
„Wir gewinnen die Neuen für uns“

Neue Formen der Werbung und Aktivierung junger Angestellter bei der IG Metall

Seit zwei Jahren läuft im Bereich der IG Metall das von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Projekt „Konzipierung und Erprobung neuer Formen der Werbung und Aktivierung

junger Angestellter bis 25 Jahre. Die Ausgangsbedingungen waren eindeutig: Auch in Metallindustrie- und Handwerk wächst die Zahl der Angestellten. Zeitweilig standen absoluten Rückgängen bei den Arbeitern absolute Zuwächse bei den Angestellten gegenüber. Inzwischen sind von 4,9 Mill. Beschäftigten in der Metallwirtschaft 1,6 Mill. Angestellte, d. h. jeder dritte.

Je nach Wirtschaftsstruktur in den einzelnen IG Metall-Verwaltungsstellen zeigte sich diese Entwicklung mehr oder weniger krass. Inzwischen ist die Verwaltungsstelle Frankfurt die erste Verwaltungsstelle der IG Metall, in der die Zahl der beschäftigten Angestellten die der gewerblichen Arbeitnehmer mit 53 Prozent übersteigt.

Diese Veränderung spiegelt sich aber in der Mitgliederentwicklung nicht ausreichend wieder. Zwar konnte die Zahl organisierter Angestellter vor allem in den siebziger Jahren auf fast 400000 enorm gesteigert werden. In den achtziger Jahren verschlechterte sich der Angestelltenorganisationsgrad aber wieder. Die Mitgliederzahl sank zwar nur relativ geringfügig ab, die Zunahme der Beschäftigten konnte aber nicht in zusätzliche Mitglieder umgesetzt werden. So wurde im Geschäftsbericht zur 11. IG Metall Angestelltenkonferenz 1983 festgestellt: „Nicht mehr jeder dritte berufstätige Angestellte in der Metallindustrie ist Mitglied der IG Metall, sondern nur noch jeder vierte.“ Eine Analyse der Betriebsratswahlen von 1984 zeigt, daß in 9877 Betrieben, in denen gewählt wurde, den etwa 900000 Unorganisierten 300000 organisierte Angestellte gegenüberstehen. Das entspricht einem Organisationsgrad von 25 Prozent gegenüber einem Organisationsgrad von etwa 66 Prozent bei den Arbeitern.

Bei den jungen Angestellten sieht die Lage nicht besser aus. Ganz im Gegenteil, der Anteil Jugendlicher unter den organisierten Angestellten ist mit zehn Prozent deutlich geringer, als der Anteil Jugendlicher unter den gewerblichen Mitgliedern mit 18 Prozent. Dementsprechend schlecht ist natürlich auch der Organisationsgrad bei jungen Angestellten, der mit knapp 13 Prozent nur gut halb so groß ist, wie der der Angestellten insgesamt.

Es hegt auf der Hand, daß im Bereich der Auszubildenden in kaufmännischen technischen Berufen und im Bereich junger Angestellter der Hebel für eine langfristig erfolgreiche Mitgliederentwicklung angesetzt werden mußte.

Besondere Probleme

Wenn es darum geht, kaufmännische und technische Auszubildende sowie junge Angestellte stärker für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen und sie auf eine Mitgliedschaft anzusprechen, so ist es unumgänglich, sich vor allem drei Problembereiche zu vergegenwärtigen:

1. Die Zugangsvoraussetzungen für eine kaufmännische/technische Ausbildung unterscheiden sich traditionell von der in gewerblichen Berufen. Die Abschlüsse in allgemeinbildenden Schulen sind durchschnittlich höher als in gewerblichen Berufen. Insbesondere die Zahl der Abiturienten unter den kaufmännischen/technischen Auszubildenden war immer schon hoch. Sie ist in den letzten Jahren noch weiter angestiegen. Eine Entwicklung, die mit der Krise der Hochschulausbildung zu erklären ist, die aber von der Bundesregierung auch zusätzlich gefördert wird¹.

¹ Vgl. Berufsbildungsbericht 1984.

Mit der zunehmenden Länge der Schulkarriere verspätet sich automatisch der Einstieg in den betrieblichen Alltag immer mehr.

Der Verdrängungswettbewerb um eine zukunftssträchtige Ausbildung hat außerdem in zunehmendem Maße dazu geführt, daß immer mehr Kinder aus Mittelschichtfamilien in die betriebliche Berufsausbildung drängen. Dabei nimmt die Zahl der Auszubildenden zu, die nach der betrieblichen Ausbildung weiterlernen wollen. Diese Entwicklung ist vor allem im Bereich der kaufmännisch/technischen Berufe feststellbar. Soweit sie in den letzten Jahren aber auch gewerbliche Ausbildungsberufe erfaßt hat, ist eine interessante Feststellung zu machen: Wo traditionell fast alle gewerblichen Auszubildenden für die IG Metall gewonnen werden konnten wird parallel zur oben geschilderten Entwicklung Klage geführt, daß die „Neuen auch immer schwieriger für uns zu gewinnen“ sind. Die Konsequenz dieser Entwicklung zeigt sich darin, daß die Schere zwischen Erwachsenwerden und Arbeitsintegration immer weiter aufgeht. Die neuen Auszubildenden verfügen über eine abgeschlosseneren Persönlichkeitsentwicklung als dies früher der Fall war. Dabei ist dieser Prozeß traditionell in der kaufmännisch/technischen Ausbildung am weitesten fortgeschritten gewesen. Wenn aber der betriebliche Alltag erst sehr spät eine Rolle spielt, treten andere Sozialisationsfaktoren an seine Stelle: Schule, Familie, Massenmedien und, wie in neueren Studien immer wieder betont, Gleichaltrige.

Daß gewerkschaftliches Bewußtsein in diesen Bereichen so gut wie nicht gefördert wird, braucht hier nicht weiter ausgeführt zu werden. Sind betriebliche Interessenkonflikte aber aus der persönlichen Erfahrungswelt gebannt, fehlt die entscheidende Quelle für ein gewerkschaftliches und solidarisches Bewußtsein. Das Ergebnis sind in der Regel individuelle Konfliktlösungsstrategien sowie eine starke Freizeitorientierung. Dem widerspricht durchaus nicht, daß man Gewerkschaften im allgemeinen für notwendig und nützlich hält. Doch setzt ein Gewerkschaftsbeitritt zumeist voraus, bisheriges individuelles Verhalten zu hinterfragen.

2. Unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen zu gewerblichen bzw. kaufmännischen/technischen Berufen werden ergänzt durch eine unterschiedliche Behandlung der Auszubildenden während der Ausbildung.

Wenn vor allem kaufmännische Auszubildende anders behandelt werden, als gewerbliche Auszubildende, dann teilweise aus einer bewußten Spaltungsabsicht heraus, teilweise aufgrund von traditionellen Vorurteilen, teilweise aber auch aufgrund spezifischer Ausbildungsinhalte. Die Palette der Beispiele reicht von betrieblichen Einführungsseminaren, die für die gewerblichen Auszubildenden in Jugendherbergen durchgeführt werden, für die kaufmännischen Auszubildenden aber in Nobelhotels, bis zur bewußten Anwendung unterschiedlicher Sozialtechniken im Umgang mit Kaufleuten einerseits, gewerblichen Auszubildenden andererseits².

Bewußtseinsformen, die kaufmännische Auszubildende von gewerblichen Auszubildenden trennen, werden aber auch in vielfältiger Form durch die Fortexistenz traditioneller Vorbehalte unter Arbeitern und Angestellten gefördert. Dies geht in einzelnen Fällen soweit, daß Betriebsräte zwar die gewerblichen Auszubildenden zu einem gemeinsamen Begrüßungsgespräch zusammenholen, nicht aber die kaufmännischen Auszubildenden, weil das „vergebliche Liebesmüh“ ist. In einer umfangreichen Studie über Auszubildende wurde festgestellt, daß der betriebliche Alltag im Verlauf der Ausbildung für die soziale Selbsteinschätzung eine zunehmend wichtige Rolle spielt. In dieser Feststellung liegt eine entscheidende Chance zur gewerkschaftlichen Einflußnahme.

² Vgl. die informative Analyse von E. Meyer u. a. „Betriebliche Ausbildung und gesellschaftliches Bewußtsein“, Frankfurt 1981.

3. Allerdings führt nicht zuletzt der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad im Angestelltenbereich zu einer fehlenden Präsenz aktiver IG Metall Mitglieder einerseits und einer Unterrepräsentanz der Kaufleute in den Gremien der IG Metall andererseits. Kaufmännische Auszubildende durchlaufen von Beginn an die einzelnen Verwaltungsabteilungen und werden am Ausbildungsplatz so gut wie nicht von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten erreicht. Die Lehrwerkstatt, die in der gewerblichen Ausbildung nicht nur Kommunikationsort der Auszubildenden untereinander ist, sondern auch Jugendvertretung und Betriebsrat ein schnelles Erreichen der Auszubildenden ermöglicht, gibt es im kaufmännischen Beruf kaum. Die Zusammenfassung der kaufmännischen Auszubildenden im Werksunterricht oder zunehmend auch in Schein- bzw. Übungsfirmen wird für die gewerkschaftliche Ansprache fast nicht genutzt.

Die Analyse eines Bezirks der IG Metall zeigte zudem: in 10 von 27 Ortsjugendausschüssen waren junge Angestellte in der Ortsjugendausschuß-Leitung vertreten. In sechs Fällen gab es keinen einzigen jungen Angestellten. Lediglich in vier örtlichen Angestelltenausschüssen war jeweils ein junger Angestellter vertreten. Diese Situation verdeutlicht, daß die Entwicklung systematischer Gewerkschaftsarbeit mit jungen Angestellten nicht das Ergebnis eines kurzfristigen Kraftaktes sein kann, sondern einer systematischen, langfristig angelegten gewerkschaftlichen Arbeit bedarf.

Übergänge von Schule-Ausbildung-Arbeit

Als entscheidende, bislang aber noch viel zu wenig genutzte Bindeglieder zwischen jungen Angestellten und Gewerkschaft sind die Übergänge von der Schule in die Ausbildung und der Ausbildung in die Arbeit zu sehen. Daß dies heute leider noch viel zu wenig Praxis ist, soll an zwei Zitaten von Auszubildenden verdeutlicht werden: „Also mit der Gewerkschaft bin ich sicher überhaupt noch nicht in Berührung gekommen. Doch einmal. Und zwar bin ich hier angefangen und da in dem Raum, wo wir zusammengesessen haben, hat so ein Stapel Magazine gelegen... Und da war so was drin. Erst einmal stand da „willkommen“ und so auf die Art und dann war da so ein kleines Büchlein drin, so mit Sprüchen ... Die Geschichte fand ich ganz gut... Und dann war da noch so ein kleiner Zettel und da stand dann... trete hiermit in die Gewerkschaft ein. Da habe ich mir gedacht, die sind wohl bescheuert. Legen hier eine Mappe hin und dann kommt gar keiner und keiner sagt, was das überhaupt soll. Gut, ich hatte von der Gewerkschaft schon im Gemeinschaftskundeunterricht gehört. Aber ich habe nicht unterschrieben“ (Industriekauffrau). „Ich war während der Ausbildung im Jugendbereich aktiv und wollte dann im Erwachsenenbereich weitermachen, aber da lief nichts. Seitdem merke ich eigentlich gar nicht, daß es eine Gewerkschaft gibt (abgesehen von der Metall-Zeitung oder Flugblättern während der Tarifverhandlungen). Wie will man dann Leute erreichen, die sich nur wenig oder gar nicht für die Gewerkschaft interessieren?“ (Industriekaufmann)³

Kaufmännische/technische Auszubildende

Für die Werbung und gewerkschaftliche Aktivierung der kaufmännischen/technischen Auszubildenden stellten sich vor allem zwei Probleme: 1. wie kann die Werbung der kaufmännischen/technischen Auszubildenden in die wesentlich besser und erfolgreicher gestaltete Werbung der gewerblichen Auszubildenden integriert werden? 2. Welche zusätzlichen Hilfsmittel müssen entwickelt werden?

Neben der Aufarbeitung vorliegender Erfahrungen, Materialien usw. wurden Projektbetriebe ausgesucht, die unterschiedlich strukturiert und in der gewerkschaftlichen Ange-

³ SOFI, „Jugend und Krise“.

stelltenarbeit als Problembetriebe anzusehen waren. In diesen Betrieben wurde mit unterschiedlichen Vorgehensweisen versucht, die kaufmännischen bzw. technischen Auszubildenden anzusprechen und zu organisieren.

Als Hilfsmittel diente in allen Fällen eine Fragebogenaktion, die zum Ziel hatte, einen, zumeist ersten, persönlichen Kontakt der Jugendvertreter bzw. Betriebsräte zu den Auszubildenden herzustellen. Daneben sollte mit Hilfe der Auswertung der Fragebögen ein Gesprächseinstieg ermöglicht werden, der von den Auszubildenden selbst inhaltlich festgelegt wurde.

In acht Betrieben wurden 155 Fragebögen ausgefüllt, wobei etwa jeder zehnte Befragte bereits zu Beginn der Aktion organisiert war, bzw. unmittelbar zu Beginn der Aktion eintrat. Bei der Fragebogenauswertung traten schließlich einige bedenkenswerte Ergebnisse ans Licht:

- Über ihre Rechte im Betrieb wurden 61 Prozent der kaufmännischen/technischen Auszubildenden vom Ausbilder informiert, aber nur 26 Prozent von der Jugendvertretung und lediglich 17 Prozent vom Betriebsrat.
- Nur 35 Prozent gaben an, in ihrem Ausbildungsberuf auch arbeiten zu wollen.
- Bei Problemen wenden sich 66 Prozent der Auszubildenden in kaufmännischen bzw. technischen Berufen an den Ausbilder und immerhin 63 Prozent an Jugendvertreter. An andere Auszubildende wenden sie sich nur zu 44 Prozent; diese werden aber noch deutlich häufiger genannt als Betriebsräte, an die sie sich kaum mehr als 20 Prozent richten.
- Folgende Themen wurden für eine Diskussion mit aktiven Metallern gewünscht: Weiterbildungsmöglichkeiten (70 Prozent), Übernahme nach der Ausbildung (65 Prozent), 35 Std./Woche (51 Prozent). Alle weiteren Themen folgten mit Abstand.
- „Es ist gut, daß es die IGM gibt, ich möchte mehr über die IGM wissen“ meinen immerhin 55 Prozent, weitere 28 Prozent teilten diese positive Meinung, glaubten aber auch, daß ihnen die IG Metall nichts bringt.

Werbeerfolge konnten bei dieser Fragebogenaktion vor allem dort erzielt werden, wo der persönliche Kontakt einzelner Jugendvertreter/innen, oder Betriebsratsmitglieder zu den Auszubildenden auch nach einem Auswertungsgespräch gesucht wurde. Aufgrund des Tarifkampfes um die 35-Stunden-Woche kamen die Projektaktivitäten in den Betrieben allerdings praktisch zum Erliegen. Auf die gewonnenen Erfahrungen konnte erst bei der Begrüßung der neuen Auszubildenden im Herbst 1984 zurückgegriffen werden. In drei mittelgroßen Betrieben wurde ein systematischer Werbeplan entwickelt, mit dessen Hilfe erstmals über 70 Prozent der kaufmännischen/technischen Auszubildenden für die IG Metall gewonnen werden konnten.

Unter Einbeziehung der Werbeerfahrung bei Kaufleuten sowie aus unterschiedlichsten Aktionen in anderen Betrieben wurde ein Aktionsmodell zur Werbung und Aktivierung der gewerblichen, technischen und kaufmännischen Auszubildenden entwickelt, in dem eine aktionsbezogene Werbung mit argumentativer Werbung verbunden wird: „Wir gewinnen die Neuen für uns.“ Im „Werbeplan“ werden einzelne Aktionsschritte über ein ganzes Jahr verteilt vorgeschlagen. Die Aktivitäten beginnen im Mai mit einer Bestandsaufnahme im Ortsjugendausschuß und einer Vorstellung der Planung in der Ortsverwaltung und Vertreterversammlung. Da die Jugendvertretungen alleine mit der Werbung insbesondere im kaufmännischen Bereich überfordert sind, müssen Betriebsräte und Vertrauensleute aus dem Angestelltenbereich für die Unterstützung der Aktion gewonnen werden. Eine gemeinsame Sitzung von Ortsjugendausschuß und örtlichem Angestelltenausschuß ist hierfür eine wichtige Voraussetzung.

Als ein Hilfsmittel für die Beantwortung der Frage, wie man insbesondere die Kaufleute ansprechen kann, dient eine Arbeitshilfe „Werbung der Kaufleute“, in der thesenhaft auf einige besondere Aspekte im Bewußtsein und Verhalten der Kaufleute hingewiesen wird. Darüber hinaus werden organisatorische Tips gegeben, wie und wo Kaufleute im Betrieb zu erreichen sind.

Als ein ganz zentrales Hindernis bei der Werbung hat sich allerdings die argumentative Unsicherheit der betrieblichen Funktionäre nicht nur im Jugendbereich herausgestellt. Rechtliche Unsicherheiten („Darf ich denn als Betriebsrat überhaupt für die Gewerkschaft werben?“) und Angst vor Fragen, in denen man sich die richtigen Antworten aufgrund eigener Unsicherheiten nicht zutraut, sind Ursachen für eine mangelnde Bereitschaft zur offensiven Werbung. Daher muß in die Vorbereitung der Aktion eine Schulungsmaßnahme eingeplant werden unter dem Motto: „Wir machen uns fit für die Neuen.“

Speziell hierfür wurden einige Argumentationshilfen erstellt: „Tips für ein Werbegespräch“, „Warum brauchen wir eine starke IG Metall?“, „Persönliche Vorteile eines IGM-Mitgliedes“ und eine detaillierte Auseinandersetzung mit typischen Argumenten gegen einen Beitritt „Argumente gegen Vorbehalte“. Bei der Auseinandersetzung mit Vorbehalten wurde in den Werbeproschüren vor allem auf typische Kaufleute-Argumente eingegangen: „Angestellte brauchen keine Gewerkschaft. Sie sind in einer besseren Situation, als Arbeiter“, „Die IG Metall ist nur für Arbeiter da. Für die Angestellten tut sie nichts“, „Die Gewerkschaft macht mit ihren Forderungen die Wirtschaft kaputt“, „Wenn jeder einzelne sich vernünftig verhält, brauchen wir keine Gewerkschaft“ usw.

In einer der Arbeitshilfen wird ein „Aktionsmodell im Betrieb“ vorgestellt, in dem von einer ersten kurzen Begrüßung über Betriebsrundgänge, Gruppengespräche, Jugendversammlung, Feten, Jugendtreffs und Wochenendseminaren bis hin zur Wahl von Vertrauensleuten unter den Auszubildenden Vorschläge für einen Aktionsablauf gemacht werden, die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich genutzt werden können. In einer weiteren Broschüre sind eine Vielzahl von örtlichen und betrieblichen Aktionen dokumentiert, die in den unterschiedlichsten Betrieben und Verwaltungsstellen gelaufen sind und Anregungen für weitere Aktivitäten bieten können.

Über die Arbeitshilfen hinaus sind bewußt nur wenige weitere Materialien für den direkten Einsatz im Betrieb entwickelt worden, um aus der Werbearbeit keine ineffektive Materialschlacht zu machen. Ein kurzes Anschreiben an die Neuen, eine kleine Visitenkarte der IG Metall mit den Namen und Telefonnummern von Jugendvertretung, Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung sowie vom zuständigen Gewerkschaftssekretär, eine kurze Übersicht über die wichtigsten Rechte der Auszubildenden und schließlich ein Faltblatt „Kaufleute brauchen eine Gewerkschaft“ sollen den persönlichen Kontakt zwischen Metallern und Unorganisierten erleichtern, nicht jedoch ersetzen. Im Sommer/Herbst 1985 läuft die Aktion „Wir gewinnen die Neuen für uns“ erstmals bundesweit in allen IG Metall Verwaltungsstellen.

Junge Angestellte

Junge Angestellte werden von der gewerkschaftlichen Jugendarbeit nicht mehr erreicht, weil ihre Probleme nicht mehr die der Auszubildenden sind; sie werden von der Angestelltenarbeit noch nicht erreicht, weil sie teilweise noch altersspezifische Probleme haben, teilweise vom Zustand gewerkschaftlicher „Erwachsenenarbeit“ abgeschreckt

werden. Zwischen den Schwerpunkten gewerkschaftlicher Betriebsarbeit verlorengangenen - so läßt sich die Situation junger Angestellter vielleicht noch am besten beschreiben. Auch hier wurde im Rahmen des Projekts der Kontakt über eine Fragebogenaktion aufgenommen. Allein die Tatsache, daß mit der Fragebogenaktion diese Zielgruppe erstmalig angesprochen werden mußte (persönliche Übergabe und Abholung der Fragebögen durch Betriebsräte und Angestellte-Vertrauensleute), sensibilisierte die in die betrieblichen Projektgruppen einbezogenen Betriebsräte und Vertrauensleute für die Situation und Probleme junger Angestellter.

Diese wiederum reagierten auf die gewerkschaftliche Ansprache in der Mehrzahl interessierter als von manchem Funktionär erwartet. Immerhin wurden von 287 ausgeteilten Fragebögen in fünf Betrieben 196 (67 Prozent) ausgefüllt. Darunter waren auch etwa 25 Prozent Gewerkschaftsmitglieder, die bewußt in die Aktion miteinbezogen wurden. Schließlich ging es nicht nur um die Erhöhung der Mitgliederzahlen, sondern auch um die Aktivierung der jungen Angestellten.

Einige besonders auffallende Ergebnisse der Fragebogenaktionsauswertung:

- Jeder zweite junge Angestellte hat nach Ausbildungsende bereits an einer beruflichen Fortbildungsmaßnahme teilgenommen.
- Jeder Dritte kennt persönlich kein Betriebsratsmitglied.
- Fragen der Eingruppierung und des Gehalts werden nur von einer Minderheit als ein Thema angesehen, daß man mit dem Betriebsrat besprechen möchte.
- Als Hauptgründe für die Nichtmitgliedschaft wurden angesprochen: „Meine beruflichen Probleme löse ich besser ohne Gewerkschaft“ (28 Prozent); „Der Beitrag ist zu hoch“ (25 Prozent).
- Die Themenfolge, die für ein Gespräch mit Betriebsrat und Gewerkschaft „unbedingt“ gewünscht wird, verweist auf ein nicht geringes Informationsinteresse in zentralen gewerkschaftlichen Themenbereichen: Entwicklung am Arbeitsmarkt (37 Prozent), Weiterbildungsmöglichkeiten (36 Prozent), Rationalisierung (30 Prozent), Interessenvertretung im Betrieb (27 Prozent), Wirtschaftspolitische Situation (25 Prozent).

Die Auswertung der Fragebogenergebnisse in den einzelnen Betrieben ist noch nicht beendet. Im Vordergrund werden voraussichtlich Informationsveranstaltungen nach Feierabend im Betrieb oder in dessen unmittelbarer Nähe stehen. Nach ersten betrieblichen Auswertungsgesprächen der Fragebögen, zu denen die in der Fragebogenaktion beteiligten jungen Angestellten eingeladen werden, zeichnen sich unterschiedliche Themen für derartige Veranstaltungen ab. Es zeigt sich trotz Interesses an Informationen auch über die IG Metall, daß mit spontanen Eintritten nur in Ausnahmefällen gerechnet werden kann. Eine häufig anzutreffende Einstellung ist die folgende: „Die Gewerkschaft hat sich bisher nicht um mich gekümmert, wozu soll ich jetzt plötzlich die Gewerkschaft brauchen?“

Die bisherigen Aktivitäten unter den Berufsanfängern zeigen, daß ihre Distanz zur Gewerkschaft schon entschieden größer ist, als bei Auszubildenden. Eine vorrangige Konzentration auf die Werbung und Aktivierung der Auszubildenden hegt nahe. Dennoch werden besondere Anstrengungen nötig sein, um junge Berufsanfänger zu organisieren. Der Anteil derer, die eine Berufsausbildung in Akademien, Berufsfachschulen oder Universitäten gemacht haben, wächst. Unter den jungen Angestellten unter 26 Jahren haben 27 Prozent mehr als einen Arbeitgeber gehabt. Eine systematische gewerkschaftliche Ansprache zu Beginn der Arbeitsaufnahme wird damit zur Voraussetzung gehören müssen, wenn der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter jungen Angestellten entscheidend wachsen soll.

Den jungen Angestellten muß eine erfolversprechende Perspektive aufgezeigt werden, wenn sie für die IG Metall gewonnen werden sollen.

Informations- und Bildungsarbeit

Dabei ist es ja nicht so, daß von gewerkschaftlicher Seite nichts vorzuweisen wäre, selbst wenn die Angestelltenarbeit in dem jeweiligen Betrieb unterentwickelt ist. Allerdings mangelt es gerade hier häufig an der gewerkschaftlichen Selbstdarstellung. Gefragt sind weniger Hochglanzmaterialien mit Aussagen zur generellen Notwendigkeit der Gewerkschaften. Vielmehr stoßen solche Materialien auf ein reges Interesse, in denen es gelingt, die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft in konkretem Zusammenhang von aktuellen Arbeitsproblemen junger Angestellter aufzuzeigen.

Im Rahmen des Projekts wurde dies am Beispiel der Bedrohung der Technischen Zeichner durch CAD/CAM-Systeme erfolgreich versucht. In einer 30-seitigen Broschüre ('No Future' für Technische Zeichnerinnen und Zeichner?) wurde aufgezeigt, welche Bedrohungen die neue Technologie für die traditionell ausgebildeten Technischen Zeichner mit sich bringt, wie sich die IG Metall zu dieser Entwicklung stellt und welche konkreten Lösungswege sie anstrebt, um den betroffenen Fachkräften dennoch eine Perspektive zu bieten. Die für die Aufarbeitung dieses Problembereiches notwendigen Materialien lagen weitgehend vor, jedoch in einer Art und Weise, daß fast nur noch Insider auf dem aktuellen Stand waren. Die sachlich und leicht lesbar aufgemachte Broschüre gibt jetzt der/dem einzelnen Technischen Zeichnerin/Zeichner die Möglichkeit, sich aus erster Hand über *konkrete Lösungsvorschläge der IG Metall* zu informieren. In einigen Verwaltungsstellen wurden bereits Veranstaltungen an Hand der Broschüre durchgeführt. Die Resonanz war überraschend positiv. In der Verwaltungsstelle Berlin kamen beispielsweise über 80 Technische Zeichnerinnen und Zeichner vorwiegend aus kleinen und mittleren Betrieben, die sonst nur schwer erreichbar waren. Hier, wie in ähnlichen Veranstaltungen wurden weitere Treffen zum Thema vereinbart.

Fazit

Die Werbung und Aktivierung junger Angestellter ist möglich, wenn es gelingt, ihnen die Gewerkschaft als wichtigen Faktor bei der Realisierung ihrer persönlichen Wünsche und Zielsetzungen deutlich zu machen. Das kann aber nur gelingen, wenn gewerkschaftliche Ansprechpartner den persönlichen Kontakt suchen und aufrechterhalten. Das notwendige Informationsinteresse ist bei jungen Angestellten vorhanden. Die Gewerkschaften werden aber in der Regel nicht als kompetente Wissensträger angesehen. Dies zu ändern, bedarf es vor allem einer Verbesserung der gewerkschaftlichen Selbstdarstellung, der Informations- und damit der Vertrauensleutearbeit. Ein auf bestimmte Gruppen gerichtetes Vorgehen, das sich an arbeitsinhaltlichen Problemen bei der Einführung technologischer Veränderungen orientiert, verspricht den größten Erfolg. Über arbeits- und berufsbezogene Themen hinaus muß aber auch Raum für allgemeine und aktuelle gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Themen gelassen werden.

Im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit muß die Möglichkeit genutzt werden, Vorbehalte gegenüber der Gewerkschaft aufzuarbeiten. Zu fragen bleibt, in wie weit für arbeitsinhaltliche und gewerkschaftspolitische Informationen und Diskussionen die Möglichkeiten betrieblicher Bildungsarbeit besser genutzt werden können. Das Projekt junge Angestellte ist noch nicht beendet.

Wolfgang Niclas,
Abtlg. Jugend und Abtlg. Angestellte beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt

Leitende Angestellte und gewerkschaftliche Interessenvertretung

Seit der politischen Wende in Bonn sind neben den Bemühungen, den Sozialstaat auszuheben, immer deutlicher werdende Versuche konservativer und neoliberaler Politiker zu registrieren, die Rechte der Gewerkschaften zu beschneiden und die Arbeitnehmer zu spalten. Neben der aktuell diskutierten Absicht, den Paragraphen 116 des Arbeitsförderungsgesetzes zu ändern, wird zur Zeit ein im Sommer 1985 dem Deutschen Bundestag vorgelegter „Entwurf eines Gesetzes zur Verstärkung der Minderheitenrechte in den Betrieben und Verwaltungen“ in den parlamentarischen Gremien beraten. In der gewerkschaftlichen Diskussion spielen die sich aus der in diesem Gesetz angestrebten Wahlrechtsänderung ergebenden Probleme für die Arbeit der Betriebs- und Personalräte eine wichtige Rolle. Dabei wird zu Recht auf die Gefahren einer solchen Regelung für den sozialen Frieden in den Betrieben und Verwaltungen verwiesen, sollten Splittergruppen, gelbe Verbände oder sogenannte „freie Listen“ Einzug in die Betriebs- und Personalräte erhalten.

Der angestrebte angebliche Ausbau von Minderheitenrechten in den Betrieben und Verwaltungen enthält jedoch eine weitere Variante. Sogenannte „Sprecherausschüsse für leitende Angestellte“ sind nach dem Willen der Autoren des Gesetzentwurfes in den Betrieben und Verwaltungen zu installieren (vgl. Drucksache 10/3384 des Deutschen Bundestages vom 22. 5. 85).

Die politische Absicht ist klar: Zunächst geht es darum, die einheitliche Interessenvertretung in den Betrieben und Verwaltungen zu schwächen, indem beispielsweise den Sprecherausschüssen faktisch ein Mitspracherecht beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen eingeräumt wird. So sollen in Zukunft die Sprecherausschüsse vor Abschluß einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat angehört werden, wenn die rechtlichen Interessen der leitenden Angestellten¹ berührt sind. Dies bedeutet faktisch eine Verlängerung der Verhandlungszeiten und dürfte die Durchsetzung von Betriebsvereinbarungen erheblich erschweren.

Weiterhin heißt es in dem Gesetzentwurf: „Erachtet der Sprecherausschuß eine Regelung nach Abs. 6 (Betriebsvereinbarung) als unbillig für die betroffenen leitenden Angestellten, so kann er gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich verlangen, daß die Regelung auf Dauer von 2 Wochen vom Zeitpunkt des Zugangs des Verlangens an nicht durchgeführt wird.“ Weiterhin ist vorgesehen, daß eine Vermittlungsstelle - also ein weiteres Gremium - ggf. den Versuch unternehmen soll, eine Verständigung herbeizuführen. Die Vermittlungsstelle soll bestehen aus je einem Vertreter des Arbeitgebers, des Betriebsrates und des Sprecherausschusses. Ist keine Einigung erreichbar, soll dem Sprecherausschuß das Recht eingeräumt werden, beim Arbeitsgericht die Aufhebung der Regelung zu beantragen. Auch dies bedeutet faktisch eine Schwächung der Position der Betriebsräte.

Der Paragraph 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes (Definition des leitenden Angestellten) soll zwar nicht verändert werden, dennoch wird angestrebt, den Arbeitgebern das Recht zuzugestehen, darüber zu bestimmen, wer als leitender Angestellter zu gelten hat. Im Fall des Meinungsstreits zwischen Betriebsrat, Arbeitgeber und Sprecherausschuß über die

¹ Im Folgenden ist darunter zu verstehen: Angestellte in Leitungsfunktionen, AT-Angestellte/Angestellte mit Hochschulbildung.

Zuordnung eines Angestellten soll den Arbeitgebern das letzte Entscheidungsrecht zugestanden werden. Dem käme vor allem deshalb Bedeutung zu, weil jetzt die Arbeitgeber ggf. darüber entscheiden könnten, ob und wieviele freigestellte Betriebsratsmitglieder im Betrieb vorhanden sind, da leitende Angestellte nicht der Beschäftigtenzahl zugerechnet werden. Die Entscheidung der Arbeitgeber kann durch ein Arbeitsgerichtsverfahren auf Antrag des Betriebsrates aufgehoben werden.

Obwohl eine Ausweitung des Personenkreises der leitenden Angestellten gesetzlich nicht vorgenommen werden soll, ist der zweite Schritt, der die Spaltung der Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen vertiefen soll, schon jetzt vorprogrammiert. So gaben führende Vertreter aus FDP und CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung unmißverständlich zum Ausdruck, daß es nach wie vor ihr Ziel sei, den Kreis der leitenden Angestellten auszuweiten. AT-Angestellte und Angestellte in Leitungsfunktionen sollen einer besonderen Interessenvertretung, die freilich mit nur unzulänglichen Rechten ausgestattet sein soll, zugeordnet und somit dem Schutz der Betriebsräte entzogen werden.

Bedeutung der Angestellten mit Hochschulausbildung

Aus der zunehmenden quantitativen und qualitativen Bedeutung dieser Arbeitnehmer wird das Interesse der Verfechter dieser auf Spaltung angelegten Strategie deutlich:

In immer stärkerem Maße werden wissenschaftlich-qualifizierte Arbeitnehmer in Betrieben, Verwaltungen und Dienstleistungsbereichen beschäftigt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verfügten 1982 etwa 2 Millionen Arbeitnehmer über einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß. Die Zahl der Angestellten in diesem Bereich beträgt über 1,1 Millionen. Während im Zeitraum zwischen 1978 und 1982 die Steigerungsrate in der Angestelltenbeschäftigung bei etwa 9 Prozent lag, betrug sie bei den Angestellten mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluß über 22 Prozent. Leitungs-, Planungs-, Forschungs- und Kontrolltätigkeiten in Produktion, Verwaltung sowie Dienstleistung werden — darauf deutet vieles hin — in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Die sich aus dem technischen Wandel ergebende Verlagerung in der Beschäftigtenstruktur zugunsten hochqualifizierter Angestellter macht diese Arbeitnehmer als Zielgruppe zur Verkündung ideologisch motivierter Politikstrategien liberaler und konservativer Kräfte interessant. Deren Hoffnung, die zahlenmäßige Zunahme der Angestellten insgesamt würde zur Reduzierung bzw. Auflösung industriegesellschaftlicher Konfliktstrukturen führen (zugunsten einer Dienstleistungsgesellschaft, in der der „klassenorientierte Arbeiter“ von eher mittelständisch-orientierten Angestellten verdrängt wird), hat sich angesichts der realen gesellschaftlichen Entwicklung als Illusion erwiesen. So konnten Versuche, die Arbeitnehmer in „privilegierte“ (Angestellte) und „normale“ Beschäftigte zu differenzieren, nicht aufrecht erhalten werden. Oftmals sind Arbeits- und Lebensbedingungen einzelner Angestelltengruppen heute bekanntlich gleich oder gar schlechter, verglichen mit denen vieler Arbeitergruppen. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, die Betroffenheit von technischer und organisatorischer Rationalisierung, Arbeitshetze und Monotonie in der Arbeit, Probleme des Qualifikationserhaltes, zunehmende Gesundheitsbelastungen und anderes mehr verdeutlichen wie sehr Angestellte auch negativen Veränderungen im Berufsleben ausgesetzt sind.

Folglich muß sich insbesondere die FDP als ideologische Trägerin des „neuen Mittelstands“ nach Ansicht ihrer liberalen Theoretiker eine neue und zugleich erweiterte soziale Basis suchen. Die Zukunft des Liberalismus als politisch relevanter Faktor - und dies ist

zunächst plausibel - wird ihrer Meinung nach davon abhängig sein, ob es ihr gelingt, sich als politische Vertretung des sogenannten „neuen Mittelstandes“ darzustellen. Erreicht werden soll das Ziel durch vermeintliche und wirkliche soziale Zugeständnisse, die allerdings auf Kosten anderer, zumeist sozial benachteiligter Gruppen unserer Gesellschaft durchgesetzt werden sollen. Insbesondere die hochqualifizierten Angestellten sollen dem Mittelstand ein neues tragfähiges Rückgrat verleihen. Mit dem Gerede von der notwendigen Förderung besonderer Eliten in allen gesellschaftlichen Bereichen findet diese Auffassung zunehmend praktischen Einzug in politische Entscheidungen.

Die Kampagne für die rechtliche Verankerung der Sprecherausschüsse zielt auf jene Arbeitnehmergruppen ab, die aufgrund ihrer Stellung in der betrieblichen Hierarchie von sich selber annehmen könnten, besondere, von den übrigen Arbeitnehmern abgehobene Interessen zu haben. Sie werden zu vielversprechenden Trägern einer „Pufferzone“ zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung auserkoren. Dieser Versuch, bei den Arbeitnehmern tatsächlich vorhandene Unterschiede in der Interessenlage aufzugreifen und durch eine rechtliche Zementierung zur Spaltung zu vertiefen, ist alter Wein in gar nicht so neuen Schläuchen. Erinnerung sei hier an die Spaltung der Arbeitnehmer durch die Verabschiedung des Angestelltenversicherungsgesetzes von 1911. Damals wurden bestimmte Berufsgruppen als „Angestellte“ in einer besonderen Versicherung zusammengefaßt. Bekanntermaßen hat die politisch inszenierte Spaltung der Arbeitnehmer in „Arbeiter“ und „Angestellte“ bis heute nachhaltige Folgen für die gewerkschaftliche Praxis. Allerdings ist die Bereitschaft der Angestellten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, in den letzten Jahren erheblich gestiegen².

Anknüpfungspunkte für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung

Neben der historischen Erfahrung, daß die politisch, konfessionell und beruflich zersplitterten Weimarer Gewerkschaften die Machtergreifung der Nationalsozialisten nicht hatten verhindern können, ging in die Gründung der Einheitsgewerkschaft nach 1945 die grundlegende Einsicht ein, daß über alle beruflichen, sozialen und politischen Besonderheiten hinweg die gemeinsame Lage aller Arbeitnehmer ihre gemeinsamen Interessen prägen. Die Einheitsgewerkschaft wurde von ihren Gründern darüber hinaus als Antwort auf die Restauration der alten wirtschaftlichen Machtverhältnisse begriffen. Nach wie vor wirkt sich der zentrale Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit entscheidend auf die sozialen und beruflichen Probleme und auch auf die Chancen aller Arbeitnehmer aus. Auch die Interessen der AT-Angestellten, der Angestellten in Leitungsfunktionen, der Akademiker sind Arbeitnehmerinteressen:

Sie haben ein Interesse an sicheren Arbeitsplätzen, angemessenem Einkommen, guter Aus- und Fortbildung, humanen Arbeitsbedingungen, Schutz vor Willkür und negativen Auswirkungen der Rationalisierung. Die Interessen nach sicheren Arbeitsplätzen werden auch aus dem Umstand deutlich, daß Ende 1984 120000 Arbeitnehmer mit Fachhochschul- oder Hochschulausbildung bei den Arbeitsämtern in der Bundesrepublik als Arbeitslose registriert wurden. Hiervon berührt werden alle Berufe, freilich in unterschiedlicher Intensität. Selbst von den angeblich überall gesuchten Ingenieuren waren 25 000 arbeitslos. Vom Los der Arbeitslosigkeit sind auch hier vor allem ältere Arbeitnehmer, Frauen sowie Berufsanfänger betroffen.

² Vgl. Aufsatz von Siegfried Bleicher in diesem Heft.

Die Gehälter dieser Arbeitnehmer enthalten vielfältige Unsicherheiten. In vielen Fällen gilt für sie nicht der persönliche Geltungsbereich des Tarifvertrages, da sie Tätigkeiten wahrnehmen, die sich oberhalb der in den Tarifverträgen beschriebenen Merkmale befinden. Im Vergleich zur eingesetzten Arbeitszeit liegen die Gehälter der AT-Angestellten, der Angestellten in Leitungsfunktionen häufig unter den tariflich abgesicherten Gehältern ihrer Kolleginnen und Kollegen, da Überstunden in der Regel mit dem Gehalt abgegolten werden.

Die Weiterbildungsprogramme sind zwar aufgrund der betrieblichen Notwendigkeit bei hochqualifizierten Angestellten in der Regel umfangreicher als bei den übrigen Beschäftigten, doch werden sie fast ausschließlich auf die unmittelbare Verwertbarkeit für den Betrieb abgestellt. Andererseits müssen Angestellte in Leitungsfunktionen sehr häufig die Weiterbildung in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten durchführen.

Durch die zunehmende Verbreitung moderner Informations- und Kommunikations- sowie Steuerungstechnologien und darauf aufbauender Managementstrategien werden die Handlungsspielräume mittlerer und höherer Führungskader verändert. Auf einer neuen Stufe der EDV-organisierten Transparenz verändert sich das Mischungsverhältnis der abgeforderten fachlichen und Führungskompetenzen und macht diese Position der mittleren Führungskräfte zwischen Top-Management und unterstellten Mitarbeitern zunehmend prekärer. Allerdings sind in einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedliche Entwicklungstrends zu beobachten. So kann in einigen Bereichen die fachliche Kompetenz (Entwicklung von Einkaufs-, Verkaufskonzeptionen usw.) zurückgedrängt werden gegenüber Funktionen der Personalführung. Andererseits kann es durchaus zur Förderung der Eigenverantwortung für die Lösung fachlicher Aufgaben kommen, die oft allerdings gekoppelt sind mit strengeren Formen der Erfolgskontrolle.

Wenn die obengenannten Problemaspekte bei Angestellten in Leitungsfunktionen ihre tatsächliche berufliche und soziale Situation widerspiegeln, muß in der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit überprüft werden, inwieweit und wo inhaltliche und organisatorische Konzeptionen in der gewerkschaftlichen Praxis weiterzuentwickeln sind. Es ist zu fragen, ob und inwieweit sich Angestellte in Leitungsfunktionen/AT-Angestellte mit ihren spezifischen beruflichen Interessenlagen in den aktuellen gewerkschaftlichen Politikstrategien und Politikkonzepten wiederfinden. Wenn es richtig ist, daß das Bewußtsein der Angestellten in Leitungsfunktionen maßgeblich von berufs- und fachinhaltlichen Orientierungen geprägt wird, muß dies Grundlage für weiterentwickelte, inhaltliche Schwerpunkte gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit in diesem Bereich sein. Dies läßt sich allerdings nur unter direkter Einbeziehung der Betroffenen umsetzen. Es wird also zunächst darauf ankommen, Kriterien für eine verbesserte Ansprache der Angestellten in Leitungsfunktionen zu ermitteln und diese einfließen zu lassen in die Entwicklung entsprechender Aktivitäten. Ausgehend von zentralen berufsinhaltlichen Problemstellungen der Angestellten in Leitungsfunktionen und der AT-Angestellten könnten hier stärker als bisher Inhalte aus dem Bereich „Arbeit und Umwelt“, Gestaltung von Arbeitsprozessen in Produktion und Verwaltung (Partizipation am Arbeitsplatz), Ziele der Güterherstellung in hochentwickelten Industriegesellschaften usw. von Interesse sein. Dabei kann auch gerade bei diesen Arbeitnehmern eine Strategie, die fundiert und präzise gewerkschaftliche Forderungen vom Standpunkt einer arbeitnehmerorientierten Ökonomie rechtfertigt und als notwendig begründet, Ansatzpunkte für eine verbesserte Einbeziehung dieser Arbeitnehmer hefern.

Eines ist deutlich: Die Angestellten in Leitungsfunktionen, die AT-Angestellten, die hochqualifizierten Angestellten schlechthin bedürfen ebenfalls des Schutzes starker Gewerkschaften. Auch ihre speziellen beruflichen Interessen lassen sich am effektivsten in der Einheitsgewerkschaft vertreten. Es wird darauf ankommen, diese speziellen Sonderinteressen in ein Gesamtkonzept gewerkschaftlicher Interessenvertretung einzubinden. Dafür, daß aus Branchen- und Unternehmenssituationen, aus Qualifikationsniveau und Beruf, aus betrieblicher Stellung und Arbeitsbedingungen herrührende unterschiedliche Interessenlagen sich nicht zu unlösbaren Interessengegensätzen verfestigen, bietet die Einheitsgewerkschaft überhaupt erst die organisatorischen Voraussetzungen. Erst dadurch wird es möglich, langfristig und erfolgreich Forderungen durchzusetzen.

Andererseits ist es aber auch für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften notwendig, sich der Sachkompetenz dieser hochqualifizierten Arbeitnehmer zu bedienen. Sie müssen aufgefordert werden, ihre beruflichen Erfahrungen einzubringen in die gesellschaftliche Auseinandersetzung um eine sich an Arbeitnehmerinteressen orientierende Zukunft. Die von hochqualifizierten Angestellten oftmals formulierte Unzufriedenheit über die Arbeitsinhalte bietet einen Anknüpfungspunkt für ihre gewerkschaftliche Integration. Es muß und kann vermittelt werden, daß individuellen beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten in den Betrieben unter den Bedingungen der „Lohnarbeit“ objektiv Grenzen gesetzt sind. Die Eröffnung von Möglichkeiten im Rahmen der gewerkschaftlichen Angestellten- und Technologiepolitik ihr Sachwissen sinnvoll einzubringen, kann dazu beitragen, die Distanz unorganisierter Akademiker zu den Gewerkschaften abzubauen. In einer Arbeitsgruppe des 11. Bundes-Angestelltentages des DGB wird hierzu ein Erfahrungsaustausch über bisherige Aktivitäten in den Mitgliedsgewerkschaften vorgenommen. Dabei wird es auch darum gehen, Möglichkeiten für eine effektivere Organisationsarbeit mit und für Angestellte in Leitungsfunktionen zu erörtern.

Ulf Imiela, Abtlg. Angestellte beim DGB-
Bundesvorstand