

STEFAN WANNENWETSCH

Unsolidarische Solidarität?

Sprach- und Organisationspolitik im DGB 1945–1990

Wenn Solidarität das »oberste Gebot gewerkschaftlicher Arbeit«¹ ist, wie der damalige IG-Metall-Vorsitzende Eugen Loderer 1978 feststellte, erscheint es aussichtsreich, die Geschichte der Gewerkschaften unter dem Aspekt der Solidarität zu analysieren. Ein solcher Ansatz läuft jedoch Gefahr, entweder in eine Heldengeschichte zu verfallen oder die historischen Akteurinnen und Akteure der Scheinheiligkeit zu bezichtigen. Die Gefahr liegt in der vermeintlich eindeutigen normativen Qualität von Solidarität begründet, denn sie wird ebenso wie Gerechtigkeit oder Friede für gewöhnlich ganz und gar positiv bewertet.² Bisweilen dient der Solidaritätsbegriff auch in der historischen Forschung freilich eher als ein titelgebendes Schlagwort³, das wenig zur Analyse des Gegenstands beiträgt. Epistemologisch lässt sich der Grund für diese analytische Belanglosigkeit des Solidaritätsbegriffs darauf zurückführen, dass er auf einer zu basalen Ebene angesiedelt wird. Iring Fetscher behauptete etwa: »Solidarität war entwicklungsgeschichtlich schon immer ein Mittel zum Überleben von Arten.«⁴ Politisch und philosophisch mögen solche Universalaussagen gerechtfertigt sein, doch für die Verwendung von Solidarität als Analysebegriff sind sie kaum hilfreich. Wie also könnte der Solidaritätsbegriff kritisch gewendet werden?

I. Solidarität als kritischer Analysebegriff

Skeptisch gegenüber einem solchen Unterfangen zeigte sich Frank Bösch, der aufgrund des »normative[n] Überschuss[es] des Begriffs ›Solidarität‹« diesen eher als »Quellenbegriff« denn als »eine analytische Kategorie« auffasste.⁵ Der Schlüssel zur Verwandlung des Quellen- in einen Analysebegriff liegt folglich darin, den »normativen Überschuss« einzuhegen. Die Literatur liefert zahlreiche Hinweise, wie dies gelingen könnte. Eine Möglichkeit besteht darin, die Reichweite von Solidarität durch eine analytische Ausdifferenzierung zu beschränken. Statt der einen Solidarität wären viele partikuläre Solidaritäten zu identifizieren, die sich nach Funktion, Situation oder Be-

1 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 11. Ordentlicher Bundeskongress Hamburg 21.–26. Mai 1978, o. O. 1978, S. 142.

2 Mit grundlegender Kritik dagegen: Nicholas Capaldi, Was stimmt nicht mit der Solidarität?, in: Kurt Bayertz (Hrsg.), *Solidarität. Begriff und Problem*, Frankfurt am Main 1998, S. 86–110.

3 Jüngst: Willy Buschak (Hrsg.), *Solidarität im Wandel der Zeiten. 150 Jahre Gewerkschaften*, Essen 2016. Vgl. dagegen Irene von Reitzenstein, *Solidarität und Gleichheit. Ordnungsvorstellungen im deutschen Gewerkschaftsdenken nach 1945*, Berlin 1961.

4 Iring Fetscher, *Für eine bessere Gesellschaft. Studien zu Sozialismus und Sozialdemokratie*, hrsg. v. Clemens K. Stepina/Josef Rhemann/Wolfgang Greisenegger, Wien 2007, S. 208.

5 Frank Bösch, Internationale Solidarität im geteilten Deutschland. Konzepte und Praktiken, in: ders./Caroline Moine/Stefanie Senger (Hrsg.), *Internationale Solidarität. Globales Engagement in der Bundesrepublik und der DDR*, Göttingen 2018, S. 7–34, hier: S. 10.

zugsgruppen unterschieden. Das kritische Potenzial läge dann in der Konfrontation verschiedener Solidaritäten, um sie entsprechend ihrer jeweiligen Angemessenheit zu bewerten.⁶ Gleichwohl blieben die grundsätzlich positive Beurteilung und damit der »normative Überschuss« des Solidaritätsbegriffs hierbei intakt.

Um dieses Problem anzugehen, bietet sich die Suche nach Ambivalenzen im Solidaritätsbegriff als Ausgangspunkt an. Kurt Bayertz verortete eine solche Ambivalenz im Bereich der Intentionen solidarischen Verhaltens. Diese müssen nicht rein altruistisch sein, sondern es können auch Eigeninteressen eine Rolle spielen.⁷ Je stärker man die Zeitdimension von Solidarität gewichtet, je weniger man also Solidarität als eine rein situative Praktik begreift, desto stärker tritt die Bedeutung von Eigeninteressen hervor. Hans Zacher demonstrierte am Beispiel der Krankenversicherung, dass sie nur deshalb solidarisch organisiert werden kann, weil die Rollen von Kranken und Gesunden (und damit von Gebenden und Empfangenden von Solidarität) in der Regel nicht dauerhaft auf dieselben Personen verteilt sind, sondern ständig wechseln.⁸ Dieses Argument lenkt den Blick auf einen anderen Aspekt von Solidarität: Unabhängig davon, ob solidarische Handlungen altruistisch oder egoistisch motiviert sind, zielt ihre Wirkung auf eine Transformation von Akteuren und/oder Strukturen.⁹ Daraus folgt: »Solidarität ist also immer auch eine Machtressource im gesellschaftlichen Kampf.«¹⁰ Dieser Machtaspekt wird häufig auf die Dichotomie von Inklusion und Exklusion verengt.¹¹ Auch in diesem Fall bleibt die grundsätzlich positive Bezugnahme auf Solidarität – Inklusion als Genuss von Solidarität ist gut, Exklusion als Verweigerung von Solidarität schlecht – jedoch bestehen. Daher kann der Machtaspekt nicht nur auf das Verhältnis von Empfangenden und Nichtbegünstigten solidarischer Handlungen bezogen werden, sondern er muss auch hinsichtlich des Verhältnisses von Solidaritätsgebenden und Solidaritätsnehmenden reflektiert werden.

Im nächsten Schritt ist daher zu fragen, wie sich die Beziehung zwischen diesen beiden Parteien gestaltet, wie diese aufeinander einwirken und auf welche Weise heteronome Elemente zum Tragen kommen. Ein Hinweis findet sich bei Heinz Bude. Er schlug mit Blick auf die Ursprünge des Solidaritätsbegriffs im Römischen Recht vor, Solidarität »aus der Akzeptanz einer Schuld« herzuleiten.¹² Verallgemeinernd ließe

-
- 6 Vgl. Helmut Thome, *Soziologie und Solidarität: Theoretische Perspektiven für die empirische Forschung*, in: Bayertz, *Solidarität*, S. 217–262, hier: S. 228–231.
- 7 Kurt Bayertz, *Begriff und Problem der Solidarität*, in: ders., *Solidarität*, S. 11–53, hier: S. 42.
- 8 Vgl. Hans F. Zacher, *Grundlagen der Sozialpolitik in der Bundesrepublik Deutschland*, in: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung/Bundesarchiv (Hrsg.), *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945*, Bd. 1: *Grundlagen der Sozialpolitik*, Baden-Baden 2001, S. 333–684, hier: S. 382 (Hervorhebung gelöscht).
- 9 Vgl. David Featherstone, *Solidarity. Hidden Histories and Geographies of Internationalism*, London/New York 2012, S. 15.
- 10 Herfried Münkler, *Enzyklopädie der Ideen der Zukunft: Solidarität*, in: Jens Beckert/Julia Eckert/Martin Kohli u. a. (Hrsg.), *Transnationale Solidarität. Chancen und Grenzen*, Frankfurt am Main/New York 2004, S. 15–28, hier: S. 21.
- 11 Schon Émile Durkheim hatte »Solidarität« mit dem Integrationsproblem verknüpft. Vgl. Andreas Göbel/Eckart Pankoke, *Grenzen der Solidarität. Solidaritätsformeln und Solidaritätsformen im Wandel*, in: Bayertz, *Solidarität*, S. 463–494, hier: S. 463.
- 12 Heinz Bude, *Solidarität. Die Zukunft einer großen Idee*, München 2019, S. 25. Der Reiz dieses Ansatzes liegt im sparsamen Umgang mit Vorannahmen und Setzungen. Dagegen umfasst Andreas

sich demnach von einem Verantwortungsgefühl sprechen, durch das sich jemand einem anderen Akteur oder gegenüber einer Sache verpflichtet. Der Vorteil des Schuld-begriffs liegt freilich darin, dass er nicht nur die Ergründung der Motivation des Soli-daritätsgebers erlaubt, sondern sich zugleich auf den Empfänger beziehen lässt. Wie Helmut Thome zeigte, bindet jede Gabe den Begünstigten, indem sie ihn zu einer Ge-gengabe verpflichtet, diese Verpflichtung zumindest aber als mögliche Erwartung in den Raum stellt. Diese Erwartung betrifft zudem nicht nur den konkret Begünstigten, sondern auch die Gruppe, deren Angehöriger er ist.¹³ Unabhängig von der Intention wirkt Solidarität folglich strukturierend auf die Identität des Empfängers von Solidari-tät ein, insofern als sie dessen Wahrnehmung, Verhalten und Handlungsoptionen modifiziert.¹⁴ Die Stärke dieser Wirkung dürfte sich empirisch in einem breiten Spek-trum bewegen. Denn auf der einen Seite kann der avisierte Empfänger Solidarität zu-rückweisen, entweder, indem er ihre Annahme verweigert, oder indem er die Solidari-tätsgabe gar nicht als Akt der Solidarität erkennt.¹⁵ Auf der anderen Seite kann der Empfänger vollumfänglich auf das Identitätsangebot eingehen. Gerade die Geschichte der Arbeiterbewegung bietet hier viele Beispiele: In Solidaritätsstreiks mochten etwa Gießler für Schmiede Partei ergreifen, weil sie in ihnen – wie in sich selbst – »Arbeiter« erkannten. Diesen Aspekt, zwischen Fremden Verbindendes schaffen zu können, er-hob ein Team um den Soziologen Jens Beckert gar zur notwendigen Bedingung inter-nationaler Solidarität, da sie ohne »kulturelle und institutionelle Homogenisierung« von Empfangenden und Gebenden nicht möglich sei.¹⁶ Diese Feststellung verweist wie-derum auf die Möglichkeit von Rückkoppelungseffekten. Denn auch Gebende kön-nen sich Identitätselemente der Empfangenden aneignen. Andreas Göbel und Eckart Pankoke betonten eben dieses Moment der Interaktivität, verstanden als »Prozeß der wechselseitigen Spiegelung, Beobachtung und Beeinflussung von Gebern und Neh-mern«, und prägten hierfür den Begriff der »Solidaritäts-Partnerschaft«.¹⁷ Somit rückt Solidarität als ein relativ offener, auf Vereinheitlichung hin angelegter Aushandlungs-prozess in den Blick. Exklusion von Solidaritätsgaben kann somit nicht länger als rein negativ aufgefasst und dem ausschließlichen Ermessensspielraum der Solidaritätsge-benden zugewiesen werden. Vielmehr wird Exklusion zu einer analytisch legitimen Option, zumal sie auch von den avisierten Adressatinnen und Adressaten von Solida-rität erkämpft werden kann.

Auf dieser Grundlage, welche primär auf den Effekt solidarischen Handelns abhebt, möchte ich folgende Definition von Solidarität als Analysebegriff vorschlagen: Solida-rität ist ein Konvergenzkatalysator, wobei das Ziel der Konvergenz normativ begrün-det ist und nur umgesetzt werden kann, wenn zugunsten des Empfängers materielle

Wildts Solidaritätsdefinition neun Unterpunkte. Vgl. Andreas Wildt, *Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute*, in: Bayertz, *Solidarität*, S. 202–216, hier: S. 212f.

13 Vgl. Thome, *Soziologie und Solidarität*, S. 250, 252 und 254.

14 Vgl. Kübra Gümüşay, *Sprache und Sein*, München 2020, S. 79f.

15 So wiesen etwa streikende westdeutsche Metallarbeiter 1956/57 die Solidaritätsadressen des FDGB zurück. Vgl. Sebastian Lehmann, *Der Metallarbeiterstreik 1956/57 in Karikaturen*, in: *Demokratische Geschichte. Jahrbuch für Schleswig-Holstein* 19, 2008, S. 171–189, hier: S. 187.

16 Jens Beckert/Julia Eckert/Martin Kohli u. a., Einleitung, in: *dies.*, *Transnationale Solidarität*, S. 9–14, hier: S. 13.

17 Vgl. Göbel/Pankoke, *Grenzen der Solidarität*, S. 478 (Hervorhebung gelöscht).

und/oder symbolische Ressourcen aufgewendet werden. Solidarität übt in der Regel, wer sich näher am Konvergenzziel verortet, und als Empfänger oder Empfängerin von Solidarität kommt in Betracht, wer über Potenzial verfügt, das Erreichen des Konvergenzziels zu befördern.¹⁸ Sobald der erste Schritt hin zum Konvergenzziel vollzogen ist, wirkt Solidarität zusätzlich als Konvergenzstabilisator, um den stets möglichen Divergenztendenzen vorzubeugen.

Ich möchte kurz einige Vorteile, Grenzen und forschungspragmatische Konsequenzen herausstellen, die aus dieser Definition folgen. Zunächst ermöglicht die sperrige Begriffsbildung eine Distanzierung vom »normativen Überschuss« des Begriffs.¹⁹ Konzeptionell schlägt sich dies darin nieder, dass die Normativität auf die Begründung des Konvergenzziels beschränkt wird, wodurch sie ausschließlich auf der Ebene des analysierten Gegenstands beziehungsweise der analysierten Akteurinnen und Akteure angesiedelt ist. Und weil die von ihnen vertretenen Normen grundsätzlich kritisierbar sind, wird der »normative Überschuss« analytisch kontrollierbar. Empirisch erfährt der Solidaritätsbegriff dadurch eine Erweiterung, da er selbst Praktiken wie etwa völkische Konvergenzbestrebungen, die womöglich nicht einmal von den Handelnden selbst als solidarisch begriffen wurden²⁰, mit einschließt, sofern sie normativ begründet sind. Politisch und ethisch wirft dies Fragen auf, rein analytisch aber nicht. Und sieht man von diesem Extremfall ab, liegt ein weiterer Vorteil der Definition gerade darin, dass die Integrität des Solidaritätsbegriffs gewahrt bleibt. Aufgrund des Konvergenzkonzepts muss beispielsweise nicht kategorisch zwischen einer »[k]ooperative[n]« und einer »altruistische[n] Solidarität«²¹ unterschieden werden. Statt die Intentionen der Solidaritätsgebenden zu bewerten, fokussiert die vorgeschlagene Definition auf den Bewegungsaspekt von Solidarität, mit dem ein – im habermasschen Sinne – kolonisierendes Moment einhergeht.²² Hier liegt sicher die größte Akzentverschiebung zu anderen geläufigen Solidaritätsdefinitionen, die im Anschluss an die

18 Demgegenüber ließe sich Barmherzigkeit als Differenzstabilisator verstehen, da sie auf keine Veränderung der Beziehung zwischen Geberin/Geber und Nehmerin/Nehmer zielt. Gerechtigkeit wiederum fungiert als Komplementaritätsgenerator, da es ihr darum geht, Ansprüche und Pflichten zwischen Individuen so zu vermitteln, dass ein friktionsfreies Zusammenleben möglich ist. Solidarität tendiert demnach zur Schaffung einer spezifischen Gerechtigkeit, denn Konvergenz wirkt in ihrer Ordnungsfunktion äquivalent zur Komplementarität. Von Kooperation ist zu sprechen, wenn Handeln rein interessenleitet ist, keine normative Begründung aufweist und ohne Anspruch auf die Regelung des Ganzen auskommt.

19 Vgl. Ernst Müller/Falko Schmieder, Begriffsgeschichte und historische Semantik. Ein kritisches Kompendium, Berlin 2016, S. 345.

20 Prinzipiell ermöglichte das Einfordern von »Opfern« auch nationalsozialistischen Akteuren eine affirmative Bezugnahme auf den Solidaritätsbegriff. Vgl. Benjamin Herzog, Am Scheitelpunkt des sacrificiums: Politische Opferlogiken und Opfersemantiken in Deutschland in der Zeit der Weltkriege, in: MGZ 78, 2019, S. 19–54, hier: S. 42.

21 Vgl. Eckart Voland, Die Natur der Solidarität, in: Bayertz, Solidarität, S. 297–318, hier: S. 298. Dies wird durch eine Verengung des Solidaritätsbegriffes erleichtert, die mit der vorgeschlagenen Definition einhergeht und sich an die Feststellung von Bayertz anlehnt: »[W]enn aber zur ›Solidarität‹ mit Erdbenenopfern oder mit Hungernden aufgerufen wird, so verschwimmt jegliche Differenz zwischen ›Solidarität‹ und ›Wohltätigkeit‹.« Bayertz, Begriff und Problem der Solidarität, S. 49.

22 Vgl. Jürgen Habermas, Theorie des kommunikativen Handelns, Bd. 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft, Frankfurt am Main 1981, S. 293.

Arbeiten von Émile Durkheim Solidarität als vereinigendes Band weiterhin bestehender und unaufhebbarer Differenzen zwischen Gebenden und Adressaten von Solidarität auffassen.²³ Betrachtet man solche Ansätze aber vom Standpunkt der hier vorgeschlagenen Definition, wird deutlich, dass sie lediglich das Ausmaß von Konvergenz empirisch sehr gering veranschlagen. Dies ist ein wichtiger Hinweis: Solidarität muss nicht auf eine vollständige Identitätstransformation abzielen, sondern kann ebenso auf einen einzigen Aspekt beschränkt bleiben. Solidarität changiert folglich zwischen Individualismus und Kollektivismus, denn auch eher vom Individualismus ausgehende Solidaritätskonzepte kommen nicht völlig ohne Konvergenz aus.²⁴ Sie sind folglich an das hier entwickelte Konzept anschlussfähig. Wird Solidarität aber als Konvergenzkatalysator verstanden, treten tendenziell jene dem kollektivistischen Pol näherstehende Bedeutungsschichten stärker hervor, welche in der Literatur zumeist Varianten des Solidaritätsbegriffs zugeschrieben werden, allen voran jenem der Arbeiterbewegung: »Solidarität« war in der Arbeiterbewegung stets ein Begriff, der ein kämpferisches Gruppenbewußtsein artikulierte und zugleich eine entsprechende Form von sozialen Beziehungen für alle antizipierte.«²⁵

Für die Operationalisierung der Forschung hat die hier vorgeschlagene Definition eine weitere Konsequenz: Mit dem im Konvergenzbegriff thematisierten Machtaspekt und den Identitätskonstruktionen rücken Sprachpraktiken²⁶ samt deren institutionellem Niederschlag in den Vordergrund: Wer erklärt sich mit wem solidarisch, und wer hat überhaupt die Möglichkeit, Solidarität zu erklären oder zu reklamieren? Das heißt: Wer kann das Konvergenzziel und dessen normative Begründung bestimmen? Sind diejenigen, die das Konvergenzziel festlegen, identisch mit denjenigen, die die daraus folgenden Konvergenzkosten zu tragen haben? Ist es allen Solidaritätsgebenden möglich, sich zu artikulieren? Und wie positionieren sich die Adressatinnen und Adressaten von Solidarität? Können auch sie »sprechen«?²⁷

Im Folgenden sollen diese konzeptionellen Überlegungen auf das Beispiel der Sprach- und Organisationspolitik des DGB zwischen 1945 und 1990 angewendet werden. Zunächst wird das um die Begriffe »Arbeiter«, »Angestellter« und »Arbeitnehmer« konstruierte Sprachregime daraufhin untersucht, ob es die definierten Solidaritätskriterien formal erfüllt. Sodann kommen die sprach- und organisationspolitischen Modifikationen der gewerkschaftlichen Solidaritätspraxis in den Blick. Hier zeigte sich rasch eine Unwucht zulasten der Arbeiter und Arbeiterinnen. Fälle unsolidarischer Solidarität führten in den 1970er-Jahren zwar zu organisationspolitischen Anpassungen und damit zu einer Stabilisierung des auf den Arbeitnehmerbegriff ausge-

23 Vgl. Göbel/Pankoke, Grenzen der Solidarität, S. 486.

24 Schon Auguste Comte verband die Vorstellung von Solidarität mit dem Bild einer »regelmäßige[n] und fortgesetzte[n] Konvergenz einer unzähligen Menge von Individuen«, die »unaufhörlich geneigt sind, durch eine Unzahl verschiedener Mittel zu ein und derselben allgemeinen Entwicklung beizutragen«. Auguste Comte, Soziologie, Bd. 1: Der dogmatische Teil der Sozialphilosophie, Jena 1923 (zuerst frz. 1838), S. 427f.

25 Wildt, Solidarität – Begriffsgeschichte und Definition heute, S. 207.

26 Zur Bedeutung der Semantik vgl. etwa Göbel/Pankoke, Grenzen der Solidarität, S. 491.

27 Vgl. Thome, Soziologie und Solidarität, S. 240, sowie Gayatri Chakravorty Spivak, Can the Subaltern Speak?, in: Cary Nelson/Lawrence Grossberg (Hrsg.), Marxism and the Interpretation of Culture, Chicago 1988, S. 271–313.

richteten Solidaritätsprojekts, doch spätestens ab Mitte der 1980er-Jahre zeichnete sich dessen Ende, zumindest aber dessen grundlegende Modifikation ab.²⁸

II. Das Sprachregime des DGB

Die Gründung des DGB im Jahr 1949 stellte organisatorisch ein Novum für die freie Gewerkschaftsbewegung dar, die gleich in mehrfacher Hinsicht unter dem Vorzeichen der Vereinheitlichung stand. Hatten in der Weimarer Republik noch über 200 gewerkschaftliche Verbände miteinander konkurriert²⁹, schlossen sich die meisten gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten nun einer der 16 Mitgliedsgewerkschaften des DGB an. Diese erhoben den Anspruch, parteipolitisch unabhängig zu sein, und ersetzten das Prinzip der Richtungs- durch das der Einheitsgewerkschaft. Darüber hinaus führte das Industrieverbandsprinzip Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte und Beamte in bedeutender Zahl in einer gemeinsamen Organisation zusammen. Hierfür hatte ausgerechnet die »Deutsche Arbeitsfront« (DAF) im »Dritten Reich« Schrittmacherdienste geleistet.³⁰ Im Vergleich zu ihren Vorgängerorganisationen in der Weimarer Republik wiesen der DGB und seine Gewerkschaften daher ein höheres Maß an Heterogenität hinsichtlich ihrer Mitglieder auf. Diese Heterogenität musste moderiert werden, denn das Verhältnis zwischen Arbeitern und Angestellten war historisch keinesfalls unbelastet. Gerade die Angestellten hatten sich um symbolische und rechtliche Abgrenzungen von den Arbeitern und Arbeiterinnen bemüht. Das Angestelltenversicherungsgesetz von 1911 wirkte als Fanal für den Eigenständigkeitsanspruch der Angestellten, und die rechtlichen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten wurden später noch vertieft. Auch die Nationalsozialisten änderten daran wenig. Aber sie bewirkten mit ihrem auf diese beiden Statusgruppen bezogenen Gleichheitspostulat, so Michael Prinz, dass die Differenzierungen zwischen Arbeitern und Angestellten zumindest problematisiert wurden.³¹

Der DGB versuchte schon frühzeitig, diesen historischen Ballast mit sprachlichen Mitteln zu bearbeiten, ohne dadurch die für ihn nützlichen Bestandteile des Erbes zu gefährden. Hierfür bot sich aus mehreren Gründen der Arbeitnehmerbegriff an. Zum einen konnte er im gesellschaftspolitischen Kontext beinahe noch als Neologismus gelten, da sich seine vorherige Verwendung hauptsächlich auf den Rechtsbereich beschränkt hatte, aus dem er sich wortgeschichtlich entwickelt hatte.³² Auf der Wortebene vermochten die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter damit den Bruch

28 Eine Begriffsgeschichte des Quellenbegriffs »Solidarität« wird dagegen weder angestrebt noch geleistet, auch wenn dies eine interessante Ergänzung zum hier verfolgten Ansatz darstellen würde.

29 Vgl. Eberhard Fehrmann/Ulrike Metzner, *Angestellte und Gewerkschaften. Ein historischer Abriss*, Köln 1981, S. 94.

30 Vgl. Michael Schneider, *Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933 bis 1939*, Bonn 1999, S. 171f.

31 Vgl. Michael Prinz, *Die Arbeiterbewegung und das Modell der Angestelltenversicherung. Zu einigen Bedingungen für die besondere Bürgerlichkeit des Wohlfahrtsstaates in der Bundesrepublik*, in: Klaus Tenfelde (Hrsg.), *Arbeiter im 20. Jahrhundert*, Stuttgart 1991, S. 435–460.

32 Vgl. Roland Karassek, »Arbeitnehmer« und »Arbeitgeber« – eine begriffsgeschichtliche Spurensuche, in: *Arbeit – Bewegung – Geschichte* 16, 2017, H. 2, S. 106–127.

mit der Vergangenheit, der dem historischen Neubeginn vorausgehen musste, problemlos zu vollziehen. Inhaltlich ließ sich der Arbeitnehmerbegriff andererseits an die Volksgemeinschaftssemantik des ›Dritten Reichs‹ koppeln, zumal diese ebenfalls zentral um die Kategorie »Arbeit« herum angelegt war.³³ Diese begriffliche Anschlussfähigkeit eröffnete die Möglichkeit, die überkommene kollektive Mobilisierungsbereitschaft für die gewerkschaftlichen Ziele zu erschließen. Dass die Nationalsozialisten den Arbeitnehmerbegriff zudem aufgrund seines angeblichen »Anklangs an die marxistische Klassenkampfideologie«³⁴ abgelehnt hatten, steigerte seinen politischen Wert nun noch mehr, auch wenn er den »Veteranen der alten Arbeiterbewegung« als »kränkende Bezeichnung« erscheinen mochte.³⁵ Dies verweist auf den symbolischen Bruch mit der Tradition der Arbeiterbewegung, den die Gewerkschaften mit der angestrebten Transformation zu einer Bewegung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Kauf nehmen mussten. Gleichwohl konnte der DGB nicht auf diese Tradition mit ihrem reichen kulturellen Kapital verzichten. Daher waren Übersetzungsprozesse zwischen »Arbeiter« und »Arbeitnehmer« unumgänglich.

Als Sammelbegriff für die drei Statusgruppen »Arbeiter«, »Angestellte« und »Beamte« hätten sich zwar auch andere Begriffe wie »Beschäftigte« oder »Mitarbeiter« angeboten³⁶, doch mangelte es diesen an der rechtlichen Qualität von »Arbeitnehmer«. Nun zahlte sich die Vorarbeit aus, die sozialdemokratische Arbeitsrechtler wie Otto Kahn-Freund vor 1933 geleistet hatten. Obwohl es sich beim Arbeitnehmerbegriff ursprünglich um einen obrigkeitstaatlichen Rechtsbegriff gehandelt hatte, machte ihn Kahn-Freund für die Belange der Gewerkschaften nutzbar, indem er ihn kollektivistisch auslegte.³⁷ In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts sollte sich der Arbeitnehmerbegriff dann als ein wichtiger Bezugspunkt für die Entwicklung der »Sozialbür-

33 Vgl. Michael Wildt, ›Arbeit macht frei‹. Zugehörigkeit, Ausgrenzung, Vernichtung durch Arbeit im Nationalsozialismus, in: ders., Die Ambivalenz des Volkes. Der Nationalsozialismus als Gesellschaftsgeschichte, Berlin 2019, S. 199–222, hier: S. 208–211.

34 O. V., Arbeitnehmer, in: Der Große Brockhaus, Bd. 1, 15. Aufl., 2., völlig neubearb. Ausg., Leipzig 1939, S. 606.

35 Gerhard Beier, Volksstaat und Sozialstaat. Der Gründungskongress des DGB in München 1949 und Hans Böcklers Beitrag zur Stellung der Gewerkschaften in Gesellschaft und Staat, in: Heinz Oskar Vetter (Hrsg.), Vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung. Zum 100. Geburtstag von Hans Böckler, Köln 1975, S. 359–397, hier: S. 360.

36 »Mitarbeiter« sollte später im »Harzburger Modell« Verwendung finden. Dieses betriebliche »Führungsmodell« sollte dabei »ein Gegengewicht gegen die gewerkschaftliche Mitbestimmung bilden«. Adelheid von Saldern, Das »Harzburger Modell«. Ein Ordnungssystem für bundesrepublikanische Unternehmen, 1960–1975, in: Thomas Etzemüller (Hrsg.), Die Ordnung der Moderne. Social Engineering im 20. Jahrhundert, Bielefeld 2009, S. 303–329, hier: S. 322.

37 Die »kollektivistische Rechtsideologie« lief unmittelbar auf eine Vergrößerung des gewerkschaftlichen Handlungsspielraums hinaus: »Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer sollen nicht mehr in erster Linie bestimmt werden durch ihren Anteil an der politischen Macht oder durch das Maß der Rücksichtnahme des Staates auf die Arbeitnehmerschaft, sondern durch ihre gesellschaftliche, d. h. organisatorische Stärke. Der Staat erkennt das jeweilige Ergebnis der gesellschaftlichen Auseinandersetzung zwischen der kollektiv organisierten Arbeitnehmerschaft und der kollektiv organisierten Arbeitgeberschaft als Recht an und stellt seine Machtmittel zur Durchsetzung des so erzeugten Rechts zur Verfügung.« Otto Kahn-Freund, Der Funktionswandel des Arbeitsrechts, in: Arbeitsrecht und Politik. Quellentexte 1918–1933, hrsg. v. Thilo Ramm, Neuwied/Berlin 1966, S. 211–246, hier: S. 218.

gerschaft« erweisen.³⁸ Auf dem Feld des Rechts konfligierte der Arbeitnehmerbegriff jedoch mit dem des Angestellten, der ausgehend vom Rentenversicherungsrecht »während der zwanziger Jahre in das gesamte übrige Arbeits- und Sozialrecht« vorgezogen war.³⁹ Folglich waren der gewerkschaftlichen Verfügung über den Arbeitnehmerbegriff zumindest im Bereich des Rechts Grenzen gesetzt.

Wie ist die sprachpolitische Grundsatzentscheidung des DGB für den Arbeitnehmerbegriff mit Blick auf die Solidaritätsfrage zu bewerten? Mit »Arbeitnehmer« als Oberbegriff, der »Arbeiter«, »Angestellte« und »Beamte« subsumierte, waren die damit bezeichneten Statusgruppen in ein Beziehungsverhältnis zueinander gesetzt und zugleich potenziell auf ein einheitliches Moment hin bezogen. Diese Konstellation entsprang freilich nicht den Begriffen selbst, sondern strukturierend wirkte hier das Industrieverbandsprinzip, dessen zentrales Postulat darin bestand, die Ähnlichkeiten, welche Arbeiter, Angestellte und Beamte ein und derselben Branche teilten, deutlich höher zu gewichten als die Unterschiede, welche aus den verschiedenen Berufen, Tätigkeiten oder der individuellen Sozialisation erwuchsen.⁴⁰ Nicht festgelegt war in der Begriffskonstellation jedoch, ob der Arbeitnehmerbegriff lediglich die schon existierenden Gemeinsamkeiten der Statusgruppen beschreiben sollte oder ob er als das Konvergenzziel gesetzt war, in dem die jeweils herausragenden Qualitäten einer Statusgruppe als zu verwirklichende Norm für die beiden anderen Statusgruppen dienten.⁴¹ Letzteres stellt gleichsam die notwendige Bedingung dar, die das gewerkschaftliche Sprachregime erfüllen muss, um gemäß der vorgeschlagenen Definition prinzipiell als solidarisch zu gelten.⁴² Die Überführung von »Arbeitern« und »Angestellten« in »Arbeitnehmer« erforderte dann je spezifische Konvergenzleistungen in Form des Abbaus gruppenbezogener Defizite. Tatsächlich lassen sich solche Defizite leicht ausmachen, und sie wurden vom DGB auch frühzeitig als Missstände benannt. Arbeiterinnen und Arbeiter waren etwa nach 1945 sozial- und arbeitsrechtlich oft benachteiligt⁴³ und erfuhren auch weniger gesellschaftliches Prestige als Angestellte.⁴⁴ Angestellte zeigten dagegen eine deutlich geringere gewerkschaftliche Organisations- wie auch Streikbereitschaft und galten der Gewerkschaftsspitze als politisch unzuverlässig.

38 Vgl. Lutz Raphael, *Jenseits von Kohle und Stahl. Eine Gesellschaftsgeschichte Westeuropas nach dem Boom*, Berlin 2019, S. 205–207 und 243–246.

39 Prinz, *Die Arbeiterbewegung und das Modell der Angestelltenversicherung*, S. 446.

40 Vgl. Hans-Peter Müller, *Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB. Geschichte der DAG 1947–2001*, Baden-Baden 2011, S. 874.

41 Die Statusgruppe der Beamten klammere ich im Folgenden aus.

42 Vgl. dagegen Reitzenstein, *Solidarität und Gleichheit*, S. 102f.: »Der solidarische Aspekt faßt die Arbeitnehmer primär sowohl in ihrer herrschaftslosen Gleichheitsbeziehung zueinander, als auch im Mangel ihrer Klassenlage, nicht aber in der Verschiedenheit ihres Gruppen- oder Einzeldaseins in besonderen Arbeitsverhältnissen.«

43 Arbeiterinnen und Arbeiter waren etwa bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und den Kündigungsfristen schlechtergestellt. Die Rentensteigerungsformel begünstigte jedoch Arbeiterinnen und Arbeiter mit langer Beschäftigungsdauer gegenüber Angestellten. Vgl. Wolfgang Hromadka, *Von den Protoangestellten zur Angestelltengesellschaft*, in: VSWG 102, 2015, S. 5–29, hier: S. 21f., sowie Winfried Schmähl, *Alterssicherungspolitik in Deutschland. Vorgeschichte und Entwicklung von 1945 bis 1998*, Tübingen 2018, S. 140.

44 Vgl. Paul Nolte, *Die Ordnung der deutschen Gesellschaft. Selbstentwurf und Selbstbeschreibung im 20. Jahrhundert*, München 2000, S. 345.

sig. Diese angestelltenspezifischen Konvergenzdefizite wurden im gewerkschaftlichen Diskurs unter dem Schlagwort der »Angestelltenmentalität« verhandelt.⁴⁵

Hinreichend ist die Feststellung einer Konvergenzbeziehung laut der vorgeschlagenen Definition nicht; sie bedarf vielmehr der normativen Begründung, um als solidarisch verstanden zu werden. Normativ fundiert war der Arbeitnehmerbegriff zumindest in zweierlei Hinsicht. Zum einen wohnt im vorliegenden Fall schon dem Machtinteresse der Organisation, möglichst viele Beschäftigte als Mitglieder zu gewinnen, eine normative Qualität inne, da die Gewerkschaftsmacht im Selbstverständnis der Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter nur ein Mittel war, die Lebensqualität der Beschäftigten zu verbessern. Zum anderen war der Arbeitnehmerbegriff doppelt auf Demokratie als gesellschaftspolitische Norm hin ausgerichtet. So sollte den Angestellten ein »Arbeitnehmerbewusstsein« vermittelt werden, um diese dadurch dauerhaft gegen faschistische Vorstellungen zu immunisieren. Zudem sollte der Arbeitnehmerbegriff der Errichtung einer »Wirtschaftsdemokratie« dienen, um die parlamentarische Demokratie zu vervollständigen. Denn die Mitbestimmung der Beschäftigten sollte nicht mehr von deren individuellem Verhandlungsgeschick und Verhältnis zu den Vorgesetzten abhängen, sondern als Arbeitnehmerrecht verbrieft und einklagbar sein.⁴⁶

III. Frühe Weichenstellungen

Schon in der frühen Nachkriegszeit wurden sprach- und organisationspolitisch wichtige Weichen dauerhaft gestellt, obwohl diese Periode in nahezu allen Belangen eine Ausnahmesituation darstellte. Die damalige Notsituation schwächte viele Konvergenzdefizite der Arbeiterinnen und Arbeiter ab, da sie während des Wiederaufbaus im Gegensatz zu den Angestellten über relativ sichere Arbeitsplätze und relativ gute Einkommen verfügten. Mit Blick auf das gesellschaftliche Prestige wirkte noch die nationalsozialistische Propaganda des »Arbeiters der Faust« nach⁴⁷, zumal der Wert von Bergleuten und Stahlarbeitern für die Behebung der Kriegsschäden für alle offensichtlich war. Auch sozialversicherungsrechtlich lagen die Mauern zwischen Arbeitern und Angestellten nach 1945 am Boden. Denn die in Berlin ansässige Reichsversicherungsanstalt für Angestellte war als Folge des Kriegs nicht mehr funktionsfähig, sodass die

45 Vgl. Wilke Thomssen, »Die Konstitution des Klassenbewußtseins«. Vom Altern eines wissenschaftlichen Anspruchs, in: Gert Schmidt/Hans-Joachim Braczyk/Jost von dem Knesebeck (Hrsg.), Materialien zur Industriesoziologie, Opladen 1982, S. 313–328, hier: S. 315.

46 Noch 1954 betonte Wilhelm Pawlik, Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, die »politische Gefahr, denn es seien immer wieder die Angestellten, die sehr leicht den rechtsradikalen Gruppen nachlaufen«. Dokument 71, 1.6.1954, Sitzung des Bundesvorstandes, in: Josef Kaiser (Bearb.), Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 11: Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949 bis 1956, Bonn 1996, S. 559–585, hier: S. 580. Vgl. zudem Andrei S. Markovits, The Politics of the West German Trade Unions. Strategies of Class Interest Representation in Growth and Crisis, Cambridge/London etc. 1986, S. 72–83, sowie Thomas Haipeter/Tabea Bromberg/Christine Slomka, Angestellte als Machtquelle. Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb, Wiesbaden 2017, S. 4.

47 Vgl. Schneider, Unterm Hakenkreuz, S. 489.

für die Arbeiterrenten zuständigen Landesversicherungsanstalten deren Aufgaben übernehmen mussten. Die Stadt Berlin war noch einen Schritt weiter gegangen und hatte mit der »Versicherungsanstalt Berlin« eine Einheitsinstitution für Arbeiter und Angestellte geschaffen.⁴⁸

Dieser Kontext wirkte sich dreifach auf die Solidaritätspolitik des DGB aus: Da viele Konvergenzziele bereits erreicht schienen, konnte man, erstens, den Arbeitnehmerbegriff im Ungefähren belassen, um sich den eigenen Spielraum nicht unnötig zu beschneiden. Damit blieb zunächst aber auch das Solidaritätsprojekt im Ungefähren und dessen Durchschlagskraft folglich begrenzt. Die ersten »Sozialpolitischen Grundsätze« des DGB bekannnten sich etwa zur »Schaffung eines einheitlichen Arbeitsrechts« als Maßnahme gegen die »Zersplitterung und Uneinheitlichkeit der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung«. Die konkreten Forderungen beschränkten sich dann aber auf Mindestschutzrechte, anstatt die Schritte hin zu einem einheitlichen Arbeitnehmerstatus aufzuzeigen.⁴⁹ Immerhin nahm sich Viktor Agartz als Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB 1952 der Aufgabe an, theoretisch fundierte Überlegungen zum Arbeitnehmerbegriff anzustellen. Die passende Gelegenheit fand sich mit dem ersten »Bundesangestelltentag« des DGB. Dort versuchte Agartz zu begründen, warum auch Angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seien. Er rekurrierte in seiner Argumentation auf »eine Art von Arbeit«, welche »wirtschaftliche Abhängigkeit zur Folge hat, weil der in diesem Sinne arbeitende Mensch auf die Mittel eines anderen angewiesen ist.«⁵⁰ Darin klang zwar die marxistische Vorstellung des »doppelt freien Lohnarbeiters« an, der über keine eigenen Produktionsmittel verfügt, doch führte Agartz diesen kapitalismuskritischen Ansatz nicht weiter aus – den Aspekt der Ausbeutung übergang er sogar ganz. Stattdessen zielte er auf eine Widerlegung des traditionellen Verständnisses der Angestellten, als rechte Hand des Unternehmers eine besondere, vertrauensbasierte Stellung einzunehmen, indem er die auch in diesem Verhältnis angelegte Dependenz herausarbeitete:

»Wir sehen also, daß [...] mit dem Begriff des Arbeitnehmers unmittelbar die Tatsache verbunden ist, daß der arbeitende Mensch sich dem Willen eines anderen Menschen unterwerfen muß. Somit wird der arbeitende Mensch zu einem abhängigen Glied eines anderen, gleichsam zu einer Funktion eines anderen.«⁵¹

Interessanterweise schwang in diesen Worten auch das Solidaritätskonzept Émile Durkheims mit. Ihm zufolge unterwarf die Arbeitsteilung alle Menschen – also auch

48 Vgl. Schmähl, Alterssicherungspolitik in Deutschland, S. 103–107, Hans-Ulrich Wehler, Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Bd. 5: Bundesrepublik und DDR 1949–1990, München 2008, S. 147f. und 153f., sowie Jürgen Kocka/Michael Prinz, Vom »neuen Mittelstand« zum angestellten Arbeitnehmer. Kontinuität und Wandel der deutschen Angestellten seit der Weimarer Republik, in: Werner Conze/M. Rainer Lepsius (Hrsg.), Sozialgeschichte der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zum Kontinuitätsproblem, Stuttgart 1983, S. 210–255, hier: S. 231f.

49 Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll Gründungskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes München 12.–14. Oktober 1949, Köln 1950, S. 329–330, Zitat: S. 329.

50 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Erster Bundes-Angestellten-Tag des DGB Stuttgart 25. bis 27. April 1952, Düsseldorf o. J., S. 84.

51 Ebd.

die Unternehmer – der Interdependenz, woraus sich Solidarität als eine Strukturnotwendigkeit ergab. Die Menschen mussten sich laut Durkheim zwangsläufig solidarisch verhalten, auch wenn sie sich dessen gar nicht bewusst waren.⁵² Ähnlich verhielt es sich mit dem von Agartz entwickelten Arbeitnehmerbegriff: Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte waren strukturbedingt nolens volens Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vor allem Angestellten musste diese Tatsache aus Sicht der Gewerkschaften aber noch bewusst gemacht werden, ihre Bewusstseinsentwicklung galt es zu katalysieren.

Damit rückten also, zweitens, die Konvergenzdefizite der Angestellten in den Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Interesses. Nicht nur hatten sich die Angestellten mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) eine Konkurrenzorganisation zum DGB und dessen Gewerkschaften errichtet, sondern die überwiegende Mehrheit der Angestellten bevorzugte es, keiner Gewerkschaft beizutreten. Angestellte hatten sich auf diese Weise zwei Optionen geschaffen, um dem Konvergenzanspruch des DGB entgegenzutreten. Zusätzlich wartete die Bundesregierung in den 1950er-Jahren mit einem alternativen Identitätsangebot auf, das es den Angestellten ermöglichte, sich überhaupt nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verstehen, sondern sich als Angehörige des »Mittelstands« kategorial gegen die Arbeiterinnen und Arbeiter abzugrenzen.⁵³ Diese unterschiedlichen Angestelltenidentitäten sind aus der hier entwickelten diskurstheoretischen Perspektive als gleichermaßen legitim anzusehen. Einen solchen Standpunkt wollten die Gewerkschaftsfunktionäre des DGB damals jedoch nicht einnehmen. Der historischen Erfahrung der Gewerkschaftsferne der Angestellten sprachen sie jedwede Validität ab. Stattdessen hielten sie die durch den Arbeitnehmerbegriff vermittelte Erwartung, die Angestellten sollten ebenso gewerkschaftsaffin wie die Arbeiterinnen und Arbeiter sein, für den eigentlich realistischen Verhaltensmaßstab, an dem sich die Angestellten messen lassen sollten. Freilich konnte der DGB seine Erwartung nicht einfach autoritativ durchsetzen.

Um die Angestellten von seinem Angestelltenbild zu überzeugen, musste sich der DGB also, drittens, sprach- und organisationspolitisch auf einen Aushandlungsprozess einlassen. Was den gewerkschaftlichen Umgang mit Angestellten beziehungsweise Arbeitern und Arbeiterinnen betraf, kamen daher schon bald große Unterschiede zum Tragen. Hatte sich Hans Böckler, DGB-Vorsitzender von 1949 bis 1951, auf dem Gründungskongress des DGB 1949 noch auffällig oft und explizit auf die Arbeiter bezogen, wurde der Arbeiterbegriff in den frühen 1950er-Jahren rasch vom Arbeitnehmerbegriff verdrängt.⁵⁴ Dagegen hielt der DGB am Angestelltenbegriff langfristig fest. Damit stellte sich der Arbeitnehmerbegriff jedoch als ein kaum verkleideter Arbeiterbegriff dar. Organisationspolitisch baute der DGB für die Angestellten eine eigene »Personengruppe« auf, damit die Angestellten, wie Georg Reuter ausführte,

52 Durkheim charakterisierte die Arbeitsteilung an einer Stelle folgendermaßen: »[I]hre wahre Funktion besteht darin, zwischen zwei oder mehreren Personen ein Gefühl der Solidarität herzustellen.« *Émile Durkheim, Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften, Frankfurt am Main 1992 (zuerst frz. 1893), S. 102.*

53 Vgl. Müller, *Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB*, S. 13, 336 und 871, sowie *Fehrmann/Metzner, Angestellte und Gewerkschaften*, S. 131f. und 166.

54 Vgl. *DGB-Bundesvorstand, Protokoll Gründungskongress 1949*, S. 184–205, sowie *Heinz Rothenburg, Der Arbeiter und die publizistischen Mittel*, Berlin 1957, S. 17.

»stärker mit dem Wesen der Gewerkschaften vertraut gemacht werden[,] und durch die Einrichtung selbst soll den Angestellten und Beamten die Erkenntnis werden [sic], daß die Stärke in der Einheit liegt und eigene Angestellten- oder Beamten-gewerkschaften [...] unzumutbar sind.«⁵⁵ Diese Begründung ist aufschlussreich, da sie die Institution der Personengruppe als Konvergenzkatalysator und folglich als solidarisch ausweist. Explizit war es keine Einrichtung für Minderheiten, denn dies hätte bedeutet, deren Identität und wesenhafte Differenz anzuerkennen, welche einer Konvergenz im Wege gestanden hätten.⁵⁶ Tatsächlich konnte die »Personengruppe« als Transmissionsriemen fungieren, indem sie die Existenz von Angestellten im DGB sichtbar machte, zugleich aber den Angestelltenbegriff an den Arbeitnehmerbegriff koppelte. Andererseits war nicht ausgeschlossen, dass die »Personengruppe« die Konvergenz auch behinderte, eben weil sie eine Abweichung vom Konvergenzziel verstetigte. Tatsächlich sprach sich der Bundes-Angestelltenausschuss schon in seiner ersten Sitzung 1950 für die Wiedererrichtung einer eigenständigen Angestelltenrentenversicherung aus, während der DGB für eine gemeinsame Rentenversicherung für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte kämpfte.⁵⁷ Die solidarisch intendierte Institution produzierte in diesem Fall ein entsolidarisierendes Ergebnis.

Problematisch war, dass für Arbeiterinnen und Arbeiter im Rahmen des DGB keine vergleichbaren Artikulationsmöglichkeiten vorgesehen waren. Ihre Interessen sollten nach dem Willen der Gewerkschaftsführer allein durch die allgemeine Sachpolitik der Gewerkschaften, das heißt durch die allgemeine Arbeitnehmerpolitik vertreten werden. Die noch bestehenden Konvergenzdefizite der Arbeiterinnen und Arbeiter wurden auf diese Weise sprach- und organisationspolitisch kaschiert, was nicht ohne Auswirkung auf das Solidaritätsprojekt bleiben konnte. Denn entweder wurden ihre Interessen zuungunsten der Angestellten schlichtweg verallgemeinert, oder die Konvergenzdefizite der Arbeiterinnen und Arbeiter drohten unbearbeitet zu bleiben. Diese organisations- wie sprachpolitische Unwucht hatte Hans Böckler 1945 noch zu vermeiden gesucht. Im Juni dieses Jahres hatte er die Möglichkeit »einer besonderen Arbeitsspitze für Arbeiter, Angestellte und Beamte«⁵⁸ erwogen, sechs Monate später setzte er dann auf eine Arbeitsteilung zwischen Dachverband und Mitgliedsgewerkschaften. Laut Protokoll führte er seinerzeit aus,

55 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Gründungskongress 1949, S. 77f. In den Richtlinien für die Angestelltenarbeit war deren Zweck etwas neutraler als »eine systematische Interessenvertretung der Angestelltenmitglieder« gefasst. Ebd., S. 335.

56 Im DGB-Kontext findet sich nur vereinzelt in Anträgen das Minderheitenargument, während es bei Vertretern der DAG prominenter vertreten ist. Vgl. etwa Antrag 2 in: DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 2. Ordentlicher Bundeskongress Berlin 13. bis 17. Oktober 1952, Düsseldorf o. J., S. 484, sowie *Fehrmann/Metzner, Angestellte und Gewerkschaften*, S. 105f.

57 Vgl. Dokument 71, 1.6.1954, Sitzung des Bundesvorstandes, in: *Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949–1956*, S. 581, Anm. 45.

58 Vgl. Dokument 4: Erläuterungen zur Wiedererrichtung einer Gewerkschaft von Hans Böckler, 3.6.1945, in: *Siegfried Mielke* (Bearb.), *Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert*, Bd. 6: Organisatorischer Aufbau der Gewerkschaften 1945–1949, Bonn 1987, S. 107–110, hier: S. 108.

»daß, obwohl wir in unseren Vorschlägen von der früheren Dreisäulentheorie (besondere Organisation für Arbeiter, Angestellte und Beamte) abgekommen seien, innerhalb der Industrieverbände diese Theorie in entsprechenden Fachgruppen natürlich wieder ihren Ausdruck finden müsse. Es ginge nicht ohne eine angemessene Berücksichtigung der besonderen Interessen dieser verschiedenen Arbeitnehmergruppen, die auch in der besonderen organisatorischen Gliederung und Vertretung Ausdruck finden müsse.«⁵⁹

Böcklers Vorschlag, eigene Arbeiterorganisationen zu schaffen, fand in den meisten Gewerkschaften jedoch keinen Niederschlag. Daher sind Maßnahmen lokaler IG-Metall-Funktionäre, noch Ende der 1950er-Jahre Arbeiterinnen und Arbeiter nach einem Wechsel ins Angestelltenverhältnis kurzerhand an die DAG zu verweisen⁶⁰, auch als ein Zeichen des Eigensinns der Arbeiterinnen und Arbeiter zu verstehen. Immerhin war dies ein effektiver Weg, sich gegen das Konvergenzpostulat »Arbeitnehmer« und die ihnen von den Gewerkschaftsführungen auferlegten Konvergenzkosten zu wehren. Denn eine mit dem DGB konkurrierende Arbeitergewerkschaft vom Gewicht der DAG stand den Arbeiterinnen und Arbeitern zur Artikulation ihrer Interessen nicht zur Verfügung.

IV. Unsolidarische Solidarität im Wirtschaftswunderland?

Schon bald änderten sich die politischen und gesellschaftlichen Umstände nachhaltig. Das Montanmitbestimmungsgesetz des Jahres 1951 führte das Gruppenwahlprinzip für die Bestimmung der Aufsichtsratsmitglieder ein, wodurch die Angestelltenkategorie rechtlich stabilisiert wurde. Auch im Betriebsalltag wurde die Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten dadurch akzentuiert. 1953 ließ der Bundestag mit der Schaffung der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte die sozialversicherungsrechtliche Unterscheidung der beiden Statusgruppen wieder aufleben. Schon bei der vorangegangenen Sozialwahl hatte die DAG, die sich seit 1948 mit allen Mitteln für eine eigenständige Angestelltenversicherung eingesetzt hatte, über den DGB triumphiert.⁶¹ Der DGB reagierte mit einer Aufwertung seiner Angestelltenarbeit. 1952 kam, wie erwähnt, erstmalig der Bundesangestelltentag des DGB zusammen und bot den Angestellten damit ein öffentlichkeitswirksames Forum. Im gleichen Jahr sprach der DGB-Bundeskongress in seiner Entschließung zur Angestelltenarbeit von »funktionsbedingten Eigenarten der Angestellten«.⁶² Die Delegierten waren folglich zur Auffassung gelangt, dass Angestellte sich nicht vollständig unter den Arbeitnehmertypus subsumieren ließen. Weitere organisationspolitische Konsequenzen wurden in den folgenden Jahren gezogen: 1954 erhielt der Bundes-Angestelltenausschuss

59 Dokument 58: Konferenz von Gewerkschaftern der Nord-Rheinprovinz mit Vertretern der britischen Militärregierung in Düsseldorf, 7.12.1945, in: ebd., S. 255–266, hier: S. 259.

60 Vgl. Stefan Müller, *Gewerkschafter, Sozialist und Bildungsarbeiter*. Heinz Dürrbeck (1912–2001), Essen 2010, S. 179.

61 Vgl. Dokument 20, 16.4.1951, Sitzung des Bundesausschusses, in: *Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949–1956*, S. 171–176, hier: S. 173. Zur Rentenversicherung vgl. Müller, *Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB*, S. 31–121.

62 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1952, S. 481.

das Antragsrecht für die Bundeskongresse, das höchste Beschlussorgan des Dachverbands, 1956 folgte die satzungsrechtliche Verankerung der »Personengruppen« der Angestellten und Beamten.⁶³ Im Bundesvorstand des DGB gingen die Diskussionen noch weiter. Einige Mitglieder sprachen sich für die Schaffung einer eigenständigen Angestelltengewerkschaft im DGB aus, um damit der »Angestelltenmentalität« gerecht zu werden.⁶⁴ Dies wäre freilich einer Aufgabe des ursprünglichen Konvergenzziels nahegekommen. Andererseits waren sich die DGB-Vorstandsmitglieder schon in den frühen 1950er-Jahren des sich anbahnenden wirtschaftlichen Wandels bewusst, infolgedessen die Angestellten eine immer wichtigere Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft spielen würden. Dadurch zeichnete sich der geringe Organisationsgrad der Angestellten als das künftige Hauptproblem der Gewerkschaften ab.⁶⁵ Organisationspolitische Erwägungen der Gewerkschaftsfunktionäre traten folglich in einen Zielkonflikt mit den Notwendigkeiten der Solidarität. Letztlich war der Bundesvorstand mehrheitlich aber nicht willens, das Industrieverbandsprinzip durch die Schaffung einer eigenständigen Angestelltengewerkschaft ernsthaft infrage zu stellen. Auch dafür gab es gute Gründe. Otto Brenner, Vorsitzender der IG Metall, verwies 1960 darauf, dass der wirtschaftliche Wandel auch vor den Angestellten selbst nicht Halt mache:

»Es ist richtig, daß wir mit der Automation immer mehr Angestellte bekommen. Diese Angestellte [sic] werden aber nicht die gleiche Mentalität und die gleichen Vorurteile haben wie die Angestellten des patriarchalischen Zeitalters, da ein großer Teil Arbeiter nur durch Auswechslung der Versicherungskarte zu Angestellten gemacht wird [...].«⁶⁶

Letztendlich wurde der Ausbau der Angestelltenarbeit des DGB dadurch solidaritätstauglich abgefedert, dass weiterhin auf einen Mentalitätswandel der Angestellten hingewirkt werden sollte. Programmatisch schlug sich dies in der Forderung an die Angestellten nieder, ihr »Leitbild« [...] mit der Realität in Übereinstimmung zu bringen.⁶⁷

Die Konsequenz aus dieser funktionalistischen Revision des Konvergenzziels hätte nun sein müssen, die unterstellte Identität von »Arbeiter« und »Arbeitnehmer« ebenfalls zu revidieren und auch für die besonderen Arbeiterinteressen Artikulationsmöglichkeiten zu schaffen. Zwar wurden wichtige Konvergenzdefizite der Arbeiterinnen

63 Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 3. Ordentlicher Bundeskongress Frankfurt am Main 4. bis 9. Oktober 1954, Düsseldorf o. J., S. 827, sowie ders. (Hrsg.), Protokoll 4. Ordentlicher Bundeskongress Hamburg 1. bis 6. Oktober 1956, Düsseldorf o. J., S. 485f. und 823.

64 Vgl. Dokument 71, 1.6.1954, Sitzung des Bundesvorstandes, in: Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949–1956, S. 576–583.

65 Vgl. Walter Dörrich/Klaus Schönhoven (Bearb.), Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 10: Die Industriegewerkschaft Metall in der frühen Bundesrepublik, Bonn 1991, S. XXIII.

66 Vgl. Dokument 71, 11./12.4.1960, Protokoll einer Sondersitzung des Bundesvorstandes, in: Jens Hildebrandt (Bearb.), Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 12: Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1956–1963, Bonn 2005, S. 578–596, hier: S. 588–592, Zitat: S. 592.

67 DGB-Bundesvorstand, Angestellte im DGB, o. O. 1967, S. 3.

und Arbeiter abgebaut, etwa bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, für die die IG Metall 1956/7 wochenlang streikte.⁶⁸ Dennoch blieb die sprach- und organisationspolitische Konstellation problematisch und erzeugte in letzter Konsequenz unsolidarische Solidarität. Das bedeutet, Arbeiterinnen und Arbeitern wurde der Abbau ihrer Konvergenzdefizite verweigert, um dadurch diejenigen der Angestellten zu beseitigen.

Diese unsolidarische Solidarität ließ sich zum Beispiel auf dem Feld des gesellschaftlichen Prestiges beobachten. DGB und IG Metall wandten sich seit Mitte der 1950er-Jahre dem Thema der Automation zu, das zunächst vor allem Arbeiter und Arbeiterinnen betraf. Die von den Gewerkschaften veranstalteten internationalen Konferenzen rückten aber die Angestellten in den Mittelpunkt, um sie dadurch für den DGB und dessen Arbeitnehmerkonzept zu gewinnen.⁶⁹ Arbeiterinnen und Arbeiter wurden hingegen bei diesem Zukunftsthema der Unsichtbarkeit anheim gegeben und infolgedessen konnten sie auch keine öffentliche Wertschätzung im Zuge der Konferenzen erfahren.⁷⁰ Bemerkenswerterweise machte sich in Frankreich zur selben Zeit der Soziologe Serge Mallet daran, die Angehörigen der technischen Intelligenz, mithin zahlreiche Angestellte, unter den Begriff der »neuen Arbeiterklasse« zu fassen, wodurch der französische Arbeiterbegriff aktualisiert und aufgewertet wurde.⁷¹

Unsolidarische Solidarität konnte aber auch direkte materielle Folgen zeitigen. Bis Ende der 1960er-Jahre baute die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte hohe Vermögensreserven auf und gewährte ihren Versicherten Zusatzleistungen. Während sie als zentrale Anstalt für alle Angestellten bundesweit zuständig war und folglich allen gleiche Leistungen bot, gliederte sich die Arbeiterrentenversicherung in zahlreiche Landesversicherungsanstalten. Diese wiederum waren finanziell sehr unterschiedlich ausgestattet, weshalb die freiwilligen Versicherungsleistungen nicht nur für die Arbeiterinnen und Arbeiter insgesamt schlechter als für die Angestellten ausfielen, sondern noch dazu regional stark variierten.⁷² Als Lösung wurde diskutiert, die Arbeiterrentenversicherung ebenfalls zu zentralisieren. Hermann Beermann, im DGB-Bundesvorstand für Sozialpolitik zuständig, bat seine Kolleginnen und Kollegen 1969 um Zustimmung zu einer Vorlage, »damit der DGB bei der Bundesregierung vorstellig werden kann«. Diese wurde ihm verweigert, weil unter anderem die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) intervenierte, um die Interessen der bei

68 Vgl. Friedrich Stamp, *Arbeiter in Bewegung. Die Geschichte der Metallgewerkschaften in Schleswig-Holstein*, Malente 1997, S. 213–254.

69 Vgl. Müller, *Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB*, S. 651–671.

70 Auch der Streik um die Lohnfortzahlung 1956/57 hatte weder dem öffentlichen Ansehen der IG Metall noch der Streikenden genutzt, obwohl »gesellschaftliche Anerkennung« laut dem damaligen Streikleiter Herbert Sührig eines der Ziele gewesen war. Vgl. o. V., *Kennen Sie den Begriff des Krankfeierns?*, in: *Der SPIEGEL*, 13.2.1957, S. 15–20, hier: S. 15, sowie Sigrid Koch-Baumgarten, *Gewerkschafts- und Medien-Frames im publizistischen Konflikt während des Streiks um Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1956/7*, in: Knud Andresen/Michaela Kuhnhenne/Jürgen Mittag u. a. (Hrsg.), *Repräsentationen der Arbeit. Bilder – Erzählungen – Darstellungen*, Bonn 2018, S. 41–65, hier: S. 62.

71 Vgl. Serge Mallet, *Die neue Arbeiterklasse*, Neuwied/Berlin 1972 (zuerst frz. 1963).

72 Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), *Protokoll 9. Ordentlicher Bundeskongress Berlin 25. bis 30. Juni 1972*, Berlin o. J., S. 275–277.

den Landesversicherungsanstalten beschäftigten Angestellten zu schützen.⁷³ Die ÖTV befürchtete den Austritt dieser von ihr gewerkschaftlich organisierten Angestellten. Auch wenn sich deren Zahl nur auf wenige Tausend belief, nahm die ÖTV dafür schlechtere Leistungen für Millionen Arbeiterinnen und Arbeiter in Kauf.

V. Rekonfigurationen

Die spontanen Septemberstreiks des Jahres 1969 waren ein Paukenschlag, der ein beeindruckendes gesellschaftliches Echo auslöste. »Es gibt noch Arbeiter in Deutschland«, verkündete etwa Der SPIEGEL.⁷⁴ Die Studierendenbewegung, die sich noch kurz zuvor im Anschluss an Herbert Marcuse von der Arbeiterklasse ab- und »Randgruppen« zugewandt hatte, vollzog ihre »proletarische Wende«. Zeitgleich belebte der WDR das Genre des Arbeiterfilms neu.⁷⁵ Kurz: Arbeiterinnen und Arbeitern wurde nun von zahlreichen Gruppen Solidarität erklärt, nur zielte diese Solidarität nicht auf deren Transformation zu »Arbeitnehmern« ab. Ganz im Gegenteil. Sie sollten sich auf ihre historischen Wurzeln als klassenkämpferisches Proletariat besinnen, um eine sozialistische Gesellschaft zu erkämpfen.

Diese Volte traf die Gewerkschaften weitgehend, aber nicht völlig unvorbereitet. Schon 1968 hatte die ÖTV beschlossen, die Einrichtung einer »Personengruppe Arbeiter« beim DGB zu betreiben. Drei Jahre später bot sich mit der Satzungsreform des DGB die passende Gelegenheit. Der arbeitertopolitische Antrag, den die ÖTV an den eigens einberufenen außerordentlichen Bundeskongress stellte, führte nun gerade die Automationsfrage, das heißt einen Fall unsolidarischer Solidarität, als Beispiel dafür an, »daß für Arbeiter dringende Fragen vom DGB nicht genügend aufgegriffen wurden.«⁷⁶ Auch die Konvergenzkosten, die den Arbeiterinnen und Arbeitern von der Gewerkschaftsspitze auferlegt wurden, spielten in den nun folgenden jahrelangen Diskussionen über die Arbeiterpolitik eine Rolle. So gab etwa Siegfried Merten von der ÖTV 1977 zu bedenken, »was die Arbeiter mit ihren Beiträgen aufwenden, um die Beamten- und Angestelltentage etc. zu finanzieren.«⁷⁷ Solche Argumente fanden an der Gewerkschaftsbasis durchaus Anklang. Denn obwohl sich die Gewerkschaftsspitze im Vorfeld des Kongresses 1971 klar gegen die Schaffung einer »Personengruppe Arbeiter« ausgesprochen hatte, erreichte der Antrag der ÖTV die für eine Satzungsänderung notwen-

73 Dokument 97, 6.5.1969, Protokoll der 33. Sitzung des Bundesvorstandes, in: Wolther von Kieseritzky (Bearb.), Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, Bd. 13: Der Deutsche Gewerkschaftsbund 1964–1969, Bonn 2006, S. 858–866, Zitat: S. 863. Vgl. zudem Schmühl, Alterssicherungspolitik in Deutschland, S. 462–469.

74 O. V., »Es gibt noch Arbeiter in Deutschland«, in: Der SPIEGEL, 15.9.1969, S. 33.

75 Vgl. Herbert Marcuse, Versuch über die Befreiung, Frankfurt am Main 1969, S. 79–95; Jan Ole Arps, Frühschicht. Linke Fabrikinterventionen in den 70er Jahren, Berlin/Hamburg 2011, sowie Richard Collins/Vincent Porter, WDR and the Arbeiterfilm: Fassbinder, Ziewer and others, London 1981.

76 Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 3. Außerordentlicher Bundeskongress Düsseldorf 14. bis 15. Mai 1971, Köln o. J., S. 45f. (Antragsteil).

77 Karl-Heinz Vorbrücken, Vermerk über die Wahrnehmung des Termins Bundesarbeiterausschußsitzung der ÖTV vom 16.–18. Mai 1977 in Wilhelmshaven, S. 2, Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung (AdsD), 5/DGCS000136.

dige Zweidrittelmehrheit.⁷⁸ Arbeiterinnen und Arbeiter verfügten fortan satzungsgemäß über dieselben Kommunikationskanäle wie Angestellte und Beamtinnen und Beamte. Zu einer nennenswerten Wiederverbreitung des Arbeiterbegriffs im gewerkschaftlichen Wortschatz sollte es dennoch nicht kommen.

Wie aber war es überhaupt möglich gewesen, diese organisationspolitische Revision zu vollziehen? Eine wichtige Rolle spielten ohne Zweifel die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes. Denn dieser Sektor wies mit seiner Vielzahl an Beamtinnen und Beamten und Angestellten traditionell eine andere Beschäftigtenstruktur als der industrielle Sektor auf – eine Struktur freilich, welche die gesamtgesellschaftliche Zusammensetzung in der Zeit »nach dem Boom« tendenziell vorwegnehmen sollte.⁷⁹ Eine Gleichsetzung von männlichem Facharbeiter und idealtypischem Arbeitnehmer konnte im Öffentlichen Dienst daher nie dieselbe Plausibilität wie etwa in der Stahlbranche entfalten. Dazu traten die Konvergenzdefizite der Arbeiterinnen und Arbeiter allzu offensichtlich in Erscheinung, gerade im Kontrast zu den besonders privilegierten Beamten und Beamtinnen. Im Fall der ÖTV kam die Notwendigkeit hinzu, die Interessen einer sehr heterogenen Mitgliedschaft – vom Piloten bis zur Putzfrau – zu moderieren. Das Solidaritätsprojekt »Arbeitnehmer« war folglich gerade für die ÖTV von Beginn an eine heikle Angelegenheit, worauf sie schon Mitte der 1950er-Jahre, ganz im Sinne Böcklers, mit der Gründung einer eigenen »Personengruppe Arbeiter« reagiert hatte.⁸⁰ So wichtig dieser institutionelle Nukleus der Arbeiterpolitik auch war, ohne die Zustimmung der IG-Metall-Delegierten wäre der ÖTV-Antrag auf dem DGB-Bundeskongress gescheitert. Hier wirkte wohl die Stärkung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit nach, welche die IG Metall mit dem von Hans Matthöfer konzipierten Projekt der »Bildungsobleute« seit den 1960er-Jahren forciert hatte. Denn zu Beginn der 1970er-Jahre konnten viele, denen eine solche dezidierte »Arbeiterbildung« zuteil geworden war, Delegiertenmandate erringen und den Kurs der Gewerkschaften dadurch mitbestimmen.⁸¹ Den Boden für das positive Votum des Bundeskongresses hatte, als dritter Faktor, schließlich der Wunsch nach einer Demokratisierung des Verbands bereitet.⁸² Dieser Wunsch war nicht nur ein Ausläufer des gesellschaftspolitischen Wetterumschwungs von »1968«, sondern es handelte sich hierbei um ein authentisches Anliegen der gewerkschaftlichen Basis. Denn das von den Gewerkschaften praktizierte »Delegationsmodell«, durch welches Arbeitnehmerinteressen artikuliert und vertreten wurden, »war implizit autoritär«.⁸³ Die Schaffung von Arbeiterausschüssen auf allen Hierarchieebenen des DGB konnte als ein probates Mittel gelten,

78 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1971, S. 91–95.

79 Vgl. Anselm Doering-Manteuffel/Lutz Raphael, Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970, Göttingen 2008.

80 Vgl. Walter Nachtmann, 100 Jahre ÖTV. Die Geschichte einer Gewerkschaft und ihrer Vorläuferorganisationen, hrsg. v. der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Frankfurt am Main 1996, S. 339–342.

81 Vgl. Werner Abelshauser, Nach dem Wirtschaftswunder. Der Gewerkschafter, Politiker und Unternehmer Hans Matthöfer, Bonn 2009, S. 132–137 und 195–197, sowie Oskar Negt, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung, Frankfurt am Main 1968.

82 Vgl. Arthur Böpple, Änderungen der Satzung sollen den DGB stärken, in: Die Quelle 20, 1969, H. 12, S. 491.

83 Raphael, Jenseits von Kohle und Stahl, S. 150.

die Mehrheit der Mitglieder, die die Arbeiterinnen und Arbeiter nach wie vor stellten, stärker an den Entscheidungen zu beteiligen. Zugleich aber zeichnete sich in dieser Konstellation ein potenzielles Spannungsverhältnis zwischen der Einforderung von Demokratie, welche die Basis auch unter Verwendung des Arbeiterbegriffs betrieb, und dem Solidaritätsprojekt der Gewerkschaftsspitze ab, für welches der Arbeitnehmerbegriff Pate stand. In letzter Konsequenz konnte dies das Solidaritätsprojekt als Ganzes gefährden, denn immerhin fungierte die Bezugnahme auf die Demokratie als dessen normative Begründung.

Zweifelsohne nahm die Gewerkschaftsspitze mehrheitlich dieses Spannungsverhältnis als Bedrohung wahr. Die eingangs zitierte Aussage Eugen Loderers, Solidarität sei das oberste Gebot gewerkschaftlicher Politik, kann nun in einen aufschlussreichen Kontext gestellt werden: Ein gutes Jahr früher, 1977 also, hatte sich Loderer im DGB-Bundesvorstand für eine Abwicklung der Arbeiterpolitik starkgemacht: »Von uns aus kann das aus der Satzung wieder verschwinden.«⁸⁴ Seine Einlassung lag dabei ganz auf der Linie des Spitzengremiums, das bis dahin sechs Jahre lang hinhaltenden Widerstand gegen die Arbeiterpolitik geleistet hatte. Mit ihrer Weigerung, Arbeiterausschüsse auf Kreis- und Landesbezirksebene zuzulassen, hatte sich die DGB-Spitze sogar an den Rand des Satzungsbruchs gegeben.⁸⁵

Diese vehemente Ablehnung der »Personengruppe Arbeiter« lässt sich immerhin teilweise als Verteidigung des Solidaritätsprojekts erklären. Denn erst mit Beginn der 1970er-Jahre hatte die Gewerkschaftsspitze das Konvergenzziel »Arbeitnehmer« mit Entschlossenheit verfolgt. Jetzt erst wurde explizit davon gesprochen, einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff im Arbeitsrecht verankern zu wollen, und jetzt erst wurden einheitliche Entgelttarifverträge geschlossen, etwa in der Braunkohle-, Zucker- und Zigarettenindustrie.⁸⁶ Auch die Angestelltenpolitik wurde nun verstärkt auf das Konvergenzziel verpflichtet. So forderte der angestelltenpolitische Antrag von 1975 gleich zu Beginn die »Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit des DGB und seiner Einzelgewerkschaften über die gemeinsamen sozialen Interessen der Arbeitnehmer.«⁸⁷ Zu dieser Entwicklung hatte die sozial-liberale Koalition 1970 mit der Einsetzung der Arbeitsgesetzbuchkommission, die den Arbeitnehmerbegriff vereinheitlichen sollte, beigetragen. Vielleicht noch wichtiger war aber eine veränderte Wahrnehmung. Hatte Agartz in der frühen Nachkriegszeit die Gleichheit von Arbeitern und Angestellten mit Verweis auf die arbeitsbedingten Abhängigkeiten sehr abstrakt begründet, griffen

84 Übertragung aus dem Stenogramm. Protokoll über die 20. Sitzung des Bundesvorstandes am 7. Juni 1977, S. 13, AdsD, 5/DGAI000493. Vgl. zudem Übertragung aus dem Stenogramm. Protokoll über die 17. Sitzung des Bundesvorstandes am 1. März 1977, S. 4, AdsD, 5/DGAI000492.

85 Vgl. Auszug aus dem Protokoll über die 70. GBV-Sitzung am 9.5.1977, Anlage: Franz Holländer, Neuer Streit um Arbeiterausschüsse im DGB, in: ÖTV Arbeiternachrichten 15, 1977, H. 5, S. 2, AdsD, 5/DGCS000141.

86 1972 verabschiedete der DGB-Bundeskongress Antrag 179, in welchem die Einführung eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs im Arbeitsrecht gefordert wurde. Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1972, S. 149 (Antragsteil). Drei Jahre später forderten die Delegierten gemeinsame Tarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 10. Ordentlicher Bundeskongress Hamburg 25. bis 30. Mai 1975, Hamburg 1975, S. 160 (Antragsteil).

87 Ebd., S. 271 (Antragsteil).

nun die Erfahrungen der Automation und neuere soziologische Deutungsangebote ineinander. Anders als Mitte der 1950er-Jahre, als die »Gesellschaft für sozialen Fortschritt« noch den Versuch unternommen hatte, Arbeiter- und Angestelltenbegriff neu voneinander abzugrenzen, setzte sich nun die Überzeugung durch, dass sich die Tätigkeiten von Arbeitern und Angestellten derart verschränkt hätten, dass die Aufrechterhaltung zweier eigenständiger Begriffe sinnlos geworden sei. Stattdessen schien nun endlich der Arbeitnehmerbegriff auch lebensweltlich gerechtfertigt zu sein – nicht zuletzt, weil mit der steigenden Erwerbsquote von Frauen auch buchstäblich die Zahl der Arbeitnehmerhaushalte wuchs, in denen zumeist der Mann als Industriearbeiter und die Frau als Angestellte tagtäglich ein verträgliches Auskommen finden mussten.⁸⁸

Daher erschien gerade den Repräsentantinnen und Repräsentanten der Industriegewerkschaften die Arbeiterpolitik als ein Rückschritt, der einer »Entsolidarisierung« gleichkam. Sie befürchteten, die Tätigkeit der »Personengruppe Arbeiter« werde unweigerlich den »Egoismus« der Arbeiter und Arbeiterinnen beflügeln.⁸⁹ Sich selbst konnten sie zugutehalten, manch materielle Verbesserung vor allem für die Facharbeiter und Facharbeiterinnen des industriellen Sektors tarifpolitisch erkämpft, ja diese dauerhaft aus der »Proletarität« geführt zu haben.⁹⁰ Entsprechend stellte Hans Mayr, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, fest, »dass die Arbeiterprobleme sich überwiegend im tarifrechtlichen und sozialrechtlichen Bereich auswirken«.⁹¹ Hierin wird eine enge Auslegung des Solidaritätsprojekts offenbar, die letztlich nur die Bewusstseinsfrage als ernsthaftes, besondere gewerkschaftliche Maßnahmen erforderndes Konvergenzdefizit gelten lassen wollte.⁹²

Wenn die Ablehnung der Arbeiterpolitik sich nicht vollkommen aus der Verteidigung des Solidaritätsprojekts erklären lässt, so liegt das, zum einen, an eben dieser Verengung. Denn sie war nur eine Lesart des Solidaritätsprojekts. Eine andere hielt Kurt van Haaren von der Deutschen Postgewerkschaft den Spitzen der Industriegewerkschaften entgegen, wenn er ihnen vorwarf, »dass es den Gewerkschaften ausserhalb des Öffentlichen Dienstes kaum gelingt, die gesellschaftspolitischen Interessen der Arbeiter zu vertreten«.⁹³ Tatsächlich hatte sich dieses Konvergenzdefizit ver-

88 Vgl. ebd., S. 198; Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e. V. (Hrsg.), Zur Neuabgrenzung der Begriffe Angestellter und Arbeiter, Berlin 1959, sowie Raphael, Jenseits von Kohle und Stahl, S. 275f., 279 und 352.

89 Vgl. Martin Heiß an die Mitglieder des Bundes-Arbeiterausschusses des DGB, 31.1.1974, Anlage: Protokoll über die »konstituierende Sitzung des Bundes-Arbeiterausschusses des DGB« am 17. Januar 1974, S. 5 und 7, AdsD, 5/DGCS000001. Auch die Beschäftigten des Arbeiterreferats beim DGB-Bundesvorstand folgten der Maxime: »Vor allem darf die Personengruppenarbeit bei den Arbeitern keinen Egoismus für die Arbeiter erzeugen.« Karl-Heinz Vorbrücken, Gedächtnisprotokoll der Abteilungsbesprechung vom 15. Februar 1977, S. 4, AdsD, 5/DGCS000124.

90 Vgl. Josef Mooser, Arbeiterleben in Deutschland 1900–1970, Frankfurt am Main 1984.

91 Protokoll Bundesarbeiterausschuss, 17.1.1974, S. 7.

92 Mitte der 1970er-Jahre trat der DGB erneut mit einer groß angelegten und kostspieligen Werbekampagne für Angestellte in die Öffentlichkeit, ohne auf Ablehnung seitens der Industriegewerkschaften zu stoßen. Vgl. Fehrmann/Metzner, Angestellte und Gewerkschaften, S. 141.

93 Martin Heiß an die Mitglieder des Bundes-Arbeiterausschusses, 20.3.1975, Anlage: Vertraulich. Protokoll über die Sitzung des Bundes-Arbeiterausschusses des DGB am 31. Januar 1975, S. 4, AdsD, 5/DGCS000001.

schärft, nachdem sich die vermehrte öffentliche Aufmerksamkeit, welche den Arbeiterinnen und Arbeitern zu Beginn der 1970er-Jahre zuteil geworden war, als kurzfristiges Phänomen erwiesen hatte. Und da ihr prozentualer Anteil in Parteien, Parlamenten und selbst in Gewerkschaften stetig im Sinken begriffen war, begann sich die mangelnde öffentliche Wertschätzung zu einer Gefährdung der politischen Repräsentation der Arbeiterinnen und Arbeiter auszuwachsen.⁹⁴

Auch die Tatsache, dass 1977 ein machtpolitischer Kompromiss die Spitzenfunktionäre dazu brachte, die Arbeiterpolitik wenigstens zu tolerieren, spricht dagegen, ihren Widerstand allein aus der Sorge um das Solidaritätsprojekt heraus zu erklären. Ihre Zustimmung zur Durchführung der ersten Bundesarbeiterkonferenz ließen sie sich mit dem Beschluss vergelten, nur noch alle vier Jahre einen Bundeskongress einzuberufen. Diese einjährige Verlängerung der Legislaturperiode ging zulasten der Mitbestimmungsmöglichkeiten der gewerkschaftlichen Basis, da das neu geschaffene Forum der Bundesarbeiterkonferenzen keinen adäquaten Ersatz darstellte.⁹⁵ Dieses Junktum markierte auch symbolpolitisch eine Bestätigung des Führungsanspruchs der Gewerkschaftsspitze, war doch die Diskussion um die Einführung der »Personengruppe Arbeiter« in den frühen 1970er-Jahren mit verstärkten Arbeiterprotesten in den Betrieben zusammengefallen. Dadurch hatten Arbeiterinnen und Arbeiter immer wieder das Vertretungsmonopol der Gewerkschaften wie auch deren Modell der Regelung von Arbeitskonflikten herausgefordert.⁹⁶ Gerade die Auseinandersetzung um die »Personengruppe Arbeiter« machte folglich die Machtstruktur sichtbar, die dem gewerkschaftlichen Solidaritätsprojekt zugrunde lag.

Viel wichtiger ist aber der Hinweis, dass die »Personengruppe Arbeiter« als Institution gar nicht notwendig im Widerspruch zum Solidaritätsprojekt stand, selbst wenn dieses im Sinne der Industriegewerkschaften eng ausgelegt wurde. Gewiss, es finden sich bei den Befürwortern Aussagen, die zumindest auf eine Rekonfiguration des Solidaritätsprojekts schließen lassen. Wenn etwa von der Notwendigkeit der »Beseitigung aller künstlichen, politisch-sozial begründeten Unterschiede zwischen den verschiedenen Personengruppen«⁹⁷ die Rede war, so ging es nicht mehr um die Festigung der Demokratie. Vielmehr wurde der einheitliche Arbeitnehmerstatus gleichsam zum Naturzustand erhoben und seine Verwirklichung wurde zum Gebot der Gerechtigkeit. Streng genommen stellte dies das Streben nach einem einheitlichen Arbeitnehmerstatus als Solidaritätsprojekt infrage, da Gerechtigkeit von Solidarität analytisch zu unterscheiden ist. Dies erscheint mit Blick auf die konkrete Praxis freilich nachrangig. Ohnehin lässt sich die neue Rechtfertigung auch als Maßgabe der Moral auffassen. Aus dieser Perspektive stellt sich die Frage nach der Vereinbarkeit mit dem hier vorgeschlagenen Solidaritätsbegriff überhaupt nicht. Ja mehr noch: Das Ziel, einen einheitlichen Arbeitnehmerstatus zu schaffen, konnte durch diese neuartige Begrün-

94 Vgl. Raphael, *Jenseits von Kohle und Stahl*, S. 145.

95 Vgl. Stenografisches Protokoll Bundesvorstandssitzung 7.6.1977, S. 14.

96 Vgl. Raphael, *Jenseits von Kohle und Stahl*, S. 166–169, sowie Peter Birke, *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*, Frankfurt am Main/New York 2007, S. 218–249 und 274–304.

97 Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, Abteilung Arbeiter-Handwerk, 12.9.1974, Anlage I: Sachbericht für die Sitzung des Bundes-Arbeiterausschusses des DGB am 26./27.9.1974 in Oberhausen, S. 1, AdsD, 5/DGCS000001.

derung an einen sich abzeichnenden Wandel des Politischen anschlussfähig gemacht werden. Denn Politik erfuhr damals laut Jan Eckel eine »Neugeburt aus dem Geist der Moral.«⁹⁸

Eine ideelle Festigung des Solidaritätsprojekts war durchaus angebracht, da sich seit Ende der 1960er-Jahre Tendenzen bemerkbar machten, die auf eine grundsätzliche Erosion der Arbeitnehmersolidarität hindeuteten. So führte etwa der stellvertretende DGB-Vorsitzende Bernhard Tacke in seiner Eröffnungsansprache auf dem Satzungskongress 1971 aus: »Die Gefahr neuer Gruppierungen in der Arbeitnehmerschaft, bedingt durch materielle und unterschiedliche soziale Interessen, ist zweifellos gegeben. Die Gefahr [...] bedroht die Solidarität.«⁹⁹ Damit waren nun gerade nicht die Wünsche der Arbeiterinnen und Arbeiter nach einer eigenständigen gewerkschaftlichen Vertretung gemeint, wie der Verweis auf die »neuen« Gruppierungen deutlich machte. Vielmehr suchten damals besonders einflussreiche Arbeitnehmergruppen wie etwa Fluglotsen oder Piloten ihr tarifpolitisches Heil bei Berufsgewerkschaften. Hiervon war die ÖTV unmittelbar betroffen.¹⁰⁰ Sie kam zu dem Schluss: »In diesem Zusammenhang ist auch das Verhältnis der Arbeitnehmergruppen, Arbeiter, Angestellte und Beamte zu überprüfen.«¹⁰¹ Die Schaffung der »Personengruppe Arbeiter« war ihrer Ansicht nach ein probates Mittel, die Solidarität der Arbeitnehmergruppen zu stärken. Vier Wirkweisen lassen sich hierbei identifizieren: *Organisatorisch*, da es aus Sicht der ÖTV nur die Kombination von Sach- und Personengruppenpolitik ermöglichte, gemeinsame Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch gemeinsam zu vertreten, ohne die besonderen Interessen der einzelnen Gruppen aus dem Blick zu verlieren.¹⁰² *Inhaltlich*, da die konkrete Beschäftigung mit der Frage, was eigentlich originäre Probleme der Arbeiterinnen und Arbeiter seien, immer wieder zu der Erkenntnis führte, dass zumindest bestimmte Angestelltengruppen mit gleichen oder doch vergleichbaren Herausforderungen konfrontiert waren. Hier zeichnete sich, wie Franziska Wiethold von der DGB-Bundesvorstandsabteilung Jugend feststellte, »eine die beiden Gruppen Arbeiter und Angestellte solidarisierende Entwicklung« ab.¹⁰³ *Identitätspolitisch*, da »Arbeiter« und »Angestellte« intermediäre, zwischen Berufsgruppen und dem allgemeinen Arbeitnehmerstatus vermittelnde Bezugsgruppen darstellen. Und schließlich *symbolpolitisch*, da, wie es im Antrag der ÖTV hieß, der »Personengruppe Angestellte« nur dann der Makel der »Minderheit« genommen werden konnte, wenn man ihr eine entsprechende Institution für Arbeiterinnen und Arbeiter

98 Vgl. Jan Eckel, Neugeburt aus dem Geist der Moral. Erklärungen einer heterogenen Konjunktur, in: ders./Samuel Moyn (Hrsg.), Moral für die Welt? Menschenrechtspolitik in den 1970er Jahren, Göttingen 2012, S. 22–67.

99 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1971, S. 5f.

100 Vgl. Karl Christian Führer, Gewerkschaftsmacht und ihre Grenzen. Die ÖTV und ihr Vorsitzender Heinz Kluncker 1964–1982, Bielefeld 2017, S. 32–35 und 330.

101 Protokoll über die 7. Sitzung des Hauptvorstandes am 9./10. Dezember 1969, S. 13, AdsD, 5/ÖTVB130013.

102 Vgl. Franz Holländer an Martin Heiß, 17.11.1972, Anlage: Franz Holländer, Arbeiterausschüsse im DGB. Fehldeutungen und Mißverständnisse, AdsD, 5/DGCS000135.

103 Karl-Heinz Vorbrücken, Kurzprotokoll der Besprechung mit den Abteilungsleitern der DGB-Bundesvorstandsverwaltung am 9. Juli 1976, S. 2, AdsD, 5/DGCS000136.

zur Seite stellte.¹⁰⁴ Gerade die letzte Einlassung zeigt, wie sehr sich auch die ÖTV dem Solidaritätsprojekt verpflichtet fühlte. Davon abgesehen war dieser Punkt auch gewerkschaftspolitisch relevant, da er in der Konkurrenz mit der DAG, die sich nach einer kurzen Phase der Annäherung ab Mitte der 1970er-Jahre wieder verschärft hatte, eine offene Flanke des DGB darstellte.¹⁰⁵

VI. Das Ende der Solidarität »nach dem Boom«?

Die Euphorie, das Konvergenzziel »Arbeitnehmer« vollständig umsetzen zu können, war alsbald wieder verflogen. Die Arbeitsgesetzbuchkommission erwies sich als Fehlschlag.¹⁰⁶ Gleichzeitig konnten sich die »Personengruppen« in der ersten Hälfte der 1980er-Jahre profilieren. Vor allem die Bundesarbeiterkonferenzen 1981 und 1985 boten nun alles auf, um durch die öffentlichkeitswirksame Darstellung der Konvergenzdefizite den »Arbeitern« zu gesellschaftlichem Prestige zu verhelfen.¹⁰⁷ Interessanterweise fiel diese Periode, die von einer Duldung der Arbeiterpolitik seitens der DGB-Spitze gekennzeichnet war, ebenfalls in eine Phase intensiver Arbeitskämpfe. Im Unterschied zur vorangegangenen Dekade lag die Initiative nun aber unbestritten in den Händen der führenden Gewerkschaftsfunktionäre. Einfache Arbeiterinnen und Arbeiter forderten das gewerkschaftliche Repräsentationsmodell nicht mehr heraus. Zugleich hing der Ausgang der Arbeitskämpfe entscheidend von ihrer Mobilisierungsbereitschaft ab.¹⁰⁸

Diese Hochphase der Arbeiterpolitik währte jedoch nur kurz. Mitte der 1980er-Jahre zeichnete sich eine grundlegende Wende ab¹⁰⁹, die auf ein Ende des Solidaritätsprojekts und auf eine erneute Aufwertung der Angestellten hinauslief. Die Änderung wurde dabei zunächst von einem Terminus flankiert, der eher eine Fortschreibung des Bestehenden erwarten ließ. Denn als der DGB-Bundeskongress 1986 eine »Mobilisierungs- und Mitgliedergewinnungskampagne« für Angestellte verabschiedete, wurde der Überwindung des »falschen Bewußtseins« als »Element gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik« pflichtschuldig Reverenz erwiesen.¹¹⁰ Tatsächlich aber fand dieser Ausdruck erstmals in einem angestelltenpolitischen Leit Antrag Verwendung. Noch 1978 war davon die Rede gewesen, man müsse den Angestellten »ihre Interessenkon-

104 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1971, S. 46 (Antragsteil).

105 Vgl. Müller, Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB, S. 405–445.

106 Vgl. Enrico Iannone, Die Kodifizierung des Arbeitsvertragsrechts – ein Jahrhundertprojekt ohne Erfolgsaussicht?, Frankfurt am Main/Berlin etc. 2009, S. 232–238.

107 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Arbeit darf nicht kaputtmachen. Bundesarbeiterkonferenz '81 des DGB in Osnabrück 3. und 4. Juli 1981. Protokoll, o. O. o. J., sowie ders. (Hrsg.), Zukunft der Arbeit – Zukunft der Arbeiter? Bundesarbeiterkonferenz '85 des DGB in Duisburg-Rheinhausen 31. Mai und 1. Juni 1985. Protokoll, o. O. o. J.

108 Vgl. Raphael, Jenseits von Kohle und Stahl, S. 186–190.

109 Interessanterweise sah auch Raphael mit Blick auf die Arbeitskonflikte im Jahr 1985 »so etwas wie die Wetterscheide«. Ebd., S. 173.

110 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 13. Ordentlicher Bundeskongress Hamburg 25. bis 30. Mai 1986, o. O. 1986, S. 626 und 629 (jeweils Antragsteil).

flikte als Arbeitnehmer objektiv und realistisch« vermitteln¹¹¹, um sie von ihren gewerkschaftsschädlichen Wunschvorstellungen abzubringen. Der Sache nach war dies ein und dasselbe. Jedoch war mit den Adverbien »objektiv« und »realistisch« ein Anspruch auf soziologisch abgesichertes Wissen einhergegangen.¹¹² Die Rede vom »falschen Bewußtsein« verwies dagegen auf die marxistische Ideologie, und indem die Antragsteller den Terminus in Anführungszeichen setzten, distanzierten sie sich zugleich von ihm. Für die Operationalisierung der Kampagne spielte das Konzept des »falschen Bewußtseins« denn auch keine Rolle.

Das eigentliche Programm entfaltete sich vielmehr entlang eines modifizierten Problembegriffs. Von besonderen Angestelltenproblemen war zwar schon seit den 1950er-Jahren immer wieder gesprochen worden, doch Mitte der 1980er-Jahre trat der Problembegriff in einer neuen Konstellation in Erscheinung. Er war nun konkreter, differenzierter und ambivalent. Letzteres erwies sich als die entscheidende Neuerung. Denn die Bedeutung der konkreten Realität des Arbeitsplatzes hatte schon der Bundeskongress 1982 betont, während eine Differenzierung der Angestellten nach »Zielgruppen« sogar bereits 1975 diskutiert worden war.¹¹³ Zugleich hatte aber Ende der 1970er-Jahre noch die Auffassung vorgeherrscht, der technische Wandel werde sich auf alle Angestelltengruppen, mithin alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gleicher Weise auswirken.¹¹⁴ Erst 1986 las sich das anders: »In der Praxis gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit schlagen sich die Probleme des technischen Wandels häufig noch zu pauschal und zu wenig differenziert nieder. Es fehlen konkrete, durchsetzbare Gestaltungsvorschläge [...] als Alternative zur Rationalisierung nach altbekanntem Muster.«¹¹⁵ Vor allem aber bewerteten die Gewerkschaften nun den technologischen Wandel ambivalent: »[D]urch den Entwurf düsterer Zukunftsbilder lassen sich nur wenige Angestellte dazu bewegen, sich den Gewerkschaften anzuschließen. Nicht immer erfahren die betroffenen Angestellten Veränderungen als eindeutig negativ.«¹¹⁶ Der Problembegriff wurde folglich nicht mehr nur einseitig als Bedrohung ausgelegt, sondern ihm wurde eine positive Bedeutung hinzugefügt, die auf Chancen verwies. Durch die Konkretisierung verkürzte sich der zeitliche Horizont gewerkschaftlichen Handelns zudem enorm. Das säkulare Projekt der Bewusstseinsveränderung der Angestellten konnte mit diesem beschleunigten Takt nicht mehr synchronisiert werden und verlor völlig an Bedeutung.

Ja mehr noch: Die Erwartung, sich zu wandeln, ging nun von den Angestellten auf die Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre über. So forderte der Bundeskongress sie 1990 auf, sich besser mit den Problemen, Interessen und Wünschen der Angestellten vertraut zu machen, um deren Erwartungen an die Gewerkschaften gerecht zu werden. Hier vollzog sich eine Verdrängung des ›Arbeiters‹ durch den ›Ange-

111 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1978, S. 454 (Antragsteil).

112 Der DGB hatte sich mit seinen Automationstagungen gerade im Feld der Angestelltenpolitik frühzeitig gegenüber gesellschaftswissenschaftlicher Expertise geöffnet. Vgl. Müller, Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB, S. 633.

113 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1982, S. 508 (Antragsteil); ders., Protokoll Bundeskongress 1975, S. 271 (Antragsteil).

114 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1978, S. 456 (Antragsteil).

115 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1986, S. 630 (Antragsteil).

116 Ebd., S. 629 (Antragsteil).

stellten« als idealtypischer »Arbeitnehmer«, was sich in der Forderung materialisierte, »daß die Ansprache, Werbung und Betreuung von Angestellten zur Aufgabe von allen Organisationsbereichen des DGB sowie seiner Gewerkschaften wird.«¹¹⁷ Angestelltenarbeit sollte also zur allgemeinen Gewerkschaftsarbeit werden. Von hier aus war es nur noch ein kleiner argumentativer Schritt, um nun in den Arbeiterinnen und Arbeitern das eigentliche Hindernis zu verorten, das einer Steigerung des Organisationsgrads der Angestellten im Wege stand. In einem ganz konkreten Sinn hatte Lutz Dieckerhoff vom IG-Metall-Vorstand bereits 1986 die Arbeiter in die Verantwortung genommen: »Oft ist es das mangelnde Engagement der Arbeiterkollegen im Betrieb, mit der richtigen Ansprache systematisch um die Angestellten zu werben und sie in die betriebliche und örtliche Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen.«¹¹⁸ Vier Jahre später hob Veronika Keller-Lauscher, Vorstandsmitglied der IG Chemie-Papier-Keramik, das Argument auf eine ideelle Ebene:

»Die Positionen des Sozialpolitischen Programms gehen von einem Selbstverständnis der Beschäftigten aus, die als Lohnarbeiter beschrieben werden. Ich glaube, daß unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben sich nicht in diesem Verständnis sehen, sondern sie sehen sich als Mitarbeiter.«¹¹⁹

Der DGB müsse daher »von einer Sozialpolitik wegkommen [...], die in wesentlichen Elementen eigentlich eine Benachteiligtenpolitik ist«. Die Gewerkschaften sollten nun für »Freiheit, Hoffnung, Kreativität, Erfolg, Selbstverwirklichung und Blick in die Zukunft« stehen. »Lebhafte Beifall« erscholl am Ende ihrer Rede, während sie vier Jahre zuvor mit ähnlichen Ausführungen noch auf wenig Gegenliebe bei den Delegierten gestoßen war.¹²⁰ Diese Zitate sind aus zwei Gründen bemerkenswert. Zum einen erhob Keller-Lauscher mit den Schlagworten »Kreativität« und »Selbstverwirklichung« gerade die den Angestellten zugeschriebene individualistische Haltung, die lange bekämpft worden war, zur Schlüsselkompetenz. Zum anderen lenkte sie den Blick auf die Zukunft als eine »neue Zeit«, in der die Probleme der Vergangenheit nichts mehr gelten sollten.

Die Arbeiterinnen und Arbeiter waren durch diese Entwicklung faktisch zu einem zu überwindenden Anachronismus verkommen. Eine solche Temporalisierung klang etwa im angestelltenpolitischen Antrag an, den der Bundeskongress 1986 verhandelte: »Mit einer Mitgliederstruktur, die der Beschäftigungsstruktur der frühen 50er Jahre entspricht, wird es dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften in Zukunft immer schwerer fallen, weitere soziale Erfolge für alle Arbeitnehmer zu erzielen.«¹²¹ Angebahnt hatte sich diese kaum verklausulierte Absetzbewegung von den Arbeiterinnen und Arbeitern schon seit 1980, als sich die Stimmen mehrten, die sich für ein Ende der – im umgangssprachlichen Sinne des Wortes – Solidaritätsleistungen der Arbeiterin-

117 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 14. Ordentlicher Bundeskongress Hamburg 20. bis 26. Mai 1990, o. O. 1990, S. 703–704 (Antragsteil), Zitat: S. 703.

118 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1986, S. 551.

119 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1990, S. 189f.

120 Ebd., vgl. *ders.*, Protokoll Bundeskongress 1986, S. 193 und 206.

121 Ebd., S. 628 (Antragsteil).

nen und Arbeiter für die Angestellten aussprachen. Sie sollten nicht länger »stellvertretend« Arbeitskämpfe für die Angestellten ausfechten, sondern letztere hatten sich fortan selbst für ihre Ziele zu engagieren.¹²² Zugleich wurden die Angestellten aus dem Wirkungsfeld des Gemeinsamkeitspostulats entlassen. Waren die angestelltenpolitischen Anträge der Jahre 1978 und 1982 noch mit dem Aufruf »Nur gemeinsam werden Angestellte, Arbeiter und Beamte die sozialen Probleme von Gegenwart und Zukunft bewältigen«¹²³ respektive der Forderung nach der »Schaffung eines einheitlichen Arbeitnehmerstatus«¹²⁴ ausgeklungen, fehlte 1986 jedweder emphatische Schlussakkord. Im Grunde war damit auch das Arbeitnehmer- als Konvergenzprojekt zur Disposition gestellt, das darüber hinaus auch seiner normativen Begründungen verlustig gegangen war. Denn mit der Entproblematisierung der »Angestelltenmentalität« gestand der DGB auch stillschweigend ein, dass den Angestellten kein demokratiegefährdendes Potenzial mehr innewohnte. Und mit der Hinwendung zum Individualismus wurden Differenzen nicht mehr als problematisch, sondern als normal wahrgenommen.

Wie ist das zu erklären? Zum einen war die Frage der Demokratiegefährdung durch die unterstellte Anfälligkeit der Angestellten für faschistische Strömungen keine, die auf der Ebene des Arbeitsplatzes oder des Betriebs hinreichend beantwortet werden konnte. Gerade diese Ebene hatte aber im Zuge der Wende hin zum Konkreten den gesellschaftspolitischen Bereich als wichtigen Bezugspunkt verdrängt. Hinzu kam ein Wandel des betrieblichen Miteinanders. Hatten patriarchale Hierarchien noch nach dem Zweiten Weltkrieg Anlass zur Klage gegeben, die Verfassung der Betriebe verhindere eine vollständige Demokratisierung der Gesellschaft, waren spätestens in den 1970er-Jahren kooperative, »flache« Führungsstrukturen in Fabriken und Büros auf dem Vormarsch.¹²⁵ Zum zweiten charakterisierten sozialwissenschaftliche Studien Mitte der 1980er-Jahre das Verhältnis der Angestellten zu den Gewerkschaften als »nicht grundsätzlich ablehnend«, wohingegen noch 1975 von einem »distanzierte[n] Verhältnis« die Rede gewesen war.¹²⁶ Plötzlich erschienen die noch keiner Gewerkschaft zugehörigen Angestellten wieder als »ein gewaltiges unausgeschöpftes Mitgliederpotential«¹²⁷, das der DGB realistischerweise zu erschließen hoffen konnte. Dafür war man schließlich auch bereit, den ausbleibenden Erfolg auf eigene Fehler, das heißt auf »organisationspolitische Defizite«, zurückzuführen¹²⁸, zumal sich Angestellte auf dem für die Gewerkschaften wichtigsten Feld des Arbeitskampfes zu bewei-

122 Vgl. *Fehrmann/Metzner, Angestellte und Gewerkschaften*, S. 168–169 (Zitat), sowie o. V., Eine halbe Million Angestellte bis zum Jahre 1995, in: *Die Quelle* 40, 1989, H. 4, S. 241–242.

123 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1978, S. 457 (Antragsteil).

124 DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 12. Ordentlicher Bundeskongress Berlin 16. bis 22. Mai 1982, o. O. 1982, S. 511 (Antragsteil).

125 Gleichwohl hielten kleine und mittlere Unternehmen sowie einige Großbetriebe in bestimmten Branchen an der »paternalistischen Sozialordnung« fest. Vgl. *Raphael, Jenseits von Kohle und Stahl*, S. 355–418, sowie *Heinz Theo Risse, Abhängigkeit und Freiheit*, in: *Marianne Feuersenger* (Hrsg.), *Gibt es noch ein Proletariat?*, Frankfurt am Main 1962, S. 67–90, hier: S. 80.

126 Vgl. DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1986, S. 628 (Antragsteil); ders., Protokoll Bundeskongress 1975, S. 269 (Antragsteil).

127 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1982, S. 508 (Antragsteil).

128 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1986, S. 628 (Antragsteil).

sen begannen. Hatte die Zurückhaltung der Angestellten im Bayernstreik der IG Metall 1954 deren angestelltenpolitische Arbeit auf Jahre hin belastet, konnte Lutz Dieckerhoff 1986 im Rückblick auf den Streik um die Einführung der 35-Stunden-Woche vermelden, »daß in fast allen Betrieben die Angestellten entschlossen und konsequent Seite an Seite mit allen anderen Kolleginnen und Kollegen gekämpft haben«. Dies war keineswegs nur eine positive Randnotiz, denn anders als 1954 hatte der technische Wandel die Angestellten in zentrale betriebliche Positionen gebracht, sodass ihr Mitwirken an Arbeitskämpfen zum entscheidenden Faktor für deren Ausgang wurde.¹²⁹ Die Gewerkschaften auf die Anliegen der Angestellten hin auszurichten, ergab sich folglich aus ureigenen Organisationsinteressen.

Das Solidaritätsprojekt ›Arbeitnehmer‹ schien zu einem Ende gekommen zu sein. War es aber auch vollendet? Einige Punkte sprechen tatsächlich dafür: Siegfried Bleicher, IG-Metall-Vorstandsmitglied, verwies 1989 nicht nur auf die »Vermischung der Arbeitsinhalte« von Arbeitern und Angestellten, sondern stellte fest: »Junge und hochqualifizierte Facharbeiter treten der IG Metall inzwischen mit Erwartungen und Verhaltensweisen gegenüber, die stärker den Interessen und dem Auftreten von Angestellten, als denen der Facharbeiter gleichen.«¹³⁰ Hier deutete sich also tatsächlich eine Identitätskonvergenz zwischen spezifischen Arbeitergruppen und Angestellten an. Zugleich entspannte sich das Verhältnis des DGB zur DAG deutlich. Hatte Fritz Rück von der IG Druck und Papier die Angestelltengewerkschaft 1956 noch als eine »ziemlich demagogische Konkurrenzorganisation« bezeichnet¹³¹, näherten sich beide Organisationen seit den 1980er-Jahren so weit an, dass 2001 sogar der Beitritt der DAG zur neu gegründeten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di unter dem Dach des DGB möglich wurde. Die Angestellten verloren dadurch ein alternatives gewerkschaftliches Identitätsangebot. Dies wiederum ermöglichte dem DGB, die eigene Personengruppenarbeit für die Statusgruppen aufzugeben. Während der Dachverband seine Aktivitäten für Arbeiterinnen und Arbeiter schon 1990 weitgehend einstellte, kamen die Angestellten noch einige Jahre länger in den Genuss einer besonderen gewerkschaftlichen Betreuung.¹³² Schließlich schritt aber auch im rechtlichen Bereich die Vereinheitlichung zulasten gesonderter Angestelltenregelungen immer weiter voran. Mitte der 1990er-Jahre wurden die Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vereinheitlicht, 2005 schließlich die Rentenversicherungen fusioniert. Seither erhebt auch die amtliche Statistik nicht mehr den Anteil von Arbeitern und Angestellten.¹³³

Gleichwohl zeichnete sich seit Mitte der 1980er-Jahre eine neue Fragmentierung ab, die sich nicht mehr entlang des Statusunterschieds von Arbeitern und Angestellten entfaltete, sondern entlang der zeitlichen Qualität von Arbeitsverträgen. Befristun-

129 Ebd., S. 550f. (Zitat) sowie S. 628 (Antragsteil). Vgl. zudem Müller, Gewerkschafter, Sozialist und Bildungsarbeiter, S. 183–187.

130 O. V., Eine halbe Million Angestellte bis zum Jahre 1995, S. 242.

131 DGB-Bundesvorstand, Protokoll Bundeskongress 1956, S. 560.

132 Die satzungsrechtliche Abwicklung der statusgruppenbezogenen »Personengruppen« erfolgte immerhin zeitgleich. Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Protokoll 15. Ordentlicher Bundeskongress Berlin 13.–17.6.'94, o. O. 1994, S. 35 (Antragsteil).

133 Vgl. Jürgen Schmidt, Arbeiter in der Moderne. Arbeitsbedingungen, Lebenswelten, Organisationen, Frankfurt am Main/New York 2015, S. 27.

gen, Teilzeitarbeit und Leiharbeit schufen neue Randgruppen innerhalb der Arbeitnehmerschaft, während Massenarbeitslosigkeit und Scheinselbstständigkeit Millionen Menschen aus dem Einzugsbereich des Arbeitnehmerstatus herausdrängten.¹³⁴ Von fundamentaler Bedeutung war schließlich die Schaffung des europäischen Binnenmarkts, der allein schon deshalb das Solidaritätsprojekt des DGB vor grundlegende Herausforderungen stellte, weil der Arbeitnehmerbegriff ganz und gar auf die bundesrepublikanische Ordnung bezogen war. Dieser sinnstiftende Rahmen weist seither zahlreiche Lücken und Brüche auf. Interessanterweise war auch die letzte Bundesarbeiterkonferenz, die 1989 stattfand, der Frage gewidmet, wie Solidarität unter den Bedingungen offener Grenzen gewährleistet werden könnte. Große Hoffnungen setzten die Delegierten auf die Schaffung einer »sozialen Dimension« innerhalb des Regelwerks der Europäischen Gemeinschaft. Denn ihnen wurde von Arbeiterinnen und Arbeitern einer lokalen Schuhfabrik das drohende Dilemma vor Augen geführt, das den Gewerkschaften bevorstand: Sollte man die Verlagerung industrieller Fertigungen ins europäische Ausland bekämpfen, um deutschen Arbeiterinnen und Arbeiter die Beschäftigung zu sichern, oder sie akzeptieren, um Arbeiterinnen und Arbeitern in Südeuropa die Möglichkeit zu geben, ihren kargen Lebensstandard zu verbessern?¹³⁵ Hier deutete sich ein Widerspruch zwischen dem etablierten gewerkschaftlichen Solidaritätsprojekt ›Arbeitnehmer‹ und einem sich seit den frühen 1970er-Jahren langsam entwickelnden europäischen Solidaritätsprojekt an, das dem Abbau regionaler Disparitäten in Europa gewidmet war.¹³⁶

Diese Herausforderung, die noch immer besteht, erforderte zwar grundlegende Modifikationen am gewerkschaftlichen Solidaritätsprojekt, ermöglichte aber zugleich dessen Erneuerung und Fortschreibung. Ein neu definierter Arbeitnehmerbegriff ist daher weiterhin als Leitbegriff denkbar. Welche Schwierigkeiten hier im Speziellen die Europäisierung bereithält, zeigt ein Blick in Lutz Raphaels jüngst erschienenes Werk. Er nahm bei seiner Studie zur gesellschaftlichen Entwicklung Westeuropas davon Abstand, den Arbeitnehmerbegriff auf England und Frankreich zu übertragen, und griff stattdessen auf die landessprachlichen Pendanten »working classes« und »classes populaires« zurück.¹³⁷ Dennoch bietet es sich geradezu an, das europäische mit dem ge-

134 Vgl. Müller, Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB, S. 733–870, sowie Hromadka, Von den Protoangestellten zur Angestelltengesellschaft, S. 26–28.

135 Vgl. DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), »Für ein soziales Europa«. 4. Bundesarbeiterkonferenz des DGB Trier 8. und 9. Dezember 1989. Protokoll, Düsseldorf o. J., S. 23, 102–104, 204 und 237. Verständnis für die ausländischen Arbeiterinnen und Arbeiter wurde interessanterweise vor allem im Anschluss an den Bericht des spanischen Sozialattachés geäußert. Auch auf den Appell des portugiesischstämmigen DGB-Mitarbeiters Antonio Elias Claudio, »daß wir, die portugiesischen Arbeitnehmer in Portugal, nicht schuldig sind, daß die Unternehmer nach Portugal gehen«, reagierten seine deutschen Kolleginnen und Kollegen mit Solidaritätsbekundungen. Vgl. ebd., S. 110f., 113, 119 (Zitat) und 121f.

136 Vgl. Karin Beckmann, Probleme der Regionalpolitik im Zuge der Vollendung des Europäischen Binnenmarktes. Eine ökonomische Analyse, Frankfurt am Main 1995, S. 88–100. Im Zuge der Einheitlichen Europäischen Akte wurden 1989 neue Artikel unter dem bezeichnenden Titel »Wirtschaftlicher und sozialer Zusammenhalt« in den EWG-Vertrag eingefügt. Vgl. ebd., S. 97. Vgl. zudem Julie Anna Braun, Regional Policies & European Integration. From Policy to Identity, Cham 2018.

137 Analytisch gab er gar dem französischen Begriff den Vorzug. Vgl. Raphael, Jenseits von Kohle und Stahl, S. 29 und 126.

werkschaftlichen Solidaritätsprojekt zu verbinden. Eine Rückbesinnung auf den Internationalismus der frühen Arbeiterbewegung, der bezeichnenderweise im Schlagwort der »internationalen Solidarität« zum Ausdruck gebracht wurde, könnte hier den nationalen Bezugsrahmen des Arbeitnehmerbegriffs normativ durchbrechen. Auf nationaler Ebene wiederum zeichnet sich bereits eine Rückbesinnung auf das Solidaritätsprojekt ab. So entdeckten die DGB-Gewerkschaften in den letzten Jahren Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die aufgrund ihrer prekären Lage allen Grund haben, sich entgegen Keller-Lauschers Einschätzung weiterhin als »Lohnarbeiter« statt als »Mitarbeiter« zu verstehen, als neue Klientel. Die Gewerkschaften vollzogen diesen Schritt wegen des Mitgliederrückgangs, der selbst bei der IG Metall Befürchtungen auslöste, den »Anspruch, alle Arbeitnehmer zu vertreten«, aufgeben zu müssen.¹³⁸ Hier zeigt sich die positive Seite des Solidaritätsprojekts: Es verpflichtet die Gewerkschaftsführung auf das »Ganze« der abhängig Erwerbstätigen und zwingt immer wieder aufs Neue zur Integration sozialer Randgruppen.

VII. Fazit

Solidarität kann im Sinne Eugen Loderers als oberstes Gebot gewerkschaftlicher Arbeit aufgefasst werden, sofern diese Arbeit als Arbeitnehmerpolitik verstanden wird, die auf eine ständige Verallgemeinerung der jeweils hervorragenden Charakteristika einer Beschäftigtengruppe auf alle Beschäftigten hin angelegt ist. Legt man die Entwicklung der Statusgruppen »Arbeiter« und »Angestellte« in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts als Maßstab zugrunde, so bemühten sich der DGB und seine Gewerkschaften zumeist darum, die Konvergenz beider Gruppen zu katalysieren. Zweifelsohne profitierten Arbeiter und Arbeiterinnen davon, dass sie ein Anrecht auf die rechtlichen Erwerbschaften der Angestellten geltend machen konnten, sobald die Arbeitnehmer-eigenschaft beider Statusgruppen politisch und gesellschaftlich akzeptiert war.¹³⁹

Freilich legt schon Loderers Begriff des »obersten Gebots« nahe, dass Solidarität nicht unmittelbar handlungsleitend für alle Bereiche gewerkschaftlicher Arbeit sein konnte. Immer wieder sah sich das gewerkschaftliche Solidaritätsprojekt etwa mit Machtfragen konfrontiert, gerade wenn es um organisationspolitische Fragen ging. Besonders stark wirkte sich hierbei die Konkurrenz zwischen DGB und DAG um die Vertretung der Angestellten aus. So schuf der DGB seinen Angestelltenmitgliedern zahlreiche Foren, um ihre Interessen öffentlichkeitswirksam zu vertreten. Und während Arbeiter und Arbeiterinnen vom DGB nur noch als »Arbeitnehmer« adressiert wurden, genossen die Angestellten auch sprachpolitisch Privilegien. Den Arbeiterinnen und Arbeitern erwuchs daraus materielle wie immaterielle Nachteile, ihnen wurde mithin ein Großteil der Konvergenzkosten zugemutet. Gleichzeitig standen ihnen lange keine institutionalisierten Artikulationsmöglichkeiten zur Verfügung, um diesen Sachverhalt überhaupt zu problematisieren. Als sie in den frühen 1970er-

138 Janko Tietz, Revolution von oben, in: Der SPIEGEL, 7.12.2009, S. 88. Vgl. zudem Dorit Meyer, Gewerkschaften und Leiharbeit. Über den aktiven Umgang mit Leiharbeit bei der IG Metall, Bielefeld 2013.

139 Vgl. Prinz, Die Arbeiterbewegung und das Modell der Angestelltenversicherung, S. 459f.

Jahren dann ihre organisationspolitische Gleichstellung durchsetzen konnten, rief dies den Widerstand der Gewerkschaftsspitze hervor. Sie erkannte darin eine Bedrohung des erreichten Konvergenzniveaus und warnte folglich vor einer Entsolidarisierung. Der DGB-Bundesvorstand verfolgte mit seinem Widerstand aber noch einen anderen Zweck: Ihm ging es darum, seinen Führungsanspruch gegenüber der eigenen Basis, die nach wie vor mehrheitlich aus Arbeiterinnen und Arbeitern bestand, zu behaupten. Hier wurde deutlich, wie die Führungsspitze ihren eigenen Machtanspruch mit dem Solidaritätsprojekt verschränkte. Allerdings konnte auch die Schaffung einer gewerkschaftlichen Arbeiterpolitik mit überzeugenden Argumenten als Stärkung des Solidaritätsprojekts begründet werden. Es wäre jedoch voreilig, Solidarität nun lediglich als rhetorische Strategie oder als Grundwert ohne praktischen Belang aufzufassen. Denn die unterschiedlichen Lesarten des Solidaritätsprojekts basierten jenseits der Machtfrage in gegenläufigen branchenspezifischen Erfahrungen, welche die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes andere Schlüsse ziehen ließ als die Industriegewerkschaften.

Solidarität kann als Analysebegriff einen Beitrag zur Historiografie der Gewerkschaften leisten, indem sie einen Gegenstandspunkt zu den einschlägigen Arbeiten der letzten Jahre bietet. Diese Studien, die sich zumeist mit den Angestellten in den Gewerkschaften auseinandersetzten, urteilten aus der Perspektive des Individualismus und befanden sich damit auf dem Standpunkt der Angestelltenpolitik der späten 1980er-Jahre. Begriffe und Argumente finden sich bisweilen wortgleich in den Quellen und in der Forschungsliteratur.¹⁴⁰ Auch wenn dies nicht per se problematisch ist, sollte diese Übereinstimmung doch in der Forschung reflektiert werden, zumal die Angestellten in beiden Fällen deutlich positiver bewertet werden als die Arbeiterinnen und Arbeiter.¹⁴¹ Mit dem Solidaritätsbegriff lässt sich dieses Urteil korrigieren, auch wenn es freilich nicht bedeuten kann, zu dem pejorativen Angestelltenbild zurückzukehren, das die marxistischen Ansätze noch bis in die 1970er-Jahre hinein gezeichnet hatten.¹⁴²

Der Solidaritätsbegriff kann hier als Korrektiv fungieren, weil er als *Analysebegriff* die kollektive Dimension rehabilitiert, ohne die Dimension des Individuellen prinzipiell zu opfern. Denn der Widerspruch der Adressatinnen und Adressaten von Solidarität gegen die damit verbundenen Konvergenzbestrebungen ist als Möglichkeit immer mitzudenken. Erst dadurch kann das Wechselspiel zwischen jenen beiden Polen in den Blick genommen werden. Die Sensibilität des Solidaritätsbegriffs für Differenzen hängt dabei eng mit der von ihm thematisierten Frage der Identitätspolitik zusammen. Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte und Gewerkschaftsfunktionäre sind als Akteure eigenen Rechts ernst zu nehmen und analytisch auseinanderzuhalten, um offen für je spezifische Interessen und Handlungsoptionen zu bleiben. Zugleich ist der im Solidaritätsbegriff angelegte Identitätsbegriff nicht auf unveränderliche, »na-

140 Vgl. etwa *Hai peter/Bromberg/Slomka*, Angestellte als Machtquelle, sowie *Wolfgang Schroeder*, Gewerkschaften als soziale Bewegung – soziale Bewegung in den Gewerkschaften in den Siebzigerjahren, in: *Afs* 44, 2004, S. 243–265.

141 Polemisch: *Robert Lorenz*, Gewerkschaftsdämmerung. Geschichte und Perspektiven deutscher Gewerkschaften, Bielefeld 2013.

142 Vgl. *Ulf Kadritzke*, Angestellte – Die geduligten Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten, Frankfurt am Main/Köln 1975.

türliche« Entitäten festgelegt, sondern folgt der konstruktivistischen Prämisse der kommunikativen Veränderbarkeit von Identitäten.¹⁴³ So lassen sich die Verschiebungen des Arbeiter- und Angestelltenbegriffs erfassen, ohne sie normativ bewerten zu müssen. Auch unsolidarisches Handeln ist nicht als verwerflich zu beurteilen, da solidarisches Handeln immer nur eine von vielen möglichen und legitimen Optionen darstellt. Die Entscheidung für oder wider solidarisches Handeln ist nicht zuletzt temporal bestimmt: Solidarität erfährt, wem aktuelles oder künftiges Konvergenzpotenzial zugeschrieben wird. Hierin erweist sich Solidarität als ein »Bewegungsbegriff«.¹⁴⁴

Es ist aber gerade dieser aus dem Spannungsfeld zwischen individuellem und kollektivem Pol erwachsende Bewegungscharakter, der Solidarität als Praxis in ein kritisches Bezugsverhältnis zur Demokratie setzt. Denn Demokratie kann, zumindest in ihrer parlamentarischen Verfassung, die Gleichberechtigung aller Bürgerinnen und Bürger und die damit einhergehende Legitimation divergierender Interessen nicht zur Disposition stellen. Solidarität als Konvergenzkatalysator setzt aber Kräfte frei, die Individualität und Interessendivergenz einem Transformationsdruck unterwerfen. Allerdings kann auch Demokratie nicht völlig ohne Interessenaggregation auskommen, weshalb Demokratie und Solidarität bis zu einem gewissen Grad kompatibel sind. Interessanterweise haben die deutschen Volksparteien Solidarität zu einem ihrer Grundwerte erhoben, streben doch auch sie eine möglichst weitgehende Konvergenz gruppenspezifischer Interessen an. Zugleich stellen sie der Solidarität mit Gerechtigkeit und Freiheit zwei weitere Grundwerte zur Seite.¹⁴⁵ Denn Solidarität verlässt den demokratischen Rahmen, wenn ihr Konvergenzpostulat völlig entgrenzt und absolut gesetzt wird. Solidarität stellt dann keineswegs eine vermeintlich gute Seite einer Diktatur dar, sondern zeichnet sich auch für Zwang verantwortlich, wie das Beispiel des nationalsozialistischen Projekts der ›Volksgemeinschaft‹ zeigte: »Die Lager waren gerade im Nationalsozialismus Orte, in und mit denen der Wandel der Gesellschaft hin zu einer imaginierten, perfekten Ordnung beschleunigt werden sollte.«¹⁴⁶ Diese Beschreibung stimmt mit meiner vorgeschlagenen Solidaritätsdefinition völlig überein, und es fällt schwer, diese Übereinstimmung durch eine Modifikation der Definition zu beseitigen. Denn solange die normative Dimension von Solidarität der Ausgestaltung durch die historischen Akteurinnen und Akteure überlassen wird, entscheidet allein die Frage, ob irgendeine normative Begründung gegeben ist, darüber, ob ihr Handeln als solidarisch oder nichtsolidarisch zu werten ist. Es existiert dann keine übergeordnete, allgemeingültige ethische Revisionsinstanz. Eine solche wäre aber nötig, wollte man den Solidaritätsbegriff für demokratiekompatible Praktiken reservieren und funktionsäquivalente nichtdemokratische Praktiken mit einem anderen Begriff belegen. Intellektuell reizvoller und politisch sinnvoller scheint mir ohnehin, sich auf die Offenheit des Solidaritätsbegriffs einzulassen.

143 Vgl. Bernhard Giesen/Robert Seyfert, Kollektive Identität, in: APuZ 63, 2013, H. 13–14, S. 39–43.

144 Vgl. Reinhart Koselleck, ›Neuzeit‹. Zur Semantik moderner Bewegungsbegriffe, in: ders., Vergangenheit Zukunft. Zur Semantik geschichtlicher Zeiten, Frankfurt am Main 1977, S. 300–348, hier: S. 340.

145 Vgl. Hermann-Josef Große Kracht, Solidarität und Solidarismus. Postliberale Suchbewegungen zur normativen Selbstverständigung moderner Gesellschaften, Bielefeld 2017, S. 306–318.

146 Michael Wildt/Marc Buggeln, Lager im Nationalsozialismus. Gemeinschaft und Zwang, in: Wildt, Die Ambivalenz des Volkes, S. 223–258, hier: S. 258.