

Zum gegenwärtigen Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft

Dr. Walter Nickel studierte als Stipendiat der Stiftung Mitbestimmung in Frankfurt Soziologie und promovierte über das Verhältnis Arbeiterschaft/Gewerkschaften. Er war wissenschaftlicher Referent beim DGB-Bundesvorstand und stellvertretender Leiter der Abteilung Gemeinwirtschaft bei der Bank für Gemeinwirtschaft; seit 1973 leitet er die Werbeabteilung der BfG in Frankfurt.

Pessimistische Prognosen

Als Organisationen, die von ihrer Größe, ihrer gesellschaftspolitischen Relevanz und ihren Zielsetzungen her im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stehen, sind die Gewerkschaften seit jeher vielfacher Kritik ausgesetzt. Sie erstreckt sich — nach ideologischem Standort des Kritikers jeweils unterschiedlich motiviert — nicht nur auf die Funktionen, die die Gewerkschaften ausüben, sondern auch auf die Beziehungen, die sich zwischen den Mitgliedern, der Arbeitnehmerschaft und den Organisationen entwickeln.

So wird auch seit dem Beginn der fünfziger Jahre, mit einsetzender Konsolidierung der nach 1945 zunächst rasch angewachsenen Gewerkschaftsbewegung und mit dem Auftreten stärkerer Integrationstendenzen nach dem Abflauen der Kämpfe um die Mitbestimmung, das aktuelle Verhältnis zwischen Arbeiterschaft und Gewerkschaft häufig pointiert negativ beurteilt¹⁾, und nicht selten werden recht pessimistische Prognosen für die objektive Bedeutung — auch für die künftige Existenz der Gewerkschaften selbst — aufgestellt²⁾.

Negative Thesen

Zentrale negative Thesen über das Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft beinhalten vor allem die Denaturierung der Gewerkschaften vom

1) Vgl. hierzu beispielsweise Otto Witt, Mitgliedersorgen der Gewerkschaften, in: Deutschlandfunk vom 16. 8. 1964.

2) Vgl. hierzu: John Kenneth Galbraith, Die moderne Industriegesellschaft, München/Zürich 1968, S. 295—317.

Kampfverband zur bloßen Service-Organisation, zum „Versicherungsbetrieb“³⁾, vom „Kampfbund zum Establishment“⁴⁾, die Tendenz zur Selbstaufhebung der Gewerkschaften oder ihren zunehmenden Funktionsschwund in der „Überflüssigkeitsgesellschaft“⁵⁾, eine zunehmende „grundsätzliche Divergenz von Mitglieder- und Organisationsinteressen“⁶⁾ und die generelle und wachsende Interessenlosigkeit und Apathie der Arbeiter und Mitglieder gegenüber ihrer Interessenvertretung und eine daraus resultierende weitgehende Nichtidentifizierung mit der Organisation⁷⁾.

Während die Wohlstands- und Integrationstheoretiker ihre Entfremdungstheorie vorwiegend auf die Annahme einer zunehmenden Überflüssigkeit der Gewerkschaften in der neuen „Wohlstandsgesellschaft“ und im „Wohlfahrtsstaat“ stützen, mißt die Neue Linke — die dem DGB vorwirft, „durch die Mitbestimmung Lohnabhängige von ihrer zentralen Aufgabe, der Überwindung des Kapitalismus und damit ihrer Selbstbestimmung, abzulenken“⁸⁾, und „die Stellung der lohnabhängig Arbeitenden in der kapitalistischen Klassengesellschaft, ihre Bedürfnisse und Interessen, nicht zum Ausgangspunkt und Prinzip ihres Handelns“ zu erheben⁹⁾ — die Gewerkschaften an einem von ihr postulierten Soll. Dieses Sollen — verstärkter Klassenkampf und systemtranszendierende Aktionen — entspricht jedoch weder dem gegenwärtigen reformistischen Selbstverständnis der Gewerkschaften noch dem Gewerkschaftsbild und gesellschaftlichem Willen der großen Mehrheit der Arbeiter, deren Verhaltensweisen evident machen, daß ihre Intentionen zur Zeit nicht auf eine radikale Änderung der gesellschaftlichen Verhältnisse gerichtet sind. Dennoch werden aus dieser derart bestimmten Differenz zwischen Sein und Sollen tiefgreifende Entfremdungserscheinungen zwischen den Lohnabhängigen und ihren Interessenvertretungen abgeleitet.

Mitunter werden die zitierten negativen Bilder auf den Hintergrund einer nicht näher definierten früheren Periode projiziert, in der einmal — nach Meinung der Kritiker — die Beziehungen zwischen Arbeiterschaft und Gewerkschaft ein seither nie wieder registriertes Optimum erreicht hatten. Schon *Franz Mehring*

-
- 3) Vgl. hierzu: Helmut Bildein, Innergewerkschaftliche Demokratie als Bedingung für sozialen "Wandel, in: Gewerkschaftstheorie heute, Referate und Diskussionsbeiträge einer öffentlichen Tagung der DGB-Bundesschule Bad Kreuznach vom 22. bis 25. 3. 1970, hrsg. vom Deutschen Gewerkschaftsbund o. O. u. J. (1970), S. 22—30. Mark van de Vall, Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, Köln und Opladen 1966, S. 89. Theo Pirker, Die Gewerkschaften als Versicherungsbetrieb, in: Alfred Hörne (Hrsg.), Zwischen Stillstand und Bewegung, Eine kritische Untersuchung über die Gewerkschaften in der modernen Industriegesellschaft, Frankfurt a. M. 1965, S. 7.
- 4) Die Zeit Nr. 15 T. 11. 4. 1969.
- 5) Vgl. hierzu etwa: Ralf Dahrendorf, Gesellschaft und Demokratie in Deutschland, München 1965, S. 210. Goetz A. Briefs, Gewerkschaftsprobleme in unserer Zeit, Frankfurt a. M. 1968, S. 174.
- 6) Vgl. hierzu: Hartmut Schellhoss, Apathie und Legitimität, Das Problem der neuen Gewerkschaft, München 1967, S. 10 ff.
- 7) Vgl. hierzu: Joseph Goldstein, The Government of a British Trade Union, A Study of Apathy and the Democratic Process in the Transport and General Workers Union, Glencoe (Ill.) 1952, S. 70.
- 8) Sven Gustav Papcke, Proletarische Spontaneität oder gewerkschaftliche Disziplin, Ein Mitbestimmungsproblem?, in: Anpassung oder Widerstand, Gewerkschaften im autoritären Staat, Frankfurt a. M. 1969, S. 42.
- 9) Frank Deppe, Jutta von Freyberg, Christof Kievenheim, Regine Meyer und Frank "Werkmeister, Kritik der Mitbestimmung, Partnerschaft oder Klassenkampf, Frankfurt a. M. 1969, S. 7/8.

hatte jedoch angesichts der sich im Verlauf der gesellschaftlichen Entwicklung recht kompliziert gestaltenden Beziehungen zwischen Arbeiterschaft und ihren Zusammenschlüssen vor einer voreiligen und eindimensionalen Beurteilung ihres Verhältnisses wie folgt gewarnt: „An und für sich gibt es wenige Dinge auf der Welt, die sich so wenig über einen Kamm scheren lassen wie die gewerkschaftliche Organisation der modernen Arbeiterklasse. Die Möglichkeit dieser Organisation und damit das Interesse der Arbeiter für sie wechselt in der verschiedensten Weise¹⁰).“

Auch Zweifel an der gesellschaftspolitischen Potenz der Gewerkschaften stellen kein Novum dar. So hatte schon 1893 der Parteitag der Sozialdemokraten zu Köln starke Zweifel an der Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften geltend gemacht. Sie entsprangen damals wohl weitgehend dem Konkurrenzverhältnis zwischen Partei und Gewerkschaft, aber auch der objektiv nicht völlig unbegründeten Befürchtung, daß gegenüber der wachsenden Konzentration des Kapitals die Gewerkschaften zu ewiger Ohnmacht verurteilt sein würden und daß sie die staatliche Arbeiterversicherung zu wichtiger Funktionen beraubt habe, um noch lebensfähig zu sein“). Offensichtlich haben sich diese Erwartungen nicht erfüllt, denn „auf Grund ihrer quantitativen Stärke und ihres faktischen Einflusses sind die Gewerkschaften zu einem der wichtigsten Gestaltungsfaktoren des gesamten politischen, sozialen und ökonomischen Lebens geworden¹²)“, wobei insbesondere ihre Bedeutung für die Arbeiter — die sich als letztes Glied in der Kette der Lohnabhängigen nach wie vor in der alten Objektsituation befinden und sich zudem noch neuen Zwängen ausgesetzt sehen — eher zu- als abgenommen hat.

Das gewerkschaftliche Selbstverständnis

Die Funktionen, die die Gewerkschaften als Interessenvertretung der Lohnabhängigen wahrnehmen und ihre Gewichtung in der gewerkschaftlichen Politik, leiten sich vom aktuellen reformistischen gewerkschaftlichen Selbstverständnis ab. Offiziellen Verlautbarungen zufolge — denen die ausdrückliche Zustimmung ihrer Mitglieder zugrunde liegt — haben sich der DGB und seine Gewerkschaften — in Verfolgung des Zieles „diese Gesellschaft mit all ihren Abhängigkeiten, Zwängen und undurchsichtigen Machtverhältnissen von Grund auf zu verändern¹³)“ „für den Weg der permanenten Reform entscheiden¹⁴)“, für den „dritten Weg“ zwischen „den Extrempositionen ‚Ordnungsfaktor des Status quo^c‘ einerseits und ‚evolutionärer Kampf verband‘ andererseits¹⁵).“ Innerhalb dieses

10) Franz Mehring, Geschichte der deutschen Sozialdemokratie, Bd. II, Berlin (Ost) 1960, S. 408.

11) a. a. O., Bd. II, S. 695.

12) Joachim Hirsch, Die öffentlichen Funktionen der Gewerkschaften, Eine Untersuchung zur Autonomie sozialer Verbände in der modernen Verfassungsordnung, Stuttgart 1966, S. 26.

13) Heinz Oskar Vetter, Gedanken zur Satzungs- und Gewerkschaftsreform, Referat, gehalten vor dem 3. Außerordentlichen Bundeskongreß am 14. 5. 1971 in Düsseldorf, Hrsg.: Deutscher Gewerkschaftsbund o. O. u. j., S. 9.

14) Eugen Loderer, 2. Vorsitzender der IG Metall, in: Metall-Pressedienst vom 22. 10. 1970.

15) Heinz Oskar Vetter, Gewerkschaft in der Gesellschaft — Dienstleistungsbetrieb oder Kampiorganisation?, Referat auf dem 6. Ordentlichen Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Nahrung, Genuß Gaststätten in Berlin, 1970, in Die Quelle, 21. Jg., 10/1970, S. 395.

abgesteckten Rahmens wirken die Gewerkschaften als organisierte Gegenmacht der Lohnabhängigen gegen die Besitzer der Produktionsmittel. Indem die Gewerkschaften ferner eine gesamtgesellschaftliche Sicherungsfunktion für den sozialen Fortschritt übernehmen, sind sie notwendig Integrations- und Stabilisierungsfaktor.

Im Rahmen der Möglichkeiten ihrer Einflußnahme wächst den Gewerkschaften eine permanente gesellschaftspolitische Erziehungsfunktion zu: „Diese Aufklärungs- und Bildungsfunktion der Gewerkschaftsorganisationen gegenüber ihren Mitgliedern ergibt sich zwingend, wenn man mit *Gorz* der Meinung ist, daß sich unter den heutigen gesellschaftlichen, bildungs- und bewußtseinsmäßigen Bedingungen der Wille zu einer neuen, humaneren, gerechteren und rationaleren sozialökonomischen Ordnung nicht von selbst in der Arbeitnehmerschaft entwickeln kann¹⁶⁾.“

Als Dienstleistungseinrichtung für Mitglieder übernehmen die Gewerkschaften ferner individuelle Schutzfunktionen („Anwalts“-Funktionen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts), und sie bieten auf Grund subjektiver Bedürfnisstrukturen zusätzlichen Service in Form von Unterstützungen und Versicherungen, wobei jedoch deutlich erkannt wird, daß diese Dienstleistungsorientierung, die primär als Anreiz gegen „Desinteresse an der Mitgliedschaft und Mitarbeit“ gedacht ist, in Widersprüche zur Wahrnehmung objektiver Interessen führt¹⁷⁾.

Identität von Mitglieder- und Organisationsinteressen

Was die angebliche Divergenz von Mitglieder- und Organisationsinteressen anbelangt, so ist zu konstatieren, daß in einer Organisation, die auf freiwilliger Grundlage und auf einer demokratisch legitimierten Willensbildung beruht, die Verfolgung von Organisationsinteressen, die sich nicht mit den objektiven und subjektiven Interessen der Mitglieder decken, sehr schnell an nicht überwindbare Sperren stoßen würde. Infolge der spezifischen Charakteristik der Gewerkschaften können diese „immer nur den Willen ihrer Mitglieder ausführen und sind darüber hinaus auch auf die freiwillige Mitarbeit der Nichtmitglieder angewiesen. Sie können ihnen keine Ziele aufzwingen¹⁸⁾.“ Denn die Gewerkschaft „kennt keine Hierarchie und damit keine Obrigkeit, der ‚Untergebene‘ zu folgen haben. In ihr verwirklicht sich das demokratische Prinzip der Einordnung in das Ganze¹⁹⁾.“ Bei der Realisierung des demokratischen Prinzips in der gewerk-

16) Hansgeorg Conert, Gewerkschaften heute — Ordnungsfaktor oder Gegenmacht?, Funktion und Strategie der Gewerkschaften im Spätkapitalismus, hrsg. von der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Niedersachsen e. V., Hannover 1970, S. 75.

17) Vgl. hierzu: Heinz O. Vetter, Gedanken zur Satzungs- und Gewerkschaftsreform, a. a. O., S. 21/22.

18) Achim von Loesch, Die Grenzen einer breiten Vermögensbildung, Zur Problematik der Eigentumspolitik, Frankfurt a. M. 1965, S. 69.

19) Alois Wöhrle, Vorwort, 6. Konferenz der Industriegewerkschaft Metall für Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder am 14. und 15. September 1966 in Karlsruhe, hrsg. vom Vorstand der IG Metall Frankfurt a. M. 1966.

schaftlichen Praxis kommt es zwar zu Friktionen, aber schließlich wird es doch — wie der Verlauf des Organisationsgeschehens deutlich macht — immer wieder durchgesetzt.

Das Auseinanderklaffen von Mitglieder- und Organisationsinteressen müßte auch in der Tat auf lange Sicht schwerwiegende Konsequenzen für den Organisationsgrad nach sich ziehen, da niemand auf die Dauer bereit ist, freiwillig für Aktivitäten zu bezahlen, die seinen Interessen nicht dienlich sind. Auch die langfristige Stabilität der Organisationsquote widerlegt augenfällig die Annahme einer gravierenden Interessendivergenz zwischen der Arbeiterschaft und der Organisation. Die Spannung, in der die Gewerkschaften stehen, leitet sich vielmehr von der Notwendigkeit ab, ständig zwischen den oft widersprüchlichen objektiven Erfordernissen und den subjektiv als dringlich empfundenen Tagesbedürfnissen der Arbeiter zu vermitteln und darüber hinaus die spezifischen — nicht immer kongruenten — Interessen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen zusammenzuzwingen.

Der Ausbau des Vertrauensleutekörpers ist der gewerkschaftliche Reflex auf die Erkenntnis, daß sich die allgemeine Problematik von „Führung und Mitglieder²⁰⁾“ auch in den Gewerkschaften zwar nicht völlig aufheben, aber in ihren negativen Auswirkungen auf den Zusammenhalt der Organisation doch weitgehend reduzieren läßt „durch eine große Kategorie aktiver Mitglieder, die sich der Politik gegenüber nicht passiv verhalten, sondern sie vielmehr aktiv mitgestalten²¹⁾.“

Große Resonanz in der Arbeitnehmerschaft

Die große Resonanz der Gewerkschaften in der Arbeiterschaft wird vor allem darin sichtbar, daß es keine andere Organisation mit gleicher gesellschaftspolitischer Bedeutung — und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhend — gibt, die auf entsprechende Mitgliederzahlen verweisen könnte. Auch das stets zu registrierende überwältigende Votum der Arbeitnehmer bei den Betriebsratswahlen für die gewerkschaftlich organisierten Kandidaten²²⁾ ist ein wesentlicher Indikator für die breite Vertrauensbasis, auf die sich die Gewerkschaften in der gesamten Arbeitnehmerschaft stützen können.

Die immanenten Gesetzmäßigkeiten der kapitalistischen Marktwirtschaft bestimmen die Möglichkeiten und die Grenzen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Wenn es aber möglich gewesen ist, von 1955 bis 1970 in jedem Jahre durchschnittliche Realloohnerhöhungen durchzusetzen, die sich in dem Spielraum zwischen 1,1 vH (1967) und 7,9 vH (1970) bewegten, so ist diese kontinuierliche

20) Vgl. hierzu: Robert Michels, Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie, Leipzig 1925.

21) Mark van de Vall, Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat, a. a. O., S. 109.

22) So waren z. B. von den bei den Betriebsratswahlen 1963 in insgesamt 23 568 Betrieben gewählten rund 140 000 Betriebsratsmitgliedern lediglich 18 613 — 13,2 vH nicht organisiert; Geschäftsberichte des Bundesvorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1962 bis 1. Halbjahr 1965 (als Manuskript gedruckt), S. 153.

Verbesserung des Lebensstandards der Arbeitnehmer sicher nicht allein die automatische Folge jener Gesetzmäßigkeiten gewesen, sondern in stärkerem Maße auf die aktive Tarifpolitik der Gewerkschaften zurückzuführen. Im Bewußtsein der Mitglieder kommt dieser Sachverhalt in der Weise zum Ausdruck, daß zwei Drittel von ihnen der Auffassung sind, daß die Gewerkschaft in erster Linie dafür sorgt, daß ihr Einkommen steigt²³).

Der Forderungskatalog des Aktionsprogrammes bezieht sich auf alle relevanten Bereiche, in denen wichtige Interessen wahrgenommen werden müssen. Daß die einzelnen Arbeiter dieses Engagement nicht total wahrnehmen können, ergibt sich zwangsläufig aus der Struktur und der Richtung ihrer Wahrnehmung in der eng begrenzten Erfahrungswelt. Sie können demzufolge die Anstrengungen der Gewerkschaften nur von ihrer partiellen Perzeption her — die auch noch von den jeweils dominierenden subjektiven Interessen her gesteuert wird — beurteilen. Dennoch zeigt sich in dem konstant hohen Zustimmungsgrad zur Notwendigkeit der Gewerkschaften²⁴), daß sich die gewerkschaftlichen Aktivitäten im allgemeinen mit der persönlichen Prioritätenskala weitgehend decken oder es den Gewerkschaften doch gelingt, Einsichten in Notwendigkeiten und Möglichkeiten zu vermitteln. Insbesondere die gerechtere gesellschaftliche Verhältnisse in naher Zukunft antizipierenden und konkretisierenden Aktionsprogramme berücksichtigen auch sehr weitgehend subjektive Bedürfnisstrukturen der Arbeiterschaft. Ihre Funktion ist es auch, objektiv mögliche soziale Fortschritte anzuvizieren, die sich bis dahin als dringende Bedürfnisse bei den Arbeitnehmern noch gar nicht artikuliert hatten. Dies traf z. B. für den Bildungsurlaub zu.

Auch der Sympathiespiegel des DGB in der Arbeitnehmerschaft, der sich seit langem auf einem recht hohen Niveau bewegt — im Herbst 1970 stuften die Organisierten den DGB im Durchschnitt mit + 2,7 auf eine Skala ein, die von + 5 über 0 bis — 5 reichte —, widerlegt eindeutig ein stärkeres Auseinanderweisen von Mitglieder- und Organisationsinteressen. Die durchschnittlichen Werte bei den nichtorganisierten Arbeitnehmern (Herbst 1970 + 1,2)²⁵) und ihre relativ große Stabilität weisen gleichfalls darauf hin, daß die Mitgliederwerbung der Gewerkschaften im allgemeinen auf keine allzu starken psychologischen Sperrn stoßen dürfte. Dies zeigt sich auch bei der Ansprache der Nichtorganisierten durch die Werber der Gewerkschaften. In der Bewertung durch die Arbeiter erscheinen die Gewerkschaften weit eher positiv als negativ; sie werden vor allem als Organisationen begriffen, die wichtig, stark, aktiv und fortschrittlich sind und eine gute und nützliche Einrichtung darstellen²⁶). Die Einsicht in die Notwendigkeit der Existenz von Gewerkschaften in der Gesellschaft ist auch bei

23) Gewerkschaft und Mitglieder, Bad Godesberg 1966.

24) Im Herbst 1970 waren selbst 69 TH der Nichtorganisierten der Auffassung, daß die Gewerkschaften in der heutigen Zeit notwendig sind (Gewerkschaftsbarometer).

25) Gewerkschaftsbarometer 1970. 26) DGB-Motivanalyse.

dem weitaus größten Teil der nichtorganisierten Arbeitnehmer vorhanden. Die hohe Zustimmungsquote zur Notwendigkeit von Gewerkschaften — selbst zwei Fünftel der antigewerkschaftlich eingestellten Arbeitnehmer halten die Gewerkschaften uneingeschränkt für notwendig²⁷⁾ — zeigt, daß sich die Organisationen der Lohnabhängigen als zentrale gesellschaftliche Institution auch subjektiv im Bewußtsein der großen Mehrheit fest verankert haben. Was sie der großen Mehrheit der Arbeitnehmer so unentbehrlich erscheinen läßt, sind sowohl ihre Funktion als Interessenvertretung, und zwar als diejenige Instanz, die noch am ehesten den Erwartungen der Arbeitnehmer Rechnung trägt, als auch ihre Schutzfunktion²⁸⁾. Von den Repräsentanten der Gewerkschaften, den Funktionären, haben sich die Arbeitnehmer ein Image gebildet, das dem der Organisation weitgehend entspricht²⁹⁾. Damit wird die landläufige Unterstellung, daß eine tiefe Kluft zwischen den Arbeitnehmern und den „Funktionären“ der Gewerkschaften bestehe³⁰⁾, deutlich zurückgewiesen.

Apathie?

Für eine generelle und noch wachsende Interesselosigkeit und Apathie der Arbeiter und selbst der Mitglieder finden sich nur geringe Anhaltspunkte. Noch immer bildet die Arbeiterschaft die starke Basis der Gewerkschaftsbewegung, und zwar heute in einem noch relativ stärkeren Ausmaß, als dies vor zwei Jahrzehnten der Fall gewesen ist. Im Jahre 1950 waren 71,9 vH aller Arbeitnehmer Arbeiter; ihr Anteil an der Mitgliedschaft des DGB betrug jedoch 83,2 vH. 1969 hatte sich der Anteil der Arbeiter an der Gesamtgruppe aller Arbeitnehmer auf 58,0 vH verringert. Dennoch waren zu dieser Zeit 76,0 vH aller Mitglieder Arbeiter. Die Arbeiterschaft ist folglich heute an der Zusammensetzung der DGB-Mitglieder im Vergleich zu ihrem Anteil an der Arbeitnehmerschaft immer noch überrepräsentiert, und zwar in einem weit stärkeren Maße, als dies vor zwei Jahrzehnten der Fall gewesen ist.

Konstante Organisationsquote

Die allgemeine Organisationsquote der Arbeiterschaft hat sich — mit rund 40 vH — zwischen 1950 und 1969 kaum verändert. Damit ergibt sich im Ausmaß der formalen Bindung an die Interessenorganisation, soweit es quantitativ durch die Organisationsquote bestimmt wird, eine beachtliche Konstanz, die vor dem Hintergrund einer zunehmenden Fluktuation erst ihre Relevanz für die Beurteilung der Beziehungen der Arbeiter zur Gewerkschaft erhält. Denn im Gegensatz zur These von der zunehmenden Entfremdung legt nun doch die konstante Organisationsquote bei steigenden Fluktuationsziffern den Schluß nahe,

27) Gewerkschaftsbarometer 1967.

28) DGB-Motivanalyse.

29) a. a. O.

30) Vgl. hierzu: Friedrich Weltz, Wie sieht der Arbeiter die Gesellschaft?, in: Die Neue Gesellschaft 9 Jg. (6/1962).

daß sich die positiven Beziehungen der Arbeiterschaft zu ihren Gewerkschaften — zumindest was die formalen Bindungen anbelangt — nicht verschlechtert haben. Darüber hinaus zeigen gerade die steigenden Fluktuationsziffern und die dadurch bedingte Notwendigkeit, in zunehmendem Ausmaß Arbeiter neu oder wieder für die Organisation zu werben³¹⁾, daß das Rekrutierungspotential der Gewerkschaften in der Arbeiterschaft noch längst nicht ausgeschöpft ist. Bei der Beurteilung der Organisationsquote muß auch berücksichtigt werden, daß diese das quantitative Verhältnis der Arbeiterschaft zur Gewerkschaft nur inadäquat zum Ausdruck bringen kann.

Der Beitritt zur Gewerkschaft wird sehr weitgehend als ein Akt empfunden, der auf freiwilligem Antrieb beruht und sich ohne Druck von außen vollzieht. Nach der vorherrschenden Meinung der Mitglieder und auch der Nichtmitglieder erwirbt man heutzutage die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft durch eigene Überzeugung und durch die Werbung der Kollegen³²⁾. Diese sehr weit verbreitete Empfindung der Freiwilligkeit einer Mitgliedschaft, die Zwänge kaum unterstellt, ist ein wichtiger Aktivposten in den Beziehungen zwischen den Arbeitern und ihren Gewerkschaften. Für mehr als die Hälfte der organisierten Arbeitnehmer ist die Mitgliedschaft, bei deren Erwerb eindeutig das persönliche Interesse, insbesondere die subjektive Nutzenschätzung der Gewerkschaft als Konfliktversicherung im Betriebe, im Vordergrund der Erwägung steht, mit einem zusätzlichen Prestigemoment verbunden. Von den berufstätigen Arbeitnehmern, die noch nie Gewerkschaftsmitglied waren, hat jeder Vierte von sich aus schon einmal Überlegungen angestellt, die einen eventuellen Beitritt zur Gewerkschaft zum Inhalt hatten. Die Antworten auf die Frage, was von einem Beitritt zur Gewerkschaft abhalte, das Verhalten der Nichtorganisierten und die Resonanz der gewerkschaftlichen Werbung lassen deutlich erkennen, daß nur bei einem sehr kleinen Teil der Nichtorganisierten eine grundsätzliche Gegnerschaft zur Gewerkschaft besteht. Viel häufiger sind es Passivität und Indifferenz sowie der Trend zur Individualisierung und zum Vorteilsdenken (instrumentelle Orientierung), aber auch mangelnde gewerkschaftliche Ansprache, die einem Beitritt hindernd im Wege stehen. Bei den Desinteressierten und bei denjenigen Nichtmitgliedern, die keinen Grund für ihr Abseitsstehen angeben (insgesamt mehr als drei Fünftel aller Nichtmitglieder), stehen einem Beitritt sowohl strukturelle Faktoren als auch politische und gesellschaftliche Bindungen im Wege. Dennoch dürfte bei entsprechenden gewerkschaftlichen Bemühungen auch bei etwa der Hälfte dieser Gruppe mit gewerkschaftsfreundlichen Resonanzen zu rechnen sein.

Das Austrittsverhalten macht eher auf gravierende organisationstechnische Mängel in den gewerkschaftlichen Verwaltungen aufmerksam, als auf eine um sich greifende Entfremdung. Diejenigen Mitglieder, die den Organisationsbereich

31) „Es sind doch Hunderttausende, die uns jährlich bei dieser Fluktuation verlorengelassen.“ Heinz Oskar Vetter, Gedanken zur Satzungs- und Gewerkschaftsreform, a. a. O., S. 6.

32) DGB-Intensivstudie.

ihrer seitherigen Gewerkschaft verlassen, gehen meist als Mitglieder verloren, wenn sie sich nicht selbst ummeiden. So hat jedes zweite ehemalige Mitglied seinen Austritt nicht von sich aus erklärt. Vorsätzliche Austrittsgründe sind vor allem Verärgerungen und Beitragserhöhungen, wobei sich der Ärger häufig gegen den Betriebsrat richtet, der zwar keine gewerkschaftliche Instanz ist, den man aber doch mit der Gewerkschaft gleichsetzt. Im allgemeinen spielen — und dies ist für das Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft von entscheidender Bedeutung — Austritte auf Grund einer Mißbilligung der Gewerkschaftspolitik kaum eine Rolle. Die Mehrzahl der Austritte erfolgt nicht als bewußter Akt der Abwendung von den Gewerkschaften, sondern eher zufällig, durch Wechsel des Arbeitsplatzes, der mit einem Kontaktverlust verbunden ist. Deshalb dürfte auch die Reduzierung der fluktuationsbedingten Mitgliederverluste und der dadurch bewirkte Anstieg der Mitgliederzahlen vor allem ein organisatorisches Problem darstellen, das sich auf die Kontinuität des gewerkschaftlichen Kontaktes bei Berufs- und Arbeitsplatzwechsel verengt.

Das Potential der Aktiven

Auch das Potential der Aktiven ist noch längst nicht ausgeschöpft, wie allein die ständig steigende Zahl der Vertrauensleute zeigt, die sich — überwiegend ideell motiviert — in den Dienst der Solidargemeinschaft stellen. In den Betrieben haben sich die gewerkschaftlichen Vertrauensleute und ihre Organisationen im Vertrauenskörper seit langem in vielfältiger Weise bewährt. Mit dieser unentbehrlichen Basis für eine funktionierende betriebliche Mitbestimmung können die Gewerkschaften zugleich auch erfolgreich Entfremdungstendenzen zwischen den Arbeitern und der Organisation entgegenwirken. Vor allem auf die Aktivitäten der Vertrauensleute sind die organisatorischen Erfolge der Gewerkschaften — insbesondere bei der Mitgliederwerbung — zurückzuführen. Die durch das System der Vertrauensleute vermittelte mitgliedsnahe Tätigkeit der Gewerkschaften, die damit gegebenen engen Wechselbeziehungen zwischen der Mitgliedschaft einerseits und den Organisationsgremien andererseits machen es möglich, auftretende Spannungen zwischen den Mitgliedern und dem Apparat schon innerhalb der Basis zu lösen.

Bei der Rekrutierung von Vertrauensleuten gibt es im allgemeinen keine größeren Schwierigkeiten. In zunehmendem Umfang stellen sich aktive Arbeiter in den Dienst der Organisationsinteressen. So zeigen z. B. die Ergebnisse der Vertrauensleutewahlen in den Betrieben im Bereich der IG Metall von 1960 bis 1970, daß sich die absolute Zahl der Vertrauensleute in diesem Zeitraum verdoppelt hat. Auch die Angaben der Mitglieder weisen darauf hin, daß die Möglichkeiten der Aktivierung von Mitgliedern bei weitem noch nicht genutzt worden sind, denn jedes zweite Mitglied wäre nicht abgeneigt, diese wichtige gewerkschaftliche Funktion im Betrieb zu übernehmen. Als zentrale Aufgabe für die Festigung der Organisation wird den Vertrauensleuten die Verstärkung der innergewerkschaft-

lichen Demokratie zugewiesen: Sie wirken innerhalb der Gewerkschaften als Ferment der Entbürokratisierung, indem sie den Apparat nach unten öffnen und dem Postulat des demokratischen Aufbaus der Gewerkschaften stärkere Geltung verschaffen. Damit tragen sie wesentlich dazu bei, Entfremdungstendenzen zu beseitigen oder doch erheblich abzuschwächen.

Legitimierung durch Streik

Der Streik, die kollektive Arbeitsverweigerung, ist nicht nur die Hauptwaffe der Arbeiterschaft im sozialen Konflikt, sondern in ihm drückt sich das Selbstverständnis der Gewerkschaft selbst aus; er ist das zugleich konstituierende und dynamische Moment der Gewerkschaft. So muß demzufolge in der Einstellung der Arbeiterschaft zum Streik am prägnantesten das Verhältnis der Arbeiterschaft zur Gewerkschaft zum Ausdruck kommen. Wie Analysen der Meinungsstrukturen und der Verhaltensweisen der Arbeiter ergeben, „finden die Gewerkschaften generell eine umfangreiche Legitimierung durch die Mitglieder und darüber hinaus durch die Mehrzahl der übrigen Arbeitnehmer: sowohl in der grundsätzlichen Streikbereitschaft als auch in der konkreten Streikbereitschaft und in der Streikbeteiligung³³⁾.“

„Trieb zur gewerkschaftlichen Organisation“

Die Gewerkschaftsbewegung entstand nicht wie der Sozialismus aus von Intellektuellen erdachten Systemen³⁴⁾, sondern als Angelegenheit der Arbeiter; sie war das Resultat eines langen zyklischen kollektiven Lernprozesses im Verlauf der Emanzipationskämpfe der Arbeiterschaft³⁵⁾. Dies erklärt den stets in starkem Maße wirksamen „Trieb zur gewerkschaftlichen Organisation³⁶⁾“: „Die Solidarität verlangt nach Organisation. Die beiden gehören zusammen. Man muß verstehen, was die gewerkschaftliche Organisation für den Arbeiter bedeutet: nicht nur Verteidigung seiner Interessen, sondern auch einen Kompaß im Dschungel der Industrie und ein menschliches Band, ohne die er sich verloren fühlen würde³⁷⁾.“

33) Hartmut Schellhoss, Apathie und Legitimität, a. a. O., S. 159.

34) Vgl. hierzu: Georges Lefranc, Vielschichtige Gewerkschaftsbewegung, in: Dokumente, Zeitschrift für übernationale Zusammenarbeit, 25 Jg., 6/1969, Köln, S. 184.

35) Vgl. hierzu: Michael Vester, Die Entstehung des Proletariats als Lernprozeß, Die Entstehung antikapitalistischer Theorie und Praxis in England 1792—1848, Frankfurt a. M. 1970.

36) Franz Mehring, Geschichte der deutschen Sozialdemokratie, Bd. II, a. a. O., S. 694.

37) Georges Friedmann, Zukunft der Arbeit, Köln 1953, S. 52.