gewerkschaften sind in den Betrieben, sprich am Arbeitsplatz der Mitglieder, traditionell durch Gewerkschaftsklubs vertreten. Die Mitglieder der Gewerkschaftsklubs wählen gewerkschaftliche Vertrauensleute, deren Aufgabe es ist, die Arbeiter des Betriebes gegenüber der Betriebsleitung zu vertreten. Laut Kjellberg

(1988, 1999, 2009b) macht diese ausgeprägte *Dezentralisierung* der Gewerkschaften, in Kombination mit stark *zentralisierten* Landesgewerkschaften und Gewerkschaftsbünden, eine entscheidende Besonderheit der skandinavischen Gewerkschaftsbewegung aus. Den bis heute hohen Organisationsgrad erklärt Kjellberg (1999: 59) beispielsweise damit, dass die Mitglieder einerseits leicht mit den Gewerkschaften in Kontakt kommen und ihre praktische Bedeutung am Arbeitsplatz erfahren und andererseits die hohe Zentralisierung der Gewerkschaften ihre praktische Bedeutung und politische Stärke erhöhe.⁴

2.2.1. Verhältnis zu Parteien und Bedeutung linker Strömungen

Wie bereits dargestellt waren die Arbeiterparteien in Norwegen und Schweden seit ihrer Gründung eng mit den Gewerkschaften verbunden beziehungsweise gingen aus der Gewerkschaftsbewegung und ihren Bemühungen um parlamentarische Repräsentation hervor (von Beyme 1977: 226). In Norwegen wählten die Fischer der nördlichsten Provinzen Finnmark und Troms 1903 zum ersten Mal vier Abgeordnete der NAP ins Storting. In Schweden saß der Parteivorsitzende Hjalmar Branting seit 1896 als einziger Sozialdemokrat im Parlament, ab 1903 mit drei weiteren Genossen (Bull 1969: 70; Sejersted 2011: 129). Die organisatorische Verflechtung zwischen Arbeiterparteien und Gewerkschaften ist bis heute stark, wurde jedoch zu fast jeder Zeit kontrovers diskutiert. Insbesondere die kollektive Mitgliedschaft der Gewerkschaften in den Arbeiterparteien war Gegenstand von Diskussion. So schreibt Bull (1960: 34):

„In Schweden hatte man diese Beziehungen in der Form geregelt, dass alle dem Gewerkschaftsbund angehörenden Gewerkschaften zugleich auch Mitglieder der Sozialdemokratischen Partei sein mussten. Eine Reihe führender Funktionäre in der Norwegischen Arbeiterpartei trat für eine ähnliche Regelung ein. Um die Jahrhundertwende hatte jedoch die Liberale Partei noch zahlreiche Anhänger unter der Arbeiterklasse, und eine Anzahl von Gewerkschaften gehörte ihr sogar geschlossen an. [...] Der Gründungskongress des Gewerkschaftsbundes löste das Problem in der Form, dass jede Ortsgewerkschaft in der Frage einer politischen Mitgliedschaft frei war; es wurden jedoch zwei Vertreter aus dem Zentralkomitee der Partei in den Vorstand des Gewerkschaftsbundes gewählt, und zwei Mitglieder aus dem Vorstand traten dem Zentralkomitee bei.“

Für Schweden äußert von Beyme (1977: 229 f.) sich folgendermaßen:

„Schweden kennt eine lange und wechselvolle Geschichte der Entflechtung der beiden Säulen der Arbeiterbewegung. Zwischen 1895 und 1899 waren 95-97 Prozent aller Mitglieder der Sozialdemokratie kollektive Mitglieder der lokalen Gewerkschaftsorganisationen. [...] Bei der Gründung der ‚Landsorganisation‘ wurde mit 175:83 Stimmen beschlossen, dass die lokalen Gewerkschaften binnen drei Jahren nach ihrer Aufnahme in die LO sich der SDAP anschließen müssten, eine Regelung, die niemals voll durchgeführt und bald wieder abgeschafft wurde (1900). Viele Sozialdemokraten wie Gewerkschafter hatten starke Bedenken gegen die obligatorische Mitgliedschaft von Gewerkschaften in der Partei. Parteiführer Branting rechtfertigte sie mit dem notwendigen ‚Zwang zur Freiheit‘ in einer kapitalistischen Welt, in der die Arbeiter nicht einmal ein allgemeines Wahlrecht besäßen. Konsequenterweise entwickelte die Partei stärker territorial organisierte Parteieinheiten, als die

⁴ Zur Frage, wie sich der Organisationsgrad in beiden Ländern entwickelt hat und weshalb der Organisationsgrad in Schweden noch immer höher ist als in Norwegen, gibt es eine umfangreiche Literatur, die sich beispielsweise mit der Funktion der gewerkschaftlichen Arbeitslosenkassen in Schweden beschäftigt. Siehe dazu zum Beispiel Kjellberg (1999, 2009a,b), Nergaard (2010) und Nergaard/Stokke (2006, 2007).

Wahlrechtsbarriere gefallen war, und die beiden Säulen der Arbeiterbewegung entwickelten sich stärker auseinander.“

Die kollektive Mitgliedschaft verringerte sich in Norwegen seit den 1930er Jahren kontinuierlich und lief nach 1975 vollständig aus (SNL 2012a). In Schweden hatte sich die kollektive Mitgliedschaft vermutlich auf Grund der früheren Industrialisierung und größeren Mitgliederstärke des jungen Gewerkschaftsbundes umfassender etabliert, dort waren 1967 noch 42 Prozent aller LO-Mitglieder zugleich Mitglieder der Partei (von Beyme 1977: 228; Sejersted 2011: 123; Elvander 1979: 15ff.). In Norwegen lag der Anteil 1960 nur noch bei 18 Prozent (Bull 1960: 35). Von 1909 bis 1990/91 galt in Schweden die Regel, dass lokale Gewerkschaften ihre Mitglieder in den lokalen Organisationseinheiten der Arbeiterpartei (den ‚Arbeiterkommunen‘) kollektiv einschreiben konnten. Wer kein Mitglied werden wollte, hatte die Möglichkeit, eine entsprechende Erklärung zu unterschreiben. Seit 1990/91 besteht für die schwedischen Gewerkschaften nur noch die Möglichkeit, als Gesamtorganisation in den lokalen ‚Arbeiterkommunen‘ Mitglied zu werden (Nelander 2004: 17f.). Trotz der verminderten Bedeutung der Kollektivmitgliedschaft bestehen andere Kanäle der Zusammenarbeit fort. Bis heute sind die LO-Vorsitzenden beider Länder üblicherweise Mitglied der Führungsorgane der Arbeiterparteien und ‚Komitees der Zusammenarbeit‘ sorgen auf verschiedenen Ebenen für Austausch und Kooperation. Beide Gewerkschaftsbünde unterstützen die Arbeiterparteien auch mit Wahlkampfspenden und der Großteil der gewerkschaftlichen Führungsfiguren sind Parteimitglieder. Jedoch:

„Seit Ende der sechziger Jahre die Linke auch in den skandinavischen Ländern sich reaktivierte, wurde immer schärfere Kritik an der engen Symbiose zwischen Partei und Gewerkschaft geübt, welche konkurrierende linke Gruppen benachteiligt.“ (von Beyme 1977: 231)

Trotz der engen Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeiterparteien gestaltete sich das Verhältnis nicht immer konfliktfrei, wobei es laut Elvander (1979: 19) auf Grund des stärkeren kommunistischen und linkssozialistischen Einflusses in Norwegen mehr Konflikte gab. Die NLO stand beispielsweise einem möglichen EG- und später EU-Beitritt Norwegens immer ablehnend gegenüber, im Gegensatz zur NAP (von Beyme 1977: 232, Elvander 1979).⁵ In beiden Ländern kam es zudem in den Jahren während und nach dem ersten Weltkrieg zu Parteispaltungen und zu Oppositionsgründungen innerhalb der Gewerkschaften, allerdings mit unterschiedlichen Konsequenzen. In Schweden war es die linke Minderheit der sozialdemokratischen Partei, die sich 1917 unter der Führung von Zeth Höglund abspaltete und 1919 der Komintern beitrug. Von den 87 sozialdemokratischen Parlamentariern gehörten

⁵ Aktuell kämpfen die norwegischen Gewerkschaften gegen die Anwendung einer europäischen Richtlinie zur Leiharbeit, die die Arbeiterpartei gegen den Willen ihrer Koalitionspartner der Sozialistischen Linken und der Zentrumspartei gerne einführen würde. Am 18.1.2012 haben 20.000 Arbeiter einen politischen Streik gegen die Richtlinie durchgeführt und der Widerstand hält an. Siehe beispielsweise <http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.7958349> (Stand 20.07.2012).

aber nur 15 der neuen Sozialdemokratischen Linkspartei an. Die Mehrheit unter Hjalmar Branting bildete im Herbst 1917 eine Koalition mit der liberalen Partei und distanzierte sich von der russischen Revolution (Sejersted 2011: 141ff.). Im Frühling 1917 wurde von Syndikalisten und linken Sozialdemokraten ein erster Versuch gemacht, eine linke Opposition auch innerhalb der SLO zu etablieren. Die Schwedische Gewerkschaftsopposition, welche lokale Gewerkschaftsbünde und mehr direkte Aktion forderte, zog aber nur wenige hundert Mitglieder an und wurde 1920 aufgelöst (Korpi 1978: 91). Dies hing vermutlich damit zusammen, dass sich nach dem misslungenen Generalstreik von 1909 (s.u.) außerhalb der SLO eine syndikalistische Minderheit in der Zentralorganisation schwedischer Arbeiter (SAC) organisiert hatte, welche um 1920 mit einer Mitgliederzahl von ca. 12 Prozent der LO-Mitglieder ihren Höhepunkt erreicht hatte (ebd.: 90f.). Auch kommunistische Strömungen spielten zu unterschiedlichen Zeiten mehr oder weniger bedeutende Rollen. So übte die von 1919 – 1923 bestehende kommunistische ‚Gewerkschaftliche Propaganda Vereinigung‘ einen relativ großen ideologischen Einfluss aus, obwohl sie nur ca. 5000 Mitglieder hatte. 1926 wurde das kommunistische ‚Komitee für gewerkschaftliche Einheit‘ gegründet, welches 1926 und 1929 nationale Gewerkschaftskonferenzen ausrichtete, bei denen Gewerkschaften mit ca. 8 Prozent der SLO-Mitgliedschaft repräsentiert waren. Nach dem Schwenk der Komintern 1928 hin zur ‚Sozialfaschismus‘-These beschloss die SLO, dass die Unterstützung des Komitees mit der Mitgliedschaft in der SLO nicht kompatibel sei. Daraufhin gründete die Kommunistische Partei die ‚Rote Gewerkschaftsopposition‘, die sich 1933 wieder auflöste, nachdem einige ihrer Führungsfiguren und gewerkschaftlichen Gruppen von der SLO ausgeschlossen worden waren. Während der ersten Jahre des 2. Weltkriegs gelang es den Sozialdemokraten auch mittels offizieller Ausschlüsse, die Kommunisten von Führungspositionen in den Gewerkschaften fast vollständig zu verdrängen und letztere verloren auf Grund ihrer außenpolitischen Positionen viel Einfluss. Nach der Auflösung der Komintern 1943 gelang es den Kommunisten jedoch neue Strategien zu entwickeln und bei den Wahlen 1944 und 1946 erreichten sie mit 10-11 Prozent Rekordergebnisse. In den Gewerkschaften kandidierten sie unter der Bezeichnung ‚Freie Gewerkschaftsleute‘ und erhielten neuen Rückhalt, insbesondere in der Metallarbeitergewerkschaft, wo sie beinahe eine Mehrheit erzielten. Ab den 1950er Jahren schwand jedoch der kommunistische Einfluss in Schweden und die Bedeutung linker oppositioneller Strömungen in den Gewerkschaften nahm bis in die 1970er Jahre stetig ab (ebd.: 90ff.). Inhaltlich konzentrierten sich die Streitigkeiten zwischen den gewerkschaftlichen Flügeln auf zwei Punkte: Zum einen lehnten die linken Oppositionellen die ökonomische Wachstumsstrategie der sozialdemokratischen

Gewerkschafter ab, die Rationalisierung, Zeitstudien, Lohnstopps und ähnliches als notwendig ansahen, um die Produktivität der Wirtschaft zu erhöhen und somit auch die Lage der Arbeiter verbessern zu können. Im Prinzip strebten zwar auch die linken Oppositionellen höhere Produktivität an – sie waren zum Beispiel keine Maschinenstürmer –, doch die oben zitierten Maßnahmen wurden von ihnen stärker als zweischneidig wahrgenommen, insbesondere da sie nicht mit erweiterter ‚Arbeiterkontrolle‘ verknüpft waren. Die Bereitschaft der Sozialdemokraten, an diesen Punkten Kompromisse zu machen, wurde von den linken Oppositionellen als Kollaboration mit der Kapitalistenklasse und als den Kapitalismus stabilisierend gewertet. Zum anderen forderten die linken Gewerkschaftsströmungen mehr direkte Aktion und stärkeren Fokus auf die lokalen Auseinandersetzungen in den Betrieben (ebd.: 237ff.; Bjørnson 2003: 71).

In Norwegen lagen die Dinge anders. Seit 1905 hatte sich die norwegische Arbeiterbewegung in eine radikalere Richtung entwickelt als die schwedische, wenngleich heute umstritten ist, in wie weit die Praxis der frühen norwegischen Arbeiterbewegung nicht doch reformistischer war als die Rhetorik vermuten ließ (Sejersted 2011: 128). 1919 trat die NAP jedenfalls der Komintern bei, worauf hin sich eine Gruppe aus dem *rechten* Flügel abgespaltete und eine kleine sozialdemokratische Partei gründete, die sich erst 1927 wieder der NAP anschloss (Bull 1960: 55ff.). Bereits 1911 kam es darüber hinaus innerhalb der norwegischen Gewerkschaften zur Gründung einer linken Gewerkschaftsopposition unter der Führung von Martin Tranmæl, welche innerhalb der folgenden Jahre immer stärker an Einfluss gewann. 1918 eroberte die Gewerkschaftsopposition, die gleichzeitig als ‚die neue Richtung‘ in der Partei aktiv war, die Mehrheit in der NAP und Martin Tranmæl wurde Sekretär der Partei. 1920 erhielt Tranmæls Strömung auch die Mehrheit in der NLO, der bisherige Vorsitzende Ole O. Lian, der die neue Strömung zunächst bekämpft hatte, blieb jedoch Vorsitzender. Dazu äußert Edvard Bull (1960: 61):

„Im rechten wie im linken Flügel der Arbeiterbewegung war man fest entschlossen, den inneren Konflikt zu überwinden, ohne es zu einer Spaltung in der Gewerkschaftsbewegung kommen zu lassen. Diese Entschlossenheit fand ihren Ausdruck darin, dass Lian Vorsitzender blieb.“

Die wichtigsten Forderungen der Gewerkschaftsopposition lauteten laut der Gründungsresolution vom 19. November 1911:

- „A. 1. Die schriftlichen bindenden Abkommen werden abgeschafft. 2. Das Versicherungswesen wird gestrichen.
- B. Als *Kampfmittel* werden in erster Linie benutzt: 1. Streik. 2. Sympathiestreik. 3. Boykott. 4. Sperrungen. 5. Sabotage. 6. Kooperation.
- C. Die *Organisationsform* wird folgendermaßen geändert: 1. Die Landesorganisation wird zum zentralen gemeinsamen Nenner. 2. Sie wird in Abteilungen aufgeteilt, die den großen Industrien entsprechen, also in Industrieverbände. 3. Es werden lokale Gewerkschaftsbünde gegründet, die unter anderem die lokale Agitation übernehmen und Einfluss nehmen auf die Festlegung der Arbeitsbedingungen.“ (Tranmæl 1911: 2, Übers. d. Verf., Hervorh. i. O.)

Für das Programm der Gewerkschaftsopposition spielte syndikalistisches Gedankengut eine große Rolle, vor allem auf Grund sowohl US-amerikanischer als auch schwedischer Einflüsse (Bull 1960: 58ff., Bjørgum 1999: 55).⁶ Dennoch wäre es falsch, die Gewerkschaftsopposition als syndikalistisch zu bezeichnen, auch wenn ihre Gegner dies häufig taten. Martin Tranmæl selbst äußerte sich dazu so:

„Wir haben keine Angst vor Schimpfwörtern, aber die Gewerkschaftsopposition, der Jugendverband und der linke Flügel der Arbeiterpartei sind keine Syndikalisten in dieser Bedeutung des Wortes. Wir sind Sozialisten, gehören zur Arbeiterpartei, zur internationalen Sozialdemokratie und nehmen an politischen Wahlen teil. Direkte Aktion betrachten wir nicht als einen Widerspruch, sondern als eine Komplettierung unseres Kampfes.“

(Tranmæl 1917, zitiert in Bjørgum 1999: 57, Übers. d. Verf.)

Entscheidender als diese Begriffsdiskussion ist allerdings die Frage, weshalb die Opposition in Norwegen so erfolgreich wurde und sogar die Mehrheit in der Arbeiterbewegung errang, während in Schweden der reformistische Flügel unter Hjalmar Branting den Sieg davon trug. Laut Edvard Bull (1960: 57f.) verlieh die neue Strömung vor allem der Unzufriedenheit vieler Arbeiter mit den sinkenden Reallöhnen und der gefühlten Machtlosigkeit der Gewerkschaften Ausdruck. In den meist für fünf Jahre geschlossenen Kollektivverträgen waren keine Anpassungen an die Lebenshaltungskosten vorgesehen. Letztere stiegen jedoch gravierend und neue Kampfformen wurden daher als notwendig gesehen. Diese Analyse wird von Bjørnson (2003), Bjørgum (1976) und Berntsen (2011) geteilt. Bjørgum (1976: 66ff.) nennt als weiteren Grund für die Gründung und den Erfolg der Strömung den programmatischen Umschwung innerhalb der NAP um die Jahrhundertwende. Die parlamentarische Mehrheit zu erringen galt nun nicht nur als Mittel, um Reformen innerhalb des Kapitalismus zu ermöglichen, sondern auch als Weg, den Sozialismus in Norwegen einzuführen. Wie dies genau geschehen solle, war unklar und nur mit vagen Vorstellungen von öffentlichen Betrieben unter staatlicher und kommunaler Regie verknüpft. Dies bedeutete auch, dass die Rolle der Gewerkschaften nun in erster Linie sein sollte, für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb des Kapitalismus zu kämpfen. Die wachsenden Zweifel, ob die sozialistischen Ziele über das bürgerlich-parlamentarische System verwirklicht werden könnten, kamen laut Bjørgum im Erfolg der Gewerkschaftsopposition zum Ausdruck, welche stattdessen den Gewerkschaften die entscheidende Rolle für den Übergang zum Sozialismus zuwies. Des Weiteren weisen Bjørgum (1976) sowie Bull (1960: 61) darauf hin, dass die Gewerkschaftsopposition ihre Mitgliederschwerpunkte unter den Bauarbeitern der

⁶ Maßgeblich am schwedischen Beispiel orientiert war auch die Gründung der Norwegischen Syndikalistischen Federation (NAC) zum Jahreswechsel 1916/17. Diese Organisation wurde jedoch nie so bedeutsam wie die SAC, vermutlich da ein Großteil der linken Kräfte es vorzog, sich der Gewerkschaftsopposition anzuschließen. Aus Platzgründen kann auf die Entwicklung der eindeutig syndikalistischen Kräfte in Norwegen hier nicht länger eingegangen werden. Siehe dazu jedoch Bjørgum (1999).

Großbaustellen, an den Grubenstandorten und in den neuen Industrieorten hatte. Bjørgum (1976: 98ff.) kommt daher zu dem Schluss, dass das entscheidende Moment für die Zustimmung zur Gewerkschaftsopposition die Art der Arbeitsplätze war. Dort, wo es hohe Fluktuation, geringe gewerkschaftliche Stabilität, häufige Anwendung von Streikbrechern sowie schlechte Arbeitsbedingungen gab, war die Zustimmung zur Gewerkschaftsopposition am größten. Die gewerkschaftliche Sozialisierung der neu eingetroffenen Arbeiter – häufig junge Männer aus den ländlichen Gebieten – dauerte so lange, dass Streikbruch kaum einzudämmen war. Streiks waren daher ineffektiv und andere Kampfmethoden wie Sabotage oder Sperrungen notwendig. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust war vermutlich auch weniger ausgeprägt, da gerade die Arbeiter an den Großbaustellen ohnehin nur mittelfristig beschäftigt wurden. Die Führungsfiguren der Gewerkschaften kamen meistens nicht aus diesem Milieu, sondern aus den besser organisierten, älteren Industriemilieus und ihre Richtlinien waren daher oft ungeeignet für die Situation dieser Arbeiter. Dass in den neu entstandenen Industrieorten trotz schrittweiser Stabilisierung der Arbeitsbedingungen dennoch oft die Gewerkschaftsopposition stark blieb, hing vermutlich auch mit der Entstehung von organisatorischen Gewohnheiten und Institutionen zusammen. Die Arbeiter, die sich dort niederließen, waren häufig im Vorfeld an den Bauarbeiten beteiligt und hatten so die Organisation der Bauarbeiter kennen gelernt. Auch dauerte es oft lange, bis die Gemeinschaften rund um neue Industrieanlagen sich stabilisiert hatten und das Problem des Streikbruchs blieb somit bestehen. Diese Analyse knüpft an Bull (1960: 61) an, welcher schreibt:

„Stark vereinfacht lässt sich die Lage so beschreiben: Weil die Industrialisierung in Norwegen schneller als in den meisten anderen Ländern erfolgte und weil daher die Gruppe der entwurzelten, gerade erst proletarisierten Menschen größer war, konnte die radikale, halbsyndikalistische Linie in Norwegen stärker Fuß fassen. Die Gewerkschaftsopposition hatte ihren stärksten Rückhalt [...] in den neuen Industriegebieten, die in der Umgebung der großen Kraftwerke entstanden.“

Die Tatsache, dass die Industrialisierung in Schweden etwas früher begann und weniger explosionsartig erfolgte als die Entwicklung der neuen Wasserkraft-betriebenen Industrie in Norwegen um die Jahrhundertwende, könnte also eine mögliche Erklärung dafür sein, dass die radikalen Strömungen in der norwegischen Arbeiterbewegung so stark wurden. Bull (1960: 61, 1969: 74f.) weist darüber hinaus darauf hin, dass die Kriegskonjunktur während des 1. Weltkriegs in Norwegen auf Grund der großen Handelsflotte besonders stark war, was die sozialen Gegensätze verstärkte und seiner Ansicht nach kommunistische Tendenzen begünstigte. Darüber hinaus spielte sicherlich eine Rolle, dass Martin Tranmæl und andere Anführer der Strömung durchgesetzt hatten, dass im Gegensatz zur Taktik der ‚revolutionären Gruppen‘ in Schweden an der ‚inneren Linie‘ festgehalten wurde, sprich versucht wurde, auf

die Organisationen der Arbeiterbewegung *von innen* einzuwirken, um nicht durch eine Spaltung den Kontakt zu den Massen zu verlieren. Laut Bjørgum (1976: 97) hing dies damit zusammen, dass es in Norwegen eine geringere Zusammenarbeit zwischen der Sozialdemokratie und der Liberalen Partei gab als in Schweden, wo zudem die Einführung des allgemeinen Stimmrechts länger auf sich warten ließ, und die NAP von den linken Oppositionellen somit als weniger kompromittiert wahrgenommen wurde als die SAP. Als die revolutionäre Welle aus Russland nach Skandinavien gelangte, waren die norwegischen linken Oppositionellen somit besser aufgestellt als die schwedischen, da sie sich innerhalb der wichtigsten politischen Organisationen der Arbeiterklasse befanden und daher die neue Bewegung auffangen und kanalisieren konnten (ebd.).

1923 trat die NAP allerdings wieder aus der Komintern aus, weil die Mehrheit nicht bereit war, sich der Kontrolle des Moskauer Exekutivkomitees zu unterwerfen. Es wurde die Kommunistische Partei Norwegens (KPN) gegründet, die zunächst politisch wie gewerkschaftlich relevanten Einfluss ausübte. Ab den 1930er Jahren ging dieser Einfluss zurück, nur nach dem 2. Weltkrieg spielten die Kommunisten auch in Norwegen kurzfristig wieder eine größere Rolle (Esping-Andersen 1985).

2.3. Die Arbeitgeberverbände und die ersten Kollektivabkommen

Die schwedischen Arbeitgeber organisierten sich als Reaktion auf die erstarkenden Gewerkschaften und einen landesweiten Streik für das Wahlrecht 1902 im Schwedischen Arbeitgeberverein (SAF) sowie im schwedischen Werkstattverein (VF) (Kjellberg 2000: 164ff.; Korpi 1978: 62). SAF und VF hatten gemeinsam, dass sie vor allem industrielle Großbetriebe vertraten. Der Unterschied lag darin, dass zunächst nur der VF die Aussperrung als Mittel der Wahl verwendete und wirklich als kämpferischer Arbeitgeberverband auftrat. Der SAF hatte als obersten Programmpunkt, eine Streikversicherung zu organisieren. Dies änderte sich jedoch nach 1905 und insbesondere mit der neuen SAF-Führung ab 1907. 1903 wurde darüber hinaus der Zentrale Arbeitgeberverband (CA) gegründet, in dem das Handwerk und kleine Arbeitgeber vor allem aus der Baubranche organisiert waren. Der SAF hatte zunächst kein Interesse daran, diese Kleinbetriebe zu organisieren, zum einen da sie auf Grund ihres Fokus auf den Binnenmarkt weniger von der internationalen Konkurrenz berührt wurden und somit nach Meinung des SAF Lohnerhöhungen leichter in Kauf nehmen konnten, zum anderen da man glaubte, dass sie bei Aussperrungen weniger lange durchhalten würden (Kjellberg 2000: 165ff.). Ab 1905 nahm die Zentralisierung im SAF zu: Mitgliedsbetriebe, die sich nicht an die Aussperrungsregeln hielten, mussten nun mit Sanktionen rechnen. Die Bedeutung individueller Betriebsmitgliedschaft im SAF nahm ab und Industrieverbände, in

denen Betriebsleitungen einzelner Branchen ihr Vorgehen koordinierten, gewannen an Bedeutung (ebd.: 167). Als immer deutlicher wurde, dass die Anwendung von Streikbrechern alleine nicht ausreichen würde, um die Gewerkschaften auf lokaler Basis in den Betrieben zu besiegen, änderten die Arbeitgeber ihre Strategie dahingehend, dass sie nun landesweite Abkommen für alle Branchen anstrebten. Diese Kollektivabkommen mussten durch den SAF bestätigt werden und einen Passus enthalten, welcher das Direktionsrecht der Arbeitgeber sicherstellte (ebd.: 166). 1905 schloss der VF mit der Metallarbeitergewerkschaft das erste landesweite ‚Werkstattsabkommen‘, in dem zum ersten Mal Mindestlöhne und Verhandlungsregeln festgelegt wurden, aber eben auch das Direktionsrecht der Arbeitgeber festgeschrieben wurde, also ihr Recht, die Arbeit zu organisieren und Arbeiter nach Gutdünken einzustellen oder ihnen zu kündigen. Das ‚Werkstattsabkommen‘ diente als Vorläufer für den historischen ‚Dezemberkompromiss‘ zwischen SLO und SAF von 1906. In diesem Abkommen erkannten die Arbeitgeber erstmals das Organisationsrecht der Arbeiter an im Austausch dafür, dass die Arbeiter das Direktionsrecht der Arbeitgeber akzeptierten. Das Abkommen ließ jedoch Interpretationsspielraum, zum Beispiel im Hinblick auf die Frage, ob die Arbeiter verpflichtet seien, mit Streikbrechern zu arbeiten. Wie Sejersted (2011: 152) schreibt:

„Within the ranks of both parties to the agreement, the “December Compromise” led to strife and unpleasantness. [...] Despite this, it has been considered an important step in the direction of establishing a legal system for the labor market.”

Auch der bereits erwähnte schwedische Generalstreik von 1909 hatte die Auseinandersetzung um das Direktionsrecht zum Hintergrund, welches die Basis der Gewerkschaften nicht bereit war zu akzeptieren. Der Streik war eine Reaktion auf eine Großaussperrung durch den SAF, dauerte einen Monat und endete damit, dass die Arbeiter ohne Ergebnis wieder zur Arbeit gingen. SAF, VF und CA begannen während des Streiks, eng zusammen zu arbeiten und entschieden sich für die Großaussperrung nach einer Serie von Konflikten in den vorangegangenen Jahren, in denen ein wirtschaftlicher Niedergang und fallende Löhne zu zahlreichen lokalen Streiks und Aussperrungen geführt hatten. Mit ihrem Sieg konnten sie auf lange Sicht ihre Machtstellung festigen und die Gewerkschaften schwächen, welche sich erst 1917 vom Mitgliederverlust nach dem Streik erholt hatten (Kjellberg 2000: 171, Schiller 1967, Moog 1965: 25ff.). In der Folge setzte sich wie oben dargestellt in den schwedischen Gewerkschaften das Reformlager durch, welches eine vorsichtigeren, weniger konfrontativen Strategie ohne Generalstreiks propagierte (Sejersted 2011: 139ff.; Bjørnson 2003: 62). 1917 bzw. 1918 traten VF und CA dem SAF bei und zu Beginn der 1920er Jahre griffen die Arbeitgeber mehrfach zu massiven Aussperrungen, um die Löhne niedrig zu halten. Auf

Grund der steigenden Arbeitslosigkeit sah die SLO zunächst davon ab, mit großen Streiks auf diese Aussperrungen zu antworten, doch die Zahl der Konflikte blieb hoch (Kjellberg 2000: 171; Korpi 1978: 95). 1925 wurde jedoch nach Meinung von Kjellberg (ebd.) die hegemoniale Position der schwedischen Arbeitgeber gebrochen, nachdem die SLO einen Großkonflikt mit dem SAF gewonnen hatte. Wie in der Zeit vor 1909 etablierte sich nun laut Kjellberg (ebd.) ein relatives Kräftegleichgewicht und die Konflikthäufigkeit nahm ab, auch auf Grund von internen Streitigkeiten des SAF und der Devaluierung der Krone während der Krisenzeit 1931 (vgl. Moog 1965: 29ff.). Dennoch blieb der SAF auf Konfrontationskurs und noch 1931 wurden fünf Arbeiter in einem Konflikt durch das Militär erschossen (ebd.). Erst nach der Regierungsübernahme durch die SAP 1932 wurde es für die Arbeitgeber schwieriger, Aussperrungen durchzuführen und auch die Zahl der Streiks ging zurück, wobei allerdings die Zahl der wilden Streiks zunahm (Korpi 1978: 96). Insgesamt kann man sagen, dass die schwedischen Arbeitgeber in den ersten Jahrzehnten eine Doppelstrategie gegen die Gewerkschaften anwandten: Einerseits gestanden sie ihnen schrittweise Organisations- und Verhandlungsrecht zu, andererseits demonstrierten sie ihre Stärke mittels Aussperrungen und Konfrontation (Kjellberg 2000: 164).⁷

Der Norwegische Arbeitgeberverein (NAF, später NHO) wurde 1900 als Reaktion auf die Gründung der NLO gegründet und war zunächst nicht stark zentralisiert, doch dies änderte sich schrittweise. Ab 1907 mussten neue Tarifabkommen vom Hauptvorstand genehmigt werden. 1910 wurde festgelegt, dass der Hauptvorstand in Konflikte eingreifen und diese auch im direkten Kontakt mit der NLO beilegen dürfe. Die zunächst komplizierten Aussperrungsregeln wurden vereinfacht und ab 1912 gab es einen Konfliktfond, um die Kosten von Aussperrungen kollektiv zu tragen. Bis in die 1950er Jahre hatte der NAF im privaten Sektor fast eine Monopolstellung (Stokke 2000: 17). Bis heute ist die Nachfolgeorganisation NHO die größte norwegische Arbeitgeberorganisation, welche noch immer vor allem mittelständische Betriebe organisiert.⁸

⁷ Der schwedische Nachfolgeverband des SAF, ‚Svensk Näringsliv‘, wurde im Jahr 2000 gegründet als Zusammenschluss des SAF und dem schwedischen Industrieverband, einer Lobbyorganisation von 1912. ‚Svensk Näringsliv‘ organisiert im Vergleich zur norwegischen NHO bis heute mehr Großbetriebe (Svensk Näringsliv-Internetseite: http://www.svensknaeringsliv.se/om_oss/storleksfordelning/). 1991 zog der SAF sich aus allen staatlichen Verwaltungsorganen zurück mit dem Argument, dass der Staat die SAF-Vertreter zu stark kontrolliere. In Norwegen ist die Anzahl der korporativen Einrichtungen zwar ebenfalls zurückgegangen, NHO und die anderen norwegischen Arbeitgeberverbände beteiligen sich aber weiterhin daran (Sejersted 2011: 378f.).

⁸ Laut der Internetseite der NHO (http://www.nho.no/medlemmene_i_nho/, Stand 20.7.2012) hat die Organisation heute 21.300 Mitgliedsbetriebe aus Handwerk, Industrie und Dienstleistungssektor, welche 520.000 Arbeitsplätze ausmachen und 40 Prozent der Wertschöpfung des Privatsektors generieren. Nur 800 der Mitgliedsbetriebe haben über 100 Angestellte. Daneben existieren weitere Arbeitgeberverbände beispielsweise für den kommunalen Sektor oder den Handel.

Die heftigen Konflikte um die Jahrhundertwende führten dazu, dass die norwegischen Arbeitgeber im Laufe weniger Jahre ihre Meinung zur gewerkschaftlichen Organisation vollkommen änderten. Ein erfolgreiches Kampfmittel der Gewerkschaften war vor allem die so genannte ‚Umgangsschraube‘ – hier wurde ein Betrieb nach dem anderen bestreikt, wobei die arbeitenden Gewerkschafter denjenigen Unterstützung zahlten, die gerade streikten. Die Arbeitgeber sahen sich daher ähnlich wie in Schweden gezwungen, gemeinsame Verhandlungen für alle Betriebe und gemeinsame Verträge zu fordern, die gleichzeitig auslaufen sollten. Dafür mussten sie allerdings das Organisationsrecht der Arbeiter anerkennen (Bjørnson 2003: 57). Dies geschah erstmals im ‚Eisentarifvertrag‘ von 1907, der ähnlich wie der schwedische ‚Dezemberkompromiss‘ zum Beispiel von Bjørnson (ebd.) als „Epoche machender Vertrag“ gewertet wird.⁹ Neben dem Organisationsrecht wurden Bestimmungen zu freiwilliger Schlichtung eingeführt, sowie zur Wahl von Vertrauensleuten als Repräsentanten der Arbeiter eines Betriebes. Die Vertrauensleute sollten laut dem Vertrag zu den ‚tüchtigsten Facharbeitern‘ des Betriebes zählen und möglichst zwei Jahre dort gearbeitet haben, sie erhielten allerdings keinen speziellen Kündigungsschutz. Ihre Hauptaufgabe sollte sein, eine ruhige und gute Zusammenarbeit im Betrieb zu gewährleisten. Von den Arbeitgebern als ‚reisende Agitatoren‘ bezeichnete Gewerkschafter sollten daher nicht zu Vertrauensleuten gewählt werden können. Bjørnson (2003: 68) bemerkt, dass ähnliche Paragraphen im schwedischen ‚Dezemberkompromiss‘ nicht vorhanden waren und führt dies darauf zurück, dass die schwedischen Arbeitgeber mächtiger waren und weniger auf ein vertrauensvolles Arbeitsverhältnis am Arbeitsplatz setzen mussten. Aus Sicht der Arbeitgeber war aber das wichtigste, dass das Eigentumsrecht und das Steuerungsrecht über die Produktionsmittel im Vertrag anerkannt und festgeschrieben wurden. Auch der Einsatz von Akkordarbeit wurde im Vertrag durch die Eisen- und Metallarbeitergewerkschaft akzeptiert, was in der Folge zu heftigen Diskussionen innerhalb der Gewerkschaften führte (Bjørnson 2003: 57ff.; Sejersted 2011: 152f.). Wie in Schweden wurden im ‚Eisentarifvertrag‘ erstmalig Mindestlohnbestimmungen eingeführt, die allerdings nur für die fertig ausgebildeten, männlichen und gesunden Arbeiter der Betriebe galten und die vorsahen, dass einzelne, besonders ‚tüchtige‘ Arbeiter individuell um höhere Löhne verhandeln könnten. Für die norwegischen Arbeitgeber resultierten aus diesen Paragraphen Probleme, denn die norwegischen Arbeiter nutzten die Bestimmungen aus, um nicht nur individuell, sondern auch kollektiv mittels Absprachen und ‚planmäßigem gemeinsamen Auftreten‘, wie

⁹ Olstad (2010: 51ff.) schlägt sogar vor, das Jahr 1907 in die Reihe der historisch bedeutsamsten Jahre Norwegens aufzunehmen, da der ‚Eisentarifvertrag‘ die Grundlage für den historischen Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit gelegt habe.

die Arbeitgeber es nannten, während der Vertragsperioden für höhere Löhne in einzelnen Betrieben zu kämpfen. Da es nicht leicht nachzuweisen war, dass die Arbeiter sich abgesprochen und somit einen Tarifbruch begangen hatten und juristische Auseinandersetzungen somit für die Arbeitgeber langatmig und teuer werden konnten, gelang es den norwegischen Gewerkschaften, aus den Mindestlohnbestimmungen erheblichen Gewinn zu ziehen. In Schweden geschah dies nicht im selben Ausmaß, denn die schwedischen Gewerkschaften waren besonders nach dem Generalstreik von 1909 geschwächt und hatten den mächtigen Arbeitgebern weniger entgegenzusetzen. Interne Streitigkeiten des NAF und das Erstarken der Gewerkschaftsopposition erschwerten zusätzlich die Lage der norwegischen Arbeitgeber und ihre Aussperrungen waren nicht so erfolgreich wie in Schweden (Bjørnson 2003: 61ff.). Bereits 1912 forderten die norwegischen Arbeitgeber von der Regierung daher ein Zwangsschlichtungsgesetz, um den ersehnten Arbeitsfrieden herzustellen. Dies hatten die schwedischen Arbeitgeber nicht in selbem Maße nötig, denn sie waren auch ohne Staatseingriffe in der Lage, die Gewerkschaften im Großen und Ganzen zur Einhaltung der Verträge zu zwingen (ebd.).

2.3. Die Rolle des Staates und die Institutionalisierung des Klassenkampfes

Korpi (1978: 48f.) stellt die These auf, dass die Aktivitäten des Staates die Verteilung von Machtressourcen in einer Gesellschaft widerspiegeln. Ob sich der Staat, wie von nicht-marxistischen Theorien postuliert, ‚neutral‘ verhält und nur die kollektiven Entscheidungen der gesellschaftlichen Gruppen ausführt, oder ob er im marxischen Sinne vor allem die Interessen der Bourgeoisie vertritt, hängt damit davon ab, wie die Macht zwischen den verschiedenen Klassen der Gesellschaft verteilt ist. Korpi nimmt also an, dass der Staat dann zu einem potentiellen Agenten sozialer Veränderung und Verbesserung werden kann, wenn das soziale Kräfteverhältnis sich zugunsten der Arbeiterbewegung verändert hat. Diese Theorie lässt sich auf die Entwicklung in Schweden und Norwegen gut anwenden.

Wie bereits angemerkt, waren die Klassengegensätze zwischen Arbeiterbewegung und Großbürgertum in Schweden stärker ausgeprägt als in Norwegen. Esping-Anderson (1985: 49ff.) schreibt:

„After a few decades of industrialization, Sweden had become the epitome of the Marxian polarized class society. The rising bourgeoisie was dominated by the interlocking interests of ten or thirteen leading families, basking under the benevolent gaze of the central bureaucracy and, before World War I, under a conservative regime (Dybdahl 1975). [...] Confronting this centralized and powerful bourgeoisie was, on one side, a decaying peasantry and a small but healthy farmer class in the south. On the other side, there was the rapidly growing industrial working class”.

Die aus dieser Situation resultierenden gut organisierten schwedischen Gewerkschaften kämpften bis in die 1930er Jahre erbittert gegen jede staatliche Einmischung, denn sie hatten

damit bisher keine guten Erfahrungen gemacht. Von Seiten der mindestens ebenso gut organisierten Arbeitgeberverbände wurden zumindest vor der Regierungsübernahme durch die SAP 1932 hin und wieder Gesetze gefordert, die den Arbeitsfrieden sichern sollten, zum Beispiel indem die SLO zu größerer Zentralisierung gezwungen würde. 1906 resultierte aus diesen Forderungen ein Gesetz zur freiwilligen Schlichtung, welches jedoch nicht sehr weit reichend war (Kjellberg 2000: 172). Erst 1928 erließ die Regierung auf Grund der hohen Konflikthäufigkeit, aber gegen den massiven Widerstand der Gewerkschaften, ein umfassenderes Schlichtungsgesetz, mit welchem ein Arbeitsgericht und feste Schlichtungsverfahren eingeführt wurden. Nach der Regierungsübernahme durch die SAP wurde dieses Gesetz jedoch beibehalten, denn die Gewerkschaften hatten sich in der Zwischenzeit damit angefreundet (von Beyme 1977: 203; Bjørnson 2003: 67).

Insgesamt kann man festhalten, dass die schwedische Regierung sich auch vor 1932 im Vergleich zu den Regierungen anderer Industrieländer relativ passiv gegenüber der Gewerkschaftsbewegung verhielt und selten repressiv gegen Streikende vorging. Kjellberg (2000: 164) begründet dies zum einen mit dem vergleichsweise friedlichen Charakter des schwedischen Staates, welcher seit 1814 keinen Krieg mehr geführt, den Bauern schrittweise mehr Einfluss zugestanden hatte und welcher auch keine Kolonien besaß, sowie zum anderen mit der Zersplitterung der bürgerlichen Parteien in ein konservatives und ein liberales Lager.

Die SAP war zwar prinzipiell bereit, gegen den Widerstand der Organisationen in den Arbeitsmarkt einzugreifen, stellte die Gewerkschaften und Arbeitgeber jedoch in einem Rapport von 1935 mit dem Titel „Volksversöhnung und Arbeitsfrieden“ vor die Wahl: Entweder sie würden ihre Beziehung selbst stärker regulieren oder der Staat würde es für sie tun, um Arbeitsfrieden und ökonomisches Wachstum sicher zu stellen. Dies bedeutete insbesondere, dass die Gewerkschaften von Regierung wie Arbeitgebern aufgefordert wurden, ihre Entscheidungsprozesse zu zentralisieren und verbindliche Mitgliederentscheide über Tarifverträge abzuschaffen, die in der Vergangenheit häufig zu Streiks geführt hatten, hinter denen die Gewerkschaftsführung selbst nicht stand und die von der Regierung als bedrohlich für die Krisenbekämpfung angesehen wurden (Kjellberg 1999: 61, 2000: 173; Korpi 1978: 210). Die enge Verbindung zwischen SAP und SLO bedeutete darüber hinaus, dass die Voraussetzungen nun ganz andere waren:

„The unions saw the new Social Democratic government as offering a crucial possibility for improving the position of the workers. The continuing dominance of the employers and the groups allied with them, however, necessitated the development of a strategy of compromise founded on attempts to increase the efficiency of production [...]. [...] As long as the labour movement had been outside the government, the unions could and had to act relatively independently in attempting to defend and to improve the situation of their members; they required co-ordination primarily for defensive purposes, to avoid draining the strike funds. The new strategy, however, required that all sectors of the union movement accept the same major guidelines for action, which was partly intended to increase

productivity. The maintenance of the Social Democratic government became an overriding goal.” (Korpi 1978: 230f.)

1935 legten die SLO daher ihren Mitgliedsgewerkschaften nahe, als Regel in ihre Verfassung aufzunehmen, dass alle Streiks durch die Vorstände genehmigt werden müssten. 1941 änderte die SLO ihre Verfassung dahingehend, dass diese Regel zur Voraussetzung der Mitgliedschaft in der SLO wurde. Außerdem erhielt das SLO-Sekretariat ein Veto-Recht für alle Streiks und Mitgliederreferenden waren nicht länger verbindlich (ebd.: 210ff.). Auch die Arbeitgeber stellten sich auf die neue Situation ein, indem sie begannen, einerseits ihre Konfrontationspolitik einzuschränken und stärker auf Verhandlungen mit der SLO zu setzen und andererseits massiven Widerstand gegen jegliche Staatseingriffe auszuüben (Kjellberg 2000: 173f.). 1938 kam es als Resultat aus dieser Entwicklung zum ‚Saltsjöbads-Abkommen‘, dem ersten zentralen Abkommen zwischen SLO und SAF, mit dem die Phase der heftigen industriellen Konflikte endete und die Phase der Institutionalisierung des Klassenkampfes begann. Der Grundstein für die bis in die 1970er Jahre andauernde fast vollständige Selbstregulierung der schwedischen industriellen Beziehungen war damit gelegt und der Staat mischte sich von da an höchstens indirekt über die zahlreichen korporativen Kommissionen und Organe ein (Kjellberg 2000: 173ff.; Korpi 1978: 210ff.; Sejersted 2011: 157ff., 306ff.).

Auch in Norwegen waren Gewerkschaften und Arbeitgeber *prinzipiell* gegen staatliche Regulierung der Arbeitsbeziehungen. In der Praxis zeigte es sich jedoch, dass sowohl Arbeitgeber als auch zumindest die gewerkschaftlichen Führungsebenen an staatlicher Einmischung bisweilen doch interessiert waren, zum Beispiel um durchzusetzen, wozu sie selbst nicht in der Lage waren oder um nach erfolglosen Tarifkonflikten das Gesicht wahren zu können (Dølvik/Stokke 1998: 129f.). Dies hing damit zusammen, dass die NLO-Führung auf Grund der Stärke der Gewerkschaftsopposition und dem generellen Unwillen der NLO-Mitglieder, die Ergebnisse von Verhandlungen als legitim zu akzeptieren, geschwächt war. Auch den Arbeitgebern fehlte eine „Kraftzentrum“ – ihre Führung war zu schwach, um die inneren Streitigkeiten zu beheben und viele Betriebe waren nicht organisiert (Bjørnson 2003: 62). In Norwegen spielte die Liberale Partei besonders vor 1920, als sich eine Bauernpartei von ihr abgespaltete, eine wichtigere Rolle als in Schweden. Die norwegische Liberale Partei war den Arbeitern nicht durchgehend unfreundlich gesonnen, doch gerade die Bauern und der Mittelstand, die die Liberalen Parteien in beiden Ländern dominierten, legten Wert auf eine friedliche Lösung der Konflikte, weshalb die staatliche Zwangsschlichtung in den Programmen der Liberalen Parteien einen wichtigen Platz einnahm. Insbesondere Aussperrungen waren von der norwegischen Regierung und Öffentlichkeit noch kritischer

gesehen, als dies in Schweden der Fall war (Sejersted 2011: 153; Bjørnson 2003: 67). Der norwegische Ministerpräsident Gunnar Knudsen formulierte es 1915 so:

„The banner of the future must be the struggle against class struggle. One step in this struggle is *compulsory arbitration* of industrial disputes – to obtain a judgment instead of resorting to strikes and lockouts.“ (Knutsen 1994: 56)

Die Stärke der norwegischen Liberalen machte es möglich, dieses Prinzip in Norwegen umzusetzen und 1915 und 1916 wurden das so genannte Arbeitsstreit-Gesetz und ein befristetes Zwangsschlichtungs-Gesetz erlassen, welche das kollektive Arbeitsrecht zu einer öffentlich-rechtlichen Angelegenheit erklärten, ein Arbeitsgericht einführten und eine Schlichtungsinstitution. Wie auch die Arbeitgeber gewünscht hatten, sollte das Arbeitsgericht Rechtsstreitigkeiten über geltende Tarifverträge behandeln. Die Schlichtungsinstitution sollte hingegen bei laufenden Tarifverhandlungen zum Einsatz kommen, um Streiks und Aussperrungen zu verhindern. Der ‚Reichsschlichtungsmann‘ hatte das Recht, eine Schlichtung zu erzwingen, wenn er die gesellschaftlichen Interessen durch einen Konflikt gefährdet sah. Streiks waren dann so lange verboten, bis mindestens ein Schlichtungsversuch stattgefunden hatte (Bjørnson 2003: 65ff., Sejersted 2011: 153f.). In den 1920er Jahren wechselten die Regierungsmehrheiten sowohl in Schweden wie in Norwegen häufig, doch die Debatten um Zwangsschlichtung hielten an (Esping-Andersen 1985: 80, 84, Bjørnson 2003: 91f.). 1927 wurde das Arbeitsstreit-Gesetz durch eine Reihe von in der Arbeiterbewegung als ‚arbeiterfeindliche Gesetze‘ firmierende Regelungen verschärft. Anführer illegaler Streiks konnten nun mit bis zu drei Monaten Gefängnis bestraft werden, wobei für die Gewerkschaften das Prinzip der umgekehrten Beweislast gelten sollte. Notfalls sollten bei Verdacht auf wilde Streiks die Kassen der Gewerkschaft im Voraus beschlagnahmt werden, um Erstattungsansprüche der Arbeitgeber zu gewährleisten. 1929 wurde allerdings ein Amnestiegesetz erlassen für diejenigen, die auf Basis dieses Gesetzes bestraft worden waren. In den 1930er Jahren ging die Debatte weiter: Die Bauernpartei und die konservative Partei forderten Verbote von Sympathiestreiks, Boykotten und Massenkündigungen und die dezentralisierten Strukturen und Abstimmungsregeln der Gewerkschaften standen unter dauernder Kritik. Ein staatliches Gesetz über die Abstimmungsregeln wurde 1934 eingeführt jedoch wieder aufgehoben, als 1935 der Hauptvertrag zwischen NLO und NAF zustande kam, in welchem die Abstimmungsregeln festgelegt und eine gewisse Zentralisierung vorgenommen wurde. Verbindliche Mitgliederentscheide blieben allerdings weiterhin Praxis. Die Zustimmung der Gewerkschaften zu diesem bis heute wichtigen Vertrag muss auch hier vor dem Hintergrund der Regierungsübernahme durch die NAP 1935 gesehen werden. Plötzlich gab es ein neues Interesse am Arbeitsfrieden, um „das Land aufzubauen“, was nun

zum obersten Ziel der sozialdemokratischen Regierung deklariert wurde (Bjørnson 2003: 88ff.). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Staat in Norwegen eine deutlich aktivere Rolle bei der Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen spielte als in Schweden. Dies änderte sich auch nicht, als 1935 die NAP an die Regierung kam, sondern stellt eine Kontinuität in der norwegischen Geschichte dar, die vermutlich bis heute nachwirkt und die nur im Zusammenhang mit Korpis Theorie von der Bedeutung der unterschiedlichen Machtressourcen der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure begriffen werden kann.

3. Betriebsdemokratie als Organisationsproblem

In diesem Abschnitt werden die folgenden Definitionen nach Korsnes (2003: 22f.) verwendet: Unter den Begriff ‚Betriebsdemokratie‘ fallen alle Regeln, die am Arbeitsplatz den Einfluss der Arbeitnehmer positiv definieren und dabei nicht notwendigerweise die Beteiligung von Gewerkschaften voraussetzen. Mit ‚industrieller Demokratie‘ ist Demokratie im Arbeitsleben im allgemeineren Sinne gemeint, insbesondere gesetzlich regulierte Kanäle und Organe, über die Arbeitnehmer Einfluss auf ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen nehmen können. Industrielle Demokratie setzt die Beteiligung organisierter Verbände voraus. Im vorangegangenen Kapitel wurde erläutert, wie sich in Norwegen und Schweden Institutionen industrieller Demokratie herausbildeten. ‚Wirtschaftsdemokratie‘ oder ‚ökonomische Demokratie‘ hingegen beinhaltet sowohl industrielle Demokratie wie Betriebsdemokratie, geht jedoch darüber hinaus, indem der Einfluss der Arbeitnehmer mittels staatlicher Eingriffe und/oder alternativer Eigentumsstrukturen gesichert wird. Es handelt sich um analytische Kategorien, die sich in der Praxis und in den gewerkschaftlichen Debatten häufig überschneiden, laufen sie doch alle auf die Forderung hinaus, dass die Produktion in mehr oder weniger umfassender Weise demokratisiert werden müsse. Diese Forderung ist in ihrem Kern alt. Der norwegische Sozialdemokrat und Gewerkschafter Anker-Ording (1966: 42) meint sogar, man könne „mit gutem Grunde behaupten, dass der rein menschliche Inhalt der Forderung nach Betriebsdemokratie genau so alt ist wie die Geschichte der Menschheit.“ Dieser „rein menschliche Inhalt“ besteht für ihn in der Erkenntnis, dass der Mensch sich Bedingungen schaffen müsse, in denen er seine beiden grundlegenden Bedürfnisse befriedigen könne, nämlich das „Bedürfnis, sein Leben zu bewahren, und das scheinbar entgegengesetzte Bedürfnis, es in einem ihn selbst verzehrenden Einsatz hinzugeben.“ Weiter sagt er: „Die Arbeit ist der Weg, diese beiden Bedürfnisse zu befriedigen“ (Ebd.: 35). Hier ist er sich also offenkundig mit Marx einig, dass Arbeit in einem zu erreichenden „Reich der Freiheit“ von einer vormaligen „durch Not und äußere Zweckmäßigkeit“ bestimmten Tätigkeit zum „Selbstzweck“ werden müsse (Marx 1972: 828). Doch dafür sei Voraussetzung, dass es

sich nicht länger um entfremdete Arbeit handle, sondern dass die arbeitenden Menschen ihre Arbeit selbst und demokratisch gestalten könnten, um ihr „einen menschlichen Sinn und eine positive Bedeutung“ zu geben (Anker-Ording 1966: 37). Hier kommt also ein spezifisches Menschenbild zum Ausdruck, welches der Forderung nach Betriebsdemokratie zu Grunde gelegt wird:

„Nicht das Kapital, nicht das Geld, nicht die Maschine, sondern der Mensch sollte im Zentrum stehen, seine Würde inmitten des Getriebes, seine Größe inmitten der Alltagsorgen. [...] Der Mensch ist erst dann ganz er selbst, wenn er fühlt, dass sein Engagement eine höhere Bedeutung hat, die er selbst versteht, und auf ein größeres Ziel gerichtet ist, das er als sein eigenes erkennt. [...] Und den Weg dorthin, wo die Arbeit eine solche Bedeutung für die vielen bekommt, können wir nur durch die Demokratie am Arbeitsplatz selbst finden. Das heißt durch eine Organisation des Betriebes, die die Gleichheit und die Bruderschaft der Menschen zum Ausgangspunkt und zum Ziele hat.“ (Ebd.: 38)

Dieses Menschenbild und die daraus folgende Argumentation für Betriebsdemokratie sind natürlich umstritten. Vor allem die Arbeitgeber-Seite hat Forderungen nach Betriebsdemokratie immer wieder als unzulässigen Eingriff in ihre Direktions- und Eigentumsrechte bekämpft. Insbesondere in Schweden konnten die Arbeitgeber laut Sejersted (2011: 11, 2001) dem humanistischen Menschenbild von Gewerkschaftern wie Anker-Ording ihren durch traditionelle Autorität und wirtschaftlichen Erfolg legitimierten Machtanspruch entgegenstellen.

Doch auch innerhalb der Arbeiterbewegung gab und gibt es Uneinigkeit darüber, wie viel Betriebsdemokratie mit sonstigen Zielen der Gewerkschaften zu vereinbaren sei. Denn das Prinzip der Betriebsdemokratie ist doppelbödig: Einerseits streben Gewerkschaften im Sinne Anker-Ordings an, verstärkten Einfluss auf die Produktions- und Arbeitsbedingungen zu erhalten; jede Maßnahme, die diesen Einfluss vergrößert, ist aus dieser Sicht als positiv zu werten. Andererseits müssen auf gemeinsamer *Klassenzugehörigkeit* basierende Einheitsgewerkschaften verhindern, dass die auf *Betriebszugehörigkeit* basierende Solidarität die für sie überlebenswichtige Klassensolidarität untergräbt. Sie dürfen nicht zulassen, dass Teile ihrer Mitgliedschaft sich durch die Kapitalinteressen einzelner Betriebe vereinnahmen lassen. Dass dies eine reale Gefahr ist, zeigt sich daran, dass die Arbeitgeber ihre Position zu Betriebsdemokratie im Verlauf des 20. Jahrhunderts geändert haben, als ihnen verstärkt klar wurde, dass zumindest geringfügige Zugeständnisse in der Frage Vorteile für sie haben können. Betriebsdemokratische Regelungen können den Beschäftigten das Gefühl vermitteln, über ihre Mitbestimmung stärker mit dem Betrieb verbunden zu sein und die höhere Identifizierung der Arbeiter mit dem Betrieb erleichtert wiederum Produktions- und Profitsteigerung über höhere Arbeitsintensität und Lohnzurückhaltung. Das Gefühl ‚im selben Boot zu sitzen‘ kann Widerstände der Arbeiter brechen und die grundlegenden Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit durch ein Gefühl der

Zusammengehörigkeit im Betrieb überlagern. Die Konkurrenz zwischen verschiedenen Arbeitergruppen und Betriebsbelegschaften, die doch eigentlich in der Einheitsgewerkschaft aufgehoben werden soll, wird damit verstärkt und Partikularinteressen wird Vorschub geleistet. Dies kann sich widersprüchlicherweise auch in syndikalistischen Strömungen äußern, welche innerhalb einzelner Betriebe für Lohnerhöhungen kämpfen, statt sich der sozialdemokratischen ‚solidarischen Einkommenspolitik‘, also Einkommensangleichung der gesamten Arbeiterklasse, verpflichtet zu fühlen. Innerhalb einer Wirtschaftsordnung, die eben nicht demokratisch ist, sondern die im Grundsatz auf kapitalistischer Verwertung und Konkurrenz basiert – und dies gilt selbstverständlich auch für die skandinavischen Länder, trotz der weit reichenden Dekommodifizierung der Arbeit, die dort schrittweise stattgefunden hat – muss die Frage der Einführung betriebsdemokratischer Organe und die resultierende Gefahr von ‚doppelten Loyalitäten‘ daher zu gewerkschaftlichen Debatten führen (vgl. Bean 1994: 160ff.).

Streeck (1993: 47) schreibt dazu:

„Außer Zweifel steht, dass das korporatistische Modell industrieller Interessenpolitik als solches wenig Spielraum für zwischenbetriebliche Differenzierungen lässt. Unter seinen Voraussetzungen ist Kapital ebenso gleich Kapital, wie Arbeit gleich Arbeit ist: entscheidend und politikleitend sind die *Unterschiede zwischen und nicht innerhalb* der beiden „Klassen“. „Solidarität“ darf keine markt- oder technikbedingten Ausnahmen machen. Industriegewerkschaften können ihren Mitgliedern in gutverdienenden Betrieben ebenso wenig Lohnzuschläge zugestehen, wie sie ihren Mitgliedern in zahlungsunfähigen Betrieben „freiwillige“ Lohnabschläge gestatten können. Grundsätzlich haben klassenkorporatistisch organisierte industrielle Politikmodelle nur wenig oder überhaupt keinen Raum für dezentrale Regulierungsmechanismen auf der betrieblichen Ebene; ihre Funktionsfähigkeit steht unter dem Dauervorbehalt, dass es ihnen gelingt, das Aufkommen jeglicher Form von „Syndikalismus“ – seiner kooperativen ebenso wie seiner antagonistischen Variante – zu verhindern.“

Ob und wie Gewerkschaften innerhalb der Betriebe aktiv werden sollten, welche Aufgaben zum Beispiel Vertrauensleuten oder Betriebsräten übertragen werden sollten und wie Betriebsdemokratie generell umgesetzt werden könne, ohne die Ziele und den Zusammenhalt der Einheitsgewerkschaft zu untergraben, wurde in Norwegen und Schweden zum ersten Mal intensiv in den Jahren um 1918 diskutiert. Nach dem 2. Weltkrieg gab es eine erneute Diskussion um Wirtschaftsdemokratie auf Basis von Nachkriegsprogrammen der Gewerkschaftsbünde beider Länder. Schließlich bekam die Debatte in den 1960er und 1970er Jahren neuen Auftrieb, als es vermehrt um die Frage der Selbstbestimmtheit der Arbeit ging. Diese Diskussionen und ihre politischen Resultate in Norwegen und Schweden sollen im Folgenden nachgezeichnet und analysiert werden.

3.1. Die Debatte um Sozialisierung und ‚Arbeiterkontrolle‘ um 1918

Wie bereits erwähnt gab es in Norwegen schon vor dem 1. Weltkrieg insbesondere von Seiten der gewerkschaftlichen Basis massiven Widerstand gegen das Direktionsrecht der

Arbeitgeber. Besonders die höher qualifizierten Handwerksgesellen forderten ein Mitspracherecht in allen Fragen, die das Verfügen über Maschinen und Arbeitskraft betrafen. Doch auch die Industriearbeiter hatten ein Interesse daran zum Beispiel auf den Einsatz neuer Maschinen oder auf die Zahl der Maschinen, die ein Arbeiter maximal bedienen dürfe, Einfluss auszuüben. Bei der Regulierung und inhaltlichen Gestaltung der Ausbildung der Lehrlinge forderten die Gewerkschaften ebenfalls ein Mitspracherecht. Im Eisentarifvertrag von 1907 waren diese Hoffnungen auf Betriebsdemokratie jedoch nicht erfüllt worden (Bjørnson 2003: 63). Inspiriert von der russischen Revolution und der deutschen Rätebewegung kam es in Norwegen in den Jahren von 1916 bis 1920 zu einer lebhaften Diskussion um Betriebsräte, Arbeitermacht und Betriebsdemokratie. Die starke Inflation trug zur Bewegung bei und es kam zu Großdemonstrationen und zur Gründung von Arbeiter- und Soldatenräten außerhalb der traditionellen gewerkschaftlichen Institutionen. An Ostern 1918 errang die Gewerkschaftsopposition wie oben dargestellt die Mehrheit in der NAP und kurz darauf im Eisen- und Metallarbeiterverband und im Arbeitermännerverband, den beiden größten Gewerkschaften, die gemeinsam circa 48 Prozent aller NLO-Mitglieder organisierten. Die NLO rückte also nach links und die zunehmend beunruhigten Arbeitgeber wie auch die Regierung sahen sich genötigt, Konzessionen zu machen, um eine weitere Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung zu verhindern. 1919 wurde daher per Gesetz die 48-Stunden-Woche eingeführt und in den Tarifverhandlungen 1919 und 1920 kam es zu hohen Lohnzuwächsen. Im November 1918 setzte die Regierung eine so genannte Arbeiterkommission ein, welche Vorschläge zum Thema Betriebsdemokratie und Gewinnverteilung erarbeiten sollte und in der auch der NLO-Vorsitzende Ole Olsen Lian Mitglied war (ebd.: 69f.).

Zum Thema Betriebsdemokratie und Betriebsräte gab es in Norwegen drei Hauptpositionen, die der linken, die der moderaten Gewerkschafter und die der Arbeitgeber. Die linke Strömung der Gewerkschaften, also insbesondere die Gewerkschaftsopposition, betrachtete die Gründung von Betriebsräten als Voraussetzung und ersten Schritt zur revolutionären Gesellschaftsveränderung, sprich zur Überwindung des Kapitalismus. Jorunn Bjørgum (1976: 82, Übers. d. Verf.) schreibt dazu:

„Aus der Ansicht, dass die ökonomische Macht Voraussetzung sei für die politische Macht, zog die Gewerkschaftsopposition den Schluss, dass der Weg zur politischen Macht über die Eroberung der ökonomischen Macht führe.“

Alfred Madsen, einer der wichtigsten Wortführer der Gewerkschaftsopposition, sprach sich daher dafür aus, dass die Arbeiter die Initiative am Arbeitsplatz ergreifen und Einfluss auf die Produktion ausüben sollten, um diese einerseits mehr an den Bedürfnissen der Menschen auszurichten, andererseits aber auch zu verwissenschaftlichen. Das war für Madsen kein

Widerspruch. Indem die Arbeiter ihr Wissen in die Überwachung und Planung der Produktion einbrächten, könne die Produktion effektiver, moderner und gleichzeitig menschlicher werden (Bjørnson 2003: 71f.). Im Fabrikaufsichtsgesetz von 1892 war ein derartiger Einfluss der Arbeiter natürlich nicht vorgesehen. Die Gewerkschaftsopposition forderte daher eine Verbindung zwischen der Arbeiterklasse und der etablierten Fabrikaufsicht (ebd.: 75). Darüber hinaus sprach sich die Gewerkschaftsopposition dafür aus, nicht nur innerhalb der Betriebe Betriebsversammlungen einzuberufen und Betriebsräte zu wählen, sondern auch Distrikträte, Industrieräte und einen Landesrat einzuberufen. Diese Räte sollten nach Meinung von Madsen (1919: 9, 1920: 11f.) von allen Beschäftigten gewählt und durch öffentlich gewählte Repräsentanten der Verbraucherinteressen und der gesellschaftlichen, „wissenschaftlichen und kulturellen Interessen“ ergänzt werden. Im Landesrat sollten zudem gewählte Vertreter aus Handel, Fischerei, Schifffahrt, Wald- und Landwirtschaft vertreten sein (Madsen 1920: 11f.). Die Aufgabe der Industrieräte und des Landesrates sollte es sein, Mindestlöhne, Urlaubszeiten und maximale Arbeitszeiten festzusetzen, die Preise zu regulieren, die Warenqualität zu kontrollieren und ähnliches. Madsen war sich des Problems bewusst, welches Partikularinteressen verschiedener Arbeitergruppen darstellen können, war jedoch recht optimistisch was dessen Lösung betraf. Er glaubte, dass das Solidaritätsgefühl unter den Arbeitern so stark sei, dass die Arbeiterklasse es schaffen könne „die ungesunde Konkurrenz abzuschaffen“ (Madsen 1919: 10). Er machte dazu folgenden Vorschlag:

„Zur weiteren Absicherung kann die Einrichtung einer Verbraucherorganisation mit voll kontrollierender Befugnis dienen, die darauf achten kann, dass die Preise dem Wert entsprechen und die verhindern kann, dass Einzelgruppen versuchen, einen unangemessenen ökonomischen Vorteil vor anderen Gruppen zu bekommen. [...] Es ist nicht lustig an der Stelle desjenigen Arbeiters zu stehen, der bewusst einen Vorteil auf Kosten seiner Kameraden erhält! Eine starke Kontrolle wird die mögliche Gefahr von Streit zwischen Produzentengruppen oder zwischen Produzenten- und Konsumenteninteressen in einer sozialistischen Gesellschaft eliminieren.“
(Ebd., Übers. d. Verf.)

Darüber hinaus meinte Madsen (1919: 15) auch, dass die Einführung betriebsdemokratischer Strukturen die Gewerkschaften stärken und den Organisationsgrad erhöhen würde. Er nahm an, dass die organisierten Arbeiter als erste die Betriebsräte besetzen würden, da sie die Mehrheit in den meisten Betrieben innehätten, am aufgeklärtesten seien und solidarisch auftreten könnten. Unorganisierte Arbeiter müssten daher nun ein verstärktes Interesse daran haben, sich zu organisieren, um nicht ohne Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen zu bleiben. Mit Hinsicht auf die bereits existierenden Gewerkschaftsklubs in einigen Betrieben äußerte Madsen (1919: 16), dass diese zum einen nicht ausreichend demokratisch legitimiert seien, da sie nicht von allen Beschäftigten gewählt würden, und somit in Konfliktfällen nicht in der Lage seien, erfolgreich zwischen Über- und Untergeordneten zu schlichten – letzteres sah Madsen als eine wichtige Aufgabe der Betriebsräte an. Zum anderen besäßen die

Gewerkschaftsklubs keine formellen Mitbestimmungsrechte und seien nur in wenigen Betrieben so gut organisiert, dass sie tatsächlich Einfluss auf die Betriebsführung ausüben könnten. Ein Ausbau der Arbeiterkontrolle sei also in allen Betrieben notwendig. Insbesondere in kommunalen Betrieben könne dies Konflikten und bürokratischer Willkür vorbeugen. Was die Einführung von Betriebsdemokratie betraf, sprach sich Madsen (1920: 11) gegen „freundschaftliche Verhandlungen mit den Arbeitgebern“ aus, da man sonst riskiere, dass die eigentliche Idee so umgeformt würde, dass sie den Profitinteressen des Privatkapitals dienen würde. Alles andere käme von Seiten des Bürgertums seiner Ansicht nach „Klassenselbstmord“ gleich, von welchem man in der Geschichte noch nie gehört habe. Auch auf das Parlament könne die Arbeiterklasse nicht setzen, da eine neue soziale Verfassung sich nicht von oben aufsetzen ließe, sondern von unten wachsen müsse in Form von neuen Institutionen, die sich die Arbeiter selbst, durch Eigeninitiative und direkte Aktion in den Betrieben, erschaffen müssten.

Die moderateren Kräfte in den Gewerkschaften, zum Beispiel repräsentiert durch den NLO-Vorsitzenden Ole Olsen Lian, setzten hingegen vor allem auf Tarifverhandlungen und Gesetze, um Betriebsdemokratie einzuführen. Lian äußerte bereits auf dem skandinavischen Arbeiterkongress 1912 seine deutlichen Zweifel bezüglich der von der Gewerkschaftsopposition angestrebten Kampfmittel wie Boykott, Sabotage oder Sperrungen, insbesondere mit Hinblick auf ihre Wirkung auf die Klassensolidarität. Er war der Ansicht, dass ein Streik in deutlich stärkerem Maße als Sabotage-Aktionen die Solidarität zwischen den Arbeitern fördere, da der Streik auf kollektiver Aktion basiere. Sabotage oder Sperrungen hingegen könnten von einzelnen Individuen durchgeführt werden und sogar zu Streit führen, „weil einzelne es unterließen zu ‚kämpfen‘“ (Lian 1912). Sie seien daher ein reines Notwehrmittel. Auch Sympathiestreiks und Boykotte erforderten ein „eine starke Organisation und ein ausgebildetes Solidaritätsgefühl“ und sollten daher lieber nicht als gewöhnliche Kampfmittel verwendet werden (ebd.). Lian diskutierte die Frage der Betriebsräte allerdings wie Madsen unter dem Stichwort ‚Sozialisierung‘. Selbige bedeutete für ihn nicht in erster Linie Verstaatlichung – da der Staat ja noch durch die bürgerlichen Parteien kontrolliert wurde –, sondern vor allem gesellschaftliche Planung und demokratische Organisierung der Produktion in den wichtigsten Betrieben. Er teilte auch die Forderung, dass die Betriebsräte sozialisierter Betriebe sich aus Repräsentanten von Arbeitern, Angestellten, Verbrauchern und Gesellschaft zusammensetzen sollten, um eine planmäßige Produktion zu ermöglichen, die sich an den Bedürfnissen der Gesellschaft orientiere. Lian forderte wie Madsen, dass die Betriebsräte von den Gewerkschaften unabhängige Organe sein sollten und

die Arbeitervertreter unter allen Arbeitern gewählt würden. So könnten im Betriebsrat neue Klassenallianzen zum Beispiel zwischen Arbeitern und Angestellten entstehen, die ihr fachliches Wissen vereinigen würden (Den skandinaviske arbeiderkongress 1920: 25, 41, zitiert in Bjørnson 2003: 72f.). Offenkundig war es Lian wichtig, dass nicht die Sonderinteressen der Arbeiter des Betriebes, sondern tatsächlich die übergeordneten Interessen aller Lohnabhängigen im Vordergrund stünden. Ein Resultat aus der norwegischen ‚Sozialisierungsdebatte‘ war, dass die Arbeiter des Großbetriebes Norsk Hydro 1919 die Vergesellschaftung ihres Betriebes forderten, woraufhin das Parlament eine Sozialisierungskommission einsetzte, die sich mit der Frage auseinandersetzen sollte, ob die Verstaatlichung bestimmter Betriebe wünschenswert sei. Die sozialistischen wie nicht-sozialistischen Mitglieder der Kommission kamen schließlich an dem Punkt zusammen, dass es zunächst gelte, die norwegische Industrie zu modernisieren (Sejersted 2011: 38ff.).

Die Position der Arbeitgeber war ebenfalls nicht ganz einheitlich, doch waren sie sich einig in ihrer prinzipiellen Ablehnung der Betriebsräte. Betriebsräte wurden vor allem deshalb als Gefahr gesehen, weil sie dazu führen könnten, dass landesweite Tarifverträge durch lokale Verträge ersetzt würden. Dies hätte aus Sicht der Arbeitgeber die Konkurrenz um Arbeitskräfte verschärft und den regulierenden Einfluss ihres Verbandes geschwächt. Die unterschiedliche Verhandlungsstärke verschiedener Betriebsbelegschaften muss also ein sehr reales Moment gewesen sein. Die Mehrheit der Arbeitgeber wollte jedoch dennoch die Zusammenarbeit mit der NLO verstärken, mit dem Ziel, die syndikalistischen Kräfte in der Gewerkschaft zu schwächen, indem man den moderaten Kräften entgegen kam. Sie wollten dies über eine Stärkung der bestehenden Institution der Vertrauensleute erreichen, diesen also mehr Mitbestimmungsrechte geben. Eine staatliche Einmischung lehnten sie ab. Ihre Vorschläge mussten sie jedoch nicht mehr konkretisieren, denn 1920 verlief die Reformdebatte im Sand, als das Arbeiterausschuss-Gesetz im Parlament beschlossen wurde (Bjørnson 2003: 73f.).

Der Gesetzesvorschlag der Arbeiterkommission von 1918 zu Betriebsdemokratie wurde nicht angenommen und die zahlreichen Demokratieforderungen der Gewerkschaften wurden nicht erfüllt. Stattdessen sah das neue Gesetz folgendes vor: In allen Betrieben mit über 50 Arbeitern sollten Arbeiterausschüsse gewählt werden, wenn mindestens ein Viertel der Arbeiter dies verlangte. Wählbar waren Arbeiter über 21 Jahre, die wenn möglich bereits zwei Jahre im Betrieb gearbeitet hatten. Alle Arbeiter des Betriebes hatten Stimmrecht. Der Arbeiterausschuss hatte keine Entscheidungsgewalt, sondern sollte sich nur zu Veränderungen im Betrieb, zu Lohnfragen, Arbeitsregeln, Kranken- oder Begräbniskassen,

Arbeiterwohnungen und ähnlichem beraten und äußern. Der Arbeitgeber sollte sich aber vor wichtigen Entscheidungen mit dem Arbeiterausschuss beraten. Auch war der Ausschuss befugt, mit dem Arbeitgeber über einzelne Anstellungsverhältnisse oder Kündigungen zu verhandeln, wenn die beteiligten Arbeiter es wünschten. Die NLO beurteilte das Gesetz als kleinen Fortschritt, denn die Arbeitgeber mussten sich mit den Ausschüssen in weitergehenden Fragen beraten, als sie es vorher mit den Vertrauensleuten oder Gewerkschaften getan hatten. In den folgenden Jahren wurden circa 160 Ausschüsse gegründet. Besonders in Betrieben, in denen die Gewerkschaftsklubs stark waren, trugen die Ausschüsse aus Sicht der NLO zu praktischen Verbesserungen bei. Nach 1923 sank ihre Bedeutung auf Grund der Wirtschaftskrise sowie auf Grund der Tatsache, dass häufig gewerkschaftliche Vertrauensleute die Aufgaben der Ausschüsse übernahmen (Bjørnson 2003: 70f., SNL 2012b).

In Schweden waren die Voraussetzungen für die Debatte andere. Wie bereits dargestellt, waren die Gewerkschaften nach dem großen Streik von 1909 stark geschwächt sowie politisch gespalten durch die Gründung der syndikalistischen SAC im Jahre 1910. In der SAP wie in der SLO dominierte das Lager der Reformisten, welches den Rätebewegungen und der Oktoberrevolution skeptisch bis ablehnend gegenüberstand und eine vorsichtigeren Strategie im Kampf gegen das Direktionsrecht der Arbeitgeber propagierte. Im Mai 1917 gründete der linke Flügel der SAP gemeinsam mit dem sozialdemokratischen Jugendverband die Schwedische Sozialdemokratische Linkspartei. An Ostern 1917 versuchten linke Gewerkschafter die Gründung einer Gewerkschaftsopposition nach norwegischem Vorbild, diese war jedoch laut Karl Kilbom, einem der Gründer, eine „Totgeburt“, da antiparlamentarische Syndikalisten und Anhänger des ‚politischen Kampfes‘ nicht zusammenfanden (Kilbom 1954: 118). Diese politischen Entwicklungen hingen sicherlich mit der dramatischen ökonomischen Entwicklung in diesem Frühling zusammen. Auf Grund der großen Lebensmittelknappheit und Inflation kam es im April 1917 zu so genannten ‚Hungerdemonstrationen‘, zu Streiks und bisweilen auch zur Gründung von unabhängigen Arbeiter- und Soldatenräten. Die ‚Hungerdemonstrationen‘ waren teils durch sozialdemokratische Forderungen nach dem allgemeinen Wahlrecht, der Bekämpfung der Lebensmittelknappheit und nach dem Achtstundentag geprägt, häufiger jedoch durch syndikalistische, radikalere Forderungen wie der Abschaffung der Monarchie und der Einführung einer (Räte-)Republik mittels Streiks und Revolution. Auch innerhalb des Militärs kam es Ende April 1917 zu Befehlsverweigerungen, Demonstrationen und Hungerstreiks. Die letzte große Hungerdemonstration fand am 5. Juni 1917 statt, während im schwedischen

Reichstag die Wahlrechtsreform verhandelt wurde. In den Jahren danach setzten die syndikalistischen Organisationen ihre Versuche fort, Arbeiter- und Soldatenräte zu etablieren. Diese Versuche waren jedoch wenig erfolgreich und 1919 löste sich der größte ‚Verband der Soldaten und Arbeiter‘ bereits wieder auf (Kilander 1981: 124ff.; Kjellberg 1981: 53).

Dennoch begann ab 1919 in der SAP eine Diskussion um Wirtschaftsdemokratie. Laut Kjellberg (1981: 55) war der Grund, dass nach der Erkämpfung der politischen Demokratie durch Einführung des allgemeinen Wahlrechts und durch den Druck der Linksozialisten die SAP genötigt war, sich im Hinblick auf ökonomische Demokratie und Sozialisierung klarer zu positionieren. Die Diskussion wurde darüber hinaus stark durch die Entwicklungen in anderen Ländern angestoßen und beeinflusst (Lundh 1987: 488ff.; Schiller 1974: 40f.). So forderte Ernst Wigforss, der spätere schwedische Finanzminister, auf dem SAP-Parteikongress 1920, sich nach dem Vorbild des englischen Gildensozialismus für eine Sozialisierung und gleichzeitige Arbeiterverwaltung der Betriebe einzusetzen. Gustav Möller, Mitglied des Parteivorstands, schlug stattdessen das österreichische Betriebsratmodell vor, allerdings forderte er, dass die Betriebsräte an die Gewerkschaften gebunden sein müssten. Auf dem Parteikongress wurde von Oskar Hagman, Mitglied des SLO-Sekretariats, auch die Position der Gewerkschaften zum Thema Betriebsdemokratie vorgebracht. Die Gewerkschaften sahen die Einführung von Betriebsräten in Schweden zu diesem Zeitpunkt äußerst kritisch. Zum einen glaubten sie nicht, dass sich die Arbeitgeber auf die Einführung von Betriebsräten mit Entscheidungsgewalt einlassen würden, da dies im Grunde die Aufhebung des §23 der SAF-Verfassung bedeute – demjenigen Paragraphen, der die Arbeitgeber verpflichtete, keinerlei Abkommen zuzustimmen, in dem ihr uneingeschränktes Direktionsrecht angetastet würde. Die Arbeiter wiederum wären mit der Einführung von rein beratenden Betriebsräten nicht zufrieden. Zudem bestünde laut dem SLO-Vorsitzenden Arvid Thorberg die Gefahr, dass Betriebsräte den Einfluss der Gewerkschaften im Betrieb schmälern und entgegen gewerkschaftlicher Interessen im Sinne der Industrie genutzt werden könnten. Die Gewerkschaften hatten daher an einem ‚Betriebsratsexperiment‘ kein Interesse, befürworteten jedoch die Berufung einer Kommission von SLO und LO, die sich mit der Frage der Betriebsdemokratie befassen sollte (SAP 1920: 97ff., zitiert in Kjellberg 1981: 54; Schiller 1974: 38ff.; vgl. Bjørnson 2003: 73). Im Parteiprogramm der SAP von 1920 wurde festgeschrieben:

„XIII. In gesellschaftliches Eigentum werden überführt:
 alle für die Durchführung eines planmäßigen Volkshaushalts erforderlichen Naturreichtümer, Industrieunternehmen, Kreditanstalten, Transportmittel und Kommunikationsmittel.
 Sachkundige Führung der vergesellschafteten Betriebe mit Garantie gegen bürokratische Verwaltung.
 Die Arbeiter und Konsumenten nehmen Teil in der Verwaltung der Gesellschaftsbetriebe.
 Gesellschaftliche Kontrolle über Unternehmen, die in privatem Eigentum verbleiben.“

(Socialdemokraterna & Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek 2001: 37, Übers. d. Verf.)

Als 1920 die SAP zum ersten Mal eine kurze Zeit alleine regierte, setzte sie getreu ihrem Parteiprogramm eine Sozialisierungs-Kommission ein. Bei den nachfolgenden Wahlen erlitt die Partei jedoch eine Niederlage, die insbesondere auf die Anti-Sozialisierungs-Kampagne der bürgerlichen Parteien zurückzuführen war (Kjellberg 1981: 57). Laut Kjellberg (ebd.) trug die Wahlniederlage von 1920 zusammen mit der unnachgiebigen Haltung der bürgerlichen Parteien und Arbeitgeber dazu bei, dass die SAP in der Sozialisierungsfrage in die Defensive gelangte und ihre Ambitionen herunter schrauben musste. Sejersted (2011: 143) kommentiert:

„[...] very little came out of the socialization drive. If anything, it revealed that having capitalism function well was a major consideration of the Social Democrats. When the party launched socialization again in 1928, it experienced a new setback. Socialization became at most a parenthesis on Sweden's steady course toward reform, so these attempts at radicalization cannot overshadow the fact that, in the turbulent years after World War I, the revolutionaries were left on the sidelines.“

Als sich ab 1920 die Konjunktur verschlechterte, begannen nun jedoch die schwedischen Gewerkschaften, sich verstärkt für Betriebsdemokratie einzusetzen. In der Resolution von Eskilstuna vom 2. Januar 1921 erklärten sich die Gewerkschaften von Eskilstuna bereit, Lohnsenkungen im Austausch für erhöhten Einblick in die Betriebsführung zu akzeptieren. Die lokalen Gewerkschaften verschiedener Städte schlossen sich der Resolution an und verlangten gleichzeitig die Einführung von Betriebsräten. Im Stockholmer Metallarbeiterverband wurde am 9. Januar 1921 beschlossen, die Lohnsenkungen der Arbeitgeber zu bekämpfen und stattdessen Arbeiterkontrolle über die Produktion und Sozialisierung zu verlangen. Auf Initiative des geschäftsführenden Ausschusses des Metallarbeiterverbandes beschloss die Versammlung der SLO-Repräsentanten eine Erklärung, in der es hieß, dass man bereit sei, Lohnsenkungen in Kauf zu nehmen, wenn dafür die gewerkschaftlichen Vertrauensleute nicht nur Einblick in, sondern auch Einfluss auf die Betriebsleitung erhielten. Das strategische Ziel dieser Erklärung war zum einen, die Arbeitgeber von weiteren Lohnsenkungen abzuschrecken, zum anderen jedoch auch den eigenen Mitgliedern zu zeigen, dass man sich nicht wehrlos mit den Lohnsenkungen abfand (Kjellberg 1981: 57f.).

Dass ausgerechnet der Metallarbeiterverband die Initiative ergriff, hängt laut Kjellberg (1981: 58) damit zusammen, dass die auf Export ausgerichtete Metallindustrie am stärksten von Lohndruck durch die internationalen Konjunktur betroffen war und die Gewerkschafter in der Metallindustrie somit als erste eine Verhandlungslinie gegen die Lohnsenkungen entwickeln mussten. Dazu kam, dass im Metallarbeiterverband seit 1919 die linkssozialistische Gewerkschaftsopposition, welche die Einrichtung von Betriebsräten befürwortete, eine starke Stellung innehatte (Kjellberg 1981: 58; Korpi 1978: 240ff.). Dennoch hatte sich der Verband vor 1921 ablehnend gegenüber Betriebsdemokratie positioniert. Der Grund war, dass die

Gewerkschafter vermeiden wollten, in eine widersprüchliche Doppelposition zu gelangen zwischen den Mitgliedern und der Betriebsführung. Der Vorsitzende des Metallarbeiterverbandes, Johan-Olov Johansson, lehnte auch eine neue, konkurrierende Institution neben den bereits existierenden Gewerkschaftsklubs ab. Erst im Januar 1921, als die Konjunktur immer schlechter wurde, erklärte sich Johansson schließlich dazu bereit, Mitbestimmung bei Anstellungen, Kündigungen, Anschaffung neuer Maschinen und Einführung neuer Arbeitsmethoden zu fordern. Allerdings lehnte er Betriebsräte weiterhin ab. Auf dem Kongress der Metallarbeitergewerkschaft von 1922 wies das Sozialisierungskomitee des Verbandes, welches von Johansson geleitet wurde, in einer Erklärung darauf hin, dass in denjenigen Ländern, in denen es Betriebsräte bereits gab – insbesondere in Deutschland – die Arbeitgeber diese häufig gegen die Gewerkschaften auszuspielen versuchten. Ein erhöhter gewerkschaftlicher Einfluss auf die Betriebsleitung müsse daher anders erreicht werden. Vorgeschlagen wurde beispielsweise ein Arbeitgeberregister, bei welchem alle Arbeitssuchenden sich melden sollten, um so einen Einfluss auf die Einstellungen und Kündigungen zu erhalten. Dies stellte sich in der Praxis jedoch als schwer umsetzbar heraus (Svenska Metallindustriarbetarförbundet 1922: 138ff., zitiert in Kjellberg 1981: 59f.; Korpi 1978: 243). Auch in der SLO herrschte 1922 weiterhin die Meinung vor, dass von den Gewerkschaften unabhängige Betriebsräte abzulehnen seien, weil sie spaltend wirken könnten (Kjellberg 1981: 60). Als die staatliche Kommission für industrielle Demokratie, welche die SAP 1920 eingesetzt hatte, 1923 einen Gesetzentwurf vorlegte, waren die Reaktionen aus der SLO daher nicht sehr enthusiastisch. Der Gesetzentwurf sah die Einführung beratender Betriebsräte vor. Die Räte sollten aus drei bis neun Gewerkschaftern und maximal drei Arbeitgeberrepräsentanten bestehen. Die Arbeitgeber sollten verpflichtet werden, den Betriebsrat über neue Produktionstechniken und die ökonomische Situation des Betriebes zu informieren, so lange dies keinen Schaden für den Betrieb bedeute. Der Gesetzentwurf sah ausdrücklich keine Mitbestimmung vor, sondern bezeichnete den Betriebsrat als reines Verhandlungsgremium (SOU 1923: 185, zitiert in Kjellberg 1981: 61). Die Kommission hatte sich laut Kjellberg (1981: 62) von der ursprünglichen Idee der Betriebsdemokratie als Schritt zur Sozialisierung entfernt und stattdessen die Bedeutung der Produktionssteigerung mittels vertrauensvoller Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ins Zentrum gestellt. Die Mitglieder der Räte sollten zwar im Gegensatz zu den norwegischen Produktionsausschüssen durch die Gewerkschaften ernannt werden. Dennoch wurde der Vorschlag von Johansson nicht unterstützt – im Metallarbeiterverband sah man noch immer die Gefahr eines Dualismus zwischen Räten und Klubs. Außerdem wollten die Metallarbeiter

verhindern, dass die Arbeiter ein Zugehörigkeitsgefühl zum Betrieb entwickeln könnten trotz der Tatsache, dass das Direktionsrecht noch immer zu hundert Prozent den Arbeitgebern zufiel und die Gegensätze auf dem Arbeitsmarkt auf Grund der Krise sehr zugespitzt waren (SOU 1923: 29ff., zitiert in Kjellberg 1981: 60f.). Nach weiteren Beratungen und leichten Änderungen schloss sich die SLO 1923 dem Gesetzesvorschlag an, trotz der größtenteils negativen Reaktionen an der Basis. Dennoch wurde der Vorschlag von den Arbeitgebern und den bürgerlichen Parteien abgelehnt. Sämtliche Arbeitgeberrepräsentanten im Komitee lehnten den Vorschlag ab und forderten stattdessen ein freiwilliges Abkommen. Im Parlament wurde der Gesetzentwurf von der bürgerlichen Mehrheit verworfen (SOU 1923: 39, zitiert in Kjellberg 1981: 62; vgl. Schiller 1974: 43ff.). Während die bürgerlichen Parteien und die Arbeitgeber sich 1919 noch kompromissbereit gezeigt hatten – was z.B. die Einführung des Achtstundentages belegt – sahen sie 1923 ganz offensichtlich keine Notwendigkeit mehr, Kompromisse zu machen (Lundh 1987: 494).

Wieso also lehnten die schwedischen Gewerkschaften Betriebsräte so lange ab? Wieso wurde in Norwegen ein Gesetz über Produktionsausschüsse eingeführt, während das entsprechende schwedische Gesetz verworfen wurde? Die Antwort ist sicherlich zum Teil darin zu suchen, dass die schwedische Industrialisierung soviel weiter fortgeschritten war als die norwegische. Die Kapitalkonzentration in Schweden war nicht nur im Vergleich mit Norwegen immens (Esping-Anderson 1985: 55; Sejersted 2011: 15ff.). Vermutlich teils als Resultat daraus waren sowohl die schwedischen Gewerkschaften wie auch die Arbeitgeberverbände deutlich besser und umfassender organisiert als ihre Schwesternverbände in Norwegen. Die schwedischen Gewerkschaftsklubs wurden von den Arbeitgebern anerkannt und hatten sich bereits einige Mitbestimmungsrechte erkämpft. Eine gesetzliche Legalisierung der gewerkschaftlichen Anwesenheit am Arbeitsplatz war daher nicht vonnöten. Im Gegenteil befürchteten die schwedischen Gewerkschafter offenbar in weit größerem Ausmaß als die Norweger, dass Betriebsräte ihren etablierten, starken Gewerkschaftsklubs Konkurrenz machen würden und letztendlich gegen die Gewerkschaften verwendet werden könnten (vgl. Kjellberg 1981; Lundh 1987; Schiller 1974). Wie aus den Ausführungen Madsens (1919, 1920) zu erkennen ist, waren diese Sorgen in Norwegen nicht verbreitet. Dort dominierte nach 1918 außerdem die linke Gewerkschaftsströmung, welche mit der Sozialisierung Ernst machen wollte, während in Schweden bereits 1909 die starken Arbeitgeberverbände den Gewerkschaften eine derartige Niederlage zugefügt hatten, dass in der Folge die linken Strömungen sich separat organisierten und marginalisiert wurden, während die SLO noch lange aus der Defensive agieren musste (Sejersted 2011: 139ff.). Laut Sejersted (2011: 38ff.) hatte die SAP nach ihrer

Regierungsübernahme 1920 außerdem damit zu kämpfen, dass die Legitimität der privaten Wirtschaft trotz der Kriegsspekulationen höher war als die der bisherigen staatlichen Initiativen, während in Norwegen die Allianz aus Bauernschaft und Sozialdemokratie großen Privatbetrieben äußerst skeptisch gegenüberstand.

3.2. Die Debatte um Wirtschaftsdemokratie nach dem zweiten Weltkrieg

Die Erfahrungen der Krisenzeit zwischen den Weltkriegen, der Blick auf die Kriegs-Planökonomie in den am Krieg beteiligten Ländern und in Norwegen auch die Zerstörungen durch die Besatzungszeit führten dazu, dass in beiden Ländern eine relative Einigkeit zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen und Klassen darüber entstand, dass man nun mittels ökonomischer Planung ‚das Land aufbauen‘ und das Wachstum ankurbeln müsse. Dabei war Schweden zunächst voraus, da die Industrialisierung dort weiter fortgeschritten war und das Land einer Besatzung und Kriegsbeteiligung entgangen war. In den schwedischen Wahlen von 1940 und 1944 und den norwegischen Wahlen von 1945 erreichten die Arbeiterparteien in beiden Ländern so gute Ergebnisse, dass sie Mehrheitsregierungen bilden konnten (Esping-Anderson 1985: 88, 101). Doch diese scheinbar klare politische Situation sollte nicht darüber hinweg täuschen, dass nach wie vor Widersprüche und politische Gegensätze die Situation prägten:

„It is important to understand the peculiar mixture of consensus and will to cooperate, on the one hand, and of fear and ideological oppositions, on the other, that was found in both countries around 1945. There has been a tendency to overlook these contradictions, particularly in Norway. [...] There was a struggle over who was to administer the programs arising from this period of general agreement and intensified sense of fellowship. In more concrete terms, there was a struggle over the system of economic leadership – planned versus market economics, economic democracy, and who should control the capital. There was not only a struggle between the Social Democrats and the non-Socialist parties but also a tug-of-war within the labor movement over appropriate strategy for this new situation.” (Sejersted 2011: 289)

Ein gutes Beispiel für die widersprüchliche Situation ist die Tatsache, dass der schwedische Finanzminister Ernst Wigforss bereits 1943 mit dem industriellen Forschungsinstitut der Arbeitgeber Kontakt aufnahm und dieses beauftragte, wirtschaftliche Probleme und Lösungsmöglichkeiten für die Nachkriegszeit zu untersuchen. Wenige Wochen später war er selbst Vorsitzender der SLO-Kommission, welche die Aufgabe erhielt, ein gewerkschaftliches Nachkriegsprogramm zu erarbeiten, auch um den Arbeitgebern und ihren Forderungen frühzeitig etwas entgegen zu setzen (Sejersted 2011: 293). Diskutiert wurden industrielle Demokratie, Betriebsdemokratie und Planökonomie in engem Zusammenhang. Richard Sterner, Forschungsleiter der SLO, warnte 1943 in einem Memorandum davor, demokratische Strukturen ausschließlich in den einzelnen Betrieben einzuführen, da die Arbeitnehmer so in eine ‚Geiselsituation‘ geraten oder sogar partikularistische Allianzen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft zustande kommen könnten. Die Entstehung eines solchen

Partikularismus könne nur verhindert werden, wenn die betriebsdemokratischen Strukturen in ein größeres, demokratisches Organisationssystem eingebettet würden. Die Aufgabe der Gewerkschaften würde es dann sein, auf die Produktionspläne ganzer Branchen einzuwirken (Ek Dahl 2001: 203, zitiert in Sejersted 2011: 303). Diese Ideen wurden bis zum Kriegsende sowohl in der schwedischen Arbeiterbewegung wie auch im norwegischen Widerstandsmilieu und unter den Exil-Norwegern in Stockholm und London diskutiert.

Ende 1944 und Anfang 1945 publizierten sowohl die SLO wie auch die NLO ihre Vorschläge dafür, wie Wirtschaftsdemokratie und Planökonomie ausgestaltet sein sollten – die inhaltliche wie zeitliche Übereinstimmung waren dabei sicherlich kein Zufall. Das Programm der NLO, verfasst von NAP-Parteisekretär Haakon Lie und tatkräftig unterstützt durch den NLO-Vorsitzenden Konrad Nordahl, trug den Titel ‚Norwegen der Zukunft‘. Es sah vor, dass sowohl Arbeit wie Kapital sich der „gesellschaftlichen Kontrolle“ durch „demokratisch gewählte Organe“ unterwerfen sollten, welche dann einen „nationalen Plan“ für die Wirtschaft entwickeln würden (NLO 1944: 27f., zitiert in Olstad 2010: 139). Konkret sollte dies mittels eines dreistufigen Ratssystems funktionieren, mit Produktionsausschüssen in den Betrieben, Branchenräten und einem ökonomischen Kooperationsrat an der Spitze. Besonders wichtig waren dabei die Branchenräte, welche die Produktion in den einzelnen Industrien planen und koordinieren und bei allen Streitigkeiten innerhalb der Industrie das letzte Wort haben sollten. In den Branchenräten sollten Repräsentanten des Staates, der Arbeitgeber, der Arbeiter und Angestellten vertreten sein. In den Produktionsausschüssen sollten Betriebsleitung sowie Vertreter der Arbeiter und Angestellten zusammenkommen, um über wichtige technische Veränderungen zu entscheiden. Im Falle einer Uneinigkeit könne das Problem im übergeordneten Branchenrat entschieden werden (Olstad 2010: 149). Der ökonomische Kooperationsrat sollte als „Generalstab des norwegischen Volkes auf ökonomischem Gebiet“ fungieren, durch das Parlament gewählt werden und mit Kandidaten aus den verschiedenen politischen Parteien nach dem Proportionsprinzip besetzt werden, wobei auch Vorschläge der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände berücksichtigt werden sollten (NLO 1944: 38, zitiert in Slagstad 2001: 291). Ein entsprechender Vorschlag für ein dreistufiges Ratssystem fand sich auch im so genannten ‚Gemeinschaftsprogramm‘ (‚Fellesprogrammet‘), welches die Arbeiterpartei im Juni 1945 gemeinsam mit den drei bürgerlichen Parteien unterzeichnete und welches laut Olstad (2010: 141) zeigte, wie weit die bürgerlichen Parteien zu gehen bereit waren, um zum „nationalen Zusammenhalt“ beizutragen. Slagstad (2001: 291f.) meint dazu, dass den Konservativen politisch gar keine andere Alternative blieb, als das Programm zu unterzeichnen.

In Schweden veröffentlichte die SLO 1945 ein ganz ähnliches Programm, welches ebenfalls eine dreistufige Struktur mit ‚Betriebskomitees‘ in den Betrieben, Branchenräten für die jeweiligen Industrien und einem zentralen Produktionsrat auf nationalem Niveau vorsah. Der Widerstand des schwedischen Arbeitgeberverbandes gegen dieses Programm war jedoch immens. Insbesondere die Branchenräte sahen sie als Einmischung in ihre Angelegenheiten an, die sie nicht zu tolerieren bereit waren (Sejersted 2011: 304). Die schwedischen Arbeitgeber hatten gegenüber den norwegischen Arbeitgebern auch den Vorteil, dass sie bereits während des Krieges neue Strategien entwickeln und Institutionen hatten schaffen können, um die mögliche Machtübernahme der SAP nach dem Krieg zu bekämpfen. So gründeten sie bereits 1942 die Organisation Libertas, welche zwischen 1942 und 1950 17.8 Millionen schwedische Kronen aus den Konfliktfonds des SAF zu Propagandazwecken an bürgerliche Zeitungen verteilte (Stenlås 2001: 276). Eine ähnliche Organisation mit dem gleichen Namen wurde in Norwegen erst 1947 gegründet, konnte jedoch auch auf Grund öffentlichen Widerstandes wenig ausrichten (ebd.: 280). Laut Sejersted (2001: 104f.) wurde die schwächere Position des norwegischen Bürgertums auch daran deutlich, dass die NAP 1945 das so genannte „Lex Thagaard“-Gesetz einführte, welches der Regierung weit reichenden Einfluss auf Preise, Investitionen und Produktion in den Betrieben einräumte und welches bis 1953 in Kraft war.

In beiden Ländern kam es nach heftigen ideologischen Auseinandersetzungen schließlich jedoch zu Kompromissen. Insbesondere nach den Wahlsiegen der SAP 1948 und der NAP 1949 mussten die Arbeitgeber sich eingestehen, dass sie ihre Konfrontationslinie nicht aufrechterhalten konnten. Für die Arbeiterparteien beider Länder galt, dass sie ihre Positionen vor allem deshalb moderierten, weil der massive Widerstand der Arbeitgeber die kooperative Grundlage ihrer Reform- und Wachstumspolitik gefährdete (Sejersted 2001: 104). Aus Sicht der Regierungen ging es nun vor allem darum, die Produktivität zu erhöhen und die Konflikthäufigkeit zu senken. Die ursprünglichen Vorschläge der Gewerkschaftsbünde zum Thema Wirtschaftsdemokratie wurden daher nicht in die Tat umgesetzt, sondern erheblich abgeschwächt. In Schweden unterzeichneten die SLO und der SAF 1946 ein Abkommen über die Einführung beratender Betriebsausschüsse, wobei der Gesetzesvorschlag von 1923 als Grundlage diente. Nur Gewerkschaftsmitglieder erhielten passives und aktives Wahlrecht, wie es den langjährigen Forderungen der Gewerkschaften entsprach. An diesem Punkt war der SAF genötigt, nachzugeben, wobei die Drohung der Regierung, ansonsten ein Gesetz zu verabschieden, eine wichtige Rolle spielte (Kjellberg 1981: 65f.). Einige der SLO-Verbände sahen das Abkommen allerdings sehr kritisch. Die Verbände der Eisengießer,

Transportarbeiter, Maurer und Lithografen hatten sich bereits ähnlich gute oder sogar bessere Mitspracherechte erkämpft als die, die im Abkommen vorgesehen waren. Sie forderten daher stattdessen ein Gesetz, welches den Ausschüssen beschlussfassende Rechte geben sollte (Schiller 1974: 68f.). Der SLO-Jurist Arnold Sölven meinte jedoch, dass die Beteiligung an beschlussfassenden Ausschüssen sich negativ auf den Zusammenhalt der Gewerkschaften auswirken würde, da man so ‚auf zwei Stühlen zu sitzen‘ käme. Es käme schlussendlich weniger darauf an, was genau im Abkommen stünde, als was man im Betrieb daraus machen würde (SLO 1946: 27ff., zitiert in Kjellberg 1981: 66). Sejersted ist der Meinung, dass die Einführung beratender Betriebsräte im Grunde keinerlei Zugeständnis der Arbeitgeber enthielt, sondern eher Vorteile für sie hatte:

“Without a link to branch councils beyond the level of the firm, these committees represented no threat but rather an opportunity for an alliance of interests within the company.”
(Sejersted 2011: 304)

Die Drei-Level-Strategie wurde ebenfalls nicht umgesetzt. Statt einen zentralen Produktionsrat einzuführen, erweiterte die schwedische Regierung nur die Kompetenzen des bereits existierenden Arbeitsmarkt-Rates ein wenig. Ein weiter reichender Gesetzesvorschlag wurde zwar 1947 durch den Handelsminister Gunnar Myrdal und den SLO-Vorsitzenden August Lindberg entwickelt, verschwand jedoch von der politischen Bildfläche, als die beiden Männer kurze Zeit später ihre Posten niederlegten (Sejersted 2011: 304).

Auch in Norwegen kam es nur zur verwässerten Umsetzung des ursprünglichen Vorschlags. Beratende Produktionsausschüsse wurden zwar wie in Schweden über ein Abkommen zwischen der NLO und dem NAF eingeführt, wurden jedoch einzig zum „Diskussionsforum für Sicherheitsfragen und Fragen des Arbeitsklimas“ (Heiret 2003a: 113). Weiter gehende Repräsentation in der Betriebsleitung lehnte die NLO ab, da sie wie die schwedischen Gewerkschafter nicht ‚auf beiden Seiten des Tisches sitzen‘ wollte und man auch befürchtete, dass die Vertrauensleute sich mit ihren fehlenden Kenntnissen blamieren oder sich als ‚Geiseln‘ des Managements benutzen lassen würden (ebd.: 115, Sejersted 1993: 188). Branchenräte wurden zwar gegen die Stimmen der nicht-sozialistischen Parteien durch das Parlament eingeführt, wurden allerdings durch die Branchenorganisationen so wenig unterstützt, dass ihre Bedeutung minimal war. Der ökonomische Kooperationsrat wurde als rein beratendes Gremium für die Staatsverwaltung und Regierung eingeführt und hatte nur insofern eine Auswirkung, als dass der Premierminister Gerhardsen ihn als Mittel zur Umsetzung der Regierungspolitik verwendete bis die Ratsmitglieder sich 1954 gegen diese Art der Verwendung wehrten und der Rat sich auflöste. Zudem gab es zwischen den drei Niveaus keinerlei Kooperation (Heiret 2003a: 113; Sejersted 2011: 305).

Festzuhalten ist, dass sich innerhalb der norwegischen wie der schwedischen Arbeiterbewegung die durch Regulierungsdenken geprägte Strömung durchsetzte, die mit der linken Strömung der liberalen Parteien verbunden war und sich vor allem eine Moderation der gesellschaftlichen Konflikte und eine Kooperation möglichst aller gesellschaftlichen Kräfte wünschte, um das Land zu modernisieren und Wohlstand und Wachstum zu erreichen. Dass die Gewerkschaften ihre wirtschaftsdemokratischen Forderungen nicht aufrechterhielten, sondern sich mit den genannten Kompromissen arrangierten, muss im Kontext der Regierungsübernahme durch die Arbeiterparteien gesehen werden. Die Gewerkschaften waren nun zum schwächeren Flügel der Arbeiterbewegung geworden, der sich der Politik der sozialdemokratischen Regierung unterordnen musste, um das politische Projekt der Arbeiterbewegung nicht zu gefährden. Sozialdemokraten in Regierung und Gewerkschaften kamen gleichermaßen zu dem Schluss, dass alternative ökonomische Machtstrukturen nicht unbedingt vonnöten waren, nun da die Arbeiterpartei das etablierte politische System dominierte. Außerdem befürchteten sie, die gute Entwicklung der Wirtschaft mit derartigen Reformen durcheinander zu bringen. Dieses Denken wurde auch aus dem durch den Krieg verstärkten Zusammengehörigkeits- und Nationalgefühl besonders in der norwegischen Bevölkerung gespeist (vgl. Sejersted 2011: 305, 1993: 188f.; Korpi 1978: 230f.; Bjørnhaug et al. 2000: 56). Ganz ohne Disziplinierung der Gewerkschaftsmitglieder war diese Produktivitätsstrategie der Arbeiterparteien jedoch nicht umsetzbar. So setzte ab dem Ende der 1940er Jahre in den Gewerkschaften eine regelrechte Hexenjagd auf Kommunisten ein, wobei eng mit der Überwachungsbehörde kooperiert wurde, um die linke Opposition zu unterdrücken (Bjørnhaug/Halvorsen 2009: 306ff.; Hjellum 1999; Heiret 2003a: 119; Kan 1978: 240ff.). Bis in die 1960er Jahre gelang dies recht erfolgreich; nach Meinung von Kritikern wurden die Gewerkschaften in den korporatistischen Systemen Norwegens und Schwedens zu einem monolithischen Block und einem Instrument politischer Kontrolle (Olsen 1984, 1985; Heiret/Olsen 2010; Seip 1963).¹⁰

¹⁰ Die Debatte darum, ob die Gewerkschaften Norwegens und Schwedens nach dem 2. Weltkrieg zum Kontrollinstrument eines undemokratischen, bürokratisierten „Einparteienstaates“ geworden seien (Seip 1963), oder zu einem dem Parlament mindestens gleichwertigen Mittel der gewerkschaftlich organisierten Bevölkerung, auf die Politik Einfluss auszuüben (Rokkan 1987), hält bis heute an. Wie Sejersted (2011: 307) es ausdrückt: „Who dictated to whom, and who ought to dictate?“ Die Analysen und normativen Bewertungen der Forschergemeinde mit Hinblick auf die Strategie und Erfolge der Gewerkschaften zur Hochzeit des Korporatismus variieren stark (siehe bspw. Heiret/Olsen 2010; Dølvik et. al. 2007; Rothstein 1992; Sejersted 2000, 2011; Slagstad 2001; Olstad 2010; Bull 1982 und viele andere). Aus Platzgründen kann auf diese Debatte in der vorliegenden Arbeit jedoch nicht näher eingegangen werden.

3.3. Betriebsdemokratische Entwicklungen in den 1960er und 1970er Jahren

Im Laufe der 1960er Jahre änderte sich schrittweise das Verhältnis der Gewerkschaften zur technischen Entwicklung und Rationalisierung. Nachdem sie während der 1950er Jahre und zu Beginn der 1960er Jahre sich der Forderung nach erhöhter Flexibilität und Rationalisierung noch vorbehaltlos anschlossen, wurde im Laufe der 1960er Jahre deutlich, dass die Rolle des Menschen in der industriellen Entwicklung neu diskutiert werden musste. Zum einen entstand verstärkt ein Bewusstsein für die gesundheits- und umweltschädigende Wirkung der industriellen Produktion. Zum anderen führten Umstrukturierungen, Automation, Betriebsstilllegungen und zunehmende internationale Abhängigkeit der Industrie zu neuartigen Problemen (vgl. Heilmann 1991; Kjellberg 1981; Schiller 1974; Heiret 2003a: 143ff., 167ff.).

1962 setzte die SLO eine Arbeitsgruppe ein – die so genannte ‚Technikgruppe‘ – in der einige Göteborger Soziologen unter der Führung des Ökonomen Rudolf Meidner die Frage untersuchen sollten, wie sich die fortschreitende Mechanisierung auf die Arbeitssituation der Menschen auswirken würde. Die Ergebnisse dieser Untersuchung wurden rechtzeitig zum SLO-Kongress von 1966 veröffentlicht und ergaben, dass als Resultat aus der technischen Entwicklung der Einfluss der Arbeiter auf die eigene Arbeit zurückginge und die Entfremdung zunehme. Als Gegenmittel wurde vorgeschlagen, dass der Einfluss des Individuums auf die eigene Arbeitssituation wieder erhöht werden müsse, indem beispielsweise die Beschäftigten Einfluss auf die Betriebspolitik erhielten – auf allen Niveaus. Die Wahl von Vertretern zum Betriebsausschuss wurde ausdrücklich als nicht ausreichend bezeichnet (Schiller 1974: 87f.). Ebenfalls 1966 hatte die SLO jedoch das 1946 geschlossene Betriebsausschuss-Abkommen mit dem SAF neu verhandelt und einige kleinere Veränderungen erreicht. Das Ziel der Betriebsausschüsse sollte sein, mittels „gemeinsamer Überlegungen zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmern, vertreten durch ihre betriebliche Gewerkschaftsorganisation, [...] die Produktivität zu steigern und die Arbeit zu befrieden“ (Heilmann 1991: 205). Die Ausschüsse durften sich nicht in tarifpolitische Fragen, zum Beispiel Lohnfragen, einmischen, sondern sollten vor allem dazu dienen, Informationen an die Beschäftigten weiter zu geben, mittels derer die Ausschüsse dann Vorschläge erarbeiten sollten, um die Produktionssicherheit zu erhöhen sowie technische und soziale Verbesserungen zu ermöglichen. Das Interesse der Arbeitnehmer an „sicherer, gesunder und gutbezahlter Arbeit“ stand laut Heilmann (ebd.) im Abkommen gleichberechtigt neben dem Interesse des Unternehmens an effizienter Produktion. Auf dem SLO-Kongress von 1966 wurde daher zunächst kein Aktionsprogramm beschlossen, sondern das SLO-Sekretariat

sprach sich dafür aus, die Ergebnisse aus dem neuen Abkommen abzuwarten. Diese waren jedoch laut Heilmann (ebd.) bescheiden:

„Nachdem die LO anfangs erwartete, das Abkommen über die Betriebsausschüsse würde zu mehr Demokratie in den Betrieben führen, wurde bald festgestellt, daß eine reale Beeinflussung der Arbeitgeberentscheidungen praktisch ausblieb. Für diese vorauszusehende Entwicklung trägt allerdings die Gewerkschaftsbewegung selbst einen Teil der Verantwortung. Angesichts eines durchschnittlichen Organisationsgrades von über 90% bestand eher Skepsis als Begeisterung, einem Gremium aus betrieblich gewählten Belegschaftsvertretern und Arbeitgeberrepräsentanten weitreichende Machtbefugnisse einzuräumen und damit die Chancen durch direkte Verhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu schmälern. Kurz, die LO traute der eigenen Verhandlungsmacht mehr zu als einem schwedischen Pendant zum deutschen Betriebsrat“.

Auch Kjellberg (1981: 68f.) weist darauf hin, dass die Arbeitgeber sich häufig nicht an die im Abkommen festgelegte Pflicht hielten, sich vor Massenentlassungen mit den Gewerkschaften zu beraten, sondern diese regelmäßig vor vollendete Tatsachen stellten. Auf den Parteikongressen der SAP 1967, 1968 und 1969 wurde diese Problematik diskutiert und es gab mehrere Anträge, die auf eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte abzielten. Was die Frage der gewerkschaftlichen Repräsentation in Führungsorganen der Betriebe betraf, zögerte die SAP jedoch sich zu positionieren, nicht zuletzt da auch die SLO keine eindeutige Position zu dieser Frage entwickelt hatte und die Bedenken mit Hinblick auf ‚doppelte Loyalitäten‘ noch immer sehr lebendig waren (vgl. Kjellberg 1981: 68; Schiller 1974: 94). Staatseingriffe wurden weiterhin abgelehnt mit der traditionellen Begründung, dass freiwillige Abkommen ‚geschmeidiger‘ und effektiver seien, da die Mitarbeit der Arbeitgeber Voraussetzung für den Erfolg sei (Schiller 1974: 73, 95; Kjellberg 1981: 69).

Ab 1969 begannen jedoch erste Versuche mit Betriebsdemokratie in den staatlichen Betrieben und auch innerhalb der Gewerkschaften wurde nun verstärkt die Initiative für weiterreichende Betriebsdemokratie ergriffen. Insbesondere die Stockholmer Metallarbeiter kämpften schon ab den 1950er Jahren für Betriebsdemokratie und verstärkten dieses Engagement, als immer mehr Industriebetriebe aus Stockholm verlagert wurden und die Stimmung in den Betriebsausschüssen zunehmend schlecht und hoffnungslos wurde (Kjellberg 1981: 71). Auch der Typographenverband drang vehement auf die Abschaffung des §32, der den Arbeitgebern das alleinige Direktionsrecht über die Verteilung und Organisation der Arbeit zusprach (Schiller 1974: 96). Im Juni 1969, eine Woche nach dem Kongress der Metallarbeitergewerkschaft, auf welchem die Metallarbeiter die Einführung eines Betriebsdemokratie-Gesetzes gefordert hatten, setzte die SLO ein ‚Demokratie-Komitee‘ ein, welches zur Aufgabe erhielt bis zum SLO-Kongress 1971 ein Aktionsprogramm zum Thema Betriebsdemokratie auszuarbeiten. Schiller (1974: 97ff.) meint, dass die Einsetzung des Komitees, welches auch die Frage des §32 im Hauptabkommen und der Repräsentation in den Leitungsorganen behandeln sollte, ein

Zeichen für eine grundsätzliche Veränderung der gewerkschaftlichen Position zu Betriebsdemokratie sei und weniger durch die enttäuschenden Erfahrungen mit den Betriebsausschüssen erklärt werden könne. Die gestiegenen Ansprüche an der Basis machten neue Ansätze erforderlich, allerdings diene die Arbeit des Komitees nach Schillers (ebd.) Ansicht dem SLO-Sekretariat auch als Alibi für seine eigentlich abwartende Haltung. Eben diese abwartende Haltung ließ sich jedoch nicht länger aufrechterhalten, als die Zahl der wilden Streiks 1969 und 1970 rasant zunahm, nicht zuletzt auch in den staatlichen Sektoren (von Beyme 1977: 125). Die Studentenproteste hatten zudem das politische Klima verändert und die Gewerkschaften mussten sich gegen Vorwürfe verteidigen, zu defensiv zu agieren. Die bisherigen Kollektivverträge genügten nicht mehr, um die Schwierigkeiten, die aus den Umstrukturierungen an den Arbeitsplätzen resultierten, zu bewältigen. Den Gewerkschaften drohte die Kontrolle über ihre Mitglieder zu entgleiten (vgl. Kjellberg 1981: 74ff.; Heilmann 1991: 206f.; Schiller 1974: 92f.; Streeck 2005: 274).

Auf dem SLO-Kongress von 1971 wurde beschlossen, dass eine gesetzliche Regelung nun unausweichlich sei. Das Demokratie-Komitee stellte seinen Bericht vor, in welchem in Kapitel 5 durch den Juristen Sten Edlund vier Punkte zur Abschaffung des §32 herausgearbeitet wurden: Erstens müsse das Auslegungsvorrecht, wonach bei Streitigkeiten über die Verteilung der Arbeit bis zu einer gerichtlichen Entscheidung die Ansicht des Arbeitgebers gelte, den Arbeitgebern entzogen werden (vgl. Heilmann 1991: 209ff.). Zweitens müsse das Verhandlungsrecht auf Fragen der Mitbestimmung erweitert werden. Drittens müsse eine primäre Verhandlungspflicht eingeführt werden, die die Arbeitgeber zwingt, sich vor jeglichen relevanten Änderungen mit den Gewerkschaftsvertretern zu beraten. Schließlich müsse die Friedenspflicht eingeschränkt werden, um Verhandlungen über Mitbestimmungsrechte während der Tariflaufzeiten zu ermöglichen (Schiller 1974: 102f.). Auf dem Kongress wurde erstmals auch beschlossen, gewerkschaftliche Repräsentation in den Führungsorganen zu fordern, dies galt jedoch als untergeordnete Forderung gegenüber der Hauptforderung der Ausweitung des Verhandlungsrechtes und somit einer Demokratisierung „von unten“. Heilmann (1991: 206f.) ist der Meinung, dass die traditionelle Sorge, die Beteiligung an der Unternehmensführung könne zu Loyalitätskonflikten führen in den Führungsorganen der SLO in dem Maße abgenommen habe, in dem weitere Teilhabemöglichkeiten gesetzlich eingeführt wurden.

Als Resultat aus diesen Beschlüssen der SLO und den engen Beziehungen zwischen SLO und SAP folgte eine ganze Reihe von Gesetzen. So wurde 1973 das Gesetz über die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsorganen bestimmter Unternehmensformen

beschlossen und 1976 überarbeitet. Die Gewerkschaften erhielten nun das Recht, in allen Betrieben mit mindestens 25 Beschäftigten zwei Mitglieder und zwei Stellvertreter in den Verwaltungsrat des Unternehmens zu entsenden. 1974 folgten ein Kündigungsschutzgesetz, welches insbesondere bei Massenentlassungen eine Verhandlungspflicht vorsah, sowie ein Gesetz über gewerkschaftliche Vertrauensleute, deren Position erstmal gesetzlich geregelt wurde. 1971 wurde zudem ein staatliches Komitee aus Vertretern der politischen Parteien, SAF, SLO und TCO¹¹ unter der Führung des Regierungspräsidenten und ehemaligen stellvertretenden SLO-Vorsitzenden Kurt Nordgren eingesetzt, welches die Ausarbeitung eines Gesetzentwurfes zu Betriebsdemokratie vorbereiten sollte. Das Komitee legte im Januar 1975 seinen Abschlussbericht vor. Der Bericht wurde allen Behörden, Organisationen und Verbänden zugeleitet und ungefähr 200.000 Arbeiter und Angestellte beteiligten sich an der Diskussion darüber (Heilmann 1991: 207f.).

Trotz einiger Änderungswünsche von Seiten der kommunistischen wie der bürgerlichen Opposition trat das Mitbestimmungsgesetz am 10.6.1976 im Wesentlichen in der ursprünglich von der Regierung eingebrachten Form in Kraft (Heilmann 1991: 209). In dem Gesetz wurden die Hauptforderungen der SLO erfüllt. Das Verhandlungsrecht wurde ausgeweitet und erstreckte sich nun auf „alle Fragen [...], die überhaupt tariflicher oder sonst vertraglicher Regelung zwischen den Parteien zugänglich sind“ (ebd.: 210). Der Arbeitgeber wurde verpflichtet, bei jeglichen wichtigen Veränderungen die Initiative für Verhandlungen zu ergreifen, welche – außer in Fällen „nachgewiesener Eilbedürftigkeit“ – vor der Einführung der Maßnahme stattzufinden hätten (ebd.). Erst nach dem Abschluss oder Scheitern von Verhandlungen konnte der Arbeitgeber nun eine Entscheidung treffen, wobei die Gewerkschaften nur in einem einzigen Punkt ein inhaltliches Vetorecht erhielten, nämlich bei der Frage der Arbeitsvergabe an Belegschaftsfremde. Das Informationsrecht wurde ausgeweitet, um mitbestimmungsfeindlichen Argumenten, die auf die mangelnde Sachkenntnis der Arbeitnehmer abzielten, etwas entgegenzusetzen. Im Austausch für detailliert geregelte Schweigepflichten bekamen die Arbeitnehmervertreter Einblick in sämtliche Unterlagen über die Tätigkeit des Unternehmens (ebd.: 211). Der wichtigste Paragraph im Gesetz von 1976 ist §32¹², in welchem festgelegt ist, dass grundsätzlich sämtliche Entscheidungsfelder des Unternehmens mittels spezieller Mitbestimmungstarifverträge von der Mitbestimmung erfasst werden können. Die Initiative

¹¹ TCO = Tjänstemännens Centralorganisation, der Dachverband der Angestellten, welcher im folgenden Kapitel näher behandelt wird.

¹² Die Paragraphen-Nummer 32 wurde absichtlich gewählt, um sich symbolisch vom §23 der SAF-Satzung abzugrenzen, welcher im Dezemberkompromiss von den Gewerkschaften akzeptiert wurde und welcher in späteren Satzungen die Nummer 32 erhielt (Heilmann 1991: 211).

für Mitbestimmungstarifverträge, die das Direktionsrecht der Arbeitgeber einschränken würden, habe von den Arbeitnehmern auszugehen, wobei Streiks und sonstige legale Kampfmittel auch in Zeiten der Friedenspflicht aus anderen Kollektivverträgen gestattet wurden. Die Friedenspflicht wurde also eingeschränkt (ebd.: 211f.).

Die Gesetze der 1970er Jahre stellen in gewisser Weise einen Bruch mit der schwedischen Tradition der freien Verhandlungen dar. Andererseits meint Kjellberg (1981: 75), dass man die Bedeutung dieses Bruches nicht übertreiben solle, da zum einen die sozialdemokratische Regierung auch vorher schon mittels Gesetzen in den Arbeitsmarkt eingegriffen habe, zum anderen Gewerkschaften und Arbeitgeber in den neuen Gesetzen weit reichende Rollen zugeordnet bekamen.

Die Resultate aus dem Mitbestimmungsgesetz entsprachen nicht dem, was sowohl Gewerkschaften wie Arbeitgeber erwartet hatten. Statt vieler lokaler und regionaler Initiativen kam es erst nach mehrjährigen Verhandlungen 1978 und 1980 zu Mitbestimmungsabkommen auf nationaler Ebene, die als Rahmentarife gedacht waren und nicht sehr weit reichend waren. Während der Wartezeit verboten SLO und SAF lokale Abschlüsse. Stattdessen boten die Arbeitgeber häufig innerhalb der Betriebe den Gewerkschaften informelle Kooperationsmöglichkeiten an. Die Unsicherheit innerhalb der Gewerkschaften über das konkrete Vorgehen, die Konkurrenz zwischen unterschiedlichen Gewerkschaften sowie die Verschlechterung der Konjunktur und zunehmende Arbeitslosigkeit sind nach Ansicht von Heilmann (1991: 214) weitere Gründe dafür, dass so wenig Mitbestimmungsabkommen auf lokaler Ebene zustande kamen. Kjellberg (1981: 76) ist ebenfalls der Ansicht, dass die Gewerkschaften auf Grund der wirtschaftlichen Lage Schwierigkeiten hatten, aus den Gesetzen Nutzen zu ziehen. Im Hinblick auf die Gestaltung des Gesetzes bemerkt er ironisch:

„Der Gesetzgeber muss als idealistisch bezeichnet werden, da er glaubte, die gewünschte Machtverschiebung zwischen Arbeit und Kapital könne ohne jegliche Sanktionen erreicht werden.“
(Kjellberg 1981: 76, Übers. d. Verf.)

In Norwegen verlief die Entwicklung im Prinzip ähnlich. In den 1950er Jahren waren die Gewerkschaften noch sehr skeptisch gewesen ob eines Vorschlags der NAP, ihnen per Gesetz Einfluss in den Leitungsorganen zu übertragen.¹³ Die Arbeitgeber lehnten eine solche Vertretung kategorisch ab (Heiret 2003a: 139). Zu Beginn der 1960er Jahre begann jedoch eine Diskussion zwischen NLO-Vertretern, Vertrauensleuten, Führungskräften und Arbeitsforschern darüber, wie man Betriebsdemokratie konkret gestalten könne. Zu diesem

¹³ Der entsprechende Vorschlag der NAP muss vermutlich im Zusammenhang damit gesehen werden, dass die NAP 1953 ihre Position zu Preiskontrollen und Planökonomie hatte revidieren müssen, auch im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Marshall-Geldern. Den Parteifunktionären ging es darum, zu demonstrieren, dass sie trotz dieses Umschwungs noch immer eine Partei der Arbeiter seien (vgl. Heiret 2003a: 128f., 138; Sejersted 2011: 366f.).

Zeitpunkt wurde in der NLO größtenteils anerkannt, dass die Frage der ökonomischen Demokratie, oder Wirtschaftsdemokratie, nicht Aufgabe der Gewerkschaften sei, sondern Aufgabe der NAP, auf deren Regierungspolitik die Arbeiter mittels Wahlen und korporativer Organe Einfluss ausüben könnten. Es ging also kaum mehr um sozialistische Visionen von ‚Sozialisierung‘, sondern hauptsächlich um die Frage, wie die Rolle der Arbeiter im Betrieb ausgestaltet sein solle (Heiret 2003a: 144f.). Auf dem NLO-Kongress von 1960 und in den folgenden Jahren kämpfte wie in Schweden vor allem der Eisen- und Metallarbeiterverband dafür, die Arbeitgeber mittels Gesetzen zu zwingen, den Beschäftigten Vertretung in den Leitungsorganen zu gewähren. Die NLO-Führung war jedoch skeptisch: Zum einen zweifelte man daran, ob die Voraussetzungen für eine solche Reform in der Praxis gegeben seien, ob beispielsweise die gewerkschaftlichen Vertrauensleute überhaupt ‚reif genug‘ seien, um derartige Verantwortung zu übernehmen und ob sie sich nicht leicht als Geiseln benutzen lassen würden. Zum anderen wurde ein Staatseingriff zunächst abgelehnt und der Weg über freiwillige Abkommen mit den Arbeitgebern bevorzugt (Bjørnhaug et al. 2000: 84; Heiret 2003a: 147).

1962 präsentierte ein NAP-NLO-Komitee unter der Führung von Tor Aspengren, dem Vorsitzenden des Eisen- und Metallarbeiterverbandes, konkrete Vorschläge für die Einführung von Betriebsdemokratie. Vertretung in den traditionellen betrieblichen Leitungsorganen wurde nicht gefordert. Stattdessen machte das Komitee den weit reichenden Vorschlag, demokratische Betriebsversammlungen als neue Leitungsorgane und Grundlage einer völlig neuen Betriebsstruktur einzuführen, in welchen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute nicht als Repräsentanten des Betriebes, sondern als Sprachrohr der Beschäftigten agieren könnten. So könne das Problem der ‚Geiselnahme‘ umgangen werden. Zusätzlich forderte das Komitee die Einführung eines Kontaktausschusses zwischen der Betriebsführung und den Vertrauensleuten sowie eine Aufwertung der bestehenden Produktionsausschüsse, so dass diese tatsächliche Mitbestimmung ermöglichen würden. Der Gewerkschafter Åke Anker-Ording plädierte in einer durch den Metallarbeiterverband herausgegeben Schrift leidenschaftlich dafür, den Vorschlag des Aspengren-Komitees als Grundlage zu nehmen für eine grundsätzliche sozialistische Umgestaltung der norwegischen Wirtschaftsweise, wozu nicht nur Schulung, Aufklärungsarbeit und juristische Finesse erforderlich seien, sondern vor allem der Wille zur Veränderung (Anker-Ording 1966). Doch es kam anders. Im Herbst 1962 geschah auf Svalbard ein Grubenunglück mit 21 Toten, welches zu einer grundlegenden Debatte über die Produktionsbedingungen in den staatlichen Betrieben und schließlich im Sommer 1963 zu einer Regierungskrise führte. Die bürgerlichen

Parteien übernahmen für zwei Wochen die Macht. Von der konservativen Partei bis zur neuen Sozialistischen Linkspartei forderten nun alle Oppositionsparteien Mitspracherechte der Beschäftigten in den staatlichen Betrieben. Trotz der Tatsache, dass die NLO am Vorschlag des Aspengren-Komitees, demokratische Betriebsversammlungen einzuführen, um die Vertrauensleute aus der direkten Betriebsführung herauszuhalten, festhielt, sah sich die Arbeiterpartei genötigt, der „politischen Logik“ nachzugeben (Heiret 2003a: 148). 1965 wurde daher ein Gesetz beschlossen, welches den Beschäftigten in staatlichen Betrieben das Recht gab, ein Drittel der Mitglieder eines neuen repräsentativen Informations- und Konsultationsorgans zu wählen. Zudem musste mindestens ein Mitglied der Betriebsleitung auf Vorschlag der Beschäftigten ernannt werden. Heiret (ebd.) macht auf die Widersprüchlichkeit der Tatsache aufmerksam, dass die NAP, um nicht als weniger arbeiterfreundliche Partei dazustehen, ein Gesetz einführte, welches die NLO ablehnte.

Nachdem 1965 eine bürgerliche Regierung die Macht übernommen hatte – diesmal für längere Zeit –, verlegte sich die NLO wieder auf den Verhandlungsweg. Wie in Schweden wurde auch in Norwegen 1966 die Frage der Produktionsausschüsse neu verhandelt. Die Ausschüsse, nun ‚Betriebsausschüsse‘ genannt, sollten zur Produktivitätssteigerung dienen und allen Beschäftigten die Möglichkeit geben, auf die Entwicklung des Betriebes direkt Einfluss auszuüben. Dies stand im Zusammenhang mit den seit 1962 laufenden Versuchen der ‚Zusammenarbeit‘ in einigen staatlichen und privaten Betrieben unter der Führung von Arbeitsforschern wie Einar Thorsrud, welche der repräsentativen Demokratie im Betrieb skeptisch gegenüberstanden und stattdessen die direkte Demokratie am Arbeitsplatz über ‚selbstgesteuerte Gruppen‘ propagierten (vgl. Sejersted 2011: 368ff.; Heiret 2003a: 145ff.). Laut Heiret (2003a: 148, Übers. d. Verf.) waren die Arbeitgeber nun „bereit Informationen zu geben und befragt zu werden, so lange die Grundlage der Diskussionen der gemeinsame Wunsch nach verbesserter Rentabilität“ sei. 1968 wurde von der bürgerlichen Regierung ein neuer Ausschuss eingesetzt, um die Frage der Vertretung in den Führungsorganen erneut zu diskutieren. Die NLO-Vertreter im Ausschuss argumentierten weiterhin für das Betriebsversammlungs-Modell, doch der Rest des Ausschusses war der Ansicht, dass eine solche Versammlung zu Ineffektivität führe und es zudem nicht akzeptabel sei, dass die Vertreter der Beschäftigten sich nicht als Teil der Betriebsführung, sondern nur als Sprachrohr der Beschäftigten begreifen sollten. Selbst die NAF-Vertreter waren nun bereit, den Beschäftigten Mitsprache in der Betriebsführung anzubieten – die Erfahrungen in den Staatsbetrieben hatten sie offensichtlich umgestimmt (Heiret 2003a: 149). Zu diesem Zeitpunkt standen NLO wie NAP vor dem Problem, sich gegenüber den Forderungen der

radikalen Jugendbewegung und der unzufriedenen gewerkschaftlichen Basis zu verteidigen. Beide Organisationen gaben sich daher 1969 neue Programme, in denen die Einführung von Wirtschaftsdemokratie, der Abbau von sozialen und ökonomischen Ungleichheiten, internationale Solidarität und Ähnliches im Zentrum standen. Obwohl in der NLO in der Frage der Repräsentation in Führungsorganen weiterhin eine ambivalente Haltung vorherrschte, führte die Tatsache, dass selbst die bürgerlichen Parteien eine solche Repräsentation befürworteten, dazu, dass die NAP nach ihrer erneuten Regierungsübernahme 1972 einen entsprechenden Gesetzentwurf einbrachte. Es wurde eine Erneuerung des Aktiengesetzes beschlossen und die Beschäftigten erhielten in Privatbetrieben das Recht auf ein Drittel der Vertreter in der Betriebsführung. Zudem wurden in Betrieben mit über 200 Beschäftigten Betriebsversammlungen eingeführt, von deren mindestens 12 Mitgliedern ein Drittel durch die Beschäftigten gewählt wird. Die Betriebsversammlung wählt die Betriebsführung und hat beschlussfassende Rechte im Hinblick auf bedeutende Investitionen und Rationalisierungen (LO/NAP 1980: 21f., Heiret 2003a: 149).

Erwähnenswert sind schließlich noch zwei länderspezifische Besonderheiten. In Norwegen führte die Diskussion über die Arbeitsbedingungen im ‚Zeitalter der Automation‘ zur Einführung des Arbeitsschutzgesetzes von 1977. Dieses sieht nicht nur weit reichenden Schutz vor physischen und psychischen Belastungen sowie ausgeweitete Befugnisse der Arbeitsaufsichts-Behörde vor, sondern enthält auch einen Passus wonach die berufliche und persönliche Entwicklung des Individuums, die Selbstbestimmtheit der Arbeit und der direkte Einfluss auf die eigene Arbeitssituation gesetzlich geschützt und eingefordert werden. Monotone, repetitive Arbeit sei zu vermeiden und die Beschäftigten seien in die Festlegung der Arbeitsorganisation einzubinden. Die Arbeitsschutzbeauftragten der Beschäftigten – häufig gewerkschaftliche Vertrauensleute – erhielten das Recht, die Produktion zu stoppen, wenn Gesundheit oder Leben auf dem Spiel stünden. Arbeitsschutzausschüsse, in denen die Beschäftigten die Hälfte der Mitglieder und jedes zweite Jahre auch den Vorsitz stellen, können den Arbeitgeber zu Arbeitsschutzmaßnahmen verpflichten (Heiret 2003a: 167ff., Sejersted 2011: 370f., LO/NAP 1980: 9).

Obwohl auch in Schweden insbesondere die wilden Streiks in den Minen von Kiruna 1969 – 1970 die Aufmerksamkeit auf die schlechten Arbeitsbedingungen vieler Arbeiter gelenkt hatten, wurden ähnlich weit reichende gesetzliche Bestimmungen erst 1991 festgelegt (Sejersted 2011: 371). Stattdessen kam es in den 1970er und 1980er Jahren zu einer massiven Debatte über die so genannten ‚Arbeitnehmer-Fonds‘, welche die SLO 1971 vorgeschlagen hatte und welche dazu dienen sollten, einen bestimmten Prozentsatz aller privaten Profite in

kollektives Eigentum der Beschäftigten zu überführen und so schrittweise die Produktionsmittel zu vergesellschaften und Wirtschaftsdemokratie einzuführen. Nach Esping-Andersons (1985: 292ff.) Meinung stellte dieser politische Vorstoß einen Versuch der schwedischen Sozialdemokratie dar, einerseits eine neue politische, reformistische Allianz zwischen Arbeitern und Angestellten zu schließen und andererseits eine Alternative zu syndikalistischen oder kommunistischen Forderungen anzubieten. Sejersted (2011: 376f.) erklärt die Tatsache, dass die NLO und NAP an diesem Modell kein Interesse hatten, zum einen damit, dass es in Norwegen im Gegensatz zu Schweden kaum noch nennenswerte Konzentration von Privateigentum gab. Zum anderen sei die norwegische Arbeiterbewegung traditionell der Ansicht gewesen, dass es die Stellung als *Arbeitnehmer* sein müsse, die Einfluss verschaffe, nicht die Stellung als *Eigentümer*. Angestrebt wurde nicht Macht durch Eigentum, sondern Arbeitermacht (vgl. LO/NAF 1980: 5). Aus dem Blickwinkel der norwegischen Arbeiterbewegung bedeutete dies, dass man sich bereits weiter vom Kapitalismus entfernt habe als in Schweden, während Esping-Anderson (1985: 289ff.) der Ansicht ist, dass die schwedische Position die antikapitalistischere gewesen sei.¹⁴

4. Berufspartikularismus als Organisationsproblem

Wie die dargestellten Debatten zeigen, können betriebsdemokratische Strukturen Einheitsgewerkschaften organisatorisch herausfordern, existiert doch ein grundlegender Widerspruch zwischen der Identifikation der Arbeiter mit dem *Unternehmen* und der Identifikation mit der Einheitsgewerkschaft als Interessenvertretung der gesamten *Klasse*. Auch die Identifikation der Lohnabhängigen mit ihrem jeweiligen *Beruf* beziehungsweise mit der Gruppe all derer, die „gleiche oder ähnliche *Qualifikationen*“ besitzen, kann die gemeinsame Organisation aller Lohnabhängigen, wie Einheitsgewerkschaften sie üblicherweise anstreben, erschweren (Streeck 1993: 43). Berufspartikularismen spielen seit Beginn der Arbeiterbewegung bis heute eine große Rolle:

„Auch dort, wo sie sich am Ende durchgesetzt haben, haben klassenpolitische Identitätsbildungen lange Zeit mit weit spezifischeren und fragmentierteren, *berufsbezogenen* Identitäten konkurrieren müssen – eine Konkurrenz, die [...] heute in vieler Hinsicht erneut in Gang gekommen ist.“
(Streeck 1993: 43, Hervorhebung i. O.)

Åmark (1998: 11ff.) macht im Einleitungskapitel seines Buches ‚Die Grenzen der Solidarität‘ deutlich, dass das wesentliche Ziel einer Industriegewerkschaft darin besteht, die Konkurrenz

¹⁴ Auch als Resultat aus der Debatte über die Arbeitnehmer-Fonds verschlechterten sich ab den 1970er Jahren die Beziehungen von SLO und SAF und der „Geist der Zusammenarbeit“ musste einer konfrontativeren Stimmung weichen (Kjellberg 1998: 82). Die massive ideologische Auseinandersetzung um diese Fonds, welche 1983 in stark verwässerter Form eingeführt und 1991 bereits wieder abgeschafft wurden, kann in der vorliegenden Arbeit aus Platzgründen nicht näher behandelt werden. Siehe jedoch Meidner (2005), Sejersted (2011: 372ff.), Myrdal (1981), Esping-Anderson (1985: 289ff.).

zwischen den Lohnabhängigen innerhalb einer Industrie soweit zu begrenzen, dass sie – trotz ihrer verschiedenen beruflichen Positionen – kollektiv und erfolgreich im Stande sind, für bessere Arbeits- und Lohnbedingungen *für alle* zu kämpfen. Dafür ist Solidarität Voraussetzung. Wenn Einzelgruppen, insbesondere solche, die über viel Marktmacht verfügen, auf eigene Faust versuchen nur für ihre eigene Gruppe Vorteile herauszuschlagen, wird das Prinzip der Industriegewerkschaft untergraben. Und wenn es Industriegewerkschaften und Gewerkschaftsbünden dauerhaft nicht gelingt, der Konkurrenz zwischen verschiedenen Berufsgruppen Einhalt zu gebieten, ist das Ergebnis häufig Spaltung oder interne Differenzierung. Die Frage ist also, wie weit die Solidarität praktisch reichen kann und wo sie an materielle und kulturelle Grenzen stößt, die eine separate Organisation verschiedener Gruppen von Lohnabhängigen unausweichlich machen.

Im folgenden Kapitel soll es darum gehen, welche Rolle Berufspartikularismus in Norwegen und Schweden gespielt hat und immer noch spielt. Insbesondere soll die Entwicklung des Verhältnisses zwischen (Industrie-)Arbeitern und der wachsenden Gruppe der Angestellten im privaten wie öffentlichen Sektor genauer beleuchtet werden.

4.1. Der Weg zum Industrieverbandsprinzip

Wie in vielen anderen westlichen Ländern waren auch in Norwegen und Schweden die ersten landesweiten Gewerkschaften Berufsverbände, wobei die Verbände der Buchdrucker in Norwegen (1882) und Schweden (1886) den Anfang machten, dicht gefolgt von den Eisen- und Metallarbeitern, den Holzarbeitern und zahlreichen kleineren Berufsgruppen (Messel 2000, 2009: 36f.; Åmark 1998: 26f.). Åmark (1998: 12) weist daraufhin, dass diese Pioniere der Gewerkschaftsbewegung gerade nicht diejenigen Arbeiter waren, deren Arbeitsbedingungen besonders schlecht waren, sondern diejenigen, die die besten Möglichkeiten hatten, um den Arbeitgebern etwas entgegenzusetzen und deren fachliches Können ihnen nicht zuletzt eine gewisse Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt verschaffte. Das Berufsverbandsprinzip, auf welchem diese ersten Gewerkschaften basierten, impliziert allerdings, dass nur diejenigen der Gewerkschaft beitreten können, welche die entsprechende Berufsausbildung absolviert haben. Die große Zahl der ungelernten Arbeiter war also von den Berufsverbänden ausgeschlossen. In Norwegen und Schweden organisierten sich die ungelernten Arbeiter daher noch vor der Jahrhundertwende in eigenen Verbänden, dem norwegischen ‚Arbeitermännerverband‘ und dem schwedischen ‚Schwerst- und Fabrikarbeiterverband‘. Diese Verbände waren laut Messel (2009: 36f.) nicht als Konkurrenz zu den bisherigen Berufsverbänden gedacht, sondern sollten eher eine Ergänzung darstellen, denn auch die ungelernten Arbeiter hatten das Bedürfnis, sich zu organisieren. Bereits auf

dem skandinavischen Arbeiterkongress von 1897 begann jedoch die Diskussion darüber, welches Organisationsprinzip anzustreben sei. Es wurde beschlossen, dass die industrielle Entwicklung und zunehmende Kapitalkonzentration Industrie-, nicht Berufsverbände erforderlich mache (Messel 2009: 36f.). Wirklich aktuell wurde die Frage jedoch erst, als auch auf Druck der Arbeitgeber zwischen 1905 und 1907 die ersten landesweiten Tarifverträge geschlossen wurden. Die Tatsache, dass die Arbeiter in und derselben Fabrik in zahlreichen verschiedenen Berufsverbänden organisiert sein konnten, verkomplizierte die Verhandlungen mit den Arbeitgebern, da sämtliche Verbände den Tarifverträgen zustimmen mussten. Wenn sich eine einzige Berufsgruppe entschied, den verhandelten Vertrag nicht anzuerkennen, sondern zu streiken, hatte dies Auswirkungen auf alle anderen (Åmark 1998: 26f.). Diese Problematik trug zu internen Diskussionen der Gewerkschaften über die Organisationsstruktur bei.

In Schweden spitzte sich die Debatte etwas früher als in Norwegen zu, nämlich auf dem SLO-Kongress im November 1909, kurz nach dem verlorenen Generalstreik. Hier stellten die Eisen- und Metallarbeiter erstmals den Antrag, schrittweise zum Industrieverbandsprinzip überzugehen und die SLO nach Industrieverbänden neu zu ordnen. Die Eisen- und Metallarbeitergewerkschaft hatte daran ein besonderes Interesse, da sie 1905 das erste landesweite Abkommen mit dem VF eingegangen war, gemeinsam mit einer Reihe anderer Verbände. Der VF als Vertreter der exportorientierten Industrie war besonders darauf bedacht, die Löhne niedrig zu halten und stellte für die mit ihm verhandelnden Gewerkschaften einen starken Gegner dar (ebd.: 27f., 47f.). Das Industrieverbandsprinzip sollte aus Sicht der Eisen- und Metallarbeiter die Schlagkraft der Gewerkschaften erhöhen, da es vorsah, dass alle Arbeiter an einem Arbeitsplatz in derselben Gewerkschaft Mitglied sein sollten. So sollten Konkurrenz oder mögliche Uneinigkeiten zwischen verschiedenen Berufsverbänden, die mit dem gleichen Arbeitgeberverband – in diesem Fall dem VF – verhandeln mussten, vermieden werden.

Åmark (1998: 16f.) unterscheidet darüber hinaus zwei Spielarten des Industrieverbandsprinzips: das ‚Tarifgebietprinzip‘ und das ‚Produktionsprozessprinzip‘. Nach ersterem sollten alle diejenigen Arbeiter zu einer Industriegewerkschaft gehören, für die das gleiche Tarifabkommen galt, die also über ihr Verhältnis zu den Arbeitgebern als Gruppe genötigt waren, zusammen zu arbeiten. Das Produktionsprozessprinzip hingegen besagte, dass alle Arbeiter, die am gleichen Produktionsprozess beteiligt seien, in einer Industriegewerkschaft organisiert sein sollten. Die Anhänger des letzteren Prinzips argumentierten, dass es so möglich sei, die Zahl der Verbände insgesamt zu verringern, was

wiederum ein schlagkräftigeres Vorgehen gegenüber den Arbeitgebern ermögliche. Nach dem Produktionsprozessprinzip konnte eine Industriegewerkschaft an den Tarifabkommen verschiedener Branchen beteiligt sein, wenn diese über einen Produktionsprozess verbunden seien. Die Diskussion darüber, wo genau ein Produktionsprozess beginne und ende, gestaltete sich jedoch schwierig. Schließlich erwähnt Åmark (1998: 18) noch das ‚Eigentumsprinzip‘, nach welchem die staatlich oder kommunal angestellten Arbeiter eigene Verbände gründen sollten. Obwohl dies mit dem Tarifgebietprinzip im Grunde in Einklang steht, wurde das Eigentumsprinzip damals als Ausnahme gewertet und war umstritten. Åmark (1998: 47f.) wertet dies als Zeichen dafür, dass mit dem Begriff ‚Industrieverband‘ mehr als nur ein gemeinsames Tarifgebiet assoziiert wurde und dass die Vorstellung nach wie vor stark war, dass es die Arbeitsaufgaben und der gemeinsame Arbeitsprozess seien, die Zusammengehörigkeit zwischen Arbeitergruppen schaffen. Deshalb galt es als Ausnahme, dass die Arbeiter öffentlich betriebener Werkstätten sich nicht in der Metall- und Eisenarbeitergewerkschaft, sondern in der Kommunalarbeitergewerkschaft organisierten. Ähnliche Diskussionen rund um die Frage, welche Arbeitergruppen ‚natürlicherweise‘ zu welcher Industriegewerkschaft gehören sollten, wiederholten sich regelmäßig. Wie Messel (2000: 241, Übers. d. Verf.) es ausdrückt:

„Die verschiedenen Organisationen der Lohnabhängigen kämpften, und kämpften, einen Kampf um die Kategorisierungen, darum, die Identitäten zu formen.“

In Norwegen wurde erst auf dem NLO-Kongress 1913 erstmals ein Antrag eingebracht, der den Übergang zum Industrieverbandsprinzip forderte. Diese Forderung wurde durch den NLO-Vorsitzenden Lian unterstützt, da er die gewerkschaftliche Hauptaufgabe darin sah, die Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verbessern und dies mittels Industrieverbänden leichter möglich sei (Messel 2009: 37). Hier wie dort wurden diese Anträge jedoch nicht sofort beschlossen, denn es gab auch andere Positionen. Zum einen forderte die syndikalistische Strömung der SLO 1909 die Abschaffung sämtlicher Berufs- und Industrieverbände und die Gründung lokaler Gewerkschaftsbünde. Diese sollten intern nach Industrien organisiert sein und einen stärkeren Fokus auf direkte Aktion in den Betrieben und eine stärkere Dezentralisierung und Demokratisierung der Organisation ermöglichen. Die gleiche Forderung wurde ab 1911 von der norwegischen Gewerkschaftsopposition erhoben. Den Strategen der Gewerkschaftsopposition muss aber bewusst gewesen sein, dass die Stärkung der lokalen Organisationseinheiten ein Risiko für die von ihnen angestrebte Einheitsgewerkschaft darstellen könne, denn gleichzeitig forderten sie eine gewisse Stärkung der NLO als ‚gemeinsamem Nenner‘ (vgl. Bjørgum 1976: 90ff.). Berntsen (2011: 3) bezeichnet es in diesem Zusammenhang als verbreitetes Missverständnis, dass die

Gewerkschaftsopposition antizentralistisch gewesen sei. Im Gegenteil sei ihr Ziel gewesen, die gemeinsamen Klasseninteressen aller Arbeiter zu betonen und Berufs- oder andere Sonderinteressen in den Hintergrund zu stellen. Die kommunistischen Strömungen hingegen forderten zwar den Übergang zu Industrieverbänden, jedoch weniger, um die Bedingungen für die Lohnkämpfe zu verbessern, als um die Landesorganisationen in offensive „Angriffsorganisationen“ umzugestalten (Åmark 1998: 36). Sowohl das NLO- wie das SLO-Sekretariat lehnten die Forderungen der Syndikalisten nach lokalen Gewerkschaftsbünden ab. Lian (1912) wies beispielsweise darauf hin, dass so bei jedem größeren Streik die gesamte Organisation hineingezogen werde, statt nur einem Industrieverband, was nicht mehr, sondern weniger interne Demokratie zur Folge habe. Das SLO-Sekretariat ging so weit, auf dem Kongress 1909 einen Antrag zu stellen, der eine weit reichende Zentralisierung der SLO vorsah, mit gemeinsamen Statuten für alle Verbände, einer Zentralisierung aller Streikkassen und der Übertragung der Entscheidungsgewalt über Streiks und Streikunterstützung auf das Landesekretariat. Schließlich gab es noch diejenigen, die an der Erhaltung des bisherigen Systems und insbesondere ihrer eigenen jeweiligen Berufsverbände interessiert waren. Die Zentralisierung der Entscheidungsbefugnisse bei den Sekretariaten der Landesorganisationen lehnten sie ab, ebenso wie sie sich energisch dagegen wehrten, dass ihre Berufsverbände zwangsweise aufgelöst und Industrieverbänden angeschlossen werden sollten (Åmark 1998: 29ff.; Messel 2009: 37). Auf Grund dieses Widerstandes ging die Umstellung nicht so schnell von statten, wie es sich beispielsweise die Eisen- und Metallarbeiter wünschten. Dennoch setzte sich das Industrieverbandsprinzip schrittweise durch, nicht zuletzt weil die bestehenden Industrieverbände stärker wuchsen als die Berufsverbände (Åmark 1998: 36).

In Schweden wurde ein erster, allerdings unverbindlicher, Organisationsplan bereits 1912 beschlossen. Der Plan sah vor, die Zahl der Verbände von 46 auf 22 zu reduzieren. Der Plan hatte zwar in der Praxis nur geringe Auswirkungen, dennoch gerieten die Befürworter des Berufsverbandsprinzips stärker in die Defensive. Nach einem weiteren Jahrzehnt der Debatten wurde das SLO-Sekretariat auf dem SLO-Kongress von 1922 durch die Delegierten verpflichtet, bis Ende 1925 die Organisationsfrage zu lösen, sprich den Übergang zu Industrieverbänden abzuschließen. Der Widerstand kleiner Berufsverbände gegen Zwangsaufösungen und -zusammenschließungen und die Debatte darum, welche Gruppen welchem Industrieverband anzugliedern seien, dauerte allerdings noch länger an (Åmark 1998: 30ff.). In Norwegen wurde der Konflikt zwischen der Gewerkschaftsopposition und den reformistischen Gewerkschaftern über die Frage der lokalen Gewerkschaftsbünde erst 1923 beigelegt. Trotz der Tatsache, dass die Gewerkschaftsopposition zu diesem Zeitpunkt bereits

die Mehrheit in der NLO innehatte, wurde die Forderung nach lokalen Gewerkschaftsbünden zu Gunsten des Industrieverbandsprinzips aufgegeben, vermutlich auch, weil ein weiteres Beharren auf dieser Forderung die Einheit der NLO gefährdet hätte. Als Kompromiss wurde sich darauf geeinigt, dass die Berufsverbände aufgelöst werden sollten, um so die Klassensolidarität innerhalb der Arbeiterbewegung zu stärken und die Kampfkraft zu erhöhen (Messel 2009: 38).

Hammerström und Nilsson (1998) nennen als Gründe dafür, dass sich das Industrieverbandsprinzip in Schweden so früh etablierte, die Tatsache, dass berufsspezifische Ausbildung ohnehin schwach entwickelt gewesen sei. Die schwedische Industrialisierung habe dazu geführt, dass viele Kleinstädte oder Dörfer von einem großen Arbeitgeber abhängig waren. Es sei daher nur natürlich gewesen, sich gemeinsam gegen diesen einen Arbeitgeber zu organisieren. Fulcher (1988) weist ebenfalls auf die Bedeutung der starken schwedischen Arbeitgeber hin, die den Gewerkschaften seiner Ansicht nach die Zentralisierung aufzwangen. Dass sich das Industrieverbandsprinzip durchsetzte, bringt er jedoch auch mit dem Phänomen der ‚Arbeitsmaterial-Gewerkschaften‘ in Zusammenhang. So nennt er diejenigen Gewerkschaften, die sich wie die Metallarbeitergewerkschaft oder die Holzarbeitergewerkschaft über ihr Arbeitsmaterial definierten. Diese Art der Organisation – vergleichbar dem Konzept des ‚Produktionsprozessprinzips‘ von Åmark – habe es einfacher gemacht, vom Berufs- auf das Industrieverbandsprinzip umzustellen.

Es ist anzunehmen, dass ähnliche Gründe für Norwegen ebenfalls gelten, zumal Norwegen im internationalen Vergleich ebenfalls zu den Ländern gehört, in denen das Industrieverbandsprinzip sich stark durchsetzte, wenn auch – wie wir noch sehen werden – weniger gründlich als in Schweden. Allerdings war die Kapitalkonzentration in Norwegen wie bereits erwähnt geringer und die Arbeitgeber waren schlechter organisiert. Somit war die Notwendigkeit, möglichst schnell schlagkräftige Industriegewerkschaften zu formen, um den mächtigen Arbeitgebern etwas entgegen zu setzen, daher in Schweden möglicherweise stärker ausgeprägt. So ließe sich zumindest erklären, dass bereits 1912 ein entsprechender Entschluss von der SLO gefasst wurde, während dies in Norwegen erst 1923 geschah. Von Beyme (1977: 39) nennt als weiteren Faktor für die Entwicklung in beiden Ländern die Verflechtung der Gewerkschaften mit den großen sozialdemokratischen Parteien, deren universalistische Sozialpolitik deutlich besser mit dem Prinzip der Industriegewerkschaften als mit berufspartikularistischen Sonderinteressen zusammenging (vgl. Streeck 2005). Streeck und Hassel (2003) weisen auch auf die Bedeutung der in Skandinavien vergleichsweise späten Industrialisierung hin, welche die Entstehung von politischen, zentralisierten

Industriegewerkschaften beförderte, da beispielsweise das Organisationsrecht erst mühevoll erkämpft werden musste.

4.2. Die Organisation der Angestellten

Eriksson (1998: 51ff.) weist darauf hin, dass die Organisation von Arbeitern und Angestellten nach zwei Prinzipien erfolgen kann: gemeinsam oder getrennt. Da es sich um Idealtypen handelt, sollte klar sein, dass beide Prinzipien niemals zu hundert Prozent in einem Land umgesetzt werden, alleine schon deshalb, weil es Gruppen von Beschäftigten gibt, die sich nicht ohne weiteres zuordnen lassen (wollen). Zudem sind die sozialen Definitionen der Begriffe ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘ veränderlich und selten ganz eindeutig. Selbst die statistischen Zentralbüros Schwedens und Norwegens haben die Kategorie der ‚Angestellten‘ in ihren Volkszählungen sowohl nach Art der Arbeit (keine harte körperliche Arbeit), nach Art des Arbeitsvertrages (Kündigungsschutz u.ä.) oder auch danach definiert, ob die jeweilige Gruppe in einem Angestellten- oder einem Arbeiterdachverband organisiert ist (Fivelsdal 1964: 2ff.). Schweden stellt allerdings in sofern eine internationale Besonderheit dar, als dass die getrennte Organisation von Arbeitern und Angestellten dort früh begann und vergleichsweise konsequent bis heute durchgeführt wird. In Norwegen wurde hingegen versucht, die Arbeiter und Angestellten gemeinsam zu organisieren und das norwegische Organisationsmuster ist daher im Vergleich mit Schweden bis heute deutlich stärker fragmentiert (Kjellberg 1999). Wie kommt es zu diesen Unterschieden? Eine mögliche These ist, dass die schwedischen Angestellten stärker als die norwegischen ihre soziale Position als eine Zwischenposition zwischen den gut organisierten Arbeiter- und Arbeitgeberverbänden empfanden, dass sie sich stärker als eigene Klasse begriffen und daher das Bedürfnis nach eigenen Organisationen stärker ausgeprägt war. Dafür spricht, dass die SLO und der SAF beide höhere Organisationsgrade hatten als ihre Schwesternorganisationen in Norwegen. Darüber hinaus kam es bereits 1909 zu einer starken Zuspitzung des Klassenkonfliktes in Form des Generalstreiks. Doch auch in Norwegen war die Position der Angestellten natürlich eine andere als die der Arbeiter. Es ist also keineswegs selbstverständlich, dass die gemeinsame Organisation von der norwegischen Arbeiterbewegung so stark verfolgt werden sollte. Um der Antwort darauf, wie die Unterschiede zustande kamen, näher zu kommen, soll nun zunächst die historische Entwicklung in der Frage genauer beleuchtet werden, der Übersichtlichkeit halber erst für den öffentlichen und dann für den privaten Sektor. Die oben genannte These kann dann mit den historischen Fakten abgeglichen werden.

4.2.1. Organisation im öffentlichen Sektor

Innerhalb des kommunalen Sektors galt als ‚Angestellter‘, wer fest angestellt war und nach Lohnregulative bezahlt wurde. Darunter waren sowohl fest angestellte Arbeiter im Straßenbau, Feuerwehrleute, Polizisten und andere ‚Uniformierte‘ sowie Büroangestellte in der kommunalen Verwaltung. Als ‚Arbeiter‘ galten im kommunalen Sektor hingegen die Wanderarbeiter und andere nach Akkord oder auf Stundenlohnbasis bezahlte Arbeiter ohne feste Anstellung (Messel 2009: 40). Die ersten Verbände im kommunalen Sektor waren offen für alle, doch schrittweise entwickelten sich in Schweden wie Norwegen Verbände speziell für Angestellte, Arbeiter und für die ‚uniformierten Berufe‘, wobei letztere sich selbst als Zwischengruppe zwischen Arbeitern und höheren Angestellten betrachteten. Die kommunalen Arbeiterverbände wurden größtenteils früh Mitglied in den Landesorganisationen (ebd.: 40; Bjørnhaug et al. 2000: 32; Eriksson 1998: 56). Im staatlichen Sektor gab es ebenfalls drei Gruppen von Beschäftigten: die höheren Angestellten (Beamten), welche eine sehr privilegierte Stellung innehatten, die niederen Angestellten und die nicht fest angestellten Arbeiter insbesondere im Straßen- und Eisenbahnbau, deren Situation sich wenig von der der Arbeiter im privaten Sektor unterschied. Die Situation der niederen staatlichen Angestellten und der ‚Uniformierten‘ unterschied sich von der der Arbeiter dadurch, dass viele von ihnen verbeamtet waren. Sie waren zwar prinzipiell kündbar, konnten sich aber in den meisten Fällen auf ein lebenslanges Auskommen im Dienste des Staates verlassen. Im Gegensatz zu den Arbeitern hatten sie Pensionsansprüche und höhere Löhne. Allerdings hatten sie kein Streik- und Verhandlungsrecht (Messel 2009: 40; Bjørnhaug et al. 2000: 48; Åmark 1998: 78). Die höheren Angestellten gründeten früh ihre eigenen Verbände, in Schweden 1917 den Schwedischen Reichsverband der Staatsangestellten (SR) und in Norwegen 1918 den Landesverband der Beamten (EL) (Kjellberg 1999: 78). Die Interessen dieser höheren Angestellten, die durch den König auf Lebenszeit ernannt wurden, unterschieden sich jedoch so gravierend von denen der Arbeiter, dass eine Zusammenarbeit mit den Landesorganisationen zu dieser Zeit nicht zur Debatte stand.¹⁵

Åmark (1998: 78f.) erläutert, dass den Verbänden der niederen öffentlichen Angestellten zwei mögliche Strategien zur Verfügung standen, um ihre Arbeits- und Lohnbedingungen zu verbessern. Zum einen konnten sie versuchen, darauf hinzuwirken, dass möglichst viele ihrer

¹⁵ Nach dem zweiten Weltkrieg entstand in Schweden die Akademikerorganisation SACO und in Norwegen der Akademikerbund (NAS), welche sich in den 1970er Jahren jeweils mit den alten Beamtenverbänden SR und EL zusammenschlossen. Die heutigen skandinavischen Akademikerorganisationen wären es wert, genauer untersucht zu werden, da sie laut Kjellberg (1999: 79) international einzigartig sind. Sie folgen strikt dem Berufsverbandsprinzip und organisieren öffentlich wie privat Angestellte in allen Branchen, vorausgesetzt wird allerdings eine akademische Ausbildung. In der vorliegenden Arbeit kann aus Platzgründen jedoch nur auf die Organisation der niederen und mittleren Angestellten genauer eingegangen werden.

Mitglieder verbeamtet würden und so in den Genuss der damit verbundenen Vorteile kämen. Als Mittel standen ihnen allerdings nur Petitionsschreiben an das Parlament oder die öffentlichen Lohnausschüsse zur Verfügung. Die andere Möglichkeit bestand darin, auf die Vorteile der Verbeamtung zu verzichten und sich stattdessen dieselben Verhandlungs- und Streikrechte zu erkämpfen wie die Lohnabhängigen im privaten Sektor sie besaßen. Nach Meinung Åmarks (ebd.) dominierte in den Verbänden der schwedischen staatlichen Angestellten bis in die 1940er Jahre die erstere Strategie¹⁶, was allerdings nicht bedeutet, dass eine mögliche Mitgliedschaft in der SLO nicht innerhalb vieler Verbände zumindest debattiert wurde.

In Norwegen mussten sich die Angestellten ebenfalls die Frage stellen, ob sie beginnen sollten, für ihr Streik- und Verhandlungsrecht zu kämpfen oder nicht. Allerdings besteht ein wichtiger Unterschied in der Tatsache, dass in Norwegen 1918 ein Angestelltengesetz beschlossen wurde, welches die Anstellungsverhältnisse fast aller staatlichen Beschäftigten standardisierte. Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Kranken- und Unfallversicherung wurden einheitlich geregelt (Bjørnson 2003: 80ff.). Kjellberg (1999: 72) stellt die These auf, dass sich die staatlich Beschäftigten in Norwegen auch als Resultat aus diesem Gesetz leichter als eine gemeinsame Gruppe fühlen konnten, unabhängig von der traditionellen Aufteilung in ‚Arbeiter‘ und ‚Angestellte‘. In Schweden habe die Klassenperspektive hingegen für die staatlich Beschäftigten größere Bedeutung gehabt. Er macht dies auch an den verwendeten Begriffen fest: In Schweden werden alle Angestellten, ob im privaten oder öffentlichen Sektor, als ‚Dienstleute‘ (,Tjänstemänn‘) bezeichnet, während es in Norwegen verschiedene Begriffe für die staatlichen Angestellten (,tjenestemenn‘) und die Angestellten im privaten Sektor (,funksjonær‘) gibt. Zudem existierte in Schweden noch der Begriff ‚Staatsdiener‘ (,statstjänär‘) für alle niederen staatlichen Angestellten, mit welchem sowohl deren Zusammengehörigkeit mit der Arbeiterklasse, aber gleichzeitig auch deren Sonderstellung betont wurde.

Ab dem 1. Weltkrieg nahm die Frage der Strategie für die Verbände der niederen Angestellten an Bedeutung zu, da die Inflation sehr hoch war und die Reallöhne der öffentlichen Angestellten somit sanken. Petitionsschreiben reichten offenkundig nicht aus, um gegen diese Entwicklung etwas auszurichten. In Norwegen entschieden sich früher als in Schweden einige Verbände der niederen staatlichen Angestellten für die Mitgliedschaft in der NLO, nämlich

¹⁶ Eine Ausnahme stellte der schwedische Verband der Telegraf- und Telefonarbeiter dar, welcher sich 1919 spaltete, nachdem die verbeamteten Angestellten durch den Staat zum Streikbruch verpflichtet worden waren. Es entstanden zwei Organisationen, eine für verbeamtete und eine für nicht verbeamtete Angestellte, wobei die letztere einige Jahre lang jegliche Zusammenarbeit mit verbeamteten Angestellten boykottierte (Åmark 1998: 81f.).

1919 der Eisenbahnerverband, der Lokomotivmännerverband, der Postverband, der Verband der Feuerwehrangeestellten und der Musikerverband. Dies waren die Verbände derjenigen Berufsgruppen, die sich am ehesten selbst zur Arbeiterklasse zählten. Damit hatte die NLO sich unter den Staatsangestellten gut etabliert (Bjørnson 2003: 87; Messel 2009: 42; Bjørnhaug et al. 2000: 32; Olstad 2009: 225ff.). Die Mehrzahl der öffentlichen Angestellten war jedoch nach wie vor außerhalb der NLO organisiert. Bjørnhaug et al. (2000: 31f.) weisen in diesem Zusammenhang auf das enorme Wachstum der Zahl der öffentlichen Angestellten, Beamten und Arbeiter in Kommunen und Staat hin. Ihre Zahl verdoppelte sich zwischen 1875 und 1920. Viele der neuen Berufsgruppen standen der Liberalen Partei nah, welche den Klassenkampf ablehnte und sich selbst als Vertretung der dritten ‚unschuldigen Partei‘ betrachtete, und hatten kein Interesse gegen den Staat zu streiken. Verhandlungen mit der Regierung oder dem Parlament über verbindliche Abkommen waren für viele dieser Gruppen undenkbar, betrachteten sie es doch als ihre Aufgabe, die Beschlüsse des Parlamentes umzusetzen und die allgemeinen Interessen zu repräsentieren:

„Unter den öffentlichen Angestellten wurde das Wort Interessenkampf selten in positiven Wendungen verwendet. Sie sahen sich als die Diener des Staates und nicht als seine Feinde. Sie wollten sich nicht mit der Arbeiterbewegung solidarisieren, aber sie wollten gerne über die Arbeitsbedingungen sprechen. Gespräche waren weniger weit reichend als zu verhandeln und bindende Abkommen einzugehen. Dennoch war es etwas anderes, als Opfer der willkürlichen Bestimmungen des Chefs zu werden.“
Bjørnhaug et al. (2000: 31f., Übers. d. Verf.)

In Norwegen wurde 1923 mit dem Verband der Staatsangestellten (STAFO) ein Dachverband für diejenigen Angestelltengruppen gebildet, die weder in der NLO noch im EF Mitglied werden wollten, aber dennoch die Notwendigkeit sahen, sich zu organisieren.

Im kommunalen Sektor gab es in Norwegen schon früh Bestrebungen, das Industrieverbandsprinzip umzusetzen. Bereits 1919 wurde der Kommunale Landesverband der Angestellten (KTL) gegründet, welcher sich jedoch nach der Gründung auch für kommunale Arbeiter öffnete. Eine Mehrheit des KTL und des Straßenbahnerverbands NSF sprach sich dafür aus, einen gemeinsamen kommunalen Verband innerhalb der NLO zu gründen. Dazu kam es jedoch nicht, da die kommunalen Arbeiter, welche im Arbeitermännerverband organisiert waren, separate Verbände für Angestellte und Arbeiter wünschten. Somit wurde 1920 mit dem Norwegischen Kommunearbeiterverband ein reiner Arbeiterverband ins Leben gerufen. Auf Grund des Industrieverbandsprinzips verließen die kommunalen Arbeiter den Arbeitermännerverband und wurden Mitglied im Kommunearbeiterverband. Der NSF trat ebenfalls in den Kommunearbeiterverband ein, während der KTL als eigenständiger Verband in die NLO eintrat. Somit gab es in den Jahren 1920-1923 in der NLO mit dem Kommunearbeiterverband einen Verband für kommunale Arbeiter und mit dem KTL einen Verband für kommunale Angestellte, wobei ersterer

Verband deutlich größer war. Nach der Entscheidung für das Industrieverbandsprinzip auf dem Kongress 1923 trat der KTL in den Kommunearbeiterverband ein, welcher sich in Norwegischer Kommuneverband (NKF) umbenannte (Messel 2009: 40f.). Im neuen Verband waren allerdings zehnmal so viele Arbeiter wie Angestellte organisiert. Erst nach der Regierungsübernahme durch die NAP stieg die Zahl der im Verband organisierten Angestellten, unter anderem da die NAP nun nicht länger eine Bedrohung der etablierten Ordnung, sondern im Gegenteil eben diese Ordnung repräsentierte (Bjørnhaug et al. 2000: 48ff.). Nach dem 2. Weltkrieg wuchs der NKF weiter und im Sprachgebrauch des Verbandes wie auch der gesamten NLO wurden die Begriffe ‚Angestellte‘ und ‚Arbeiter‘ vollständig durch den Begriff ‚Lohnempfänger‘ (,lønnstaker‘) ersetzt (Messel 2000; Bjørnhaug et al. 2000: 70ff., Fivelsdal 1964: 12). Seit den 1970er Jahren hat der NKF den Eisen- und Metallarbeiterverband als größter NLO-Verband abgelöst (Heiret et al. 2003: 306).

Auch im staatlichen Sektor gab es in Norwegen nach 1923 Bestrebungen, das Industrieverbandsprinzip umzusetzen, dies gestaltete sich jedoch schwieriger, da die bestehenden Verbände an einem Zusammenschluss kein Interesse hatten. Der Lokomotivmännerverband verließ die NLO sogar einige Jahre lang auf Grund der Furcht, aufgelöst zu werden (Messel 2009: 43). In den 1920er und 1930er Jahren versuchte die NLO, mit dem STAFO stärker zusammenzuarbeiten. 1925 gründeten die NLO-Verbände des staatlichen Sektors gemeinsam mit dem STAFO und einigen Verbänden der höheren Angestellten einen Aktionsausschuss als Reaktion auf eine staatliche Lohnsenkung um zehn Prozent. Mittels jahrelangen Protestes und gerichtlicher Auseinandersetzungen gelang es dem Ausschuss schließlich 1933, das Verhandlungsrecht für die staatlichen Angestellten zu erkämpfen. Der NLO-Vorsitzende Olav Hindahl sagte: „Wir sind alle Arbeitnehmer“ und bot STAFO die Mitgliedschaft in der NLO an (Bjørnhaug et al. 2000: 50f.). Der STAFO, welcher zu diesem Zeitpunkt ca. 9000 Mitglieder hatte, wollte lieber organisatorisch mit der NLO zusammenarbeiten als Mitglied zu werden, dies wurde jedoch auf dem NLO-Kongress von 1938 verhindert. Der Eisenbahnverband – mit 12.000 Mitgliedern der größte NLO-Verband im Staat – erreichte, dass die NLO-Verbände nicht organisatorisch mit anderen Verbänden zusammenarbeiten sollten. STAFO lehnte die NLO-Mitgliedschaft später ab. 1939 wurde das Staatsangestelltenkartell gegründet, in welchem alle NLO-Verbände im Staat sich koordinierten (ebd.). Bereits vor dem 2. Weltkrieg plante die NLO die Gründung einer neuen Organisation, welche alle staatlichen Angestellten organisieren sollte, dies konnte jedoch erst 1947 mit der Gründung des norwegischen Angestelltenvereins (NTL) in die Tat umgesetzt werden. Der NTL war der erste von der NLO gegründete Verband, der in direkter Konkurrenz

zu einem unabhängigen Verband – hier dem STAFO – stand. Der NTL hatte außerdem zum Ziel, alle Beschäftigten des Staates zu organisieren, inklusive den obersten Chefs und Direktoren. Dies gelang auch in so großem Ausmaß, dass der NTL einige Jahre später für diese obersten Angestellten eine eigene Abteilung aufmachen musste, laut Messel (2009: 49f.) eher mutwillig. Die Skepsis gegenüber der Zusammenarbeit mit der NAP war im NTL groß, da man befürchtete, dass diese Zusammenarbeit Angestellte abschrecken würde. 1965 war der NTL der größte Verband der NLO im staatlichen Sektor, welcher zahlreiche neue Berufsgruppen organisierte und innerhalb dieser Gruppen erfolgreicher war als seine unabhängigen Konkurrenzorganisationen, allerdings gelang es dem NTL nie, unter den Akademikern zu einem wirklichen organisatorischen Durchbruch zu gelangen und es blieben zahlreiche Konkurrenzorganisationen bestehen (ebd.: 50). 1964 wurde zudem von einigen Angestellten des Staates, vor allem Offizieren und Polizisten, eine neue Organisation gegründet, der Dachverband der Berufsverbände (YH). STAFO, EL und YH hatten 1964 zusammen 40.000 Mitglieder. In der NLO waren ca. 100.000 Staatsangestellte organisiert. Dennoch dominierten die kleineren Organisationen in bestimmten Berufen und verschlossen diese für die NLO (Bjørnhaug et al. 2000: 74).

In Schweden entwickelten sich die Dinge anders. Die kommunalen Angestellten gründeten ihre eigenen Organisationen und eine der größten darunter, der Schwedische Kommunalangestelltenverband, versuchte 1922 mit dem Kommunalarbeiterverband die Grenzen der beiden Organisationen genauer auszuhandeln. Dies war jedoch nicht erfolgreich und die 1920er Jahre waren durch Konflikte zwischen den Organisationen der Angestellten und Arbeiter im kommunalen Sektor geprägt. Ab dem Beginn der 1930er Jahre begann der bisherige Kommunalangestelltenverband auf einen Zusammenschluss mit anderen kommunalen Angestelltenverbänden hinzuwirken (Eriksson 1998: 56). Dies resultierte 1936 in der Gründung von Schwedens Kommunalangestelltenverband (SKTF). Im Jahr 1937 war der SKTF an der Gründung eines Dachverbandes für öffentliche Angestellte beteiligt, der Zentralorganisation der Angestellten (die ‚alte‘ TCO). Diese Organisation war von nun an die wichtigste Anlaufstelle für alle öffentlichen Angestelltingruppen, die sich nicht zur Arbeiterklasse oder zu den niederen Angestellten rechneten. Die Gründung des SKTF führte dazu, dass die Organisationsverhältnisse im kommunalen Sektor um einiges einfacher wurden, da nun der SKTF und der Kommunalarbeiterverband im großen und ganzen den gesamten Sektor unter sich aufteilten. Es begannen daher 1937 erneut Verhandlungen zwischen den beiden Organisationen über die Grenzziehung ihrer Organisationsbereiche. Obwohl eine Lösung zunächst in Reichweite schien, wurde man sich nicht einig in der Frage,

wo beispielsweise Schulhausmeister, Krankenhauswärter, Feuerwehrleute, Vormänner und Büroangestellte organisiert sein sollten – waren sie Angestellte oder Arbeiter? Im Verlaufe der Verhandlungen weitete der Kommunalarbeiterverband sein mögliches Organisationsgebiet immer weiter aus und forderte schließlich, dass der SKTF ausschließlich solche Angestellte organisieren sollte, die Chefposten innehätten und für die Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen ihrer Untergeordneten mit verantwortlich seien. Damit waren die Verhandlungen gescheitert und die Konflikte dauerten an (Åmark 1998: 65f.).

Auch die staatlichen Angestellten gründeten ihre eigenen Organisationen. Ähnlich wie in Norwegen gab es vor allem in den Kommunikations- und Transportsektoren, also Eisenbahn, Post und Telekommunikation, Überschneidungen von SLO-Organisationen und unabhängigen Organisationen, die niedere Angestellte organisierten. Allerdings dauerte es länger als in Norwegen bis sich 1922 mit dem großen Eisenbahnverband die erste Gruppe niederer staatlicher Angestellter der SLO anschloss. Im Eisenbahnverband waren allerdings auch zahlreiche Angestellte des privaten Sektors organisiert. Die Mehrzahl der sonstigen Verbände niederer staatlicher Angestellte gründete zunächst 1923 einen eigenen Dachverband, die Zentralorganisation der ‚Staatsdiener‘ (SCO), die sich von den höheren Angestellten deutlich distanzierte (Åmark 1998: 89; Kjellberg 1999). Die SCO war nicht stark zentralisiert, was dazu führte, dass sie in den späteren Auseinandersetzungen mit dem staatlichen Arbeitgeber nicht viel ausrichten konnte. Die Mitgliederverbände waren sich nicht einig, ob man in der herrschenden Krise zunächst Lohnerhöhungen für die am schlechtesten bezahlten Gruppen oder für alle fordern sollte. Einige forderten, die SCO müsse verstärkt als ‚Kampforganisation‘ agieren, also beispielsweise mehr streiken, andere setzten darauf, mit den Parlamentsabgeordneten der SAP und der kommunistischen Partei zusammen zu arbeiten. Da all dies nicht zu Lohnerhöhungen führte, wurde die Frage der Mitgliedschaft in der SLO für die niederen Angestellten um 1930 immer drängender.

Die Entwicklungen und Debatten waren von Verband zu Verband unterschiedlich. Im Postmännerverband wurde bereits seit 1905 die Idee diskutiert, einen Staatsarbeiterverband zu gründen, um so durch stärkere Zusammenarbeit die Interessen der staatlichen niederen Beschäftigten besser vertreten zu können. Die Inflation, die ab dem 1. Weltkrieg einsetzte, verstärkte dieses Bedürfnis. Bürgerlich orientierte Funktionäre des Verbandes argumentierten hingegen, dass man sich in einem gemeinsamen Staatsarbeiterverband möglicherweise durch den größeren Eisenbahnverband dominieren lassen müsse und warnten vor der Gefahr, dass eine solche Organisation zu radikal werden könne. Insbesondere dürfe die Idee des Sozialismus nicht im Verband Einzug halten. Der Verband schloss sich daher zunächst der

SCO an und entschied sich erst 1931 nach weiteren Debatten für die Mitgliedschaft in der SLO. Im Telefonmännerverband gab es andere Bedenken: Hier fürchtete man, dass die SLO auf Grund des Industrieverbandsprinzips den Verband zwingen würde, verbeamtete Mitglieder aufzunehmen (siehe Fußnote 16) oder die schwächsten Mitglieder des Verbandes zu Sympathiestreiks verwenden würde. Dennoch stimmten die Mitglieder 1931 für die Mitgliedschaft in der SLO, denn die praktischen Vorteile schienen die Nachteile aufzuwiegen. Auch die im Militär angestellten Zivilarbeiter und die Gefängnis- und Anstaltswärter schlossen sich im Laufe der 1930er Jahre der SLO an. 1937 gründeten die nunmehr in der SLO repräsentierten niederen Angestelltenverbände ein ‚Staatsdienerkartell‘, welches dazu dienen sollte, die Verhandlungen mit dem Staat als Arbeitgeber zu zentralisieren. Die SCO wurde 1938 aufgelöst, nachdem alle großen Mitgliederverbände der SLO beigetreten waren. Übrig blieb beispielsweise der Verband der Waldhüter, den die SLO nicht aufnehmen wollte, da er als Verband höherer Angestellter galt und sich daher lieber der TCO anschließen sollte (Åmark 1998: 78ff.).

Hier zeigt sich, dass die SLO an der Organisation der öffentlichen Angestellten deutlich geringeres Interesse hatte als die NLO. Nur die niedrigsten Angestellten waren in der SLO willkommen:

„Die LO-Führung wollte gerne eine breite horizontale Solidarität zwischen allen Arbeitern erreichen, aber vertikal lag die Grenze recht niedrig im Verhältnis zu den Angestellten.“
(Åmark 1998: 125, Übers. d. Verf.)

Andererseits versuchten durchaus einige der SLO-Verbände im staatlichen Sektor ähnlich wie der Kommunalarbeiterverband auch Büroangestellte oder Vormänner zu organisieren, dies war jedoch nicht sehr erfolgreich. Es kam auch mehrfach vor, dass Verbände staatlicher Beschäftigter, welche die SLO durchaus aufgenommen hätte, lieber in die TCO eintraten, zum Beispiel im Fall des Zollmännerverbandes (Eriksson 1998: 68). Im Fall der Vormänner erlaubten es die Tarifabkommen mit den Arbeitgebern nicht, diese in der SLO zu organisieren (Kjellberg 1999: 74).

4.2.2. Organisation im privaten Sektor

Ab dem Ende des 19. Jahrhunderts entstanden in Schweden Verbände von Büroangestellten, Bankangestellten und anderen im privaten Sektor Beschäftigten. Von besonderer Bedeutung ist ein Konflikt, der sich zwischen dem schwedischen Handelsarbeiterverband und dem Metallarbeiterverband abspielte. Der Handelsarbeiterverband strebte nach dem 1. Weltkrieg an, auch die Büroangestellten der Industrie zu organisieren, da er diese als Teil der ‚Handel- und Büroindustrie‘ begriff und seine Mitgliederbasis verbreitern wollte. Der Metallarbeiterverband lehnte dies ab mit der Begründung, dass die Industrieangestellten in

den jeweiligen Industrieverbänden organisiert werden müssten und man gemäß dem Industrieverbandsprinzip nicht mehrere SLO-Verbände pro Arbeitsplatz erlauben dürfe. Nach einer längeren Auseinandersetzung schloss sich die SLO 1926 auch offiziell der Ansicht der Metallarbeiter an und beschloss, dass der Handelsarbeiterverband keine Industrieangestellten organisieren dürfe. Dies bedeutete allerdings in der Praxis, dass die Industrieangestellten überhaupt nicht durch SLO-Verbände organisiert wurden, da die Metallarbeitergewerkschaft niemals ernsthaft eine Organisation dieser Gruppen anstrebte. Angestellte im Verband hätten aus der Perspektive der Metallarbeiter das Verhältnis zu den Arbeitgebern verkompliziert. Der Handelsarbeiterverband verkörpert somit in der Frage der Organisation der Angestellten eine oppositionelle Strömung in der SLO, da er sich als einziger Verband dafür einsetzte, die Grenzen der Arbeiterklasse so weit zu fassen, dass auch Büroangestellte darin Platz finden würden (Eriksson 1998: 54f.; Kjellberg 1999: 71ff.). Dies geschah jedoch nicht, sondern stattdessen öffnete der Rückzug der SLO das Feld für andere Angestelltenverbände, allen voran den schwedischen Industrieangestelltenverband (SIF). Dieser hatte seine Wurzeln in einer älteren Organisation von 1920 und entwickelte sich in den 1930er Jahren zum größten schwedischen Angestelltenverband. SIF organisiert sowohl kaufmännische wie technische Angestellte in der Industrie. Unter seinen Mitgliedern finden sich bis heute einfache Büroangestellte ebenso wie höhere Angestellte, Führungskräfte und selbst Ingenieure (Eriksson 1998: 52f.). In Norwegen sind diese Gruppen in mindestens drei verschiedenen Verbänden organisiert (Kjellberg 1999: 70ff.).

1931 gründete SIF gemeinsam mit acht anderen Angestelltenverbänden einen Dachverband für die Angestellten im privaten Sektor, die Zentralorganisation der Angestellten in Schweden (DACO). Besonders bedeutsam waren die Verbände der Führungskräfte, der Bankangestellten, der Maschinenführer, der Fahrzeugführer und der Büroangestellten der Eisenbahn. Obwohl die DACO im Prinzip auch für öffentliche Angestellte offen war, gründeten diese wie bereits erwähnt mit der TCO 1936 ihren eigenen Dachverband. Das wichtigste Ziel der DACO war ein Gesetz, welches das Verhandlungs- und Organisationsrecht der Angestellten festschreiben sollte. Die SLO hatte an einem solchen Gesetz kein großes Interesse, da die Arbeiter sich ihr Verhandlungsrecht schon lange erkämpft hatten. Da sich auch sonst niemand für die Forderung nach einem solchen Gesetz einsetzte, verfolgte die DACO gleichzeitig die Strategie, mittels sozialpolitischer Gesetzgebung die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern. Eine Annäherung zwischen SLO und DACO war auch dadurch erschwert, dass die DACO-Verbände noch nicht bereit waren, Streiks als Kampfmittel einzusetzen, was Voraussetzung für eine SLO-

Mitgliedschaft gewesen wäre. Ein weiterer Grund dafür, dass die Angestelltenverbände sich nicht in der SLO organisierten, ist möglicherweise, dass eine SLO-Mitgliedschaft den Widerstand der Arbeitgeber, die Verbände als Verhandlungspartner anzuerkennen, verstärkt hätte. Es gelang der DACO 1936 völlig selbständig, also ohne jegliche Unterstützung durch die SLO, das Verhandlungsrecht für die Angestellten zu erkämpfen (Kjellberg 1999: 74; Eriksson 1998: 57ff.). Kjellberg (ebd.) nennt die große politische Selbständigkeit der schwedischen Angestelltenverbände als wichtigen Faktor, der sich noch in den 1970er Jahren bemerkbar machte durch die Etablierung des Verhandlungskartells der privaten Angestellten. Innerhalb der SLO übte vor allem der Handelsarbeiterverband Widerstand gegen jegliche Zusammenarbeit mit der DACO aus, die er für eine Organisation hielt, die sich „zu fein“ sei, um Mitglied der SLO zu werden (Eriksson 1998: 61). Der Handelsarbeiterverband erhielt jedoch nur schwache Unterstützung von den Organisationen der öffentlichen Beschäftigten. Das SLO-Sekretariat und die Industrieverbände in der SLO stellten die grundsätzliche Legitimität der DACO nicht in Frage, was sicherlich damit zusammenhängt, dass in den Industrieverbänden auch niemals der Wunsch bestand, Angestellte zu organisieren. Es wurde sogar ein Komitee der Zusammenarbeit gegründet, in welchem die Grenzkonflikte erneut bearbeitet werden sollten, jedoch ohne Erfolg (ebd.: 62). 1944 schlossen sich DACO und die ‚alte‘ TCO zusammen und gründeten die ‚neue‘, bis heute bestehende TCO als Organisation für alle Angestellten ob im privaten oder öffentlichen Sektor. Der konstituierende Kongress war eine offizielle Angelegenheit, bei der die Regierung und auch die SLO repräsentiert waren. Der SLO-Vorsitzende August Lindberg übermittelte in seiner Rede sowohl die Glückwünsche wie auch den Wunsch der SLO, dass man nun die bisherigen Grenzkonflikte lösen könne (ebd.: 69). Die Konflikte zwischen dem Handelsarbeiterverband (der sich zwischenzeitlich in Handelsbeschäftigtenverband umbenannt hatte, um seine Ambition, alle Handels- und Bürobeschäftigten zu organisieren, wiederzugeben), dem seit den 1930er Jahren existierenden Handelsangestelltenverband der TCO und dem SIF setzten sich jedoch trotz eines kurzfristigen Abkommens fort. Dies wirkte sich allerdings auf das Verhältnis zwischen SLO und TCO kaum aus. Laut Eriksson (1998: 72) waren die Konflikte zur Routine geworden und änderten nichts daran, dass der Handelsarbeiterverband mit seiner Linie ideologisch völlig isoliert war. Die grundsätzliche Trennung der Organisation von Angestellten und Arbeitern wurde in der SLO nicht in Frage gestellt.

In Norwegen hatten sich die Angestellten des privaten Sektors ab den 1890er Jahren in eigenen Verbänden organisiert. 1908 schlossen sich einige Verbände der Handels- und Büroangestellten im Landesverband des untergeordneten Handelsstands zusammen, mit dem

Ziel, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Angestellten im Handel zu verbessern. Trotz sehr schlechter Löhne und langer Arbeitszeiten wollten sich die Handels- und Büroangestellten zunächst nicht in der NLO organisieren. Sie fühlten sich dazu der Arbeiterbewegung gegenüber zu fremd:

„Die Unterschiede waren auf verschiedene Weisen erkennbar: Die Arbeiter waren anders angezogen als die Angestellten, sie rochen anders und sprachen anders. Die bürgerliche Auffassung war, dass es den Arbeitern an Bildung fehle. Sie seien unpoliert, ja, roh und unzivilisiert. Die Handelsangestellten teilten diese Auffassung.“ (Bjørnhaug et al. 2000: 36, Übers. d. Verf.)

1918 führte die liberale Regierung einen gesetzlichen Mindestlohn für die niederen Angestellten im Handel ein, da das Sozialministerium der Ansicht war, der Verband sei zu schwach um selbst eine Verbesserung der Löhne zu erreichen. Diese Maßnahme wurde ansonsten ausschließlich für die Heimarbeit eingesetzt und zeigt, wie schlecht die Verhältnisse der Handelsangestellten gewesen sein müssen. Während des 1. Weltkrieges radikalisierte sich der Landesverband des untergeordneten Handelsstandes und streikte 1919 zum ersten Mal. Die NLO-Mitgliedschaft wurde nun erstmals im Verband zur Abstimmung gestellt, jedoch stimmten nur 14 Prozent der Mitglieder dafür. Nach Meinung von Bjørnhaug et al. (2000: 37) wurde die Radikalisierung des Verbandes daher vermutlich von einer kleinen Gruppe radikaler Aktivisten vorangetrieben, die in der Basis nicht sehr verankert waren. Dennoch wurde beschlossen, nun verstärkt gewerkschaftliche Kampfmittel wie Streiks, Blockaden oder Boykotte zu verwenden. 1925 benannte sich der Verband in norwegischer Handels- und Büroangestellten Verband (HK) um und beschloss 1927, befördert durch die Krise der Zwischenkriegszeit, Verhandlungen mit der NLO über die Mitgliedschaft aufzunehmen. Der HK wurde Mitglied in der NLO, mit dem Recht Angestellte in Handel, Verwaltung, Banken, Lagerarbeit, Bedienung und Industrie zu organisieren. Anders als in Schweden führte dies im Vorfeld nicht zu Konflikten, obwohl in einigen Fällen die Organisationsbereiche anderer Verbände betroffen waren. Beispielsweise sollte der Transportarbeiterverband eigentlich Ladenbedienungen organisieren, hatte dafür jedoch kaum etwas getan. Auch die Industrieverbände protestierten nicht (Messel 2009: 43f.).

Nach der Aufnahme des HK kam es jedoch zu Streit innerhalb der NLO über die Zuständigkeiten. Auf dem NLO-Kongress von 1934 wurden diese Konflikte thematisiert und das Recht des HK, die genannten Angestellten des privaten Sektors zu organisieren wurde bestätigt, allerdings mit der Ausnahme, dass alle Angestellten, die direkt am Produktionsprozess teilnahmen im jeweiligen Industrieverband organisiert werden müssten. Trotz weiterer Debatten blieb die NLO bei dieser pragmatischen Auslegung des Industrieverbandsprinzips. Messel (2009: 45, Übers. d. Verf.) meint dazu: „Die Angestellten wurden als eine Gruppe gesehen, die eine Sonderbehandlung brauchte.“ Wenn diese

Sonderbehandlung eigene Verbände erforderlich mache, dann müsse dafür eben das Industrieverbandsprinzip gebrochen werden. Auch nach dem 2. Weltkrieg wurde an dieser Linie festgehalten. Auf dem ersten NLO-Kongress nach dem Krieg wurde betont, wie bedeutsam es sei die kaufmännischen und technischen Angestellten in die Organisation einzubinden, um die Produktion im Sinne der gesamten Bevölkerung organisieren und erhöhen zu können. Diese Argumentation hatte ihre Wurzeln in der Argumentation von Lian, der bereits 1920 im Zusammenhang mit der Betriebsdemokratie-Debatte Allianzen zwischen Angestellten und Arbeitern als wünschenswert bezeichnet hatte und aus diesem Grund für alle Beschäftigten Stimmrecht bei den Betriebsräte-Wahlen gefordert hatte – im Gegensatz zur SLO, die vehement daran festhielt, dass ausschließlich gewerkschaftlich in der SLO Organisierte, somit in der Hauptsache Arbeiter, an den Wahlen der Betriebsräte beteiligt sein sollten (Messel 2009: 38f.). Auch Martin Tranmæl hatte 1935 gefordert:

„Die Arbeiterbewegung braucht die technischen Fachleute, aber diese brauchen genauso sehr die Arbeiterbewegung und den Sozialismus. Nur die neue Gesellschaftsordnung wird allen Technikern die Möglichkeit geben, ihre vollen Einsatz zu leisten [...] in der Arbeit um das Land aufzubauen, die Produktion zu erhöhen und den Wohlstand des Volkes zu heben.“¹⁷
(Arbeiderbladet 16.10.1935, zitiert in Messel 2009: 47, Übers. d. Verf.)

Spätestens ab der Regierungsübernahme durch die NAP, und insbesondere in den 1950er Jahren, galt es in der NLO laut Bjørnhaug et al. (2000: 75) also als sehr „wichtig, die Angestellten als Mitglieder und nicht zuletzt auch als Wähler für die Arbeiterpartei zu gewinnen.“ Doch ähnlich wie es unter den Handelsangestellten 1919 Bedenken gegeben hatte, sich der Arbeiterbewegung anzuschließen, gab es auch auf Seiten der Arbeiter Ablehnung oder zumindest eine sehr ambivalente Haltung gegenüber den Angestellten. Die Organisationen der Angestellten wurden als ‚Gelbe‘ gesehen, als Werkzeuge für die Arbeitgeber:

„Selbst wenn LO-Leute ihren Willen ausdrückten, die Angestellten zu akzeptieren, wurde dieser Wille widerlegt durch die Art, wie sie über sie sprachen.“
(Bjørnhaug et al. 2000: 75, Übers. d. Verf.)

So beklagte der NLO-Vorsitzende Konrad Nordahl 1965 die Entstehung einer „Klettergesellschaft“, in der es nur darum gehe, gut bezahlte, prestigeträchtige Positionen zu erlangen. Die zunehmende Zahl der Berufe, die „nicht direkt produktiv“ seien, ließe einen neuen „Typ Mensch“ entstehen, dessen Mentalität mit der traditionell in den Gewerkschaften

¹⁷ Dieses Zitat steht auch im Zusammenhang mit der Debatte um die Organisation der Führungskräfte, die in den 1930er und 1940er Jahren in der NLO stattfand. Als Resultat aus dieser Debatte wurde die Kooperation mit dem unabhängigen Verband der Arbeitsleiter (NALF) 1947 aufgekündigt und 1948 offiziell beschlossen, dass alle technischen Angestellten, auch diejenigen in Führungspositionen, zu organisieren seien. 1951 wurde durch die NLO der Norwegische Verband für Vormänner und technische Angestellte (NFATF) gegründet. Diese Entwicklung ist also ein weiteres Beispiel für den bewussten Bruch bzw. die pragmatische Auslegung des Industrieverbandsprinzips durch die NLO mit dem Ziel alle Beschäftigten zu organisieren (vgl. Messel 2000, 2009). In Schweden sind hingegen keine Führungskräfte in der SLO organisiert. Aus Platzgründen kann hier nicht ausführlicher darauf eingegangen werden.

gepflegten Klassensolidarität nicht gut vereinbar sei. Das Resultat werde „im besten Fall nur die enge Gruppensolidarität sein, die gemeinsame Furcht, dass andere Gruppen in der Entlohnung oder sozial an einem vorbeiziehen“ (Messel 2009: 61ff.; Heiret 2003a: 153; Bjørnhaug et al. 2000: 75f.).

Diese Kritik war sicherlich auch an diejenigen Angestelltenverbände gerichtet, welche 1951 versucht hatten, einen eigenen Dachverband für Angestellte nach dem Vorbild der schwedischen TCO aufzubauen, die Zentralorganisation der Angestellten (FSO). Im Gegensatz zur TCO wurde die FSO nicht im Einverständnis mit Sozialdemokratie und Gewerkschaften gegründet, sondern vom ersten Augenblick an massiv von der NLO bekämpft. Hinter der Gründung stand ähnlich wie in Schweden die Auffassung, dass Angestellte und Arbeiter auf vielen Gebieten grundsätzlich unterschiedliche Interessen hätten und daher eine eigene Angestelltenorganisation unabdingbar sei. Die Angestellten seien zwar auch Lohnabhängige, hatten aus Sicht der FSO-Funktionäre jedoch eine Zwischenposition inne, welche es ihnen ermögliche sowohl mit Arbeitern wie Arbeitgebern zusammenzuarbeiten. Die FSO wandte sich gegen die solidarische Lohnpolitik, die die NLO anstrebte, sprich gegen die Lohnangleichung zwischen Hoch- und Niedriglohnsektoren mittels beispielsweise Niedriglohnzuschlägen, und unterstrich ihre parteipolitische Unabhängigkeit (Messel 2009: 55f.). Die NLO bekämpfte die FSO, indem sie sie zum einen als bürgerliche Organisation bezeichnete und so versuchte, die FSO im öffentlichen Diskurs zu diffamieren. Zum anderen führten NLO-Funktionäre Verhandlungen mit unabhängigen Angestelltenverbänden und bot diesen an, in Tariffragen zusammenzuarbeiten sowie nicht mit ihnen um Mitglieder zu konkurrieren im Austausch dafür, dass sie der FSO nicht beitraten und nicht mit der FSO kooperierten. Wie Messel (2000: 254) betont, war es der NLO also so wichtig zu verhindern, dass die FSO sich als großer Bund der Angestelltenverbände etablieren würde, dass dafür sogar verringertes Mitgliederwachstum in den eigenen Angestelltenverbänden in Kauf genommen wurde. Auch begann die NLO, das Bedürfnis der Angestellten nach einer differenzierteren Lohnpolitik stärker anzuerkennen (ebd: 248). Der Kampf der NLO gegen die FSO war erfolgreich und die FSO löste sich 1966 auf, nachdem die letzten größeren Verbände sie bereits in den Jahren um 1960 verlassen hatten. Laut Messel (2000: 254) war gegen Ende der 1960er Jahre in Norwegen keinerlei politische Kraft mehr mit der Vorstellung verbunden, dass die Angestellten eine besondere Klasse für sich zwischen Arbeitgeber und Arbeitern darstellten. Dennoch wuchsen im Laufe der 1960er und 1970er Jahre die unabhängigen Berufsverbände der Angestellten und Akademiker, insbesondere in den Bereichen, in denen die NLO kaum oder gar nicht repräsentiert war, beispielsweise im

Gesundheitssektor, in der Bank- und Versicherungsbranche oder unter Lehrern und Ingenieuren.

4.2.3. Zusammenfassung und Analyse

In Schweden wurde das Industrieverbandsprinzip von Anfang an nur separat für Arbeiter und Angestellte angewandt. Die schwedischen Gewerkschaften waren darauf fokussiert, unter den Arbeitern einen möglichst hohen Organisationsgrad zu erreichen. Die Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten, ob nun im Habitus oder in den materiellen Interessen, waren offenkundig so groß, dass eine gemeinsame Organisierung als unmöglich oder nicht erstrebenswert angesehen wurde. Insbesondere sollte es an keinem Arbeitsplatz mehrere SLO-Verbände geben, eigene Angestelltenverbände innerhalb der SLO kamen daher nicht in Frage. Jedoch hatte die SLO – mit der Ausnahme einzelner Verbände – nichts dagegen, dass sich die Angestellten in unabhängigen Verbänden organisierten. Sowohl mit der DACO und der ‚alten‘ TCO als auch mit der heutigen TCO pflegte die SLO Kontakt und versuchte, über Komitees der Zusammenarbeit Kooperation und Klarheit über die Grenzen zwischen den Organisationen herzustellen. Der Begriff ‚tjänstemän‘ etablierte sich als Sammelbegriff für alle Angestellten im privaten wie öffentlichen Sektor, was belegt, dass in Schweden stärker als in Norwegen die soziale Kategorie der ‚Angestellten‘ eine Rolle spielte. Die Angestellten agierten in hohem Maße als politisch selbständige Gruppe, zu deren Selbstverständnis es gehörte, dass sie eine Zwischenposition zwischen Arbeitern und Arbeitgebern einnahmen. Ihr eigenständiger Kampf für das Verhandlungsrecht und ihre Forderungen nach differenzierterer Lohnpolitik sind Beispiele dafür, dass die Angestelltenverbände andere Ziele als die Arbeitergewerkschaften verfolgten und verfolgen. In den schwedischen Arbeitergewerkschaften entschied man sich dagegen, diese Ziele aufzunehmen und die Angestellten einzubinden. Die enge Zusammenarbeit von SLO und Arbeiterpartei erschwerte die Organisation der Angestellten in Schweden zusätzlich und offenbar in höherem Maße als dies in Norwegen der Fall war.

In Norwegen arbeiteten die Gewerkschaften hart dafür, dass sich die soziale Kategorie eines einheitlichen ‚Angestelltenstandes‘ gar nicht erst etablieren konnte. Stattdessen wurde bereits in der ersten Sozialisierungsdebatte die Notwendigkeit der Kooperation aller Beschäftigten ins Zentrum gestellt. Später bekämpfte die NLO das norwegische Äquivalent zur TCO, die FSO, so lange und konsequent bis diese sich auflöste. In der NLO war es nicht akzeptabel, von einer speziellen Klasse von Angestellten zu reden. Alle galten spätestens ab den 1950er Jahren als ‚Arbeitnehmer‘ oder ‚Lohnabhängige‘. Das Industrieverbandsprinzip sollte prinzipiell auf alle Beschäftigten, also auch auf die Angestellten, angewandt werden. In der

Praxis zeigte es sich jedoch, dass eigene Verbände für die Angestellten notwendig waren, um diese zu organisieren. In der NLO akzeptierte man daher den Bruch des Industrieverbandsprinzips, da die Organisation der Angestellten als sehr wichtig galt, um die Produktivitätsziele umzusetzen und die Regierung der NAP abzusichern. Die NLO unterstützte die Angestellten auch bei ihrem Kampf um das Verhandlungsrecht. Dies zeigt, dass die Angestellten zwar auch in Norwegen eigene Interessen verfolgten, diese Interessen jedoch zumindest teilweise in das Gesamtkonzept der Arbeiterbewegung integriert werden konnten. Diese Strategie war und ist bis heute insofern erfolgreich, als dass ein auch im internationalen Vergleich sehr großer Teil der norwegischen Angestellten in Gewerkschaften organisiert ist, die dem Gewerkschaftsbund angehören. Gleichzeitig existieren seit den 1960er und 1970er Jahren neue Dachverbände für Berufsgewerkschaften und Akademikerverbände. Diese mit der TCO vergleichbaren norwegischen Verbände sind jedoch deutlich kleiner und organisieren teils sogar Arbeiter. Die Konkurrenz um Mitglieder ist somit in Norwegen deutlich größer als in Schweden, wo die Grenzen zwischen den Organisationen bis heute relativ eindeutig sind (Kjellberg 1999).

All dies lässt durchaus den Schluss zu, dass die Angestellten sich in Schweden stärker als in Norwegen als eigene Klasse begriffen und auch von Seiten der Arbeiterorganisationen als solche angesehen wurden. Eine Hypothese von Eriksson (1998: 77) ist darüber hinaus, dass die separate Organisation der Angestellten in Schweden ein Überbleibsel aus der vorindustriellen Gesellschaftsstruktur ist, in welcher Stände und Korporationen eine große Rolle spielten. In Anbetracht der Tatsache, dass es in Norwegen kaum Adel gab und einzig die höheren Beamten eine gewisse Sonderstellung für sich beanspruchen konnten, lässt sich möglicherweise schlussfolgern, dass ständische Traditionen sich in Schweden länger und stärker auswirkten als dies in Norwegen der Fall ist.

5. Diskussion

Wie deutlich geworden sein sollte, haben sich die norwegischen und schwedischen Gewerkschaften häufig parallel zu einander entwickelt und ähnliche Konflikte mit den Arbeitgebern, aber auch intern, ausgetragen. Sowohl der Beginn der Organisierung, das Zustandekommen der ersten Abkommen, die zunehmende Zentralisierung und die schrittweise Institutionalisierung der industriellen Beziehungen sind in beiden Ländern ähnlich verlaufen. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass sich die relevanten gesellschaftlichen Akteure beider Länder häufig an den Schwestern-Organisationen und den Strategien, die im Nachbarland angewandt wurden, orientierten oder sich zumindest davon inspirieren ließen. Dies gilt für die Gewerkschaften und die Arbeiterparteien, aber auch für die

Arbeitgeberseite, für die bürgerlichen Parteien und sonstige Bürgerbewegungen (vgl. Myrvang 2001; Stenlås 2001; Sejersted 2011; Bjørgum 1976, 1999; Lundh 1987; Stråth 2001 u.v.a.). Dass es beiden Gewerkschaftsbewegungen gelang, ein im internationalen Vergleich hohes Maß an Einheitlichkeit zu erreichen, hängt sicherlich auch mit der in beiden Ländern hohen ethnischen und religiösen Homogenität und der vergleichsweise späten Industrialisierung zusammen (vgl. Korpi 1978: 74). Was die beiden in der vorliegenden Arbeit betrachteten Organisationsprobleme betrifft, lässt sich allerdings feststellen, dass die norwegischen und schwedischen Gewerkschaften mit betrieblichen und beruflichen Partikularismen unterschiedlich umgingen. Die norwegischen Gewerkschaften plädierten früher für Betriebsdemokratie und hatten auch weniger Bedenken, Angestellte zu organisieren. Die schwedischen Gewerkschaften sahen hingegen ein geringes Maß an interner Differenzierung offenbar als höchstes Gut an, das weder durch mögliche Kooperation mit den Angestellten noch durch betriebliche Mitspracherechte aufs Spiel gesetzt werden durfte. Als Resultat daraus ist die interne Fragmentierung der norwegischen Gewerkschaften bis heute deutlich höher (vgl. Kjellberg 1999).

Die Frage ist nun, welche Faktoren für die Entstehung dieser Unterschiede ausschlaggebend waren. Ein wichtiger Faktor ist sicherlich, dass das norwegische Bürgertum sowohl weniger Kapital als auch weniger Macht als das schwedische Bürgertum besaß und bis heute besitzt (vgl. Esping-Anderson 1985, Sejersted 2011). Sowohl Kapital als auch Expertise zur Modernisierung und Industrialisierung mussten aus Schweden beschafft werden (vgl. Myrvang 2001; Sejersted 2011). Darüber hinaus war und ist die norwegische Wirtschaft bis heute in deutlich stärkerem Maße als die schwedische Wirtschaft durch kleine und mittelständische Betriebe dominiert. Die schwächeren norwegischen Arbeitgeberverbände mussten öfter um staatliche Einmischung bitten. Laut Sejersted (1993) ist das Fehlen eines starken norwegischen Bürgertums ursächlich dafür, dass der Staat die Lücke füllen und als Kapitalgeber und Agent industrieller Modernisierung auftreten musste (vgl. Mjøset et al. 1990: 67). Dass der schwedische Staat an der Gestaltung der industriellen Beziehungen weniger stark beteiligt war, hängt sicherlich auch mit der Tatsache zusammen, dass der Organisationsgrad sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber höher war als in Norwegen. Wie wir gesehen haben, bedeutete die Existenz starker Gewerkschaftsklubs in Schweden, dass Betriebsräte stärker als in Norwegen als mögliche Konkurrenz zu den bereits etablierten Strukturen gesehen wurden. Dass die Arbeitgeber sie zur Spaltung der Arbeiterklasse verwenden würden, galt den schwedischen mehr als den norwegischen Gewerkschaftern als Gefahr. Es ist anzunehmen, dass die unterschiedliche Stärke des

schwedischen und norwegischen Bürgertums beziehungsweise der Arbeitgeberverbände dabei eine Rolle spielt. Es gibt unterschiedliche Meinungen zu der Frage, ob die Zentralisierung der schwedischen Gewerkschaften, also auch der Zusammenschluss verschiedener Berufsgruppen in Industrieverbänden, defensiver oder offensiver Natur war (vgl. Fulcher 1988). Zwischen der Zentralisierung der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände bestand sicherlich eine Wechselwirkung, allerdings hat Fulcher (1988) vermutlich Recht mit der Annahme, dass der gut organisierte Arbeitgeberverband den Gewerkschaften häufig keine andere Wahl gelassen hat, als verstärkt zusammen zu arbeiten. Wahrscheinlich konnten sich die schwedischen Gewerkschaften im Kampf gegen die mächtigen Arbeitgeber weniger interne Differenzierung ‚leisten‘ und waren deshalb gezwungen, sich früher für das Industrieverbandsprinzip zu entscheiden und auf Versuche, die Angestellten zu organisieren, zu verzichten.

Streeck und Hassel (2003) vergleichen die Gewerkschaften unterschiedlicher Länder in Bezug auf ihre politische Einheit und den Grad ihrer Politisierung und ordnen die Gewerkschaften Schwedens und Norwegens als sowohl stark politisiert, aber auch als politisch sehr einheitlich ein. Daran anknüpfend lässt sich feststellen, dass die politische Einheitlichkeit der frühen norwegischen Gewerkschaften höher war als die der schwedischen Gewerkschaften, da es keine relevante syndikalistische Opposition außerhalb der Gewerkschaften gab. Trotz der Tatsache, dass die NLO der NAP bis heute nahe steht, gelang es darüber hinaus den norwegischen Gewerkschaften auch Teile der Bevölkerung zu organisieren, die nicht der klassischen sozialdemokratischen Klientel angehören. Der Grad der Politisierung war und ist sicherlich in den Gewerkschaftsbewegungen beider Länder hoch. Bei einem Vergleich helfen jedoch möglicherweise die von Hyman (2001) verwendeten Unterscheidungen. Nach Hyman (ebd.) sind für alle Gewerkschaften drei Identitätsmodelle von Bedeutung: Zum einen ihr Wesen als antikapitalistische Klassenorganisation, zum anderen ihre Bedeutung für die gesellschaftliche Integration und schrittweise Verbesserung der sozialen Verhältnisse der gesamten Bevölkerung und zum dritten ihr Wesen als Markt-Akteur im Spiel der Kräfte von Angebot und Nachfrage. Eine mögliche These ist, dass in den norwegischen Gewerkschaften länger als in den schwedischen Gewerkschaften die Identität als kämpferische Klassenorganisation im Vordergrund stand, während in den schwedischen Gewerkschaften bereits nach dem misslungenen Generalstreik von 1909 diejenige Strömung an Bedeutung gewann, welche eine weitere Zuspitzung des Klassenkampfes vermeiden und zur gesellschaftlichen Integration beitragen wollte. Über die Jahrzehnte betrachtet scheint es so, als hätten die schwedischen Gewerkschaften stärker darauf gesetzt, über ihren höheren Organisationsgrad ihre Marktmacht auszuspielen und über ihre Verbindung zur

Sozialdemokratie auf die Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse Einfluss zu nehmen, als beispielsweise antikapitalistische Propaganda zu betreiben. In Hymans Dreieck von ‚Klasse – Gesellschaft – Markt‘ tendieren die schwedischen Gewerkschaften also möglicherweise stärker zu Gesellschaft und Markt als dies bei den norwegischen Gewerkschaften der Fall ist, welche die Auseinandersetzungen um Betriebsdemokratie und die Organisation der Angestellten immer wieder in Zusammenhang mit ihrem grundsätzlichen Antikapitalismus stellten.

Andererseits ist diese These nicht ohne Widersprüche, denn wie bereits erwähnt sind die Klassengegensätze in Schweden zumindest ‚an sich‘ stärker ausgeprägt als in Norwegen (vgl. Esping-Andersen 1985). Die schwedischen Gewerkschaften haben daher sicherlich auch als Klassenorganisation eine wichtige Rolle gespielt. Dass die norwegische Arbeiterklasse lange Zeit durch linke Strömungen dominiert wurde, welche stärker als die schwedischen Gewerkschafter versuchten, die Angestellten von ihrer Zugehörigkeit zur Arbeiterklasse zu überzeugen, muss nicht unbedingt heißen, dass das Klassenbewusstsein in Schwedens Arbeiterklasse weniger stark ausgeprägt war. Allerdings scheint es so zu sein, dass unter den Angestellten in Schweden stärker als in Norwegen eine unabhängige Identität vorhanden war, die vermutlich auf einer älteren Konzeption des ‚Angestelltenstandes‘ basierte (vgl. von Beyme 1977: 44f., Eriksson 1998). Für Norwegen schrieb schon Edvard Bull (1969: 82), dass die Angestelltenschaft nicht nur ein spätes historisches Phänomen sei, sondern auch selten politisch selbständig aufgetreten sei und sich politisch wenig festgelegt habe. Es war daher möglicherweise einfacher, die norwegischen Angestellten in den Arbeitergewerkschaften zu organisieren. Darüber hinaus muss festgestellt werden, dass die norwegischen Gewerkschaften mit ihrer klassenkämpferischen Rhetorik früh eine Rolle als Modernisierer der gesamten Gesellschaft verknüpften. Die Schriften Alfred Madsens (1919, 1920) zeigen, dass die Sozialisierungsdebatte in Norwegen stark durch Vorstellungen einer „wissenschaftlicheren Produktion“, die Wohlstand für alle ermöglichen sollte, geprägt war. Betriebsdemokratie wurde als Element der Modernisierungs- und Produktivitätsstrategie gesehen, die schon früh durch die norwegischen Gewerkschaften und die NAP verfolgt wurde und die sich auch in der Politik des Staates früh niederschlug. Diese frühe Rolle der Gewerkschaften hängt möglicherweise ebenfalls mit der Abwesenheit eines als Modernisierer fungierenden Bürgertums zusammen, allerdings auch mit dem Kampf um die politische Unabhängigkeit Norwegens, welche eine Modernisierung des Landes erforderlich machte (vgl. Sejersted 1993, 2011).

Es bleibt also eine offene Frage, ob die Klassengegensätze in Norwegen oder in Schweden ‚für sich‘ stärker ausgeprägt waren, ob also die Politisierung in den norwegischen oder schwedischen Gewerkschaften höher war. Anzunehmen ist zumindest, dass die unterschiedliche Stärke der politischen Flügel der frühen norwegischen und schwedischen Gewerkschaftsbewegungen mit den jeweiligen Machtverhältnissen in den beiden Ländern zusammenhängt. Die mächtigeren Gegner der schwedischen Gewerkschaften haben ohne Zweifel eine wichtige Rolle gespielt und tun dies bis heute. Trotz der Tatsache, dass sich viele Bedingungen geändert haben, ist insgesamt davon auszugehen, dass die historisch aus den Konflikten um die gewerkschaftliche Einheit gewachsenen Institutionen sich bis heute auf die Verhältnisse in beiden Ländern auswirken.

Abkürzungsverzeichnis
(alphabetisch geordnet)

CA	Zentraler Arbeitgeberverband (ab 1918 Mitglied des SAF)
DACO	Schwedische Zentralorganisation der Angestellten im privaten Sektor (ab 1944 Zusammenschluss mit der TCO zur ‚neuen‘ TCO)
EL	Norwegischer Landesverband der Beamten
FSO	Norwegische Zentralorganisation der Angestellten
HK	Norwegischer Handels- und Büroangestelltenverband
KTL	Norwegischer Kommunaler Landesverband der Angestellten
NAF/NHO	Norwegischer Arbeitgeberverein
NAP	Norwegische Arbeiterpartei
NKF	Norwegischer Kommuneverband
NLO	Norwegische Landesorganisation (Gewerkschaftsbund)
NSF	Norwegischer Straßenbahnverband
SAC	Zentralorganisation schwedischer Arbeiter (syndikalistischer Gewerkschaftsbund)
SAF	Schwedischer Arbeitgeberverein
SAP	Schwedische Arbeiterpartei
SCO	Schwedische Zentralorganisation der ‚Staatsdiener‘ (niedere Angestellte)
SKTF	Schwedens Kommunalangestelltenverband
SLO	Schwedische Landesorganisation (Gewerkschaftsbund)
SR	Schwedischer Reichsverband der höheren Staatsangestellten
STAFO	Norwegischer Verband der niederen Staatsangestellten
TCO	Schwedische Zentralorganisation der Angestellten
VF	Schwedischer Werkstattverein (ab 1917 Mitglied des SAF)
YH	Norwegischer Landesverband der Berufsverbände

Literatur

Anker-Ording, Aake, 1966: Betriebsdemokratie in Norwegen. Weg zur sozialistischen Gesellschaft. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Bean, Ron, 1994: Comparative Industrial Relations. An introduction to cross-national perspectives. London: Routledge.

Berntsen, Harald, 2011: Fagopposisjonen av 1911 og dens aktualitet i dag. Vortrag auf dem LO-Jubiläumsseminar am 10. November 2011 in Trondheim.

Bjørnson, Øyvind, 2003: Kamp og krise: Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sector 1900 – 1940. S. 45-108 in: Jan Heiret, Olav Korsnes, Knut Venneslan und Øyvind Bjørnson (Hg.): Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget.

Bjørgum, Jorunn, 1976: Fagopposisjonen av 1911, Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie 1/1976: 63-131.

Bjørgum, Jorunn, 1999: Syndikalismen i Norge, Arbejderhistorie 2/1999, 52-66.

Bjørnhaug, Inger, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen und Hans-Jakob Ågotnes, 2000: Solidaritetens grenser. Tariffpolitiske betraktninger i et hundreårsperspektiv, S. 17-126 in: Inger Bjørnhaug, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen und Hans-Jakob Ågotnes (Hg.): I rettferdighetens navn. LO 100 år – historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg, Oslo: Akribe.

Bjørnhaug, Inger und Terje Halvorsen, 2009: Medlemsmakt og samfunnansvar. Bind 2. LOs historie 1935-1969. Oslo: Pax forlag.

Bull, Edvard, 1982: Norsk arbeiderbevegelse i krise. Oslo: Cappelen.

Bull, Edvard, 1969: Sozialgeschichte der norwegischen Demokratie. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.

Bull, Edvard, 1960: Die norwegische Gewerkschaftsbewegung. Köln: Bund-Verlag.

Byrkjeflot, Haldor, Sissel Myklebus, Christine Myrvang und Francis Sejersted, 2001: The Democratic Challenge to Capitalism: Management and Democracy in the Nordic Countries. Oslo: Fagbokforlaget.

Den skandinaviske arbeiderkongress, 1920: Referat fra forhandlingene.

Drosdowski, Günther, Werner Scholz-Stubenrecht und Matthias Wermke (Hg.), 1997: DUDEN. Fremdwörterbuch. 6., auf der Grundlage der amtlichen Neuregelung der deutschen Rechtschreibung überarbeitete und erweiterte Auflage. Mannheim: Dudenverlag.

Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes, Jon M. Hippe (Hg.), 2007: Hamskifte. Den norske modellen i endring. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Dølvik, Jon Erik, 2007: The Nordic regimes of labour market governance: From crisis to success-story?, Fafo-paper 2007:07, Oslo: Allkopi AS.

Dølvik, Jon Erik und Torgeir Aarvaag Stokke, 1998: Norway: The Revival of Centralized Concertation, S. 118-145 in: Anthony Ferner und Richard Hyman (Hg.): Changing Industrial Relations in Europe.

Dybdahl, Vagn, 1975: Industrialisering og Folkestyre. Copenhagen: Gyldendal.

Elvander, Nils, 1979: Scandinavian Social Democracy: Its Strength and Weakness. Skrifter rörande Uppsala universitet. Uppsala: Borgströms Tryckeri AB.

Elvander, Nils, 1990: Incomes policies in the Nordic countries, in: International Labour Review 129(1): 1-21.

Ekdahl, Lars, 2001: Tysk flyktning og svensk modell. Vol. 1 in Mot en tredje väg. En biografi över Rudolf Meidner. Lund: Arkiv förlag.

Eriksson, Arne H., 1998: De yttre gränserna. Facklig särorganisering av arbetare og tjänstemän, S. 51 – 77 in: Klas Åmark (Hg.): Solidariteten gränser. LO och industriförbundsfrågan 1900 – 1990. Stockholm: Atlas.

Erixon, Lennart, 2010: The Rehn-Meidner model in Sweden: Its rise, challenges and survival, Journal of Economic Issues XLIV(3): 677-715.

Esping-Andersen, Gøsta, 1985: Politics Against Markets. The Social Democratic Road to Power. Princeton: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gøsta, 2000: Three Worlds of Welfare Capitalism, S. 154-169 in: Christopher Pierson und Francis G. Castles (Hg.): The Welfare State Reader. Cambridge: Policy Press.

Fivelsdal, Egil, 1964: Funksjonærenes syn på faglige og politiske spørsmål: en intervjuundersøkelse. Oslo: Universitetsforlaget.

Fulcher, James, 1988: On the explanation of industrial relations diversity: Labour movements, employers and the state in Britain and Sweden, British Journal of Industrial Relations 26(2): 246-274.

Hammarström, Olle und Tommy Nilsson, 1998: Employment relations in Sweden, S. 224-248 in: Greg J. Bamber und Russel D. Lansbury (Hg.): International & Comparative Employment Relations. London: SAGE Publications.

Heilmann, Joachim, 1991: Der schwedische Weg zur Demokratie am Arbeitsplatz. Zur jüngeren Geschichte des Mitbestimmungsgesetz von 1976, Archiv für Sozialgeschichte 31: 197-216.

Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Venneslan und Øyvind Bjørnson, 2003: Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget.

- Heiret, Jan, 2003a: Samarbeid og statlig styring 1945 – 1977, S. 109-176 in: Jan Heiret, Olav Korsnes, Knut Venneslan und Øyvind Bjørnson (Hg.): Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, Jan, 2003b: Et nasjonalt system i en internasjonal verden 1978 – 2000, S. 177-246 in: Jan Heiret, Olav Korsnes, Knut Venneslan og Øyvind Bjørnson (Hg.): Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget.
- Heiret, Jan und Ole Johnny Olsen, 2010: Revitalisering av fagbevegelsen – internasjonale impulser og norsk arbeidslivsforskning, S. 33-51 in: Arbeiderhistorie – Årbok for arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek. Oslo: LO media.
- Hjellum, Torstein, 1999: Antikommunisme. Vorlesungsnotizen Herbst 1999, Online-Dokument: <http://folk.uib.no/sspth/Antikommunisme.htm>, Stand: 20.07.2012.
- Hyman, Richard, 2001: Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society. London: SAGE Publications.
- Johansson, Alf. O., 2000: Solidaritet på markedets betingelser. Framveksten av en solidarisk lønnspolitikk i Norge, S. 177-212 in: Inger Bjørnhaug, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen und Hans-Jakob Ågotnes (Hg.): I rettferdighetens navn. LO 100 år – historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg, Oslo: Akribe.
- Kan, Aleksandr Sergeevič, 1978: Geschichte der skandinavischen Länder. (Dänemark, Norwegen, Schweden). Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Kautto, Mikko, Matti Heikkilö, Bjørn Hvinden, Staffan Marklund und Niels Ploug (Hg.), 1999: Nordic Social Policy: Changing Welfare States. London und New York: Routledge.
- Kilander, Svenbjörn, 1981: Censur och propaganda. Svensk informationspolitik under 1900-talets första decennier. Acta Universitatis Upsaliensis. Studia Historica Upsaliensia 121. Stockholm: LiberTryck.
- Kilbom, Karl, 1954: I hemligt uppdrag. Ur mitt livs äventyr II. Andra upplagan. Stockholm: Rydahls Boktryckeri Aktiebolag.
- Kjellberg, Anders, 1981: Från industriell demokrati till medbestämmande. Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia 21-22: 53-82.
- Kjellberg, Anders, 1988: Svensk fackföreningsrörelse ur internationellt perspektiv, S. 85-96 in: Lars Olsson und Christer Hult (Hg.): Arbetets historia 2, Arbetshistoriska seminariet, Historiska institutionen, Lunds universitet.
- Kjellberg, Anders, 1998: Sweden: Restoring the Model? S. 74-117 in: Anthony Ferner and Richard Hyman (Hg.): Changing Industrial Relations in Europe. Oxford: Blackwell.
- Kjellberg, Anders, 1999: Fagorganisering i Norge og Sverige i et internasjonalt perspektiv, S. 56-83 in: Arbeiderhistorie. Årbok for Arbeiderbevelsens Arkiv og Bibliotek. Tema LO 100 år. Oslo: LO media.

Kjellberg, Anders, 2000: Arbetsgivarstrategier i Sverige under 100 år, S.155-284 in: Carsten Strøby Jensen (Hg.), Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiverorganisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark, København: Nordisk Ministerråd.

Kjellberg, Anders, 2009a: The Swedish Ghent system and trade unions under pressure, *Transfer* 3-4: 481-504.

Kjellberg, Anders, 2009b: Industrial relations foresight for Sweden: Presentation of results and comments. Lund University: Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility. Research Reports 2009:1.

Knutsen, Paul, 1994: Korporatisme og klassekamp: Studier i forholdet mellom Norsk arbeidsgiverforening, fagbevegelsen og statsmakten, 1915-1928. Det historisk-filosofiske fakultet, Universitetet i Oslo.

Korpi, Walter, 1978: *The Working Class in Welfare Capitalism. Work, Unions and Politics in Sweden*. London: Routledge & Kegan Paul.

Korsnes, Olav, 2003: Arbeidslivsrelasjoner – et historisk-sosiologisk perspektiv, S. 17-43 in: Jan Heiret, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (Hg.): *Arbeidsliv, historie, samfunn*. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv. Bergen: Fagbokforlaget.

Lian, Ole Olsen, 1912: Før de vældige vandmasser ind i turbinrør! Rede auf dem 8. skandinavischen Arbeiterkongress in Stockholm, 2. September 1912, Online-Dokument: <http://virksommeord.uib.no/taler?id=75>, Stand: 20.07.2012, veröffentlicht auch auf S. 44-71 in: *Protokoll och berättelser vid åttonde skandinaviska arbetarkongressen, Stockholm 1913*.

Lindbom, Tage, 1938: *Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst*. Stockholm: Tiden.

Lundh, Christer, 1987: *Den svenska debatten om industriell demokrati 1919 – 1924*. I. Debatten i Sverige. Lund: Studentlitteratur.

LO und NAP, 1980: *Videreutvikling av bedriftsdemokrati. Utredning og innstilling fra en felleskomité mellom Landsorganisasjonen i Norge og Det Norske Arbeiderparti*. Oslo: Aktietrykkeriet.

Løken, Espen und Torgeir Aarvaag Stokke, 2009: *Labour relations in Norway*. Fafo-report 2009:33, Oslo: Allkopi AS.

Madsen, Alfred, 1919: *Industrielt selvstyre. Et indlæg i spørsmålet om arbejderkontrol*. Kristiania: Det norske Arbeiderpartis forlag.

Madsen, Alfred, 1920: *Raadssystemet og sosialiseringen*. Kristiania: Arbeiderpartiets og Landsorganisationens sosialiseringsskomite.

Marks, Gary, 1986: Neocorporatism and incomes policy in Western Europe and North America, *Comparative Politics* 18(3): 253-277.

Marx, Karl, 1972 [1890]: *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Dritter Band. Der Gesamtprozeß der kapitalistischen Produktion.* Berlin: Dietz Verlag.

Meidner, Rudolf, 2005: *Spelet om löntagarfonder.* Stockholm: Atlas.

Messel, Jan, 2000: "Vi er alle lønsmottakere". LO og funksjonærene 1945-1965, S. 241-256 in: Inger Bjørnhaug, Øyvind Bjørnson, Terje Halvorsen und Hans-Jakob Ågotnes (Hg.): *I rettferdighetens navn. LO 100 år – historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg,* Oslo: Akribe.

Messel, Jan, 2009: *LO og "de nye gruppene".* Konseptualisering av arbeidstakerne 1975 – 1989. Avhandling for ph.d-graden. Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH). De humanistiske fakultet. Universitetet i Oslo.

Moog, Anna-Elisabeth, 1965: *Die Arbeitergewerkschaften in Schweden. Geschichte und Problematik. Inaugural-Dissertation zur Erlangung des Grades eines Doktors der wirtschaftlichen Staatswissenschaften durch die Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.*

Mjøset, Lars, Rune Skarstein, Ådne Cappelen und Jan Fagerberg, 1990: *The Decline of Social Democratic State Capitalism in Norway,* *New Left Review* #181 May-June: 60-94.

Myrdal, Hans-Göran, 1981: *Collective wage-earner funds in Sweden. A road to socialism and the end of freedom of association,* *International Labour Review* 120(3): 319-334.

Myrvang, Christine, 2001: *West of Eden – Norwegian industry in the shadow of Swedish grandeur 1914 to 1940,* S. 151-178 in: Byrkjeflot, Haldor, Sissel Myklebus, Christine Myrvang und Francis Sejersted (Hg.): *The Democratic Challenge to Capitalism: Management and Democracy in the Nordic Countries.* Oslo: Fagbokforlaget.

Nelander, Sven, 2004: *The trade union as a people's movement. Bericht des schwedischen Gewerkschaftsbundes, Abteilung für Lohn- und Wohlfahrtspolitik,* Online-Dokument: [http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/7D0C58560335277AC1256EB8004C139C/\\$file/thetradeunion_nelander.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/7D0C58560335277AC1256EB8004C139C/$file/thetradeunion_nelander.pdf), Stand: 20.07.2012.

Nergaard, Kristine, 2010: *Fagorganisering i Norden. Status og utviklingstrekk. Fafo-notat 2010:25.* Oslo: Allkopi AS.

Nergaard, Kristine und Torgeir Aarvaag Stokke, 2006: *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005, Fafo-rapport 518.* Oslo: Allkopi AS.

Nergaard, Kristine und Torgeir Aarvaag Stokke, 2007: *Har den norske forhandlingsmodellen overlevd?,* S. 39-68 in: Dølvik, Jon Erik, Tone Fløtten, Gudmund Hernes, Jon M. Hippe (Hg.): *Hamskifte. Den norske modellen i endring.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

NLO, 1944: *Framtidens Norge. Retningslinjer for gjenoppbyggingen.* Stockholm: Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon. Norsk Sjømannsforbund.

Olsen, Ole Johnny, 1984: *Makt og motstand. En studie av bedriftsorganisasjon og fagorganisasjon ved Eidanger Salpeterfabriker 1945 – 1970.* Hovedoppgave, Sosiologisk Institutt Universitetet i Bergen.

Olsen, Ole Johnny, 1985: Makt mot klassesolidaritet. Om streiken på Torp Bruk i 1954 og hvordan støtte til den ble forhindret, *Tidskrift for arbeiderbevegelsens historie* 2: 157-169.

Olstad, Finn, 2009: Med knyttet neve. LOs historie. Bind I. 1899 – 1935. Oslo: Pax Forlag.

Olstad, Finn, 2010: Frihetens århundre. Norsk historie gjennom de siste hundre år. Oslo: Pax Forlag.

Rehn, Gösta und Birger Viklund, 1990: Changes in the Swedish Model, S. 300-325 in: Baglioni, Guido und Colin Crouch (Hg.): *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*. London: SAGE Publications.

Rothstein, Bo, 1992: *Den korporative staten*. Stockholm: Norstedts.

Rokkan, Stein, 1987 [1966]: Numerisk demokrati og korporativ pluralisme: To beslutningskanaler i norsk politikk, in: Stein Rokkan: *Stat, nasjon, klasse. Essays i politisk sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.

Rokkan, Stein, 2000: *Staat, Nation und Demokratie in Europa. Die Theorie Stein Rokkans aus seinen gesammelten Werken*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

SAP, 1920: Protokoll från Sverges Socialdemokratiska Arbetarpartis congress 8-15 februari 1920.

Schiller, Bernt, 1967: *Storstrejken 1909. Förhistoria och orsaker*. Göteborg: Elanders Boktryckeri.

Schiller, Bernt, 1974: *LO, paragraf 32 och företagsdemokratien*. Stockholm: Prisma.

Seip, Jens Arup, 1963: *Fra embedsmannsstat til ettpartistat og andre essays*. Oslo: Universitetsforlaget.

Sejersted, Francis, 1993: Den norske "Sonderweg", S. 163-206 in: Francis Sejersted: *Demokratisk kapitalisme*. Oslo: Universitetsforlaget.

Sejersted, Francis, 2000: Kapitalisme og demokrati. En sammenlikning av næringslivsledelsens legitimitetsgrunnlag i Sverige og Norge, in: Francis Sejersted: *Norsk idyll?* Oslo: Pax forlag.

Sejersted, Francis, 2001: *Capitalism and Democracy: A Comparison between Norway and Sweden*, S. 87-120 in: Haldor Byrkjeflot, Sissel Myklebus, Christine Myrvang und Francis Sejersted (Hg.): *The Democratic Challenge to Capitalism: Management and Democracy in the Nordic Countries*. Oslo: Fagbokforlaget.

Sejersted, Francis, 2011: *The Age of Social Democracy. Norway and Sweden in the Twentieth Century*. Princeton: Princeton University Press.

Slagstad, Rune, 2001: *De nasjonale strateger*. Oslo: Pax forlag.

SLO, 1946: Protokoll fört vid representantskapets sammanträde 21-22 aug 1946.

SOU, 1923: Statens officiella utredningar. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.

Socialdemokraterna & Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek (Hg.), 2001: Socialdemokratis Program 1897 till 1990, Stockholm, Online-Dokument: http://www.arbark.se/pdf_wrd/parti_program_pdf.pdf (Stand 20.07.2012)

Stenlås, Niklas, 2001: The Rise of Political Activism in Scandinavian Big Business 1900 – 1950, S. 265-290 in: Haldor Byrkjeflot, Sissel Myklebus, Christine Myrvang und Francis Sejersted (Hg.): The Democratic Challenge to Capitalism: Management and Democracy in the Nordic Countries. Oslo: Fagbokforlaget.

Stokke, Torgeir Aarvaag, 2000: Norske arbeidsgiverorganisasjoner – stabil sentralisering? S. 9-82 in: Carsten Strøby Jensen (Hg.), Arbejdsgivere i Norden. En sociologisk analyse af arbejdsgiver-organisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark, København: Nordisk Ministerråd.

Stokke, Torgeir Aarvaag, 2008: The Anatomy of the Two-tier Bargaining Models, European Journal of Industrial Relations 14(1): 7-24.

Stokke, Torgeir Aarvaag und Christer Thornqvist, 2001: Strikes and Collective Bargaining in the Nordic Countries, European Journal of Industrial Relations 3: 245-267.

SNL (Store Norske Leksikon), 2012a: Faglig-politisk samarbeid, Online-Dokument: http://snl.no/faglig-politisk_samarbeid, Stand: 20.07.2012.

SNL (Store Norske Leksikon), 2012b: Bedriftsdemokrati, Online-Dokument: <http://snl.no/bedriftsdemokrati>, Stand: 20.07.2012.

Stråth, Bo, 2001: Nordic Capitalism and Democratisation, S. 51-86 in: Haldor Byrkjeflot, Sissel Myklebus, Christine Myrvang und Francis Sejersted (Hg.): The Democratic Challenge to Capitalism: Management and Democracy in the Nordic Countries. Oslo: Fagbokforlaget.

Streeck, Wolfgang, 1993: Die traditionellen Grundlagen interessenpolitischer Organisierung: Klasse, Beruf, Unternehmen, S. 41-68 in: Burkhard Strümpel und Meinhold Dierkes (Hg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik, Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Streeck, Wolfgang, 2005: The Sociology of Labor Markets and Trade Unions. S. 254-283 in: Neil J. Smelser and Richard Swedberg (Hg.): The Handbook of Economic Sociology: Second Edition, Princeton: Princeton University Press.

Streeck, Wolfgang, 2010: E Pluribus Unum? Varieties and Commonalities of Capitalism. MPIfG Discussion Paper 10/12.

Streeck, Wolfgang und Anke Hassel, 2003: Trade Unions as Political Actors, S. 335-365 in: John T. Addison and Claus Schnabel (Hg.): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Svenska Metallindustriarbetarförbundet, 1922: Svensk industriarbetarförbundets verksamhetsberättelse 1922.

Tranmæl, Martin, 1911: De faglige kampmidler og organisasjonsformer. Vortrag im Trondheimer Arbeiterverein.

Tranmæl, Martin, 1917: Under knyttnevemerket. Ny tid 3. August 1917.

Von Beyme, Klaus, 1977: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern. München: Piper.

Åmark, Klas, 1998: Solidariteten gränser. LO och industriförbundsfrågan 1900 – 1990. Stockholm: Atlas.

Hiermit versichere ich an Eides Statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne die Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten und nicht veröffentlichten Schriften entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form oder auszugsweise im Rahmen einer anderen Prüfung noch nicht vorgelegt worden.

Köln, 02.08.2012