

**Persistenter Identifier:** 1571051867188\_1974  
**Titel:** ARCH+ : Studienhefte für Planungspraxis und Planungstheorie  
**Ort:** Stuttgart  
**Datierung:** 1974  
**Strukturtyp:** volume

**Lizenz:** [Rechte vorbehalten - Freier Zugang](#)  
**PURL:** [https://digibus.ub.uni-stuttgart.de/viewer/image/1571051867188\\_1974/1/](https://digibus.ub.uni-stuttgart.de/viewer/image/1571051867188_1974/1/)

**Abschnitt:** Konflikt um die Betriebsratsbildung in einem Berliner Büro  
**Strukturtyp:** article

**Lizenz:** [Rechte vorbehalten - Freier Zugang](#)  
**PURL:** [https://digibus.ub.uni-stuttgart.de/viewer/image/1571051867188\\_1974/97/LOG\\_0016/](https://digibus.ub.uni-stuttgart.de/viewer/image/1571051867188_1974/97/LOG_0016/)

## KONFLIKT UM DIE BETRIEBSRATSBILDUNG IN EINEM BERLINER BÜRO

Die Darstellung dieses Konflikts ist der „Broschüre zur Betriebsarbeit in Architektur-, Planungs- und Ingenieurbüros“ entnommen. Diese Broschüre wurde im November 1973 von Kollegen in einem Arbeitskreis der Berliner Fachgruppe der Angestellten in Architektur- und Ingenieurbüros in der IG Bau Steine Erden zusammengestellt. Sie enthält Berichte und Erfahrungen der Berliner Fachgruppe aus ihrer dreijährigen Betriebsarbeit.

In ca. 15 Architektur- bzw. Ingenieurbüros wählten die Kolleginnen und Kollegen in den letzten zwei Jahren zum großen Teil erstmals einen Betriebsrat bzw. Betriebsobmann.

Was hat dazu geführt, daß in den letzten Jahren so viele Kolleginnen und Kollegen für eine gewählte Interessenvertretung gegenüber dem Chef eintraten? Bis dahin galten doch gerade die Architektur- und Ingenieurbüros als fortschrittlich, sowohl was das Arbeitsklima, die Gehälter und die gesellschaftspolitische Verantwortung der Arbeitsgebiete anging. Weitläufig wurden und werden teilweise auch heute noch gerade in diesem Bereich Mitverantwortungs- und Mitbeteiligungsmodelle diskutiert. Dennoch entscheiden sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen für eine rechtmäßige, aus ihren Reihen gewählte Vertretung gegenüber dem Chef, den Betriebsrat. Von diesem behaupten auch heute noch viele Chefs, daß der doch eigentlich nur für große Industriebetriebe da sei.

Durch die allgemein stagnierende wirtschaftliche Entwicklung in diesem bis dahin heftig anwachsenden Wirtschaftsbereich wurden viele Kollegen durch die sich daraus ergebende Veränderung der Betriebsstruktur, die sich durch eine stärkere Hierarchie und durch Spezialisierung der Kollegen ausdrückt, davon überzeugt, daß sie ihre Interessen besser gemeinsam, als wie bisher vereinzelt, durchsetzen können.

Gerade die zu Beginn dieser allgemeinen wirtschaftlichen Stagnation einsetzende Diskussion über Mitverantwortungs- und Mitbeteiligungsmodelle von Seiten der Büroinhaber brachte, selbst wenn diese eingeführt wurden, eben keine Verbesserungen für die Kollegen, sondern lenkte von den Bürokonflikten ab. Die Chefs beriefen sich nur noch mehr auf die Mitverantwortung des Einzelnen, man bekam aber nichts dafür. Aber auch in den Büros, in denen Mitverantwortungsmodelle nie zur Diskussion standen, die wirtschaftlich bedingte Situation jedoch nicht anders aussah, kamen viele Kollegen aufgrund der Selbstherrlichkeit ihrer Chefs und auch ohne dies zu der Überzeugung, sich eine Interessenvertretung zu wählen.

Nach langen Diskussionen kamen viele Kollegen in den angeführten Büros zu der Einsicht, daß der Betriebsrat bzw. Betriebsobmann die einzig sinnvolle Vertretung für sie ist, denn

1. genießt nur der Betriebsrat Kündigungsschutz und kann daher viel offener mit dem Chef verhandeln, und
2. gibt es nur für einen Betriebsrat rechtliche Vorschriften darüber, was er im Büro machen und auch verlangen kann; und die sind im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt.

Trotz der gesetzlichen Regelung kam es bei den Betriebsratswahlen immer wieder zu Auseinandersetzungen mit den Chefs, die oftmals meinten, für sie würde das Betriebsverfassungsgesetz nicht gelten. Wenn sie den Betriebsrat schon nicht verhindern konnten, versuchten doch fast alle Chefs z.B. durch Kündigungsandrohungen und manchmal auch durch Aussprache von Kündigungen oder durch Büroaufsplitterung in verschiedene Einzelfirmen die Anzahl der Betriebsratsmitglieder, die sich nach der Firmengröße richtet, so klein wie möglich zu halten.

In den mittelgroßen Büros (um 20 – 30 Angestellte und Arbeiter) versuchten die Büroinhaber oft durch die Ernennung von einzelnen Kollegen zu sog. leitenden Angestellten und teilweise auch durch Kündigungen den Betriebsrat (mindestens 3-köpfig) auf Betriebsobmanngröße (1-köpfig) herabzudrücken.

Alle diese Maßnahmen der Unternehmer konnten aber die Betriebsratsbildung nicht verhindern; im Gegenteil: durch diese Maßnahmen der Unternehmer wurde den Kollegen die Notwendigkeit eines Betriebsrates noch deutlicher.

Der folgende Bericht schildert eine der vielen Situationen in einem Berliner Büro, wie es zur Betriebsratswahl kam, und unter welchen Bedingungen diese Wahl durchgeführt wurde. Wir haben mit Absicht einen Bericht ausgewählt, der eine Reihe Konflikte enthält, die wohl typisch für viele Büros unserer Branche sind.

Entwicklung des Büros im Hinblick auf die Zuspitzung der Konflikte zwischen Angestellten und Chefs:

Das Büro ist ein Architektur- und Planungsbüro. Seine Besitzer sind sieben Chefs. Es arbeiten dort heute 20 Angestellte.

Das Büro besteht aus einer Architektur- und Hochbauabteilung, sowie einer Planungsabteilung. Die Büros der beiden Abteilungen sind räumlich voneinander getrennt. Die Angestellten und freien Mitarbeiter sind fast ausschließlich Diplomingenieure bzw. Studenten der TU höherer Semester. Dieser hohe Anteil an Diplomingenieuren ist zurückzuführen auf die Assistententätigkeit einiger Chefs an der TU, was diese in die Lage versetzte, sich ihre Angestellten schon an der Uni auszusuchen. Die Chefs verstanden es immer wie-

der durch das von ihnen gezeichnete Büroimage eines progressiv und links orientierten Büros die Lage der Angestellten zu verschleiern, obwohl die Gehälter als auch die Arbeitssituation schlecht waren.

Der Bewußtseinsstand der Angestellten läßt sich in dieser Zeit in drei Richtungen benennen:

1. Die im wesentlichen aus Planern bestehende Gruppe erhoffte sich, in Teamarbeit sachlich fundierte und fortschrittliche Arbeit auch in verantwortungsvoller Tätigkeit z.B. als Projektleiter ausüben zu können.
2. Die im wesentlichen aus Architekten bestehende Gruppe verstand sich als Lohnabhängige und sie war auch über die unterschiedliche Interessenlage zwischen sich und den Chefs bewußt.
3. Die Gruppe der übrigen Angestellten war sich zwar über ihre Lage klar, sah dazu aber keine Alternative und wollte wenigstens in einem angenehmen Betriebsklima arbeiten.

Die offene Widersprüchlichkeit zwischen den Aussagen der Chefs und der Situation im Büro führte jedoch bald zum Ausbruch der Konflikte:

1. Die individuell abgesprochenen Gehälter waren im Vergleich zu anderen Büros zu niedrig, und Zusagen über Gehaltserhöhungen wurden nicht eingehalten.
2. Die Gehälter wurden unpünktlich gezahlt.
3. Überstunden wurden nicht vergütet, sondern in der Regel mit der gleitenden Arbeitszeit verrechnet.
4. Die Arbeitsorganisation war miserabel.
5. Mitverantwortungsmodelle kamen nicht über das Stadium der Diskussion hinaus.

Da individuelle Gespräche die Situation im Büro nicht änderten, trafen sich die Angestellten in ihrer Freizeit, um in Arbeitsgruppen eigene Informationslücken zu schließen und mit klaren Vorstellungen den Chefs gegenüberzutreten zu können. (Themen: Arbeitsrecht, Büro- und Arbeitsorganisation und Verdienstsituation) – Erste Kontakte zur IG BSE. Als nächsten Schritt schlugen die Angestellten den Chefs die Einrichtung eines regelmäßigen Büroplenums als Diskussionsforum vor. Die Chefs akzeptierten das, betrachteten das Plenum jedoch nur als Meckerstunde, denn eine Verbindlichkeit des Besprochenen konnte nicht erreicht werden, außerdem konnte nur erreicht werden, daß eine Stunde des Plenums in die Arbeitszeit fiel, bei 2 1/2 bis 3-stündiger Dauer im Durchschnitt.

Nur in einigen nebensächlichen Punkten konnten die Angestellten Erfolge erzielen (z.B. wurden mit dem Einstellen eines Buchhalters die Gehälter endlich pünktlich ausgezahlt), im ganzen aber diente das Plenum nur dazu, die Angestellten durch kleine Zugeständnisse von ihren konkreten Forderungen abzuhalten (siehe oben).

Zwar benutzten einige fortschrittliche Kollegen das Plenum als Agitationsforum, um die übrigen Kollegen von ihrer objektiven Situation als Angestellte zu überzeugen, konnten jedoch damit solange keinen Erfolg haben, wie sie zum einen nicht in der Lage waren, eine Perspektive aufzuzeigen, und zum anderen die Planer nicht mit ins Plenum einbeziehen konnten. Erst als den Planern das Gerede über genossenschaftliche Büroorganisation als Augenwischerei bewußt wurde, und sich die Konflikte über die Arbeitssituation zuspitzten, schlossen sich diese dem Plenum an und hatten damit, leider noch unbewußt, eine Grundlage für ein geschlossenes Handeln der Angestellten gelegt.

Die Chefs versuchten nun, Einigkeit fürchtend, dieses Gesamtplenums zu spalten. Aufgrund interner finanzieller Querelen trennten sie die beiden Abteilungen finanziell und organisatorisch, bei Beibehaltung des alten Firmenrahmens. Dies als Vorwand nehmend leiteten sie daraus die Teilung des Plenums in Abteilungsplenums ab, obwohl man in der gleichen Zeit in neue und zusammenhängende Büroräume umzog.

Zumindest einigen Angestellten wurde dies als Spaltungsversuch bewußt, und man vereinbarte zunächst ein weiteres Gesamtplenum bis zur Eingung mit den Chefs. Zwischenzeitlich verschärfen sich die Auseinandersetzungen in der Planungsabteilung bezüglich der arbeitsorganisatorischen Fragen. Der Begriff eines Vertrauensmannes fiel, ob auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BVG) blieb offen.

In ihrer nächsten AK-Sitzung kamen die Angestellten aber noch zu keinen klaren Vorstellungen über ihr weiteres Vorgehen, wobei die Wahl eines Betriebsobmannes und Gewerkschaftsbeitrittes aber scheu andiskutiert wurden. Erst als die Chefs den Angestellten die Wahl eines hausgemachten Vertrauensmannes unter Wegfall des Plenums vorschlugen, begriffen die Angestellten endgültig ihre Lage. Man vereinbarte ein weiteres Plenum zwecks Klärung, überreichte den Chefs jedoch vorher ein Schreiben zur Einberufung einer Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstandes für die Wahl eines Betriebsobmannes nach dem BVG.

Als Reaktion beriefen die Chefs am Abend vor der Betriebsversammlung ein außerordentliches Büroplenum ein, in dem sie Kündigungen androhten, falls die Einberufung der Betriebsversammlung nicht rückgängig gemacht würde. Die Angestellten hielten die Einberufung der Betriebsversammlung aufrecht, worauf vier Kündigungen ausgesprochen wurden. Dies führte zu intensiveren Kontakten zur IG BSE, zum DGB und zu unserer Fachgruppe. Die Angestellten erwarteten klare Rechtsauskünfte und wollten gegen die Wahlbeeinflussung vorgehen.

Die gewerkschaftliche Rechtsvertretung riet ihnen an,

Kündigungsschutzklagen gegen die vier Kündigungen einzulegen.

Trotz des Anratens der Kündigungsschutzklagen wurden diese jedoch nicht eingereicht. Die Angestellten ließen sich hier nochmals von den Chefs täuschen, die die Kündigung als Vorbehaltskündigungen ausgesprochen hatten, wodurch die Angestellten die gesetzlich festgelegte Einspruchsfrist versäumten.

Für die Belegschaft und den Betriebsrat bedeutete das eine Schwächung um vier Kollegen, wobei zwei Kollegen potentielle Betriebsratskandidaten waren und einer sogar noch gewählt wurde.

Der Wahlausschuß stellt im Gegensatz zur bisherigen und von den Chefs vertretenen Annahme, man könne nur einen Betriebsobmann wählen, fest, daß ein dreiköpfiger Betriebsrat zu wählen sei. Nach dem BVG sind auch sogenannte freie Mitarbeiter mit festem Arbeitsplatz im Büro als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes zu behandeln.

Zum Zeitpunkt des Wahlausschreibens waren 23 wahlberechtigte Kollegen im Büro, die Wahl wurde mit 95%iger Wahlbeteiligung durchgeführt. Sie wurde trotz Androhung der Chefs nicht angefochten. Einige Kollegen begannen aufgrund dieser Ereignisse aktive in unserer Fachgruppe mitzuarbeiten.

Bis zu diesem Punkt der Entwicklung, der Phase der Bewußtseinsentwicklung vom Partnerschaftsdenken zum Erkennen der Situation als Lohnabhängiger, muß folgendes gesagt werden:

Während der gesamten Zeit der Hochkonjunktur im Büro erkannten die Angestellten ihre Chance nicht, ihre materiellen Interessen durchzusetzen. Immer wieder verstanden es die Chefs, die Diskussion auf Mitverantwortungsfragen zu lenken und eine Klärung aller anderen Fragen bis zur Klärung dieser sog. „Hauptfrage“ zurückzustellen. Erst als die Angestellten ihre Druckmittel verloren hatten, erkannten sie, daß eine Mitbestimmung im Büro nie kommen würde und begannen sich untereinander zu solidarisieren.

Das äußere Zeichen und vorläufiger Höhepunkt dieser Solidarisierung war die Wahl eines Betriebsrates, den man als organisierten Sprecher der Belegschaft verstand.

Trotz des Verlustes von vier Kollegen war dieser Schritt ein Erfolg der Belegschaft, denn damit hatten die Angestellten zum ersten Mal ihre Vorstellungen und Interessen durchgesetzt.

Viele Kollegen haben sich immer wieder gefragt, warum die Probleme und Konflikte in unseren Büros und ja auch in anderen Bereichen so schwer bzw. gar nicht zu lösen sind. Gerade in unserer Branche vertreten viele Kollegen immer wieder die Meinung, wir müßten doch in gütlicher Form mit den Chefs zusammenarbeiten. Dies ist auch insofern ein legitimes Interesse, als wir zwar arbeiten gehen, um unseren Lebensunterhalt zu verdienen, aber dies mit so wenig Nervenverschleiß wie möglich. Genau hier liegt der Widerspruch zwischen unseren Interessen und denen unserer Chefs, denn die verdienen an unserer Arbeitskraft und möchten sie daher so weit als möglich für sich nutzen. Aus dieser Sicht verstehen die Chefs dann auch die Zusammenarbeit mit uns.

Gerade durch jahrelange Tätigkeit in einem Büro oder andere persönliche Kontakte entwickelt sich in vielen kleineren Büros eine Art familiäres Verhältnis, auf dessen Grundlage dann Überstunden gemacht werden und an Wochenenden gearbeitet wird, oftmals ohne Bezahlung. Man beginnt auf einmal, sich mit einer Arbeit, seinem Arbeitsplatz und damit mit den Problemen des Chefs so zu identifizieren, daß man seine eigenen Interessen in den Hintergrund zu stellen beginnt. Möchte man aber seinen eigenen Interessen nachgehen, stellt sich auf einmal heraus, daß der Chef gekränkt ist wenn man keine Überstunden machen möchte, oder wenn man mal einen Tag mehr Urlaub machen will. Bis zu einem bestimmten Grad hat das sicherlich jeder schon einmal kennengelernt und als Konsequenz daraus das Büro gewechselt.

Viele Kollegen haben jedoch erkannt, daß dies auf Dauer keine Lösung ist, und sie haben sich, wie in diesem Bericht geschildert, zusammengesetzt, um über anstehende Probleme zu diskutieren und um etwas dagegen tun zu können.

Als Antwort darauf versuchen viele Chefs mit dem Angebot von kleineren Privilegien wie z.B. die Diskussion über ein sog. progressives Büromodell, die alte Situation wieder herzustellen, oder aber einzelne für sich zu gewinnen, indem sie sie mit etwas mehr Leitungsfunktionen beauftragen oder ein paar hundert Mark mehr bezahlen. Auf der anderen Seite versuchen sie die übrigen Kollegen mit allen möglichen Drohungen zu verunsichern, wie Betriebs-schließungen, Kündigungsandrohungen oder Androhung von Gehaltskürzungen bzw. -stagnation. In manchen Fällen versuchen die Chefs auch durch gezielte Kündigungen, wieder „Ruhe“ in ihr Büro zu bekommen. Dies ist ihnen aber nur in den seltensten Fällen gelungen.

In der Regel ließen sich die Kollegen jedoch nicht verunsichern, sondern bezogen eine klare Stellung zu ihrer Situation als Angestellte.