
Berichte aus der Praxis

Schwerpunkte der Angestelltenarbeit des DGB

Die Angestelltenarbeit des DGB hat folgende organisatorischen und personellen Grundlagen:

1. Bundes-Angestelltag des DGB
2. Bundes-Angestelltenausschuß
3. Abteilung „Angestellte“ im Bundesvorstand des DGB
4. Bundes-Berufsgruppenausschüsse
5. Landesbezirks-Angestelltenausschüsse
6. Landesbezirks-Berufsgruppenausschüsse, Arbeitskreise
7. Abteilungen „Angestellte“ bei den Landesbezirken des DGB
8. Kreis-Angestelltenausschüsse.

Bundes-Angestelltentag des DGB

Der Bundes-Angestelltentag, der alle drei Jahre, jeweils ein Jahr vor dem Ordentlichen Bundeskongreß des DGB, stattfindet, ist das höchste Organ der Angestelltenarbeit des DGB. Die Delegierten werden nach einem festgelegten Schlüssel von den Gewerkschaften des DGB und den Landesbezirken des DGB gewählt und entsandt. Dem Bundes-Angestelltentag wird ein Geschäftsbericht der Abteilung Angestellte vorgelegt, der diskutiert wird. Dem Bundes-Angestelltentag fällt vor allem die Aufgabe zu, die Ziele und Aufgaben der Angestelltenpolitik und Angestelltenarbeit des DGB für die kommenden drei Jahre programmatisch festzulegen. Das geschieht über die Verabschiedung von Anträgen oder geschlossenen Programmen. Antragsberechtigt an den Bundes-Angestelltentag sind: der Bundes-Angestelltenausschuß, die Gewerkschaften des DGB, die Bundes-Berufsgruppenausschüsse und die Landesbezirks-Angestelltenausschüsse. Auf diese Weise kann jedes Angestelltenmitglied über die Einbringung eines Antrages die Zielsetzung der Angestelltenpolitik und -arbeit des DGB entscheidend beeinflussen.

Bundes-Angestelltenausschuß (BAA)

Der Bundes-Angestelltenausschuß (BAA) ist eine Einrichtung zur Koordinierung aller gemeinsamen Fragen, die mit der Angestelltenarbeit und -politik des DGB verbunden sind. Er ist zwischen den Bundes-Angestelltentagen das höchste Organ des DGB für Angestelltenfragen.

Er setzt sich zusammen aus den für die Angestelltenarbeit ihrer Gewerkschaft verantwortlichen Vorstandsmitgliedern der 16 Mitgliedsgewerkschaften des DGB, den Bundes-Angestelltensekretären dieser Gewerkschaften, dem für die Angestelltenarbeit zuständigen Vorstandsmitglied im DGB-Bundesvorstand, dem DGB-Bundes-Angestelltensekretär, den Vorsitzenden der Bundes-Berufsgruppenausschüsse und den Landes-Angestelltensekretären. Die Referenten in der Abteilung Angestellte gehören dem Bundes-Angestelltenausschuß mit beratender Stimme an. Vertreter anderer Abteilungen des DGB-Bundesvorstandes nehmen z. T. ständig, z. T. dann an den Sitzungen des BAA teil, wenn Beratungspunkte ihren Zuständigkeitsbereich berühren und deshalb eine Koordinierung erforderlich ist.

Den Vorsitz im BAA führt das für die Angestelltenarbeit verantwortliche Vorstandsmitglied des DGB oder der Bundes-Angestelltensekretär des DGB. Die Beschlüsse und Anträge des BAA werden vom Vorsitzenden gegenüber dem Bundesvorstand des DGB vertreten.

Zur Beratung spezieller Fragen und zur Erarbeitung von Stellungnahmen oder Einzelprogrammen setzt der BAA Unterausschüsse oder ad-hoc-Ausschüsse ein. Ständig arbeitende Unterausschüsse sind: *UA Tarifpolitische Fragen der Angestellten*; *UA Sozialpolitische Fragen der Angestellten*; *UA Technische Entwicklung*. Während der letzten fünf Jahre haben ad-hoc-Ausschüsse Stellungnahmen zu nachstehenden Problemen erarbeitet: *„Leitende Angestellte“*; *Gleitende Arbeitszeit*; *Einheitlicher Arbeitnehmerbegriff*; *DGB und Führungsaufgaben*; *Richtlinien für Personen- und Berufsgruppenarbeit*. Die Arbeitsergebnisse dieser Ausschüsse werden vom BAA abschließend beraten.

Abteilung „Angestellte“ im Bundesvorstand des DGB

Alle Fragen, Probleme und Ziele, die sich der gemeinsamen Angestelltenarbeit und Angestelltenpolitik stellen, werden von der Abteilung Angestellte theoretisch erarbeitet, vorberaten, begründet und vertreten. In ihrer praktischen Arbeit vertritt sie die

Beschlüsse der zuständigen Organe nach innen gegenüber den anderen Abteilungen des Hauses und nach außen gegenüber Parlamenten, Regierungen, Parteien und anderen Institutionen. Die Mitarbeiter der Abteilung entwickeln Ideen, Programme, Stellungnahmen, Arbeitsvorlagen, die dem BAA, dem Bundesvorstand, dem Bundesausschuß, den Gewerkschaften, o. a. m. zugeleitet und dort oder direkt nach außen vertreten werden.

a) Zusammenarbeit mit den Landesbezirks-Angestelltensekretären

Ein enger Kontakt besteht mit den in den DGB-Landesbezirken für die Angestelltenarbeit verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen. Es werden regelmäßig Arbeitsbesprechungen durchgeführt, um Schwerpunkte für die Arbeit festzulegen, um Erfahrungen auszutauschen und um besondere Informationen oder Ereignisse durchzusprechen. Die Landesbezirks-Angestelltensekretäre unterstützen einerseits die Arbeit der Abteilung Angestellte beim Bundesvorstand und unterrichten ihre Angestelltenausschüsse und Funktionäre über alle wesentlichen Probleme und zentralen Maßnahmen. Auf der anderen Seite ist die Abteilung Angestellte beim Bundesvorstand des DGB auf lokale Informationen angewiesen, um sie zu verwerten.

Es gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Landesbezirks-Angestelltensekretäre, die Tätigkeit ihrer örtlichen Angestelltenausschüsse bzw. der DGB-Kreise zu fördern. Sie verpflichten die Mitarbeiter der Abteilung Angestellte häufig als Referenten und Berichtersteller. Demgegenüber zieht die Abteilung Angestellte die Landesbezirks-Angestelltensekretäre zu vielerlei zentralen Aufgaben und zur Mitarbeit in Arbeitskreisen, Unterausschüssen und dergleichen sowie zu Delegationen, zu Fachkongressen oder zu internationalen Angestellten-Tagungen hinzu.

Jeweils am Jahresende führt die Abteilung Angestellte gemeinsam mit den Landesbezirks-Angestelltensekretären eine mehrtägige Konferenz durch, die über die allgemeinen Arbeitsbesprechungen hinausgeht und der Vertiefung besonderer Probleme, aber auch der eigenen Weiterbildung auf wichtigen Gebieten der Angestelltenarbeit dient.

b) Lehrgänge und Seminare

Die Abteilung Angestellte führt eigene Lehrgänge und Seminare für Angestellte durch, die auf Bundesebene ausgeschrieben werden und an denen jedes Angestelltenmitglied teilnehmen kann. Auch in den Bundesschulen des DGB finden jährlich sieben Angestellten-Lehrgänge statt, deren Lehrpläne und Lehrinhalt von der Abteilung Angestellte und den Landesbezirks-Angestelltensekretären erarbeitet und festgelegt werden. Die Mitarbeiter der Abteilung Angestellte werden häufig als Referenten eingesetzt und darüber hinaus von Gewerkschaften, Kreisen und auch von außenstehenden Institutionen angefordert.

Die Themen dieser Lehrgänge und Seminare sind immer aktuell, häufig auf berufsspezifische Fragen bezogen. So fanden in den letzten Jahren Lehrgänge statt für: *Technische Fachkräfte und Ingenieure; Meister; Kaufmännische Angestellte, darunter Stenotypistinnen und Sekretärinnen, UV-Personal; Behördenangestellte.* Folgende Themen wurden in den letzten Jahren vorrangig behandelt: *Führungsprobleme und Führungsaufgaben; Personalplanung, Personalbemessung; Arbeitsstudien, Arbeits- und Leistungsbemessung; Auswirkungen der Rationalisierung und Automation; Humanisierung und Arbeitsschutz.* Besondere Ereignisse, etwa *Rentenreform, Krankenversicherungsreform, die Mitbestimmungs-Diskussion, die Sozialwahlen u. a. m.* wurden jeweils in den Angestellten-Lehrgängen intensiv behandelt.

Auf bezirklicher und auf Kreisebene werden unter Federführung der Landes-bezirks-Angestelltensekretäre schwergewichtig Wochenend- aber auch Abendveranstaltungen, Schulungen und Kurzseminare durchgeführt, deren Themen wiederum ein Spiegelbild der aktuellen Geschehnisse darstellen. Im Jahr 1973 haben über 10 000 Angestellte an diesen Lehrgängen, Seminaren und Vortragsveranstaltungen teilgenommen.

Berufsgruppenarbeit

Die Angestelltenschaft weist eine immer größere Vielfalt von Berufen, Tätigkeiten, Aufstiegs- und Einkommensmöglichkeiten im Rahmen ihrer allgemeinen Arbeitnehmersituation auf. Deshalb muß eine gewerkschaftliche Organisation elastisch genug sein, um den beruflichen Interessen und Problemen der verschiedenen Angestellten- und Berufsgruppen eine wirksame Vertretung und sachbezogene Betreuung zu sichern.

Durch die dem BAA zugeordneten Bundes-Berufsgruppenausschüsse und Bundes-Arbeitskreise wird eine solche berufsspezifische Vertretung ermöglicht. Nachstehende Ausschüsse sind tätig, z. T. seit der Gründung des DGB und der DGB-Angestelltenarbeit: *Bundes-Berufsgruppenausschuß für Kaufmännische und Verwaltungsangestellte; Bundes-Berufsgruppenausschuß für Technische Fachkräfte und Ingenieure; Bundes-Berufsgruppenausschuß für Meister; Bundes-Arbeitskreis für Angestellte in Leitungsfunktionen; Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Behördenangestellte.*

Bundes-Berufsgruppenausschuß für Kaufmännische und Verwaltungsangestellte

Rationalisierung und Automation haben besonders im kaufmännischen Verwaltungsbereich zu einschneidenden Auswirkungen und Veränderungen geführt. Der zuständige Ausschuß und die Abteilung Angestellte haben die Entwicklung früh genug erkannt und geeignete Maßnahmen sowohl zum sozialen Schutz der Angestellten als auch zu ihrer beruflichen Qualifizierung in die Wege geleitet. U. a. wurde auf Beschluß dieses Berufsgruppenausschusses Anfang der 60er Jahre die Bundesfachschule für maschinelle Datenverarbeitung errichtet.

Das Berufsbild „Datenverarbeitungskaufmann“ ist maßgeblich auf die Initiative der DGB-Vertreter aus diesem Ausschuß zurückzuführen.

In vier Schriften „Automation und Angestellte“ und in einem öffentlichkeitswirksamen Kongreß in Bonn zum gleichen Thema wurden Mitgliedschaft, Öffentlichkeit und Politiker auf Risiken und Chancen der Automation und die Zielsetzung und Vorschläge der Gewerkschaften aufmerksam gemacht.

a) Arbeitsschutz im Büro

Großes Gewicht legte die Berufsgruppe auf die Anerkennung und den Ausbau des Arbeitsschutzes im Büro. Es schien bis vor wenigen Jahren so, als ob dem Schutz im Betrieb, an der Maschine und am Fließband Beachtung beigemessen, der Bürobereich jedoch noch weitgehend mit „Büroschlaf“ und „Federfuchsen“ identifiziert würde. Erst allmählich und auf Grund von Aufklärung durch die Gewerkschaftsvertreter setzte sich die Erkenntnis durch, daß es immer stärker auch im Bereich der Bürotätigkeiten durch einseitige Belastung durch psychisch-physische und vor allem auch nervliche Überbeanspruchung, durch erschwerende klimatische Bedingungen und nicht zuletzt durch Mängel und Unterlassungen in der Menschenführung zu berufsbedingten Erkrankungen kommt. „Humanisierung“ — dieses vielzitierte Schlagwort unserer Zeit, darf nach Ansicht des Berufsgruppenausschusses für den kaufmännischen und Verwaltungsbereich nicht vor den Büroetagen haltmachen.

b) Personalplanung

Eine neue Aufgabe ist dieser Berufsgruppe u. a. durch das neue Betriebsverfassungsgesetz zugefallen. Mit den Paragraphen 92 ff. wird die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Personalplanung verankert. Es sind in der Regel Angestellte, auf -welche neue Pflichten und Kenntnisse auf diesem Gebiet, das bisher in der Praxis überwiegend von der wirtschaftlichen Seite aus gesehen wurde, zukommen; und es ist die Pflicht der Gewerkschaften, dafür zu sorgen, daß soziale und humanitäre Gesichtspunkte beachtet werden und nach Möglichkeit Vorrang erhalten.

Technische Angestellte und Ingenieure

Gerade zum Problembereich „Humanisierung der Arbeitswelt“ haben besonders die technischen Fachkräfte eine bedeutende Aufgabe aus ihrer Doppelfunktion zu erfüllen: Sie gestalten Arbeitsgeräte, konstruieren Maschinen und Maschinenanlagen und entwickeln Verfahren; dann wenden sie sie an und beteiligen sich am organisatorischen Einsatz und Ablauf. Wer eine humane Arbeitswelt mitgestalten soll, muß entsprechende Grundlagen und Kenntnisse in seiner Ausbildung auf den Weg in die Berufspraxis mitbekommen.

Der Ausschuß hat hierfür Forderungen für die Errichtung umfassender Lehrstühle für Arbeitswissenschaften an Hochschulen und den Einbezug von Grundkenntnissen in die Lehrpläne für das Studium der Technikwissenschaften gestellt. Entsprechendes Grundlagenwissen wird auch für die Techniker- und Meisterausbildung gefordert.

a) Arbeitnehmererfinderrecht

Der Bundes-Berufsgruppenausschuß für Techniker und Ingenieure hat darüber hinaus Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitnehmererfinderrechts erarbeitet.

b) Weiterbildung

Er gibt ferner ständig — nicht zuletzt auch durch Mitarbeit seiner Vertreter in Verbänden und Institutionen — Impulse für die Techniker- und Ingenieurausbildung und -Weiterbildung.

c) Niederlassungs- und Dienstleistungsrecht in der EWG

Er entwickelte schließlich Forderungen zur gleichwertigen Behandlung der Techniker, Ingenieure und Architekten im Rahmen des Niederlassungs- und Dienstleistungsrechts in der Europäischen Gemeinschaft.

Meister

Die Meister sind von den Angestellten diejenigen, die am besten gewerkschaftlich organisiert und am stärksten engagiert sind. Nicht von ungefähr gibt es seit der Gründung des DGB und seiner Angestelltenarbeit heute noch in zahlreichen DGB-Kreisen aktive Meistergruppen, aus denen immer wieder Impulse für die Arbeit des Bundes-Berufsgruppenausschusses kommen.

a) Funktionswandel

Technischer Fortschritt und Automation haben auch die Funktion und die Stellung des Meisters erheblich beeinflußt. Der Meister, der einst eine Schlüsselposition von großer Bedeutung innehatte, verlor durch die neuen Techniken und Verfahrensweisen und durch neue Organisationsformen zahlreiche seiner bisher typischen Aufgaben.

Während er früher für Planung, Gestaltung, für Steuerung und Kontrolle der Produktion weitgehend mit zuständig und verantwortlich war, sind ihm heute im allgemeinen Arbeitseinteilung, Arbeitszuteilung und Überwachung des Produktionsablaufs geblieben. Dieser scheinbare Entzug von Aufgaben bedeutet aber keineswegs eine Entlastung, im Gegenteil: Der Meister muß sich mit zahlreichen neuen Techniken und Verfahrensweisen vertraut machen. Auch ist ihm die Verpflichtung zur Autorität voll geblieben, und diese auszuüben ist schwieriger geworden, da viele erkennbare und traditionelle Vorgesetzten-Merkmale weggefallen sind.

b) Meisterausbildung

Für die gewerkschaftliche Berufsgruppenvertretung der Meister waren mit diesem Funktionswandel erhebliche Ausbildungs- und Weiterbildungsprobleme verbunden. Es galt, die neuartigen Anforderungen in neue Lehrinhalte umzumünzen.

c) Rechtsschutz-/Haftpflichtversicherung

Ein besonderes Problem, das zahlreichen Meistern in den letzten Jahren unangenehme Überraschungen brachte, ist auf das Unfallverhütungs-Neuregelungsgesetz von 1963 zurückzuführen. Nach diesem Gesetz kann der Arbeitgeber seine Pflichten auf andere Personen übertragen, und zwar sowohl im Hinblick auf die Überwachung von Arbeitskräften als auch bezüglich der Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften. Auf diese Weise kann ein Meister nach einem Unfall u. U. regreßpflichtig gemacht werden und — bei Personenschäden — sogar mit strafrechtlicher Verfolgung konfrontiert werden. Einige Betriebe haben deshalb von sich aus für ihre Meister eine entsprechende Haftpflichtversicherung abgeschlossen, aber bei weitem nicht alle. Aus diesem Grunde setzte sich der Bundes-Berufsgruppenausschuß dafür ein, daß inzwischen die meisten der DGB-Gewerkschaften ihre Satzung im Hinblick auf Rechtsschutzgewährung für die Meister in solchen Fällen erweitert haben. Darüber hinaus haben bereits Gespräche und Verhandlungen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung stattgefunden, um auch über die Gesetzgebung soziale Härten und Schäden von Arbeitnehmern, die, wie die Meister, bestimmte Aufsichts- und Überwachungspflichten übertragen bekommen, abzuwenden.

Einheitliches Personalrecht — Behördenangestellte

Wie in viele Diskussionen um gesellschaftliche Fortschritte hat sich die Abteilung Angestellte auch in die Diskussion um die Reform des öffentlichen Dienstes eingeschaltet. Viel zu gering wird der Anteil an Qualität und Quantität der Angestellten im öffentlichen Dienst gemessen.

Durch die derzeitige Dreiteilung in Angestellte, Arbeiter und Beamte werden Konflikte erzeugt; die überholte Struktur ist nicht in der Lage, den wachsenden Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Darum bedarf es der Reform. Diese Reform muß dahin führen, daß es zu einer optimalen Synthese zwischen dem ständig wachsenden Anspruch der Allgemeinheit nach mehr und besseren Dienstleistungen und den berechtigten Ansprüchen nach besseren beruflichen und sozialen Regelungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst kommt.

Die Erkenntnis, daß nur ein einheitliches Personalrecht für den öffentlichen Dienst die berechtigten sozialen Interessen der Beschäftigten zu lösen in der Lage und im Interesse der Funktionstüchtigkeit des öffentlichen Dienstes zwingend erforderlich ist, nimmt zwar zu, ist aber noch längst nicht Allgemeingut aller Angehörigen des öffentlichen Dienstes, geschweige denn weiter Kreise unserer Mitbürger. Realisierbare Vor-

schlage sind genug gemacht worden. Es ist an der Zeit, daß auch die Politiker aller Parteien endlich erkennen, daß der öffentliche Dienst reformbedürftig ist, wobei allerdings davor gewarnt werden muß, eine Reform einzuleiten, die nicht die Zustimmung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst findet. Viele Reformen kosten bekanntlich Geld. Deshalb sind zur Zeit viele Reformen bei der angespannten Finanzlage angesichts der internationalen Währungs- und der kritischen handelspolitischen Situation nur sehr schwer zu verwirklichen. Die Weichenstellung für ein einheitliches Personalrecht im öffentlichen Dienst, das der freiheitlichen und sozialstaatlichen Grundlage der Bundesrepublik entspricht, würde die öffentlichen Arbeitgeber und die maßgebenden politischen Instanzen nicht mehr kosten als den guten Willen.

Schlußbemerkung

Neben all diesen institutionellen Voraussetzungen gibt es viele weitere Möglichkeiten, die sicherstellen, daß die Wünsche der Angestellten vorgetragen werden können und in die Zielsetzung der Angestelltenpolitik einfließen. Viele Angestellte — Mitglieder und auch Nichtorganisierte — schreiben an die Abteilung Angestellte oder melden sich fernmündlich. Oftmals kommt ein persönliches Gespräch zur Beratung und Information zustande.

Die häufig von bestimmten Kreisen aufgestellte Behauptung, daß der DGB als große Einheitsorganisation nivelliere und die Interessen der Angestellten vernachlässige, ja ignoriere, trifft nicht zu. Alle Angestellten sollen wissen — daß der oberste Grundsatz im DGB „Solidarität“ heißt, und Solidarität bedeutet bei weitem nicht Nivellierung, sondern vielmehr Verständnis der einen Arbeitnehmergruppe für die andere. Und das bedeutet weiterhin, daß jede Gruppe, auch die kleinste in dieser Gemeinschaft, mit Verständnis und Unterstützung der anderen rechnen kann.

*Annedore Bell, Bundes-
Angestelltensekretär des DGB*

Angestellte mit leitenden Funktionen im DGB

Noch bevor die Öffentlichkeit — vor allem im Zusammenhang mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Diskussion um die Ausweitung der Mitbestimmung auf Unternehmensebene — die „leitenden Angestellten“ als Problem erkannte, diskutierten bereits gewerkschaftlich organisierte Angestellte, auch solche in Leitungsfunktionen und Angestelltensekretäre des DGB und seiner Gewerkschaften, das zunehmend erkennbare Unbehagen dieser Angestelltengruppe mit ihrer beruflichen und sozialen Situation.

Der Bundes-Angestelltenausschuß (BAA) des DGB hatte sich daher bereits seit Jahren mit den beruflichen Problemen der Angestellten, die als Führungskräfte in wichtigen Funktionen der Leitung, des Stabes, der Forschung, Entwicklung und der Lehre tätig sind, befaßt. Der DGB verstand dabei den Begriff „Leitender Angestellter“ nicht als Hierarchiebegriff, sondern „als Funktionskennzeichen“.

Im Sommer 1970 gab die Abteilung Angestellte im E-Ahmen ihrer „Nachrichten für Angestellte“ eine erste umfassende Dokumentation zum Problembereich der „Leitenden Angestellten“ heraus. Am 29./30. Oktober 1970 verabschiedete der BAA nach intensiven Diskussionen die Grundsatzstellungnahme „Leitende Angestellte im DGB“.

Ausgehend von einer Analyse über Rolle und Standort der leitenden Angestellten in Betrieb und Gesellschaft sowie ihrer beruflichen und sozialen Lage befaßt sich das Programm mit den Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Betreuung dieser Angestellten.

Um eine ständige Beratung der Abteilung Angestellte und des BAA über die Probleme und deren Lösungsmöglichkeiten dieser Angestelltengruppen zu sichern, beschloß der BAA im Januar 1971, einen Bundes-Arbeitskreis „Leitende Angestellte“ bei der Abteilung Angestellte des DGB-Bundesvorstandes einzusetzen. Als Konsequenz aus dem BAG-Beschluß zu § 5 Abs. 3 BetrVG vom 5. März 1974 hat — auf Empfehlung des Bundes-Arbeitskreises und des BAA — der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB mit Beschluß vom 10. Juni 1974 das Referat „Leitende Angestellte“ der Abteilung Angestellte in Referat „Angestellte in Leitungsfunktionen“ sowie den Bundes-Arbeitskreis in Bundes-Arbeitskreis „Angestellte in Leitungsfunktionen“ umbenannt.

Bisher bestehen — teilweise bereits seit mehreren Jahren — bei den Angestellten-Abteilungen der DGB-Landesbezirke Berlin, Hessen und Nordmark Arbeitskreise, die mit großem Erfolg und teilweise unter großer öffentlicher Beachtung Probleme der Angestellten in Leitungsfunktionen diskutieren und vertreten. Die Arbeitskreise haben sich u. a. z. B. mit folgenden Themenbereichen und Problemstellungen auseinandergesetzt: Stellung der „Leitenden Angestellten“ in Betrieb, Unternehmen und Gesellschaft; die Bedeutung der Novellierung des BetrVG von 1952 für die Angestellten in Leitungsfunktionen; Betriebsrat und gewerkschaftliche Interessenvertretung; die Bedeutung des Mitbestimmungsgesetzesentwurfes; leitende Angestellte im Spiegel empirischer Untersuchungen; Wer ist leitender Angestellter?; leitende Angestellte: Arbeitnehmer oder „Dritte Kraft“; Probleme des Arbeitsvertrages; Wettbewerbsverbot und Haftungsrecht; Führungsaufgaben, Management-Methoden und Mitbestimmung; Personalplanung, Stellenausschreibung und Leistungsbeurteilung.

Die Arbeitskreise haben die Aufgabe, auf eine gewerkschaftliche Organisation der Angestellten in Leitungsfunktionen hinzuwirken, Probleme und Forderungen dieser Angestelltengruppen aufzugreifen und entsprechende Vorschläge dem BAA bzw. dem Bundes-Arbeitskreis bzw. den Landes-Angestelltenausschüssen vorzulegen und die Gesamtdiskussion um die Angestellten in Leitungsfunktionen mit zu beeinflussen. Dabei wird davon ausgegangen, daß die Interessen und Vorstellungen auch dieser Angestelltengruppen nur innerhalb starker und durch starke Arbeitnehmerorganisationen verwirklicht werden können.

Zu den Forderungen der DGB-Arbeitskreise der Angestellten in Leitungsfunktionen gehören:

— Leistungsgerechte Bezahlung der Arbeit und die Sicherung einer angemessenen Einkommensentwicklung im Rahmen kollektiver Regelungen. Zum 8. Bundes-Angestelltentag des DGB im Oktober 1974 in Braunschweig liegen Anträge vor, die u. a. von Angestellten in Leitungsfunktionen erarbeitet wurden, die die Ausdehnung des persönlichen Geltungsbereiches der Manteltarifverträge und Tarifverträge auf alle dem Betriebsverfassungsgesetz unterliegenden Arbeitnehmern bei gleichzeitiger Ausdehnung der Tarifgruppen fordern. Bis zur Ausweitung des persönlichen Geltungsbereiches der Tarifverträge sollen andere Möglichkeiten zur Einbeziehung in die Tarifverträge genutzt werden. Hier sind sicher vor allem die Betriebsräte aufgefordert, entsprechende Forderungen nach Abstimmung mit der Organisation und nach Beratung mit Angestellten in Leitungsfunktionen gegenüber den Unternehmensleitungen zu erheben. Die Forderungen für einheitliche Lohn- und Gehaltssysteme für die Arbeitnehmer eines Unternehmens kommen diesen Zielen sehr entgegen und unterstützen

sie. Verhindert werden muß, daß über den Umweg analytischer Arbeits- und Leistungsbewertungsverfahren neue Aufspaltungstendenzen in die Angestelltenschaft getragen werden; insbesondere dürfen nicht Leitungs- und Stabsfunktionen aus derartigen Systemen ausgeklammert werden.

Die Interessen der Angestellten in Leitungsfunktionen beziehen sich im Bereich der Tarifpolitik vor allem auf folgende Komplexe: Anhebung der Gehälter unter Berücksichtigung der Preissteigerungen, Regelungen für Mehrarbeitszuschläge, Verlängerung des Jahresurlaubs und Bildungsurlaub für berufliche Fortbildung und politische Bildung, Einbeziehung in Rationalisierungsschutzabkommen und verbesserter Kündigungsschutz, Regelungen für ältere Angestellte.

— Parallel zu den tarifpolitischen Forderungen treten Hilfestellungen beim Abschluß von Einzelarbeitsverträgen durch Hinweise, juristische Beratung für Mitglieder, Erfahrungsaustausch zwischen höheren Angestellten verschiedener Unternehmen.

— Auf politischer Ebene werden gegenüber dem Gesetzgeber die Forderungen dieser Angestelltengruppen vertreten. Hier geht es vor allem um Überprüfung der Wettbewerbsverbote und des Haftungsrechts im Sinne eines besseren Schutzes der Arbeitnehmer sowie um die Verbesserung des Arbeitnehmer-Erfinderrechtes. Gleichzeitig müssen Sonderprobleme im Steuer- und Sozialrecht behandelt werden.

— Als gewerkschaftliche Leistung ist vor allem der Rechtsschutz, die Freizeit-Unfallversicherung und der Auto-Club-Europa zu nennen. Darüber hinaus bieten die Gewerkschaften und der DGB ein differenziertes System zur beruflichen Fortbildung und gesellschaftspolitischer Bildung. Am 7. September 1972 stellte das Berufsbildungswerk (BfW) des DGB GmbH die Management-Akademie (MAZ) als eine neue Bildungseinrichtung des BfW vor. Hier sollten nicht Manager ausgebildet, sondern Managementaufgaben und -techniken, insbesondere Führungsmethoden kritisch gelehrt werden. Die MAZ konnte die erforderlichen Erträge zur Finanzierung der Akademie nicht erwirtschaften und soll Ende 1974 geschlossen werden. Sie konnte sich bei der Wirtschaft nicht durchsetzen, da sie nach wie vor von den Unternehmensleitungen als „DGB-Akademie“ angesehen wurde, obwohl sie gerade nicht als DGB-Bundesschule konzipiert war. Innergewerkschaftlich litt die Akademie darunter, daß ihr für die Schulung betrieblicher Funktionäre der Gewerkschaften vielfach das entsprechende Bildungskonzept fehlte. Dieser innere Widerspruch im Konzept der Akademie dürfte letztlich ihr Scheitern wesentlich mit verursacht haben. Festzuhalten bleibt, daß die Arbeitnehmervertreter sich zunehmend kritisch mit den modernen Management-Methoden und Führungstechniken auseinandersetzen müssen. Die Ausweitung der Mitbestimmung der Betriebsräte im Bereich der Personalplanung, die berufsspezifischen Interessen der Angestellten in Leitungsfunktionen sowie Aspekte zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen und die völlig einseitige Ausnutzung dieser Techniken zugunsten einer Produktivitätssteigerung im Interesse der Kapitalgeber machen eine kritische Auseinandersetzung mit diesen Methoden und die Schaffung von arbeitsorientierten Alternativen und Gegenkonzepten notwendig.

Im Herbst 1970 beschloß der Bundes-Angestelltenausschuß des DGB, eine öffentlichkeits- und Werbeaktion für leitende Angestellte und Führungskräfte durchzuführen. Die erste Anzeigenaktion mit der Aufschrift „Aufstand am Schreibtisch“ wurde Ende 1970 in zahlreichen Zeitschriften gestartet. Dem Inserat war ein Coupon beigefügt, mit dem Interessenten beim DGB-Vorstand einen, vom Bundes-Angestelltenausschuß unter Mitwirkung von Angestellten in Leitungsfunktionen erarbeiteten, Musterarbeitsvertrag bestellen konnten. Die Anzahl der eingesandten Coupons übertraf alle Er-

Wartungen. Am 31. Juli 1971 hatten bereits über 25 000 durch Einsendung eines Coupons oder durch persönliche formlose Anforderungen den Musterarbeitsvertrag bestellt.

In der Zeit vom Dezember 1970 bis Januar 1971 ließ der DGB eine Repräsentativ-Untersuchung unter leitenden Angestellten und Führungskräften durchführen. Diese Untersuchung brachte wichtige und noch immer aktuelle Erkenntnisse über Haltungen, Selbsteinschätzungen der Angestellten in Leitungsfunktionen und über ihr Verhältnis zu Gewerkschaften, Betriebsräten und Sondervertretungen.

Während prominente Sprecher aus den Kreisen der Unternehmer in der Öffentlichkeit immer wieder behaupten, die leitenden Angestellten wollten sich gar nicht durch Betriebsräte und Gewerkschaften vertreten lassen, brachte die Untersuchung des DGB zum erstenmal zutage, daß sich ein großer Teil der Angestellten in Leitungsfunktionen durchaus als Arbeitnehmer fühlt, ein aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat für richtig hält und eine Einbeziehung in die Tariferfolge der Gewerkschaften wünscht. Andererseits stehen Angestellte in Leitungsfunktionen den Gewerkschaften häufig nach wie vor abwartend, kritisch und teilweise auch ablehnend gegenüber,

Im Gegensatz zu den separatistischen Vertretungsansprüchen der Standesorganisationen bzw. gelben Verbände wie die der ULA (Union der leitenden Angestellten) vertreten der DGB und seine Gewerkschaften eine integrierte Angestelltenpolitik, die von der gemeinsamen Interessenlage aller Arbeitnehmer ausgeht und in einer Organisation trotzdem auch eine angemessene Berücksichtigung spezifischer Probleme und Interessen einzelner Arbeitnehmergruppen garantiert. Allerdings — und hier ist die Grenze der Vertretungsmöglichkeit erreicht — werden ausdrücklich weder in der Tarifpolitik noch in der Steuerpolitik oder gar bei Ausweitung der Mitbestimmung Standesvorteile oder Sondervertretungen für Angestellte in Leitungsfunktionen angestrebt.

In Übereinstimmung mit dem Bundes-Arbeitskreis lehnte der Bundes-Angestelltenausschuß in einer ausführlichen Stellungnahme am 21. März 1974 den Mitbestimmungsgesetzentwurf der Bundesregierung als völlig unzureichend ab und begrüßte gleichzeitig die Entscheidung des Bundes-Arbeitsgerichts zur engen Abgrenzung der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG. Der BAA stellte u. a. fest:

— Wie zutreffend die gewerkschaftliche Kritik an einer Sondervertretung für leitende Angestellte und Prokuristen war, beweist auch die Entscheidung des BAG zu § 5 Abs. 3 BetrVG: Danach dürfen künftig nur solche Personen als leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG gelten, die kraft Auftrag durch die Unternehmensleitung typische unternehmerische Aufgaben wahrzunehmen haben und in einem natürlichen Interessengegensatz zu den Arbeitnehmern bzw. zu dem Betriebsrat stehen. Nach den vom BAG gesetzten Kriterien dürften künftig nur die wichtigsten Manager eines Unternehmens zu diesem Personenkreis gerechnet werden. Durch die BAG-Entscheidung steht fest, daß der Gesetzentwurf zur Ausweitung der Mitbestimmung nicht eine 10:10-, sondern eine 11:9-Sitzverteilung zwischen Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat vorsieht.

— Gleichfalls wandte sich der BAA gegen die Bestimmungen des Gesetzentwurfes, die vorsehen, daß die Entscheidung zur Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern nach einem komplizierten mehrstufigen Verfahren letztlich bei der Versammlung der Anteilseigner liegen soll.

Eine Lösung des Problems könnte darin bestehen, daß der Bezug zu § 5 Abs. 3 BetrVG völlig im Gesetzentwurf gestrichen und eine andere Auffächerung unter den „Angestelltenvertretern“ vorgenommen wird. Auf alle Fälle muß sichergestellt

werden, daß die Arbeitnehmervertreter auch vom Vertrauen der gesamten Belegschaft getragen werden.

Es kann angenommen werden, daß bei der Verabschiedung eines wirksamen Mitbestimmungsgesetzes sich gerade für Angestellte in Leitungsfunktionen positive betriebliche Rückwirkungen ergeben. Unsicherheiten und unwürdige Abhängigkeiten könnten abgebaut und bestimmte Formen des Leistungsdruckes und der „Selbstaussbeutung“ könnten gemildert oder abgeschafft werden. Die Einbeziehung in kollektive Gehaltsregelungen und Schutzabkommen gegen Rationalisierung und bei Fusionen usw. dürften erleichtert werden. Andererseits muß sich aber auch die Rolle und die Haltung vieler Angestellter in Leitungsfunktionen im Betrieb verändern. Hierbei geht es letztlich um Legitimation und Kontrolle betrieblicher Herrschaft. Mitbestimmung darf nicht nur Vorstands- und Aufsichtsratspositionen durch die Arbeitnehmer einer neuen Legitimation und zusätzlichen Kontrolle unterwerfen. In Zukunft kommt es auch darauf an, die mittleren betrieblichen Führungskräfte, die Angestellten in Leitungsfunktionen, einer Legitimation durch die Arbeitnehmer, und zwar „von unten her“ zu unterwerfen. Eine derartige Diskussion wird selbstverständlich auch angestammte Privilegien und Herrschaftsrechte berühren müssen. Derartige Veränderungen sollten nicht „verordnet“, sondern auf der Basis paritätischer Mitbestimmung im Unternehmen in einem ständigen Prozeß der Diskussion mit und unter allen Beteiligten erarbeitet und eingeführt werden.

Ob die Angestellten in Leitungsfunktionen die Gewerkschaften und den DGB als ihre Interessenvertretung anerkennen, hängt nicht zuletzt von der Angestelltenpolitik der Gewerkschaften und des DGB ab — die Sozialwahlen haben einige warnende Zeichen gesetzt — und wie der Gesetzgeber die Unternehmensmitbestimmung ausgestaltet. Eine Einführung von Sonderrechten oder gar Sondervertretungen muß zwangsläufig Spaltungs- und Absonderungstendenzen von Arbeitnehmergruppen fördern und für lange Zeit ihrer Integration hemmend entgegenstehen.

Caspar von Stosch,

Abt. Angestellte beim DGB-Bundesvorstand

Probleme der Angestellten im Dienstleistungsbereich*)

Alle industriell hochentwickelten Länder haben gemeinsam, daß mit fortschreitender Automation auf dem Produktionssektor immer mehr Arbeitskräfte freigesetzt werden, die z. Z. noch von den sich im Wachstum befindlichen Dienstleistungsbereichen aufgesogen werden.

Für die Arbeitnehmer im privaten Dienstleistungsbereich ist die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen zuständig. Das Organisationsgebiet erstreckt sich über alle Sparten des Handels, der Banken und Versicherungen. Sie ist weiter zuständig für den übrigen Dienstleistungsbereich, darunter fallen die Arbeitnehmer z. B. der Wohnungswirtschaft, des Reisebürogewerbes, der Nachrichtendienste, des Verlags- und Verleihwesens, die Fach- und Wirtschaftsorganisationen u. ä. Gewerbezweige.

Die übergroße Anzahl von Klein- und Kleinstbetrieben erschwert die gewerkschaftliche Organisationsarbeit. Hinzu kommt, daß die überwiegende Anzahl der Beschäftigten Frauen sind. Dementsprechend ist der Anteil der Frauen in der Gewerkschaft HBV sehr hoch und beträgt 49 Prozent der Mitglieder. Nicht ganz so hoch ist der Anteil der Frauen in den Betriebsräten, er beträgt aber immerhin ca. 40 Prozent.

*) Anm. d. Red.: Da die Probleme der Angestellten im Dienstleistungsbereich besonders gravierend sind und sie symptomatisch für die Betrachtung von Angestelltensituationen generell sein dürften, wird in den folgenden drei Beiträgen beispielhaft nur über die Angestellten im Bereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen berichtet.

Einzelhandel

Im privaten Dienstleistungsbereich nimmt der Handel eine bedeutende Stellung ein. Der Einzelhandel ist dafür das nach außen hin sichtbare Zeichen. Nur einige wenige Zahlen mögen das unterstreichen: Der Einzelhandel setzte in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1973 in etwa 360 000 Betriebsstätten Waren im Werte von 240 Mrd. Mark um und dieses mit etwa 2,3 Millionen Arbeitnehmern, einschließlich tätiger Inhaber und helfender Familienangehöriger. Der Beitrag des Einzelhandels zum Brutto-Sozialprodukt ist damit größer als der des Bergbaues.

Die Vielfältigkeit der Probleme des Einzelhandels resultiert aus den *unterschiedlichen Betriebsgrößen*, deren Bandbreite zwischen dem Betrieb mit nur einem Beschäftigten bis zu den Waren- und Kaufhäusern, die über 1 000 Arbeitnehmer beschäftigen, variiert.

Die Situation des Einzelhandels ist durch einen ständigen Kostendruck und rückläufige Zuwachsraten gekennzeichnet. Seit Jahren spricht man von der Revolution im Handel. Man bezeichnet damit den Prozeß, der sich in Form von Konzentration, Rationalisierung, Wandlung von Verteilungsformen etc. darstellt.

Die Gewerkschaft HBV hat in den letzten Jahren eine außerordentlich *aktive Tarifpolitik* im Einzelhandel betrieben. So beträgt die Steigerung seit 1958 bei den Angestelltengehältern über 230 Prozent, was aber nicht darüber hinwegtäuschen darf, daß in der Rangreihe der maßgebenden Wirtschaftszweige die Einzelhandels-Angestellten nach wie vor mit ihren Bezügen an letzter Stelle liegen. Die Gewerkschaft HBV wird deshalb auch in den nächsten Jahren eine harte und konsequente Tarifpolitik betreiben müssen, um diesen Rückstand auszugleichen.

Für das gesamte Spektrum aller Betriebsgrößen gilt nur *ein Tarifvertrag*. Allein diese Tatsache macht deutlich, daß es unmöglich ist, die in den einzelnen Verteilungsformen unterschiedlich vorhandenen Funktionen in einem solchen Tarifvertrag optimal zu beschreiben. HBV bemüht sich, diesen Zustand zu ändern, wobei es uns als die beste Lösung erscheint, im Wege des Abschlusses von Haustarifverträgen oder aber von Branchentarifverträgen diesen Erfordernissen Rechnung zu tragen.

Aber auch die unterschiedliche *Struktur der Einzelhandelsbetriebe* — vom kleinen „Tante-Emma-Laden“, dem Waren- und Kaufhaus, bis zum Großversand-Unternehmen — stellt die Gewerkschaft vor besondere Probleme und Aufgaben. Ständig kommen neue Tätigkeiten auf, die in den Tarifverträgen erfaßt werden müssen. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß für die leistungsfähigen Großunternehmen Tarife, die diesen Unternehmen angepaßt sind, gefordert werden müssen. Es ist einfach ein Unterschied zwischen der Arbeit in einem Einzelhandelsbetrieb sozusagen mit Familienanschluß und der in einem hochmodernen Warenhaus oder gar einem Großversand-Unternehmen, das seine Arbeit nach industriellen Gesetzen organisiert. Alles dieses in einem einheitlichen Tarifvertrag unterzubringen, erscheint nahezu unmöglich.

Die Arbeit in einem Warenhaus, die nach wissenschaftlich ausgeklügelten Personalbemessungssystemen erfolgt, kann keineswegs mit der Tätigkeit in einem kleinen oder mittleren Betrieb verglichen werden, abgesehen davon, daß die modernen Verkaufsformen keine Sitzgelegenheiten zulassen und die Arbeit in schlechter Luft und bei künstlicher Beleuchtung erfolgt. Das neue Gesetz über Betriebsärzte und Sicherheitsingenieure wird hier zweifellos eine wichtige Aufgabe zu erfüllen haben. Die große Zahl von Frührentnern, besonders bei Frauen aus den Kaufhäusern, spricht für sich.

Mit über 160 000 *Auszubildenden* bildet der Einzelhandel die größte Zahl von jungen Menschen aus. Daraus resultiert eine Verantwortung, die gleichermaßen von den

Unternehmen, den Betriebsräten und ihren Gewerkschaften bewältigt werden muß. Auch hier muß die Ausbildung den ständig steigenden Anforderungen angepaßt werden.

Durch Einführung der Selbstbedienung — es gibt heute 90 000 Selbstbedienungsgeschäfte —, durch organisatorische Rationalisierung, Kooperation und zentralen Einkauf und durch technische Rationalisierung, wie z. B. Einführung der Datenverarbeitung, kommt es zu außerordentlichen Veränderungen, und es ist daher kein Wunder, daß jährlich über 10 000 Einzelhandelsgeschäfte schließen müssen. Durch die gute Zusammenarbeit mit den Betriebsräten wird durch Abschluß von Sozialplänen versucht, die Folgen für die Beschäftigten so erträglich wie nur möglich zu machen.

In den elf maßgeblichen Einzelhandelsunternehmen in der Bundesrepublik, in denen ca. 300 000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, gehören 80 Prozent der Gesamtbetriebsratsmitglieder der Gewerkschaft HBV an.

Arbeitszeitverkürzung und Einführung der Fünftagewoche in anderen Wirtschaftszweigen lassen die Arbeit im Einzelhandel neben der schlechten Bezahlung nicht mehr attraktiv erscheinen. Dazu kommt die ständige Diskussion um die *Veränderung des Ladenschlusses* — und wer möchte schon unter solchen Umständen eine Anwesenheitszeit im Geschäft hinnehmen, die bis in die späten Abendstunden dauern soll. Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen hat deshalb die Erhaltung des sozialen Besitzstandes der Arbeitszeitlage für die im Einzelhandel Beschäftigten zu einer ihrer Hauptaufgaben gemacht. Immer wieder gilt es, in Diskussionen, im Fernsehen, Rundfunk, in Protestveranstaltungen und sonstigen Auseinandersetzungen deutlich zu machen, daß das bestehende Ladenschlußgesetz — auch in der heutigen Zeit — den bestmöglichen und vertretbaren Kompromiß unter den rivalisierenden Meinungen darstellt.

Die betriebliche Sozialpolitik der Betriebsräte des Einzelhandels in Zusammenarbeit mit ihrer Gewerkschaft HBV hat zweifellos viele positive Erfolge in Ergänzung der Tarifverträge zu verzeichnen, aber letztlich fehlt auch hier in vielen Dingen und bei vielen Anliegen das Durchsetzungsvermögen — nicht zuletzt wegen der noch nicht ausreichenden Unterstützung der betroffenen Arbeitnehmer selbst —, obwohl es gelungen ist, den *Organisationsgrad* der in Waren- und Kaufhäusern Beschäftigten auf durchschnittlich 20 bis 40 Prozent zu erhöhen. Eine fortschrittliche Tarif- und Sozialpolitik ist auf dieser Basis nicht einfach durchzusetzen, und es bedarf erheblicher Anstrengungen, um den Organisationsgrad so weit zu verbessern, daß auch letztlich Kampfmaßnahmen zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Ziele eingesetzt werden können. Die Mitgliederentwicklung der letzten Jahre im Einzelhandel, die sich auch in diesem Jahr fortsetzt, läßt hoffen, daß dieses Ziel in nicht mehr allzu weiter Ferne liegt.

Innerhalb des Einzelhandels hat die *gemeinwirtschaftlich orientierte co op-Gruppe* und mit ihr die dort beschäftigten 60 000 Arbeitnehmer besondere Probleme. Der wirtschaftliche Zwang, die einstmals mehr als 300 Konsumgenossenschaften unterschiedlichster Größenordnung zu wirtschaftlich stabilen Unternehmungen zusammenzufassen, stellen Unternehmensleitungen und Betriebsräte vor schwierige Aufgaben.

Großhandel

Nach außen hin weniger präsent als der Einzelhandel, aber für die Waren-Distribution nicht weniger wichtig ist der Großhandel. Über 100 000 Betriebe im Groß- und Außenhandel der BRD, vom kleinsten Betrieb bis zum größten Unternehmen von einigen tausend Beschäftigten, bringen in der Hauptsache *tarifpolitische Probleme*. Die in den Ländern abgeschlossenen Lohn-, Gehalts- und Manteltarifverträge gelten für alle Bereiche des Großhandels. Der Lebensmittelgroßhandel, der pharmazeutische Groß-

handel, der Eisen- und Stahlgroßhandel und noch eine weitere größere Zahl von Branchen sind eingebettet in die Struktur dieser Verträge.

Die Bemühungen einiger Gesamtbetriebsräte, das Organisationsverhältnis in den Betrieben dieser Unternehmen zu verbessern, hatten zur Folge, daß dort *Unternehmensstarifverträge* abgeschlossen werden konnten. Hier liegen die Tarifgehälter bzw. -löhne in der Nähe des Effektiventgeltes. Diese betriebsnahen Tarifverträge bedeuten eine erhebliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesen Unternehmen. Daraus resultiert ein besseres Organisationsverhältnis. Die betriebsnahe Tarifpolitik muß auch in den übrigen Großhandelsunternehmen, in denen Gesamtbetriebsräte gebildet sind, durchgesetzt werden. Vom Unternehmen gezahlte Mehrleistungen, die über den Tarifvertrag hinausgehen, animieren nicht gerade die Beschäftigten, sich einer Organisation anzuschließen. Dieser Tatbestand hat für unsere Tarifpolitik eine gewisse Bremswirkung, die von den Arbeitgebern kräftig unterstützt wird. Seit Jahren versuchen wir, speziell im Eisen- und Stahlgroßhandel, wo enorme übertarifliche Leistungen gewährt werden, Branchentarifverträge abzuschließen, die zur Tarifwahrheit führen. Die Arbeitnehmer, auch in diesem Bereich, erkennen immer deutlicher, daß ein besseres Organisationsverhältnis hierfür die Voraussetzung ist. Das beweist die positive Mitgliederentwicklung.

Der Abschluß von Haustarifverträgen durch die Gewerkschaft HBV wird von den organisierten Arbeitnehmern nicht als Entsolidarisierung betrachtet. Im Gegenteil wird die Meinung vertreten, daß durch den Abschluß möglichst vieler Haustarifverträge auch die Regionalverträge besser werden können.

Ein Hemmnis für eine fortschrittliche Tarifpolitik ist die *Aufsplitterung der Arbeitgeberverbände*, die sich z. B. deutlich in Nordrhein-Westfalen zeigt. Hier allein gibt es 13 Großhandelsvereinigungen. Ein weiteres Problem ist die Schwierigkeit, Betriebsräte in den überwiegend kleinen Betrieben zu bilden. Dort, wo Betriebsräte gewählt wurden — zumeist gegen den Willen der Inhaber — wird ihnen ihre Arbeit nicht gerade leicht gemacht. Sehr häufig ist gerade hier erst einmal der „Herr-im-Hause-Standpunkt“ zu überwinden. Ohne die intensive Unterstützung der Gewerkschaft HBV ist dies nicht möglich.

*Fritz Baumann,
Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstands
der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen*

Berichte aus den Bereichen Wohnungswirtschaft und Touristik

In einem gewaltigen Aufbauwerk wurden von 1949—1972 12,8 Millionen Wohnungen fertiggestellt. Die Wohnungswirtschaft ist an der Projektierung, der Finanzierungsplanung und dem Bau großer Objekte an dieser Leistung maßgeblich beteiligt. Der Boom auf dem Wohnungsbausektor brachte eine gewaltige Vergrößerung des personellen Bestandes der *Wohnungswirtschaft* mit sich.

Heute sind mehr als 35 000 Menschen in diesem Wirtschaftszweig beschäftigt. Die Finanzierungsschwierigkeiten der Wohnungsunternehmen und die Rezession auf dem Bausektor, die vor einigen Jahren eingesetzt hat und die sich spürbar verstärkt, bringt für die Beschäftigten große Probleme mit sich.

Darüber sprachen wir mit dem Kollegen P., der Betriebsratsvorsitzender eines großen Unternehmens der Wohnungswirtschaft in einer rheinisch-westfälischen Industriestadt ist. Kollege P. sagte uns:

„Ich bin nun seit 1948 Betriebsratsmitglied und die längste Zeit davon auch Betriebsratsvorsitzender in unserem Unternehmen. Als Mitglied der Tarifkommission habe ich von Anfang an mitgewirkt und war beim Abschluß der ersten Tarifverträge mitbeteiligt, und ich glaube sagen zu können, daß wir diese Probleme doch recht zufriedenstellend gelöst haben.

Unsere größte Sorge sind heute unsere technischen Abteilungen; die zirka Vs unseres Gesamtpersonalbestandes ausmachen. Durch den Wegfall der großen Wohnungsbauprogramme ist eine erhebliche Auftragslücke entstanden, und es wird immer schwieriger, diese Abteilungen auszulasten. Wir versuchen jetzt, unsere technischen Abteilungen mit der Modernisierung des Alt-Wohnungsbestandes zu beschäftigen, aber auch dies wird im Höchstfall zwei Jahre lang möglich sein.

Wir sehen es deshalb jetzt als unsere vordringlichste Aufgabe an, einen betrieblichen Sozialplan zu erstellen und den voraussichtlich betroffenen Personenkreis auf erforderliche Umschulungsmaßnahmen aufmerksam zu machen bzw. jetzt schon mit Umschulungsmaßnahmen zu beginnen. Wir hoffen, daß wir mit diesen langfristigen geplanten Maßnahmen die schlimmsten Auswirkungen einer kommenden Personalreduzierung vermeiden können.“

Ganz andere Sorgen haben die Angestellten im *Reisebürogewerbe*, einer Branche, die mittelbar von den Erfolgen der Gewerkschaften profitiert. Der Kollege Seh., 35 Jahre alt und Gesamtbetriebsratsvorsitzender eines Reisebürounternehmens, meinte dazu:

„Daß unser Gewerbe floriert, ist darauf zurückzuführen, daß die Gewerkschaften neben mehr Urlaub auch in weiten Bereichen ein zusätzliches Urlaubsgeld erkämpft haben. Urlaubsansprüche zwischen vier und sechs Wochen in Verbindung mit Urlaubsgeld ermöglichen es auch vielen Arbeitnehmern, zweimal im Jahr Urlaub zu machen. Das ist der eigentliche Grund für die Expansion im Reisebürogewerbe.

Die Unternehmen verdienen auch recht ordentlich, sonst wären nicht Banken und Kaufhäuser in die Branche eingestiegen. Das gute Verdienen hört aber dort auf, wo es um die Beschäftigten geht.

Nicht nur wir, auch die Arbeitgeber wissen, daß z. B. eine angelernte Verkaufskraft über ein Gehaltsangebot von 868 DM monatlich — wie es im Tarifvertrag steht — nur müde lächeln würde. Es ist sicher auch kein Trost für die Betroffenen, wenn ihnen eröffnet wird, daß sie nach acht Gruppenjahren 1 308 DM erwarten können. Daß der Branchentarifvertrag nicht besser ist, liegt sicher daran, daß der Großteil der Angestellten noch abseits steht.

Nachdem die Arbeitnehmer in unserem Unternehmen unsere tatsächliche Situation erkannt haben, ist es gelungen, zirka 90 Prozent der Beschäftigten für die Gewerkschaft HBV zu gewinnen. Seit dieser Zeit wird bei uns der unzulängliche Branchentarifvertrag — mit Hilfe der Gewerkschaft HBV — durch Zusatzregelungen erheblich verbessert. Wir alle wissen, daß dies nur deswegen möglich ist, weil unser Verhalten und Auftreten dem Unternehmen gegenüber solidarisch ist.“

Eine Kollegin drückte dies bei einem Gespräch, in dem der Branchentarifvertrag einer kritischen Betrachtung unterzogen wurde, so aus: „Wieso erwartet man eigentlich zu ernten, wo man nicht gesät hat?“

Wie richtig diese Bemerkung ist zeigt sich daran, daß in manchen Branchen, in denen es nur sehr schwer möglich ist, die Angestellten gewerkschaftlich zu organisieren, keinerlei tarifliche Regelungen bestehen. Dies trifft z. B. für Rechtsanwalts- und Notariatsangestellte oder für Angestellte bei Wirtschafts- und Steuerberatungsunternehmen zu.

Noch vor kurzer Zeit gehörten dazu auch die Angestellten des Buchhandels. Hier hat sich jedoch ein Teil der Angestellten nicht damit abgefunden und begonnen, gewerkschaftliche Aktivitäten zu entfalten.

Nach wenigen Jahren ist es gelungen, in fast allen Ländern eigenständige Tarifverträge für den *Buchhandel* abzuschließen. Auch dort mußte zuerst gesät werden.

Die Tatsache, daß HBV zu den Gewerkschaften mit positiver Mitgliederentwicklung gehört, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Organisationsgrad insgesamt noch lange nicht zufriedenstellend ist.

*Kurt Humpert,
Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstands
der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen*

Aufbau, Schwierigkeiten, Erfolge und Pläne der HBV-Betriebsgruppe in der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Die Bausparkasse Schwäbisch Hall AG (BSH), die zum genossenschaftlichen Verbund gehört, ist die zweitgrößte Bausparkasse der Bundesrepublik. Einschließlich Teilzeitbeschäftigter sind in der Hauptverwaltung und in den 12 angeschlossenen Landesstellen etwa 3 500 Mitarbeiter tätig. Schwäbisch Hall liegt an der Nordostgrenze des Landes Baden-Württemberg und besitzt einen großen Freizeitwert. Allerdings besteht in der Infrastruktur ein größerer Nachholbedarf. Die Bausparkasse ist der größte Betrieb in der 33 000 Einwohner zählenden Stadt. Das bringt besondere Probleme mit sich.

HBV faßte in der Bausparkasse im Jahre 1969 Fuß. Mit neun Mitgliedern wurde der Grundstein gelegt. Heute zählt die Betriebsgruppe über 900 Mitglieder, wozu noch etwa 250 organisierte Kolleginnen und Kollegen in den 12 Landesstellen kommen. Damit gehören jetzt über 1 150 der insgesamt 3 500 Beschäftigten der BSH der Gewerkschaft HBV an. In beispielhafter Form haben sich hier konsequent betriebene Gewerkschaftsarbeit und gewerkschaftliche Betriebsgruppenpolitik ausgezahlt.

Konsequente betriebliche Gewerkschaftsarbeit führte zum Erfolg — Vertrauensleute- und Betriebsratsarbeit gehören zusammen

Die enge Verbindung zur Gewerkschaft HBV drückt sich auch darin aus, daß zwei Mitglieder ehrenamtliche Führungspositionen wahrnehmen. So gehört das Gesamtbetriebsratsmitglied *Ingelore Haase-Schnell* dem Hauptfachabteilungsvorstand Banken und der stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende *Joachim Baumann* der Tarifkommission Banken an.

Da wir in Schwäbisch Hall keine eigene Geschäftsstelle besitzen, erfolgte bis vor zwei Jahren die Mitgliederbetreuung aus dem Sekretärsbereich für Nordwürttemberg in Stuttgart und durch den ehrenamtlichen Ortsverwaltungsvorstand Schwäbisch Hall. Schon bald zeigte sich, daß für eine Intensivierung der Organisationsarbeit mit allen sich daraus ergebenden Folgerungen ein größeres Gremium aktiver Mitarbeiter benötigt wird. Daraus entwickelte sich die Idee, einen schlagkräftigen und funktionierenden Vertrauensleutkreis zu bilden.

Ende 1971 wurde dann von einer Mitgliederversammlung ein Vertrauensleutegremium aus 40 Mitgliedern gewählt. Gleichzeitig verabschiedete die Versammlung eine Geschäftsordnung, in der sie die Aufgaben, Rechte und Pflichten des Vertrauensleutegremiums regelte. Im Herbst 1973 erfolgte die Neuwahl der Vertrauensleute. Gleichzeitig wurde die Geschäftsordnung in jenen Punkten, in denen sie sich in der Praxis als überholungsbedürftig gezeigt hatte, geändert. Dabei wurde auch der Versuch unternommen, Betriebsräte und Vertrauensleute, die in den 12 Landesstellen beschäftigt sind, soweit wie möglich organisatorisch in die gemeinsame Aufgabenstellung miteinzubeziehen.

Die konsequent betriebene Tarifpolitik der Hauptfachabteilung Banken stellte eine große Unterstützung für die gute Mitgliederentwicklung dar. Auch sonstige innerbetriebliche Erfolge blieben nicht aus. So konnte HBV bei den letzten Betriebsratswahlen in der Hauptverwaltung fünf Mandate erringen. Von 12 in den Landesstellen tätigen Betriebsräten sind inzwischen zehn in HBV organisiert. Darüber hinaus entfielen bei den Jugendvertreterwahlen 1971 und 1973 sämtliche Mandate auf Mitglieder unserer Gewerkschaft. Die Kollegen Baumann und Köpf sind mit einem ansehnlichen Vertrauensvotum von den Beschäftigten als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat gewählt worden.

Mehr Kontrolle und Information

Innerhalb des Vertrauensleutekorpers gibt es verschiedene Arbeitsgruppen. So wird die Mitgliederwerbung durch einen besonderen Ausschuß forciert, der dafür eigene Impulse entwickelt. Ein spezifischer Presseausschuß verfaßt regelmäßig Artikel für eine hausinterne HBV-Zeitung sowie für die örtliche Zeitung. Einzelne Vertrauensleute sind für ganz bestimmte Aufgaben innerhalb der Mitgliederbetreuung zuständig. Eines unserer Fernziele ist die regelmäßige Schulung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter in gewerkschaftsbezogenen Fragen. Zusammenkünfte finden in der Regel mindestens einmal monatlich statt, bei besonderen Aktionen auch außerhalb dieses Turnus. Eines der nach wie vor existierenden Ärgernisse ist die Auseinandersetzung mit der gewerkschaftlichen Konkurrenz. Um in dieser Frage — vor allem was die Zusammenarbeit im Betriebsrat betrifft — im Interesse aller Beschäftigten weiterzukommen, hat unsere Betriebsgruppe der DAG-Betriebsgruppe ein Fairneß-Abkommen vorgeschlagen.

Eine der Hauptaufgaben des Vertrauensleutekreises ist es, unsere Mandatsträger im HBV-Ortsvorstand und in den weiterführenden gewerkschaftlichen Gremien, in der Tarifkommission, im Betriebsrat und im Aufsichtsrat zu kontrollieren. Deshalb ist es bei jeder Zusammenkunft obligatorisch, daß einzelne Mandatsträger über ihre Arbeit einen Rechenschaftsbericht abgeben. Die Versammlung vermittelt oftmals notwendige Impulse, übt Kritik und entwickelt so im Interesse aller Arbeitnehmer die gewerkschaftliche Arbeit weiter. Dazu gehört auch die Auswertung von Betriebsversammlungen und betrieblichen Abläufen.

Für die Verteilung von gewerkschaftlichen Informationen im Hause besteht ein eigener Verteilerschlüssel. Daneben erarbeiten die Vertrauensleute Empfehlungen für die Tarifpolitik. In unregelmäßigen Zeitabschnitten führen sie auch Veranstaltungen geselliger Art durch. Diese dienen der Integration von neuen Mitgliedern und bereichern die ansonsten nicht gerade attraktive „Kultur- und Vergnügungswelt“ von Schwäbisch Hall.

Eine wichtige Aufgabe, die oft zu erheblichen innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen führt, ist die von den Vertrauensleuten vorzunehmende Nominierung von Betriebsrats- und Aufsichtsratskandidaten. Diese Aufgabe kann durch Mehrheitsbeschluß auch an eine ordentliche Mitgliederversammlung delegiert werden. Hierbei bestehen besondere Schwierigkeiten, die in den räumlich entfernten Landesstellen tätigen Mitglieder miteinzubeziehen.

Solidarität praktisch erfahren

Eine der ersten schweren Belastungsproben kam Ende April 1973 auf die Betriebsgruppe zu. Die Bausparkassen hatten in einer „Nacht-und-Nebel-Aktion“ ihre eigene Tariffähigkeit innerhalb des Sozialausschusses für die privaten Bausparkassen aufgelöst und sich dem Arbeitgeberverband für das private Bankgewerbe angeschlossen. Damit wollte man für die Bausparkassen spezifisch günstigere Tarifregelungen, die bisher bestanden, unterbinden.

Die Gewerkschaften forderten die Arbeitnehmer zu einer „Aktion des passiven Widerstandes“ auf. Das führte letztlich zu einer vorläufigen innerbetrieblichen Einigung, die die Arbeitnehmerinteressen berücksichtigt. Nicht zuletzt durch diese Aktion haben wir gelernt, welche Solidarität und Kraft von einem Vertrauensleutkörper ausgehen kann, der aus gewerkschaftlich bewußten und persönlich engagierten Mitgliedern besteht.

Auch in der Bausparkasse Schwäbisch Hall sind eine große Reihe weiterer gewerkschaftlicher Aufgaben zu lösen. Neben der Beteiligung an der Regelung allgemeiner Fragen für alle Arbeitnehmer in den Bausparkassen und im gesamten Geld- und Kreditwesen gehören dazu auch die verschiedensten Probleme, die sich ganz speziell in diesem Institut stellen. Die Beschäftigten der BSH und die HBV-Vertrauensleute haben aus ihrer Erfahrung über die Bedeutung gewerkschaftlicher Solidarität die praktische Konsequenz gezogen: Die Organisation muß noch stärker werden! Ihr Ziel ist es deshalb, die Mitgliederzahl allein in der Hauptverwaltung noch in der zweiten Jahreshälfte 1974 auf mindestens 1 000 zu steigern. Genauso soll die Gewinnung der noch Abseitsstehenden in den Landesstellen für die Gewerkschaft HBV verstärkt fortgesetzt werden, um die Arbeitnehmerrechte zu wahren.

*Joachim Baumann,
stellvertr. Gesamtbetriebsratsvorsitzender
der Bausparkasse Schwäbisch Hall AG.*

Angestellte und Mitbestimmung*)

Die Mitbestimmung bietet sich als besonders geeigneter Bezugspunkt an, wenn man die Einstellung von berufstätigen Bevölkerungsgruppen — z. B. Angestellten und Arbeitern — gegenüber ihrem Betrieb und Unternehmen, gegenüber Gewerkschaften und Arbeitgebern feststellen und vergleichen will. Denn Mitbestimmung bedeutet vor allem die Veränderung bestehender Macht- und Herrschaftsstrukturen, von Entscheidungs- und Autoritätsverhältnissen. Mitbestimmung wirkt gleichsam als Scheidewasser für Haltung und Einstellung gegenüber Beharrung auf dem gegenwärtigen Status quo oder gegenüber gesellschaftlicher Veränderung. Die empirisch-soziologischen Untersuchungen aus dem Bereich der Montanmitbestimmung und des (alten) Betriebsverfassungsgesetzes (*Bahrdt, Blume, Braun, Fuhrmann, Jaeggi, Kliemt, Wiedemann*) haben übereinstimmend gezeigt, daß sich Angestellte von Arbeitern in ihrem Verhältnis zur Mitbestimmung unterscheiden; das gilt sowohl für die Mitbestimmung allgemein als auch für die Mitbestimmungspraxis des Arbeitsalltags im besonderen.

Die Angestellten in der Mitbestimmungspraxis

Zwar sind Angestellte und Arbeiter etwa in gleichem Maße über Sinn und Aufgabe der Mitbestimmung, über ihre Organe und ihr Funktionieren informiert. Aber schon bei der Teilnahme an Belegschaftsversammlungen werden Unterschiede deutlich. Hängt die

*) Der Autor stellt hier die wesentlichen Ausgangspunkte, Fakten, Tendenzen und Ergebnisse seiner Studie über das „Verhältnis der Angestellten zur Mitbestimmung“ (Europäische Verlagsanstalt, Frankfurt (Main) 1972) dar.

Teilnahme von Arbeitern wesentlich von deren Gewerkschaftszugehörigkeit ab, so zeigt sich bei Angestellten, selbst wenn sie organisiert sind, ein weniger häufiger Besuch solcher Versammlungen. Am geringsten ist die Teilnahme bei den Bankbetrieben, wo allerdings auch am seltensten Belegschaftsversammlungen stattfanden.

Ähnliche Tendenzen zeigen sich ebenfalls bei den Betriebsratswahlen. Die Wahlbeteiligung der Arbeiter liegt höher als die der Angestellten; bei den Arbeitern steigt die Teilnahme, je mehr von ihnen gewerkschaftlich organisiert sind. Die Wahlbeteiligung der Angestellten dagegen ist nicht nur generell schwächer als die der Arbeiter, sondern wird auch nicht erkennbar durch eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft gefördert. Nun ist für jedes Belegschaftsmitglied der Betriebsrat das augenfälligste Organ im System der Mitbestimmung. Angestellte und Arbeiter erkennen auch in gleichem Maße Betriebsrat und Gewerkschaft als beste Träger einer Mitbestimmung an. Auch die Mehrheit der Angestellten gesteht dem Betriebsrat allgemeine Bedeutung zu — nicht nur für die Arbeiter, sondern auch für die Angestellten. Dennoch halten Angestellte weniger von der Arbeit des Betriebsrates als Arbeiter. Dennoch sind sie eher bereit als Arbeiter, auf Betriebsratsarbeit zu verzichten. Dennoch beurteilen sie die Tätigkeit des Betriebsrates skeptischer als Arbeiter. Dennoch suchen Angestellte den Betriebsrat weit weniger als Arbeiter auf, wenn sie Sorgen und Nöte aus dem Arbeitsleben haben und Beistand brauchen. Weil Einstellung und Verhalten der Angestellten gegenüber Mitbestimmung und Betriebsrat distanzierter, kritischer und skeptischer sind als beim Arbeiter, verwundert es auch nicht, daß ihre Bereitschaft, als Betriebsratsmitglied tätig zu werden, erhebliche Unterschiede gegenüber den Arbeitern aufweist. Dies führt dann dazu, daß die Angestellten in den Betriebsräten unterrepräsentiert bleiben. Sogar im angestelltenintensiven Bereich, wie etwa bei Banken und Versicherungen, nutzen die Angestellten die ihnen vom Betriebsverfassungsgesetz zugestandenen Plätze nicht aus, sondern lassen sie durch Arbeitervertreter besetzen.

Die „bürokratische“ Arbeitssituation des Angestellten¹⁾

Wo liegen die Ursachen und Begründungen für die unterschiedliche Einstellung? Sie sind ein Ergebnis des gesellschaftlichen Denkens. Gesellschaftliches Denken von Gruppen und Individuen ist aber das Ergebnis ihrer sozialen Erfahrung. Nun setzt sich soziale Erfahrung vielfältig zusammen: aus traditionellen Überlieferungen, aus sozialer Herkunft, aus Milieu und Lebenslage, aus sozialen Interessen. Dennoch stammen die wesentlichen Elemente der sozialen Erfahrung — auch heute noch, trotz aller Wandlungen von Arbeit und Gesellschaft — aus dem Bereich von Arbeit und Beruf. Im gesellschaftlichen Denken kommen somit Unterschiede des Berufs, des sozialen, weitgehend durch Beruf und Tätigkeit bestimmten Ranges und der gesellschaftlichen Lage zum Ausdruck, die wiederum durch Beruf und Stellung bedingt sind.

Wenn man diese Feststellungen auf die konkrete Arbeitssituation von Angestellten und Arbeitern der Industrie überträgt, so werden die Gründe für die verschiedenen und charakteristischen Denkweisen erklärlich. Die objektiven Unterschiede in der Arbeitssituation bestehen darin, daß der Arbeiter im Betrieb Güter produziert, der Angestellte die Produktion dagegen organisiert. Beim *Arbeiter* bestimmt in der Regel eine technische Anlage, ihr Rhythmus, ihre Kapazität, Tätigkeit und Leistung. Wegen der Schematisierung technischer Abläufe sind die Spielräume für eigene Entscheidungen sehr begrenzt. Tätigkeit und Leistungsbewußtsein des *Angestellten* werden dagegen durch einen relativ umfassenden Arbeitszusammenhang gekennzeichnet. Er erfordert eine bestimmte fachliche Zuständigkeit als „Sachbearbeiter“, bietet öfters abwechslungsreiche Tätigkeit und zwingt zu einer gewissen Selbständigkeit beim Einteilen, Ordnen und Verfügen. Diese offene

1) Die Problematik der leitenden Angestellten wird in diesem Beitrag nicht behandelt.

Seite der Angestelltentätigkeit stützt die Auffassung von ihrem individuell-persönlichen Charakter; sie stärkt gleichzeitig Gefühl und Anspruch, nicht einen *job*, sondern einen Beruf und eine Position zu haben. Innerorganisatorisch tritt der Angestellte gegenüber dem Arbeiter als verlängerter Arm des Managements auf. Zwar ist für das Management die Verwaltung, also die Angestellten in ihrer Arbeitssituation, ein Mittel der Leitung und Lenkung, für den Arbeiter aber vertritt die Verwaltung Autorität und Herrschaft der Unternehmensführung. Diese Arbeitssituation der Angestellten, die *Braun* und *Fuhrmann* als „bürokratische“ charakterisiert haben, seine Stellung zwischen Arbeiterschaft und Management, prägen die Einstellungen und Haltungen auch zur Mitbestimmung. Sie weisen zum Teil wesentliche Unterschiede zu denen der Arbeiter auf. Vor allem drei für das Verhältnis zur Mitbestimmung wichtige Fragenkomplexe zeigen die Mentalität der Angestellten im Unterschied zu den Arbeitern: Gesellschaftsbild, sozialer Aufstieg und sozialer Konflikt.

Das Gesellschaftsbild des Angestellten

Jeder nachdenkende Mensch hat ein — nicht immer nur logisch und rational, sondern auch emotional — bestimmtes Gesellschaftsbild; das heißt, er hat Vorstellungen darüber, wie sich die Gesellschaft aufbaut, wie sich gesellschaftliche Mächte zeigen und auswirken, wie sich gesellschaftliche Strukturen und Prozesse beeinflussen lassen und wo sein eigener Standort in dieser Gesellschaft liegt.

Der Arbeiter sieht die Gesellschaft vorrangig als zweigeteilt; geteilt in ein „Oben“ und ein „Unten“. In dieser „dichotomischen“ Gesellschaft sieht er sich ganz unten, schroff abgegrenzt von „denen da oben“, von den „Herren“, von den „Kapitalisten“. Das Bewußtsein seiner Stellung im Betrieb, ganz unten innerhalb der Hierarchie, im wesentlichen ausführende Arbeit leistend, prägen gleichzeitig seine Sicht von der Gesellschaft, in der er lebt. Demgegenüber sieht der Angestellte die Gesellschaft überwiegend „hierarchisch“; für ihn ist die bestehende Ordnung durch ein geregeltes Über- und Untereinander verschiedener sozialer Gruppen gekennzeichnet. Innerhalb dieser Ordnung befindet man sich in der Mitte und ist Mitglied der Hierarchie; man kennt ein „Oben“ über sich und ein „Unten“ unter sich. Auch diese Auffassung des Angestellten wird innerorganisatorisch gestützt durch den Charakter seiner Aufgabe und Tätigkeit, durch die Erfahrungen aus seinem Arbeitsbereich.

Aufstiegserwartung und -Wirklichkeit des Angestellten

Diese Sicht der Gesellschaft mit ihren zahlreichen Positionen der Über- und Unterordnung, die für positive Veränderungen offen zu sein scheint, beeinflußt auch die Haltung des Angestellten zu seinem persönlichen beruflichen Aufstieg, an den er glaubt und den er erwartet. Anders der Arbeiter. Seine individuellen Aufstiegserwartungen im Betrieb sind wesentlich geringer als die des Angestellten; sie verschieben sich eher in Richtung eines kollektiven Aufstiegs, einer gemeinsamen Verbesserung der Lebenslage aller Arbeiter in der Gesellschaft. Die Aufstiegswirklichkeit bestätigt die unterschiedlichen Erwartungen. Vorarbeiter- und Werkmeisterpositionen als Aufstiegsmöglichkeit für den Arbeiter sind zahlenmäßig nur gering. Demgegenüber kann der Angestellte damit rechnen, nach Abschluß seiner Lehre zumindest bis zum Sachbearbeiter mit gewisser Verantwortung und Entscheidungsbefugnis zu steigen. Leitende Positionen allerdings werden verstärkt durch Fachschul- und Hochschulabsolventen besetzt; der „gelernte“ Angestellte erreicht sie nur in Ausnahmefällen.

Für seinen Aufstieg benötigt der Angestellte, dessen Leistung nicht wie die des Arbeiters exakt in Kilogramm, Tonnen oder anderen Einheiten meßbar ist, Beurteilung und Wohlwollen seiner Vorgesetzten. Wohlwollen und damit sein Aufstieg können beeinträchtigt werden, z. B. durch eine Mitgliedschaft im Betriebsrat, die zwangsläufig zu

Meinungsverschiedenheiten mit dem Management führt. Hier liegt einer der Gründe, warum Angestellte weit seltener für den Betriebsrat kandidieren als Arbeiter. Interessant ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, daß sich Angestellte im Betriebsrat verhältnismäßig selten freistellen lassen. Längere Freistellung läßt eventuell den Anschluß an die Arbeitsplatz- oder -bereichsentwicklung verlieren und kann nachhaltig Beförderungschancen vermindern.

Der weniger aufstiegswillige und weniger chancenreiche Arbeiter braucht solche Überlegungen nicht anzustellen. Für ihn, der auf den Sprossen der „Produktionshierarchie“ in der Regel unten stecken bleibt, bedeuten Mitgliedschaft oder gar Vorsitz im Betriebsrat einen Aufstieg innerhalb der sogenannten Sozialhierarchie; jenem Gefüge, das sich neben der offiziellen Rangordnung auf Grund von gesetzlichen Arbeitnehmerschutz- und Mitbestimmungsnormen entwickelt hat. Eine solche Position vergrößert den Handlungsspielraum, verschafft einen höheren Grad von Einfluß und bedeutet mehr soziale Macht, beinhaltet also ebenfalls die spezifischen Merkmale des sozialen Aufstiegs. Unter diesem Aspekt wird verständlich, warum Arbeiter häufiger als Angestellte zur Betriebsratsstätigkeit bereit sind.

Arbeiter konfliktbewußter als Angestellte

Ein weiterer Unterschied zwischen Arbeiter und Angestellten zeigt sich bei ihrer Einstellung zum sozialen Konflikt, der sich in seinen Hauptaspekten einmal als Lohnkonflikt und zum anderen als Autoritätskonflikt darstellt. *Lohnkonflikt* beinhaltet, daß der Unternehmer in der Marktwirtschaft Löhne und Gehälter als Kostenbestandteil so niedrig wie möglich zu halten wünscht, der Arbeitnehmer aber ein möglichst hohes Einkommen zur Deckung seiner Bedürfnisse erstrebt. Dieser Konflikt zwischen dem Streben nach Kostenminimierung einerseits und Einkommensmaximierung andererseits ist unlösbar. Der gerechte Lohn als objektiv bestimmbar Größe kann wegen der Unlösbarkeit des sogenannten Zurechnungsproblems nicht festgestellt werden.

Ähnlich beim *Autoritätskonflikt*. Auch er ist unlösbar. Zum Zwecke großbetrieblicher Produktion ist nämlich ein System von Über- und Unterordnung, von Anweisung und Ausführung objektiv notwendig und damit zwingend. Zwang jedoch bedeutet Einschränkung der persönlichen Freiheit. Solche Einschränkung widerspricht dem natürlichen Bedürfnis des Individuums nach Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung, vor allem dann, wenn die Freiheitsbeschränkung nicht von technischen Objektivitäten, sondern von anderen Menschen ausgeht. Mögen seit der industriellen Frühzeit technische, soziale und ökonomische Entwicklung den sozialen Konflikt verdeckter und weniger erkennbar gemacht haben: im Kern besteht heute der gleiche unlösbare Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit wie im 19. Jahrhundert.

Trotz eines gewissen Konfliktabbaus innerhalb der Belegschaften sind sich Arbeiter des Interessengegensatzes stärker bewußt als Angestellte und eher bereit, Konflikte bis zu einem annehmbaren Kompromiß auszutragen. Der Angestellte, dessen persönliche Karriere vom subjektiven Urteil seiner Vorgesetzten stark beeinflußt wird, von dem eine zumindest tendenzielle Identifikation mit dem Unternehmen und dessen „Wohl“ erwartet wird, der somit aber einer gewichtigen Disziplinierung seiner Haltung und Gesinnung unterliegt, wird eher zu harmonistischer, Eintracht und Gemeinsamkeit betonender Einstellung neigen als der sich „unten“ sehende, kaum Aufstieg erwartende Arbeiter. Dieser Unterschied zeigt sich besonders deutlich an der Bereitschaft zum *Streik* als Mittel zur Austragung und Regulierung von Konflikten. Sie ist bei Arbeitern wesentlich stärker als bei Angestellten; bei Angestellten der Industrie wiederum höher als etwa bei denen des Bank- und Versicherungsbereichs.

Rolle der Gewerkschaften aus Angestelltensicht

Die Sicht, aus der Angestellte und Arbeiter ihre Stellung in Arbeitsleben und Gesellschaft betrachten, aus der sie ihre individuelle und kollektive Lebenslage sowohl in materieller als auch immaterieller Hinsicht beurteilen, und die Schlüsse, die daraus gezogen werden, prägen die unterschiedliche Einstellung zur Gewerkschaft, zum Betriebsrat und zur Mitbestimmung.

Nun ist die gesellschaftspolitische Situation des Angestellten ebenso wie die des Arbeiters durch die Abhängigkeit vom Arbeitsmarkt und durch die Abhängigkeit vom Arbeitgeber charakterisiert. Trotz unterschiedlicher Mentalität im Vergleich zum Arbeiter haben heute die Angestellten zweifellos ein klares Bewußtsein davon, ebenfalls Arbeitnehmer zu sein. Diese Erkenntnis ihrer Lage macht es für beide sozialen Großgruppen erforderlich, einmal ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen oft gegen Widerstand zur Geltung zu bringen und zum anderen auch gesicherte Garantien für Sicherheit und Wohlstand zu erhalten. Das geschieht zum Beispiel durch Gewerkschaften, Tarifverträge, Betriebsrat und Mitbestimmungseinrichtungen. Während für die Arbeiter Gewerkschaften aus Geschichte, Tradition, Selbstverständnis und Interesseneinschätzung sozusagen eine Selbstverständlichkeit sind, zeigen sich bei Angestellten beachtliche Unterschiede im Verhältnis zu den Gewerkschaften. Das wird nicht zuletzt durch die Tatsache unterstrichen, daß Angestellte schwerer zu organisieren sind als Arbeiter. Es gilt dies nicht nur für die Bundesrepublik, sondern genauso für andere westliche Industrieländer. Zwar verneinen nur sehr wenige der von Braun/Fuhrmann untersuchten Industrieangestellten die Notwendigkeit von Gewerkschaften auch für die Gruppe der Angestellten; die ganz überwiegende Mehrheit bejaht auch für sich selbst ihre Notwendigkeit. Dennoch weisen Ablehnung und Bejahung aufschlußreiche Varianten auf.

Die kleine Gruppe der *Ablehnenden* lehnt Gewerkschaften nicht schlechthin ab. Aber man benötigt sie nicht für sich, denn der Angestellte kann seine Interessen selbst geltend machen und vertreten. Aber Leute, für die dies nicht gilt, die dazu ungeeignet oder zu schwach sind, wie z. B. die Arbeiter oder die „unteren“ Angestellten, benötigen Gewerkschaften. Unter denjenigen Angestellten, die Gewerkschaften grundsätzlich *bejahen*, treten zwei gegensätzliche Gruppierungen auf. Ihre Auffassungen spiegeln unterschiedliche Grundhaltungen, Wertvorstellungen, Herkunft und Erfahrungen innerhalb von Betrieb und Gesellschaft wider.

Die eine Gruppe, die rund ein Viertel der von Braun/Fuhrmann befragten Angestellten ausmacht, sieht die Gewerkschaften sowohl als Interessenvertretung und als Gegenpol zur Unternehmensmacht, aber darüber hinaus auch als Instrument, um gesellschaftspolitische Ziel- und Ordnungsvorstellungen durchzusetzen. Gewerkschaftliche Aktionen werden in erster Linie an einem politischen Arbeitnehmerinteresse gemessen und beurteilt. Braun/Fuhrmann haben diese Gruppe als *sozialorientiert* gekennzeichnet.

Die andere, größere Gruppe bejaht zwar eine gewerkschaftliche Interessenvertretung, aber die Rolle der Gewerkschaften wird eher als innerbetriebliches Gegengewicht gegen die Unternehmensleitung, zur Sicherung ihres eigenen Status, als Dienstfunktion zur Durchsetzung ihrer Gruppenforderungen gewünscht. Die Bejahung der Gewerkschaften erhält gleichsam privaten — betriebsinternen — nichtöffentlichen Charakter. Der öffentlich-politische, oft polemisch-kämpferische Akzent gewerkschaftlicher Tätigkeit wird nicht gesehen oder auch nicht gewünscht. Diese Angestelltengruppe haben Braun/Fuhrmann als *berufs- und fachorientiert* typisiert.

Es ist in diesem Zusammenhang aufschlußreich, daß diese gegensätzliche Orientierung vor allem die eher sozialorientierten Mitglieder der DGB-Gewerkschaften von den eher fach- und berufsorientierten Mitgliedern der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) und den nichtorganisierten Angestellten unterscheidet. Denn dem sogenannten Industrieprinzip der DGB-Gewerkschaften (ein Betrieb, eine Gewerkschaft) liegt letzten

Endes der „Glaube an die Gleichartigkeit des Arbeitnehmerschicksals in der kapitalistischen Gesellschaft“ (Kluth) zugrunde, während hinter dem Berufsprinzip der DAG in bezug auf die Angestellten die Auffassung steht, daß der Beruf das vorherrschende Merkmal gesellschaftlicher Schichtung ist, welches auch im Hinblick auf die Interessenvertretung seine Bedeutung erhält und behält.

Die Einstellung zum Betriebsrat und seiner Funktion

Ob im betrieblichen Alltag der Betriebsrat als Sprecher und Repräsentant der Belegschaft gesehen, als Gegengewicht zur Betriebsleitung im Sinne eines „Pioniers“, eines „Nothelfers“, eines „Vermittlers“, einer „Feuerwehr“ betrachtet oder als Symbol der Auflockerung bestehender Macht- und Herrschaftsstrukturen empfunden wird: unabhängig davon gilt er vielfach als Repräsentant der Gewerkschaft und damit gleichzeitig als gewerkschaftliche Instanz. Deswegen wird er in der Regel unter den gleichen Gesichtspunkten wie die Gewerkschaften beurteilt.

Für den Arbeiter hat der Betriebsrat „hautnahe“ Bedeutung; sei es bei Akkordfragen, bei Beschwerden und eigentlich bei allen Vorkommnissen, die nicht generell geregelt sind; vor allem deswegen, weil er auf jeden Fall informierend, beratend und ihn vertretend bei der „Verwaltung“ und der „Bürokratie“ — mit denen „da oben“ — vermittelt. Diese „Hautnähe“ des Betriebsrates scheint für die Angestellten nicht gegeben und auch nicht notwendig. Zu den traditionellen Vorstellungen vom Angestelltenstatus gehört auch die Ansicht, daß der Angestellte in seiner Arbeitssituation Individuum sei und gemeinsamer Aktionen nicht bedürfe. Für ihn ist daher die Personalabteilung und nicht der Betriebsrat zuständig. Wer sich an den Betriebsrat wendet, hängt etwas an die „große Glocke“, macht einen „öffentlichen Schritt“; tut aber damit auch kund, daß sich etwas intern nicht lösen läßt und daß er — weil er sich nicht selbst helfen kann — einen Vertreter braucht. Damit gibt er gleichzeitig zu, daß er keine „Position“ in der Hierarchie und damit auch keinen Zugang zu den „entscheidenden Stellen“ hat. Diese Sicht bestimmt das Verhalten gegenüber dem Betriebsrat, allerdings mit bedeutenden Abweichungen und unterschiedlichen Ausprägungen. So sind Distanz und Skepsis ihm gegenüber z. B. am geringsten bei den Angestellten der mitbestimmten Montanindustrie. Dort werden Betriebsrat und Gewerkschaften nicht nur in einem höheren Maße anerkannt, sondern zum Teil sogar mit dem Betrieb identifiziert.

Distanz zum Betriebsrat, Bedenken wegen des beruflichen Aufstiegs und tendenzielle Neigung eher zu Harmonie- als Konfliktvorstellungen sind aber nicht die einzigen Gründe, warum Angestellte häufiger als Arbeiter Mitarbeit im Betriebsrat ablehnen. Denn die Funktion des Betriebsrats hat nicht nur eine betriebsintern-nichtöffentliche Seite (z. B. Lohnfragen, Personalangelegenheiten), sondern ebenso eine öffentlich-politische als gewählte Belegschaftsvertretung, als Symbol veränderter Autoritätsverhältnisse, als Charakteristikum eines beginnenden gesellschaftlichen Demokratisierungsprozesses; eine Funktion, die im Blickfeld von Belegschaft, Firmenleitung und Gewerkschaften steht. Es ist der Mehrheit der befragten Industrieangestellten eigentümlich, daß sie ein loses, bewußt distanzierendes Verhältnis zu allem „Politischen“ einnimmt, wie etwa in Hinsicht auf Teilnahme am öffentlichen Leben, Entfaltung von Aktivitäten innerhalb demokratisch-gesellschaftlicher Prozesse. Solche Abstinenz tritt deutlich z. B. als Ablehnung der Mitarbeit im Betriebsrat zutage. Die Wurzel dieser unter Angestellten weitverbreiteten Ablehnung des „Politischen“ liegt, wie es Braun/Fuhrmann begründet haben, ebenfalls in ihrer „bürokratischen Arbeitssituation“. Weil der Angestellte einerseits nur Hilfsmittel des Managements ist, aber gegenüber dem Arbeiter als dessen verlängerter Arm aufzutreten gezwungen ist, entzieht man sich am besten einer Parteinahme innerhalb der politisch-autoritären Machtsphäre des Unternehmens. Man hält es für geraten, sich einerseits auf berufliches Fachwissen und Sachverstand zu stützen und andererseits sich

an der — naiven und wirklichkeitsfremden, aber bequemen und handlichen — Hilfskonstruktion eines politisch-neutralen, daher kein persönliches Engagement verlangenden „betrieblichen Sachinteresses“ („Betriebswohl“) zu orientieren. Dort, wo Angestellte die Mehrzahl der Betriebsratsmitglieder und den Vorsitzenden stellen, zeigt sich spürbar die Tendenz, die Betriebsratsarbeit eher unter einem betriebsinternen — gleichsam privatnichtöffentlichen — Aspekt zu vollziehen. Bestimmen dagegen Arbeitnehmer den Aktionsrahmen der Betriebsratsstätigkeit, wird der öffentlich-politische Charakter der Betriebsratsfunktion — auch durch die in der Regel enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften — deutlicher und profilierter.

Mitbestimmung: betrieblich-sozial oder gesellschaftlich-politisch?

Ähnlichkeiten, zum Teil sogar Parallelen mit der Einstellung zur Gewerkschaft und zum Betriebsrat zeigt sich bei den Angestellten auch in ihrem Verhältnis zur Mitbestimmung. Nun ist allerdings die Mitbestimmung als Idee und Ziel derart einleuchtend, daß sich kaum ein Arbeitnehmer dem Gedanken verschließen kann, durch Erweiterung seiner Rechte die Abhängigkeit vom Arbeitgeber zu mildern, seine wirtschaftliche und soziale Lage zu verbessern. Deswegen beurteilt auch nur ein geringer Prozentsatz — bei Braun/Fuhrmann nur 5 % der Industrieangestellten — die Mitbestimmung unter ausschließlich negativen Aspekten. Dahinter steht im wesentlichen eine konservative, traditionell-bürgerliche Auffassung vom Betrieb und seiner Ordnung; zumindest aber der Glaube an die Unveränderlichkeit der mit dieser Ordnung verbundenen Verhältnisse. Die übrigen, ganz überwiegend positiv zur Mitbestimmung stehenden Angestellten haben Braun/Fuhrmann nach zwei Richtungen mit gegensätzlichen Auffassungen kategorisiert:

Eine *apolitisch-berufliche* Richtung (Braun/Fuhrmann). Sie sieht weniger ihre durch Machtverteilung und Herrschaftsverhältnisse bedingte Arbeitnehmersituation im Vordergrund als vielmehr die Erhaltung gewisser Gleichgewichte und hierarchischer Strukturen. Die zahlenmäßig gewichtige, aber nicht sehr große Anhängergruppe dieser Richtung will die Mitbestimmung ausschließlich oder doch hauptsächlich auf den Betrieb, auf seine personelle und soziale Seite, auf Fragen wie Einstellungen, Entlassungen, Lohn- und Gehaltsangelegenheiten, kurzum: auf ihre betriebsinterne, betrieblich-soziale, private, nichtöffentliche Seite beschränken.

Von daher scheint Mitbestimmung geeignet, den Angestelltenstatus abzusichern und zu stützen. Die apolitische Orientierung am Betrieb scheint zweckmäßig und notwendig; am Betrieb als einer Instanz, die Sinn, Zweck und Wert der eigenen Tätigkeit verbürgt, unabhängig von den Interessen der Individuen und Kollektive, die von oben oder unten oder außen in den Betrieb hineinwirken. „Politische“ Neutralität heißt dann Orientierung an sachlich-fachlichen Zwecken und Werten einerseits und Abrücken von den jeweils wirksam werdenden „einseitigen“ Interessen andererseits. „Politische“ Neutralität wird so als Grundlage des Angestelltenstatus gesehen; sie scheint Stattsicherheit in einer sich ständig verändernden, von Mächten und Interessen beherrschten Welt zu gewährleisten. Politischer Ausgangspunkt und Bezug der Mitbestimmung, aber auch schon des Betriebsrates, können diese Grundlage gefährden: denn Mitbestimmung verlangt persönliches Engagement und schaltet den „Betrieb“ als fachlich-sachliche Instanz aus. Die Verfechter dieser Richtung decken sich tendenziell weitgehend mit denjenigen Angestellten, die die Gewerkschaften vor allem in ihrer betrieblichen und sozialen Schutz- und Kontrollfunktion sehen und wünschen.

Eine zweite *beruflich-politische* Richtung (Braun/Fuhrmann). Ihr kommt es auf mehr Selbstbestimmung und Freiheit des abhängigen Arbeitnehmers an. Die Vertreter dieser Richtung übersteigen zahlenmäßig die erste Gruppe und bilden eine relative Mehrheit. Sie erkennen deutlich den öffentlich-politischen Charakter der Mitbestimmung und ihrer Einrichtungen. Für sie gilt Mitbestimmung als ein Ansatz zur Verwirklichung von Rech-

ten und Freiheiten der Arbeitnehmerschaft nicht nur in den einzelnen Wirtschaftsgebilden, sondern darüber hinaus in der gesamten Wirtschaft. Sie sehen Mitbestimmung vor allem als Ausdruck und Mittel einer sozialen Bewegung. Anhänger dieser Auffassung beurteilen und betonen die Rolle der Gewerkschaften als eine gesellschaftspolitische; sie sehen die Gewerkschaften tendenziell und vorrangig in ihrer gesellschaftlichen Gestaltungsfunktion.

Die beiden extremen Richtungen, die in der Praxis allerdings in Abweichungen, Übergängen und Mischungen auftreten, bestätigen aber, daß gerade die Mitbestimmung — ihre Idee, ihre Verwirklichung und ihre Praxis — wie ein „Scheidewasser“ (Braun/Fuhrmann) zwischen den unterschiedlichen Motivationen, Einstellungen und Erwartungen der verschiedenen Gruppierungen innerhalb der Angestelltenschaft wirkt.

Gemeinsamkeiten wichtiger als Unterschiede

Die Angestellten stehen vor einer wichtigen Entscheidung. Wollen sie versuchen, die bestehenden Zustände im Arbeitsleben, in Betrieb und Gesellschaft zu konservieren, oder wollen sie mithelfen, im eigenen Interesse und im Interesse der gesamten Arbeitnehmerschaft die Herrschafts- und Machtverhältnisse in allen Bereichen neu zu gestalten? Es spricht einiges dafür, daß die Angestellten die Gemeinsamkeiten mit den Arbeitern — Besitzlosigkeit an Produktionsmitteln, dauerhafte Abhängigkeit ihrer Arbeit vom Arbeitsmarkt und Arbeitgeber, Abhängigkeit als kollektives Schicksal, Unsicherheit in Lebenslage und Lebenschancen — in Zukunft klarer sehen und höher einschätzen werden als die Unterschiede. Diese sind auch kaum mehr im ökonomisch-sozialen Bereich der Gesellschaft, sondern höchstens noch in gewissen kulturellen Bereichen zu finden²).

Dr. Heinz Seidel,

Geschäftsführer der Hans-Böckler-Gesellschaft

Literaturhinweise

Bahrtdt, Hans Paul, Industriebürokratie, Versuch einer Soziologie des industrialisierten Bürobetriebes und seiner Angestellten, Stuttgart, 1958.

ders., Die Angestellten, in: Gibt es noch ein Proletariat? Frankfurt/M., 1962. *Blume*, Otto, Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen, 1964. *Blume*, Otto/*Pothhoff*, *Erich/Duvernell*, Helmut, Zwischenbilanz der Mitbestimmung, Tübingen, 1962.

Braun, Siegfried, Zur Soziologie der Angestellten, Frankfurt/M., 1964. *ders.*, Das Gesellschaftsbild der Angestellten, in: Atomzeitalter Nr. 9/1967. *Braun*, Siegfried/*Fuhrmann*, Jochen, Angestelltenmentalität. Berufliche Position und gesellschaftliches Denken der Industrialisierten Angestellten, Neuwied, 1970. Institut für Selbsthilfe und Sozialforschung, Köln, Die Einstellung der Arbeitnehmer zur Mitbestimmung in Großbetrieben des Organisationsbereichs der IG Chemie — Papier — Keramik, Hannover-Linden, Dezember 1966, 2 Bände (als Manuskript gedruckt).

Jaeggi, *Urs/Wiedemann*, Herbert, Der Angestellte im automatisierten Büro, Stuttgart, 1963.

dies., Der Angestellte in der Industriegesellschaft, Stuttgart — Berlin — Köln — Mainz, 1966.

Kliemt, Gundolf, Die Praxis des Betriebsverfassungsgesetzes im Dienstleistungsbereich (Aus der Sicht des Betriebsratsvorsitzenden), Tübingen, 1971.

Popitz, *Heinrich/Bahrtdt*, Hans Paul/*Jüres*, Ernst August/*Kesting*, Hanno, Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen, 1957.

Seidel, Heinz, Arbeiter — Angestellte — Mitbestimmung (I u. II), Bestehen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten in ihrem Verhältnis zur Mitbestimmung?, in: Das Mitbestimmungsgespräch, Nr. 11 und 12/1971.

2) Das hat auch ein unter dem Vorsitz von Prof. Ernst Steindorff tagender Unterausschuß der Sachverständigenkommission für ein Arbeitsgesetzbuch bestätigt, der die Abschaffung der Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten empfiehlt und für einen einheitlichen Arbeitnehmerbegriff plädiert.