

## Aussprache

---

### Sind die Gewerkschaften für die „Leitenden Angestellten“ attraktiv ?

In seinem Artikel „Leitende Angestellte — leidende Angestellte in der Betriebsverfassung“ setzt sich *Günter Hartfiel* mit der Situation der „Leitenden Angestellten“ auseinander, um die es bekanntlich im Zusammenhang mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz große Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen gab. Das Schicksal dieser Gruppe ist durch das BVG vorerst negativ entschieden: der Schutz durch Betriebsrat und Betriebsverfassung wurde ihnen versagt. Die Arbeitgeberseite hat sich mit ihrem Befehl durchgesetzt, der da lautet: „Leitende Angestellte haben zur Unternehmensleitung zu halten und allein das Interesse des Unternehmens zu vertreten!“ Hartfiel beklagt diese Situation, was schon in der Überschrift seines Beitrages „leidende Angestellte . . .“ zum Ausdruck kommt, und sieht darüber hinaus auch keine Möglichkeiten, dieser Gruppe, die auf Grund des neuen BVG sozusagen „in der Luft hängt“, seitens der Gewerkschaften zu Hilfe zu kommen, es sei denn im Rahmen der paritätischen Mitbestimmung. Er schreibt dazu:

„Unter den gegebenen betriebsverfassungsmäßigen Umständen ist darum die von den Gewerkschaften an die Leitenden Angestellten gerichtete Forderung nach mehr Arbeitnehmerbewußtsein und Aufgeschlossenheit gegenüber gewerkschaftlicher Arbeit und Interessenvertretung beinahe eine Aufforderung zum Märtyrerdasein ...“

Demgegenüber resignieren die DGB-Gewerkschaften, nachdem die Würfel um das BVG gefallen sind, keineswegs. Gewiß haben sie bisher ihren Kampf um die „Leitenden“ vordergründig im Zusammenhang mit den Diskussionen um das neue BVG geführt, dabei aber stets eine echte Interessenvertretung derjenigen, die außerhalb des

Tarfbereichs liegen, angestrebt, und das nicht nur im letzten Jahr. Der Bundes-Angestelltenausschuß des DGB hatte sich schon seit Jahren mit den beruflichen Problemen der „Leitenden Angestellten und Führungskräfte“ befaßt. Im Sommer 1970 gab die Abteilung Angestellte eine umfassende Dokumentation zu den Fragen dieser Gruppe heraus, und im Oktober 1970 verabschiedete der Bundes-Angestelltenausschuß eine klare Stellungnahme.

In den letzten Jahren war immer stärker das große Unbehagen dieser Angestellten-Gruppe zutage getreten, die Unsicherheit ihrer beruflichen Situation, ihre mangelhafte Vertragssicherung, ihre allgemeine Unzufriedenheit und ihr Gefühl, daß sich niemand um sie kümmert und sie sich allein gelassen fühlen — sowohl von den großen Arbeitnehmerorganisationen als auch von ihren Arbeitgebern. Nicht ohne Grund waren in den letzten Jahren immer mehr „Leitende“, vor allem immer mehr AT-Angestellte, zu den DGB-Gewerkschaften gestoßen und hatten sich sowohl als Mitglieder bekannt als auch aktive Mitarbeit angeboten. Den Angestelltenvertretern in den Gewerkschaften und im DGB waren dabei von vornherein die Schwierigkeiten und u. U. auch die Konflikte bewußt, die auftreten würden, wenn sie sich nunmehr der Probleme der leitenden Angestellten und Führungskräfte annähmen. Sie würden ein Arbeitsgebiet übernehmen, das weitgehend neue, von konventionellen gewerkschaftlichen Forderungen abweichende Vorstellungen verlangt; sie würden sich für eine Arbeitnehmergruppe einsetzen, für die es derzeit weitgehend an Möglichkeiten eines korporativen Einsatzes fehlt; sie würden eine Menge Einzelprobleme und damit eine Fülle von Arbeit und Belastung auf sich nehmen.

Von diesen Überlegungen ließ sich jedoch der Bundes-Angestelltenausschuß nicht abschrecken. Zahlreiche Bestrebungen von Außenstehenden, die Unruhe unter den „Leitenden Angestellten“ für sich zu nutzen, veranlaßten die DGB-Gewerkschaften, die Betreuung auch dieses Personenkreises in ihr Programm aufzunehmen und ihre bisher

schon erfolgreich verlaufenen Maßnahmen zu verstärken.

Es war in erster Linie die Union der leitenden Angestellten (ULA) — bis vor einigen Jahren eine fast unpolitische, zahlenmäßig auch heute noch unbedeutende Vereinigung — die mit ihrem Gesetzentwurf zur „betrieblichen Ordnung“ den leitenden Angestellten eine Sonderstellung — als sogenannte dritte Kraft — innerhalb der Betriebsverfassung einräumen wollte. Die Arbeitgeberseite zeigte anfangs ihren unruhigen leitenden Angestellten sowie auch der ULA gegenüber die kalte Schulter. Erst nach eindringlichen Appellen einiger Vertreter unter ihnen, die auf die Gefahr hinwiesen, die für die Arbeitgeber entstehen könnte, wenn sie sich weiterhin durch mangelndes Entgegenkommen, durch Vorenthalten von Informationen und materiellen Zuwendungen, durch Aufrechterhalten des alten „Herr-im-Hause-Standpunktes“ die treue Gefolgschaft ihrer „Leitenden“ verscherzen und sie „gegen sich und in die Arme der Gewerkschaften“ treiben würden, kam es zu einer Verständigung und schließlich zu einer Verbrüderung zwischen Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) und ULA. Die BDA hatte insbesondere erkannt, welche brillante politische Chance darin lag, die leitenden Angestellten für sich zu gewinnen: nämlich endlich die Spaltung der Arbeitnehmerschaft herbeizuführen, die seit 20 Jahren trotz zahlreicher Bemühungen nicht geglückt war. In diesem Sinne lag es auch, die Gruppe derjenigen, die als „Leitende“ gelten, so groß wie möglich zu halten. Die Entwicklung der letzten Jahre, hervorgerufen durch Rationalisierung und Automation, war ohnehin schon günstig in dieser Richtung verlaufen, denn die Zahl der qualifizierten und damit höher bezahlten Angestellten, die in der Regel außerhalb der Tarife liegen, hatte in vielen Industriebereichen schon zugenommen und würde nach Schätzungen weiterhin ansteigen.

Vor diesem politischen Hintergrund verstärkten der DGB und seine Gewerkschaften ihre Aktivitäten. Nach wie vor hält der DGB daran fest, daß alle Angestellten, auch

leitende Angestellte und Führungskräfte — es sei denn, sie haben Generalvollmacht und sind zur selbständigen Einstellung und Entlassung aller Arbeitnehmer eines Betriebes berechtigt — zur Arbeitnehmergruppe gehören. Betrachtet man nämlich ihre beruflichen Sorgen und Probleme, so kann man leicht feststellen, daß diese sich zu einem erheblichen Teil nur graduell von denen der übrigen Angestellten unterscheiden. Es sind in erster Linie Mängel in den persönlichen Anstellungsverträgen, in denen es vor allem an einer Vereinbarung über regelmäßige oder an die gewerkschaftlichen Tariferfolge anzulehnende Gehaltserhöhung fehlt. Es sind weiterhin Fragen der Arbeitszeit bzw. der Mehrarbeit, die nicht vergütet wird, Fragen der Alterssicherung oder des Wettbewerbsverbots. Das Tabu der Gehälter schließlich ist nach wie vor ein willkommenes Instrument für die Arbeitgeber. Für beide Seiten geltende, oft unverantwortlich lange Kündigungsfristen erweisen sich oft als Fessel und zum Nachteil für die Angestellten. Diese Probleme und viele andere mehr haben dazu geführt, daß sich die „Leitenden Angestellten“ als Stiefkinder unter den Arbeitnehmern bezeichneten.

Während namhafte Sprecher aus Unternehmerkreisen in der Öffentlichkeit immer wieder behaupteten, die „Leitenden“ wollten gar nicht unter die Fittiche der Betriebsräte oder der Gewerkschaften, brachte eine Repräsentativ-Untersuchung des DGB die wirkliche Meinung dieser Gruppe zum ersten Male ans Tageslicht:

69% der Befragten fühlen sich als Arbeitnehmer;

74% bejahen die Zugehörigkeit zur Belegschaft, also das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat;

83%) sprechen sich für eine Einbeziehung in die Tariferfolge der Gewerkschaften aus.

Sogar eine überraschend große Zahl aus dieser Gruppe könnten sich eine eigene Interessenvertretung durch den DGB vorstellen. Das sind erstaunliche Ergebnisse, die auch die Gewerkschaften überrascht haben. Die leitenden Angestellten selber also ver-

sprechen sich viel von einem gewerkschaftlichen Schutz und einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Die Tatsache, daß die Gewerkschaften auch durch das neue BVG „keinen Einfluß auf betriebliche Aufstiegs- und Karriereprozesse haben“ (so Hartfiel) gilt übrigens, wenn auch nicht im gleichen Maße, für alle übrigen Angestellten gleichermaßen, zumal ja immer noch „die Gewerkschaften Außenstehende, vor den Betrieben Stehende“ sind, (siehe *Heinz Gester: Zur Stellung der Gewerkschaften im Betrieb nach dem neuen Betriebsverfassungsgesetz Gewerkschaftliche Monatshefte, 1/72*).

Wenn auch die Verbindung zu den Betrieben für die gewerkschaftliche Organisation wichtig, ja lebensnotwendig ist (Gester), so fallen den Gewerkschaften doch viele Einsatzmöglichkeiten und Aufgaben auch außerhalb der Betriebe zu, was sie gerade für viele „Leitende Angestellte“, die bewußt die Hilfe Außenstehender wollen, durchaus attraktiv machen können. Immer mehr DGB-Gewerkschaften stoßen — zweifellos beauftragt von ihren Mitgliedern aus dieser Gruppe — in den AT-Bereich vor; über die zahlreichen Möglichkeiten einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung gibt der nachfolgende Katalog Auskunft.

So gehören zu den tarifpolitischen Maßnahmen Anhebungen der Gehälter, Mehrarbeitszuschläge, Urlaub, Reisekostenregelungen, Rationalisierungs- und Kündigungsschutz sowie Bildungsurlaub. Neben diesen Ansätzen müssen die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, die vor allem durch Hilfe-

stellung beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen gegeben sind, erwähnt werden. Letztlich kann der DGB die Forderungen der Führungskräfte im Rahmen ihrer Wirksamkeit für alle Arbeitnehmer durch Einfluß auf die Gesetzgebung unterstützen (Überprüfung von Kündigungsschutz, Wettbewerbsrecht, Haftungsrecht, Erfinderrech und Vorschlagswesen, Sonderprobleme in der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung).

*Annedore Bell,  
Bundesangestelltensekretär des DGB,  
DGB-Bundsvorstand, Düsseldorf*