

Angestellengewerkschaften in Großbritannien

Veränderungen in der qualitativen Zusammensetzung des Arbeitskräftepotentials (*labour force*) eines Landes sind in der Regel direkte Folgen fortschreitender Industrialisierung. Während sie in ihren Anfängen agrarische Bevölkerungen in industriell tätige verwandelte, führen ihre späteren Entwicklungsstadien zu tiefgreifenden Umschichtungen der beruflichen Gliederung. Die Zahl der Angestellten wächst rapide, die der Industriearbeiter geht zurück oder bleibt konstant, so daß eine Umkehrung des Verhältnisses von Arbeitern zu Angestellten abzusehen ist. In den USA ist dies bereits der Fall; sie sind das erste Industrieland, in dem die *white-collar workers* die Zahl der *blue-collar workers* übersteigt. Diese Tendenz hat für die Arbeiterbewegung und die sozialistischen Parteien der industriell fortgeschrittensten Länder weitreichende Konsequenzen. So können die traditionellen Arbeiterparteien nicht mehr allein mit den Stimmen der Handarbeiter politische Wahlen gewinnen, und der Gewerkschaftsbewegung droht Stagnation und Rückgang, sofern es ihr nicht gelingt, die Angestellten in verstärktem Maße zu organisieren. Wieweit dabei deren Mentalität („falsches Bewußtsein“) ein Hindernis ist oder nicht, hängt von objektiven gesellschaftlichen Bedingungen, vornehmlich ihrer Stellung in der Gesellschaft, ab, die letztlich ihre Einstellung zu Gewerkschaften, deren Ziele und Mittel, präformieren.

I

Das Auftauchen neuer Mittelschichten hat die Diskussion um den *Marx'schen* Klassenbegriff von neuem belebt und ihm eine weitere Dimension hinzugefügt: die des sozialen Status. Die Unterschiede im Prestige verschiedener sozialer Gruppen haben daher oft noch stärker die neuere soziologische Forschung angeregt als die „traditionellen“ Unterschiede in der Machtausübung und den Lebenschancen verschiedener sozialer Klassen. Was das Verhältnis von Arbeitern und Angestellten betrifft, so bewegt sich die Diskussion zwischen den Polen *Verbürgerlichung der Arbeiter* und *Proletarisierung der Angestellten*. Von dieser These spricht man gewöhnlich im Zusammenhang mit der Mechanisierung und Automation der Büros, durch welche die Arbeitssituation vieler Angestellten denen der Arbeiter angeglichen wird; von jener These hört man im Zusammenhang mit den materiellen Verbesserungen und den mittelständischen Konsumgewohnheiten der Lohnarbeiter, welche ihre Markt- und Statussituation denen der Gehaltsempfänger anzugleichen scheinen.

David Lockwood und *John H. Goldthorpe*, Soziologen an der Universität von Cambridge, haben diesen umstrittenen Komplex durch empirische Untersuchungen und theoretische Explikationen zu klären versucht. Resultat ihrer Bemühungen ist eine Konvergenzthese, der zufolge bestimmte Gruppen der Arbeiter (*new working class*) und der Angestellten (*new middle class*) auf Grund der veränderten ökonomischen Bedingungen und Institutionen in Attitüden und Verhaltensweisen konvergieren, ohne jedoch miteinander zu verschmelzen¹⁾.

Auf seiten der Arbeiter haben ihnen zufolge zwanzig Jahre Vollbeschäftigung, die allmähliche Auflösung typischer Arbeitersiedlungen, die fortschreitende Bürokratisierung der Gewerkschaften und die Institutionalisierung des industriellen Konflikts in gleicher Weise solidarische Verbundenheit und kollektive Aktion geschwächt; zugleich sind privatistische Einstellungen im Konsum- und Freizeitverhalten ermutigt worden. Auf seiten der Angestellten ist eine entgegengesetzte Tendenz wirksam: unter Bedingungen steigender Preise, wachsender Verwaltungseinheiten und schwindender Aufstiegschancen haben

1) Vgl. J. H. Goldthorpe/D. Lockwood, „Affluence and the British Class Structure“, in: *Sociological Review*, Vol. XI, Nr. 2 (Juli 1963), S. 133 ff.

zumindest die unteren Ränge den Glauben an die individuelle Karriere verloren und sind kollektiver, gewerkschaftlicher Aktion — wenngleich von entschieden apolitischem und instrumentalem Charakter — nicht länger abgeneigt. Der instrumentale Kollektivismus ersetzt, nach Lockwood und Goldthorpe, sowohl den solidarischen Kollektivismus der traditionellen Arbeiterklasse wie den radikalen Individualismus der traditionellen Mittelklasse; er wird zum Mittel wirtschaftlichen und sozialen Vorankommens der individuellen Familien. Da die Konvergenz für die Arbeiter eine Anpassung ihrer Ziele (neuer Individualismus, zentriert um die Kernfamilie), für die Angestellten aber nur eine Anpassung ihrer Mittel (neuer Kollektivismus) bedeutet, ist zu erwarten, daß die Modifizierung der Ziele langsamer erfolgt als die der Mittel.

Die soziale Realität im heutigen England bestätigt dies. Während die Statusunterschiede zwischen *white-collar* und *blue-collar* nur ganz allmählich verschwinden, sehen bestimmte Kategorien von Angestellten in der kollektiven Aktion bereits das einzig adäquate Mittel zur Verbesserung ihrer sozialen Lage. Solche Angestelltengruppen haben die gewöhnlich vorherrschende Identifizierung mit Betrieb und Unternehmer, Ausdruck ihres „falschen Bewußtseins“, abgestreift und sind zu Gravitationszentren der englischen *White-collar-Gewerkschaften* geworden.

II

Die verwirrende Vielfalt der englischen Gewerkschaftsorganisationen wiederholt sich im Bereich der Angestelltengewerkschaften, die — ähnlich den traditionellen Gewerkschaften der Handwerker und Industriearbeiter — ebenfalls allgemeine, industrielle und Berufsgewerkschaften kennen. Nach dem Prinzip der Organisierung klassifiziert, lassen sich drei Typen unterscheiden:

1. Horizontal organisierende Gewerkschaften: sie rekrutieren ihre Mitglieder unter den Angestellten aller industriellen Sektoren und wirtschaftlichen Branchen. Beispiel einer solchen allgemeinen White-collar-Gewerkschaft ist die der kaufmännischen und administrativen Arbeitnehmer (*Clerical and Administrative Workers' Union*).

2. Vertikal organisierende Gewerkschaften: sie haben sowohl Angestellte wie Arbeiter der gleichen Industrie als Mitglieder. Beispiel für eine solche Industriegewerkschaft ist die Gewerkschaft für den Bergbau (*National Union of Mineworkers*).

3. Nach dem Prinzip der Beschäftigung organisierende Gewerkschaften: sie werben ihre Mitglieder allein unter den Angestellten einer bestimmten Branche oder Industrie. Beispiele sind die Gewerkschaft der Bankangestellten (*National Union of Bank Employees*) und die Gewerkschaft der kaufmännischen Angestellten in der staatlichen Verwaltung (*Civil Service Clerical Association*).

Neben diesen drei Haupttypen, von denen der letzte der in England vorherrschende ist, gibt es allgemeine Gewerkschaften, wie die von *Frank Cousins* geleitete *Transport and General Workers' Union*, die vertikal und horizontal Arbeiter wie Angestellte verschiedener Industriezweige organisiert.

Viele White-collar-Gewerkschaften, vor allem die größeren, sind dem zentralen britischen Gewerkschaftsbund, dem *Trades Union Congress*, angeschlossen und kommen seit 1931 jährlich zu einer zentralen Konferenz der Angestelltengewerkschaften zusammen, um ihre speziellen Probleme zu diskutieren. Im Jahre 1967 nahmen an ihr 56 Gewerkschaften teil, die 1,8 Millionen Angestellte repräsentierten; von ihnen organisierten 40 ausschließlich und 16 teilweise Beschäftigte aus den White-collar-Berufen ²⁾.

Während die Arbeitergewerkschaften zum größten Teil zugleich der *Labour Party* angeschlossen sind, ist dies nur ein Teil jener Angestelltengewerkschaften, die Mitglied des TUC sind. Keiner von beiden Organisationen angeschlossen sind, neben der großen

2) Vgl. Trades Union Congress, Non-Manual Workers' Conference, Report 1967.

Lehrergewerkschaft, eine Unzahl kleinerer Angestelltengewerkschaften, die 1962 eine separate Dachorganisation gründeten, die *Conference of Professional and Public Service Organisations*. Sie repräsentierte damals 600 000 White-collar-Gewerkschafter, ein Drittel der vom TUC repräsentierten.

Wie in allen westlichen Industriestaaten ist auch in England der Grad der gewerkschaftlichen Organisierung unter den Angestellten geringer als unter den Arbeitern. Während von zehn Arbeitern fünf einer Gewerkschaft angehören, sind von zehn Angestellten nur drei organisiert (in der Bundesrepublik sind es zwei, in den USA nur einer von zehn). Beträchtliche Unterschiede in der Organisationsdichte bestehen innerhalb der einzelnen wirtschaftlichen Sektoren. Im Jahre 1960 lag die Spannweite zwischen 12 und 84 Prozent³):

<i>Industrieller Sektor</i>	<i>Organisationsdichte (in %)</i>
Kommunale Verwaltung	84
Staatliche Verwaltung	83
Erziehung	50
Theater, Kino, Sport	39
Versicherungen und Banken	31
Handel	15
Verarbeitende Industrie	12

Unterschiede von dieser Größenordnung bedürfen einer näheren Erklärung.

III

Während das Wachstum der Angestelltengewerkschaften vor dem Hintergrund der zu Beginn erwähnten beruflichen Umschichtung zugunsten der White-collar-Berufe zu sehen ist, die Gefährdung des sozio-ökonomischen Status durch Inflation und Büromechanisierung indes erst die Angestellten in höherem Maße in die Gewerkschaften drängt, ist der ausschlaggebende Faktor für die unterschiedlichen Organisationsgrade offenbar die Einstellung der Unternehmer zu den Angestelltengewerkschaften.

Die hohe Organisationsdichte unter den Beamten und öffentlichen Angestellten — die Hälfte aller White-collar-Gewerkschafter gehört dieser Berufsgruppe an — ist auf die positive Einstellung der Regierung zu den Gewerkschaften zurückzuführen. Nachdem sie vor dem ersten Weltkrieg in heftige Auseinandersetzungen mit der Regierung verwickelt waren, wurden sie 1919 von ihr anerkannt; und das nach dem Generalstreik von 1926 erlassene Verbot, Anschluß an den Trades Union Congress zu suchen, hob die Labour-Regierung 1945 auf. Seither sind die Gewerkschaften im öffentlichen Sektor gefördert und ermutigt worden. In einem von der Regierung herausgegebenen Handbuch für eintretende Beamte heißt es: „Es ist Ihnen nicht nur erlaubt, sondern wird Ihnen überdies empfohlen, Mitglied einer Beamtengewerkschaft zu werden . . . (Denn) es ist hoffnungslos, die Wünsche einer in individuelle Angestellte zersplitterten Beamtenschaft herauszufinden“⁴).

Diese positive Einstellung des „Arbeitgebers“ zu den Gewerkschaften war ohne Zweifel ein Stimulus für das Wachstum solcher Gewerkschaften, deren Mitglieder gewohnt sind, den Meinungen ihrer Vorgesetzten Rechnung zu tragen. So nimmt es denn nicht Wunder, daß unter zehn Beamten und öffentlichen Angestellten acht einer Gewerkschaft angehören — entweder einer der Gewerkschaften des *Civil Service*, die insgesamt eine

3) Für diese und die folgenden Daten vgl. G. S. Bain, „The Growth of White-Collar Unionism in Great Britain“, in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. IV, Nr. 3 (NOT. 1966), S. 321.

4) Zitiert nach: G. Cyriax/R. Oakeshott, „The Bargainers — A Survey of Modern Trade Unionism“, London 1960, Seite 150.

halbe Million Mitglieder umfassen, oder einer der Gewerkschaften der öffentlichen Angestellten und kommunalen Beamten, von denen die *National and Local Government Officers' Association* mit 348 000 Mitgliedern ⁵⁾ die größte White-collar-Gewerkschaft Englands ist.

Wenngleich diese Gewerkschaften den Streik als Mittel des Kampfes prinzipiell nicht ablehnen, greifen sie doch lieber zu anderen Methoden (Protestmärsche, Massenlobby, Arbeiten nach Regeln), um ihre Forderungen gegenüber ihrem Arbeitgeber durchzusetzen. Bei der grundsätzlichen Bereitschaft der öffentlichen Hand als Arbeitgeber, mit den Gewerkschaften zu verhandeln, und dem institutionalisierten Schlichtungswesen, haben diese Mittel genügend Effektivität, um faktisch auf Streiks verzichten zu können, die wahrscheinlich auch nicht leicht die Billigung der Beamten fänden.

IV

Die Situation in der privaten Industrie dagegen ist völlig verschieden. Kapitalistische Unternehmer waren zur Zeit der ersten Gewerkschaftsgründungen erklärte Gegner von Arbeiterkoalitionen, deren Anerkennung erst Resultat langer und erbitterter Auseinandersetzungen war. Die britischen Angestelltengewerkschaften scheinen diese Erfahrungen zu wiederholen: private Unternehmer weigern sich in der Regel, die Gewerkschaftsorganisationen ihrer Angestellten anzuerkennen und mit ihnen deren Gehälter und Beschäftigungsbedingungen auszuhandeln. Sie veranlassen stattdessen die Gründung von „Hausgewerkschaften“, die ihnen zu Willen sind, oder ziehen individuelle Verträge verbindlichen kollektiven Tarifen vor. In einem „streng privaten und vertraulichen“ Schreiben hat 1964 die größte britische Arbeitgeberorganisation ihre Mitglieder zu dieser Praxis ermutigt⁶⁾.

Daher ist es kaum verwunderlich, wenn die organisierten kaufmännischen und technischen Angestellten der privaten Industrie ebenso häufig für die Anerkennung ihrer Gewerkschaften wie für Gehaltserhöhungen auf die Straße gehen oder in den Ausstand treten. Während die *National Union of Bank Employees* (58 000 Mitglieder) durch Protestmärsche und ministerielles Lobby ihre Anerkennung durchzusetzen suchte, scheute die *Clerical and Administrative Workers' Union* (82 000 Mitglieder) auch vor dem traditionellen Kampfmittel des Streiks nicht zurück.

Die Gewerkschaften der technischen Angestellten (Werkmeister, technische Zeichner, Techniker, Ingenieure) schließlich betrachten den Streik als eine wichtige und legale Waffe im Arbeitskampf und handhaben sie virtuoser als die traditionellen Arbeitergewerkschaften. Diese Organisationen der White-coat-Angestellten sind, geführt von politisch progressiven Gewerkschaftern, die militantesten innerhalb des britischen Gewerkschaftsbundes. Die Gewerkschaft der technischen Zeichner und Pauser — *Draughtsmen's and Allied Technicians' Associations* (72 000 Mitglieder) — zahlte in den vergangenen Jahren über eine Million DM an Streikunterstützungen; das war mehr als die zweitgrößte britische Gewerkschaft, mit einer Million Mitgliedern, aus ihrer Streikkasse zahlte. 1966 finanzierte DATA einen neun Wochen dauernden Streik von 500 technischen Zeichnern, 1967 eine Aussperrung ihrer 1800 Mitglieder in den Schiffswerften. DATA und vier weitere Technikergewerkschaften haben in einer gemeinsamen Erklärung die Begrenzung der Lohn- und Gehaltserhöhungen im Rahmen der nationalen Einkommenspolitik abgelehnt und in der Folge aufs heftigste bekämpft. Die Gewerkschaft der Werkmeister und Techniker — *Association of Supervisory Staffs, Executives and Technicians* (44 000 Mitglieder) — ist

5) Diese und die folgenden Mitgliederzahlen — Stand: Dezember 1965 — sind der zweiten Auflage der Denkschrift des Trades Union Congress, „Trade Unionism — Evidence to the Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations“, London 1967, entnommen.

6) Die Draughtsmen's and Allied Technicians³ Association hat dieses Schreiben publik gemacht.

unter ihrem Vorsitzenden *Clive Jenkins* zum populärsten und erbittertsten Gegner der einjährigen Lohnpause geworden. Auf dem letzten Gewerkschaftskongreß war Jenkins neben Cousins der schärfste Kritiker der von der Labourregierung praktizierten Einkommenspolitik. In einer Reihe von Gerichtsprozessen ist es ihm gelungen, Gehaltserhöhungen gegen den Willen des Wirtschaftsministers und den Geist des 1966 verabschiedeten Preis- und Einkommensgesetzes (*Prices and Incomes Act*) dadurch zu erzwingen, daß er die Lücken und Schwächen des in aller Eile formulierten Gesetzes auszunutzen wußte.

Diese für Angestellte ungewohnte Militanz hat ein verblüffendes Ergebnis: sie zieht neue Mitglieder an. DATA vermehrte in den Jahren 1950—1964 die Zahl ihrer Mitglieder um die Hälfte, ASSET konnte im gleichen Zeitraum ihre Mitglieder verdreifachen ⁷⁾. Die Organisationsdichte unter den technischen Angestellten der verarbeitenden Industrie beträgt heute 25 Prozent ⁸⁾; sie ist damit doppelt so hoch wie die aller Angestellten, kaufmännischen wie technischen, dieses Bereiches. Militanz zahlt sich offenbar aus. Allerdings ist die Disposition zur Militanz unter den technischen Angestellten ungleich günstiger verbreitet als unter den kaufmännischen. Während diese typischerweise aus Mittelschichten stammen und sich privilegiert dünken, kommen jene meist aus der Arbeiterklasse — sei es, daß ihre Väter in der Fabrik arbeiteten, sei es, daß sie selbst vom Arbeiter zum Techniker aufstiegen — und stehen auch weiter in engem Kontakt mit den Produktionsarbeitern. Ihre strategisch wichtige Stellung im Produktionsprozeß, die weder ökonomisch noch sozial adäquat bewertet ist, gibt ihnen fast individualistischen Arbeitskämpfen die Brisanz von Massenstreiks.

Gewerkschaftliche Militanz, oft erst Konsequenz der Nichtanerkennung durch die Unternehmer, hat auf diese Weise das Wachstum der White-collar-Gewerkschaften gefördert, welches durch deren Nichtanerkennung gehemmt wurde. Sie führte indes nicht zu jenen durchschlagenden Erfolgen, welche ihre Anerkennung und Förderung in der staatlichen Verwaltung und im öffentlichen Dienst bewirkten. Allerdings dürfte die generelle Anerkennung der Angestelltengewerkschaften nur noch eine Frage der Zeit sein. Es wird zuversichtlich erwartet, daß die *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*, die seit zwei Jahren die zentralen Probleme der englischen Gewerkschaftsbewegung öffentlich untersucht, der Regierung eine gesetzliche Regelung dieser Frage vorschlagen wird. Der Willkür des Unternehmers, je nach Belieben mit Pseudogewerkschaften — seinen eigenen Kreaturen — oder mit genuine Gewerkschaften zu verhandeln, wäre damit ein Ende gesetzt; den Angestelltengewerkschaften würde, dadurch ein Hindernis aus dem Wege geräumt, das den Zustrom an Mitgliedern blockiert hat.

7) Vgl. V. L. Allen, „Militant Trade Unionism“, London 1966, S. 141.

8) Vgl. K. Murphy, „The Technicians' Unions“, in: *New Society* (London), Nr. 227, 2. Febr. 1967, S. 159.

Eine wichtige Aufgabe in der gesamten Erziehungs- und Bildungsarbeit ist die Vorbereitung der Menschen auf Mobilität, auf Bereitschaft, jederzeit neue Informationen zu verarbeiten, sich umzustellen, und auf die Befähigung zur Teamarbeit und Kooperation. Das bedeutet ein Umdenken und, eine Abkehr von jahrzehntelangen Gewohnheiten.

Werner Hansen vor der Internationalen Arbeitskonferenz 1967.