

Gewerkschaftliche Politik für Angestellte

Zum DGB-Grundsatzprogramm

Annedore Bell, geboren 1919 in Wuppertal-Elberfeld, ist seit 1945 gewerkschaftlich tätig. Seit 1959 arbeitet sie beim DGB-Bundesvorstand, zunächst war sie Leiterin des Referats „Kaufmännische und Verwaltungsangestellte“, seit 1969 leitete sie die Abteilung Angestellte (Bundes-Angestelltensekretär).

Gewerkschaftliche Politik und Programme werden in Zukunft immer stärker auch Angestelltenfragen berücksichtigen müssen und von Angestellten selbst beeinflußt und gestaltet werden, denn die Zahl der Angestellten nimmt ständig zu; sie wächst schneller als die der Arbeiter, und der Anteil der Angestellten an der Gesamtarbeitnehmerschaft vergrößert sich damit ständig. Spätestens 1980 — so wird prophezeit — werden die Angestellten in unserem Land die größte Arbeitnehmergruppe sein.

Die DGB-Gewerkschaften und der DGB selber haben seit ihrer Gründung nach dem Zweiten Weltkrieg die Interessen der Angestellten auf allen Gebieten mit vertreten: das trifft auf die Tarifpolitik zu, auf die Renten- und Krankenversicherung, auf Ausbildungs- und "Weiterbildungsfragen, Probleme des Arbeitsschutzes, der Humanisierung des Arbeitslebens und vieles andere mehr.

Die Angestellten selber haben jedoch diese vielfältigen gewerkschaftlichen Aktivitäten und Maßnahmen offensichtlich bisher kaum registriert, jedenfalls schreiben nur wenige Angestellte die Erfolge auf all diesen Gebieten den Gewerkschaften zu.

Untersuchungen über das Angestelltenbewußtsein, besonders über die Einstellung der Angestellten zu den wichtigsten gewerkschaftlichen Problemen und Maßnahmen, bestätigen das immer wieder. Eine vom DGB 1974 in Auftrag gegebene Angestelltenbefragung zeigte, daß die meisten Angestellten nicht, falsch oder nur sehr lückenhaft über die gewerkschaftliche Arbeit und die gewerkschaftliche Politik informiert sind. Denn anders lassen sich die einzelnen Aussagen, aus denen hier einige Beispiele gebracht werden sollen, nicht erklären: Über 50 Prozent der Angestellten glauben, ihre Gehaltserhöhungen eigenen Anstrengungen bzw. Verdiensten zu verdanken; nur wenige, nämlich 12 Prozent,

erkennen, daß sie diese gewerkschaftlicher Tarifarbeit zu verdanken haben. 40 Prozent der Angestellten halten die Gewerkschaften persönlich nicht für nötig. Und sogar nur 9 Prozent sehen in einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft Vorteile. Auch die Schutzfunktion eines Betriebsrates wird nicht gesehen. Wo kein Betriebsrat besteht, sehen viele Angestellte das keineswegs als Schmälerung ihrer Rechte an; im Gegenteil, Bestrebungen zur Einrichtung einer Personalvertretung werden oft als Störung des vermeintlich persönlichen Vertrauensverhältnisses zum Chef empfunden. Auf der anderen Seite überwiegt heute — im Gegensatz zur Einstellung vor Jahrzehnten — die Meinung, daß Arbeiter und Angestellte gemeinsame Interessen haben. Auch sind 58 Prozent der Angestellten der Auffassung, im Interesse der Angestellten sei es besser, eine gemeinsame Gewerkschaft für Angestellte und Arbeiter in den Betrieben zu haben.

Diese Ergebnisse zeigen, wie notwendig für den DGB und seine Gewerkschaften eine gewerkschaftliche Angestelltenarbeit ist. Diese aber wird von Standesorganisationen und auch aus anderen Lagern immer wieder als zwielichtig und ungläubwürdig bezeichnet: Der DGB als große Einheitsorganisation nivelliere und vernachlässige, ja ignoriere die Interessen der Angestellten. Nun ist es eine der wichtigsten und vornehmsten Aufgaben der Gewerkschaften, dafür einzutreten, daß Privilegien besonderer Gruppen abgebaut und Diskriminierungen irgendwelcher Arbeitnehmergruppen gegenüber anderen beseitigt werden. Privilegien aber oder auch Diskriminierungen haben nichts mit Berücksichtigung berufsspezifischer Bedürfnisse zu tun. Die besonderen Haftpflichtversicherungen für Meister, Dienstwagen für Beschäftigte im Außendienst oder lärmgeschützte Büros für Angestellte, die konzentriert arbeiten müssen, sind ebensowenig Privilegien, sondern notwendige Errungenschaften wie beispielsweise der besondere Schutzanzug für den Arbeiter am Hochofen oder die Pausenregelungen in einem Walzwerk.

Nicht vertretbar wäre es hingegen, wollten die Angestellten aus der Tatsache, daß zur Zeit die Angestelltenversicherung finanziell gut gestellt ist, etwa einen Anspruch auf Erhöhung ihrer Renten oder Senkung ihrer Beiträge ableiten. Das würde nämlich gleichzeitig bedeuten, daß die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte keinen Finanzausgleich mit der Arbeiterrentenversicherung — wie er gesetzlich vorgeschrieben ist — vornehmen könnte, so daß damit die Arbeiterrentenversicherung ihrem Bankrott entgegensteuern würde und die Arbeiter entweder erheblich höhere Beiträge zahlen müßten oder aber Kürzungen ihrer Renten zu erwarten hätten. Kein vernünftiger Sozialpolitiker könnte derartiges verantworten. Vor allem aber zeigt dieses Beispiel, in welchem Maße alle Arbeitnehmer heute in einem Boot sitzen; denn die derzeit günstige Finanzsituation in der Angestelltenversicherung ist ebensowenig ein Verdienst der Angestellten wie die mißliche Lage in der Arbeiterrentenversicherung schuld der Arbeiter ist. Beides resultiert vielmehr aus der Strukturveränderung der Arbeitnehmerschaft, aus der stürmischen Zunahme der Angestelltenzahlen, die die BfA in

kurzer Zeit zu einer großen Versichertengemeinschaft gemacht hat, in der junge und gute Beitragszahler überwiegen und die Zahl der Rentempfänger verhältnismäßig gering ist, während die Arbeiterrentenversicherung Beitragszahler verliert, aber vorerst noch erhebliche Rentenverpflichtungen hat.

Die Angestelltenarbeit des DGB, deren Ziel es ist, die Interessen der Angestellten in allen Bereichen ihres Berufs und ihrer sozialen Sicherheit zu vertreten, ihnen dabei ihre Arbeitnehmersituation deutlich zu machen und sie mit den übrigen Arbeitnehmern zu solidarisieren, hat längst einen festen Platz in der gewerkschaftlichen Gesamtkonzeption. Nachdem noch 1962 vom 4. Bundes-Angestelltentag des DGB ein besonderes „Angestelltensozialprogramm“ verabschiedet worden war, finden nun die besonderen Angestelltenanliegen und -forderungen bestimmter Berufsgruppen ihren Niederschlag im Grundsatz- und Aktionsprogramm des DGB.

Ein Blick in das Angestelltensozialprogramm von 1962 zeigt, wieviel der damaligen Forderungen inzwischen verwirklicht, wie vieles also erreicht worden ist: Damals stand die Forderung nach Ausbau der Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung der kaufmännischen Angestellten noch mit an erster Stelle; es ging vor allem um die Errichtung von höheren Wirtschaftsfachschulen. Diese wurden inzwischen nicht nur in ausreichender Zahl gegründet, sondern Anfang der 70er Jahre durch die Einbeziehung der berufspraktischen und wissenschaftlichen Ausbildung in Fachhochschulen umgewandelt. Die heutige Diskussion geht bereits einen Schritt weiter und fordert auch für die berufsorientierte Ausbildung die Einrichtung von Gesamthochschulen. Schulgeld und Lehrmittelfreiheit, Arbeitsförderungsgesetz, Bundesausbildungsförderungsgesetz u. v. a. m. standen damals noch auf dem Programm. Auch die Forderungen für einen Arbeitsschutz im Angestelltenbereich sind weitgehend, nicht zuletzt durch das Gesetz über Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure sowie die 1976 erlassenen Arbeitsstättenrichtlinien, verwirklicht worden und münden heute teilweise in die Forderungen nach Humanisierung der Arbeit ein. Die 40-Stunden-Woche schließlich ist für die meisten verwirklicht worden. Rationalisierungsschutz — schon damals als notwendig erkannt — ist vielfach durchgesetzt worden. Wir haben die flexible Altersgrenze und damit die Möglichkeit, bei entsprechender Voraussetzung mit 63 Jahren in Pension zu gehen. Die Versicherungspflichtgrenze in der Angestelltenversicherung wurde aufgehoben; somit wurden alle Angestellten in den Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen. Auch die Krankenversicherung wurde verbessert; denken wir allein an den Arbeitgeberanteil für alle Angestellten, auch für diejenigen, die nicht mehr pflichtversichert sind.

Diese Erfolgsbilanz könnte noch lange fortgesetzt werden. Genannt seien beispielsweise die Sparförderung, die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und nicht zuletzt der durch das neue Betriebsverfassungsgesetz verbesserte Schutz und die erweiterten Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer.

Der Rückblick auf dieses Angestelltensozialprogramm und ein Vergleich mit dem späteren Grundsatzprogramm des DGB machen deutlich, daß die Forderungen der Angestellten in die Gesamtpolitik des DGB integriert worden sind. Trotzdem wird es auch in Zukunft Schwerpunkte, die die Angestellten betreffen, geben und werden auch Prioritäten in der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit gesetzt werden müssen. Einer dieser Schwerpunkte ist die durch die Mitbestimmungsgesetzgebung heraufbeschworene Gefährdung der Solidarität der Arbeitnehmerschaft. Die Verankerung der leitenden Angestellten über Sonderrechte im Aufsichtsrat, die vorgesehenen Gruppenwahlrechte sowie die Auswirkungen der Verhältniswahl können dazu führen, daß in vielen Unternehmen sich die Gruppeninteressen in den Vordergrund spielen und Gesamtinteressen verdrängen oder gefährden können. Gruppenegoistische Verhaltensweisen werden gefördert, und Spaltungstendenzen erhalten Auftrieb, und das in einer Zeit, in der sich die traditionellen Lücken zwischen Arbeitern und Angestellten zu schließen beginnen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird die gewerkschaftliche Betreuung und damit auch die Gewinnung der Angestellten in Leitungsfunktionen sein. Dieser Personenkreis spürt auf der einen Seite alle Nachteile eines abhängig Beschäftigten: Ihre Lage wird durch zunehmende Schutzbedürftigkeit gekennzeichnet; individuell können sie nur noch mühsam ihre Arbeits- und Gehaltsbedingungen regeln. Vor allem die derzeitige wirtschaftliche Situation zeigt kraß, daß auch sie bei rückläufiger Konjunktur, bei Rationalisierungsmaßnahmen oder Fusionsprozessen ebenso zur Disposition stehen wie andere Angestellte auch. Eine gewerkschaftliche Vertretung ihrer Interessen setzt naturgemäß ein hohes Maß an Differenzierung der gewerkschaftlichen Politik voraus. Das traditionelle Leistungsangebot der Organisation verliert mit der Höhe der Position des Angestellten an Gewicht. Es muß deshalb — ohne erneute Privilegien zu schaffen — eine den beruflichen Besonderheiten entsprechende spezifische Interessenwahrnehmung erfolgen. Dazu gehört beispielsweise der Muster-Anstellungsvertrag, den die Abteilung Angestellte seit Jahren zur Verfügung stellt, um eine Hilfestellung beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen zu leisten; dazu gehören Regelungen über Provisionen, Tantiemen, Versicherungszuschüsse, Dienstwagen, Telefon usw., insbesondere aber eine Reduzierung der inzwischen als üblich geltenden Überstunden bzw. deren Vergütung. Schließlich unterliegt dieser Personenkreis — und mit ihm die Meister — den Belastungen, die eine Vorgesetzten-Position mit sich bringt: Neben den Fachkenntnissen und beruflichem „Know-how“ müssen diese Angestellten über erhebliche Qualifikationen an Menschenführung, Menschenkenntnis, Psychologie verfügen sowie zahlreiche charakterliche Voraussetzungen mitbringen. Darüber hinaus sind sie in der Regel in der wenig beneidenswerten Situation, „zwischen den Fronten“ zu stehen, also dem Druck von oben wie von unten ausgesetzt zu sein und in beide Richtungen vermittelnd eingreifen zu müssen. Für die gewerkschaftliche Arbeit bedeutet dies in erster Linie, Verständnis unter allen

Arbeitnehmern füreinander zu erwecken und Vorurteile und Schranken abzubauen.

Auch im Rahmen der Humanisierung der Arbeit gibt es angestelltypische Probleme und Sonderheiten. Die verstärkte Rationalisierung im Angestelltenbereich führt neben Freisetzungen zu zunehmendem Leistungsdruck, zu erhöhtem Arbeitstempo und in den meisten Fällen auch zu einem größeren Arbeitspensum. Vor allem die Kombination von Zeitdruck und Konzentration gefährdet die Gesundheit der Betroffenen, da gerade diese die berüchtigte Streßsituation verursacht und schließlich nervliche und psychische Erkrankungen in ihrem Gefolge hat.

Besondere Arbeitsplätze von Angestellten, z. B. in der Textverarbeitung, am Datensichtgerät, an der Kasse eines Supermarktes und nicht zuletzt im EDV-Bereich, in dem sich in zunehmendem Maße Schichtarbeit und ein unverantwortliches Überstundenunwesen einbürgern, wird die erhöhte Aufmerksamkeit der gewerkschaftlichen Arbeit erfordern.

Der besondere Einsatz der Gewerkschaften für die Angestellten wird — langsam zwar — so doch allmählich honoriert. Trotz der noch überwiegend kritischen Einstellung stoßen in letzter Zeit immer mehr Angestellte zu den Gewerkschaften und sind auch zu eigenem Engagement und zur Mitarbeit bereit. Das zeigt deutlich die Mitgliederentwicklung: Seit 1970 ist fast eine halbe Million Angestellte Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft geworden, während die Mitgliederzahlen in den reinen Standesorganisationen seit einem Jahrzehnt stagnieren, ja zurückgehen. Hier bestätigt sich das Ergebnis der zuvor genannten Angestelltenbefragung: daß nämlich die gemeinsamen Interessen von Angestellten und Arbeitern überwiegen und daß eine gemeinsame gewerkschaftliche Organisation in einem Betrieb als günstiger angesehen wird.