

AUSSPRACHE

Betriebliche Gewerkschaftsarbeit

Man kann *Christoph Georgi* dankbar sein, daß er das Verhältnis zwischen Betrieb und Gewerkschaft kritisch untersucht hat (Heft 11/1955). Seine Gedankengänge verdienen eine Ergänzung und Vertiefung.

Unser Ziel sollte sein, das Wirken der Gewerkschaften wieder nachhaltiger in den Betrieben, an den Arbeitsstätten spürbar zu machen. Bei Gesprächen mit Arbeitern klingt immer wieder durch, daß es heute in den Betrieben meist völlig belanglos geworden ist, ob ein Arbeitnehmer der Gewerkschaft angehört oder nicht. Sehr viele Arbeitnehmer identifizieren überdies Betriebsrat und Gewerkschaft. Wiederholt hörte ich die Klage: „Die Gewerkschaft ist weit weg. Es kümmert sich niemand um meine Sorgen am Arbeitsplatz.“

Es genügt nicht, daß die Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden Tarifverträge abschließen, während die Realisierung dieser Vereinbarungen den bestehenden betrieblichen Institutionen überlassen bleibt. Im Kohlenbergbau wurde im Frühjahr 1955 ein Tarifvertrag abgeschlossen, der für die Gedingearbeiter eine Lohnerhöhung von mehr als 11 vH vorsah. Die betroffenen Bergleute erhielten aber in den ersten Monaten nach Abschluß des Tarifvertrages lediglich eine Lohnerhöhung von 7 bis 8 vH ausbezahlt. Das ist für das Prestige der

Gewerkschaften schlechter, als wenn es überhaupt zu keiner Lohnerhöhung gekommen wäre.

Die Schwierigkeiten wären nicht so groß, wenn wir in den Betrieben aktive Gewerkschaftsgruppen hätten. In den meisten Betrieben bestehen solche Gruppen nicht, und dort, wo sie gebildet wurden, erhielten sie von der Organisation meist keine konkreten Aufgaben zugewiesen (und vielfach haben sie keine finanziellen Mittel zur Verfügung).

Bei einer großen Zahl von Gewerkschaften ruht das Organisationsgerüst auf der Basis von Ortsverwaltungen. In diesen sind Mitglieder zusammengefaßt, die in verschiedenen Betrieben tätig sind, so daß innerhalb der Ortsverwaltung kaum die Möglichkeit besteht, sich mit den besonderen Problemen der einzelnen Betriebe auseinanderzusetzen.

Es bleibt in der Regel den Betriebsräten überlassen, die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben zu leisten. Die Betriebsräte sind jedoch nicht in das gewerkschaftliche Organisationsgefüge eingegliedert. Vielfach ist ihre Verbindung zu den Gewerkschaften recht lose, manchmal ist diese Verbindung ganz abgerissen.

Die Gewerkschaften schweben mit ihrem Funktionärkörper, mit ihrem organisatorischen Netz gleichsam über den Betrieben, sie sind nicht in den Betrieben selbst verwurzelt. Für den Arbeitnehmer aber ist der Arbeitsplatz, ist der Betrieb das Wesentliche und Vordringliche. *Sehr viele Arbeitnehmer können allein im Betrieb von der Gewerkschaft angesprochen und angezogen werden.*

Die Gewerkschaften müssen — ohne ihre übrigen Aufgaben zu vernachlässigen — mehr auf den einzelnen Arbeiter am Arbeitsplatz Rücksicht nehmen, mehr auf das einzelne Berufsschicksal eingehen. Wie viele Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen, wie viele Verstöße gegen Gesetze, Tarifverträge und Arbeitsschutzbestimmungen, die sich in den Betrieben zutragen, kommen den Gewerkschaften überhaupt nicht zur Kenntnis. Deshalb unterbleibt vielfach das notwendige gewerkschaftliche Eingreifen. Betriebliche und örtliche Streiks (zur Beseitigung spezieller oder begrenzter Mißstände) sind als gewerkschaftliche Kampfmittel in Deutschland so gut wie unbekannt.

Die Gewerkschaften kommen bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, der Lebenslage der Arbeitnehmer, des Betriebsklimas u. ä. vielfach zu allgemeinen und summarischen Resultaten. Durchschnittswerte aber sind Rechengrößen, die für ein Einfühlen und ein Eingreifen in den wirtschaftlichen und sozialen Bereich zu wenig aussagen. Und Durchschnittschicksale gibt es überhaupt nicht. Der Arbeitnehmer, der sich in bedrängter Lage befindet, findet keinen Trost darin, daß es anderen Arbeitnehmern besser geht. Er erwartet die Behebung, *seiner* Schwierigkeiten. Geschieht das nicht, dann bildet sich aus solchen Anlässen leicht ein negatives Urteil über die Gewerkschaft (womit nicht gesagt ist, daß jedes negative Urteil berechtigt wäre). Wenn beispielsweise in einem Betrieb 90 vH der im Akkord Tätigen mehr oder weniger über den tariflich vereinbarten Lohnsatz hinaus verdienen, 10 vH der Arbeitnehmer aber mit ihrem Lohn unter der tariflichen Grenze liegen, so ergibt sich im Durchschnitt durchaus ein positives Bild. Damit ist aber den Arbeitnehmern, die wenig verdienen, nicht geholfen.

Die Gewerkschaften müßten sich auch nachhaltiger mit *betriebssoziologischen Fragen* befassen. Sie müßten sich intensiver um Messungen des Betriebsklimas bemühen und jede Möglichkeit wahrnehmen, auf die soziale Atmosphäre in den Betrieben einzuwirken. Eine spürbare Verbesserung der menschlichen Beziehungen könnte in erster Linie in den Betrieben erwartet werden, die dem Mitbestimmungsgesetz für Kohle und Eisen unterworfen sind.

Weiterhin halte ich eine intensive *Meinungsforschung innerhalb unseres Mitgliederkreises* für dringend erforderlich. Es ist für unsere Arbeit außerordentlich wichtig, zu wissen, welche Wünsche und Sorgen den Arbeitnehmern auf dem Herzen liegen. Wir benötigen Klarheit darüber, ob die Arbeitnehmer einer Lohnerhöhung, einer Arbeitszeitverkürzung, einer Einwirkung auf das Betriebsklima oder einer institutionellen Veränderung den Vorrang geben. Von großem Wert wäre eine Meinungsforschung im Hinblick auf die Beurteilung des gewerkschaftlichen Programms und des gewerkschaftlichen Handelns durch die Mitglieder einerseits und durch die Öffentlichkeit andererseits.

Wir müssen, wie es schon Georgi betonte, den Betrieb als gewerkschaftliches Arbeitsfeld wiederentdecken. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind die Bildung und der Ausbau eines gewerkschaftlichen Vertrauensmännerkörpers in allen größeren Betrieben — so wie es die IG Metall in Angriff genommen hat. Dann würde ein Teil unserer Gewerkschaftsarbeit aus Konferenzsälen, Gewerkschaftsbüros und mäßig besetzten Versammlungslokalen in die Betriebe, in die Wirtschaft zurückverlagert. Und darüber hinaus würde das gewerkschaftliche Arbeitsfeld erweitert.

Walter Köpping