

Version oder Vision? — Überlegungen zum Verhältnis der DGB-Gewerkschaft HBV zur DAG

Heinz Vietheer, geboren 1921 in Kiel, ist seit Mai 1964 Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV).

Um die Angestellten bemühen sich sowohl DGB als auch DAG. Einige Vorteile liegen naturgemäß bei der DAG: Der Name „Deutsche Angestellten-Gewerkschaft“ läßt bei Unorganisierten die Vermutung zu, dies sei die einzige Angestelltenorganisation. (Hiervon hat die DAG zwei Jahrzehnte lang profitiert.) Zum anderen fördert die DAG Sonderinteressen — ob gewollt oder ungewollt —, indem sie den Schein erweckt, sie kümmere sich fast ausschließlich um Probleme der Angestelltenschaft. Nicht zu Unrecht wird der Vorwurf der „Standesorganisation“ erhoben. Hiergegen wehrt sich die DAG verständlicherweise, aber ohne Erfolg.

Wer, wie die DAG, bei den Mitgliedern das Bewußtsein zu konservieren versucht, sie seien etwas Besonderes, muß sich gefallen lassen, als Standesorganisation angesehen zu werden. Offensichtlich betreibt die DAG diese Politik nicht unbewußt, hat sie sich doch fast zwei Jahrzehnte lang dadurch Vorteile verschafft. Ein weiterer Vorteil resultiert aus der Tatsache, daß in den meisten DGB-Gewerkschaften die Arbeiter in der Mehrheit und die Angestellten in der Minderheit sind. Daß die Angestellten im DGB und ihren Gewerkschaften somit nichts zu sagen haben, schlußfolgert die DAG fälschlicherweise und suggeriert dies ihren Mitgliedern. Hierbei werden oft genug unfaire Methoden benutzt.

Während in Bayern z. B. die DAG-Behauptung, „HBV sei eine typische Gewerkschaft für Handelsarbeiter“, mit Erfolg gerichtlich bekämpft werden mußte, schrieb, fast zur gleichen Zeit, die DAG-Zentrale alle gewerblichen Betriebsräte im Dienstleistungsbereich an und pries sich als deren Interessenvertretung. Wer solche Beispiele liefert, hat es nicht leicht.

Vorteile des DGB

Die DAG nennt sich Dachorganisation, hat aber jede gesellschaftsbildende Kraft verloren. Tarifpolitisch hinkt sie hinter den DGB-Gewerkschaften her und macht diesen Nachteil manchmal durch forsche Pressemitteilungen wieder

wett. Besonders im industriellen Sektor wird dies deutlich. Da erkämpft die zuständige Industriegewerkschaft einen Tarifabschluß — und zwar für beide Teile, Arbeiter und Angestellte. Wenn die DAG dann anschließend auch den Angestellten-Tarifvertrag unterschreibt, dann feiert sie dies in der Presse als ihren Sieg.

Früher glaubte der Angestellte, er könne sein berufliches Schicksal selbst gestalten. Besondere Einsicht und Chef-Nähe begünstigten ihn auch, im Gegensatz zum Arbeiter. Aber diese Zeit ist längst vorbei. Wer heute glaubt, Kollektivinteressen allein erkämpfen zu können, muß scheitern. Diese Einsicht wächst. Es wächst aber auch die Erkenntnis, daß Gruppeninteresse sich letztlich nicht durchzusetzen vermag. Auch der Angestellte weiß jetzt, daß im Zeitalter der Kernenergie und multinationaler Konzerne nur die Solidarität aller hilft, Arbeitnehmerinteressen zum Durchbruch zu bringen. Der Angestellte ist längst davon überzeugt, daß er ein Teil der Arbeitnehmerschaft ist. Deshalb müssen seine Interessen in Kooperation und Koordination mit den Beamten und Arbeitern vertreten werden. Der Stärke der Arbeitgeber kann und darf nur die geballte Kraft der Arbeitnehmer entgegengestellt werden. Wer heute noch glaubt, Arbeitnehmerinteressen durch deren Spaltung zu vertreten, hat den Erfolg verspielt und sitzt bereits in einem sinkenden Boot. Publizistische Kraftanstrengungen vermögen hier nicht mehr zu helfen.

Ein Betrieb — eine Gewerkschaft

In der Weimarer Zeit saßen bei Großbetrieben Vertreter von fünf bis zehn Gewerkschaften der Kapitalseite bei Tarifverhandlungen gegenüber. Das konnte nicht gutgehen. Deshalb wurde dieses System nach dem Zweiten Weltkrieg auch nicht übernommen. Heute sitzen Vertreter einer Gewerkschaft am Verhandlungstisch. Dies ist das Organisationsprinzip des DGB: Alle Arbeitnehmer eines Betriebes sind Mitglied nur einer Gewerkschaft. Hieraus entspringt die Kraft geschlossenen Auftretens und der Wille zum Erfolg. Beides ist ohne die Solidarität der Arbeitnehmer nicht erreichbar.

Wie hat sich denn nun der Angestellte hierzu gestellt?

Der Beweis dafür läßt sich allerdings ohne Zahlen nicht vermitteln. Von 1963 bis 1973 einschließlich hatten die DGB-Gewerkschaften einen Netto-Zugang von 440 000 Angestellten-Mitgliedern. In der gleichen Zeit verlor die DAG über 23 000 Mitglieder. Deutlicher kann der Beweis nicht ausfallen. Die Angestellten haben sich für die Solidarität, nicht für Standesinteressen entschieden.

Allein vom 1. 1. bis 31. 5. 1974 hatte die Gewerkschaft HBV einen Netto-Zugang von über 17 000 Mitgliedern. Trotzdem ist der geringe Grad der organisierten Angestellten zu beklagen. Daraus schließt nun die DAG, die DGB-Gewerkschaften sollten sich lediglich um Unorganisierte bemühen, nicht aber um DAG-Mitglieder. Dieser Wunsch ist verständlich — er klingt sogar logisch, ist es

aber nicht. Ein DAG-Betriebsrat hat Mittel und Wege, die Werbung einer DGB-Gewerkschaft in seinem Betrieb zu sabotieren. Soll deshalb der Versuch unterbleiben, in diesem Betrieb eine DGB-Gewerkschaft zu verankern? Es hat sich in der letzten Zeit oft genug bewiesen, daß Betriebsfunktionäre der DAG durch den kämpferischen Einsatz der DGB-Gewerkschaften aus Überzeugung die Organisation gewechselt haben. Diese Erfolge veranlaßten die DAG-Zentrale, Beispiele aus der Organisationsarbeit der Gewerkschaft HBV ihren Untergliederungen zur Nachahmung zu empfehlen.

Um der Geschlossenheit der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen willen, hat der DGB im Einverständnis auch der HBV der DAG ein Gesprächsangebot unterbreitet mit dem Ziel, „die Einheit der deutschen Gewerkschaftsbewegung herzustellen“. Nach Auffassung der DGB-Gewerkschaften ist die Organisationseinheit die Voraussetzung dafür, alle abhängig Beschäftigten wirkungsvoll, d. h. erfolgreich vertreten zu können.

Das erste Gespräch DGB/DAG hat stattgefunden. Beide Seiten haben ihre Standpunkte dargelegt. Das zweite Gespräch wird im Herbst dieses Jahres geführt. Sicherlich, der erste Schritt ist getan, man redet miteinander, wie die Interessenvertretung der Mitglieder und die Erfassung Unorganisierter verstärkt werden kann. Aber wenn nicht der zweite Schritt folgt, bleibt der erste vertan: Es müssen *dauerhafte* Lösungen gefunden werden, kein Flickwerk, kein organisationsegoistisches Klein-Klein.

Schaffung einer Dienstleistungsgewerkschaft

Die DAG in den DGB als 17. Gewerkschaft aufzunehmen bedeutet die Zerschlagung unseres erfolgreichen Organisationsprinzips und ist so illusionär, daß eine Weiterbehandlung einer Papierverschwendung gleichkäme. Wenn aber der derzeitige Zustand beseitigt werden soll — und das will ja wohl die Mehrheit beider Seiten —, dann muß es zu einem großen Wurf kommen: Bildung einer großen Dienstleistungsgewerkschaft aus Teilen der DAG und der DGB-Gewerkschaft HBV und Abzweigung kleinerer Teile aus dem derzeitigen ÖTV-Bereich. Diese Lösung bedeutet weder Aufgabe noch Fusion, zwei verpönte Begriffe in DAG-Kreisen. Diese Lösung bedeutet die Schaffung einer neuen Organisation, der Griff in die Zukunft. Gewerkschaftliche Bruderorganisationen aus dem Ausland würden uns beneiden, brächten wir dies zustande.

Voraussetzung wäre allerdings, daß die DAG sich bereit erklärte, ihre Angestellten-Mitglieder aus dem öffentlichen Dienst, aus Handwerk und Industrie an die hierfür zuständigen DGB-Gewerkschaften abzugeben. Dies muß nicht als Opfer betrachtet werden. Die Angestellten-Mitglieder der DAG aus dem nicht-öffentlichen Dienstleistungsbereich und die HBV-Mitglieder — zur Zeit 230 000 — könnten über lang oder kurz die halbe Millionengrenze bereits überschreiten: Welche Anziehungskraft für Unorganisierte oder Unentschlossene!

Dies gilt es zu erkennen. Dabei muß man Halbheiten beiseitestellen. Man muß nicht Gründe diskutieren, warum es nicht geht. Man muß überzeugt sein und darüber sprechen, wie das Ziel erreicht werden kann.

Was will die DAG?

Offensichtlich ist die DAG dabei, ihre Meinung zu formen. Aber schon seit längerer Zeit sind Kräfte am Werk, jede Lösung zu verhindern. Man will die „Angestellten-Ideologie“ dadurch retten, indem man den DGB zu überreden versucht, eine Aktionseinheit zu bilden. Man will Zusammenarbeit, Koordinierung, Absprachen, gemeinsame Tarifpolitik. Nun gut, wer nur das will, verliert eben alles, wenn auch nicht heute, so doch morgen, und mit Sicherheit in Zukunft. Es wurde schon in den letzten Monaten sichtbar. Querschüsse aus dem DAG-Landesverband NRW und seinem der CDU angehörenden Vorsitzenden waren an der Tagesordnung. Nun, die CDU mag möglicherweise eine noch geschlosseneren Gewerkschaftseinheit stärker fürchten als den DGB.

Neuerdings wird das schlechte Abschneiden der DAG bei den Sozialwahlen sogar dem DAG-Vorsitzenden *Brandt* angekreidet mit der Begründung seiner „Kontakte“ zum DGB. So stand es wenigstens im „Bonner Generalanzeiger“ am 30. Mai dieses Jahres.

Die DAG muß wissen, was sie will. Wer aber die Organisationseinheit von vornherein ablehnt, wer nur das Klima verändern will, nicht aber Strukturen, der läuft Gefahr, daß der DGB an Gesprächen kein Interesse mehr zeigen könnte. Die DAG muß sich der Kräfte wehren, die im Grunde nur Standesinteressen vertreten. Bekommen diese Kräfte in der Meinungsbildung die Mehrheit, dann ist eine Chance vertan, die Gewerkschaftsbewegung in diesem Lande zu stärken. Die Angestellten aber werden sich dann von der DAG abwenden, weil die Zeichen der Zeit nicht mehr auf Spaltung und Zersplitterung stehen.

Wer hat in der DAG den Mut, dies zu erkennen?