
Berichte

Angestellte müssen sich ihrer Macht bewußt werden

Bericht über die aktuelle Situation der Angestelltenarbeit der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden

Angestelltenarbeit in einer Industriegewerkschaft ist das besondere Bemühen, die Personengruppen der Angestellten zu vertreten. Aber zunächst muß man sie für die Gewerkschaft gewinnen, damit der Vertretungsanspruch legitimiert wird.

Daß besondere Anstrengungen auf diesem Feld gewerkschaftlicher Aufgaben überhaupt erforderlich sind, hegt nicht so sehr an den für Angestellte abweichenden Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr an deren Auffassung von Gewerkschaften und ihrer Tätigkeit. Hier sei die sogenannte Angestelltenmentalität erwähnt.

Als sich die Arbeiter Ende des 19. Jahrhunderts als kollektive Selbsthilfe gegenüber Arbeitgeber- und Staatswillkür zusammenschlossen, entstand ein Bewußtsein, das sich von Generation zu Generation weitervererbt hat. Dieser Prozeß fand unter den Angestellten nie statt. Sie fühlten sich vom Unternehmer nicht unter Druck gesetzt. Im Gegenteil, sie wurden im Arbeits- und Sozialrecht besser als die Arbeiter behandelt. Eine Weichenstellung, die von den um die Jahrhundertwende Herrschenden bewußt vorgenommen wurde.

Der Erste Vorsitzende der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden nach dem Zweiten Weltkrieg, Jakob Knöß, ein belesener Mann, brachte häufig das Zitat: „Uns kettet die Not, nicht tändelndes Spiel.“ Für die meisten Angestellten war das Erlebnis der Not nicht gegeben, zumindest wurde es nicht wahrgenommen oder es wurde verdrängt. Mir scheint, so ist es auch heute noch.

Eine gute Ausbildung ist häufig Grundlage für die Gewerkschaftszugehörigkeit

Die Gruppe der Angestellten ist stark differenziert. Dies ist schon aus der Gruppeneinteilung in den Tarifverträgen zu entnehmen. Die Hierarchie geht vom Bürogehilfen bis hin zum Angestellten in Leitungsfunktionen. So klafft auch die Gehaltsspanne im Tarifvertrag für die Angestellten der Bauwirtschaft weit auseinander. Wertet man das Gehalt eines Kaufmanns mit 3jähriger Ausbildung mit 100 Prozent, dann beträgt das Gehalt des Bürogehilfen nur 63 Prozent, das des Diplom-Ingenieurs aber 203 Prozent. Das sind Tarifgehälter. Effektiv hegen die Höchstgehälter noch beachtlich darüber.

Bei den Arbeitern ist die Lohnspanne verhältnismäßig gering. Setzt man den Facharbeiter-Ecklohn wiederum mit 100 Prozent an, erhält der Bauwerker (früher Hilfsarbeiter) 82 Prozent und der in der Lohntabelle an der Spitze stehende Werkpolier 115 Prozent. Diese Vergleiche machen deutlich, welche große Bandbreite Angestelltenfunktionen haben und wie eng die Arbeiterfunktionen beieinander liegen. Hier sollte der Leser nicht den falschen Schluß ziehen, daß die erhebliche Gehaltsspanne bei den Angestellten aus gewerkschaftli-

cher Sicht als gerechtfertigt angesehen werden kann. Gegenwärtig laufen marktbedingt Veränderungsprozesse in der Gehaltsstruktur ab - allerdings an den Gewerkschaften vorbei. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

Fast durchgängig, also auch für Angestellte, ist in der Mitgliedschaft der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden festzustellen, daß nicht die ärmsten der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind. In erster Linie sind es jene Arbeitnehmer, die mit ihrer Ausbildung und ihrer betrieblichen Stellung für ihr Arbeitsleben eine gewisse Grundlage besitzen. Insofern stimmt das Zitat des damaligen Ersten Vorsitzenden Jakob Knöß nicht. Denn es ist offenbar nicht die Not alleine, die Arbeitnehmer zusammenkettet. Es ist auch und gerade das politische Bewußtsein.

Wer glaubt, die große Zahl der Arbeitslosen, der Rückgang der Kaufkraft und die Kürzung der Sozialleistungen wurden die davon Betroffenen zur gewerkschaftlichen Mitgliedschaft bewegen, der irrt. In der Werbung darauf zu bauen, ist falsch.

Qualifizierte Tarifpolitik schafft Anreize

Die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden hat in der Werbung neuer Mitglieder im Angestelltenbereich ihre größten Erfolge erreicht, als es zu Tarifabschlüssen kam, die, über Gehaltsfragen hinaus, auch auf soziale Sicherheit abzielten. Das heißt - übertrieben gesagt -, die Mehrheit der Angestellten braucht die Gewerkschaft nicht so sehr zur Regelung der Gehälter, sondern für Leistungen, die individuell nicht ohne Schwierigkeiten regelbar sind, zum Beispiel: zusätzliche Altersversorgung. In wirtschaftlich guten Zeiten ist diese, von einer Gewerkschaft erwartete Serviceleistung durchaus erbringbar. Geht es allerdings wirtschaftlich bergab, dann sind diesbezügliche „Erfolge“ nicht möglich.

Das Thema „gewerkschaftliche Erfolge“ bedarf auch noch einer kurzen Betrachtung. Vor noch nicht langer Zeit waren gewerkschaftliche Erfolge materiell ausdrückbar. Bevor es in Vergessenheit gerät, hier eine knappe Erfolgsbilanz: Löhne und Gehälter stiegen stärker als die Preise. Die Kaufkraft wurde erhöht. Sonderleistungen - das 13. Monatsgehalt und das zusätzliche Urlaubsgeld - wurden vereinbart. Eine überbetriebliche Altersversorgung für Arbeiter und Angestellte wurde eingeführt. Der Gesetzgeber verbesserte die Sozialleistungen. Es ist eine lange Liste gewerkschaftlicher Erfolge. Diese Serie ist in der Form vorerst abgeschlossen. Heute ist ein gewerkschaftlicher Erfolg bereits die Abwehr der von den Arbeitgebern angestrebten Verschlechterung einer bisher erreichten Position. Ob alle Mitglieder dies auch so sehen, muß in Zweifel gezogen werden. Es bedarf großer Anstrengungen, das insbesondere den Angestellten-Mitgliedern zu vermitteln.

Der Baumarkt und die Beschäftigtenstruktur haben sich verändert

In der Nachkriegszeit hatten wir es mit einem erheblichen Bau-Boom zu tun. Die Nachfrage an Bauleistungen überstieg die vorhandenen Kapazitäten. Deshalb wurde der Maschineneinsatz auf den Baustellen erhöht, Arbeitsabläufe rationalisiert. Diese Maßnahmen erforderten mehr Angestellte - Techniker wie Kaufmännische Angestellte. Der Angestelltenanteil unter den Arbeitnehmern der Bauwirtschaft stieg immer stärker. Trotz des erhöhten Maschineneinsatzes in der Produktion von Bauleistungen kam es nicht zu den negativen Folgen, die wir heute durch Rationalisierungsmaßnahmen zu beklagen haben. Der Maschineneinsatz war fast ausnahmslos eine Arbeitserleichterung für die Arbeiter auf der Baustelle. Die wachsende Nachfrage deckte die erhöhte Kapazität ab. Damit einher ging eine

starke Abwanderung von Bauarbeitern in die stationäre Industrie. Bis vor wenigen Jahren kannte man in der Bauwirtschaft Entlassungen als Rationalisierungsfolge nicht. Das Gegenteil war der Fall: Arbeiter und Angestellte wurden gesucht. Anlässlich einer Gehaltstarifvertragsverhandlung unterbreiteten die Arbeitgeber ein Erhöhungsangebot für die Gehälter der Diplom-Ingenieure, das weit über den gewerkschaftlichen Forderungen lag. Der Grund für dieses ungewöhnliche Verhalten war, daß es die Absolventen der Hochschulen wegen der besseren Bedingungen in den öffentlichen Dienst zog, anstatt ins Baugewerbe. Mit höheren Gehältern sollten sie nun angeworben werden.

Der größte Bedarf an Bau-Angestellten ergab sich auch durch das relativ späte Auslandsgeschäft deutscher Bauunternehmungen. Unmittelbar nach Beendigung des Krieges und noch einige Zeit danach waren die Deutschen von diesem Markt ausgeschlossen. Teils lag es an den erdrückenden Aufgaben im eigenen Land, teils aber auch daran, daß sich die Siegermächte diesen Markt selbst teilten. Es wurden jedenfalls zahlreiche Angestellte von den größten Bauunternehmungen angeworben. Das führte zu einem sehr hohen Angestelltenanteil bis zu 33 Prozent in Betrieben mit über 500 Beschäftigte. Um dieses Kapitel abzuschließen, sei die Feststellung getroffen: Das Auslandsgeschäft geht gegenwärtig zurück.

Die Ölländer, in denen die Deutschen beschäftigt waren, verfügen nicht mehr über so große Investitionsmittel, und die Baukonkurrenz aus Asien und Südamerika wird größer. Die nunmehr zunehmend aus dem Ausland zurückkehrenden Arbeitnehmer haben es sehr schwer, in den Heimatbetrieben eingegliedert zu werden. Sie hatten teilweise nur Verträge mit den aus rechtlichen und steuerlichen Gründen selbständigen Auslands-Tochterunternehmungen. Die Betriebsräte werden bei der Eingliederung von Rückkehrern vor große Probleme gestellt. Soll ein Daheimgebliebener jetzt den Arbeitsplatz für den Rückkehrer räumen oder soll der Rückkehrer in die Arbeitslosigkeit entlassen werden? Wer Mitbestimmung ernst nimmt, muß sich auch diesen Entscheidungen stellen.

Nach diesem Sonderthema zurück zur gegenwärtigen Situation. Die neuerliche Baukrise hat für alle Arbeitnehmer - für Angestellte und Arbeiter - bis dahin völlig unbekannte Probleme gebracht. Im Sommer, also in der besten Bauzeit, sind Arbeiter und Angestellte arbeitslos. Die Zahl der beschäftigten Angestellten geht ebenso zurück wie die Zahl der Arbeiter. Mehr als in allen anderen Bereichen der Wirtschaft bricht in der Bauproduktion in Krisenzeiten das Preisgefüge zusammen. Das liegt an der großen Zahl der Wettbewerber wie auch an ihrer unterschiedlichen Struktur.

Rationalisierungen jetzt vor allem im Angestelltenbereich

Vor einigen Jahren wäre ein Bauherr nie auf die Idee gekommen, sich von einer der großen Baufirmen ein Einfamilienhaus bauen zu lassen. Er hätte es auch nicht gebaut bekommen. Heute sieht das schon anders aus. Da konkurriert möglicherweise eine kleine Firma, die kürzlich von einem bis dahin arbeitslosen Maurermeister und seinem ebenfalls arbeitslosen Kollegen gegründet wurde, mit dem großen Baukonzern. Es stimmt leider, daß es Firmen gibt, die ihre Bauleistungen unter den tatsächlichen Kosten anbieten. Deshalb wird von allen weiter rationalisiert. Während die erste Rationalisierungswelle vor allem die Baustellen getroffen hat, schwappt die zweite Welle durch den erhöhten EDV-Einsatz über die Büros.

Es ist eine alte Erfahrung: Was in der stationären Industrie an Rationalisierungsmitteln eingesetzt wird, kommt mit einer gewissen Verzögerung auch im Baugewerbe an. Insbeson-

dere die Geräte der Mikroelektronik sind im Baugewerbe durchaus einsetzbar, und zwar in den Betrieben aller Größenordnungen. Die EDV-Abteilungen der größeren Bauunternehmungen haben schon lange ihren festen Platz in den Betriebsabläufen. Mittlere und kleinere Betriebe bedienen sich anfangs überbetrieblicher Rechenzentren. Inzwischen haben sie ihre eigenen Computer. Keine Bauausstellung kommt ohne EDV-Teil aus, in dem sowohl Hard- wie Software angeboten wird. In der Software sind die Daten bereits ergänzt, wenn es sich um ein Lohnprogramm handelt, bevor der neue Tarifvertrag abgeschlossen ist. Von allen diesen Veränderungen sind fast nur Angestellte betroffen. Es kommt zu Arbeitsbedingungen, wie sie bisher nur den Arbeitern bekannt waren: Maschinenarbeit, Schichtarbeit, Zeitkontrollen usw.

Allerdings ist eines bei den Facharbeitern des Baugewerbes als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen nicht eingetreten, was durchgängig in der Wirtschaft und auch bei den Angestellten des Baugewerbes der Fall ist: die Entwertung von Qualifikationen. Besonders bei den Kaufmännischen Angestellten werden bestimmte Qualifikationen nicht mehr gebraucht. Es kommt zu völlig neuen Arbeitsteilungen, die sich in der Gruppenhierarchie - also auch bei den Gehältern - nach unten und nach oben bewegen. Berufserfahrung, ein bisher hoch angesetzter Wert, verliert an Bedeutung. Nicht der erfahrene, in der Praxis gewachsene Arbeitnehmer ist die Nummer Eins. Die größere Chance hat der flexible EDV-Fachmann, der die Probleme auf unkonventionelle Weise löst. Hier ergibt sich ein großer Konfliktstoff, der von den Gewerkschaften erkannt und bewertet werden muß. Die Bemessung der Gehälter nach Berufs- und Lebensjahren - im öffentlichen Dienst weitaus ausgeprägter als in der Wirtschaft - führt zwangsläufig zur Verdrängung älterer Arbeitnehmer.

Die Einführung neuer Technologien im Angestelltenbereich wird von den Betroffenen unterschiedlich bewertet - häufig falsch. Umstellungen geschehen nicht von heute auf morgen. In den meisten Fällen wachsen mit der Einführung neuer Geräte die Arbeitsaufgaben. Die Kalkulationen erfolgen gründlicher, Zwischenabrechnungen werden eingeführt, Material wird mittels EDV verwaltet und vieles mehr. Irgendwann setzt jedoch Maschinenkapazität Arbeitskraft frei. Das alles unter der Voraussetzung, daß kein Wachstum oder nur ein geringes Wachstum stattfindet. Davon allerdings muß man vorerst in der Bau- und Wohnungswirtschaft ausgehen. In den meisten Unternehmungen gilt ein Einstellungsstopp. Damit sollen die vorhandenen Arbeitnehmer abgesichert werden. Aus betrieblicher Sicht ist dies bestimmt die richtige Entscheidung. Durch den natürlichen Abgang schrumpft jedoch die Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze. Demgegenüber haben wir es mit immer mehr qualifiziertem Berufsnachwuchs zu tun. Ein Beispiel: Gegenwärtig stehen 30000 Architekturstudenten etwa 60000 bis 70000 berufstätigen Architekten gegenüber. Bei gleichbleibender Auftragslage wären nur 8000 bis 10000 Studenten erforderlich, um den natürlichen Abgang der Berufstätigen aufzufüllen. Bei den Bauingenieuren ist das Mißverhältnis nicht ganz so groß.

Einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer in der Bau- und Wohnungswirtschaft

Unter diesen Voraussetzungen muß man mit einer Verdrängung von Arbeitnehmern mit anderen Berufswegen durch junge Akademiker rechnen. Ob das alles im Sinne gewerkschaftlicher Solidarität abläuft, ist zu bezweifeln. Deshalb muß gewerkschaftlicher Hochschularbeit ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. Dessen ist sich die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden zwar bewußt, es fehlt jedoch an Mitarbeitern, die diese Aufgabe durchführen können. Jeder weiß, daß der Umgang mit Studenten sehr zeitraubend ist. Sie wollen mit Recht Informationen und Zusammenhänge hinterfragen. Dabei sind sie sehr kritisch - eine Eigenschaft nicht nur dieser jungen Generation. Eine Gewerkschaft mit einer

über 100 Jahre alten Geschichte, in der Akademiker mehr als Gegner und weniger als Bundesgenossen aufgetreten sind, tut sich schwer, obwohl alle Gründe für eine gute Zusammenarbeit sprechen.

Wir legen den Arbeitnehmerbegriff heute weit aus. Gerade im Baugewerbe sind die beruflichen Kontakte zwischen Planern und Vorgesetzten und den Ausführenden sehr eng. Das ist auch eine gute Voraussetzung für eine gewerkschaftliche Zusammenarbeit. Es gibt zahlreiche Betriebe, die einen Angestellten zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt haben, einen Bauleiter, einen Polier oder einen leitenden Kaufmann. Wenn die Gewerkschaften wirksam mitbestimmen wollen, müssen sie sich auf das Wissen der Angestellten stützen, das diese aus ihrer beruflichen Tätigkeit schöpfen. Das hat nichts mit Geheimnisverrat oder Illoyalität gegenüber dem Arbeitgeber zu tun.

Auf Arbeitsmarkt und Rationalisierung zurückkommend sei noch erwähnt, daß sich in der Bau- und Wohnungswirtschaft die Anwendung bereits verfügbarer neuer Technologien erst im Anfangsstadium befindet. Verbreitet ist die Anwendung im Rechnungswesen und in der Textverarbeitung. Aber auch mit der Mikroelektronik kann man planen, konstruieren und zeichnen. Auch hier gilt die Bemerkung: Was in der stationären Industrie eingeführt wird, kommt mit einer bestimmten Verzögerung auch in der Bauwirtschaft. Im Planungssektor gibt es insbesondere bei den arrivierten Architekten die Voreingenommenheit, Baukunst und Computer würden nicht zusammenpassen. Deshalb wird beispielsweise in der Architekturausbildung die Mikroelektronik für die Planung, für die gestalterische Seite verdrängt. Aber auch hier wird die Entwicklung nicht aufzuhalten sein. Architekten und Ingenieure müssen umlernen. Zeichner werden völlig auf der Strecke bleiben. Dieser Beruf ist hauptsächlich mit Frauen besetzt. Sie sind - wie so oft - die Leidtragenden. Im kaufmännischen Sektor ist es ähnlich.

Konsequenzen für unsere Gewerkschaftsarbeit

Was sind nun die Schlußfolgerungen aus den bisherigen Situationsbeschreibungen? Die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden wird sich wie andere Gewerkschaften weiter um das Vertrauen der Angestellten bemühen und sie für sich zu werben versuchen.

Im ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterkreis müssen für diese spezielle Werbung die Voraussetzungen verbessert werden. Sowohl in der Werbung wie auch für eine erfolgreiche Interessenvertretung muß es uns gelingen, den Angestellten ihre reale Situation vor Augen zu führen. Das geht nicht durch schön gedruckte Prospekte, sondern nur im persönlichen Gespräch. Hier wird der Tätigkeit von Angestelltengruppen mit regelmäßigen Treffen Vorrang eingeräumt. In größeren Betrieben müssen die Angestellten einen engeren Kontakt untereinander halten. Dabei ist der Betriebsrat ein wichtiger Mittler.

In der Tarifpolitik ist der Arbeitsplatzsicherung ein höherer Rang einzuräumen. Konkret geht es hierbei um mehr Schutz vor Entlassungen, mehr Mitspracherecht bei betrieblichen Veränderungen, Anspruch auf betriebliche Umschulung bei Arbeitsplatzveränderungen, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz. Der Abschluß diesbezüglicher Tarifverträge ist mit höheren Kosten in den Betrieben und mit mehr Einfluß der Betriebsräte verbunden. Deshalb ist nicht damit zu rechnen, daß die Arbeitgeber ohne Druck an den Verhandlungstisch kommen. Ihre Einsicht muß erst einmal herbeigeführt werden.

Die Gehaltsgruppierungen müssen in ihrer Zuordnung auf Gerechtigkeit hin ständig überprüft werden. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist zu verwirkli-

chen. Das gilt insbesondere für die Bezahlung der Frauen. Zwar werden auf dem Papier keine Unterschiede gemacht, wenn aber beispielsweise Kaufmännische Angestellte generell schlechter bezahlt werden als Technische Angestellte, dann ist das auf den hohen Frauenanteil bei den Kaufmännischen Angestellten zurückzuführen.

Geringes Wachstum, Rückgang der Bauaufgaben und Rationalisierungsmaßnahmen führen zu Arbeitslosigkeit. Die Lösung des Problems liegt in einer anderen Verteilung der Arbeit unter den vorhandenen Arbeitnehmern. Hier wird die Verkürzung der Arbeitszeit zu einer der wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften.

Leider wurde in der Öffentlichkeit von Berufenen und Unberufenen zu lange über die richtige Methode der Arbeitszeitverkürzung und deren Kosten gesprochen. Kleine Plänkchen unter einigen Gewerkschaftsfunktionären wurden von den Journalisten zu einem großen Streit hochgeschickt. Inzwischen ist mehr Ruhe eingetreten.

Im Baugewerbe wurde zunächst die Lebensarbeitszeit verkürzt. Die Vorruhestandsregelung gilt für Arbeiter und Angestellte. Möglicherweise wäre für die Angestellten die Verkürzung der Wochenarbeitszeit die bessere Lösung gewesen, aber das hätte zu organisatorischen Problemen in den Arbeitsabläufen geführt. Tatsache ist, daß Zehntausende Vorruheständler ihren Arbeitsplatz geräumt haben. Wenn kein Nachfolger für sie eingestellt wurde, ist zumindest ein anderer Arbeitsplatz sicherer geworden. Das Gesetz über den Vorruhestand ist nur für einen bestimmten Zeitraum angelegt. Der Vorruhestand wird auch keine Dauerlösung werden. Es läuft auf eine allgemeine Verkürzung der Wochenarbeitszeit hinaus, auch im Baugewerbe.

In der Wohnungswirtschaft wurde im Mai 1985 von uns ein Tarifvertrag abgeschlossen, der in Stufen die Wochenarbeitszeit auf 37 Stunden für alle Arbeitnehmer festsetzt. Die Verhandlungen verliefen in ruhiger und sachlicher Atmosphäre. Das lag sicher auch an unserer Erkenntnis, daß Mittel für die Arbeitszeitverkürzung nicht gleichzeitig noch einmal für Gehaltserhöhungen verwendet werden können.

Die eben erwähnte Sachlichkeit wird, das haben viele Untersuchungen zutage gefördert, von den Angestellten hoch geschätzt. Mit ihr alleine kommt man in dieser Welt allerdings nicht aus. Bei den bestehenden unterschiedlichen Machtverhältnissen muß man zur Vertretung eigener Interessen auch Macht einsetzen. Dessen müssen sich die Angestellten bewußt werden.

Jürgen Jöns, Mitglied des Bundesvorstandes der IG Bau-
Steine-Erden