

AUSSPRACHE

Wie viele Arbeitnehmer haben ein Gewerkschaftsbewußtsein?

In Heft 9/1962 der *Gewerkschaftlichen Monatshefte* erschien ein aufschlußreicher Artikel von *Heinz Seidel*: „Gibt es ein „Mitbestimmungsbewußtsein“ der Montanbelegschaften? In dieser Untersuchung kommt Seidel zu dem Ergebnis — bei Anziehung der sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnisse der letzten Jahre von *Pirker* u. a., *Neuloh*, *Popitz* u. a. und *Horkheimer* / *Dirks* —, daß einerseits die Mitbestimmung von den Arbeitnehmern in der Montanindustrie zwar durchweg bejaht werde, andererseits aber eine gewisse Enttäuschung der Arbeitnehmer über praktische Auswirkungen der Mitbestimmung nicht zu verhehlen sei. Eine Enttäuschung, die sich vor allem darauf gründet, daß die Arbeitnehmer von der Mitbestimmung vorrangig eine Besserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation erwarteten. Seidel kommt dann zu dem Schluß, wenn die Mitbestimmung nicht Fremdkörper im Betrieb werden solle, werde es höchste Zeit, durch gesteigerte Aufklärung und Information auf die Bewußtseinsbildung der Belegschaften einzuwirken.

Die Quintessenz von Seidels Artikel scheint mir aber nicht nur auf die Mitbestimmungsbetriebe beziehbar zu sein, sondern auf die gewerkschaftlich-organisatorische Arbeit überhaupt.

Die Bewußtseinsbildung allgemein scheint mir neben dem Informationsproblem ein psychologisches zu sein. Darunter sind die Methoden der Kommunikation im Betrieb ebenso wie die persönliche Ausstrahlungskraft der Arbeitnehmervertreter — speziell der gewerkschaftlichen Vertrauensleute — zu verstehen. Nur so dürfte es auf die Dauer möglich sein, einen Großteil der Arbeitnehmer — zumindest die gewerkschaftlich organisierten — von der Notwendigkeit, von Sinn und Zweck der Mitbestimmung zu überzeugen. Diese Maßnahmen stellen sich um so akuter, je früher es gelingt, die Mitbestimmung

- wie auf dem letzten DGB-Kongreß gefordert - auf alle Wirtschaftszweige auszudehnen.

Nicht weniger sollte uns aber neben der Aktivierung des „Mitbestimmungsbewußtseins“ der Montanbelegschaften die Aktivierung des Gewerkschaftsbewußtseins der Arbeitnehmer in allen anderen Industriezweigen am Herzen liegen. Denn ein Gewerkschaftsbewußtsein, verbunden mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, ist ja geradezu die Voraussetzung, Gedanken der Mitbestimmung auch bei Arbeitnehmern anderer Wirtschaftszweige zu vertiefen.

Bedeutende Sozialwissenschaftler wie *Miller* und *Form* haben schon vor fünf Jahren — speziell von der Industrieseite her — klar und deutlich aufgezeigt, (daß die Arbeitnehmer nicht nur auf Teilgebieten, die ihren Arbeitsplatz betreffen, Bescheid wissen wollen, sondern über den Betrieb als Ganzes¹⁾). Und wie für das Unternehmen ein Optimum an Leistung und Zufriedenheit erreicht werden kann, wenn die Kommunikation in beiden Richtungen — von oben nach unten wie von unten nach oben — in Ordnung ist, so gilt dies auch für die Mitbestimmungsträger und alle anderen Arbeitnehmervertreter in ähnlichem Sinne. Neben der Kommunikation mit den organisierten Mitgliedern — auch deren Gewerkschaftsbewußtsein muß zum Teil noch gestärkt werden — geht es der Gewerkschaft ja schließlich noch darum, neue Mitglieder zu gewinnen.

Es klingt lapidar, wenn man sagt, es müssen neue und andere Methoden gefunden werden, Unorganisierte für die Gewerkschaft zu interessieren. Daß dies in der Regel bisher nicht in zufriedenstellender Weise gelungen ist, weiß jeder.

Sicherlich gibt es Betriebe, besonders in den großen westdeutschen Eisen- und Stahlwerken, in denen über 90 vH der Belegschaft gewerkschaftlich organisiert sind; diese zählen aber dann auch zu den bestorganisierten Unternehmen der deutschen Gewerkschaftsbewe-

1) D. C. Miller und W. H. Form: *Unternehmung, Betrieb und Umwelt. Soziologie des Industriebetriebes und der industriellen Gesellschaft*, Köln und Opladen 1957, S. 260.

gung überhaupt²). Auch in diesen Unternehmen sind freilich nicht allein gut gewählte Informations- und Publikationsmittel ausschlaggebend — von einer gewissen Gewerkschaftstradition einmal abgesehen —, sondern doch vor allem einmal Persönlichkeiten als Arbeitnehmervertreter, die Ausstrahlungs- und Anziehungskraft besitzen.

Wenn beide Faktoren — ein Optimum an Kommunikation plus geeignete gewerkschaftliche Vertrauensleute — zusammenwirken, ist sogar in Deutschland in manchen Betrieben ein „union shop“ möglich. Nun gibt es freilich bei uns keinen gesetzlich oder tariflich anerkannten „union shop“ wie in den USA, wo er auf Grund des Verbotes des „closed shop“ weite Verbreitung fand. Der „union shop“ — bei dem der neueintretende Unorganisierte also mehrere Wochen Zeit hat, sich zu überlegen, der Gewerkschaft beizutreten oder aber damit rechnen muß, bei Nichtbeitritt wieder entlassen zu werden — bringt natürlich meist einen fast 100prozentigen Organisationsgrad mit sich. Solch eine Art „union shop“ zu praktizieren — die meisten Unternehmer werden das freilich ungern sehen —, hängt an dem besonderen Geschick der gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Denn verstehen sie es, einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsstand im Betrieb u. U. auch mit einem gewissen moralischen Druck zu erreichen bzw. zu halten, dann wird sich meist auch eine größere gewerkschaftliche Aktivität der Arbeitnehmer einstellen. Ein Tatbestand, den der Verfasser vor ein paar Jahren bei einer kleineren sozialwissenschaftlichen Untersuchung in einem größeren Mittelbetrieb (mit rund 380 Beschäftigten) feststellen konnte³).

Die oben geschilderte Art der gewerkschaftlichen Tätigkeit bezüglich Mitgliederwerbung ist übrigens nicht, wie manche Arbeitgeber und sogar Arbeitnehmer glauben, verfassungswidrig. Wäre nämlich z. B. ein Appell an die Solidarität der Arbeitnehmer seitens der Gewerkschaft verboten, so könnte sich die Gewerkschaft praktisch überhaupt nicht entfalten, und das kann nicht Sinn unserer Verfassung sein, wie *Nipperdey* ausführ⁴). Aber in der Regel haben wir es mit Betrieben zu tun, die nicht einmal einen 50prozentigen Organisationsgrad aufweisen, ja im Handel zum Teil nicht einmal 10 vH. Und um diese Betriebe geht es uns vor allem.

Der Verfasser dieser Zeilen konnte kürzlich bei einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung im fränkischen Raum, an der er beteiligt war, eine beachtenswerte Feststellung machen. Bei dieser Untersuchung ging es darum, die Beziehung der männlichen Jugend zu Arbeit und Beruf, zur Familie und zum Staat und zu sonstigen kultur- und gesellschaftspolitischen Problemen festzustellen. Innerhalb dieses großen Fragenkomplexes wurden auch gewerkschaftliche Probleme angeschnitten. Nun hat

dabei vor allem ein Teilergebn — die Untersuchung ist zur Zeit noch nicht abgeschlossen — überrascht. Fast alle befragten jungen Arbeiter (18 bis 22 Jahre), die nicht gewerkschaftlich organisiert waren, antworteten auf die Frage, ob sie die Gewerkschaft für den Arbeiter für wichtig hielten, mit ja. Das bedeutet nichts anderes, als daß der größte Teil der — zumindest jungen — Arbeitnehmer ein Gewerkschaftsbewußtsein in sich trägt, aber trotzdem nicht Mitglied einer Gewerkschaft ist. Diese Aussagen trafen nicht etwa nur bei großen Metallbetrieben zu, sondern ebenso in mittleren und sogar auch kleinen Handwerksbetrieben.

Es erhebt sich nun die Frage: Welche psychologischen Gründe mögen es wohl sein, daß diese gewerkschaftsbejahenden Menschen den Weg zur Organisation noch nicht gefunden haben? Liegt es an veralteten Werbemethoden, mit denen einige gewerkschaftliche Vertrauensleute noch agieren, beruht es auf unzulänglichen Publikationen und Informationen der Gewerkschaften selbst? Welche psychischen Hemmungen mögen es sein, die den Nicht-Organisierten den Schritt zur Gewerkschaft noch nicht wagen ließen, obwohl er die dominierende Stellung der Gewerkschaften in unserer Gesellschaftsordnung anerkennt? Sagen wir nicht voreilig, es seien vielleicht finanzielle Gründe. Unsere Untersuchung hatte es etwa zur Hälfte mit sogenannten „Spitzenlöhnern“ zu tun, mit Arbeitern also, deren Stundenlohn zwischen etwa 3 und 5 DM lag.

Vielleicht spielen hier auch Gründe mit herein, wie die Gewerkschaft die berufliche Prestigeskala im Betrieb sieht. Denken wir in diesem Zusammenhang nur an das Organisationsmaßverhältnis von den Angestellten zu den Arbeitern. Der Beruf ist nun heute einmal eines der wichtigsten Gliederungsprinzipien unserer Industriegesellschaft.

Das waren nur einige Hinweise. Vielleicht würde es sich lohnen, mit einer tiefgreifenden sozialwissenschaftlichen Studie einmal weiter die Faktoren aufzuspüren, die noch immer im Mitgliederbestand der Gewerkschaften eine Stagnation hervorrufen. Nicht daß es uns allein nur auf Quantität ankäme, sondern doch vor allem auch darauf, daß gewerkschaftliches Gedanken- und Ideengut nicht als ein Faktum hingenommen, sondern als unentbehrlicher Träger demokratischer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung empfunden wird.

- 2) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Hamelrath: Arbeiter — Management — Mitbestimmung. Stuttgart — Düsseldorf 1955, S. 239, 421.
- 3) Siegfried Peter: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb. Unveröffentlichte Dipl.-Arbeit an der ehem. Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Nürnberg, jetzt Universität Erlangen—Nürnberg, August 1959, S. 82 ff.
- 4) Alfred Hueck, Hans Carl Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 2. Bd., 6. Aufl. Frankfurt/M. 1957, S. 117 ff.

Siegfried Peter, Nürnberg