



Hans-Peter Müller

# Die Deutsche Angestellten- Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB

Geschichte der DAG 1947-2001



Nomos

Hans-Peter Müller

# **Die Deutsche Angestellten- Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB**

Geschichte der DAG 1947-2001



**Nomos**

Gedruckt mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung und der Hochschule für  
Wirtschaft und Recht Berlin.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in  
der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8329-6646-1

1. Auflage 2011

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2011. Printed in Germany. Alle Rechte, auch  
die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Über-  
setzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung	9
<b>1. Abschnitt:</b>	
<b>Der Sonderweg der Angestellten</b>	29
Kapitel 1: Die eigenständige Angestelltenversicherung als historische Schicksalsfrage	31
Kapitel 2: Strukturkonservatismus: Für den Erhalt der „bewährten Prinzipien der Sozialversicherung“ – Angestelltenpositionen im besetzten Deutschland	47
Kapitel 3: Gegliederte Sozialversicherung	87
Kapitel 4: Die Krankenversicherungspolitik der DAG	121
Kapitel 5: Bildungsstreben und Bildungswesen	149
<b>2. Abschnitt:</b>	
<b>Die strategische Positionierung als Spitzenorganisation</b>	199
Kapitel 6: Das Ringen um die spitzenverbandliche Gleichberechtigung mit dem DGB	201
Kapitel 7: Der Kampf um die internationale Anerkennung der DAG	225
Kapitel 8: Umstrittene Organisationsstrategie: Spitzenverband, Bund oder Einheitsverband?	267
Kapitel 9: Die Organisation DAG	311
Kapitel 10: Das fragile Verhältnis zum DGB 1960-1976	393
Kapitel 11: Strategische Neuorientierung? Die Tarifgemeinschaft mit dem Deutschen Beamtenbund und die Frage eines „Anti-DGB“	421
<b>3. Abschnitt:</b>	
<b>Die Neuordnungsvorstellungen der Angestellten</b>	469
Kapitel 12: Neuordnungs- und Mitbestimmungspolitik der DAG: betriebliche Gestaltungsmacht statt politisierte Gegenmacht	471
Kapitel 13: Gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung: Die Forderung nach einem Bundeswirtschaftsrat	519
Kapitel 14: Miteigentum – der andere Weg zur Neuordnung	537

*Inhaltsverzeichnis*

<b>4. Abschnitt:</b>	
<b>Auswirkungen des industriegesellschaftlichen Wandels</b>	593
Kapitel 15: Soziologische Eigengeltung oder berufsständisches Bewußtsein?	595
Kapitel 16: Verlust der Themenhegemonie an den DGB	631
Kapitel 17: Die Automationsdebatte	647
Kapitel 18: Arbeitsmarktpolitik in der Epoche des sozialpolitischen Aufbaus und Ausbaus 1949-1981	697
Kapitel 19: Von der gemeinsamen Gegnerschaft zur Aktionseinheit gegen die Wende in der Arbeitsmarktpolitik	733
<b>5. Abschnitt:</b>	
<b>Ende des Dualismus</b>	781
Kapitel 20: Organisatorische Selbststärkung, inhaltliche Konvergenz	783
Kapitel 21: Finale Wiederannäherung an den DGB	821
Kapitel 22: Was bleibt	871
<b>6. Anhang:</b>	881
DAG-Vorsitzende, Vorstands- und Gewerkschaftsratsmitglieder 1947-2001	883
Die Kooperationsverbände der DAG ab 1949	889
Quellenverzeichnis und Bibliographie	891
Quellennachweise der Abbildungen	907
Verzeichnis der Tabellen und Übersichten	911
Register	913

## Einleitung

### *Zur vorliegenden Darstellung*

Bei der Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft „ver.di“ und deren Aufnahme in den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) im Jahre 2001 wurde man sich seit langer Zeit erstmals wieder eines „Geburtsmakels des DGB“ bewußt, der mit 50jährigem Abstand nunmehr beseitigt worden sei. Nähere kritische Ausführungen über Ursachen und Folgen dieses Makels wurden nicht angestellt. Für Insider genügten offenbar schon die mit der Wortwahl ausgelösten Assoziationen. Man orientierte sich vielmehr stillschweigend an kanonisierten Interpretationen, sprach vom Ende einer Spaltung, der Auflösung einer Standesorganisation, um nicht zu sagen eines organisationspolitischen Ärgernisses und Konkurrenten, von der Rückkehr des gleichsam verlorenen Sohnes, dem Untergang einer überlebten Struktur oder schlichtweg dem Sieg des fortschrittlichen Organisationsprinzips. Damit freilich war das letzte Wort über die immerhin 50jährige Existenz der DAG noch nicht gesprochen.

### *Die traditionelle Perspektive*

Die DAG war der lebende Beweis dafür, dass die Gewerkschaften des DGB nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs keine zufriedenstellende Antwort auf die „Angestelltenfrage“ gefunden hatten. Trotz ihres Anspruchs, Einheitsgewerkschaften aller Arbeitnehmer zu sein, blieben sie aufgrund der Dominanz der gewerblichen Arbeitnehmer Facharbeitergewerkschaften. Über 50 Jahre lang verkörperte die DAG das Komplement zum Glaubwürdigkeitsdefizit der Industriegewerkschaften bei den Angestellten. Doch ungeachtet nicht weniger Untersuchungen zu dieser Frage – zum „neuen Mittelstand“, zur „Automation“ und zur wissenschaftlich-technischen Intelligenz usf. – blieb die Gewerkschaftsforschung in Bezug auf die DAG wesentlich DGB-dominiert, nämlich vom Ausgang des Gründungskonflikts von 1949 überlagert. Die explizite oder implizite Parteilichkeit bisheriger Darstellungen reichte bis in die verwendete Begrifflichkeit. Gleichwohl beabsichtigt die vorliegende Untersuchung nicht, einfach eine „DAG-gemäßere“ Darstellung an die Stelle früherer Einseitigkeiten zu setzen.

Gegenstand der vorliegenden Untersuchung ist die Geschichte der DAG im spitzenverbändlichen Dualismus mit dem DGB im Zeitraum von 1948 bis 2001. Hiermit vorgelegt wird eine historische Darstellung und Analyse des Beitrags der Deutschen Angestellten-gewerkschaft als politischer Akteur bei der Ausgestaltung der bundesdeutschen sozialen Republik. Eine wichtige Rolle spielten hierbei bekanntlich die Selbstverwaltungsorgane der sozialen Sicherungssysteme und zahlreicher anderer öffentlich-rechtlicher Institutionen.<sup>1</sup> Methodischer Ansatzpunkt der Untersuchung ist es allerdings, diese Geschichte der

---

<sup>1</sup> So war das Verhältnis in den Selbstverwaltungsorganen der Arbeitsverwaltung schon wegen der gemeinsamen Konstellation gegenüber den Arbeitgebern auf Kooperation angelegt, während man in den Sozialwahlen als

### *Einleitung*

DAG nicht isoliert, sondern im spitzenverbandlichen Dualismus mit dem DGB zu fassen. Sie will hierbei die spezifische Verschränkung von Konflikt und Kooperation herausarbeiten, die bei den politischen Auseinandersetzungen über die ordnungspolitische Grundausrichtung der bundesdeutschen Sozialverfassung zum Vorschein kam. Angesichts der bereits vielfach vorliegenden Darstellungen über den DGB soll dies jedoch mit einer gewissen Asymmetrie zugunsten der DAG erfolgen.

Der genannte Dualismus war durchaus phasengeteilt und unterschiedlich ausgeprägt. Ständen ordnungspolitische Grundsätze der Republik zur Debatte, vertraten die beiden Spitzenverbände oftmals in aller Heftigkeit diametral entgegengesetzte Positionen.<sup>2</sup> Eine Ursache dafür war, dass die DAG im Unterschied zum DGB von Anbeginn an die soziale Marktwirtschaft als Wirtschaftsordnung akzeptierte und sich zur Sozialpartnerschaft und zum Leistungsprinzip bekannte. Dieser frühzeitige ordnungspolitische Pragmatismus erleichterte es ihr ungemein, eigene Interessen in den entscheidenden sozialpolitischen Strukturentscheidungen wie etwa zur gesonderten Angestelltenversicherung, zu Minderheiten- und Gruppenwahlrechten im Betriebsverfassungs- und Mitbestimmungsgesetz, zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand usw. unterzubringen. Der frühe DGB verstand sich dagegen als Sozialopposition. Praktisch alle wichtigen ordnungspolitischen Grundentscheidungen in der Wirtschafts- und Sozialpolitik fielen gegen seinen dezidierten Widerstand.

Waren die Würfel erst einmal gefallen und galt es, auf dieser Grundlage Tagespolitik zu machen, milderte sich der scharfe Gegensatz zwischen den gewerkschaftlichen Spitzenverbänden wieder ab. Oft traten DAG und DGB dann gemeinsam auf, um den Gesetzgeber im Sinne der Gewerkschaften zu beeinflussen. Mehrfach gab es Anläufe, das unerquickliche Gegeneinander in ein kooperatives Miteinander zu überführen. Sozialwahlen und Betriebsratswahlen blieben allerdings Kulminationspunkte des spitzenverbandlichen Antagonismus. Dessen organisationspolitische Rechtfertigung fiel freilich immer schwieriger, je weiter der sozialstrukturelle Wandel zur Angestellten-Arbeitnehmergesellschaft voranschritt und der DGB hierbei prosperierte, während die DAG stagnierte. Unvorteilhafte politische Rahmenbedingungen und der sozio-ökonomische Strukturwandel ergaben schließlich eine wachsende Zielkongruenz, so dass sich ab der zweiten Hälfte der 80er Jahre eine weitgehende Deckungsgleichheit bei nur noch wenigen partiellen Unterschieden herausbildete. Hieraus entwickelte eine neue Generation pragmatischer DAG-Führer die programmatische Grundlage für die ver.di-Fusion und damit die aktive Beendigung eines obsolet gewordenen Dualismus: die Rückkehr der DAG in den DGB.

Hatte die DGB-Seite durch die Abstimmung mit den Füßen am Ende schließlich doch den gewerkschaftspolitischen Konzeptesieg davongetragen? War die Geschichte der Deutschen Angestelltengewerkschaft am Ende ein Irrweg?

Geschichte wird zwar ex-post geschrieben, aber ist sie auch nur so zu verstehen? Es gibt eine wichtige sachliche Asymmetrie, die in der historischen Darstellung ihren Niederschlag finden muß. Der entscheidende politische Konflikt, der zur Profilbildung für den DGB

---

Konkurrent gegeneinander antrat und aus ihnen sowie den Betriebsratswahlen Legitimation für die eigene Existenz bezog. Im Bundesgremienbesetzungsgesetz ist der korporatistische Einfluß u.a. der Spitzenverbände 1994 sogar kodifiziert worden.

2 Ihren Status als Spitzenverband erhielt die DAG 1951 durch Zusicherung des Bundesarbeitsministers Anton Storch (CDU) und eine Lex DAG im Tarifvertragsgesetz (§ 12 TVG).

### *Einleitung*

beitrug, war der Kampf um Neuordnung durch Mitbestimmung nach 1949. Für die DAG dagegen lag er vor Gründung der Republik, nämlich im Kampf gegen das Sozialversicherungs-Anpassungsgesetz (SVAG) von 1948. Schon von Anbeginn an war daher das Profil beider Spitzenverbände völlig unterschiedlich. Dort das Ringen um Mitbestimmung, hier die Angestelltenversicherung. Da zudem der Gründungskonflikt einerseits für das Verständnis alles folgenden so wichtig ist, müssen zwei für die DAG entscheidende Ereignisse in die Darstellung einbezogen werden, obwohl sie vor der Gründung der Republik liegen.

Die gewählte dualistische Betrachtungsweise berücksichtigt ebenso das Verhältnis von Parität und Asymmetrie. Hinsichtlich ihrer Spitzenverbandsfunktion beanspruchte die DAG eine Respektierung auf derselben Ebene wie der DGB. In zahlreichen Fällen gelang es der Angestelltengewerkschaft auch, eine paritätische Beteiligung durchzusetzen. Andererseits ist festzuhalten, dass in Fragen, bei denen es auf die Mitgliederrepräsentanz und damit auf die demonstrierbare Größe politischer Macht ankam, der DGB mit dem Millionengewicht seiner Mitglieder vielfach quasi automatisch die Interessenrepräsentanz der deutschen Arbeitnehmer für sich beanspruchen konnte. Bezogen auf die großen Linien der Entwicklung, wirkte die DAG trotz ihrer spitzenverbandlichen Parität deswegen in der Summe wohl nur gelegentlich als wirkliches Korrektiv, zuweilen auch als Initiator, wobei eine solche Funktion unter christlich geführten Bundesregierungen eher als unter sozialdemokratischen zum Tragen kam. Selbstverständlich gab es auch Instrumentalisierungsversuche von Seiten der Arbeitgeber gegen den DGB und seine Gewerkschaften.

Die Darstellung folgt zum einen chronologisch den wichtigen sozial-, gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Gesetzesinitiativen der bundesdeutschen Nachkriegsgeschichte. Sie konfrontiert diese mit der jeweiligen innerverbandlichen Beschlußlage beider Spitzenverbände und untersucht sodann die Auswirkungen des konfliktkooperativen Dualismus DGB-DAG auf den Gesetzgebungsprozeß. Im engeren Sinne geht es dabei um eine historische Darstellung und kritische Einschätzung des DAG-Beitrags. Aufgrund entsperrter Archive sind hier mehrfach durchaus neue Einblicke in das Politikgetriebe der frühen Adenauer-Republik möglich.

Spätestens seit der Verabschiedung des Stabilitäts- und Wachstumsgesetzes von 1967 sowie des Ruhrkohle-Gründungsgesetzes von 1968, als die zuständige Gewerkschaft gleichberechtigt mit der Unternehmensseite in die staatliche Sanierungskonzeptionierung eines ganzen Wirtschaftszweiges einbezogen wurde, sind die Gewerkschaften nicht mehr nur außenstehende Vetomächte, sondern Teilnehmer korporatistischer Lösungsfindungsprozeduren und damit einflußreiche Mitgestalter der sozialen Republik geworden. Insofern geht es bei der Untersuchung des spitzenverbandlichen Dualismus nicht nur um einen Aspekt der bundesdeutschen Verbands- und Sozialgeschichte, sondern um gewerkschaftliche Einflußnahme und Macht in einer Welt des Korporatismus und des politischen Tausches.

Obwohl sich DGB und DAG zu praktisch allen relevanten Politikfeldern einschließlich der Außen- und Sicherheitspolitik (NATO-Beitritt, Wiederbewaffnung, Atomrüstung, Entspannungspolitik usw.) sowie zu akuten Problemen der Innenpolitik äußerten (Notstandsgesetzgebung, Hochschulreformen, Extremistenbeschluss, Finanzreform, Privatisierungen u. dgl.), bleibt diese Untersuchung auf die Felder der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Gesell-



## Einleitung

schaftspolitik<sup>3</sup> beschränkt. Anknüpfungspunkt sind die großen, im Wesentlichen unstrittigen Wegmarken und Zäsuren in den drei genannten Politikbereichen. Eine solche spitzenverbandliche Interventionsgeschichte in die korporatistische Ausformung der sozialen Republik unter Einschluß der DAG ist ein Novum in der deutschen Verbändeforschung.

Andererseits geht es um die Binnenbedingungen dieses Dualismus. Gewerkschaften bündeln die Interessenlagen ihrer Mitglieder (und Funktionäre) und sind insoweit ein Sensorium für die erwerbsgesellschaftlichen Interessenlagen ihrer Mitglieder. Neben ihrer Funktion als Interessenrepräsentanten wirken sie jedoch zugleich auch als „Interessenregierung“,<sup>4</sup> indem sie Mitgliederinteressen mediatieren und das Verbandsinteresse am Erhalt korporatistischer Regulierungsprozeduren als eigenes Organisationsinteresse in den politischen Prozeß mit einbringen. In ihren Grundsatzprogrammen, angestelltenpolitischen Leitsätzen und Beschlußlagen bündeln sich die komplexen Maximen der Verbandspolitik. Wichtig ist hierbei deren Veränderung im Laufe der Zeit. Im Hinblick auf die DAG sind dabei die immer wieder aufbrechenden internen strategischen Diskussionen von Bedeutung, die in dieser Detaillierung bislang nicht bekannt waren und dabei so manches „standesgewerkschaftliche“ Außenurteil revidieren helfen.

In diesem Zusammenhang ist eine weitere Abgrenzung vorzunehmen, die sich aus einer Differenz der Ebenen und Kompetenzen zwischen DAG und DGB ergibt. Die DAG war tarifpolitisch vor allem dann erfolgreich, wenn sie ihre Doppelfunktion als Spitzenverband und tarifschließende Einzelgewerkschaft in die Waagschale werfen konnte. In der übrigen Tarifpolitik spielte sie ganz überwiegend den kleineren und schwächeren Part, war auf Tarifgemeinschaften und Tarifkooperationen teilweise mit, teilweise gegen DGB-Gewerkschaften angewiesen. Immer wieder kam es auch zu heftiger Konflikteskalation mit letzteren. Die tarifpolitische Profilbildung der DAG war damit auf wenige Domänen beschränkt, wo sie die Gestaltungshoheit besaß.<sup>5</sup> Das tarifpolitische Pendant auf DGB-Seite aber waren die Einzelgewerkschaften und nicht der Dachverband. Unter Berücksichtigung dieses Umstands ist der tarifpolitische Dualismus in dieser Untersuchung weitgehend ausgeklammert worden. Im Vordergrund steht daher vorrangig das Wirken der beiden Spitzenorganisationen als politische Verbände, weniger als Tarifverbände.

Auch auf anderen wichtigen gewerkschaftlichen Politikfeldern war die Ansprache der Mitglieder völlig unterschiedlich gestaltet. Während bei der DAG die Angestellten eine umfassende Vertretung auf allen Feldern aus einer Hand erhielten, gab es beim DGB zersplitterte und damit stets abstimmungsbedürftige angestelltenpolitische Zuständigkeiten: Die Tarifpolitik war allein Sache der Einzelgewerkschaften, der Bund wiederum war für die allgemeine Sozial- und Wirtschaftspolitik zuständig, in der Berufsbildungspolitik lagen die allgemeinen Zuständigkeiten beim DGB, die branchenspezifischen dagegen bei den

---

3 Hierzu wären z.B. die Beteiligung am Produktivvermögen, die am Prinzip der Leistungsfähigkeit festgemachten Gerechtigkeitsvorstellungen oder die für die DAG sehr bedeutsame Frage der beruflichen Bildung zu zählen. Nicht mit der Sphäre der Arbeitsgesellschaft zusammenhängende normative Leitbildebatten wie z.B. über Familienpolitik und Familienlastenausgleich oder steuerpolitische Debatten sollen dabei außer Betracht bleiben.

4 Vgl. W. Streeck/Ph. C. Schmitter: *Private Interest Government*. Beverly Hills/London 1985, zit. nach W. Streeck (Hrsg.): *Staat und Verbände*, PVS Sonderheft 25/1994, Einleitung S. 7-34, hier S. 13.

5 So entwickelte sie Anfang der 70er Jahre erstmals ein Gleitzeitmodell und schloß als erste Gewerkschaft einen Tarifvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen. Bei IBM unterstützte sie die Einführung des Konzepts der Vertrauensarbeitszeit.

### *Einleitung*

Einzelgewerkschaften. Der DGB versuchte deswegen, mit besonderen organisatorischen Vorkehrungen darauf Antworten zu finden.

Für die vorliegende Arbeit konnten erstmals alle relevanten internen DAG-Unterlagen ausgewertet werden. Sie entstand unbehelligt von Sperrfristen und Zugangsbeschränkungen. Damit war die Chance gegeben, eine historische Einordnung und Richtigstellung vorzunehmen und auf der Grundlage gleichsam noch „warmer“ Geschichte und Quellen zu schreiben.

### *Zum Stand der bisherigen Forschung*

Die Darstellungen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaften sind zahlreich. In der Regel befassen sie sich hauptsächlich oder gar ausschließlich mit den freien Gewerkschaften und den Arbeitergewerkschaften. Spielte während der Weimarer Zeit aufgrund des 3-Säulen-Aufbaus (Arbeiter, Angestellte, Beamte) und der richtungsgewerkschaftlichen Zersplitterung der Konkurrenzkampf der Dachverbände noch eine wichtige Rolle, so führte nach 1945 das einheitsgewerkschaftliche Industrieverbandskonzept zu einer gänzlich anderen Konstellation. Die frühere „Angestelltenfrage“ der Weimarer Zeit verwandelte sich gleichsam in eine industrieverbandliche Binnenfrage und schien sich per Abstimmung mit den Füßen zu erledigen. Stets war die überwiegende Mehrheit der überhaupt nur zu rund 20 Prozent organisierten Angestellten in DGB-Gewerkschaften organisiert; von 1960 bis 1975 verschoben sich die relativen Gewichte weiter deutlich zuungunsten der DAG.<sup>6</sup> Da sich lediglich diejenigen Angestellten in der ebenfalls einheitsgewerkschaftlich verfaßten Deutschen Angestelltengewerkschaft versammelten, die ganz bewußt keinen Industriegewerkschaften beitreten wollten, konnte die DAG deswegen leicht als gestrig, standesgewerkschaftlich, berufsständisch stigmatisiert werden. Es gelang dieser in den 40 Jahren von 1950 bis 1990 jedoch nie, einen vergleichsweise massiven und kontinuierlichen Mitgliederzustrom zu organisieren wie z.B. der Deutschen Beamtenbund (+70,7 Prozent).<sup>7</sup> Die DAG repräsentierte damit so etwas wie einen stabilen, aber eher marginalen Konkurrenten zum facharbeiterdominierten DGB, erfuhr dabei allerdings eine entscheidende Aufwertung durch ihren gleichzeitigen Charakter als Spitzenverband.

Im internationalen Vergleich erscheint, wie Klaus von Beyme in einer Untersuchung über Organisationsstadien und -formen von Gewerkschaften zeigte, die DAG keineswegs als ungewöhnlicher Einzelfall.<sup>8</sup> Demzufolge war die DAG über „mittelständische Relikte“ längst hinausgewachsen und nach objektiven Kriterien dem Organisationstyp „Gewerkschaft“ zuzurechnen, obwohl ihr dies von Gegnern streitig gemacht wurde.<sup>9</sup>

Die Gewerkschaftsforschung in Deutschland blieb in Bezug auf den Stellenwert der DAG immer DGB-fokussiert. Eine ausführlichere Auseinandersetzung mit dem Thema DAG fand am ehesten noch in historischen Darstellungen zur Organisationsgeschichte der

6 Wolfgang Streeck: Gewerkschaften als Mitgliederverbände, in: Joachim Bergmann (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt/M. 1979, S. 75.

7 Vgl. Walther Müller-Jentsch/ Peter Ittermann: Industrielle Beziehungen. Frankfurt/New York 2000, S. 85.

8 Klaus von Beyme: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern. München/Zürich 1977, S. 11 f.

9 A.a.O., S. 44.

### Einleitung

deutschen Gewerkschaften nach 1945 statt. Im Zusammenhang mit der Durchsetzung neuer Organisationsprinzipien war der Konflikt mit der DAG essentiell und mündete daher in der Regel in eine kurze Erwähnung des organisatorischen Schismas zwischen DGB und DAG. Allzu häufig argumentierten diese Darstellungen jedoch teleologisch auf der Grundlage eines Zwangsläufigkeitsverlaufs und erhielten damit nicht selten Rechtfertigungsstatus der faktischen Entwicklung aus DGB-Perspektive.<sup>10</sup> Vereinzelt gab es jedoch auch differenziertere Darstellungen wie z.B. die von Wolfgang Uellenberg-van Dawen, der immerhin den komplementären strikten Verweigerungskurs der Industriegewerkschaften erwähnte.<sup>11</sup>

Zwar scheint in vielen Darstellungen der Hintergrund der damaligen Kontroverse auf, nämlich die von einer Mehrheit gewünschte Unabdingbarkeit des einheitsgewerkschaftlichen Industrieverbandsprinzips, jedoch wird in der Regel die Nichtunterwerfung der DAG als historisch rückwärtsgerichtete Fortschrittsverweigerung gedeutet, wenn nicht als berufsständischer Konservatismus denunziert. Ernsthafte Zweifel an der Berechtigung einer historischen Schuldzuweisung, die zum weltanschaulichen Grundsatz geriet, haben Helga Grebing veranlaßt, kritisch auf die historische Fehleinschätzung der Mehrheitsfraktion im DGB, auf die auch später mangelnde Einsichtsfähigkeit und eine „penetrant“ häufige Bereitschaft hinzuweisen, die Schuld des Scheiterns einseitig auf die DAG abzuwälzen.<sup>12</sup> Den Vorwurf des „abgestandenen Sonderbewußtseins“ gegen die DAG sah sie als nachträgliche Rationalisierung für das eigene organisationspolitische und verhandlungstaktische Unvermögen sowie als Fortwirkung des marxistischen Anspruchs an, wonach „zum Teufel noch einmal die Angestellten sich beim Proletariat einzufinden hätten“.<sup>13</sup> Grebings Einschätzung war insofern bemerkenswert, als sie 25 Jahre nach dem Düsseldorfer Programm von 1963 in einer wichtigen Organisationsfrage noch immer eine latente marxistische Interpretationsunterströmung im DGB ausmachte.

Mit der von Erich Matthias begründeten, von Hermann Weber und Siegfried Mielke fortgesetzten Quellenedition zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert wurde die authentische wissenschaftliche Informationsmöglichkeit auf ein neues Niveau gehoben. Ursprünglich auf sieben Bände angelegt, wurde 1989 ein von Siegfried Mielke bearbeiteter achter Band zur Angestelltenfrage 1945-1949 nachgereicht.<sup>14</sup> In

---

10 So z.B. Dieter Ross: *Gewerkschaften und Soziale Demokratie*. Phil. Diss. Bonn 1976, zit. nach: Siegfried Mielke (Hrsg.): *Die Gewerkschaften und die Angestelltenfrage 1945-1949*, Köln 1989, S. 33; Udo Wichert: *Probleme der gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten in der Britischen Zone 1945-1949*, Staatsexamensarbeit Bochum 1977, zit. nach Mielke, ebenda S. 33.; nicht so explizit auch Michael Schneider: *Kleine Geschichte*, 1989, S. 255, der vor allem die DAG als Verweigerungsakteur erscheinen läßt. Unverändert in der 2. Auflage 2000.

11 Wolfgang Uellenberg-van Dawen: *Gewerkschaften in Deutschland*. 2. A. München 1997, S. 97; andeutungsweise auch bei Ulrich Borsdorf/ Hans O. Hemmer/ Martin Martiny (Hrsg.): *Grundlagen der Einheitsgewerkschaft*. Köln/Frankfurt/M. 1977, S. 230 sowie deutlich bei Siegfried Mielke (Hrsg.): *Die Gewerkschaften und die Angestelltenfrage 1945-1949*, Köln 1989, S. 26; ohne jegliche Erwähnung bei Theo Pirker: *Die blinde Macht*. Bd. 1 (1960) Berlin 1979.

12 Helga Grebing: *Angestellte zwischen Standesorganisation und Gewerkschaft*, in: IG Metall-Vorstand/ Ruhr-Universität Bochum (Hrsg.): *Ringvorlesung 1988/89 „Industriearbeitende und Gewerkschaften – Entwicklung im Angestelltenbereich und Probleme der Interessenvertretung“*. Bochum/ Frankfurt/M. 1988.

13 Ebenda, S. 17.

14 Siegfried Mielke (Hrsg.): *Die Gewerkschaften und die Angestelltenfrage 1945-1949*. Bd. 8 der Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung im 20. Jahrhundert, herausgegeben von Hermann Weber und Siegfried Mielke. Köln 1989.

### *Einleitung*

der Einleitung steht das fragile Gleichgewicht von Kooperation und Rivalität zwischen DGB und DAG bis zum endgültigen Schisma im Zentrum. Mielke wiederholt hier wesentliche Teile seiner Ausarbeitungen von 1984<sup>15</sup> und ist erkennbar um eine ausgewogene Darstellung bemüht. Analytisch greift er auf Nascholds „Theorie der Status(verteidigungs)politik“ zurück und erklärt damit das Organisationsverhalten von Angestellten zu einer Reaktionsform auf Krisenängste und dadurch ausgelöste Statusängste. Zwar unterstellt auch er der organisierten Angestelltenschaft im Sinne der gängigen Vorurteile eine mentalitätsmäßige Neigung zur Betonung ihrer Sonderstellung, konzediert aber gleichzeitig eine Wechselwirkung mit einer zahlreich vorhandenen „Unduldsamkeit der Arbeiter gegenüber den Angestellten (...), die die Angestellten in ihrer Befürchtung bestärkte, als Minderheit in den Industriegewerkschaften ihre Interessen nicht ausreichend vertreten zu können“.<sup>16</sup>

Aber er widerlegt zwei gängige Rechtfertigungen für die Spaltung von 1949: Er schließt parteitaktische Erwägungen als Faktoren aus, und er nimmt den latenten Nazismusverdacht von der DAG, indem er nachweist, dass entgegen landläufigen Behauptungen die Übernahme von ehemaligen Funktionären des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbands (DHV) nicht zur Bildung eines reaktionär-völkischen Flügels in der frühen DAG geführt habe. Der Einfluß dieser Funktionäre war marginal, wenngleich sich die DAG dadurch den Zugriff auf die zentrale DHV-Immobilie in Hamburg sichern konnte, die später zur DAG-Hauptverwaltung wurde. Auf diese Weise neutralisiert Mielke eines der wichtigsten Stigmatisierungsargumente von „antifaschistischer“ Seite gegenüber der DAG. In der Mehrheit waren, wie im Angestelltenapparat des DGB, ehemalige Funktionäre des sozialdemokratisch-freigewerkschaftlichen Allgemeinen freien Angestelltenbundes (AfA-Bund) tonangebend, freilich in anderen innerverbandlichen parteipolitischen Konstellationen, um hier wie dort ein Wiederaufleben der alten Richtungsgewerkschaften zu verhindern: im DGB mit den Christen und den Kommunisten, wohingegen in der DAG Kommunisten überhaupt keine Rolle spielten, dagegen liberale, ehemals Hirsch-Dunckersche Gewerkschafter eine um so stärkere.

Die Gründungsphase sei somit eine Periode latenter, mit der Zeit freilich zunehmend schwindender Lösungs Offenheit gewesen, das Schisma und die nachfolgende Organisationskonkurrenz dagegen Ergebnis von Entscheidungen, die sich anschließend ihre vielfältigen Begründungen suchten und schufen. Mielke sieht „Verstärker-Effekte“ und eine Trennungsdynamik wirken, die die Spaltung vertieften, sobald diese feststand. Damit relativiert er das in pejorativer Absicht häufig gebrauchte Argument von der Berufs- und Standesgewerkschaft DAG. Freilich trägt Mielke dann doch zur Befestigung des Standesgewerkschaftsvorwurfs bei, weil es - anders als er dies darstellt - in der Anfangszeit sehr wohl programmatisch weitreichende Differenzen zwischen DGB und DAG gab. Die zentralistisch-freigewerkschaftlichen Funktionäre im DGB teilten nämlich einen fundamental anderen Ansatz zur wirtschaftlichen Um- und Neugestaltung und zur zentralen Rolle der Gewerkschaften als wesentlichen Wächtern über Demokratie und Antifaschismus dabei. Dies lief auf ein anderes politisches Rollenverständnis der Gewerkschaften als Gegen-

---

15 Vgl. Siegfried Mielke: Organisationsprobleme und Neuordnungskonzeption der Gewerkschaften in den westlichen Besatzungszonen (1945 bis 1949), in: Erich Matthias/ Klaus Schönhoven (Hrsg.), *Solidarität und Menschenwürde*. Bonn 1984, S. 307 ff.

16 Siegfried Mielke: *Die Gewerkschaften und die Angestelltenfrage* 1989, a.a.O., S. 32.

### *Einleitung*

machtfaktor hinaus. Das von beiden Seiten unterschiedlich gewichtete Verhältnis der Funktion der Gewerkschaften im Sinne von Franz Neumann als politische Verbände einerseits und als berufliche und wirtschaftliche Solidar- und Kampfverbände andererseits – wahrscheinlich der eigentliche Kernpunkt des Konflikts, der sich sodann in untauglichen Begriffszuweisungen seine Zuspitzung suchte – läßt Mielke damit nicht nur unterbelichtet, sondern liefert hierfür auch noch fehldeutende Kategorien. Anders als Kocka<sup>17</sup> übergeht er auch die Frage nach dem einheitsgewerkschaftlichen Status der DAG.

Dennoch: In den „Quellen zur Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung“ präsentieren die Herausgeber erstmalig zahlreiche verstreute Dokumente im Zusammenhang und in einer modernen Ansprüchen genügenden editorischen Form. Band 8 vereint alle wesentlichen im DGB-Archiv befindlichen Dokumente von DGB und DAG. Zentraler Fundus waren für Mielke nach eigenem Bekunden die Handakten von Hans vom Hoff, der im Bundesvorstand des DGB für Angestelltenfragen zuständig war und zeitweilig zugleich der Geschäftsführung des Hauptvorstandes bzw. dem Hauptausschuß der DAG angehörte. Teilweise reichten diese Akten bis in den internen Bereich der DAG hinein. Mielke besaß jedoch keinen Zugriff auf die Aktenbestände der DAG insgesamt, so dass seine Edition in wesentlichen Teilen wiederum nur die DGB-Seite zu präsentieren vermag.

Band 8 der „Quellen“ ist somit das vorläufig letzte Wort in dieser Frage. Die systematisch angelegte Aufarbeitung des Verhältnisses DGB-DAG endet somit bisher im Jahre 1949. Die Begrenzung auf diese Periode fokussiert damit bis heute fast zwangsläufig die Erörterung des Verhältnisses DGB-DAG auf die „Schuldfrage“ für den Bruch als gängigen Interpretationsrahmen. Für die gesamte Zeit nach 1949 existiert damit für die DGB-Gewerkschaften zwar ein aus der Organisationskonkurrenz resultierendes „Angestelltenproblem“, eine systematische, aktengestützte Aufarbeitung des Organisationsdualismus über die gesamte Periode der Bundesrepublik ist jedoch nie in Angriff genommen worden. Eine Arbeit, die sich nun auch auf die „Gegenakten“ der DAG stützen könnte, lag bisher nicht vor.

Die Chance zu einem solchen Beitrag besaß erstmals die von der DAG in Auftrag gegebene offiziöse Darstellung von Gerhard Halberstadt.<sup>18</sup> Sie erschien dreizehn Jahre nach dem ersten zusammenfassenden Versuch einer politischen und programmatischen Gesamtdarstellung der DAG.<sup>19</sup> Halberstadts Darstellung dagegen ist eine umfangreiche Geschichte der Angestelltenbewegung von ihren Anfängen, im wesentlichen eine handbuchartige Dokumentargeschichte, basierend auf großer Detailkenntnis und viel Insiderwissen, ergänzt um einen materialreichen Apparat. Sie ist vor allem Meriten- und Legitimationsgeschichte. Unbestreitbares Verdienst dieser Darstellung ist ihr großer historischer Überblick, der Nachweis der Kontinuität des „Angestelltenproblems“ in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte, wie auch der Zugang zu internen Quellen einschließlich der Wiedergabe zahlreicher Fotos und Zeitzeugenaussagen. Wissenschaftliche Ambitionen quellenkritischer wie analytischer Art hegt diese Darstellung weniger. Zudem endet sie 1991, wodurch die letzte Dekade der DAG-Geschichte unberücksichtigt bleibt.

---

17 Jürgen Kocka: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850-1980. Göttingen 1981, S. 209.

18 Gerhard Halberstadt: Die Angestellten und ihre Gewerkschaft. Freiburg 1991.

19 Vgl. Rupprecht Dittmar: Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft. Düsseldorf 1978.

### Einleitung

Eine weitere Quelle stellt die sozialwissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Angestelltenfrage dar, die seit der Jahrhundertwende bezeichnenderweise nur in Deutschland Gegenstand kontinuierlicher und intensiver empirischer Forschung und Theoriebildung geworden war.<sup>20</sup> Mangold stellte die These auf, dass die Angestelltenforschung in Deutschland nie rein akademischen Charakter besaß, sondern immer auch politische Angelegenheit war und perspektivisch durch den jeweiligen politischen Standort der Beteiligten gelenkt wurde.<sup>21</sup> Diese ideologiekritische Betrachtungsweise war zunächst und vor allem gegen die marxistischen Ansätze gerichtet, denen die Angestelltenfrage gemäß der Proletarisierungsthese vor allem als ein historisch transitorisches Problem galt.<sup>22</sup> Schon 1931 hatte Mannheim den Marxisten methodische Parteilichkeit vorgeworfen, da sie ihr wegweisendes Theorem von der „Seinsgebundenheit des Denkens“ „nur am Gegner“ zuließen<sup>23</sup> – eine Methodik, die erst Korsch mit seinem Programm der kritischen Anwendung des Materialismus auf den Materialismus selbst korrigierte.<sup>24</sup>

Dessen ungeachtet führte Kocka einen in seiner historischen Angemessenheit wenig legitimierten komparatistischen „Normal“-Maßstab ein: Im Vergleich mit den angelsächsischen Ländern wie auch bezogen auf ein freilich nicht näher expliziertes Normalmaß historischer Erforderlichkeit erschienen ihm die mentalitätsmäßigen, sozial- und arbeitsrechtlichen Ausprägungen des Arbeiter-Angestellten-Unterschieds in Deutschland als „übermäßig“, „übertrieben“, charakterisiert durch einen „Überschuß an hierarchischer Differenzierung“ mit „einer immer weniger durch Eigenarten des ökonomischen Prozesses bedingten Gesellschaftsgliederung“, m.a.w. als historisch „unnötig“.<sup>25</sup> Trotz ihres weiten historischen Rahmens blieb die Arbeit von Kocka impliziten vorgängigen Wertungen und letztlich einem voluntaristischen ökonomischen Determinismus verhaftet, der es seinerseits gestattet, zahlreiche Explikationen vorurteilsbeladen zu reproduzieren, darunter vor allem die Geringschätzung einer nicht-klassengesellschaftlich geprägten politischen Vorstellungswelt.

Gestützt auf die Arbeit von Breitling<sup>26</sup> unterzog Kocka aber als einer der wenigen Autoren überhaupt das Verhältnis zwischen DGB und DAG nach 1945 einer genaueren Darstellung und Periodisierung. Mit Grebing teilte Kocka die Einschätzung, dass die DGB-Funktionäre es waren, die sich 1949 verkalkulierten. Über Mielke hinausgehend argumentierte er mit einem gleichsam dynamisierten Abstiegsangstsyndrom und machte dies zum Seismographen für die stets sensiblen Beziehungen der DAG zu DGB und SPD: In der Phase nach 1949 habe die DAG eine deutlich defensiv-mittelständische Argumentation mit Kritik an „Nivellierungstendenzen“ und „Unterbewertung geistiger Arbeit“ vorgetragen, was ihr ein deutliches Wachstum gegenüber den DGB-Gewerkschaften und erhebliche Erfolge bei den Sozialwahlen einbrachte.

---

20 Werner Mangold: Angestelltengeschichte und Angestelltensoziologie in Deutschland, England und Frankreich, in: Jürgen Kocka (Hrsg.): Angestellte im europäischen Vergleich. Göttingen 1981, S. 11.

21 Vgl. ebenda, S. 21.

22 So z.B. Rudolf Hilferding: Das Finanzkapital (1909). Frankfurt/M./Wien 1968, S. 506.

23 Karl Mannheim: Wissenssoziologie, in: Alfred Vierkandt (Hrsg.): Handwörterbuch der Soziologie (1931). Repr. als gekürzte Studienausgabe Stuttgart 1982, S. 216.

24 Vgl. Karl Korsch: 10 Thesen über Marxismus heute, in: Alternative Nr. 41, 1965.

25 Jürgen Kocka: Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850 – 1980. Göttingen 1981.

26 Vgl. Rupert Breitling: Die Verbände in der Bundesrepublik. Meisenheim a. Glan 1955.

### *Einleitung*

Die DAG des nachfolgenden Wirtschaftswunders habe sich dagegen als Träger einer dynamischen aufsteigenden Leistungsschicht gesehen, was die Verständigung mit dem DGB bei Erhalt beachtlicher Unterschiede (Ablehnung des allgemein-politischen Mandats der Gewerkschaften sowie von politischen Streiks und Klassenkampfretorik, Befürwortung von Sozialpartnerschaft) erleichterte. Als Fazit sah Kocka eine Art industriegesellschaftlicher Konvergenz zwischen Angestellten und Arbeitern, erleichtert durch das System der Volksparteien, nicht jedoch zu den Selbständigen. Zugleich registrierte er eine Art historischen Sperrlinkeneffekt: Anders als in den 30er Jahren bestünde aktuell nicht mehr die Gefahr des Rückfalls in restaurationsverdächtige mittelständische Angestelltenorganisationen.

Damit ist ein vitaler Topos in der akademischen Behandlung des Angestelltenproblems angesprochen, der bei Kocka latent vorhanden ist und erste einige Jahre später durch Mielke ausgeräumt wird: der Blick auf das Angestelltenproblem der Bundesrepublik durch die Brille von Weimar, d.h. Rolle und Beitrag der Angestellten zum Aufstieg des Nationalsozialismus. Selbst zum Anfang der 80er Jahre bleibe „ein hohes Maß an Unsicherheit“ hinsichtlich der demokratischen Systemloyalität der Angestellten. Mit anderen Worten: Die Sozialhistoriographie wollte nicht endgültig vom politischen Generalverdacht der politischen Unzuverlässigkeit der Angestelltenschaft lassen, „daß unter stark veränderten Bedingungen (...) nicht doch wieder angestelltentypische Einstellungen, mittelständische Ressentiments und rechtsgerichtete Proteste hervortreten könnten“.<sup>27</sup>

Das historische Aufkommen der „Angestelltenfrage“ führte aber auch zu einem Aufblühen der Angestelltensoziologie seit den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts und erneut nach dem 2. Weltkrieg. Wenig erstaunlich ist es dabei, dass in der letzteren Periode praktisch alle namhaften Soziologen in der einen oder anderen Art auch zum Thema Angestellte Stellung bezogen.

Entscheidender noch als die Aufweichung der innermarxistischen Selbstblockade, die Existenz von Angestellten als stabile soziale Gruppe überhaupt zur Kenntnis zu nehmen, waren in der erstgenannten Epoche die Anstöße zur systematischen und kontinuierlichen Beobachtung der sozio-ökonomischen Lage und des gesellschaftlichen und politischen Bewußtseins der Angestellten aus dem bürgerlichen Lager heraus, und zwar in eminent politischer Absicht. Zahlreiche Forschungen lassen sich ohne diesen Rückbezug nicht verorten, weil sie mit der Furcht des konservativ-bürgerlichen Lagers verbunden waren, dass die Sozialdemokratie gemäß den klassentheoretischen Prophezeiungen der Marxisten wachsenden Einfluß auf die Angestellten gewinnen könnte.<sup>28</sup> Die wesentlichen konzeptuellen Ansätze – „neuer Mittelstand“ – „Zwischenklasse“ – Proletarisierungsperspektive – sind ohne diesen spezifischen gesellschaftspolitischen Hintergrund nicht zu erklären. In Deutschland spielten daher neben den klassentheoretischen und sozialstrukturellen Fragen immer auch solche des Kollektivbewußtseins eine entscheidende Rolle, zumal angestelltensoziologische Begriffsbildungen ihre Instrumentalisierung im politischen Kampf zwischen bürgerlichem und proletarischem Lager erfuhren. So der Begriff des „neuen Mittelstands“, der sich für konservative Sozialreformer (Schmoller, Verein für Socialpolitik) wie für liberale Sozialreformer (L. Brentano) oder die um ihre staatstragende Reputation kämpf-

---

27 Jürgen Kocka: Die Angestellten (1981), a.a.O., S. 228.

28 Werner Mangold: Angestelltengeschichte und Angestelltensoziologie 1981, a.a.O., S. 11.

### Einleitung

fenden Techniker und Ingenieure innerhalb eines gemeinsam geteilten hierarchischen Weltbildes zur Bezeichnung einer scheinbar klaren Trennungslinie zwischen sozialdemokratischen und „national zuverlässigen“ Arbeitnehmern eignete.<sup>29</sup> Auch Emil Lederer arbeitete mit dieser Begrifflichkeit, wobei freilich seine Erwartung von 1912 über den Mittelstand als stabiler funktional-sozialer Puffer und Vermittler zwischen den Hauptklassen<sup>30</sup> gut zehn Jahre später in der gemeinsamen Publikation mit Marschak einer sehr viel realistischeren Sichtweise wich, die den Sieg der Vergewerkschaftlichung gegenüber der ständisch-traditionellen Sichtweise erwartete, wenn auch nicht eine einheitliche Organisation.<sup>31</sup>

Hinzu kamen wegen dieses Konnex von Soziologie und Politik und der daraus folgenden „Dominanz des übergreifenden gesellschaftstheoretischen Bezugsrahmens“ für die Angestelltensoziologie<sup>32</sup> die von den Verbänden, den Sozialreformbewegungen und der Staatsbürokratie durchgeführten Erhebungen und Enqueten<sup>33</sup> und die auf dieser Grundlage vorgenommenen Rationalisierungsversuche der Befunde. Neben der Studie von Lederer/Marschak sind hier vor allem die Arbeiten von Hans Speier, Karl Dreyfuß<sup>34</sup> und vor allem Theodor Geiger zu vermerken.<sup>35</sup> Erwähnung verdienen auch die gesellschaftstheoretisch ambitionierten Gewerkschaftskongresse des Afa-Bundes zwischen 1921 und 1931, auf denen nicht nur die prominenten Soziologen auftraten (so z.B. Lederer auf dem Kongreß 1928), sondern zu denen soziologisch kompetente hohe Gewerkschaftsfunktionäre wie Siegfried Aufhäuser, Fritz Croner (Schüler von Lederer, Leiter der sozialpolitischen Abteilung des Deutschen Werkmeister-Verbandes, später im Afa-Bund) oder Otto Suhr (Leiter der wirtschaftspolitischen Abteilung des Afa-Bundes) eigene theoretische Beiträge lieferten. Gleiches gilt für zahlreiche der Artikel im Internationalen Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens von 1931.<sup>36</sup>

Die erste Nachkriegsentwicklung wies ausgeprägte personelle und inhaltliche Bezüge zur Vorkriegsdebatte auf. Zusammen mit der anfänglichen Organisationszurückhaltung der Angestellten führte dies zu einem Übergewicht der Vorkriegsprotagonisten aus dem nicht-nazibelasteten Afa-Bund und dem ADGB, die teilweise ihre alten Schlachten noch einmal schlugen. Eine deutliche Prägung der Debatten durch die Kontroversen von vor 1933 war das Resultat. Entscheidend war aber, dass es sich nicht um eine rein innerakademische Debatte handelte, sondern zahlreiche dieser Beiträge Ausdruck einer Nähe der Soziologie zur Gewerkschaftsbewegung waren, die später vielleicht nie wieder in dieser Intensität erreicht worden ist.<sup>37</sup> Vor dem Hintergrund, dass es die Gewerkschaften bis heute nicht

---

29 Jürgen Kocka: Die Angestellten 1981, a.a.O., S. 86.

30 Emil Lederer: Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung. Tübingen 1912.

31 Emil Lederer/ Jakob Marschak: Der neue Mittelstand, in: Grundriss der Sozialökonomik. Tübingen 1926, S. 121-141.

32 Werner Mangold: Angestelltengeschichte und Angestelltensoziologie 1981, a.a.O., S. 15.

33 Vgl. die zahlreichen Fußnoten in: Günter Hartfiel: Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland. Berlin 1961, S. 16 ff.

34 Karl Dreyfuß: Beruf und Ideologie der Angestellten, München 1933. Hans Speier: Die Angestellten vor dem Nationalsozialismus (1933). Frankfurt/M. 1989.

35 Theodor Geiger: Die soziale Schichtung des deutschen Volkes (1932). Stuttgart 1967.

36 Ludwig Heyde (Hrsg.): Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens. Berlin 1931.

37 Dies ist völlig anders in der neomarxistisch inspirierten, rein innerakademischen Diskussion der 70er und 80er Jahre, die, stark von klassentheoretischen Gesichtspunkten geprägt, primär auf den Lohnarbeiterstatus der Angestellten pochte.



### *Einleitung*

geschafft haben, das „Angestelltenproblem“ für sich zu lösen, läßt sich sogar die These vertreten, dass viele der damaligen Ergebnisse über Angestelltenbewußtsein und -tätigkeit, besonders bei kaufmännischen, mittleren und höheren Angestellten, bis heute ihre Relevanz behalten haben.

Zusammen mit dem tatsächlich vorhandenen Abstiegsangst-Syndrom des ersten Nachkriegsjahrzehnts vor allem bei den älteren Angestellten entwickelte die Organisationskonkurrenz von DGB und DAG ihre Eigendynamik. Die DAG profilierte sich mit einer politischen Kampagne gegen die „Nivellierungsgefahr“. Im März 1954 organisierte sie eine Großkundgebung gegen die „Unterbewertung der geistigen Arbeit“. Nicht zuletzt aus parteitaktischen Gründen griff die CDU/FDP-Koalition das Politikum auf. Das Bundeskabinett erteilte dem Bundesminister für Sonderaufgaben, Hermann Schäfer (FDP), den Auftrag, der Bundesregierung wissenschaftliche Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Angestellten zu beschaffen. Der einberufene Ausschuß berichtete dem Kabinett im März 1955. Das Statistische Bundesamt erhielt den Auftrag zu besonderen gehaltsstatistischen Erhebungen. Im September 1956 erklärte Bundeskanzler Adenauer die Förderung des unselbständigen Mittelstandes zur politischen Daueraufgabe der Bundesregierung. 1960 wurde im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung eigens eine Arbeitsgruppe zum Thema „Sonderprobleme der Sozialordnung“ eingerichtet, die erneut Forschungsaufträge zur Angestelltenlage, u.a. die ersten Studien über die Rationalisierungsauswirkungen der Büroautomation auf die Angestellten vergab.<sup>38</sup>

Nicht nur die inzwischen heftig miteinander konkurrierenden Spitzenverbände gaben eigene Rechtfertigungs- und Denkschriften heraus und reagierten in ihren programmatischen Aussagen; auch die Angestelltensoziologie selbst erlebte einen starken Aufschwung.

Deren Beitrag bestand vor allem darin, die eigenen Analysen nicht von der arbeitsrechtlichen und 1953 gesetzlich wieder eingerichteten sozial- und rentenrechtlichen Sonderbehandlung der Angestellten präjudizieren zu lassen. Mit erheblichem empirischen Aufwand hinterfragte man die Funktions- und Qualifikationsbewertungen in der betrieblichen Wirklichkeit, die darauf gestützte These von der Herausgehobenheit der Angestelltentätigkeit und vor allem die heftig verteidigte und ebenso heftig bestrittene These von der kohärenten Angestelltenschaft als soziale Tatsache. In diesen Zusammenhang gehören z.B. die Arbeit von Neundörfer<sup>39</sup> sowie die von einem konkurrierenden Ansatz ausgehende, von Otto Stammer am Berliner Institut für Soziologie geleiteten Gemeinschaftsarbeiten von Claessens/Fuhrmann/Hartfiel/Zirwas,<sup>40</sup> von Hartfiel/Fuhrmann<sup>41</sup> sowie die zusammenfassende Promotion von Hartfiel.<sup>42</sup> Neundörfer z.B. betonte den insgesamt strittigen Charakter der Studien in gesellschaftspolitisch vermintem Gelände und nahm für sich in Anspruch, Außenbetrachter der Phänomene und nicht Anwalt einer Partei oder gar Schiedsrichter zwischen den Parteien sein zu wollen.

---

38 So die Studien der Sozialforschungsstelle Dortmund von Urs Jaeggi/Herbert Wiedemann: *Der Angestellte in der Industriegesellschaft*. Stuttgart/Berlin 1966; Otto Neuloh: *Die weiße Automation*. Köln 1966.

39 Ludwig Neundörfer: *Die Angestellten*. Stuttgart 1961.

40 Dieter Claessens u.a.: *Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide*. Berlin 1959.

41 Günter Hartfiel/Jochen Fuhrmann: *Arbeitsverdienste und Funktionen von Angestellten und Arbeitern in der gewerblichen Wirtschaft*, Berlin 1959.

42 Günter Hartfiel: *Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland*. Berlin 1961.

### Einleitung

Zur gleichen Zeit trat die „Gesellschaft für sozialen Fortschritt“, ein informelles Diskussionsforum von Wissenschaft, Politik und hoher Ministerialbürokratie und eine Wiedergründung der von den Nazis aufgelösten „Gesellschaft für Soziale Reform“, mit dem Versuch einer Neuabgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten im Arbeits- und Sozialrecht hervor – und scheiterte. Namens der Gesellschaft publizierten der Arbeitsrechtler Arthur Nikisch<sup>43</sup> sowie der frühere Leiter der Afa-Wirtschaftsabteilung, 1. Direktor der Deutschen Hochschule für Politik in Berlin (später nach ihm benannt) und nachmalige Regierende Bürgermeister von Berlin, Otto Suhr.<sup>44</sup> Erfolgreicher waren die Arbeiten der früheren hohen Afa-Funktionäre Fritz Croner<sup>45</sup> und Siegfried Aufhäuser<sup>46</sup> wie auch die von Karl Valentin Müller, der so etwas wie eine wissenschaftliche Gegenautorität zugunsten der DAG darstellte.<sup>47</sup> Immer wieder auch hatten sich die höchsten Gerichte mit der Abgrenzung zu befassen, wie z.B. das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 29. November 1958 oder das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 30. Mai 1990.

Mit dem Bezug zum Rationalisierungsparadigma durch die Entwicklung von EDV und Automation, aber auch durch das zunehmende Interesse an Mentalitäts- und Bewußtseinsfragen fand die Soziologie zu einer disziplinemäßigeren Behandlungsweise der Angestelltenfrage. Hierzu trug wesentlich auch die 1955 in deutscher Sprache erschienene bahnbrechende Arbeit von C. Wright Mills über die „Menschen im Büro“ bei.<sup>48</sup> Zahlreiche namhafte Soziologen äußerten sich zur Angestelltenfrage, so René König, Max Horkheimer, Eugen Kogon, Ernst Jüres.<sup>49</sup>

Neben die traditionelle Betrachtungsweise des Zusammenhangs von „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“<sup>50</sup> traten nun methodisch analoge Arbeiten über den Zusammenhang von Büroarbeit und Angestelltenbewußtsein<sup>51</sup> sowie zur besonderen Gruppe der Industrieangestellten<sup>52</sup> – teilweise mit explizit marxistischer Ausrichtung<sup>53</sup> und, nach der Rezession 1966/67, auch mit politökonomisch-krisentheoretischem Hintergrund. Nicht selten wurden in diesen Arbeiten die Paradigmen des Marxismus als normativer Vergleichsmaßstab gesetzt, so wurde z.B. gefragt, warum die „angestellten Lohnarbeiter des Kapitals“, diese „geduligen Arbeiter“, sich nicht an ihrer objektiven Klassenlage und den

---

43 Arthur Nikisch: Zur Frage der Neuabgrenzung der Begriffe Arbeiter und Angestellte im Arbeits- und Sozialrecht, in: Sozialer Fortschritt, 8. Jg., 1959, Heft 3, S. 50 ff.

44 Otto Suhr: Zur Neuabgrenzung der Begriffe Angestellte und Arbeiter. Berlin 1959.

45 Fritz Croner: Die Angestellten in der modernen Gesellschaft. Frankfurt/M./Wien 1954.

46 Siegfried Aufhäuser: Eine unromantische Betrachtung zum Geschichtsbild der Angestelltenbewegung. Hrsg. DAG Hamburg 1960; ders.: An der Schwelle des Zeitalters der Angestellten. Berlin 1963.

47 Karl V. Müller: Soziale Schichtung und Begabung in der hochindustrialisierten Gesellschaft. Köln/Opladen 1956; ders.: Die Angestellten in der hochindustrialisierten Gesellschaft. Köln/Opladen 1957.

48 C. Wright Mills: White Collar (1951); dt.: Menschen im Büro. Köln 1955.

49 Vgl. Werner Mangold, Angestelltengeschichte und Angestelltensoziologie 1981, a.a.O., S. 25.

50 Heinrich Popitz u.a.: Technik und Industriearbeit. 2. A. Tübingen 1964.

51 Z. B. Theo Pirker: Büro und Maschine. Tübingen 1962. Siegfried Braun: Zur Soziologie der Angestellten. Frankfurt/M. 1964.

52 Gerd Hortleder: das Gesellschaftsbild des Ingenieurs. 3. A. Frankfurt/M. 1974; ders.: Ingenieure in der Industriegesellschaft. Frankfurt/M. 1973. Hans Paul Bahrdt: Industriebürokratie. Stuttgart 1972. Ulf Kadritzke: Angestellte – Die geduligen Arbeiter. Frankfurt/M./Köln 1975.

53 Autorenkollektiv am Institut für Soziologie der FU Berlin: Klassenlage und Bewußtseinsformen technisch-wissenschaftlicher Lohnarbeiter. Frankfurt/M. 1973.

### *Einleitung*

dafür vorgesehenen Organisationsformen orientierten.<sup>54</sup> Im Zusammenhang mit der These von Fourastié über die Rationalisierungsresistenz von Dienstleistungsarbeit, die für Marxisten gleichbedeutend war mit einer Proletarisierungsresistenz oder –illusion der Angestellten, löste dies auch besonders von den Gewerkschaften angestoßene Forschungen aus, wie z.B. die von der IG Metall einberufenen internationalen Arbeitstagungen zu den Auswirkungen von Rationalisierung und Automation.<sup>55</sup>

Einen Überblick aus gewerkschaftlicher Perspektive über die Arbeiten dieser Epoche gibt der Literaturbericht von Fehrmann/Metzner<sup>56</sup>, der freilich implizit von der These vom Bewußtseinsrückstand der Angestellten („Sonderinteressen“ und „antigewerkschaftlichen Vorurteilen“) ausgeht und die Literatur nach Analysen und Einschätzungen dahingehend sichtet, ob und wie in krisenhaften Situationen die hindernden Präformierungen der Angestellten zugunsten einer gewerkschaftlichen Interessenorientierung zurücktreten könnten. Dabei wurden aber vor allem die Befunde herausgehoben, die auf eine Bestätigung und Bekräftigung des vorherrschenden Organisationsmodus (politische Einheitsgewerkschaft, Industriegewerkschaften) in der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit hinausliefen. Mit ihrem stark ökonomisch-mechanistischen Gesellschaftsbild, gleichsam ein Wiedererwachen der Rationalisierungsdiskussion der 20er Jahre, lieferten Fehrmann/Metzner ein Beispiel für die Dominanz hermetischen Denkens in den 70er Jahren.

Eine neuartige Strömung fand sich in anderen Arbeiten, die Abschied von der rigiden klassentheoretischen Betrachtungsweise nahmen und zu funktionalistischen Gesellschaftsvorstellungen übergingen. Der Lederer-Schüler Fritz Croner war 1954 diesen Weg gegangen, indem er die Angestelltendefinition auf eine Funktionstheorie des Angestellten gründete, als historisches Entwicklungsergebnis des fortgeschrittenen kapitalistischen Produktionsbetriebs, was ihn schließlich zur These von der Angestelltenschaft als einer neuen sozialen Klasse führte. Croner versuchte damit zu belegen, dass wenn die Interessen, die Arbeitergewerkschaften vertreten, durch mehr als nur die ökonomischen Existenzbedingungen der Arbeiterschaft (Lohnabhängigkeit) bestimmt seien, die mit ihnen korrespondierenden Organisationskonzepte auch nur für diese soziale Klasse gelten könnten. Seine theoretischen Thesen legitimierten daher einen Sonderorganisationsanspruch der Angestellten. Er ging jedoch nicht soweit, diesen außerhalb des allgemeinen Arbeitnehmerstatus zu definieren. Croner wurde damit zu einem wichtigen theoretischen Gewährsmann der DAG.

Eine funktionale Begriffsdefinition suchte auch Hartfiel aus dem Berliner Institut für Soziologie um Otto Stammer.<sup>57</sup> Das Besondere an dieser Arbeit war, dass sie sich umfänglich mit der Geschichte der Angestelltengewerkschaften befaßte, darunter – obwohl schon 1961 verfaßt – ausführlich mit deren Nachkriegsgeschichte.<sup>58</sup> Exzeptionell war vor allem die umfangreiche und differenzierte Wiedergabe der DAG-Vorbehalte gegen das Industrieverbandsprinzip. Nach Hartfiel standen dabei der berufliche Solidarzusammen-

---

54 Ulf Kadritzke: Angestellte 1975, a.a.O., S. 381.

55 Günter Friedrichs (Hrsg.): Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA. Frankfurt/M. 1963. Ders.: Computer und Angestellte. Bd. II Frankfurt/M. 1971.

56 Eberhard Fehrmann/ Ulrike Metzner: Angestellte in der sozialwissenschaftlichen Diskussion. Frankfurt/M. 1977.

57 Günter Hartfiel: Angestellte und Angestelltengewerkschaften, a.a.O., 1961.

58 Ebenda, S. 169 ff.

### *Einleitung*

hang, Minderheitenschutz sowie Fragen einer rationellen Organisationsgestaltung im Vordergrund. Er konstatierte, dass die Industrieverbandsfrage schließlich zur Weltanschauung überhöht wurde, von der sich die Angestellten wegen der mangelnden Attraktivität dieses Konzepts mehr und mehr abwandten. Den von ihnen eingeschlagenen Weg verstanden sie jedoch als berufsgewerkschaftlich und nicht als standesgewerkschaftlich. Obwohl die zentrale Quelle für Hartfiel der Geschäftsbericht des DGB (BBZ) 1947-49 und damit die DGB-Version der Vorgänge gewesen ist, war er dennoch um eine ausgewogene Darstellung und Quellenpräsentation bemüht.

Inhaltliche Konsequenzen zog Hartfiel aus dieser Darstellung insoweit, als er seine gegenüber Croner verbesserte Funktionsdifferenzierungstheorie der spezifischen Angestelltenarbeit auf die Organisationsfrage zurückband. Seine zentrale These lautete, dass Gewerkschaften Organisationen für Arbeitskräfte des unpersönlichen Arbeitsmarktes darstellen, worunter er einen Arbeitsmarkt für massenhaft vorgewiesenes Formalwissen verstand. Sobald Zusatzqualifikationen relevant werden, für die es keinen unpersönlichen Arbeitsmarkt gibt, handele es sich um nicht ohne weiteres auswechselbare Arbeitnehmer, die gewerkschaftlichem Einfluß kaum zugänglich sind, weil sie einer von außen schwer einzuschätzenden Individualbewertung durch den Arbeitgeber unterliegen. „Für diese Arbeitnehmer kann eine Gewerkschaft nur interessant werden, wenn die Gewerkschaft ihnen hilft, eine ihrem spezifischen Sicherheitsbedürfnis entsprechende Plattform sozialrechtlicher Sonderbestimmungen zu erringen und zu erhalten, von der aus sie ihre funktionale Stellung in ‚persönlicher Gestaltung‘ ausbauen können.“<sup>59</sup> Ähnlich wie später Braun suchte Hartfiel also auf einem Mittelweg zwischen ökonomischem Determinismus und einem rein auf Mentalitätsfragen abzielenden Psychologismus einen Zugang zur Soziologie des Angestelltenorganisationsbewußtseins. Hartfiels Arbeit zeichnete aus, dass er umfangreich quellengestützt gearbeitet und zahlreiche öffentlich zugängliche Dokumente wie Gewerkschaftstagsprotokolle, Satzungen, Grundsatzprogramme und Denkschriften des Afa-Bundes, der DAG, des DGB, DHV und anderer Angestellten- und Technikerverbände ausgewertet hat.

Wie Croner setzte sich auch Hans Paul Bahrtd<sup>60</sup> mit Lederers Proletarisierungsthese von 1912 auseinander, mußte aber wie andere feststellen, dass die „immer wieder vorausgesagte endgültige Proletarisierung der kleinen Angestellten nicht statt(fand)“.<sup>61</sup> Als Grund hierfür entdeckte er ein funktionsspezifisches Karrieremuster, das dem Angestellten im Unterschied zum Arbeiter zu einer anders ausgeprägten Erwerbmentalität verhilft: individuelles berufliches Vorwärtskommen, Beförderung, Einkommensaufstieg, Betriebsloyalität und Senioritätsprinzip seien für ihn wichtige Beurteilungskriterien seiner sozialen Lage. Dafür handelte sich der Angestellte bei Bahrtd gleichsam einen pejorativer Seitenhieb ein: Zwangsidentifikation und Hierarchieunterwürfigkeit seien wichtige Erklärungsgründe; es bedürfe allerdings außergewöhnlicher Umstände, damit der Angestellte sich als Proletarier wiederentdeckt. Bahrtd vertraute daher der Auffassung, dass es sich bei dieser betrieblichen und sozialen Sonderstellung der Angestellten im Kern um Privilegien handelt, die sich gesondert besser verteidigen lassen: „Im Alleingang als Minderheit hatte sie größere Aus-

---

59 Ebenda, S. 209.

60 Hans Paul Bahrtd: *Industriebürokratie*, a.a.O., 1972.

61 Ebenda, S. 130.

### Einleitung

sichten auf die Durchsetzung ihrer Forderungen, als wenn sie mit der Arbeiterschaft gemeinsam vorging und damit die Bewilligung ihrer jeweiligen Forderungen verteuerte. Nicht nur der verständliche Wunsch, nicht zu der ganz großen Masse der Arbeitnehmer zu gehören, legte diese Taktik nahe, sondern auch die größeren Erfolgsaussichten.“<sup>62</sup>

Siegfried Braun suchte den Weg einer sinngemäßen Erweiterung und Differenzierung der Marx'schen Theorie, folgt aus ihr doch das sozial-ökonomische Verdikt, dass es sich bei der Angestelltenschaft um eine kleinbürgerliche Übergangsklasse unter Auflösungstendenz handelt.<sup>63</sup> Braun versuchte, den Angestelltenbegriff auf der soziologischen Ebene von Arbeit und Beruf neu zu bestimmen. Anders als Croner, dem er rein klassifikatorisches Denken vorwarf, versuchte sich Braun mit einer Definition der Angestelltenarbeit aus einer Kombination von Funktionsanalyse und Kommerzialisierung des kapitalistischen Produktionsbetriebs. Formal gesehen werde der Angestellte zum „Teilarbeiter“ und „Lohnarbeiter“,<sup>64</sup> gehe aber in dieser ökonomischen Determination nicht auf, weil er substanziiell andere Arbeit verrichte. Die modernen Angestellten sind bei Braun demzufolge eine arbeitsmäßig und beruflich differenzierte Großgruppe, aus deren Funktionsdifferenzierung eine soziale Differenzierung, aber keine Klassendifferenz folgt.<sup>65</sup>

In einer Gemeinschaftsarbeit mit Jochen Fuhrmann wandte sich Braun in der Tradition von Popitz/Bahrtd/Jüres/Kesting<sup>66</sup> der Bewußtseinsfrage der Industrieangestellten zu, darunter auch deren Einstellungen zum gewerkschaftlichen Engagement, und gelangte zu einem ausgearbeiteten Organisationsprofil von DAG und DGB.<sup>67</sup> Die Autoren erkannten als Organisationsschwerpunkte der DAG Großbetriebe ohne Mitbestimmung, wo sie sogar den DGB übertraf,<sup>68</sup> was umgekehrt darauf hindeutete, dass die DGB-Gewerkschaften als Großbetriebsgewerkschaften auf die Erringung der strategischen Position des Arbeitsdirektors ausgerichtet waren. Demgegenüber sahen die Autoren die DAG im Vorteil bei mittelständischer Einstellung der Arbeitnehmer, bei Realschulabgängern und in den betrieblichen Funktionsbereichen des kaufmännischen Rechnungswesens und der kaufmännischen Spezialisten. Wie der DGB litt danach auch die DAG unter einer deutlich größeren Skepsis Einstellung gegenüber Gewerkschaften in den mittleren und gehobenen Berufsschichten. Selbst bei einer positiven Grundeinstellung erwarteten Angestellte eher ein gemäßigtetes Auftreten: Gewerkschaften sollten ausgleichen, nicht gegenhalten. Weiterhin fand man heraus, dass Streik für Angestellte einen neuralgischen Punkt darstellt und dessen Ablehnung unter DAG-Mitgliedern und Nicht-Organisierten besonders groß ist. Die Befragten sahen Gewerkschaften vor allem auf Berufsbeziehungen gegründet, es zeigten sich eine deutliche Reserviertheit hinsichtlich einer politischen Rolle der Gewerkschaften, am stärksten bei Angestellten kleiner Betriebe. Ein Drittel der DAG-Mitglieder lehnte jegliche politische Rolle der Gewerkschaften ab, zusammen mit den Skeptikern also die Mehrheit der DAG-Mitglieder und besonders ausgeprägt bei den kaufmännischen Angestellten.

---

62 Ebenda, S. 131.

63 Siegfried Braun: *Soziologie der Angestellten*, a.a.O., 1964.

64 Ebenda, S. 97.

65 Ebenda, S. 104.

66 Vgl. Heinrich Popitz / Hans Paul Bahrtd / Ernst August Jüres / Hanno Kesting: *Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie*. Tübingen 1964.

67 Siegfried Braun/ Jochen Fuhrmann: *Angestelltenmentalität*. Neuwied 1970.

68 Ebenda, S. 418.

### Einleitung

Braun/Fuhrmann sahen die DAG hauptsächlich als eine Gewerkschaft der kaufmännischen Angestellten und als berufs- und fachorientierten Repräsentanten ihrer Statusprobleme, die DGB-Gewerkschaften dagegen als sozialorientiert mit deutlicherem Bekenntnis zu politischem Engagement und einer sozialreformerischen Haltung.<sup>69</sup> Interpretiert man Braun/Fuhrmann kontrafaktisch, dann repräsentierte die DAG die empirisch erhobenen Befunde in einer „reineren“, authentischeren Form, während sich die DGB-Gewerkschaften auf die Vertretung von Schnittmengen zwischen den Facharbeitern als ihrer Organisationsdomäne und den hiermit kompatiblen integrationsfähigen Teilen der Angestellten-schaft beschränkten.

Die gewerkschaftssoziologischen Untersuchungen seit den 70er Jahren waren nicht selten durch neomarxistische Ansätze geprägt. Fixiert auf die Kategorie der produktiven Arbeit sind sie vor allem auf die Industriegewerkschaften und hier besonders häufig auf den polit-ökonomischen Zusammenhang von Krisen, Streikbewegungen und Tarifpolitik ausgerichtet.<sup>70</sup> Studien über Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes waren eher selten, wie auch zunehmend über Angestelltenfragen. Auch die Interessenschwerpunkte der Industrie-soziologie der 80er Jahre (Humanisierung der Arbeit, flexible Automation, neue Produktionskonzepte)<sup>71</sup> waren überwiegend produktionsorientiert. Dies gilt auch für die wenigen Studien über gewerkschaftliche Sozialstaats- und Sozialpartnerschaftspolitik.<sup>72</sup> Verbände-soziologische Untersuchungen versuchten überwiegend politologische und demokratie-theoretische Ansätze in Bezug auf die Gewerkschaften in Anwendung zu bringen und waren vor allem mit Fragen der Repräsentativität, Legitimität und des Korporatismus, also mit eher politikwissenschaftlichen Schwerpunktsetzungen befaßt.<sup>73</sup> Die theoretische Reflektion von verbändesoziologischem Insiderwissen war äußerst selten, und wenn, dann rein auf den DGB bezogen.<sup>74</sup> Angestelltenfragen oder der spitzenverbandliche Dualismus DAG-DGB spielten hierin überhaupt keine Rolle.

Industriesoziologische Arbeiten zum Ende der 80er, Beginn der 90er Jahre bewegten sich erst mit dem erwachenden Interesse für die Dienstleistungsarbeit wieder auf eine angestelltennähere Betrachtungsweise zu. Die thematischen Debatten waren jedoch erkennbar von der Resistenzthese Fourastiés gekennzeichnet und behandelten vor allem Fragen von Rationalisierungsauswirkungen der kommunikationstechnischen Revolution im Dienstleistungsbereich (Freisetzung, De- und Aufqualifizierung, neue Arbeitsformen und Dienstleistungskonzepte). Angestelltenfragen spielten in diesen Debatten nur bedingt eine

---

69 Ebenda, S. 441.

70 Z. B. Joachim Bergmann (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften. Frankfurt/M. 1979. Josef Esser: Gewerkschaften in der Krise. Frankfurt/M. 1982.

71 Vgl. Horst Kern/ Michael Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein. Frankfurt/M. 1977. Dies.: Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984. Michael J. Piore/ Charles F. Sabel: Second Industrial Divide (1984); dt.: Das Ende der Massenproduktion. Berlin 1985.

72 Vgl. Jürgen Kädtler: Gewerkschaften und Arbeitslosigkeit. Göttingen 1986. Vgl. Jürgen Kädtler / Hans Hermann Hertle: Sozialpartnerschaft und Industriepolitik. Opladen 1997.

73 Hansjörg Weitbrecht: Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Berlin 1969. Wolfgang Streeck: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein 1981.

74 Kurt Hirche: Die Finanzen der Gewerkschaften. Düsseldorf/Wien, 1972. Manfred Wilke: Die Funktionäre. München/Zürich 1979. Manfred Wilke/ Gundolf Otto: der Kampf um die Köpfe. München 1986. Hartmut Grewe/ Horst-Udo Niedenhoff/ Manfred Wilke: Funktionärskarrieren im DGB. Melle 1988. Hans Herdlein: Gewerkschaftsreform vom Reißbrett. Hamburg 1993. Horst-Udo Niedenhoff/ Manfred Wilke: Der neue DGB. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 165. Köln 4/1991.

### Einleitung

Rolle, obwohl die DGB-Gewerkschaften weiterhin an einer völlig unterentwickelten Organisationsquote im Angestelltenbereich kranken.<sup>75</sup> Wie die Septemberstreiks 1968 erhielt der erste Bankangestelltenstreik von 1987 eine ähnlich symbolische Bedeutung im erhofften Bewußtwerdungsprozeß der Angestellten zugeschrieben.

Der Beitrag der Politikwissenschaften reflektierte vielfach die zeitgenössischen politischen Kontroversen. Als Bundeskanzler Konrad Adenauer unter Androhung eines Generalstreiks abseits des Parlaments mit dem DGB-Vorsitzenden Hans Böckler den Montanmitbestimmungskompromiß aushandelte, war die liberale Öffentlichkeit empört. „Wo in der Welt gibt es eine Regierung, die mit den Gewerkschaften über ihre Politik verhandelt?“, fragte die FPD-Bundestagsfraktion.<sup>76</sup> Theodor Eschenburgs warnte vor einer „Herrschaft der Verbände?“ und attackierte das exklusive Sonderzugangsrecht von Interessenvertretern zum Bundeskanzler.<sup>77</sup> Gegenüber dem legitimen Einfluß der Parteien und Parlamente auf den Staatswillen sah er die Gefahr eines minder legitimen, weil nicht durch Wahlen legitimierten Verbändeeinflusses auf die Politik, gleichsam das Schreckgespenst eines „Verbändestaates“. Eschenburg sprach von Verbänden, aber konkret waren die Gewerkschaften (und wohl der Deutsche Bauernverband) gemeint. Sein theoretisches Sphärenmodell bezog sich jedoch auf eine politische Wirklichkeit, die es so nicht gab.

Verbände waren zum einen längst nicht so mächtig, wie er vermutete. Sie funktionierten aber auch ganz anders. Sie hatten sich längst zu Großverbänden gewandelt, die auf vielfältige Weise mit dem Staat und den Volksparteien, jenem unerwartet aufgetretenen Phänomen der bundesdeutschen Nachkriegsparteienlandschaft, verflochten waren. „Es gibt keine Einbahnstraße mehr von der Gesellschaft über die Verbände zu den Parteien in die Exekutive. Es existiert vielmehr ein Netzwerk von Beziehungen; eine funktionale Verflechtung zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen legt sich über die klassische Gewaltenteilung“.<sup>78</sup> Alemann/Heinze sprachen in Anlehnung an die Arbeiten von Schmitter und Lehmbruch von der neuen „Scharnier- und Pufferfunktion“ der Großverbände zwischen der Politik und relevanten gesellschaftlichen Betroffenenengruppen. Eschenburgs Befürchtungen schienen demnach obsolet geworden, weil die pluralistischen alten Interessenrepräsentationssysteme durch einen „gesellschaftlichen Korporatismus“ ersetzt worden sind.<sup>79</sup> Dieser „neue“ Korporatismus unterscheidet sich vom alten Staatskorporatismus. Lehmbruch ergänzte, dass dem alten autoritären Korporatismus ein neuer liberaldemokratischer gegenübergetreten ist, der in Umkehrung der Verhältnisse auf die „tendenzielle Instrumentalisierung der Großorganisationen für staatliche Steuerungsleistungen“ zielt.<sup>80</sup> Neokorporatismus sei ein neuartiger Steuerungsmodus in liberalen Demokratien mit einer ausgeprägten politischen Bedürfniskultur der Kooperation und des Konsenses. Mit der Zunahme ökonomischer Steuerungsprobleme und der Ausweitung des staatlichen Interventionismus in nahezu alle gesellschaftlichen Bereiche seit den 70er Jahren sei der Neokorporatismus zum „Tripartismus“ von Staat, Kapital und Arbeit geworden.

75 Vgl. Ursula Schumm-Garling (Hrsg.): Angestellte und Gewerkschaften. Köln 1990.

76 Zit. nach: Arnulf Baring: Im Anfang war Adenauer. 2. A. München 1982, S. 342.

77 Theodor Eschenburg: Herrschaft der Verbände? Stuttgart 1956 und öfter.

78 Ulrich von Alemann/ Rolf Heinze: Kooperativer Staat und Korporatismus, in: Ulrich von Alemann: Neokorporatismus, Frankfurt/New York 1981, S. 45.

79 Vgl. Philippe Schmitter: Still the century of corporatism? In: Review of Politics 36 (1974), S. 85-131.

80 Gerhard Lehmbruch 1979, zit. nach v. Alemann/Heinze 1981, S. 52.

## Einleitung

Alemann/Heinze charakterisierten die „Konzertierte Aktion“ von 1967 als „äußerlich deutlichstes Mittel neokorporatistischer Interessenpolitik in der Bundesrepublik“.<sup>81</sup>

Streeck ging dagegen von einer wirtschaftssoziologischen Neubestimmung des Verbändewesens aus. Zusammen mit Schmitter arbeitete er vor allem den Aspekt des politischen Tausches von staatlichen Organisationshilfen und Handlungsermächtigungen zugunsten der Verbände gegen deren soziale Ordnungsleistungen heraus: „private Interessenregierung“, wie sie es nannten, oder „bilaterale Korporatismen“, wenn beide Seiten davon profitieren.<sup>82</sup> Er stellte eine geradezu „konstitutive Rolle“ des Staates bei der Formierung kollektiver Interessen heraus, ohne Gefahr für die demokratische Zivilgesellschaft. „Demokratie erscheint damit als Regierungsform, in der die zivile Gesellschaft sich zu ihrer Selbstorganisation staatlicher Mittel bedienen kann, ohne dafür mit ihrer Unabhängigkeit gegenüber dem Staat bezahlen zu müssen“.<sup>83</sup> Müller-Jentsch prägte hierfür den Begriff der „intermediären Organisationen“<sup>84</sup>, worunter er soziale Großgruppen verstand, die subsidiär und staatsentlastend in einer gewollt staatsfrei gehaltenen Sphäre mit staatlichen Organisationshilfen ihre Eigeninteressen gemeinwohlförderlich selbst regeln. Für die Formierung des „Staatswillens“ im Sinne von Eschenburg war dann aber kritisch die Frage zu stellen, ob die Politik damit nicht letztlich das Staatshandeln der internen Selbstregierungsfähigkeit freiwilliger Mitgliederverbände ausliefert. Der korporatistische Ansatz mündet daher, schlußfolgernte Streeck, in eine „Soziologie politischer Organisationen“.<sup>85</sup>

„Verbände“ standen in diesen sehr abstrakten Strukturanalysen freilich für hochaggregierte kollektive Großgruppen. Für innere Differenzierung, gar Spitzenverbandlicher Art, war darin kaum Platz. Dies änderte sich erst mit der komparatistischen Perspektive der 90er Jahre. Nun wurden auch ausländische Gewerkschaftssysteme wahrgenommen, die nicht dem deutschen Modelltypus entsprachen und sich nicht selten auf das Prinzip konkurrierender Spitzenverbände gründeten.<sup>86</sup>

Obwohl sich die komparatistischen Ansätze verstärkt erst im letzten Jahrzehnt auch mit dem Thema der Veränderung der Gewerkschaftslandschaft in einzelnen Ländern befassen,<sup>87</sup> spielt der bis 2001 in Deutschland existierende Spitzenverbandliche Dualismus DAG-DGB auch in diesen Arbeiten so gut wie keine Rolle. Wenn einer der Hauptakteure als Motiv und Begründung für die Rückkehr der DAG in den DGB die Erhöhung der gewerkschaftlichen „Gesamtwirksamkeit“ ins Feld führte, dann handelte es sich geradezu

---

81 V. Alemann/Heinze, 1981, S. 58.

82 Wolfgang Streeck/ Philippe Schmitter: Community, Market, State – and Associations? European Sociological Review 1 (1985), S. 119-138, zit. nach: Wolfgang Streeck (Hrsg.): Staat und Verbände, Einleitung des Herausgebers. PVS Sonderheft 25/1994, S. 16, 18.

83 Ebenda, S. 11.

84 Walter Müller-Jentsch: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24/1982, S. 408-432.

85 Streeck, a.a.O., S. 14 f.

86 Vgl. Anke Hassel: Soziale Pakte: Konzertierung als Instrument der Anpassung an die europäische Währungsunion. In: Sven Jochem und Nico Siegel (Hrsg.): Konzertierung, Verhandlungsdemokratie und Reformpolitik im Wohlfahrtsstaat – Das Modell Deutschland im Vergleich. Opladen 2003, S. 70-106. Jeremy Waddington/ Reiner Hoffmann: Gewerkschaften in Europa: Reformen, Organisation und Umstrukturierung, in: dies. (Hrsg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung, 2. A. Münster 2002, S. 15-56.

87 Vgl. Ulrich Mückenberger / Eberhardt Schmidt / Rainer Zoll (Hrsg.): Die Modernisierung der Gewerkschaften in Europa. Münster 1996. Jeremy Waddington / Reiner Hoffmann (Hrsg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. 2. A. Münster 2002.



*Einleitung*

exemplarisch um eine Kategorie des Korporatismus in Aktion. Einem spezifischen Aspekt dieses Korporatismus ist die vorliegende Untersuchung gewidmet.

Dem abstrakten wissenschaftlichen Verlangen kam ein konkreter Umstand zu Hilfe. Mit dem Aufgehen der DAG in ver.di ist zugleich eine einmalige neue Quellenlage entstanden. Sie ermöglichte einen Ansatz, der nur äußerst selten angewandt werden kann: Ein ganzer Verband wird in relativ kurzer Zeit komplett „geschlossen“ und stellt sein gesamtes, gleichsam noch historisch „warmes“ Material einer relativ zeitnahen, historisch-kritischen Analyse zur Verfügung. Die Materialien des ehemaligen DAG-Archivs gestatten somit, neben den bisher schon zugänglichen DGB-Akten nun auch DAG-Archivalien komplettär zu denselben politischen Vorgängen heranziehen zu können. Zur bislang nur möglichen Außenansicht kann nun eine in Bezug auf den Spitzenverband DAG intensive aktengestützte Innenansicht hinzutreten. Die vorliegende Untersuchung unternimmt es, im Sinne von „verstehender Soziologie“ interne Vorgänge und Vollzüge und damit wesentliche Teile des Verbandshandelns der DAG transparent zu machen.