

Die Organisierung von Angestellten im DGB

Die Sozialstruktur der Angestellten

Ein typisches Phänomen des Wandels der Beschäftigtenstruktur in der Bundesrepublik ist der ständig wachsende Anteil der Angestellten an den abhängig Beschäftigten. Während der Anteil der Arbeiter zwischen 1960 und 1973 von 62,3 Prozent auf 54,1 Prozent (absolut 1973: 12 209 000) und der Anteil der Beamten von 7,2 Prozent auf 9,3 Prozent (absolut 1973: 2 100 000) anstieg, vergrößerte sich im gleichen Zeitraum der Anteil der Angestellten von 30,4 Prozent auf 36,6 Prozent (absolut 1973: 8 255 000)¹. 1990 wird das Zahlenverhältnis „Angestellte zu Arbeiter“ fast 1:1 sein².

An diesem Entwicklungstrend nehmen kaufmännische und technische Angestellte in unterschiedlicher Weise teil. Seit 1950 haben die in technischen Berufen beschäftigten Angestellten um 186 Prozent zugenommen, während sich die Zahl der Angestellten in kaufmännischen und Verwaltungsberufen um 94 Prozent vergrößert hat. Dennoch stellen die kaufmännischen und Verwaltungsangestellten mit 6 235 200 gegenüber 1 430 400 Angestellten in technischen Berufen immer noch die bei weitem größte Gruppe dar³. Vor dem Hintergrund

arbeitsorganisatorischer und technischer Änderungen insbesondere im Bereich der Büro- und Verwaltungsberufe muß davon ausgegangen werden, daß sich der Beschäftigtenstand in diesen Arbeitsbereichen nur noch unwesentlich vergrößern wird. Demgegenüber wird die Nachfrage nach den Trägern technischer Qualifikationen voraussichtlich weiter anhalten, was einen weiteren Anstieg der Zahl der technischen Angestellten bedeutet.

Ein charakteristisches Merkmal der Sozialstruktur der Angestellten ist der hohe Anteil weiblicher Erwerbstätiger. Mit 49 Prozent im Angestelltenbereich gegenüber 28 Prozent im gewerblichen Bereich war der Anteil der Frauen in den Angestelltenberufen überdurchschnittlich hoch. Von den weiblichen Angestellten sind 95 Prozent in Büro-, Verwaltungs- und Handelsberufen tätig. Das sind etwa $\frac{3}{5}$ aller kaufmännischen und Verwaltungsangestellten. Nur 5 Prozent der weiblichen Angestellten üben technische Berufe aus. Besonders hohe Frauenanteile sind in den Berufen Sekretärinnen, Steno-, Phono- und Datentypisten mit 96 Prozent sowie Rechnungskaufleuten und Kassierern mit 64 Prozent zu verzeichnen. Im Handel (Verkäufer, Groß-, Einzelhandelskaufleute) beträgt der Anteil etwa 62 Prozent, bei den Bürofach- und Bürohilfskräften einschließlich der Industriekaufleute 54 Prozent und im Bank- und Versicherungsgewerbe fast 40 Prozent⁴.

Die „Schonzeit“ für Angestellte ist vorbei

Das zunehmende zahlenmäßige Gewicht der Angestellten, das als Indiz für die wachsende Bedeutung der angestelltenintensiven Dienstleistungsbereiche und für einen strukturellen Wandel innerhalb der industriellen Branchen (Zunahme technisch-wissenschaftlicher Qualifikationen, Ausweitung industrieller Verwaltungstätigkeiten) gelten kann, hat in den fünfziger Jahren in der soziologischen Diskussion die Vision einer durch den Interessengegensatz von Arbeit und Kapital nicht mehr geprägten „Dienstleistungsgesellschaft“ genährt, in der der konfliktbereite Arbeiter entsprechend der zunehmenden Bedeutungslosigkeit des Fertigungssektors für die Beschäftigung nur noch eine untergeordnete soziale Funktion einnimmt⁵. Die vergleichsweise günstigen Arbeitsbedingungen der Angestellten und nicht zuletzt ihre Distanz zu den Gewerkschaften trugen weiter dazu bei, daß die Angestellten, häufig mit dem Attribut „Kopfarbeiter“ oder „geistige Arbeiter“ versehen, in den Ideen von einer „klassenlosen Einheitsgesellschaft“ eine zentrale Rolle spielten.

Der seit etwa Anfang der sechziger Jahre verstärkte Einsatz neuer Technologien im Büro- und Verwaltungsbereich räumte zwar mit den Theorien von der besonderen Rolle der Angestellten auf, er änderte aber zunächst kaum etwas an der distanzierten Haltung der Angestellten zu den Gewerkschaften. Das ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, daß trotz massiver Veränderungen in den Tätigkeitsstrukturen und in den Qualifikationsanforderungen die im Angestelltenbereich anfallenden Tätigkeiten nur durch den weiteren zahlenmäßigen Anstieg des Angestelltenpersonals bewältigt werden konnten. Insbesondere den kaufmännischen Angestellten bot sich aufgrund ihrer sehr breit angelegten beruflichen Ausbildung die Möglichkeit, bei drohendem Arbeitsplatz- oder Besitzstandsverlust einen gleichwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb oder in einer anderen Branche zu erhalten⁶.

Diese Situation hat sich in den siebziger Jahren grundlegend zu wandeln begonnen. Als ein alarmierender Indikator spricht die hohe Arbeitslosigkeit bei Angestellten dafür, daß durch

4 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Ihre berufliche Zukunft, Informationen für Arbeitnehmer in kaufmännischen Berufen, Büroberufen, Verwaltungsberufen, Heft 15, Frankfurt 1977, S. 5.

5 Vgl. dazu die interessanten Ausführungen in: Ulf Kadritzke, Angestellte - Die geduldeten Arbeiter, Frankfurt/Köln 1975.

6 Vgl. hierzu das RKW-Projekt A 100 von Jochen Fuhrmann, Fördernde und hemmende Momente der Betriebsmobilität bei Angestellten, Berlin 1970.

den Einsatz technischer Arbeitsmittel und arbeitsorganisatorischer Veränderungen die Nachfrage nach Angestelltenqualifikationen erheblich eingeschränkt worden ist. Während im September 1967 der Anteil der arbeitslosen Angestellten an allen Angestellten nur 0,7 Prozent betrug und weit unter der durchschnittlichen Arbeitslosenquote lag, waren es im September 1975 bereits 3,3 Prozent. Bei den Arbeitern stieg die Arbeitslosenquote im gleichen Zeitraum von 2,2 Prozent auf 5,4 Prozent an. Im November 1976 war schließlich die Arbeitslosigkeit der Angestellten ebenso hoch wie die der Arbeiter: Sowohl bei den Arbeitslosen als auch bei den Beschäftigten betrug der Angestelltenanteil 39 Prozent. Damit ist die den DGB-Gewerkschaften vorgeworfene Nivellierung der Angestellten durch die soziale Entwicklung selbst vollzogen worden. Die sich verschärfenden beruflichen und sozialen Probleme der Angestellten dokumentieren treffend den Vergesellschaftungsprozeß des Arbeitnehmers in der Bundesrepublik.

Die Angestellten stehen seit einigen Jahren im Mittelpunkt der Rationalisierungsstrategien der Unternehmer. Insbesondere im „tertiären“ Sektor (Handel, Banken, Versicherungen, private und öffentliche Dienstleistungen) werden noch beträchtliche Rationalisierungspotentialen vermutet. Während sich die Arbeitsproduktivität im „sekundären“ Sektor zwischen 1950 und 1970 mehr als verdreifacht hat, wuchs sie im „tertiären“ Sektor um 70 Prozent⁷. Eine Leistungssteigerung von 300 bis 400 Prozent im Bereich der Bürotätigkeiten wird von den Unternehmensberatungen anvisiert. Das zentrale Rationalisierungsmittel der Unternehmen wird immer mehr die „Elektronische Datenverarbeitung“ (EDV). Waren noch vor wenigen Jahren die Bereiche der massenhaften Datenverarbeitung (Lohn- und Gehaltsabrechnung, Personalwesen, Finanz- und Kassenwesen der öffentlichen Hand, Bank-, Kredit- und Versicherungsgeschäfte) die traditionellen Einsatzbereiche der EDV, so scheint heute die Anwendungsmöglichkeit unbegrenzt. Rechnungsprüfung, Auftragseingangskontrolle, Kundenbetreuung im Verkauf, Lieferantenbetreuung im Einkauf, Kalkulation, Arbeitsvorbereitung und Konstruktion sind nur einige Beispiele. Die branchen- und betriebsgrößenunabhängigen Einsatzmöglichkeiten verdeutlichen die Anwendungsuniversalität der EDV darüber hinaus. Unüberschaubar und nur sehr unpräzise prognostizierbar sind die technologischen Entwicklungstendenzen in der EDV. Die steigenden Marktanteile für Mikroprozessoren scheinen einen Trend zur dezentralisierten Datenverarbeitung anzudeuten, die die zentralisierten einsetzbaren Universalrechner zumindest im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe verdrängen. Der mit der Weiterentwicklung der Halbleitertechnik verbundene Preisverfall macht den Einsatz der Mikro-Computer auch unter dem Kosten-Nutzen-Aspekt zunehmend attraktiver⁸. Eine typische Begleiterscheinung des Computer-Einsatzes ist die systematische Standardisierung und Normierung von Verwaltungsabläufen und Informationsprozessen. Die Zerlegung ehemals komplexer Arbeitsabläufe, die Aufstellung von Standardzeiten, die Realisierung neuer Führungstechniken und die Einführung von Leistungsanreizsystemen erinnern an den Siegeszug des Taylorismus im Produktionsbereich.

Die beruflichen Probleme der Angestellten

Für die Angestellten ergeben sich aus der Computerisierung des Büros je nach betrieblicher Position, beruflicher Qualifikation, Betriebsgröße und Branche unterschiedliche Probleme. Am stärksten sind ohne Zweifel die Angestellten, die Routinetätigkeiten verrichten, betroffen. Gerade in diesen Tätigkeitsfeldern ist der Anteil der weiblichen Angestellten besonders hoch. In den zentralen Schreibdiensten, in denen die in der Regel weiblichen Ange-

⁷ Martin Baethge u. a., *Produktion und Qualifikation*, Hannover 1974, Tabelle 3 im Anhang.

⁸ Vgl. hierzu die Ausführungen von Werner Oehl, *Technische Revolution im Büro*, in: *Die Quelle*, 29. Jahrgang, Heft 1, Januar 1978.

stellten nur noch Schreibtätigkeiten ausüben, deutet sich in Gestalt der Textautomaten und der unaufhaltsamen Programmierung der betrieblichen Korrespondenz das „klassische“ Schicksal aller hochstandardisierten und -mechanisierten Tätigkeiten an: die Übernahme durch automatische Maschinen⁹.

Auch im Handel, einem frauenintensiven Arbeitsbereich, vollzieht sich ein allmählicher Prozeß der Entfeminisierung. Der Konzentrationsprozeß im Einzelhandel und die Einführung von Selbstbedienungssystemen haben nicht nur das Arbeitsplatzangebot drastisch verringert, sondern der Ausbildungsberuf des Verkäufers wird zunehmend von Teilfunktionen abgelöst, die durch angelernte Arbeitskräfte ausgeführt werden können. Mit der Einführung automatischer Kassensysteme werden diese Arbeitskräfte wiederum zunehmend überflüssig¹⁰. Der hohe Betroffenheitsgrad der Handelsberufe durch die Arbeitslosigkeit ist ein Ausdruck für diese Entwicklung.

Doch nicht nur die überwiegend mit weiblichen Angestellten besetzten Tätigkeiten sind durch die Rationalisierung gefährdet. Auch die qualifizierte Sachbearbeitertätigkeit unterliegt einem strukturellen Wandel. Die Aufgaben der mittleren Sachbearbeiter, die aufgrund ihrer Berufskennntnisse und Erfahrungen früher erhebliche Dispositionsspielräume und eine realistische Hoffnung auf betrieblichen Aufstieg hatten, werden zunehmend vom Computer übernommen (Disponent, Buchhalter). Übrigbleiben häufig nur Zubringer- und Hilfstätigkeiten oder aber noch nicht programmierbare Aufgaben, die zu komplexen Tätigkeiten zusammengesetzt werden. Dieser Funktionszuwachs setzt in der Regel Kenntnisse voraus, die durch berufliche Erfahrung allein nicht kompensiert werden können. Damit wird die Bindung des Aufstiegs an ein höheres Niveau der außerbetrieblichen Ausbildung enger. Dem klassischen Aufstieg des kaufmännischen Angestellten ist eine frühe Grenze gesetzt¹¹. Eine Folge dieses strukturellen Wandels ist, daß in automatisierten Betrieben die Führungskräfte immer jünger werden. Diese Entwicklung richtet sich zugleich gegen die Angestellten, die aufgrund jahrelanger betrieblicher Zugehörigkeit eine Position in der mittleren Führungshierarchie besetzt haben. Die EDV vereinigt auf sich immer mehr kontrollierende und disziplinierende Funktionen. Sie intensiviert in erheblichem Umfang die Arbeit und diktiert das Arbeitstempo. Damit fallen zugleich wesentliche Funktionen des mittleren Führungspersonals im personalen Aufsichtssystem fort. Auch das „Middle-Management“ ist also durch die EDV bedroht.

Selbst die Angestelltengruppen, die aufgrund ihrer technisch-wissenschaftlichen Qualifikation die Träger des technischen Fortschritts sind, drohen auch dessen Opfer zu werden. Hat der Einsatz automatischer Zeichengeräte schon zu einer Verringerung des technischen Zeichenpersonals geführt, so verändert die EDV seit einiger Zeit die Anforderungsstruktur in einigen Bereichen der Ingenieurertätigkeit. Immer häufiger ist von dem Vordringen rechner-unterstützter Zeichensysteme (Computer aided design) zu hören. Im Computer sind Zeichnungen und Teilkonstruktionen gespeichert, die in Sekundenschnelle vom Konstrukteur abgerufen werden können. Im Dialog mit dem Computer können schon heute Zeichnungen neu konstruiert werden. Verschärftes Arbeitstempo und verminderte Kreativität und Eigeninitiative sind die Folge. Als weitaus schwerwiegenderes Problem stellt sich aber gegenwärtig den technisch-naturwissenschaftlichen Fachkräften der verstärkte Zwang, mit den immer schneller fortschreitenden natur- und ingenieurwissenschaftlichen Erkenntnissen Schritt zu halten. Die

⁹ Vgl. Ulrich Briefs, Systems and Workers - Perspektiven der elektronischen Datenverarbeitung und die zukünftige Lage der abhängig Beschäftigten, in: Data Exchange, Zeitschrift des Diebold Forschungsprogramms, Juli/August 1976, S. 25.

¹⁰ Vgl. Dieter Noth u. a., Angestellte — bevorzugte Objekte der neuen Rationalisierungswelle, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 6/1977.

¹¹ Eine detaillierte Darstellung der Veränderung der mittleren Sachbearbeitertätigkeit findet sich in Eberhard Fehrmann, Ulrike Metzner, a.a.O., S. 125 ff.

Weiterbildung als ein zentrales berufliches Anliegen dieser Arbeitnehmergruppe ist für viele immer noch ein Gebot der privaten Initiative. Das Tempo der gegenwärtig sich vollziehenden technologischen Entwicklung untergräbt zusehends die Bemühungen um eine langfristige Qualifikationssicherung.

Der Trend geht zur einheitlichen Interessenvertretung

Mit 1,5 Millionen Angestelltenmitgliedern in den Gewerkschaften und Industriegewerkschaften ist der Deutsche Gewerkschaftsbund die bei weitem größte Angestelltenorganisation der Bundesrepublik. Weit mehr Bedeutung kommt aber der Tatsache zu, daß im Gegensatz zu den ständischen Angestelltenorganisationen ein kontinuierlicher Anstieg der Angestelltenmitgliederzahlen zu verzeichnen ist. Allein seit 1970 konnten 500 000 neue Angestelltenmitglieder gewonnen werden. Die Deutsche Angestelltengewerkschaft konnte ihren Mitgliederhöchststand von 1967 mit 481 286 nie wieder erreichen und zählte 1975 nunmehr 470 446 Mitglieder¹². Dennoch kann das Ergebnis für den Deutschen Gewerkschaftsbund nicht zufriedenstellend sein. Mit einem Organisationsgrad von etwa 16 Prozent liegen die Angestellten weit unter dem Organisationsgrad der Arbeiter (ca. 40 Prozent). Die mangelnde Bereitschaft der Angestellten zur aktiven Beteiligung an der gemeinsamen gewerkschaftlichen Interessenvertretung wurde häufig mit dem Bewußtsein der Angestellten begründet, der sogenannten „Angestelltenmentalität“ oder dem „Angestelltenbewußtsein“. Diese Begriffe suggerieren die Vorstellung von einem einheitlichen Bewußtsein der Angestellten. Es gibt demgegenüber eine Fülle von Hinweisen, daß es innerhalb der Angestellten entsprechend ihrer unterschiedlichen beruflichen und sozialen Probleme auch unterschiedliche Vorstellungen und natürlich auch unterschiedlich ausgeprägte Vorbehalte gegen eine Mitgliedschaft in einer der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften gibt. Eine differenzierte Aufschlüsselung des Organisationsgrads verschiedener Angestelltengruppen liegt gegenwärtig noch nicht vor. Man kann jedoch davon ausgehen, daß der Organisationsgrad der technischen Angestellten mit etwa 520 000 weit über dem der kaufmännischen Angestellten liegt. Es ist weiterhin gesichert, daß die Angestellten in der Industrie eine höhere Organisationsbereitschaft zeigen als die Handels-, Bank- und Versicherungsangestellten.

Die unterschiedlichen Einstellungen der Angestelltengruppen spiegelt sich auch in den Ergebnissen einer vom Godesberger Infas-Institut durchgeführten Studie über das Angestelltenbewußtsein wider¹³. Bemerkenswert ist ohne Zweifel die gegenüber den kaufmännischen Angestellten positivere Haltung der technischen Angestellten zu den einheitsgewerkschaftlichen Positionen des DGB. Für die kaufmännischen Angestellten gilt vermutlich, was für alle Arbeitnehmergruppen zutrifft: je größer der Betrieb ist, um so größer ist auch der Zuspruch zu den DGB-Gewerkschaften. Die minderqualifizierten Angestellten sind nicht so hoch organisiert wie die Angestellten mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung in einer entsprechenden betrieblichen Position und — was damit zusammenhängt — Frauen sind relativ niedriger organisiert als Männer. Der hohe Anteil der Frauenerwerbstätigkeit im Angestelltenbereich ist sicherlich mitentscheidend für den niedrigen Organisationsgrad der Angestellten. Diese Aussage trifft beinahe ausschließlich den kaufmännischen Bereich. Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß die DAG überwiegend kaufmännische und Verwaltungsangestellte organisiert hat. Nur 13,2 Prozent ihrer Mitglieder gehören der Berufsgruppe „Technische Angestellte und Beamte“ an¹⁴. Bemerkenswert ist weiter, daß die weiblichen Angestellten in der DAG mit 163 537 Mitgliedern (1975) relativ stark repräsentiert sind. Die DAG hat ihre Ein-

12 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Informationen zur DAG, vervielfältigtes Manuskript, Düsseldorf 1976, S. 3.

13 Infas-Report, Angestelltenbewußtsein - Gesellschaftliche Orientierung, gewerkschaftliches Bewußtsein und die Sozialwahl 1974, Bonn-Bad Godesberg 1974 (unveröffentlicht).

14 DGB-Bundesvorstand, Informationen zur DAG, a.a.O., S. 8.

bußen nur unter den männlichen Angestellten zu verzeichnen, während bei den weiblichen Angestellten ein leichter Zuwachs stattgefunden hat¹⁵.

Für den DGB ist von Interesse, daß die am schwierigsten zu gewinnenden Gruppen unter den Angestellten die weiblichen Angestellten und die Angestellten in Leitungsfunktionen sind. Die technischen und auch die kaufmännischen Sachbearbeiter gehören zu den am stärksten organisierten Angestelltingruppen. Der beträchtliche Mitgliedergewinn unter den Angestellten im Handels-, Banken- und Versicherungsbereich, der sich in dem Mitgliederzuwachs der Gewerkschaft HBV niederschlägt, macht deutlich, daß selbst in den Branchen, in denen traditionell eine ablehnende Haltung gegenüber der einheitlichen Interessenvertretung vorherrscht, diese Vorurteile angesichts einer immer unsicherer und unplanbarer werdenden beruflichen Zukunft unaufhaltsam abgebaut werden. Eine vom DGB-Bundesvorstand durchgeführte Zwischenauswertung einer Fragebogenaktion im Sommer 1977 kam zu dem Ergebnis, daß die bei einem Großteil der Angestellten dominierende optimistische Einschätzung der Sicherheit des Arbeitsplatzes inzwischen weitverbreiteter Skepsis gewichen ist. Während die Repräsentativerhebung des Infas vor vier Jahren zu dem Ergebnis kam, daß noch etwa 40 Prozent der Angestellten eine positive Auswirkung des technischen Fortschritts erwarteten, gaben in der DGB-Befragung nur noch 16 Prozent der männlichen und nur 8 Prozent der weiblichen Angestellten eine solche Auffassung wider.

Die Integration der Angestellten in die einheitliche Interessenvertretung — eine gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe

Die besondere Bedeutung, die die Gewerkschaften und Industriegewerkschaften des DGB der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit beimessen, drückte sich in der einstimmigen Annahme des Antrags 278 auf dem 10. DGB-Bundeskongreß aus. „Die Angestellten“ - so heißt es wörtlich in dem Antrag - „müssen erkennen, daß sie abhängige und schutzbedürftige Arbeitnehmer sind. Eine Angestelltenpolitik muß Lösungsmöglichkeiten der beruflichen, sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Probleme der Angestellten noch mehr als bisher aufzeigen. Dabei muß deutlich werden, daß die gemeinsamen Ziele aller Arbeitnehmer überwiegen und diese nur durch Solidarität aller Arbeitnehmergruppen erreicht werden können.“

Mit dem Start der „Angestelltenaktion“ des DGB im Oktober 1976 ist ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung dieses Antrags getan worden. Mit gezielt eingesetztem Informationsmaterial, mit Veranstaltungen auf lokaler und regionaler Ebene und mit Werbeaktionen in öffentlichen Publikationsorganen wurde den unterschiedlichen Problemen der Angestellten und damit den unterschiedlichen Anknüpfungspunkten für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung Rechnung getragen. Die für die Ingenieure zentralen Probleme der Aus- und Weiterbildung würden ebenso angesprochen wie die Probleme der von der Rationalisierung bedrohten Schreibkräfte in der Textverarbeitung.

Im Oktober 1977 fand in Frankfurt der 9. Bundes-Angestelltentag des DGB statt. Die Analyse der Anträge und Entschließungen zeigt, daß auf dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit und sich verschärfender Rationalisierung die einheitliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer die unabdingbare Voraussetzung einer auch in Zukunft schlagkräftigen Gewerkschaftsbewegung ist. Gemeinsame Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte, der gemeinsame Kampf für die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung sowie die gemeinsame Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderungen zur Humanisierung der Arbeit sind nur einige Beispiele.

¹⁵ Ebenda, S. 3.

Die Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 und die darin fixierte Verankerung der „leitenden Angestellten“ als besondere Gruppe veranschaulichen besonders deutlich, daß die Angestellten nach wie vor den Spaltungsversuchen der Arbeitgeber und ihnen nahestehender politischer Kreise ausgesetzt sind. Auch die verstärkten Anstrengungen ständischer Organisationen, die Angestellten für ihre Ziele zu gewinnen, bedürfen der besonderen Aufmerksamkeit des DGB, seiner Gewerkschaften und Industriegewerkschaften.

Mit dem Ende des für grenzenlos gehaltenen wirtschaftlichen Wachstums und mit der sich in allen wirtschaftlichen Bereichen abzeichnenden krisenhaften Entwicklung geht eine Verschärfung und Zuspitzung gesellschaftlicher Konflikte einher. Immer unnachgiebiger wird der Widerstand der Arbeitgeber gegenüber den Forderungen der Gewerkschaften. Die Arbeitgeber vertrauen nicht zuletzt auf eine durch die Krise verunsicherte Arbeitnehmerschaft. Vor diesem Hintergrund ist die Integration der Angestellten in die einheitliche und gemeinsame Interessenvertretung aller Arbeitnehmer kein Sonderproblem der Angestellten. Die systematische Einbeziehung der Angestellten in die Aktionen der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften hegt im Interesse aller Arbeitnehmer. Nur eine geschlossene Arbeitnehmerbewegung wird die auf sie zukommenden gesellschaftlichen Probleme der Zukunft bewältigen.
Eberhard Fehrmann, Abteilung Angestellte beim DGB-Bundesvorstand