
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 gestiegen.

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 Hochschulabschluss 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 liefern.

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