

Claus Eilrich

Zur Gewerkschaftsgeschichte der Angestellten

Claus Eilrich, geb. 1949, ist Leiter der Abteilung Vorsitzender/Pressestelle beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen in Düsseldorf.

„Hunderttausende von Angestellten bevölkern täglich die Straßen Berlins, und doch ist ihr Leben unbekannter als das der primitiven Völkerstämme, deren Sitten die Angestellten in den Filmen bewundern. Die Funktionäre der Angestelltenverbände bücken, wie es nicht anders sein kann, nur selten über das Detail hinaus auf die Konstruktion der Gesellschaft. Die Unternehmer sind im allgemeinen keine unvoreingenommenen Zeugen. Die Intellektuellen sind entweder selbst Angestellte, oder sie sind frei, und dann ist ihnen der Angestellte seiner Alltäglichkeit wegen gewöhnlich uninteressant. Hinter die Exotik des Alltags kommen auch die radikalen Intellektuellen nicht leicht... Dabei wäre es längst an der Zeit, daß das Licht der Öffentlichkeit auf die öffentlichen Zustände der Angestellten fiel.“

Diese Einschätzung über das unbekannte Wesen „Angestellte“ schrieb Siegfried Kracauer 1929 in einem Beitrag für die „Frankfurter Zeitung“ nieder. Heute wissen wir mehr über Angestellte. Und doch gab und gibt es unverändert ein riesiges Informationsbedürfnis. Das gilt sowohl für Fragen nach der Situation der Angestellten im Kaiserreich, während der Weimarer Republik und nach 1945 als auch für den Bereich der gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten. Wie sieht die Gewerkschaftsgeschichte der Angestellten aus? Wie sieht die Geschichte der Angestelltengewerkschaft HBV aus? Eine systematische Aufarbeitung gab es dazu - zumindest für den Bereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) - bis vor zwei Jahren nicht. Grund genug, das zu ändern. Und welcher Zeitpunkt eignet sich besser dafür als

ein Jubiläum. Die Gewerkschaft HBV feierte 1988 ihr 40jähriges Bestehen. Im Vorfeld dieses runden Geburtstages entstand die Idee für das dann von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Geschichtsprojekt „Angestelltenschaft und Einheitsgewerkschaft am Beispiel der Gewerkschaft HBV“. Das Ergebnis dieser mehrjährigen von Manfred Kubik und Professor Jürgen Kocka geleisteten Arbeit wurde 1988 veröffentlicht („*Die neue Mehrheit*“/*Bilder-Lesebuch Angestellte*, Verlag J.H.W. Dietz Nachf.).

Nach dem Motto „Aus der Geschichte lernen“ beschränkten sich die Initiatoren des Projekts nicht auf die Veröffentlichung der HBV-Geschichte. Denn was nutzt die klügste geschichtliche Aufarbeitung, wenn sie von denen, für die sie erarbeitet wurde, nicht wahrgenommen, nicht gelesen wird? Die Schlußfolgerung: Die HBV-Geschichte wurde nicht als bleierne, schwer verdauliche Festschrift veröffentlicht, sondern im Rahmen des oben genannten Bilder-Lesebuches. Im ersten Teil ist die HBV-Geschichte dargestellt. Wie kam es zum besonderen Status der Angestellten? Worauf ist die Zurückhaltung vieler Angestellter gegenüber gewerkschaftlicher Organisation zurückzuführen? Was führte zur Entscheidung für die Einheitsgewerkschaft nach 1945? Und wie kam es 1948 zur Gründung der Gewerkschaft HBV? Diesen Fragen geht die reichlich illustrierte historische Darstellung nach, deren Schwergewicht auf der Nachkriegszeit und der Entwicklung der einheitsgewerkschaftlichen Organisation der Angestellten liegt. Im zweiten Teil des Buches werden in acht Fotoreportagen Arbeitsalltag und Arbeitsbedingungen, gewerkschaftliches Engagement und Freizeitaktivität, politische Einstellungen und Lebenserfahrungen von Angestellten porträtiert: die nervenaufreibende Arbeit der Kassiererin im Supermarkt, die erfolgreiche Betriebsratsarbeit des Weitpapierberaters einer Großbank, der Alltag einer Sachbearbeiterin im Reisebüro, das spannungsreiche Leben einer Verkäuferin, die sich parteipolitisch und gewerkschaftlich engagiert.

Wie wird die Dienstleistungsgesellschaft der Zukunft aussehen? Welche Rolle werden die Angestellten spielen? Werden sie sich zur „Avantgarde der Arbeiterbewegung“ entwickeln oder werden sie die Gewerkschaftsbewegung zur Bedeutungslosigkeit verdammen? In mehreren Aufsätzen geht es im dritten Teil des Bilder-Lesebuches um Daten und Fakten zur Situation von Angestellten, um den Einsatz neuer Technologien im Angestelltenbereich, um Prognosen und Utopien. Voraussagen einer Zukunft, die längst in die Büros Einzug gehalten hat, dokumentiert ein Streitgespräch unter Experten. Ihr Fazit: Gute Aussichten für qualifizierte Angestellte, mäßig bis schlechte Aussichten für Gewerkschaften - wenn sie keine differenzierten und Angestellte überzeugenden Zukunftskonzepte entwickeln.

Diese Einbettung der HBV-Geschichte in die aktuellen Diskussionen über die Zukunft der Angestellten und die Zukunft der Gewerkschaften hat sich bewährt. Sie ist nicht nur im eigenen Bereich, in der Gewerkschaft HBV, auf Zustimmung gestoßen. Auch in der Öffentlichkeit fand diese Verknüpfung von Geschichtsaufarbeitung und Zukunftsdiskussion breite Beachtung. „Hier wird auf eine höchst einprägsame, aber leicht zu verstehende Art und Weise Einblick in die ach so einfache und doch so komplizierte Welt der Angestellten gegeben. Sie es über den anstrengenden Alltag der Kassiererin Rosemarie oder über den interessanteren, aber nicht weniger aufreibenden Job einer leitenden Angestellten in einem Touristikunternehmen - der Leser erfährt über die Probleme vor Ort. Die Autoren blicken auch zurück, zeigen, daß die Geschichte der Angestellten nie eine geradlinige Erfolgsgeschichte war, schon gar nicht für die Gewerkschaften. Bereits in den Zeiten des Kaiserreichs fühlten sich die Angestellten als etwas Besonderes. In dieser Rolle waren sie von jeher für die Gewerkschaften ein zentrales Problem. Die gewerkschaftliche Bindung von Angestellten durchzieht deshalb als roter Faden das Buch. Es ist parteiisch, weil von Gewerkschaftern geschrieben - gerade deshalb ist es vielleicht auch besonders interessant. Es kommt aber auch

selbstkritisch daher - und nützlich, nicht nur für die gewerkschaftliche Politik der Zukunft“, schrieb Peter Junker in der Düsseldorfer „Wirtschaftswoche“. Und Oskar M. Fuchs lobte im „Deutschen Allgemeinen Sonntagsblatt“ die „in dieser Form im DGB beispiellose Offenheit der Bestandsaufnahme“. Sie zeige, daß HBV die Schärfe des Problems - die unzureichende gewerkschaftliche Organisation der Angestellten - erkannt habe.

Eine selbstkritische Bestandsaufnahme der bisherigen Arbeit ist die Voraussetzung für Erfolg in der Zukunft. Und Erfolge braucht nicht nur die Gewerkschaft HBV. Aus heutiger Perspektive stellt sich die 40jährige Entwicklung dieser Gewerkschaft als eine Erfolgsgeschichte dar. Das bei ihrer Gründung besonders unter den Angestellten des privaten Dienstleistungsgewerbes umstrittene Prinzip „ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ hat sich zunehmend bewährt. Ausgehend von einer sehr schmalen Mitgliederbasis konnte HBV - zunächst nur langsam und nicht ohne Rückschläge, dann aber um so eindeutiger und in beispiellosem Tempo - Beschäftigte für die Idee der einheitlichen gewerkschaftlichen Interessenvertretung gewinnen. So gelang dem einstigen „Ziehkind“ des DGB in den siebziger Jahren der Durchbruch zu einer organisatorisch gefestigten Gewerkschaft, deren Stimme im DGB kräftiger wird und die in der gewerkschaftlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer des privaten Dienstleistungsgewerbes inzwischen den Ton angibt.

Doch auch die Grenzen des organisatorischen Erfolgs werden angesichts der riesigen Potentials noch unorganisierter Angestellter sichtbar. Im Vergleich zu den Arbeitern zeigen Angestellte weiterhin größere Gewerkschaftsdistanz. Ihr gruppenspezifischer Organisationsgrad liegt unverändert bei etwa 23 Prozent. Die Ursachen sind vielschichtig und kompliziert. Als sicher kann allerdings gelten: Ein einheitliches Angestelltenbewußtsein, zumal eines, das sich durch ständige Abgrenzungsbedürfnisse auszeichnet, gibt es sowenig wie eine einheitliche Angestelltenschaft. Trotz fortbestehender Arbeiter-Angestellten-Unterschiede wird es immer schwieriger und realitätsferner, von „den Angestellten“ zu sprechen. Auch innerhalb der Angestellten gibt es vielfältige unterschiedliche Probleme und Interessen. Auf diese unterschiedlichen Interessen und Erwartungshaltungen müssen sich die Gewerkschaften einstellen. Und sie müssen ihre Politik auf diese spezifischen Erwartungshaltungen der Angestellten ausrichten. Inwieweit dies gelingt und inwieweit damit positive Trends der gewerkschaftlichen Organisation von Angestellten verbreitert werden können, läßt sich aus der Geschichte nicht erschließen. Das ist eine Aufgabe der Praxis.