

### Arbeitsplatzsicherung oder Preisniveaustabilisierung?

Die aktuelle Diskussion um die Überwindung der hohen Arbeitslosigkeit wird in starkem Maße beeinflusst vom Denken in den Scheinalternativen Arbeitslosigkeit einerseits oder Inflation andererseits. Dabei wird häufig ein enger Zusammenhang zwischen den Lohn- und Preissteigerungen und der Arbeitslosenquote unterstellt. Insbesondere die Arbeitgeber behaupten, daß die Durchführung gezielter staatlicher Maßnahmen zur Nachfragesteigerung (und damit zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit) unverzüglich zu einer Erhöhung der Löhne und daher zur weiteren Beschleunigung der Inflation führen müßte.

Mit Drohungen wie der, daß „kein Land auf die Dauer das höchste Lohnniveau haben, einen hohen Beschäftigungsstand halten (und) die geringste Preissteigerung erzielen . . .“ könne, wird darüber hinaus der Versuch unternommen, die Gewerkschaften an Lohnleitlinien anzubinden, wie sie u. a. von der offen und einseitig unternehmerfreundlichen Deutschen Bundesbank seit einiger Zeit publiziert werden (Handelsblatt vom 21. 4.1977). In ihrem Monatsbericht vom November 1976 vertrat die Bundesbank beispielsweise die Ansicht, „daß die Geldpolitik im Hinblick auf die Stimulierung der Wirtschaft nicht weitergehen kann, ohne auf längere Sicht die bisherigen Stabilisierungserfolge aufs Spiel zu setzen“ (Monatsberichte der Deutschen Bundesbank, S. 8). Das bedeutet, daß die Bundesbank aus Furcht vor weiteren Preissteigerungen die Geldmenge relativ knapp halten will, wodurch ein wirtschaftlicher Aufschwung zumindest nicht gerade erleichtert wird. Bundeskanzler *Schmidt* wiederum vertrat vor einiger Zeit sinngemäß die Ansicht, daß fünf oder sechs Prozent Preissteigerungen besser zu verkraften seien als eine dauerhafte Arbeitslosenquote von fünf Prozent.

#### *Die ursprüngliche Phillips-Kurve*

Diese Argumente basieren weitgehend auf einem Denkmodell in Anlehnung an die sogenannte Phillips-Kurve. Der Engländer *Arthur W. Phillips* hatte 1958 eine empirische Untersuchung über den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Änderung des nominellen Lohnsatzes in Großbritannien für den Zeitraum von 1861 bis 1957 vorgelegt. In dieser Analyse wies Phillips nach, daß ein statistischer Zusammenhang zwischen Änderungen der genannten Merkmale besteht. Phillips selbst ging es weniger um eine theoretische als vielmehr um eine rein empirische (statistische) Absicherung einer schon seit den 30er Jahren bekannten Hypo-

these. Er erfaßte deshalb für die Jahre des genannten Zeitraumes sämtliche Daten der Arbeitslosenquote sowie derjenigen der jeweiligen Änderungsraten der Lohnsätze und trug sie in einem Diagramm auf. Aus der Schar der so gewonnenen Punkte ermittelte er die sogenannte Regressionskurve, also jene Linie, um die sich die Punkte des Diagramms schwerpunktmäßig gruppieren.

Die graphische Darstellung des Untersuchungsergebnisses wurde bekannt als einfache oder ursprüngliche Phillips-Kurve. Sie zeigt, daß ein Absinken der Arbeitslosenquote, also ein hoher Beschäftigungsgrad, zeitlich von relativ stark steigenden Lohnsätzen begleitet war. Umgekehrt gingen niedrige Lohnsteigerungen in der Regel mit einer hohen Arbeitslosenrate einher. Bei einer Arbeitslosenrate von etwa 5,5 Prozent stiegen die Lohnsätze nahezu überhaupt nicht mehr.

Im Sinne dieser ursprünglichen Phillips-Kurve lauten die Alternativen somit: hohe Lohnsteigerungen und niedrige Arbeitslosenraten einerseits bzw. niedrige oder gar keine Lohnsteigerungen und hohe Arbeitslosenquoten andererseits. Die von den Lohnabhängigen gewünschte Kombination versteht sich hier von selbst. Die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften streben einen Zustand an, der einem möglichst weit oben links auf der Kurve liegenden Punkt entspricht: also hohe Lohnsteigerungen und ein hohes Beschäftigungsniveau. Da die Gewerkschaften in der Realität nicht über das Ausmaß der Beschäftigung in einer Volkswirtschaft, wohl aber in vielen Tarifverträgen über Lohnsteigerungen verhandeln, könnte aus der ursprünglichen Phillips-Kurve nur der Schluß gezogen werden, daß möglichst hohe Lohnsteigerungen nicht nur um deslohneinkommens pro Beschäftigten unmittelbar, sondern auch um der Vollbeschäftigung willen angestrebt werden müssen. Ein hohes Maß an Beschäftigung und hohe Lohnsteigerungen stehen, wie jeder konjunkturelle Boom beweist, keineswegs im Widerspruch zueinander, sondern erfordern sich in gewisser Weise sogar gegenseitig. Politisch ist es daher keineswegs verwunderlich, daß die „einfache“ Phillips-Kurve auffallend rasch „transformiert“ und mithin kompliziert wurde. Bereits in den ersten der mittlerweile äußerst zahlreichen Arbeiten über die Phillips-Kurve wurde anstelle der Änderungsrate der Lohnsätze die Rate der Preissteigerungen gesetzt.

#### *Die transformierte Phillips-Kurve*

Diese Transformation, d. h. den Austausch der Lohnsteigerungsrate gegen die Preissteigerungsrate, versucht man damit zu rechtfertigen, daß eine konstante Beziehung zwischen den Stückkosten und den Preisen behauptet wird. Die Änderung der Lohnkosten sei nämlich für die gesamte Kostenentwicklung symptomatisch, weil die Arbeitskräftenachfrage in engem Zusammenhang mit der gesamtwirtschaftlichen Güternachfrage stehe. Eine hohe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt führt hier zu Preis-, d. h. zu Lohnsteigerungen, während die parallel dazu verlaufende hohe Nachfrage nach Investitionsgütern, Rohstoffen etc. deren Preise ebenfalls ansteigen läßt. Daraus, so die Behauptung, würde eine Steigerung aller Kostenfaktoren resultieren, was sich in entsprechenden Preissteigerungen niederschlagen müßte. Nun ist jedoch die These, daß die Lohnkosten die Entwicklung der Preise bestimmen würden, schlicht unsinnig. Bekanntlich enthalten die Preise neben den Lohnkosten auch Material-, Kredit- und andere Kosten und insbesondere auch Gewinne. Deren Höhe ist jedoch keinesfalls eine konstante Größe. Das heißt, sie verändert sich sowohl im Zuge des Konjunkturverlaufs als unter Umständen auch in überzyklischer, also längerfristigerer Sicht. Deshalb hatten wir z. B. im letzten Jahr eine Preissteigerungsrate von 4,6 Prozent zu verzeichnen, die - addiert mit der gleichzeitig erfolgten Produktivitätssteigerung von 7,2 Prozent - klar über der Lohnsteigerungsrate von durchschnittlich 7,7 Prozent liegt. Allein diese Tatsache zeigt bereits, daß sich die Preise sehr wohl verändern können, ohne daß sich die Löhne vorher entsprechend verän-

dert haben müssen. Lohnsteigerungen müssen keineswegs zwangsläufig zu Preissteigerungen führen; insbesondere dann nicht, wenn Produktivitätssteigerungen und damit Kostensenkungen erzielt werden - was ja zumindest in Boomperioden durchgängig der Fall ist — oder wenn z. B. ein gewisser Umverteilungseffekt bezüglich des Volkseinkommens zugunsten der Arbeitnehmer beabsichtigt ist. Eine simple Gleichsetzung von Veränderungsraten der Lohnsätze mit jenen der Preise bzw. die Behauptung einer zwangsläufigen Analogie von Lohn- und Preisentwicklung ist somit wissenschaftlich unkorrekt und aus politökonomischen Gründen absolut unzulässig.

Warum also ist die Transformation der empirisch getesteten „einfachen“ Phillips-Kurve in den viel komplizierteren, unsichereren und empirisch gar nicht belegten Zusammenhang zwischen den Entwicklungen der Arbeitslosenquote und der Preissteigerungsrate überhaupt vorgenommen worden? Die Antwort auf diese Frage wird ersichtlich, wenn man die „Aussagen“ der beiden Kurven miteinander vergleicht. Aus der *ursprünglichen* Phillips-Kurve ergibt sich - wie oben dargestellt - für die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften eindeutig die Konsequenz, sowohl im Sinne eines hohenlohneinkommens der Beschäftigten als auch im Sinne der Vollbeschäftigung möglichst hohe Lohnsteigerungen zu erkämpfen.

Mit der *transformierten* Phillips-Kurve wird nun ein sogenanntes Dilemma problem konstruiert: Durch ihre Lohnforderungen bzw. mit deren Durchsetzung bestimmen die Gewerkschaften angeblich sowohl die Entwicklung des allgemeinen Preisniveaus als auch das Beschäftigungsniveau. Das Dilemma besteht nun angeblich darin, daß nur zwischen mehr oder weniger hoher Arbeitslosigkeit und entsprechend mehr oder weniger starker Inflation gewählt werden kann. In dem Maße, in dem die Schlußfolgerung aus der transformierten Phillips-Kurve (also das Denken in den Scheinalternativen Arbeitslosigkeit oder Inflation) bewußt oder unbewußt akzeptiert wird, ruft sie die Gefahr einer Zersplitterung der gewerkschaftlichen Zielvorstellungen hervor. Denn wenn wir keine Arbeitslosigkeit wollen, so müssen wir angeblich eine (un)gewisse Preissteigerungsrate akzeptieren. Sind wir andererseits gegen permanente Preissteigerungen, so sollen wir eine ebenso (un)gewisse Arbeitslosenrate hinnehmen. Damit entsteht in bestimmten Situationen potentiell die Gefahr einer Desorientierung bezüglich gewerkschaftlicher Zielsetzungen. Es kann - und soll nach dem Wunsche der Arbeitgeber — zu widersprüchlichen Haltungen der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Zielsetzungen bei Lohnverhandlungen oder in deren Vorfeld kommen. Darunter muß dann die Durchschlagskraft gewerkschaftlicher Aktionen leiden. Innerhalb der Arbeiterschaft selbst kann ein Streit über die anzustrebende Zielkombination akzeptierbare Arbeitslosenquote/akzeptierbare Inflationsrate entstehen. Je heftiger dieser scheinbare Zielkonflikt tatsächlich von den Arbeitern untereinander ausgetragen wird, desto mehr sind die Arbeitgeber entlastet. Hierin muß der wirtschaftspolitische Hintergrund der raschen Transformation der ursprünglichen Phillips-Kurve gesehen werden.

Die Desorientierung innerhalb der Arbeiterschaft bzw. der Gewerkschaften im Hinblick auf die beiden genannten Ziele soll zudem offenbar die Durchsetzbarkeit einer zutiefst unsozialen Wirtschaftspolitik erleichtern, wie sie beispielsweise in den USA 1969 von der Nixon-Administration zeitweise praktiziert worden ist. Sich auf die „Aussage“ der transformierten Phillips-Kurve stützend, hatte die Nixon-Regierung eine scharfe Deflationspolitik auf Kosten steigender Arbeitslosenraten durchführen wollen. Die Arbeitslosenraten stiegen als Folge dieser Politik auch tatsächlich - und zwar rascher und in stärkerem Maße, als von der US-Regierung geplant. Die Preise jedoch fielen keineswegs. Im Gegenteil, sie stiegen munter weiter. Nach einiger Zeit mußte diese Deflationspolitik daher wieder aufgegeben werden. Die Realität hatte auch die Nixon-Regierung gelehrt, daß eine aus der transformierten Phillips-Kurve abgeleitete Wirtschaftspolitik offenkundig zur Bekämpfung der Inflation ungeeignet ist.

Daß durch eine bloße Erhöhung der Arbeitslosenquote die permanente Steigerung des Preisniveaus keineswegs aufzuhalten ist, kann auch durch folgende Überlegungen verdeutlicht werden: Wird in einer Situation der Vollbeschäftigung zum Zwecke der Preisdämpfung eine restriktive Wirtschaftspolitik (Beschäftigungspolitik) betrieben, so daß sich z. B. eine Arbeitslosenquote von 5 Prozent herausbildet, dann sinkt die Produktion und damit auch das Warenangebot in etwa um eben diese 5 Prozent. Das gesamte Warenangebot der betreffenden Volkswirtschaft sinkt somit auf 95 Prozent des vorherigen Standes. Die jetzt beschäftigungslosen, also nichts mehr *produzierenden* Arbeiter *konsumieren* jedoch weiterhin - wenn auch in erheblich reduziertem Maße. Unterstellt man, daß ihr Einkommen aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung auf 60 Prozent des vorherigen Lohnes fällt, so reduziert sich ihre Nachfrage im Durchschnitt um 40 Prozent. Auf die gesamte Volkswirtschaft bezogen, entspricht das einem Nachfragerückgang um 2 Prozent. Das heißt also: Während das Angebot um 5 Prozent auf 95 Prozent des vorherigen Standes absinkt, fällt die Nachfrage nur um 2 Prozent auf 98 Prozent des Ausgangspunktes zurück. Mithin sinkt das Angebot in absoluten Zahlen rascher als die Nachfrage. Das entspricht aber einer *relativen Steigerung* der Nachfrage. Nach dem herkömmlichen gesamtwirtschaftlichen Erklärungsmuster der Preisentwicklung müßten die Preise auf Grund der so entstehenden oder sich verschärfenden Übernachfrage eher steigen denn fallen.

Auch das von der Unternehmerseite selbst in den letzten Jahren immer häufiger verwendete betriebswirtschaftlich orientierte Argument, daß die Preise in der Krise wegen sinkender Auslastung der Kapazitäten und der damit verbundenen Erhöhung der Stückkosten steigen müßten, spricht eindeutig gegen eine Deflationspolitik auf Kosten steigender Arbeitslosenquoten. Denn eine Erhöhung der Arbeitslosenrate müßte geradewegs zu verminderter Auslastung der Kapazitäten und damit dann wohl auch zu steigenden Preisen führen.

Insbesondere in der jüngsten Vergangenheit haben sich die nationalen Arbeitslosenquoten und die Preissteigerungsraten ganz anders entwickelt, als es anhand der Phillips-Kurve zu erwarten gewesen wäre. Steigenden Arbeitslosenraten stehen heute keineswegs immer sinkende, sondern oftmals ungebrochen steigende Inflationsraten gegenüber. Aus dem „entweder“ 5 Prozent Inflation „oder“ 5 Prozent Arbeitslosigkeit ist längst ein „sowohl als auch“ geworden. Diese Tatsache rief verständlicherweise eine heftige wissenschaftliche Debatte über den durch die Phillips-Kurve behaupteten Zusammenhang hervor. 1971 entwickelte dann *James Tobin* einen mittlerweile weithin anerkannten Kompromißvorschlag, wonach die Kurve bei hoher Arbeitslosigkeit sehr flach und bei niedriger Arbeitslosigkeit sehr steil verlaufe.

Die Kurve erhält einen Knick, der im Bereich der „natürlichen“ (!) Arbeitslosigkeit liegen soll. In diesem Bereich bzw. darüber hinaus könne Beschäftigungspolitik nur zur „Explosion“ der Preise führen. Des weiteren wird argumentiert, daß sich durch Veränderungen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Lage der gesamten Kurve nach rechts oben oder nach links unten verschieben könne. Durch derartige Modifikationen wird die Aussage der transformierten Phillips-Kurve in der Tat immer weniger angreifbar. Weichen die Daten der tatsächlichen Arbeitslosigkeit und der Preisentwicklung zu lange und zu stark von der Lage einer getesteten oder gar nur angenommenen Lage der Phillips-Kurve eines Landes ab, dann kann man das nach Bedarf damit „begründen“, daß sich die Kurve eben verschoben habe. In dem Maße aber, in dem man zu derartigen Taschenspielertricks greift, büßt die Phillips-Kurve an Bestimmtheit ein. Um so weniger kann dann auf ihrer Grundlage eine Prognose über die zukünftige ökonomische Entwicklung oder gar eine erfolgreiche Wirtschaftspolitik aufgebaut werden.

Eine erfolgreiche Antiinflationpolitik auf Kosten einer steigenden Arbeitslosenquote wäre außerdem nur dann möglich, wenn tatsächlich ein *unmittelbarer ursächlicher* Zusam-

menhang zwischen dem Beschäftigungsniveau und der Preisentwicklung bestünde. Einen solchen Nachweis hat aber weder die Untersuchung von Phillips selbst noch irgendeine andere Analyse erbringen können. Alle Untersuchungen zur Phillips-Kurve zeigen allenfalls einen *statistischen* oder *zeitlichen* Zusammenhang zwischen den jeweiligen Entwicklungen der Arbeitslosenquote bzw. den Preis- und den Lohnsteigerungen. Damit wird mehr oder weniger stark der Eindruck erweckt, daß hier tatsächlich ein ursächlicher Zusammenhang bestehen müsse, zumal die Korrelation ja in allen kapitalistischen Staaten und außerdem - wie von Phillips zumindest am Beispiel Englands demonstriert - für außerordentlich große Zeiträume nachweisbar ist.

Das sollte uns aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß in derartigen Untersuchungen immer nur das zeitliche Zusammenfallen von relativ hohen Inflationsraten mit niedrigen Arbeitslosenquoten (und umgekehrt) nachgewiesen wird. Nun weiß man allerdings auch ohne langwierige wissenschaftliche Untersuchungen, daß die Arbeitslosenquote im Boom relativ niedrig ist. Ebenso bekannt ist, daß die Preise im Boom schneller steigen als in der Krise. Beide Größen, die Arbeitslosenrate bzw. die Beschäftigtenquote und die Inflationsrate, verändern sich im Zeitablauf in etwa parallel - und zwar entsprechend dem Konjunkturverlauf. Sie entwickeln sich parallel, weil ihre Bewegungen gemeinsame Ursachen haben, ohne daß sie selbst sich gegenseitig maßgeblich bedingen.

Ähnliche zeitlich parallele Abläufe bestehen auch zwischen allen anderen Daten, die sich in bestimmter Weise im konjunkturellen Rhythmus verändern. Als Beispiele seien hier der Zinssatz, der Kreditumfang und die Gewinne genannt. Wie wenig jedoch mitunter von einem statistischen Zusammenhang auf ursächliche Zusammenhänge geschlossen werden kann, ist leicht durch ein Beispiel zu demonstrieren. Bekanntlich steigt in der Boomphase im Zuge der Produktionsausdehnung auch der Stromverbrauch. Es läßt sich somit statistisch nachweisen, daß die Preise vor allem dann am stärksten steigen, wenn der Stromverbrauch relativ hoch ist. In der Krise dagegen steigen die Preise langsamer oder fallen sogar, während der Stromverbrauch mit der Produktionsdrosselung zurückgeht. Wer wollte daraus den Schluß ziehen, daß die Inflation durch eine Drosselung des Stromverbrauchs oder durch das Abschalten von Kraftwerken bekämpft werden könnte?

Es würde lediglich einer Fleißarbeit bedürfen, um eine empirisch abgesicherte „Phillips-Kurve“ bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Inflationsrate und den Unternehmensgewinnen nachzuweisen, da auch diese beiden Größen in etwa parallel im Boom steigen und in der Krise fallen. Eine solche Fleißarbeit würde keinesfalls mehr Arbeitsaufwand erfordern als die schon so häufig wiederholten Untersuchungen der statistischen Zusammenhänge von Lohnsteigerungen, Inflation und Arbeitslosigkeit. Daß sie dennoch weder von Phillips selbst noch von einem seiner vielen Nacheiferer jemals geleistet worden ist, zeigt nur zu deutlich den gesellschaftspolitischen Charakter derartiger Wissenschaft.

Im Kern besteht die modifizierte Phillips-Kurve darin, daß sie den keineswegs unbekanntesten statistischen Zusammenhang der Bewegungen zweier wirtschaftlicher Kennziffern, der Preissteigerungen und der Arbeitslosigkeit, aufzeigt, die sich im Konjunkturverlauf in typischer Weise und mit großer Regelmäßigkeit vollziehen. Derartige statistische Zusammenhänge zwischen den Veränderungen verschiedener ökonomischer Kennziffern lassen sich in großer Zahl nachweisen, ohne daß sie jedoch auf direkte ursächliche Zusammenhänge zurückzuführen sind.

Daß nicht die ursprüngliche, für die Unternehmenseite allerdings recht heikle Phillips-Kurve selbst, sondern erst ihre Modifikation popularisiert wurde, zeigt deutlich die dahintersteckende Absicht. Ob die Preise steigen oder/und die Arbeitslosigkeit zunimmt: In der Regel

ist ein mehr oder weniger loser statistischer Zusammenhang mit irgendwelchen Lohnsteigerungen nachweisbar. Auf diesem Wege sollen Lohnsteigerungen als Ursache jeglicher wirtschaftlicher Fehlentwicklungen hingestellt werden. Dabei wird dann nicht einmal gefragt, ob die betreffenden Lohnsteigerungen etwa den gleichzeitig erzielten Produktivitätsfortschritt übersteigen oder nicht.

Ein unmittelbarer ursächlicher Zusammenhang zwischen Lohnsteigerungen, Preissteigerungen und Beschäftigungsrate ist bis heute nicht nachgewiesen worden, weil er in der Realität tatsächlich nicht existiert. Folglich müßte auch jeder Versuch der Arbeitnehmer durch Zurückhaltung bei Tarifverhandlungen die Inflation zu drosseln oder/und die Arbeitsplätze zu sichern, notwendigerweise scheitern.

*Ottwald Demele, Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin*

## Psychologie für die gewerkschaftliche Praxis

Im Schreibbüro eines Unternehmens sind seit längerer Zeit auslaufende Stellen nicht mehr besetzt worden. Die Arbeitsbelastung der Kolleginnen ist gestiegen. Der Betriebsrat einigt sich, die Einstellung neuer Mitarbeiter zu fordern.

Man verhandelt.

Die Geschäftsleitung zeigt sich hart. Von Mehrbelastung könne keine Rede sein. Schließlich sei die Auftragslage zurückgegangen, die Wirtschaftslage überhaupt sehr kritisch.

Man redet über die wirtschaftliche Lage.

Nach einiger Zeit bringt ein Betriebsratsmitglied das Thema wieder ins Spiel: die Belastung in der Abteilung. Daraufhin die Geschäftsleitung: Eher sei zu prüfen, ob die Mitarbeiter nicht zu lange Pausen machen würden, überhaupt sei der Krankenstand viel zu hoch.

Man redet über Arbeitseinsatz und Fehlzeiten der Mitarbeiter.

In diesem Zusammenhang kommt man auf die „ungünstige Altersstruktur“ zu sprechen. Der Betriebsrat weist darauf hin, daß gerade für ältere Kolleginnen die Belastung im Schreibbüro zu groß sei.

Er nennt einige Beispiele.

Die Geschäftsleitung zeigt sich großzügig: Man könne prüfen, ob für zwei ältere Kolleginnen eine andere Verwendung im Hause möglich sei. Sie macht ein konkretes Angebot, man einigt sich.

Damit ist die Verhandlung beendet. Die Betriebsratsmitglieder sind nicht ganz zufrieden, aber sie haben doch den Eindruck, etwas erreicht zu haben.

Ein Beispiel, wie es in der Praxis immer wieder vorkommt: Kleine Zugeständnisse können erreicht werden, aber das Hauptproblem ist nicht gelöst. Der Betriebsrat sieht die Taktik der Geschäftsleitung: einwickeln, ablenken, verzögern, nur vage Zugeständnisse machen, nur in Nebensächlichkeiten entgegenkommen. Aber es fällt ihm schwer, darauf angemessen zu reagieren.

### *Ein Trainingsprogramm für Gewerkschafter*

Um solche Probleme besser in den Griff zu bekommen, hat sich vor ca. drei Jahren die Projektgruppe „Psychologie für die gewerkschaftliche Praxis“ am Institut für Psychologie der Freien Universität Berlin gegründet. Sie hat ein Trainingsprogramm entwickelt, das speziell

auf diese Fragestellungen zugeschnitten ist und - etwa im Gegensatz zum Managementtraining - versucht, psychologische Erkenntnisse mit gewerkschaftlichen Inhalten zu verbinden.

Die Mitglieder der Projektgruppe sind selbst Gewerkschaftsmitglieder, ein Teil von ihnen hat die Ausbildung abgeschlossen, ein Teil studiert noch. Die Mehrzahl sind Psychologen, aber es gibt auch Sozialarbeiter, Erwachsenenbildner, Juristen. Es wurde bereits eine ganze Reihe von Seminaren bei verschiedenen Einzelgewerkschaften durchgeführt, dabei wurde die Konzeption erprobt und weiterentwickelt. Die wichtigsten Problembereiche, die wir behandeln, sind: Verbesserung von Informationsfluß und Zusammenarbeit zwischen Belegschaft, Vertrauensleuten und Betriebsrat, Beratung von Belegschaftsmitgliedern, Durchführung von Abteilungs- und Betriebsversammlungen, Üben solidarischer Kritik, Diskussionsführung auf Betriebsratssitzungen, Vorbereitung und Durchführung von Verhandlungen mit der Geschäftsleitung und Vorgesetzten. Die Teilnehmer unserer Seminare waren bislang in erster Linie Betriebs- und Personalräte, aber auch Vertrauensleute, Jugendvertreter und Betriebsgruppenmitglieder.

Unsere Seminare sind Bestandteil der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Dabei geht es nicht darum, lediglich „psychologische Tricks“ zu vermitteln. Vielmehr ist jedes taktische Vorgehen eingebettet in die Diskussion und das Einüben gewerkschaftlicher Standpunkte. Denn nur auf der Grundlage klarer gewerkschaftlicher Standpunkte sind psychologische Methoden wirksam.

### *Darstellung der Konzeption*

*1. Vorbereitung:* Wir gehen davon aus, daß sich unser Vorgehen an der konkreten Realität der Kollegen orientieren muß. Allgemeine, davon losgelöste Methoden geben ihnen wenig Hilfestellung. Das schlägt sich bereits in der Vorbereitung nieder: Es ist notwendig, mit zukünftigen Teilnehmern Kontakt aufzunehmen und sie nach den bei ihnen vorherrschenden Problemen und Konflikten zu befragen. Auch die Auseinandersetzung mit den gewerkschaftlichen Schwerpunkten und Forderungen im jeweiligen Bereich gehört dazu, außerdem natürlich die Abstimmung mit den Bildungssekretären.

Für die jeweiligen Programmschwerpunkte lassen sich in der Regel typische Fehler und Schwierigkeiten herausarbeiten. Das Anfangsbeispiel hat einige benannt: sich vom Thema ablenken lassen, vage Zusagen akzeptieren, sich zu sehr auf die Kraft von Argumenten verlassen und die Notwendigkeit ihrer Unterstützung durch eine aktive Belegschaft vernachlässigen usw. Wie sehen die Schritte zur Überwindung solcher Fehler aus?

*2. Erarbeitung der Prinzipien im Plenum:* Um einen anschaulichen Ausgangspunkt für alle Teilnehmer zu schaffen, spielen die Trainer eine Verhandlung vor, die durch solche Fehler charakterisiert ist. Durch unsere realistische Darstellung erkennen die Teilnehmer ihre Situation wieder, viele lachen und geben spontan Beifall. Nun wird in gemeinsamer, ausführlicher Diskussion herausgearbeitet, was der Betriebsrat versäumt hat und wie eine bessere Verhandlung aussehen müßte. Die Diskussion dreht sich einmal um die Frage des richtigen gewerkschaftlichen Vorgehens und zum anderen um Fragen des richtigen Auftretens, um dieses Vorgehen auch durchzusetzen.

Wenn das Modellbeispiel erschöpfend diskutiert ist, spielen wir erneut eine Verhandlung vor. Sie ist deutlich besser, der Betriebsrat vermeidet die wesentlichsten Fehler und zeigt sich der Situation gewachsen.

*3. Üben in der Kleingruppe:* Nach der Diskussion im Plenum werden Kleingruppen gebildet. Jede Kleingruppe wird von einem Trainer betreut. Anhand eines Beispiels, das der Situa-

tion der jeweiligen Teilnehmer möglichst nahekommend, wird jetzt geübt: Eine Verhandlung wird vorbereitet und durchgeführt.

Der Übungsprozeß wird von den Trainern häufig unterbrochen. Mit jedem Teilnehmer wird durchgesprochen, wo er richtig vorgegangen ist und wo er sich noch verbessern müßte. Unmittelbar nach einer solchen Rückmeldung („Feedback“) wird die gleiche Situation erneut gespielt. Die Teilnehmer versuchen, die angesprochenen Kritikpunkte zu korrigieren. Anschließend wird beurteilt, inwieweit das gelungen ist.

*Feedback* dieser Art ist nicht einfach. Es muß sehr konkret sein. Allgemeine Aussagen wie: „Ihr habt euch vom Thema ablenken lassen“, genügen nicht. Es muß ganz deutlich werden, wie das passiert ist. Wir besprechen gegebenenfalls genau, an welcher Stelle mit welcher Formulierung zum Thema zurückgeführt werden könnte. Außerdem muß immer mit geprüft werden, ob dieses Verhalten für die spezielle Situation der Kollegen geeignet ist, gewerkschaftliche Zielstellungen voranzutreiben.

Auf diese Weise werden allgemeine Prinzipien für die Teilnehmer konkret. Sie klingen oft ganz banal und selbstverständlich. So wird es jeder richtig finden, daß man sich nicht auf Kompromisse einlassen darf, die nicht voll überschaubar sind. Oft wird das aber erst dann wirklich deutlich, wenn man selbst erlebt hat, wie ein scheinbar plausibler Vorschlag sich nachher als ungünstig herausstellt.

Wie wichtig dieses konkrete Umgehenkönnen mit einer Situation sein kann, zeigt sich auch an dem folgenden Beispiel: Nicht selten geraten Kollegen in eine Verteidigungshaltung, wenn sie wegen eines ungenügenden Verhandlungsergebnisses angegriffen werden. Sie werden unsicher und fürchten, das Gesicht zu verlieren. Sie erläutern, wie das Ergebnis zustande kam. Dabei verteidigen sie „ihr“ Ergebnis immer mehr, bis am Schluß der Eindruck entsteht, man habe die Geschäftsleitung vor sich. Die Kollegen haben das berechtigte Interesse, ihr Verhalten zu erklären. Schließlich haben sie sich wirklich bemüht, im Sinne der Belegschaft zu handeln. Aber sie schaffen es nicht, den Unmut der Kritiker auf den eigentlichen Gegner zu lenken und der Diskussion eine konstruktive Wende zu geben. Die mangelnde Fähigkeit, mit einer schwierigen Situation fertigzuwerden, hat hier ungünstige inhaltliche Folgen. Eine solche Situation konkret zu üben, ist der beste Weg, um das zu verhindern.

4. *Übertragung auf die Situation im Alltag:* Aber das Üben allein genügt nicht. Auch wenn wir realitätsnah trainieren, bleibt zwischen der Situation im Seminar und der im Alltag ein großer Unterschied. Daher müssen für die Übertragung auf den „Ernstfall“ gezielte Hilfen gegeben werden. Die Trainer überlegen mit jedem Teilnehmer, wo seine besonderen Schwächen und Stärken liegen. Gemeinsam wird festgelegt, was der Teilnehmer im Alltag besonders beachten soll. Dabei wird gleich überlegt, wann sich die nächste Gelegenheit dafür bietet, dieses Verhalten umzusetzen, welche Schwierigkeiten dem im Wege stehen und wie diese angegangen werden können. Das Ergebnis dieses „Anwendungsvertrags“ wird schriftlich festgehalten. Außerdem wird ein Termin vereinbart, wann Trainer und Teilnehmer wieder Kontakt aufnehmen, um die Erfolge und Schwierigkeiten bei der Umsetzung des Gelernten zu besprechen.

Nach dem hier beschriebenen Schema werden die einzelnen Programmpunkte auf unseren Seminaren behandelt: Darstellung der Situation und Diskussion des richtigen Vorgehens im Plenum, Üben mit Unterbrechungen, mit Hinweisen in der Kleingruppe, Vereinbarung eines Anwendungsvertrags.

#### *Einordnung in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit*

Gewerkschaftliche Bildung ist „Zweckbildung für soziale Auseinandersetzungen“, sagt die erste der „Thesen zur Bildungsarbeit der IG Metall“. Das bedeutet unter anderem, daß



dabei nicht allgemeine Bildungsgüter vermittelt werden (These 7). Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, trainieren wir nicht allgemeine Rhetorik anhand von Geburtstagsreden oder Reden zum Thema „Mein Hobby“. Wir gehen vielmehr von den Konflikt Erfahrungen der Kollegen im Betrieb aus, wie es auch von der Bildungskonzeption der ÖTV gefordert wird. Deshalb üben wir Verhandlung an realistischen Beispielen; Rhetorik kommt allenfalls als „Reden auf einer Betriebsversammlung“ oder als „Mitteilung eines Verhandlungsergebnisses an die Vertrauensleute“ vor.

Diese Orientierung an den Erfahrungen der Kollegen darf natürlich nicht dazu führen, daß man beim Einzelbeispiel stehenbleibt. Wie läßt sich das verhindern? Wenn wir in einem Seminar die Vertreter der Geschäftsleitung spielen, kommt es oft vor, daß mehrere Teilnehmer spontan äußern: „Der ist ja wie mein Chef.“ Daran läßt sich gut verdeutlichen: Wenn wir einen Chef, den wir persönlich gar nicht kennen, so gut darstellen können, dann muß hinter dem Verhalten dieses Chefs mehr stecken als persönliche Eigenart. Sein konkretes Verhalten als interessengebundene Strategie wird damit sehr anschaulich demonstriert. Die Forderung der These 5 der IG Metall, daß die Bildungsarbeit den Interessenkonflikt zwischen abhängig Beschäftigten und Unternehmern zeigen muß, läßt sich also über solche Rollenspiele gut erfüllen.

Die Bildungskonzeption der ÖTV verlangt u. a., selbständige Lernprozesse zu fördern. Unsere Schilderung hat gezeigt, daß bei unserem Vorgehen die Teilnehmer gefordert sind, eigene Konflikte und Erfahrungen handelnd einzubringen und zu diskutieren. Ihre Eigenaktivität ist sehr hoch. Und die Kriterien, nach denen wir eingreifen, sind transparent. Die gerade vom Psychologen häufig befürchtete Manipulation durch obskure Tricks findet nicht statt, unser Vorgehen ist klar und durchschaubar.

Die ÖTV-Bildungskonzeption faßt die Zielbestimmung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit folgendermaßen zusammen: „Kolleginnen und Kollegen bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen, in solidarischem Handeln gewerkschaftliche Arbeit in Betrieben und Verwaltungen und in der gewerkschaftlichen Organisation leisten zu können!“ Die Fähigkeit zu solidarischem Handeln spielt in unserer Konzeption eine große Rolle. Beispielsweise legen wir beim Thema „Beratungsgespräch“ großen Wert darauf, daß der Kollege das Problem des Ratsuchenden nicht vorschnell einordnet und ihn „belehrt“, ohne das Problem richtig erfaßt zu haben. In die Lösungsfindung und ihre Umsetzung soll der Ratsuchende so weit wie möglich einbezogen werden, beide sollen also gemeinsam handeln. Und dabei müssen die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Organisation voll ausgeschöpft werden. Denn in der täglichen Routine entsteht leicht die Tendenz, die Sache „alleine in die Hand zu nehmen“. Ratsuchende, Vertrauensleute und Ortsverwaltung werden nicht genügend mit einbezogen. Stattdessen wird versucht, das Problem allein auf Betriebsratsebene zu lösen, auf dem Verhandlungsweg. In der Verhandlung stehen dann zwar gute Argumente, aber wenig wirkliche Druckmöglichkeiten zur Verfügung.

Es wäre aber voreilig, solches Verhalten nur auf mangelnde Einsicht zurückzuführen. Denn diese Art Zusammenarbeit stößt oft auf Schwierigkeiten und ist nicht einfach. Man muß erfahren, daß man diese Schwierigkeiten überwinden kann, daß die Situation dadurch nicht unüberschaubar wird und außer Kontrolle gerät, sondern letztlich besser bewältigt werden kann. Durch unsere Verbindung der Einsicht mit dem konkreten Üben wird dazu ein wichtiger Schritt getan, solidarisches, gewerkschaftliches Handeln wird dadurch leichter beherrschbar \*

*Margarete Pfäfflin, Eva Schmidt-Hieber, Norbert Semmer, Berlin*

---

\* Daß unsere Arbeit bisher so erfolgreich war, verdanken wir zu einem nicht geringen Teil der Unterstützung durch die Hans-Böckler-Stiftung und die ÖTV Berlin.

## Zur Praxis der gewerkschaftlichen Ausländerpolitik. Ein Diskussionsbeitrag aus der Sicht der Ausländer

### 1. Die Hinnahme staatlicher Anwerbungspraxis

Nachdem die Bundesrepublik Deutschland gezwungen war, ausländische Arbeitskräfte anzuwerben, wurde die Bundesanstalt für Arbeit damit beauftragt. Sie sollte im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung bilaterale Anwerbevereinbarungen und Sozialabkommen mit den entsprechenden Entsendeländern abschließen. Der DGB und die Einzelgewerkschaften waren an diesem Prozeß nicht beteiligt (etwa an Ausschüssen, gemeinsamen Gremien usw.). Sie gaben selber nur offizielle Stellungnahmen ab, die die Gleichberechtigung der ausländischen Arbeiter sicherstellen sollten. Bei dem Abschluß der Arbeitsverträge drangen die Gewerkschaften darauf, daß die geltenden Tarifverträge zwischen den Einzelgewerkschaften und den Unternehmerverbänden ebenfalls ihre Geltung für die ausländischen Arbeiter haben sollten. Obwohl die Gewerkschaften damit der Anstellung ausländischer Arbeitnehmer einen Schein der Gleichberechtigung gaben, haben sie in Wirklichkeit die Diskriminierung hingenommen und ihre eigene Tarifsituation dadurch verschlechtert.

Diese Aussage soll an einem Beispiel demonstriert werden. Alle ausländischen Arbeiter erhielten bei der Anwerbung einen „Arbeitsvertrag“, den sie vor ihrer Abreise mit dem Sammeltransport unterschreiben mußten. Der Arbeitsvertrag beinhaltete: Name der Firma, die Personalien des Angeworbenen, seine Tätigkeit und die Beschäftigungsdauer von mindestens 12 Monaten bei der gleichen Firma. Der Vertrag erweckte den Eindruck, daß er mit dem Willen und in Kenntnis der beiden Parteien geschlossen worden sei. In Wirklichkeit wurden alle Daten des Arbeitsvertrages von der Firma eingesetzt. Der Wille des Angeworbenen wurde nur formell durch seine Unterschrift zum Ausdruck gebracht. Sein Name wurde entweder erst in der Bundesrepublik Deutschland eingetragen, wenn es sich um einen sogenannten namentlichen Vertrag handelte (z. B. wurden die Personalien von einem Verwandten des Angeworbenen von der Firma angegeben, bei der dieser hier schon beschäftigt war); oder die Personalien wurden nach einer Warteliste beim Anwerbungsbüro der Bundesanstalt für Arbeit eingetragen. Der auf diese Weise „Angeworbene“ konnte weder über seine Beschäftigungsart bestimmen noch über den Beschäftigungsort entscheiden, geschweige denn die Entlohnung, gleich welcher Art, beeinflussen. Ausschließlich die Firma bestimmte über:

- Arbeitseinsatz,
- Stundenlohn bzw. Akkord- oder Stücklohn,
- eventuell Streichung des Passus in dem vorgeschriebenen Arbeitsvertrag über die „ungünstigere Behandlung als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer“, die den Anschein der Gleichberechtigung mit dem deutschen Arbeiter erwecken sollte.

Durch die einseitige *Vertragsverpflichtung* der Angeworbenen haben die Unternehmer erreicht:

- die Erhöhung der Produktion durch die Angeworbenen vertraglich zu sichern;
- die tariflichen Mindestlöhne als Effektivlöhne bei den Ausländern durchzusetzen. (Dies hat auch direkte Auswirkungen für die Herabsetzung bzw. Einfrierung der vorhandenen Effektivlöhne der Deutschen gehabt.)

Das Verhältnis von Produktionsleistung durch Akkord und Stückzahl zur Entlohnung wuchs damit nicht analog - im Gegenteil: Je mehr die Produktion stieg, desto geringer wurde der relative Lohnanteil. Es gab z. B. auch keine Garantie für Akkordleistungen, die unter dem

Richtsatz lagen, denn diese wurden durch Tarifverträge nicht gedeckt. Eine Ausnahme gibt es erst seit kurzem im Metallbereich.

Die Arbeitgeberverbände haben durch ihre Anwerbungspraxis die Tarifvertragssituation umgangen, und die Gewerkschaftsposition wurde tatsächlich schwächer, da die Gewerkschaften bei den Anwerbeverträgen — durch die Erwähnung der Tarifverträge — die ausländischen Arbeiter als gleichberechtigt unterstellten und den Status der deutschen Arbeiter in keiner Weise als gefährdet ansahen.

Kein Unternehmer erwarb also ausländische Arbeiter mit einer Entlohnung, die über die Mindesttarifverträge hinausging, auch wenn der Angeworbene ein Facharbeiter war. Das bedeutete, daß auch nach Ablauf seines Arbeitsvertrages der Ausländer nicht an die Höhe des jeweiligen Effektivlohnes herankam, sondern weiterhin an der Grenze des Mindestlohnes beschäftigt wurde. Die Ausländer wurden als Lohndrücker benutzt. Warum haben die Gewerkschaften diese Entwicklung mehr oder weniger passiv hingenommen? In der damaligen Anwerbephase gingen die Gewerkschaften u. a. von folgenden Betrachtungen aus: Die Beschäftigung der Ausländer wird vorübergehend sein; die Anwerbung ist notwendig, da das deutsche Arbeitskräftepotential nicht in der Lage ist, die Produktionsaufträge zu bewältigen; ohne ausländische Arbeiter hätte die deutsche arbeitende Bevölkerung mehr Arbeit leisten müssen; damit aber wäre die Forderung der Gewerkschaften auf Verkürzung der Arbeitszeit (z. B. die 40-Stunden-Woche) in Frage gestellt.

Aus diesen grundsätzlichen Erwägungen heraus haben sich der DGB und die Einzelgewerkschaften die staatliche Anwerbepolitik zu eigen gemacht. Sie haben u. a. damit die von der Kapitaleseite intendierte Rolle der Ausländer als Lohndrücker akzeptiert und die Spaltung der Lohnabhängigen hingenommen. So wurde das Prinzip der Einheitsgewerkschaft in bezug auf die ausländischen Beschäftigten in Frage gestellt, nachdem sie die staatlichen Anwerbemaßnahmen für die Beschäftigung von Ausländern für selbstverständlich hingenommen haben.

## *2. Konzeptionslose gewerkschaftliche Ausländerpolitik*

Als Anfang der 60er Jahre die Anzahl der angeworbenen ausländischen Arbeiter stetig anstieg, haben die deutschen Gewerkschaften keine konkrete Vorstellung gehabt, wie die Beschäftigung der Ausländer in den Betrieben sich auswirken würde, denn ihnen fehlten vor allem:

- Informationen über die soziale Situation der ankommenden ausländischen Arbeiter in ihren Heimatländern;
- eine konkrete Zusammenarbeit mit den entsprechenden Gewerkschaften der Herkunftsländer, die häufig von den dort herrschenden faschistoiden oder reaktionären Regimen in die Illegalität getrieben waren;
- die Bereitschaft zur Zusammenarbeit, wenn die jeweiligen Gewerkschaften ihnen politisch zu „weit links“ standen.

So konnte der DGB kein übersichtliches und objektives Bild über die wirtschaftliche und politische Situation des jeweiligen Herkunftslandes haben, was wichtig war, um vorauszuschätzen, wie lange die ausländischen Arbeiter hier bleiben würden (wollten oder könnten) und ob damit die Gewerkschaftsbewegung hier geschwächt oder gestärkt werden würde. Das Interesse der Gewerkschaften für die ausländischen Arbeiter wuchs erst Mitte der 60er Jahre, als der Organisationsgrad der Ausländer anstieg, ohne daß die Gewerkschaften einen besonderen Organisationsaufwand geleistet hätten. Die „Betreuung“ der ausländischen Arbeiter

wurde von Betriebsdolmetschern im Auftrag des Personalbüros oder der Sozialabteilung der jeweiligen Firma wahrgenommen, außerhalb der Firma wurden deren Interessen durch caritative Verbände (Arbeiterwohlfahrt, Caritas-Verband, Diakonisches Werk) vertreten.

Die ausländischen Arbeiter brauchten nicht viel Zeit, um festzustellen, daß weder bei den Betriebsdolmetschern noch bei den Personalbüros bzw. Sozialabteilungen von der Sache her ein Interesse bestand, die Beschwerden über ihre vielfältigen Probleme, wie z. B. Beschaffenheit der Wohnheimplätze, Arbeitsanweisungen, Akkord und Stücklohnarbeit usw., so aufzugreifen, daß die Probleme wirklich gelöst wurden. Den meisten war unbekannt, daß es außerhalb der Betriebe die caritativen Verbände gab, die sich um ihre Interessen kümmerten. Wenn sie es erfuhren und sich während der Sprechstunden an sie gewandt haben, konnten sie feststellen, daß ihre konkreten Interessen im Betrieb (Akkord, Entlohnung, Arbeitsplatzzuweisung) von den genannten Verbänden nicht aufgegriffen werden konnten, da sie in der Tat rechtlich dazu nicht in der Lage waren.

Den ersten Kontakt zu den Gewerkschaften bekamen die ausländischen Arbeitnehmer meist über den Betriebsrat, da den Betriebsräten im Grunde genommen die gesamte Problematik der Beschäftigung der Ausländer aufgebürdet worden war, und sie überprüfen mußten, ob die ausländischen Arbeiter nach ihren Arbeitsverträgen entlohnt wurden, ob Akkordarbeit vertraglich vorlag, ob es sich z. B. um Facharbeiter handelte, die aber als Hilfsarbeiter entlohnt wurden usw.

Diese „Zusatzarbeiten“ für den Betriebsrat lagen auch in seinem eigenen Interesse, denn durch die Beschäftigung von Ausländern konnte jede Firma sehr leicht Tarif- und Betriebsvereinbarungen unterlaufen und ignorieren, so daß die Verhandlungsbasis des Betriebsrates für die Zukunft erheblich geschwächt worden wäre.

Da in der Regel die Betriebsratsmitglieder auch Mitglieder einer Gewerkschaft sind, lag es nahe, daß aktive Gewerkschafter die Ausländer für die Organisation in den Gewerkschaften angesprochen haben, und nachdem die Ausländer bemerkt hatten, was die Institution des Betriebsrates war, der noch am ehesten in der Lage war, zur Lösung ihrer Probleme beizutragen, waren die Voraussetzungen zum Beitritt in die Gewerkschaft geschaffen.

Die Ausländer brachten aber Voraussetzungen für die Organisation mit, die den Betriebsräten und Vertrauensleuten fast unbekannt waren, und zwar folgende:

- Die ausländischen Arbeiter, die aus einer Mittel- oder Großstadt kamen, waren dort meist organisiert gewesen, auch wenn ihre Gewerkschaftsaktivitäten verboten waren (Spanien, Portugal, Griechenland, Türkei). Die Arbeiter aus Italien hatten die Erfahrung von starken politischen Gewerkschaften und die Jugoslawen die Erfahrungen über die Aufgaben der Gewerkschaft in einer sozialistischen Republik;
- die ausländischen Arbeiter waren, obwohl sie aus landwirtschaftlichen und „unterentwickelten“ Gebieten kamen, zum Teil stark politisiert, da die Unterdrückung in den Heimatländern sehr stark dazu beigetragen hatte. Sie waren entweder kleine oder landlose Bauern und versuchten häufig, durch halblegale oder staatliche Landwirtschaftsgenossenschaften ihre Rechte zu erlangen. Obwohl ihre dortigen Forderungen anderer Natur waren wie diejenigen der Industriearbeiter, gab es und gibt es zwischen ihnen eine passive und teilweise sogar aktive Solidarität.

Diese Voraussetzungen waren Gründe, daß sie nach einer gewissen Zeit ihre Organisation in den Gewerkschaften als selbstverständlich ansahen und deshalb leicht ansprechbar und organisierbar waren. So ist es zu erklären, daß schon Mitte der 60er Jahre der Organisationsgrad enorm gestiegen war, und zwar aus eigener Motivation und mit der Erkenntnis, daß

für sie der repräsentative Vertreter nur die Gewerkschaften sein können. Für die ausländischen Arbeiter, die sich bei den Gewerkschaften organisiert hatten, lagen hauptsächlich folgende Motive vor: Wahrung ihrer Interessen, Solidaritätsausdruck mit den deutschen Arbeitern in den Betrieben, dort, wo sich die Vertrauensleute, Betriebsräte und Arbeitskollegen mit den Ausländern solidarisch gezeigt hatten, politische Gesichtspunkte ihres Landes; verbotene Gewerkschaften, politische Verfolgung auch in der BRD durch ihre heimatlichen Behörden bzw. deren Vertretungen in der BRD, Hoffnung auf verstärkte Kampfmaßnahmen der deutschen Gewerkschaften gegen die herrschende Polizei bzw. faschistoiden Regime in ihren Heimatländern.

### *3. Anfänge gezielter gewerkschaftlicher Ausländerpolitik*

Aufgrund dieser Entwicklung konnten nach einigen Jahren viele Betriebsräte und Vertrauensleute mit Stolz nachweisen, daß sie ihre ausländischen Kollegen in vielen Betrieben zu 50 bis 80 Prozent organisiert hatten. Erst als diese positive Entwicklung der Organisation der einzelnen Gewerkschaften vorlag, wurden Überlegungen angestellt, um diese Organisation der ausländischen Arbeiter systematisch voranzutreiben und aufzubauen. Zunächst haben die mitgliederstarken Gewerkschaften, wie die IG Metall und die IG Chemie, beim Bundesvorstand freie Mitarbeiter beschäftigt (für die Griechen, Türken, Spanier und Jugoslawen). Sie waren entweder Akademiker, Studenten oder politisch Wirkende unter ihren Landsleuten, selten kam einer direkt aus dem Betrieb. Erst 1968 wurden auch Mitarbeiter in den Einzelgewerkschaften eingestellt, beim DGB erst Mitte 1970. Um das Verhalten der deutschen Gewerkschaften zu analysieren, muß man folgende Zeitpunkte bzw. zeitliche Abschnitte beachten:

- der Zeitabschnitt ab ca. Mitte der 60er Jahre, in dem die Organisation der Ausländer zunahm,
- die Zeit nach Anfang 1970, als die erste DGB-Ausländerberatungsstelle eingerichtet worden war,
- die Zeit vor bzw. nach 1972, als das neue Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet wurde, welches den Ausländern zumindest formal das Recht zusprach, auf Betriebsebene sich gleichberechtigt mit den deutschen Arbeitern zu organisieren und zu solidarisieren.

Bis zur Verabschiedung des neuen Betriebsverfassungsgesetzes war die Arbeit der Gewerkschaften nur auf der Ebene der Vertrauensleute zu führen, da die Ausländer nicht das passive Wahlrecht hatten. In dieser Periode hatten die Ausländer also, selbst wenn sie organisiert waren, nicht die Chance, in den Betriebsrat gewählt zu werden. Sie konnten also ihre Forderungen schwerlich im Betrieb oder nach außen zum Ausdruck bringen, da sie, auch wenn sie Vertrauensleute waren, keinen Kündigungsschutz hatten und darüber hinaus noch Repressalien ihrer Heimatbehörden und deren Vertretungen zu befürchten hatten. Außerdem waren sie in keinem Gewerkschaftsgremium vertreten. So wurde immer wieder von organisierten ausländischen Arbeitern die Forderung gestellt, daß Gewerkschaftsemrichtungen geschaffen werden müßten, die außerhalb des Betriebes die Rechte der Ausländer im Betrieb und nach draußen wahrnehmen. Anhand dieser Forderungen und der konkreten Vorstellungen ausländischer Vertrauensleute haben sie sich an ihre Einzelgewerkschaften gewandt, um Beratungsstellen zu gründen. Diese Initiative wurde in Berlin 1967 an die IG Metall von griechischen und türkischen Vertrauensleuten herangetragen. Es sollten erfahrene ausländische Gewerkschafter eingestellt werden, um die Rechte ihrer Landsleute im Rahmen der Gewerkschaft wahrzunehmen.

Diese Initiative der erwähnten ausländischen Vertrauensleute stieß am Anfang nur bei der IG Metall in Berlin auf Verständnis. So wurde bei den Delegiertenkonferenzen der IG Metall beschlossen, die Voraussetzungen für die Einrichtung einer Beratungsstelle der IG Metall bzw. des DGB zu schaffen, um die Interessen der ausländischen Kollegen wahrzunehmen. Nach entsprechenden Schritten der IG Metall hatte der DGB-Landesbezirk Berlin Ende 1969 dieser Forderung zugestimmt, und es wurde beschlossen, daß diese Einrichtung vom DGB-Landesbezirk getragen werden sollte. Dabei brachten aber die ausländischen Vertrauensleute zum Ausdruck, daß alle ausländischen Arbeiter, unabhängig davon, ob sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind oder nicht, beraten werden müssen. Da diese Forderung nicht mit der Satzung der einzelnen Gewerkschaften bzw. des DGB im Einklang stand, da nur Mitglieder der Gewerkschaften von diesen beraten und vertreten werden, fand der DGB folgende Kompromißlösung: Da die Ausländer als Steuerzahler zu den Staatsfinanzen sehr viel beitragen und die Mehrheit der Ausländer nicht organisiert war, wurde dem Senat von Berlin vom DGB-Landesbezirk nahegelegt, diese Einrichtung finanziell zu unterstützen, damit alle ausländischen Arbeiter, ob organisiert oder nicht, beraten und ihnen geholfen werden konnte. Diese Forderung des DGB wurde seitens des Senats von Berlin akzeptiert, und so wurde am 1. 1. 1970 die erste DGB-Ausländerberatungsstelle eröffnet. Sie wurde für drei Nationalitäten (Griechen, Jugoslawen, Türken) eingerichtet, da nach Ansicht der Gewerkschaften diese Volksgruppen repräsentativ für die ausländischen Arbeiter in West-Berlin waren. Es hieß, daß alle Ausländer sich an die DGB-Beratungsstelle wenden könnten, wenn sie sich mit den Beratern sprachlich verständigen könnten.

#### *4. Stellungnahmen des DGB-Bundesvorstandes*

Einige Zeit, nachdem auf betrieblicher und - vereinzelt - bezirklicher Ebene eine gezielte Ausländerpolitik der Gewerkschaften begonnen hatte, fing auch der DGB-Bundesvorstand an, sich ausführlich mit der Ausländerfrage zu beschäftigen. Das Ergebnis waren die Stellungnahmen des DGB-Bundesvorstandes vom 2. 11. 1971 „Die deutschen Gewerkschaften und die ausländischen Arbeitnehmer“ und eine Forderung zur Reform des Ausländergesetzes vom 1. Februar 1973.

##### *a) Stellungnahme des DGB-Bundesvorstandes vom 2. 11. 1971*

Es war die erste umfassende Stellungnahme des DGB über die Beschäftigung ausländischer Arbeiter. Sie wurde zu einem Zeitpunkt verfaßt, in dem die Anzahl der ausländischen Arbeiter die Zweimillionengrenze überschritt. In der gleichen Zeit wurde vom Bundestag das neue Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet, in dem die Gleichberechtigung der Ausländer unter dem Druck der deutschen Gewerkschaften verankert wurde. In der Stellungnahme wurden die damalige Situation und die Lage der Ausländer beschrieben, wurden Forderungen und Richtlinien aufgestellt und wurde die Verantwortung der Gewerkschaften für dieses Problem hervorgehoben. Ferner wurde die Gewerkschaftstätigkeit unter den Ausländern und den Deutschen beschrieben. Schließlich wurden Ziele gesetzt für die Arbeit in den Betrieben, für die Organisationsaufgaben sowie für die Sozialpolitik und die Gleichberechtigung.

Die Stellungnahme umfaßt frühere Beschlüsse der Einzelgewerkschaften wie vor allem der IG Metall und betonte die notwendige Gewerkschaftsorganisation der Ausländer, sie unterstrich ferner die Bedeutung der Solidarität von ausländischen und deutschen Kollegen. Die Einrichtung eines Zentralbüros für Ausländer beim DGB-Bundesvorstand wurde angekündigt.

### *b) Der DGB zur Reform des Ausländergesetzes*

Der DGB-Bundesvorstand hat zur Reform des Ausländergesetzes erst am 1. Februar 1973 eine Forderung verabschiedet, in der er für eine Novellierung des Ausländergesetzes vom April 1965 eintrat. Der DGB verlangte einen stufenweise ausgerichteten Anspruch auf Aufenthaltsberechtigung für Ausländer, der der Arbeitserlaubnis-Verordnung vom 2. März 1971 entsprach. Das war die vom Parlament verabschiedete Verordnung. Der DGB nahm aber z. B. keinen Anstoß an dem Ausweisungsparagrafen, der eigentlich mehr für Touristen und Durchreisende seine Anwendung finden sollte, etwa wenn jemand in einer, „ . . . Heil- und Pflegeanstalt“ untergebracht wird oder „ . . . die öffentliche Gesundheit“ gefährdet oder er nicht mehr imstande ist, „ . . . den Lebensunterhalt einschließlich den in der Bundesrepublik Deutschland wohnenden unterhaltsberechtigten Angehörigen aus eigenen Mitteln zu bestreiten“. Das heißt aber, daß der DGB nichts dagegen hat, wenn ein Ausländer aus Gesundheitsgründen, verursacht durch seine Beschäftigung und Anwesenheit in der Bundesrepublik (z. B. Nervenerkrankungen oder Tbc), oder wenn er aufgrund länger dauernder Arbeitslosigkeit Sozialhilfe in Anspruch nehmen muß, ausgewiesen wird. Auch bei anderen Sozialgesetzen vertrat der DGB nicht unbedingt die Interessen der Ausländer, wie z. B. bei der neuen Kindergeldregelung vom Sommer 1974. Obwohl der DGB-Bundesvorstand nach außen eine Gleichstellung von ausländischen und deutschen Kindern forderte, zeigte er sich nachher mit einer Ungleichstellung einverstanden.

### *5. Die Arbeit ausländischer Gewerkschaftssekretäre*

Unter dem Abschnitt „Sozialpolitische Ziele“ der Stellungnahme vom 2. 11. 1971 wurde die Notwendigkeit der „Einrichtung eines Zentralbüros beim DGB für verschiedene Nationalitäten unter deutscher Leitung“ betont. Diese kurze Formulierung beinhaltete bereits den Rahmen bzw. die Verantwortung, die die ausländischen Arbeiter als Gewerkschafter haben konnten, nicht nur auf Bundes-, sondern auch auf Landes- und Kreisebene. Sie stand im Widerspruch mit der nach außen gerichteten Forderung „nach Gleichberechtigung der Ausländer“ sowie der Erklärung des DGB, den Ausländern in ihren eigenen Reihen auch leitende Stellungen anzuvertrauen. Der Widerspruch wird noch deutlicher, wenn man das gerade neu in Kraft getretene Betriebsverfassungsgesetz berücksichtigt, worin den Ausländern die volle Gleichberechtigung mit den Deutschen im Betrieb zugesprochen wird, während gleichzeitig innerhalb der eigenen Organisation diese Gleichberechtigung nicht zum Tragen kommt. Die Formulierung „unter deutscher Leitung“ hatte nicht den Sinn, sich von separaten Ausländergewerkschaften zu distanzieren, sondern die Wirkungsmöglichkeiten der ausländischen Funktionäre für absehbare Zeit zu begrenzen.

Die Aufgabe und die Wirkungsmöglichkeit - wenn es sich um einen DGB-Sekretär handelt — sind relativ eingeschränkt, denn bei jeder Gewerkschaftsaktivität im Betrieb bestimmt die Einzelgewerkschaft die Richtlinien und den Rahmen der Arbeit. Daher wird der ausländische Gewerkschaftsfunktionär mehr oder weniger als Dolmetscher herangezogen. Bis zum Jahre 1972, als die Ausländer noch nicht das passive Wahlrecht hatten und selten im Betriebsrat vertreten waren, sahen sie den ausländischen Gewerkschaftssekretär als ihren Vertreter an, obwohl er mehr als Sprachmittler zwischen den Einzelgewerkschaften und den ausländischen Arbeitern funktionierte.

Auf Landes- und Kreisebene der Gewerkschaften, in denen in der Regel keine hauptamtlichen ausländischen Gewerkschaftssekretäre vorhanden waren, ging die Arbeit von verschiedenen Motiven aus und hatte relativen Erfolg. Mit dem neuen Betriebsverfassungsgesetz und nach den Betriebsratswahlen von 1972 und 1975 entstand folgende Situation: Dort, wo es ausländische Gewerkschaftssekretäre gab, bestanden sie zu Recht darauf, daß die ausländi-

schen Arbeiter entsprechend ihrer Anzahl im Betriebsrat vertreten sein müßten. Dies hatte Auswirkungen bei den Einzelgewerkschaften. Diese mußten Rücksicht nehmen auf die deutschen Kollegen, auch wenn diese in der Minderheit waren, da die Deutschen bis dahin als Delegierte für die Gewerkschaftsgremien (Vertrauens- und Betriebsratskörper, Delegiertenkonferenz, Tarifkommission, Vorstand) die entscheidenden Stimmen hatten. Darum zeichnete sich bei den Einzelgewerkschaften keine allzu große Bereitschaft ab, die entsprechende Vertretung der Ausländer als notwendig anzusehen.

Diese Einstellung paßte gleichzeitig in das Konzept vieler deutscher Betriebsräte, die nicht die Mehrheit des Betriebsrates an die Ausländer abgeben wollten. Daher unternahmen die Einzelgewerkschaften Schritte, um keine Mehrheit oder Parität der Ausländer im Betriebsrat aufkommen zu lassen. So wurden Wahlvorschläge von ausländischen Arbeitern übergangen mit der Begründung: „Man muß gut Deutsch sprechen können.“ Damit wurden als Kriterium die Deutschkenntnisse vor die Gewerkschaftsaktivität in den Vordergrund gestellt. Nach den Betriebsratswahlen von 1972 bzw. 1975 war folgendes festzustellen: Bei den Landesbezirken, bei denen es eine DGB-Ausländerberatungsstelle gab, ist die Anzahl der gewählten ausländischen Arbeiter im Betriebsrat fast doppelt so groß wie anderswo.

#### *6. Gewerkschaftliche Betriebsarbeit für Ausländer*

Mit der Einrichtung einiger Ausländerberatungsstellen und der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 waren einige Voraussetzungen für eine bessere Interessenvertretung der Ausländer geschaffen worden.

Die Ergebnisse der Betriebsratswahlen haben folgende Auswirkungen gehabt: Die ausländischen Arbeiter saßen zum erstenmal gesetzlich gleichberechtigt im Betriebsrat. Unabhängig, ob die Anzahl der ausländischen Arbeiter im Betriebsrat repräsentativ zu ihrer Gesamtanzahl war, wurden sie dadurch selbstbewußter. Die ausländischen Arbeiter boten als Betriebsratsmitglieder ihre Zusammenarbeit nicht nur im Namen ihrer Nationalität an. Sie stellten selber Forderungen, die die gesamte Belegschaft betrafen.

Nun konnten Forderungen, die von den in den Betriebsrat bzw. Vertrauensleutkörper gewählten Ausländern gestellt wurden, leichter als bisher über den internen Betriebsbereich hinaus auch an die Öffentlichkeit getragen werden. Diese gesamten Probleme (rechtlicher Status, Familienzusammenführung, Berufsausbildung der Kinder, Gleichbehandlung in Betrieb und Gesellschaft), die früher ebenfalls existiert hatten, konnten jetzt deutlicher artikuliert werden. Gleichzeitig wurden mehr Forderungen an die Einzelgewerkschaften gestellt, insbesondere nach mehr Beratung und Rechtsvertretung für Angelegenheiten, die die sozialen und die Arbeitsrechte betrafen, nach mehr gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, nach mehr Öffentlichkeitsarbeit der Gewerkschaft besonders hinsichtlich der Belange der Ausländer.

Diesen Forderungen standen die Gewerkschaften ziemlich hilflos gegenüber, denn

- sie hatten eine aktive Mitarbeit der Ausländer innerhalb des Gewerkschaftsapparates weder voraus- noch mitgeplant,
- sie hatten nicht die notwendigen Schulungsmaßnahmen oder -möglichkeiten für ausländische Gewerkschafter geplant,
- sie hatten viel zu spät (und zu wenig) mit der Einrichtung von DGB-Ausländerberatungsstellen begonnen.

Angesichts dieser ungeklärten Probleme und nachdem in vielen Betrieben die ausländischen Arbeiter ihre Delegierten in den Betriebsrat gewählt hatten und diese auch selbständi-



gef in ihren Gewerkschaften auftraten, reifte bei einigen Einzelgewerkschaften der Gedanke - z. B. bei der IG Metall -, Arbeitskreise von ausländischen Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern — nach Nationalitäten gegliedert — zu bilden, die wiederum nach Wahlen aus ihren eigenen Reihen einen gemeinsamen Ausländerausschuß bilden sollten. Diese Ausschüsse sollten dann mit beratender Stimme an den schon gewählten Vertrauens- und Betriebskörpern (die oft ausschließlich von Deutschen besetzt waren) teilnehmen. Diese Art von Mitwirkung und Aktivierung werteten die Gewerkschaften als Voraussetzung für die zukünftige Repräsentation von Ausländern innerhalb der Gewerkschaftsgremien. Zur Zeit sind die gewerkschaftlich organisierten Ausländer weder bei Delegiertenkonferenzen noch bei Tarifkommissionen, geschweige denn im Landes- oder Bundesvorstand der Einzelgewerkschaften oder des DGB vertreten und dies, obwohl jetzt schätzungsweise 700 000 Ausländer im DGB organisiert sind.

Die Neuwahl von Ausländern in den Betriebsrat war häufig mit Konflikten verbunden, wenn nicht bereits vorher eine kontinuierliche Einbeziehung ausländischer Vertrauensleute in die betriebliche Gewerkschaftsarbeit erfolgt war. Kontroversen mit deutschen Betriebsratsmitgliedern und auch den Gewerkschaftsapparaten traten z. B. auf, wenn

- a) die ausländischen Arbeiter im Betriebsrat, obwohl sie in der Minderheit waren, konsequenter die Rechte ihrer Kollegen (unabhängig von der Nationalität) als ihre deutschen Kollegen vertraten,
- b) die ausländischen Arbeiter entsprechend ihrer Majorität im Betrieb die Mehrheit im Betriebsrat durch die Wahlen besetzt hatten.

#### *7. Die Einstellung der Gewerkschaften gegenüber politischen Aktivitäten ausländischer Arbeiter*

Ein weiterer Grund für den Widerstand der deutschen Gewerkschaften gegen eine volle Einbeziehung aktiver Ausländer in die gewerkschaftlichen Aktivitäten liegt in dem Mißtrauen gegen deren eventuellen politischen Aktivitäten. Die Einzelgewerkschaften und der DGB haben generell durch Delegiertenkonferenzen und Bundeskongresse gegen faschistische und Militärregime der Herkunftsländer der Ausländer Stellung genommen. Dies gab den ausländischen Arbeitern eine allgemeine Rückendeckung, gegen diese Regierungen (in Franco -Spanien und bis vor zwei Jahren in Portugal und Griechenland sowie zeitweise gegen die Militärregierung in der Türkei) zu arbeiten. Diese Beschlüsse aber sind in der Praxis sehr langsam bzw. sehr wenig zum Zuge gekommen. Die Aktivitäten der ausländischen Vertrauensleute, Betriebsratsmitglieder sowie der hauptamtlichen ausländischen Gewerkschaftssekretäre sollten nicht im Widerspruch zu der Innen- und Außenpolitik der Bundesrepublik Deutschland stehen. Das hatte zur Folge, daß die Gewerkschaften es nicht „gern sahen“, wenn ein ausländischer Gewerkschaftssekretär im Sinne der Gewerkschaftsstatuten und -beschlüsse außer seiner Gewerkschaftstätigkeit zusätzlich ehrenamtlich einer Partei seines Landes angehörte und aktiv gegen das dort herrschende Regime tätig war. Das gleiche galt vor allem, wenn die ausländischen Gewerkschaftsfunktionäre sich mit den Gewerkschaftsorganisationen solidarisierten, die in ihrer Heimat als illegal galten (z. B. eine Zeitlang die DISK in der Türkei und die Arbeiterkommissionen in Spanien).

*Stavros Kaikis, Arbeitsgruppe: Internationales Institut für vergleichende Gesellschaftsforschung,  
Wissenschaftszentrum Berlin*