

Mitglieder einzubüßen, sondern auch Ziele nur noch bedingt realisieren zu können.

1. Gewerkschaftliches Organisationsprinzip und industrielle Professionalisierung

Die industrielle Professionalisierung hängt zusammen mit der Veränderung der Berufsstruktur als einer Folge der veränderten Produktionsverhältnisse und mit dem Anwachsen der industriellen Berufe und Erwerbstätigkeiten.

Die industrielle Professionalisierung hängt weiter zusammen mit der Verarmung des Arbeits- und Berufsinhaltes, der Kommerzialisierung der Arbeitsbeziehungen sowie mit den ideologischen Veränderungen (Standes-, Klassen-, Aufstiegsideologie). Hinzu kommen psychologische Probleme, von denen hier nur auf die Motivations- und Normenkonflikte bei der Berufswahl verwiesen sei.

Diese sozio-ökonomischen Veränderungen verlangen nach einer beständigen Überprüfung der Organisationsstrukturen der Wirtschaftsverbände einschließlich der Gewerkschaften. Denn mit diesen Veränderungen haben sich auch die Aufgaben der Gewerkschaften verändert, sofern die Gewerkschaften als Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten verstanden werden.

GEWERKSCHAFTSPOLITIK

Organisationsprinzip und Leistung der Gewerkschaften

Seit einiger Zeit beginnt sich die längst überfällige Diskussion um die „richtige“ Organisationsform der Gewerkschaften wieder zu beleben. Anlaß war die Neubesetzung des Amtes des DGB-Vorsitzenden. Für diese Diskussion seien hier einige weitere Ansatzpunkte und Thesen zusammengestellt. Sie basieren auf der unveröffentlichten Diplom-Arbeit des Verfassers: Psychologisch-soziologische Analyse des Einflusses der industriellen Professionalisierung auf das gewerkschaftliche Organisationsprinzip (Erlangen-Nürnberg 1966). Dabei sei von folgenden Überlegungen ausgegangen:

1. Das einer Organisation zugrundeliegende Ordnungsprinzip (Organisationsprinzip) beeinflusst entscheidend die einer Organisation zur Verfügung stehenden Mittel und die Art des Umwandlungsprozesses dieser Mittel in Leistung (vgl. *R. Mayntz*). Diese Leistung drückt sich u. a. in der Qualität der Aufgabenerfüllung aus.

2. In der Gesellschaft der Bundesrepublik vollzieht sich ein sozio-ökonomischer Wandel, der mit dem Stichwort „industrielle Professionalisierung“ (*Th. Scharmanri*) gekennzeichnet werden kann.

3. Die Gewerkschaften laufen Gefahr, in ihrem Organisationsprinzip hinter dieser Entwicklung herzuhinken und damit nicht nur

2. Wandel der Aufgaben der Gewerkschaften

Im wirtschaftlichen Bereich verstärken sich — aus den Notwendigkeiten der Konkurrenzfähigkeit auf den Weltmärkten — die Tendenzen zur Konzentration und Zentralisierung. Damit werden die volkswirtschaftlichen Unternehmensgrößen wachsen müssen und damit wächst die Gefahr des Machtmißbrauchs (z. B. auf dem Preissektor). Hier ergibt sich für die Gewerkschaften die Notwendigkeit der volkswirtschaftlichen Machtkontrolle. Dieser Notwendigkeit wird zum Teil auch, z. B. in der Forderung nach überbetrieblicher Mitbestimmung, Rechnung getragen.

Außerdem verstärken sich aus den unterschiedlichsten Beweggründen die Tendenzen zur rationalen Ausgestaltung der einzelnen Unternehmen und Betriebe. In diesem Zusammenhang sei auf Untersuchungen des Ifo-Instituts sowie auf die Ergebnisse der Automations-tagungen der IG Metall verwiesen. Diese Entwicklungen verlangen nach Kontrolle der Unternehmensführung sowie nach Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene.

Erwähnt sei ferner die mit Konzentration und Rationalisierung zusammenhängende Veränderung der Berufsstruktur. Der Anteil der abhängig Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten wächst beständig. Gleichzeitig wächst der Bedarf nach hochqualifizierten Arbeitnehmern auf der einen und nach „Zuarbeitern“ (*L. Preller*) auf der anderen Seite.

Außerdem vermischen sich zunehmend die Grenzen zwischen den typischen Angestelltenarbeiten und den Betriebsarbeiten. Hieraus ergeben sich weitreichende Aufgaben für die Gewerkschaften: die Betreuung der Arbeitnehmer, die zuvor selbständig waren; die Wahrnehmung der Interessen der hochqualifizierten Arbeitnehmer wie der psycho-physisch hoch belasteten „Zuarbeiter“; die Überwindung der Gegensätze Angestellte — Arbeiter nicht nur arbeits- und versicherungsrechtlich. Probleme der Teilzeitarbeiter, der aus dem Arbeitsleben ausgeschiedenen Arbeitnehmer kommen hinzu.

Neben diesen Aufgaben aus den mehr sozio-ökonomischen Wandlungen, die hier nur angedeutet werden können, gibt es eine Reihe von Aufgaben, die aus der veränderten Arbeits- und Berufsauffassung erwachsen.

Die Berufszufriedenheit ist allgemein niedrig. Bereits eine Untersuchung von *Inkeles* (in: *The American Journal of Sociology* 1960) hat gezeigt, daß bei den angelernten Arbeitern der Bundesrepublik nur 21 % und bei den gelernten Arbeitnehmern nur 47 % mit ihrem Beruf zufrieden waren. Die später angesetzte Untersuchung von *Th. Scharmann* über junge Metallarbeiter ergab, daß 62 % der befragten angelernten Metallarbeiter und 36 % der befragten gelernten Metallarbeiter ihren Beruf nicht wieder ergreifen würden. Hier erwachsen den Gewerkschaften wegen der Bedeutung der Berufsarbeit für das Budget wie für die Persönlichkeitsentwicklung des Menschen völlig neue Probleme.

Die eben erwähnte Unzufriedenheit mit dem Beruf wird verstärkt durch die Kommerzialisierung der Arbeitsbeziehungen. Der Arbeitsmarkt verleiht der Arbeit Warencharakter. Das Arbeitsrecht erfüllt zudem gewisse Schutzfunktionen und die Tarifparteien vereinbaren Mindestbedingungen. Das bringt beim einzelnen Arbeitnehmer einen Abbau des Realkontaktes (*Th. Scharmann*) mit sich. Hier sitzen entscheidende Ansatzpunkte für ein Arbeitnehmerverhalten, das sich so kennzeichnet: Geltendmachen der Ansprüche aus von den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen erreichten Mindestforderungen und gleichzeitig Verurteilung der „Gewerkschaftsmacht“ und der „preistreibenden Lohnpolitik“. Hier liegt eine weitere Aufgabe für die Gewerkschaften, weil mit notwendigerweise zunehmender Institutionalisierung gewerkschaftlicher Zielerreichung der Gewerkschaftserfolg für den einzelnen immer undurchsichtiger wird.

Es sei auch noch der Wandel in der Berufsauffassung erwähnt. In steigendem Maße verliert der Beruf seine Vokativen Elemente und wandelt sich in die Chance zur Realisierung von Erwerbs- und Anerkennungsbedürfnissen. Damit werden wieder neue Aufgaben eröffnet. In viel stärkerem Maße als bisher werden die Gewerkschaften Einzelhilfe leisten müssen.

Weitere Probleme wirft die Aufstiegsideologie der Arbeitnehmer auf. Den Gewerkschaften stellt sich hier die Aufgabe, die daraus erwachsenden Sekundärbedürfnisse befriedigen zu helfen.

Hinzu kommen als neue Aufgaben die Förderung der Mobilitätsfähigkeit und der Mobilitätsbereitschaft. Weitere Aufgaben entstehen aus den zahlreichen noch vorhandenen Minderprivilegierungen etwa bei der Berufswahl sowie bei der Wahl der Berufsausbildung. Neue Aufgaben ergeben sich ferner aus den Motivations- und Normenkonflikten bei der Berufsfindung, der Berufswahl und der Berufseinmündung sowie beim Berufswechsel.

Die neuen Aufgaben für die Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmer können hier nur angedeutet werden. Aber sie lassen dennoch auch in dieser Form bereits gewisse Schlüsse auf das zweckmäßige Organisationsprinzip zu.

3. Aufgabenangepaßte Organisation

Die Organisation der DGB-Gewerkschaften in 16 selbständige Einzelgewerkschaften und einem losen, finanziell und organisatorisch schwachen Bund vermag den meisten dieser Aufgaben nicht mehr voll gerecht zu werden.

Die aufgezeigten Aufgaben sind nicht auf einzelne Branchen oder Berufsweige beschränkt, sondern gelten für alle Arbeitnehmer. Sie sollten daher zweckmäßigerweise auch für alle Arbeitnehmer gelöst werden. Unter Einsatz der ganzen Gewerkschaftsorganisation erscheint auch die Chance zur Durchsetzung verschiedener Forderungen größer zu sein.

Hier bietet sich als beste Organisationsform eine zentrale Einheitsgewerkschaft (allgemeine Gewerkschaft) an; dabei könnte durchaus als Übergang eine stärkere Zusammenfassung der kleineren Gewerkschaften zu größeren Organisationen angestrebt werden.

Eine solche allgemeine Gewerkschaft bietet zudem weitere Vorteile und Ansätze zur Rationalisierung der Gewerkschaftsarbeit: Vermeidung von Doppelarbeiten, Verringerung des bürokratischen Apparates, Vergrößerung der Wirksamkeit der gewerkschaftlichen Presse, stärkere Einschaltung der gewerkschaftlich beeinflussten Unternehmen (z. B. BfG) für die Interessenwahrnehmung der Mitglieder; Vergrößerung der Chance zur Demokratie innerhalb der Gewerkschaftsorganisation.

Dazu vielleicht noch eine Anmerkung, um nicht mißverstanden zu werden: die Gewerkschaften sind zweifelsohne diejenigen Organisationen der Bundesrepublik, in denen demokratische Grundsätze noch die breitestmögliche Basis haben. Eine allgemeine Gewerkschaft verringert zunächst die Chance zur Demokratie, weil mit der Größe einer Organisation die

Tendenz zur Oligarchie wächst. Andererseits würde eine solche große allgemeine Gewerkschaft durch wahrscheinliche Flügelbildungen (die jeweils versuchen werden, ihre Interessen durchzusetzen) an innerorganisatorischer Demokratie gewinnen. Die Wahrscheinlichkeit dafür ist größer als die zu einer stärkeren Oligarchiebildung. Zudem könnte dadurch natürlich das Mitgliederinteresse in größerem Umfang geweckt werden. Es kommt hinzu, daß in einer solchen allgemeinen Gewerkschaft auch Gruppierungen wie die DAG ihren Platz finden könnten.

Die Brancheninteressen wie die Berufsgruppeninteressen könnten in entsprechend gegliederten Vorstands-Abteilungen einer solchen allgemeinen Gewerkschaft wahrgenommen werden.

Die mit der industriellen Professionalisierung zusammenhängenden neuen Aufgaben könnten zweckmäßig (ohne großen Reibungsverlust und mit entsprechender Stärke) in einer allgemeinen Gewerkschaft gelöst werden. Wird die gegenwärtig bestehende Organisationsform beibehalten, besteht die Gefahr, daß wichtige Aufgaben nicht oder nur für einen Teil der Arbeitnehmer erfüllt werden können.

Heinrich Preiss, Suhbach-Rosenberg