

Zum Image der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit

Der DGB und seine Gewerkschaften gehören heute zu den wichtigsten Gestaltungsfaktoren der ökonomischen, gesellschaftlichen und sozialen Bereiche. Dieser Sachverhalt erklärt, daß die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer, ihre Ziele, Forderungen und Aktionen ein ständiges Thema für die in den Massenmedien veröffentlichten Meinungen sind. Das Bild, das hier von den Gewerkschaften gezeichnet wird, geprägt von dem jeweiligen Standort des Berichterstatters, ist häufig in negativem Sinn verzerrt und einseitig — und öfter überzeichnet, wo es positiv ausfallen soll. Danach sind die Gewerkschaften auf der einen Seite „Maschinenstürmer“¹, Lohnmaschinen oder „Die unbekannte Macht“², ist die „Gewerkschaftspolitik Sprengsatz für die Demokratie“³, andererseits werden die Gewerkschaften auch als „Prügelknaben der Nation“⁴ dargestellt. Zu fragen ist nun, ob dies wirklich die dominierenden Erscheinungsbilder sind, die die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit bieten und die dann die Vorstellungen der Bevölkerung und der Arbeitnehmer von den Gewerkschaften entscheidend mitprägen? Sind die Gewerkschaften tatsächlich „das 8-Millionen-Unbehagen“⁵ im Urteil der Bundesbürger?

Sind die Gewerkschaften notwendig?

Zentraler Bestandteil eines Bildes, das sich in den verschiedenen sozialen Gruppierungen der Bevölkerung von gesellschaftlichen Institutionen gebildet hat, ist zweifellos die Einschätzung ihrer Existenzberechtigung überhaupt. Unabhängig von objektiven Gegebenheiten, die ihre Notwendigkeit ausweist, kann subjektiv doch der einzelne Bürger vom Gegenteil überzeugt sein und sein Handeln danach bestimmen. Da die Gewerkschaften nur einen Teil der Arbeitnehmer organisieren konnten und es mit machtvollen Kontrahenten mit starken Einflußmöglichkeiten auf die Öffentlichkeit zu tun haben, erscheint es nicht abwegig anzunehmen, daß große Gruppen der Bevölkerung auf sie verzichten wollen.

Das Gegenteil ist jedoch der Fall. Wie langjährige Untersuchungen zeigen⁶, ist die Einsicht in die Notwendigkeit der Existenz von Gewerkschaften weit verbreitet. Gegenwärtig vertreten über 90 Prozent der Bundesbürger die Auffassung, daß die Gewerkschaften in der heutigen Zeit notwendig sind⁷. Jeder vierte macht bei dieser Aussage allerdings gewisse Einschränkungen („teils, teils“). Der Anteil derjenigen, die Gewerkschaften für nicht notwendig erachten, ist sehr gering: er beträgt zur Zeit nur 6 Prozent. Diese Meinungsstruktur erweist sich nun schon seit vielen Jahren als recht konstant.

1 Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 21. 2. 1978.

2 Horst-Udo Niedenhoff, Die unbekannte Macht, Unternehmer DGB, Köln 1977.

3 Wirtschaftswoche Nr. 37 vom 2. 9. 1977.

4 Die Zeit vom 17. 2. 1978.

5 „PR-Magazin“ 3/1977.

6 Gewerkschaftsbarometer 1963-1978, infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn-Bad Godesberg.

7 Gewerkschaftsbarometer 1978.

Übersicht

Notwendigkeit der Gewerkschaften

Merkmale	Die Gewerkschaften sind . . .					
	Zahl der Befragten	sehr notwendig	notwendig	teils, teils	nicht notwendig	weiß nicht, k. Ang.
		absolut	%	%	%	%
Bevölkerung insgesamt						
Winter	1960/61	1570	23	39	26	12
Winter	1963/64	1985	27	37	16	8
Winter	1964/65	1944	27	42	16	7
Herbst	1966	2595	24	40	17	11
Herbst	1967	2222	18	46	19	7
Herbst	1968	1926		61	24	10
Herbst	1969	1997	21	42	21	7
Herbst	1970	1943	24	45	18	7
Herbst	1972	2011	25	43	23	8
Winter	1974/75	1900	20	43	21	11
Jan./Febr.	1976	2001	19	47	21	8
Jan./Febr.	1978	2019	22	45	24	6

Frage: Glauben Sie, daß die Gewerkschaften in der heutigen Zeit notwendig sind, oder kann man ohne sie auskommen?

Eine negative Feststellung („In der heutigen Zeit sind Gewerkschaften eigentlich überflüssig. Im Grunde genommen könnte man auf sie verzichten“) ist im Rahmen einer anderen Untersuchung vor einiger Zeit (1974) ebenfalls nur von sieben Prozent der Bevölkerung akzeptiert worden⁸. Auf Gewerkschaften verzichten wollten zu diesem Zeitpunkt sieben Prozent der Angestellten, aber nur vier Prozent der Arbeiter und ein Prozent der Beamten.

Für die Gewerkschaften ist es von besonderem Interesse, wie die Nichtorganisierten die Interessenvertretung der Arbeitnehmer beurteilen. Hier ist es nun sehr aufschlußreich, daß von dieser Gruppe (ohne potentielle und ehemalige Mitglieder) lediglich sechs Prozent die Notwendigkeit von Gewerkschaften bestreiten. Da sich auch nur fünf Prozent der ehemaligen Mitglieder dieser Auffassung anschließen, kann wohl gefolgert werden, daß die große Mehrheit dieser Gruppe nicht ausdrücklich ihren Austritt erklärt hat, sondern der Organisation durch Fluktuation verlorengegangen ist.

Erstaunlich ist es, daß nur ein kleiner Teil der Selbständigen und freiberuflich Tätigen die Gewerkschaften ablehnt. 1978 sind es 17 Prozent⁹. Offensichtlich weiß die große Mehrheit auch dieser Gruppe die Ordnungsfunktion der Gewerkschaften zu schätzen. Die hohe Zustimmungskquote zur Notwendigkeit von Gewerkschaften in dieser Gesellschaft, die in der gesamten Bevölkerung festzustellen ist, zeigt, daß sich die Gewerkschaften als zentrale gesellschaftliche Institution auch subjektiv im Bewußtsein der großen Mehrheit fest und positiv verankert haben. Die Frage drängt sich nun auf, was die Gewerkschaften in einem so hohen Maße — auch für die Nichtorganisierten und seit einiger Zeit sogar für die oberen Angestellengruppen¹⁰ — als notwendig erscheinen läßt. Aus Untersuchungen ist zu erkennen, daß es vor allem

⁸ DGB-Studie, Infratest Sozialforschung, München 1976.

⁹ Nach Infratest wollten 1974 lediglich 15 Prozent der Selbständigen auf die Gewerkschaften verzichten.

¹⁰ Eine Untersuchung in der chemischen Industrie ergab, daß nur 3 Prozent der oberen Angestellengruppen glaubten, ohne Gewerkschaften auskommen zu können.

Empirische Untersuchung in Großbetrieben der chemischen Industrie, Marplan Forschungsgesellschaft für Markt und Verbrauch mbH, Offenbach am Main 1976.

zwei Funktionen der Gewerkschaften sind, die sie den Arbeitnehmern unentbehrlich erscheinen lassen. Es handelt sich hierbei um ihre Primärfunktionen, die auch der unmittelbaren Einsicht der Mehrheit zugänglich sind, da sie diese auf ihre konkrete Arbeits- und Lebenssituation beziehen können: die direkte Interessenvertretung und die Schutzfunktion. Dies gilt in fast gleichem Maße für Mitglieder wie für Nichtmitglieder. Dabei umfaßt der Begriff „Interessenvertretung“ in der Vorstellung weit mehr als den Lohnaspekt im engeren Sinne, auch wenn dies nur selten deutlicher präzisiert werden kann.

Der Sympathiespiegel des DGB

Das Verhältnis der Bevölkerung und insbesondere der Arbeitnehmer zur Gewerkschaft und ihre Resonanz auf die Vielzahl und Breite gewerkschaftlicher Aktivitäten sind eng verknüpft mit dem Erscheinungsbild, auch modisch Image¹¹ genannt, das die Gewerkschaften dem einzelnen bieten. Das jeweilige Erscheinungsbild der Gewerkschaften prägt das subjektive Vorstellungsbild entscheidend mit. In diesem sind im Lauf der Zeit in unterschiedlichem Maße auch persönliche Erfahrungen, Informationen, Anmutungen und „Erwartungen, veröffentlichte Meinungen, Urteile¹² und Vorurteile eingegangen. Diese Inhalte der Vorstellungsbilder sind nach ihrer Gewichtung entscheidend für Zuneigung oder Abneigung, für die oft mehr gefühlsmäßig bestimmten Einschätzungen, die dann für das Verhalten gegenüber den Gewerkschaften von meist entscheidender Bedeutung sind¹³.

Image - das Bild von den Gewerkschaften als Ausdruck der jeweiligen Resonanz, von persönlicher Sympathie oder Abneigung, läßt sich der Messung zugänglich machen. Als ein geeignetes Instrument hierfür hat sich in der Umfrageforschung das sogenannte Skalometer, eine von + 5 über 0 bis — 5 reichende Skala, erwiesen. Mit deren Hilfe ist es möglich, auch die Großorganisation DGB auf das Maß ihrer Beliebtheit in der Bevölkerung im Zeitverlauf zu überprüfen.

Das geschieht u. a. im Rahmen der o. a. regelmäßigen Untersuchungen zu gewerkschaftspolitischen Themenstellungen, die Wissenschaftler in unabhängigen Meinungsforschungsinstituten von Zeit zu Zeit im Auftrag der Gewerkschaften durchführen. Um den aktuellen Sympathiewert des DGB zu ermitteln, wird ein repräsentativer Querschnitt der Bevölkerung von den Interviewern mit Hilfe einer entsprechenden Frage aufgefordert, den DGB auf dieser Skala einzustufen.

Welche Noten erhält nun der DGB? Zusammenfassend läßt sich zunächst sagen, daß alle Arbeitnehmergruppen, auch ihre Angehörigen und die Rentner, den DGB sehr positiv beurteilen. Von der Gesamtbevölkerung erhielt der DGB 1978 die Durchschnittsnote + 1,5. Dieses relativ hohe Sympathieniveau ist, mit leichten Schwankungen, schon seit vielen Jahren festzustellen.

11 Zum Image-Begriff vgl.: Friedrich Dorsch, Psychologisches Wörterbuch, Hamburg 1970, S. 195. Albert Oeckl, Handbuch der Public Relations, München 1964, S. 34.

H. F. J. Kropff, Motivforschung, Methoden und Grenzen, Essen 1960, S. 124 ff.

12 „So unbestritten es sich bei der Frage nach dem Urteil über ‚die Gewerkschaften‘ um Vereinfachungen handelt, sie sind legitim. Das in der öffentlichen Meinung bestehende Bild setzt sich aus zahlreichen verschiedenartigen Komponenten zusammen, dem einzelnen je nach Informations- und Bildungsstand bewußt. Es läßt sich in Einzelbereiche aufgliedern oder auch im ganzen abfragen.“ „PR-Magazin“ 3/1977, S. 18.

13 Vgl. hierzu: Walter Nickel, Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft, Köln 1972.

Sympathien für die Gewerkschaften

Berufstätigkeit und Organisation	Sympathiespiegel des DGB (Trend)										
	Beurteilung des DGB im . . .										
	Winter 63/64	Winter 64/65	Herbst 1966	Herbst 1967	Herbst 1968	Herbst 1969	Herbst 1970	Herbst 1973	Winter 74/75	Winter 75/76	Winter 77/78
Bevölkerung insgesamt	+ 1,2	+ 1,5	+ 1,4	+ 1,1	+ 1,7	+ 1,6	+ 1,4	+ 1,6	+ 1,2	+ 1,6	+ 1,5
Arbeitnehmer insgesamt	+ 1,8	+ 1,9	+ 1,8	+ 1,5	+ 2,0	+ 1,9	+ 1,8	+ 2,1	+ 1,8	+ 2,0	+ 1,7
Organis. Arbeitnehmer	+ 2,9	+ 3,0	+ 2,7	+ 2,5	+ 3,1	+ 3,0	+ 2,7	+ 2,9	+ 3,0	+ 2,0	+ 2,4
Nichtorganisierte Arbeitnehmer	+ 1,1	+ 1,3	+ 1,1	+ 1,0	+ 1,4	+ 1,4	+ 1,2	+ 1,5	+ 1,1	+ 1,5	+ 1,1
Zahl der Befragten	1885	1844	2585	2222	1926	1997	1943	2011	1900	2001	2019

Frage¹⁴: „Ich hätte gern von Ihnen gewußt, was Sie von den Gewerkschaften, etwa dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), halten. Wo stufen Sie den ein? Geben Sie mir bitte die Stufe an.“

Erwartungsgemäß genießt der DGB bei den Gewerkschaftsmitgliedern die höchsten Sympathien (+ 2,4), wobei die aktiven Mitglieder die Spitze anführen (+ 2,8). Aber selbst die Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, finden den DGB im Durchschnitt recht sympathisch. Das trifft besonders für die potentiellen Mitglieder zu (+ 1,9), aber auch für die ehemaligen Mitglieder (+ 1,2) und für die übrigen Nichtmitglieder (+ 1,1).

Diese im positiven Bereich der Sympathieskala liegenden Einstufungen durch die nichtorganisierten Arbeitnehmer und ihre relativ große Stabilität über einen größeren Zeitraum weisen darauf hin, daß die Mitgliederwerbung der Gewerkschaften im allgemeinen auf keine allzu starken Barrieren stoßen dürfte. Diese Vermutung wird sowohl durch die tagtägliche erfolgreiche Praxis der Werbung bestätigt als auch durch die allgemein stetige Zunahme der Mitglieder der Gewerkschaften.

Innerhalb der Arbeitnehmerschaft gibt es - wenn auch im positiven Bereich der Skala - stärkere Sympathieabstufungen. So erreicht der DGB bei den nach der sozialen Stellung im Beruf unterschiedenen Gruppen bei den Facharbeitern zur Zeit mit + 2,0 das größte Maß an Sympathie. Dichtauf folgen die Beamten (+ 1,9). Die an- und ungelerneten Arbeiter sind demgegenüber etwas zurückhaltender (+ 1,6). Bei den Angestellten ist das Sympathieniveau mit + 1,4 vergleichsweise am niedrigsten.

Größere Abweichungen, obwohl auch alle innerhalb des positiven Bereichs, treten auf, wenn man die Sympathiewerte danach auswertet, wie die Präferenz für die politischen Parteien beschaffen ist. So stufen die SPD-Anhänger in der Bevölkerung mit + 2,4 den DGB im Durchschnitt am höchsten ein. Es folgen die FDP-Anhänger mit + 1,2. CDU/CSU-Anhänger finden den DGB im allgemeinen zwar auch nicht unsympathisch, gehen aber doch erkennbar auf weit größere Distanz als SPD- und FDP-Anhänger (+ 0,6). Größere Differenzierungen treten auch auf, wenn nach Optimisten und Pessimisten hinsichtlich der allgemeinen wirtschaftlichen Erwartungen unterschieden wird. Optimisten sind im Durchschnitt mit + 1,9 weit eher bereit, dem DGB eine gute Note zu geben, als Pessimisten (+ 0,7). Die wissenschaftliche Exaktheit dieser Befunde steht außer Zweifel. So hat das Infratest-Institut in München 1973 bei einer gleichen Fragestellung, die nicht von den Gewerkschaften veranlaßt worden war, für einen repräsentativen Bevölkerungsquerschnitt dieselben Ergebnisse erhalten wie infas¹⁵.

¹⁴ Gewerkschaftsbarometer, 1963-1978, a.a.O.

¹⁵ DGB-Studie, Infratest Sozialforschung, a.a.O.

Eigenschaften der Gewerkschaften

Das assoziative Umfeld des Meinungsgegenstandes Gewerkschaft — die mehr emotional bestimmte Qualität des Begriffes — läßt sich durch die Zuordnung des Reizwortes Gewerkschaft anhand von Eigenschaftswörterlisten näher bestimmen. Zur Abrundung des Images, das sich die Arbeitnehmer von ihrer Interessenvertretung gebildet haben, können vor allem die Ergebnisse der Auswahl aus einer vorgegebenen Reihe von Eigenschaften aufgrund eines Polaritätenprofils¹⁶ beitragen, die nach Ansicht der Befragten am besten für die Gewerkschaften zutreffen würden.

Aufgrund der Zuordnung ergibt sich ein sehr klares Bild der Anmutungsqualitäten, die sich allgemein bei den Arbeitnehmern von der Gewerkschaft gebildet haben. Vorab ist festzuhalten, daß alle sechs negativen Eigenschaften nur jeweils von Minderheiten ausgewählt werden, auch bei den Gruppen der Nichtorganisierten. Generell läßt sich feststellen, daß die Gewerkschaften in der Arbeitnehmerschaft vor allem als Organisationen empfunden werden, die wichtig, stark, aktiv und fortschrittlich sind¹⁷.

Bei den erweiterten Profilen, die die Arbeitnehmer — Mitglieder und Nichtmitglieder — von der Gewerkschaft zeichnen, fällt auf, daß die Einstufung als „reich“ besonders prägnant ist. Lediglich bei den Mitgliedern wird mit der Einstufung als nützlich noch eine Eigenschaft über den „Reichtum“ gestellt¹⁸. Übereinstimmend gelten die Gewerkschaften bei den Befragten auch als „stark“, „aktiv“ und „durchsetzungsfähig“. Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Institution Gewerkschaft weit eher positiv als negativ gesehen wird: sie ist aktiv, stark und durchsetzungsfähig, dabei aber nicht radikal; sie ist fortschrittlich, eine gute und nützliche Einrichtung.

Die Ergebnisse neuerer Fragestellungen in Teilbereichen der Wirtschaft bestätigen die Konstanz dieser Vorstellungen. Sie zeigen, daß das Erscheinungsbild der Gewerkschaft wie seither vor allem durch die Attribute groß, aktiv, fortschrittlich sowie durch Stärke, verbunden mit maßvollem Auftreten entscheidend mitgeprägt wird¹⁹.

Der Beurteilung der Organisation durch die Arbeitnehmer entspricht weitgehend die aktuelle Einschätzung der Gewerkschaftsmitglieder durch die Bevölkerung²⁰. Danach werden die Mitglieder in sehr hohem Maße als „fortschrittlich“ und „weitsichtig“, „aktiv“, „fleißig“, „hart“ und „stark“, „gut“, „nützlich“ und „durchsetzungsfähig“, aber dennoch weit überwiegend als „gemäßigt“ angesehen.

Die Repräsentanten

Die Repräsentanten der Gewerkschaft sind - wie bei allen größeren Organisationen - vor allem diejenigen Personen, die nach innen und nach außen Funktionen übernehmen und dadurch den Zusammenhalt und die Kontinuität der Organisation sicherstellen. Nun wird von jeher häufig unterstellt, daß eine tiefe Kluft zwischen den sogenannten „Funktionären“ der Gewerkschaft und denen bestehe, die sie repräsentieren. Da die Organisationen von den Arbeitnehmern vor allem durch ihre Funktionsträger erfahren werden, wäre es erstaunlich, wenn sich auf der Grundlage dieser Distanzierung ein so positives Image der Gewerkschaften ergeben würde, wie dies die empirischen Erhebungen aufzeigen. Die repräsentativen Mei-

16 Vgl. hierzu: Peter R. Hofstätter, Gruppendynamik, Die Kritik der Massenpsychologie, Hamburg 1957, S. 63 ff.

17 DGB-Motivanalyse, infas 1970.

18 Vgl. hierzu: Walter Nickel, a.a.O., S. 262.

19 Empirische Untersuchung in Großbetrieben der chemischen Industrie, a.a.O.

20 Gewerkschaftsbarometer 1978.

nungsbilder zum Thema Gewerkschaftsfunktionär lassen denn auch deutlich erkennen, daß die Arbeitnehmer „das Gerede von den Funktionären“ (Ludwig Rosenberg) nicht akzeptieren, auch wenn sie zum Teil Kritisches anzumerken haben. Ihrem Image nach entsprechen die Funktionäre der Organisation, die sie repräsentieren. Für die Mitglieder ist der Funktionär in erster Linie „nützlich“ und „gut“, er wird als „fleißig“, „aktiv“, „durchsetzungsfähig“, „hart“ und „stark“ empfunden; außerdem gilt er als „weitsichtig“ und „fortschrittlich“. Für die Nichtmitglieder dominiert die Einstufung als „reich“, und daneben wird seine Härte, seine Durchsetzungsfähigkeit und seine Aktivität relativ hoch eingeschätzt²¹.

Auf die Frage, „Welche Eigenschaften fallen Ihnen ein, wenn Sie einmal ganz allgemein an die bedeutenden Gewerkschaftsfunktionäre in der Bundesrepublik denken?“²², wird vor allem angeführt, daß es sich um aktive, dynamische Persönlichkeiten handelt.

Aber auch die Funktionäre auf den anderen Ebenen gewerkschaftlicher Betätigung werden weit überwiegend positiv beurteilt. So erhielten die bei Betriebs- oder Abteilungssammlungen aufgetretenen Vertreter der IG Chemie, Papier, Keramik von 75 Prozent der Teilnehmer sehr gute bzw. gute Zensuren²³.

Das Gewicht einzelner Ziele²⁴

		Das Ziel ist . . .				
		sehr wichtig %	wichtig %	weniger wichtig %	gar nicht wichtig %	keine Angabe %
„Die Arbeitslosigkeit und die Angst vor Entlassungen müssen beseitigt werden.“	Bevölkerung insgesamt	54	38	3	1	4
	Arbeitnehmer	60	34	4	0	2
„Die berufliche Bildung muß verbessert werden.“	Bevölkerung insgesamt	35	50	9	1	5
	Arbeitnehmer	40	48	8	0	4
„Die Realeinkommen der Arbeitnehmer müssen gesichert werden; d.h. durch die allgemeinen Preissteigerungen darf es für die Arbeitnehmer keine Verringerung des Lebensstandards geben.“	Bevölkerung insgesamt	32	55	6	1	6
	Arbeitnehmer	38	54	4	0	4

Mitbestimmung

Die Bedeutung der Ausweitung der Mitbestimmung kann mit diesen gegenwärtig besonders drängenden Problemen nicht konkurrieren. Immerhin halten aber zur Zeit zwei Drittel der Arbeitnehmer die Ausweitung der Mitbestimmung für sehr wichtig oder wichtig.

21 DGB-Motivanalyse, infas 1970.

22 Gewerkschaftsbarometer 1978.

23 Empirische Untersuchung in Großbetrieben der Chemie, a.a.O.

24 Gewerkschaftsbarometer 1976.

Die Ausweitung der Mitbestimmung ist . . .					
	sehr wichtig %	wichtig %	weniger wichtig %	gar nicht wichtig %	keine Angabe %
Bevölkerung insgesamt	16	43	29	6	6
Arbeitnehmer	21	45	26	4	4
Selbständige, freie Berufe	3	33	45	12	7

Zwei Drittel der Arbeitnehmer wollen mehr als bisher in den Betrieben mitbestimmen. Eine große Mehrheit in der Bevölkerung (60 Prozent) ist auch dafür, daß Vertreter der Belegschaft und der Gewerkschaften bei wichtigen Unternehmensentscheidungen mitbestimmen und nicht die Unternehmer allein darüber befinden²⁵.

Einstellungen zur Tarifpolitik und zum Streik

Die gewerkschaftlichen Tarifabschlüsse der letzten Jahre werden jeweils von großen Mehrheiten der Arbeitnehmer positiv beurteilt. Seit 1973 hat der Anteil der weniger zufriedenen Arbeitnehmer deutlich abgenommen²⁶.

Zufriedenheit mit der Tarifpolitik				
Mit den Tarifabschlüssen des letzten Jahres sind . . .				
	sehr zufrieden %	zufrieden %	weniger zufrieden %	weiß nicht, keine Angabe %
Berufstätige Arbeitnehmer				
September/Oktober 1973	5	64	26	5
Dezember 74/Januar 75	11	67	18	4
Januar/Februar 1976	5	64	19	12
Januar/Februar 1978	7	71	19	3

Streik

Stärker als die allgemeinen Sympathiewerte hängt die Einstellung zum Arbeitskampf, dem letzten Mittel der Gewerkschaften im sozialen Konflikt, mit der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung zusammen. Dennoch hält es die Mehrheit der Bevölkerung (51 Prozent) zur Zeit für richtig, daß die Gewerkschaften zur Durchsetzung der Forderungen der Arbeitnehmer auch zum Mittel des Streiks greifen²⁷. Die Befürwortung des Streiks als Mittel des Arbeitskampfes ist bei den Arbeitnehmern verständlicherweise in stärkerem Maße vorhanden als bei den übrigen Bevölkerungsgruppen. Fast zwei Drittel (62 Prozent) der in abhängiger Beschäftigung Tätigen halten einen Streik für prinzipiell zulässig. Jedoch sind immerhin 24 Prozent (also jeder vierte) gegenteiliger Meinung. Beamte und Facharbeiter halten den Streik am häufigsten für gerechtfertigt (70 Prozent und 65 Prozent).

25 Infratest, DGB-Studie 1976, a.a.O.

26 Gewerkschaftsbarometer 1976 und 1978.

27 Gewerkschaftsbarometer 1978.

In der Gruppe der Beamten, die selbst nur eingeschränkt bzw. gar nicht von diesem Recht Gebrauch machen können, befinden sich die relativ wenigsten Streikgegner. Angestellte sowie an- und ungelernte Arbeiter sind dagegen deutlich skeptischer, obwohl auch in diesen Gruppen jeweils die absolute Mehrheit den Streik für richtig erachtet.

Die Einstellungen zum Streik haben sich dabei seit 15 Jahren kaum verändert.

Gewerkschaften und Politik

Die Assoziation von Gewerkschaften und Politik löst in den Köpfen vieler Menschen, auch bei den Arbeitnehmern, von jeher negative Vorstellungen und Ressentiments aus. Diese führen nur selten weiter zum kritischen Nachdenken darüber, daß das Engagement der Gewerkschaften für die Arbeitnehmer primär „politisch“ sein muß, insofern es auf die Verfolgung öffentlicher Ziele gerichtet ist. Wichtige Forderungen, die die Gewerkschaften vorzubringen haben, müssen zuständighalber an die Adresse von Parlamenten und Regierungen gerichtet werden und sollen demzufolge politische Aktivitäten auslösen. Eine Organisation, die die ökonomischen und sozialen Interessen der großen Mehrheit der gesamten Bevölkerung vertritt, könnte diese Interessen auch schwerlich isoliert geltend machen, da sich die Bereiche der Gesellschaft nicht säuberlich voneinander trennen lassen. In Verkenennung der Natur der Einheitsgewerkschaft oder mit Absicht, wird den Gewerkschaften in der Öffentlichkeit immer wieder vorgeworfen, sie verletzen ihre parteipolitische Neutralität, indem sie Stellung zu wichtigen politischen Fragen beziehen. Hier wird ein von einer Norm abweichendes Verhalten festgestellt, obwohl eine solche Norm für die Gewerkschaften gar nicht existent ist, da sie „nicht parteipolitisch neutral sein wollen“ (Otto Brenner). Die Gewerkschaften betonen vielmehr ihre „parteipolitische Unabhängigkeit“, die aber nicht bedeutet, daß sie sich nicht um Politik kümmern wollen, denn um die Interessen ihrer Mitglieder konsequent wahrnehmen zu können, müssen sie sich gerade um politische Fragen kümmern.

Ungeachtet dieser Gegebenheiten gibt es selbst bei den Mitgliedern starke Gruppen, die den Gewerkschaften selbst Stellungnahmen zu politischen Fragen verwehren möchten, was immer auch darunter verstanden werden mag. So meint doch fast jedes zweite Mitglied, die Gewerkschaften sollten sich aus der Politik ganz heraushalten und für die Verbesserung der Einkommen und der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer eintreten²⁸.

Hier ergibt sich — bei unterschiedlichen Verhältnissen — eine Parallele zur Auffassung der englischen Arbeiter, die ebenfalls in starkem Maße zur Ansicht neigen, „die Gewerkschaften existieren einzig und allein zu einem genau definierten und unmittelbaren Zweck, und ihre Aufgabe sei es, Fortschritte auf dem wirtschaftlichen Sektor zu erzielen, statt ihre Kräfte in der Politik zu vergeuden“²⁹.

Welche Motivationen hier im Spiele sind, ergibt sich zunächst aus den Meinungen über die Funktionen, die man den Gewerkschaften vorrangig zuordnet: der Interessenvertretung und der Schutzfunktion. Dabei spielt die objektiv gegen die eigenen Interessen gerichtete Auffassung eine wesentliche Rolle, daß die Gewerkschaften diese Funktionen besser ausüben können, wenn sie sich aus der „hohen Politik“ heraushalten.

So ist lediglich ein kleiner Teil der Arbeitnehmer der Auffassung, die Gewerkschaften kümmern sich heute zuwenig um Politik. Die Mehrheit vertritt entweder die Meinung, sie befaßten sich zuviel damit oder stellt fest, Politik gehe die Gewerkschaften nichts an. Fragt

28 Gewerkschaftsbarometer 1978.

29 J. H. Goldthorpe u. a., *Der „wohlhabende“ Arbeiter in England*, München 1971, Bd. II, Politisches Verhalten und Gesellschaft, S. 35.

man nun diejenigen, die ein zu starkes politisches Engagement unterstellen, nach Beispielen hierfür, so wird vor allem ein Einfluß auf die Parteipolitik, insbesondere eine Einflußnahme auf die SPD, angeführt. Andere Beispiele fallen demgegenüber nicht so sehr ins Gewicht. Daß es sich bei der Ablehnung des politischen Engagements der Gewerkschaften vielfach um eher gefühlsbestimmte Ablehnungen als um klare Vorstellungen handelt, zeigt der relativ große Anteil derjenigen, die dann kein Beispiel für politische Aktivitäten nennen können.

Nimmt man die Gesamtbevölkerung als Bezugsgruppe, so ist zur Zeit gut die Hälfte (53 Prozent) der Auffassung, die Gewerkschaften sollten sich aus der Politik ganz heraushalten und keine politischen Aufgaben im weiteren Sinne wahrnehmen. Jeweils ein Viertel spricht sich für stärkeres politisches Engagement aus oder bezieht dazu keine Stellung³⁰. Von den Mitgliedern ist es fast - wie gesagt - jeder zweite (46 Prozent), der für „politische“ Abstinenz eintritt.

Ein für das „politische“ Image des DGB und seiner Gewerkschaften konstituierendes Moment betrifft dabei die Ansicht über das Verhältnis von Gewerkschaften und SPD. Obwohl sich die SPD inzwischen zur Volkspartei gewandelt hat, werden doch noch von der überwiegenden Mehrheit der Arbeitnehmer enge Verbindungen zwischen SPD und Gewerkschaften gesehen. Aus dieser Wahrnehmung ergeben sich zwangsläufig Vorbehalte gegen die Gewerkschaften bei denjenigen Arbeitnehmern, die anderen politischen Parteien als der SPD nahestehen. So sind es auch vor allem die CD U/CSU-Anhänger in der Bevölkerung (65 Prozent), die den Gewerkschaften raten, auf Politik zu verzichten. Diese Ergebnisse bedürfen jedoch noch zusätzlicher Interpretation. Denn die Gewerkschaften können offensichtlich dann mit der spontanen Unterstützung der Arbeitnehmer für die Wahrnehmung „politischer“ Aufgaben rechnen, wenn die Arbeitnehmer einen direkten Bezug dieser politischen Aktivitäten zu ihren konkreten, unmittelbar einsehbaren Interessen herstellen können. Dies trifft z. B. zu bei gewerkschaftlichem Engagement in den Bereichen berufliche Bildung, Steuerpolitik, soziale Sicherung und Gesundheitswesen³¹.

Gewerkschaften und Gesellschaft

Bei der Diskussion darüber, ob die Gewerkschaften sich auf den Standpunkt einer Organisation zurückziehen sollten, die lediglich die partikularen Interessen der Arbeitnehmer (oder sogar nur die der organisierten Arbeitnehmer) vertritt, oder ob sie sich vom übergeordneten Standpunkt gesamtgesellschaftlicher Verantwortung leiten lassen sollte, gab es schon immer konträre Auffassungen bei den Arbeitnehmern und auch bei ihren Repräsentanten. Vieles spricht dafür, daß die Gewerkschaften nur für diejenigen eintreten sollten, die auch die Organisation tragen. Von jeher haben die Gewerkschaften - auch im wohlverstandenen Interesse ihrer Mitglieder — bei ihren Aktivitäten stets sowohl die Anliegen der Gesamtheit aller Arbeitnehmer vertreten als auch das Ganze der Gesellschaft im Auge behalten. Die Gewerkschaften selbst verstehen sich auch ausdrücklich als eine Organisation, die sowohl für die Mitglieder als auch für alle Arbeitnehmer (Arbeiter, Angestellte und Beamte) verantwortlich handelt sowie den Erfordernissen des Gesamtwohls dient³².

Dieses Selbstverständnis der Gewerkschaften ist auch ein Bestandteil des Vorstellungsbildes, das sich die große Mehrheit der Arbeitnehmer von der Gewerkschaft gebildet hat. Nur ein kleiner Teil der Arbeitnehmer geht davon aus, daß die Gewerkschaften sich bei wichtigen Entscheidungen nur von ihren eigenen Interessen leiten lassen. Bei den Facharbeitern decken

30 Gewerkschaftsbarometer 1978.

31 Harald Wiedenhofer, Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretung, Das Beispiel der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Bonn-Bad Godesberg 1977.

32 Grundsatzprogramm des DGB, Präambel.

sich die eigenen Vorstellungen in weit stärkerem Maße mit dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis als bei den an- und ungelerten Arbeitern. Die Unterscheidung der Arbeitnehmer nach dem Grad der gewerkschaftlichen Bindung zeigt deutlich, daß mit zunehmender Bindung die Vorstellung erheblich an Gewicht gewinnt, die Gewerkschaft habe auch das Allgemeinwohl im Auge. Vergleicht man nun die Beurteilung der gewerkschaftlichen Verhaltensweise, wie sie nach der Meinung der Befragten tatsächlich ist, mit der Beurteilung, wie sie nach deren Meinung sein sollte, so ergibt sich bei allen nach dem Grad der gewerkschaftlichen Bindung unterschiedenen Gruppen eine Umkehrung der Mehrheitsmeinung. Das heißt, es besteht in bezug auf eine gruppenegoistische oder gemeinwohlorientierte Verhaltensweise der Gewerkschaften ein Bruch zwischen der Wahrnehmung der Gewerkschaften und der Verhaltensweise, die die Mehrheit aller Arbeitnehmergruppen von ihnen erwartet. In diesem Widerspruch dürften auch viele Widerstände gegen die „politische“ Betätigung der Gewerkschaften ihre Erklärung finden.

Bedeutung der Gewerkschaften

Ein sehr wesentlicher Bestandteil des Images, das sich die Arbeitnehmer von der Gewerkschaft gebildet haben, ist der, wie ihre Bedeutung als Interessenvertretung gesehen wird, und zwar im Vergleich zu den politischen Parteien und zu den Betriebsräten, die sich ebenfalls in bestimmter Weise für die Arbeitnehmer einsetzen. Bei diesem substantiellen Aspekt des Vorstellungsbildes ergibt sich, daß auch die große Mehrheit derjenigen Arbeitnehmer, die der Gewerkschaft noch am fernsten stehen, die Gewerkschaft als eine Institution begreift, die noch am ehesten die Interessen der Arbeitnehmer vertritt.

Die Einschätzung des Betriebsrates als primäre Interessenvertretung tritt gegenüber der Gewerkschaft stark zurück, und zwar mit großer Wahrscheinlichkeit deswegen, weil in die Beurteilung die übergreifende Wirksamkeit der Gewerkschaften gegenüber den auf den Betrieb beschränkten Möglichkeiten des Betriebsrates eingeht, dem zudem noch durch die stark einengenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes Fesseln angelegt sind. Obwohl der Betriebsrat eine von den Arbeitnehmern selbstgewählte Institution auf der ihnen am nächsten liegenden Betriebsebene ist, wird bei einem Vergleich doch begriffen, daß es wesentlich von der Präsenz und der Stärke der Gewerkschaften abhängt, inwieweit der Betriebsrat die Belange der Arbeitnehmer im Betrieb erfolgreich vertreten kann.

Wofür sollen sich nun konkret die Gewerkschaften und der Betriebsrat bei der Unternehmensführung eigentlich am meisten einsetzen? Welche Schwerpunkte wären nach Ansicht der Arbeitnehmer nötig? Nach den Antworten ergibt sich folgende Reihenfolge der Bedeutung vorrangiger Aufgaben der Arbeitnehmervertretung im Betrieb³³:

- Verbesserung der sozialen Leistungen;
- Erhöhung von Löhnen und Gehältern; Überprüfung von Einstellungen und Entlassungen;
- Regelung von Arbeitszeit, Pausen und Urlaub;
- Einrichten neuer Arbeitsplätze;
- Umschulung und Schutz bei Rationalisierung.

Die große Mehrheit der Arbeitnehmer sieht in den Gewerkschaften eine Organisation, die in der Gesellschaft noch am ehesten die eigenen Interessen vertritt. Für die Mitglieder sind ihre Gewerkschaften auch die Hauptinitiatoren, die ständig dafür sorgen, daß es den Arbeit-

³³ Gewerkschaftsbarometer 1976.

nehmern heute weitaus besser geht als früher. Die Nichtmitglieder meinen zwar, für diese günstige Entwicklung hätten die Politiker und die Regierung am meisten Sorge getragen, aber mit der zweitgrößten Häufigkeit werden auch von ihnen die Gewerkschaften genannt. Und die Mehrheit auch dieser Gruppe ist der Auffassung, daß die Gewerkschaft zu dieser Entwicklung viel beigetragen habe. Um die Lage der Arbeitnehmer zu verbessern, müssen die Gewerkschaften ständig Forderungen erheben und dann auch alle Anstrengungen unternehmen, um diese Forderungen durchsetzen zu können. In der Öffentlichkeit werden die Gewerkschaften deshalb häufig der „Maßlosigkeit“ bezichtigt. Im Gegensatz hierzu hält nur ein Drittel der Bevölkerung (34 Prozent) die meisten Forderungen der Gewerkschaften für übertrieben. Jeder zweite (47 Prozent) meint dagegen, daß die Forderungen alles in allem gerechtfertigt sind³⁴.

Der Einfluß in der Gesellschaft

Über die Stärke und über die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften wird oft in der Öffentlichkeit diskutiert. Es erscheint daher sinnvoll zu prüfen, wie der Einflußaspekt im Image der Gewerkschaft bei den Arbeitnehmern beschaffen ist. Bei allen Arbeitnehmergruppen ergibt sich bei dieser Fragestellung ein differenziertes Meinungsbild. Eine Minderheit vertritt die Auffassung, die Gewerkschaften hätten in unserem Staate zuviel Einfluß. Größer ist die Gruppe derjenigen, die meinen, die Gewerkschaften hätten zuwenig Einfluß. Die jeweils größten Gruppen sind der Auffassung, die Einflußmöglichkeiten der Gewerkschaften seien gerade richtig. Größere Gruppen bestehen aus den Indifferenten. Auf die Frage danach, wer wohl „den größten Einfluß auf die wirtschaftliche Entwicklung hat - also auf Preise, Sicherheit der Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen: die Gewerkschaften, der Staat oder die Unternehmer?“ ergibt sich in der Bevölkerung folgendes Meinungsbild³⁵: Gewerkschaften: 22 Prozent, Staat: 34 Prozent, Unternehmer: 35 Prozent.

Welche Vorstellungen von den Gewerkschaften sind es nun, die den Auffassungen der kleineren Gruppe - die bei den Gewerkschaften ein Zuviel an Einflußnahme im Staate sieht - zugrunde liegen? Am häufigsten wird in dieser Hinsicht auf zu große Machtbefugnisse und auf die Machtposition hingewiesen, ferner auf ihre wirtschaftliche Machtstellung (eigene Unternehmen, Vermögen) und auf zu hohe Forderungen. Wer zuwenig Einflußmöglichkeiten unterstellt, verweist vor allem auf die Schwäche infolge begrenzter Mittel und auf die Organisationsquote, ferner auf die Stärke der Unternehmer. Diejenigen, die den Einfluß als gerade richtig bezeichnen, begründen dies vor allem damit, daß die Gewerkschaften stark genug seien, um sich durchzusetzen, selbst maßvolle Forderungen stellten, zuviel Einfluß wirtschaftlich und politisch schädlich sei und sie den Arbeitgebern gegenüber ein Gleichgewicht bildeten.

Die Gewerkschaften als „Unternehmer“

Drei Fünftel der Bevölkerung (60 Prozent) wissen, daß die Gewerkschaften Betriebe und Unternehmen besitzen. Dabei wird vor allem an co op, die Bank für Gemeinwirtschaft und an die Neue Heimat gedacht³⁶. Unternehmen der Gewerkschaften, die „auf den Märkten im Interesse der Verbraucher wirken“, werden von der großen Mehrheit der Bürger akzeptiert (62 Prozent), allerdings von der Hälfte der Zustimmenden mit Einschränkungen (31 Prozent)³⁷. Ablehnend äußert sich lediglich jeder fünfte in der Bevölkerung, von den Mitgliedern sind 12 Prozent gegen Unternehmen der Gewerkschaften.

34 Gewerkschaftsbarometer 1978.

35 Gewerkschaftsbarometer 1978.

36 Gewerkschaftsbarometer 1978.

37 Gewerkschaftsbarometer 1976.

Vorstellungen über die Mitgliedschaft

Auch von den nichtorganisierten Arbeitnehmern werden die Gewerkschaften in hohem Maße als notwendig anerkannt, man findet sie im allgemeinen sympathisch und kann sich überwiegend mit ihren Zielen und Forderungen identifizieren. Nur sehr wenige Nichtorganisierte empfinden eine eventuelle Mitgliedschaft als nachteilig. Auch von seiten der Vorgesetzten droht kaum eine Benachteiligung, da nur wenige Arbeitnehmer anführen, der Vorgesetzte lehne die Gewerkschaft eher ab. Was sind nun die dominierenden Gründe für die Nichtmitgliedschaft vieler Arbeitnehmer? Offensichtlich nicht die Wirtschaftslage, denn der allgemeine Organisationsgrad hat in den letzten Jahren zugenommen³⁸. Zwei Ursachen sind es vor allem, die die Nichtmitgliedschaft vieler Arbeitnehmer bewirken. Da ist einmal der Sachverhalt, daß Beiträge zu entrichten sind, was von den Arbeitnehmern selbst als Hauptgrund genannt wird. Da die Vorstellung weit verbreitet ist, die Gewerkschaft sei „reich“, fast jedes zweite Nichtmitglied zur Zeit sogar die Auffassung vertritt, die Gewerkschaften seien „zu reich“³⁹, legt dies eine Verhaltensweise nahe, die eine Beitragszahlung nicht unbedingt als notwendig erscheinen läßt. Zum anderen ist festzuhalten, daß Arbeitnehmer stark fluktuieren. Bei einem Arbeitsplatzwechsel gehen viele Mitglieder wieder für die Organisation verloren, wenn sie nicht erneut „geworben“ werden, da die meisten Mitglieder sich hinsichtlich der Beitragszahlung eher „passiv“ verhalten.

Dr. Walter Nickel

Kongreßvorbereitung durch Personengruppen

9. Bundesfrauenkonferenz des DGB am 2./3. Juni 1977*

Am 2. und 3. Juni 1977 wurde in Saarbrücken die 9. Bundesfrauenkonferenz des DGB durchgeführt. Anwesend waren 225 ordentliche Delegierte (84 Arbeiterinnen, 102 Angestellte, 38 Beamtinnen, eine selbständig schaffende Künstlerin).

In der Begrüßung erinnerten wir daran, daß fast auf den Tag genau vor 25 Jahren, nämlich vom 27. bis 29. Mai 1952, die 1. Bundesfrauenkonferenz durchgeführt worden war. Die Feststellung, daß die Themen der damals gehaltenen Fachreferate auch auf der jetzigen Tagesordnung hätten stehen können, weil die damals angesprochenen Probleme noch immer nicht gelöst sind, wirft ein deutliches Schlaglicht auf die Situation der erwerbstätigen Frauen. Die Arbeitschancen der Frauen - auch damals mußten sich die Kolleginnen gegen die Rede von den „Doppelverdienern“ wehren — sowie die Forderung nach sozialer Sicherung der Frauen standen vor 25 Jahren ähnlich wie heute im Vordergrund der Diskussion.

Die 9. Bundesfrauenkonferenz stand unter dem Motto: *„Frauen — gleichberechtigte Arbeitnehmer, keine industrielle Reservearmee.“*

In ihrer Rede hat *Maria Weber*, stellvertretende Vorsitzende des DGB und im Geschäftsführenden Bundesvorstand für die Frauenarbeit zuständig, aufgezeigt,

³⁸ Vgl. hierzu: DGB ohne Rezessionsschaden, Handelsblatt vom 31. 1. 1978.

³⁹ Gewerkschaftsbarometer 1978.

* Aus terminlichen Gründen liegen die anderen Berichte (Beamte, Jugend) noch nicht vor.

- daß die starke Orientierung des Unternehmensziels am Gewinn zu Maßnahmen führt, die die Arbeitskraft weithin zur abhängigen Größe von Investitionsentscheidungen macht;
- daß bei den Frauen die Strukturmerkmale besonders ausgeprägt sind, die auch vorrangig die vernichteten Arbeitsplätze kennzeichnen (geringe Bildung, vor allem Konzentration auf nur wenige Berufsbereiche);
- daß Frauen nach wie vor von der Wirtschaft als Reservearmee benutzt werden und
- daß der Charakter der Reservearmee ideologisch abgesichert wird über die Doppelrolle der Frau (vorrangige Zuständigkeit der Frau für Haus und Familie; Erwerbsarbeit nur als „Zuverdiener“, „Mitverdiener“);
- daß die Doppelrolle ihrerseits durch unternehmerische Maßnahmen unterstützt wird (niedrigere Entlohnung, selten Aufstiegschancen bei Frauen z. B.);
- daß leider auch viele Kollegen dies nicht durchschauen und sie oft (z. B. durch die böse Rede von den „Doppelverdienern“) den Unternehmern in die Hände arbeiten, weil auch sie vielfach den Männern ein stärkeres Recht auf Arbeit zugestehen als den Frauen.

Unter dem Thema „Integrierte Beschäftigungspolitik - Herausforderung für die Zukunft“ zeigte Kollegin Dr. *Ursula Engelen-Kefer* die Schwächen der bisherigen Politik zur Überwindung der Arbeitslosigkeit auf und forderte eine Neuorientierung in der Beschäftigungspolitik.

In seinem Grußwort unterstrich *Heinz O. Vetter* die Bedeutung des Kampfes gegen die Arbeitslosigkeit und für die Verwirklichung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Frauen. Dies müsse natürlich auch dazu führen, daß wir auch die innerorganisatorische Wirklichkeit in den Gewerkschaften hinsichtlich der Beteiligung der Frauen an den Gremien verändern. Dabei ging er auch auf das Gespräch des Bundesvorstandes mit dem Bundesfrauenausschuß vom Dezember 1976 ein. Er forderte die Organisationen auf, alles zu tun, um das Wort, die Gewerkschaften seien eine Männerorganisation, Lügen zu strafen. Das Mai-Motto von 1977 „Gemeinsam erreichen wir mehr“ müsse zuerst in den eigenen Reihen gelebte Praxis werden.

Die Konferenz beschloß über 115 Anträge und Entschließungen. Sie betreffen folgende Themenbereiche: Frauen in Gesellschaft und Gewerkschaft; Arbeitsmarkt, Arbeitschancen, Arbeitslosigkeit, Rationalisierung, Stellenangebote, Teilzeitarbeit, Privatisierung; Bildung, Schule, berufliche Bildung und Fortbildung, Erwachsenenbildung; Entlohnung; Arbeitsrecht; Arbeitsschutz allgemein und Mutterschutz; Steuer, Splittingverfahren, Freibeträge; Sozialpolitik, Gesundheitspolitik, § 218 StGB und allgemeine Gewerkschaftspolitik: Investitionslenkung und -kontrolle, Verbraucherschutz, UNO, Unvereinbarkeitsbeschluß mit rechtsradikalen Organisationen, Abbau demokratischer Rechte, Direktwahlen zum Europaparlament.

In den Diskussionen um den schriftlichen Geschäftsbericht, die Referate (27 Wortmeldungen) und bei der Antragsberatung wurde deutlich, daß vor allem die Beschäftigungssituation die Kolleginnen sehr bedrückt und sie energischer als früher die Durchsetzung des Rechts auf Arbeit und der Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung und beim Zugang zu und der Sicherung von Arbeitsplätzen für Frauen fordern. Auf die vielen negativen Erfahrungen der Kolleginnen in der täglichen Praxis ist es zurückzuführen, daß sie z. B. auch die Einführung

von Quoten für Jugendliche und Frauen bei der Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, die staatlich gefördert werden, forderten (Antrag Nr. 13) sowie um ein anderes Beispiel zu nennen, finanzielle Anreize zu geben für die Ausbildung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen (Entschließung C).

Im Antrag 14 ist gefordert, daß „die Vermittlungsstellen der Arbeitsämter verpflichtet werden, keine Vermittlungsaufträge von arbeitskräftesuchenden Arbeitgebern entgegenzunehmen, die sich ausschließlich auf männliche oder ausschließlich auf weibliche Arbeitskräfte beziehen“. Dieser Antrag ist auf dem Hintergrund zu sehen, daß für Frauen sehr viele Tätigkeitsbereiche ohne ersichtliche gesundheitliche Gründe verschlossen sind. Die Kolleginnen sind der Auffassung, daß diese Situation noch immer von den Arbeitgebern durch die nach Männern und Frauen getrennte Stellenausschreibung verfestigt wird. Der gesamte Arbeitsmarkt sollte, soweit keine Schutzgesetze entgegenstehen, den Frauen und Männern geöffnet werden.

Die Sorge um die Arbeitsplätze für Frauen stand auch im Vordergrund bei der Beratung eines Antrages, der den Bundesvorstand auffordert, darauf hinzuwirken, daß allen Frauen bei allgemeiner Verkürzung der Arbeitszeit eine Vollzeitarbeit ermöglicht werden kann. Gleichzeitig ist den Frauen, die im Moment Teilzeitarbeit ausüben müssen, insofern Rechnung zu tragen, als die nachteiligen Auswirkungen der Teilzeitarbeit abgebaut werden. Dieser Antrag wurde mit wenigen Gegenstimmen und einigen Enthaltungen angenommen.

Die Diskussion um die Teilzeitarbeit wird innerhalb des DGB kontrovers geführt. Dabei spielt immer auch das Thema „Dauer der täglichen Arbeitszeit“ eine Rolle, weil es von ihr maßgeblich abhängt, ob und wie Arbeitnehmer berufliche und familiäre Aufgaben täglich miteinander kombinieren können. Viele Kolleginnen sehen in einer allgemeinen Verkürzung der täglichen Arbeitszeit nach wie vor den wichtigsten Ansatz, um auch in den Familien zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung zu kommen. Ihr Nein oder ihre Bedenken gegenüber der Teilzeitarbeit müssen ebenso auf diesem Hintergrund gesehen werden wie auch das Beharren der Frauen auf einer vorrangigen Verkürzung der täglichen Arbeitszeit.

Der Bundesfrauenausschuß hat dem 11. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß vier Anträge vorgelegt, die deutlich machen, daß die Frauen nachdrücklich eine Reihe von Maßnahmen fordern, die geeignet erscheinen, die Ausbildungs- und Arbeitschancen der Frauen abzusichern.

Zur Frage der stärkeren Berücksichtigung von Frauen in den Gewerkschaften und im DGB, in den Gremien, als Hauptamtliche, und als Funktionsträger im außergewerkschaftlichen Bereich gab es ebenfalls einige Anträge, in denen sich auch die Enttäuschungen, ja die Resignation der Kolleginnen widerspiegelt. Denn die Berücksichtigung der Frauen ist in all den Jahren nur ganz geringfügig besser geworden. Inzwischen weiß man zwar recht genau, worauf das — z. B. auch bei den Parteien — zurückzuführen ist, es werden aber zu wenig Anstrengungen unternommen, um dies zu ändern. Der Bundesfrauenausschuß hat auch zu diesem Problemkreis dem nächsten DGB-Bundeskongreß zwei Anträge zugeleitet. Auch diese zielen auf Maßnahmen zur Sicherstellung der anteilmäßigen Berücksichtigung der Frauen in gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien bzw. auf eine stärkere Beteiligung von Frauen in außergewerkschaftlichen Gremien.

In den letzten Jahren hat sich bei unseren Kolleginnen immer stärker die Erkenntnis durchgesetzt, daß durch das geltende Ehegattensplitting im Einkommensteuerrecht die Berufstätigkeit der Ehefrau „bestraft“ wird. Die Konferenz forderte deshalb in mehreren An-

trägen die Ablösung dieses Steuersplitting-Systems durch eine sozial gerechte Individualbesteuerung (Anträge 49ff.). Entsprechende Anträge wurden ebenfalls an den DGB-Bundeskongreß gerichtet.

Schließlich forderten andere Anträge, die Erziehung zu partnerschaftlichem Verhalten als obligatorischer Unterrichtsinhalt in den Schulen einzuführen (Antrag 20) sowie die Überprüfung der in den Schulbüchern vermittelten Rollenbilder von Mann und Frau (Nr. 21 und 22). Außerdem wurden Maßnahmen gefordert gegen die starke Verbreitung von Leitbildern, die darauf zielen, die Erwerbstätigkeit der Frauen zurückzudrängen (Antrag Nr. 2).

Die Konferenz hat sich selbstverständlich auch mit einigen allgemeinpolitischen Anträgen befaßt: Mit dem angenommenen Antrag Nr. 92 wird der DGB-Bundesvorstand aufgefordert, zu beschließen, daß nicht nur die Zugehörigkeit zur NPD, sondern auch die Tätigkeit oder Unterstützung von anderen rechtsextremen Gruppierungen mit der Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft unvereinbar ist. In der Begründung wird daraufhingewiesen, daß neben der NPD es weitere Gruppen gibt, die genau wie die linksextremen Organisationen gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten entfalten und das Ziel haben, die freiheitlich-demokratische Grundordnung zu zerstören.

Die Entschließung Q „Abbau demokratischer Rechte“ (Überprüfungspraxis im öffentlichen Dienst) wurde in der vorgeschlagenen veränderten Fassung angenommen. Diese enthält, im Gegensatz zum ursprünglichen Text, nicht mehr die Forderung „Die wirtschaftlichen und geschichtlichen Hintergründe der Berufsverbotspraxis in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit mit einzubeziehen und wirkungsvolle Aktionen gegen den Abbau demokratischer Rechte in der Bundesrepublik durchzuführen“.

In den letzten Monaten sind in allen Landesbezirken die Landesfrauenkonferenzen durchgeführt worden. Sie standen ebenfalls alle unter dem Themenbereich „Arbeitschancen der Frauen“. In den Reden und Anträgen zeigte sich die gleiche Tendenz wie auf der Bundesfrauenkonferenz. Auch hier ergriffen viel mehr Kolleginnen als früher das Wort, und sie bedachten die Situation der Frauen im Beruf, aber auch in den Gewerkschaften zum Teil mit recht herber Kritik.

Frauen werden sich immer stärker ihrer Benachteiligungen und Chancenungleichheit bewußt. Sie stellen ihre Forderungen aggressiver. Der in den letzten Jahren ständig gestiegene Beitritt von Frauen in die DGB-Gewerkschaften kann aber zugleich als Beweis dafür angesehen werden, daß Frauen trotz solcher Kritik Vertrauen in den DGB haben und sie gewillt sind, im DGB und mit dem DGB Gleichberechtigung und Chancengleichheit durchzusetzen.

DGB-Bundesvorstand - Abteilung Frauen -

9. Bundesangestelltentag des DGB am 19. bis 21. Oktober 1977

Vom 19. bis 21. Oktober 1977 fand in Frankfurt am Main der 9. Bundesangestelltentag des Deutschen Gewerkschaftsbundes statt. Im Schatten der sich zuspitzenden Ereignisse der „Landshut-Entführung“ und des Schleyer-Mords wurden — von der Öffentlichkeit nur am Rande notiert — Themen diskutiert, Anträge und Entschlüsse verabschiedet, in denen sich eine grundlegende Veränderung der Situation der Angestellten widerspiegelte. Arbeitslosigkeit, Rationalisierung, Mechanisierung und Automation, Dequalifizierung und erhöhter

Leistungsdruck waren die bestimmenden Diskussions- und Verhandlungsgegenstände, die dokumentieren, daß Angestelltenprobleme Arbeitnehmerprobleme sind. Die in der Öffentlichkeit immer noch weit verbreitete Auffassung, daß Angestellte im Gegensatz zu den Arbeitern eine hochgeistige, schöpferische Arbeit weit ab vom Lärm der Fertigungshallen verrichten, entspricht der Wirklichkeit in den Büros und Verwaltungen schon längst nicht mehr: die Standardisierung und Normierung von Verwaltungsabläufen und Informationsprozessen, die Zerlegung ehemals komplexer Arbeitsabläufe, die Aufstellung von Standardzeiten, die Realisierung neuer Führungstechniken und die Einführung von Leistungsanreizsystemen erinnern an den Siegeszug des Taylorismus im Produktionsbereich. Die Angestellten sind den sozialen Risiken unserer Wirtschaftsordnung in gleicher Weise ausgesetzt wie die Arbeiter.

Die krisenhafte wirtschaftliche Entwicklung, die seit 1974 die Situation in der Bundesrepublik kennzeichnet, kann nur bedingt zur Erklärung der sich unaufhaltsam verschlechternden sozialen und beruflichen Situation der Angestellten herangezogen werden. Der Verlauf der Arbeitslosigkeit im Angestelltenbereich - insbesondere in den Büro-, Verwaltungs-, Organisations- und Dienstleistungsberufen — erhärtet eher den Verdacht, daß sich hier ein struktureller Wandel vollzieht, dessen Folgen für die Zukunft das Schlimmste befürchten lassen. Es kann kein Zweifel mehr daran geben, daß durch den Einsatz technischer Arbeitsmittel und arbeitsorganisatorischer Veränderungen im Angestelltenbereich die Nachfrage nach Angestelltenqualifikation erheblich eingeschränkt worden ist. Die Angestellten stehen seit einigen Jahren im Mittelpunkt der Rationalisierungsstrategien der Unternehmer, insbesondere dem „tertiären“ Sektor (Handel, Banken, Versicherungen, private und öffentliche Dienstleistungen) werden noch beträchtliche Rationalisierungsreserven zugesprochen. Während sich die Arbeitsproduktivität im „sekundären“ Sektor zwischen 1950 und 1970 mehr als verdreifacht hat, wuchs sie im „tertiären“ Sektor um 70 Prozent¹. Eine Leistungssteigerung von 300 bis 400 Prozent im Bereich der Bürotätigkeit wird von den Unternehmensberatungen anvisiert. Technisch möglich geworden ist diese Entwicklung durch die elektronische Datenverarbeitung. Der EDV-Technologie kommt eine Schlüsselrolle bei der Umwälzung der Arbeitsbedingungen in Büro, Verwaltung und Fertigung zu. Traditionelle, über lange Zeit gewachsene Berufsbilder werden in wenigen Jahren entwertet, ihre Anpassung an die neuen Anforderungen kann sich bei der unabsehbaren Weiterentwicklung der EDV-Technologie schon übermorgen als überholt erweisen. Das Charakteristische dieser Entwicklung ist, daß alle Tätigkeitsbereiche und alle Qualifikationsebenen, von der Schreibkraft bis zur Führungskraft, vom kaufmännischen Sachbearbeiter bis zur technischen Fachkraft, vom Bankkaufmann zur Kassembedienerin betroffen sind. Die Arbeitslosigkeit im Angestelltenbereich und der enge Zusammenhang mit der Rationalisierung muß als ein gewaltiger Nivellierungsprozeß der Angestellten gesehen werden.

Die Angestelltenaktion des DGB

Die besondere Bedeutung, die die Gewerkschaften und Industriegewerkschaften des DGB der gewerkschaftlichen Angestelltenarbeit beimessen, drückte sich in der einstimmigen Annahme des Antrags 278 auf dem 10. Ordentlichen DGB-Bundeskongreß aus. „Die Angestellten“ - so heißt es wörtlich in dem Antrag - „müssen erkennen, daß sie abhängige und schutzbedürftige Arbeitnehmer sind. Eine Angestelltenpolitik muß Lösungsmöglichkeiten der beruflichen, sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Probleme noch mehr als bisher aufzeigen. Dabei muß deutlich werden, daß die gemeinsamen Ziele aller Arbeitnehmer überwiegen und diese nur durch Solidarität aller Arbeitnehmer erreicht werden können.“

¹ Martin Baethge u. a., Produktion und Qualifikation, Hannover 1974, Tabelle 3 im Anhang.

Mit dem Start der „Angestelltenaktion“ des DGB im Oktober 1976 ist ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung dieses Antrages getan worden. Mit wohl vorbereitetem Material, das zur Rationalisierung im Büro ebenso Aussagen trifft wie zur humaneren Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Büro, das sich mit dem Großraumbüro befaßt und Entwicklungen im Bereich der Textverarbeitung anspricht, sollen die Angestellten gezielt informiert und aufgeklärt werden. Die Entwicklung im Bereich der technischen Berufe wird ebenso berücksichtigt wie die Probleme der Angestellten in Leitungsfunktionen, die Sorgen und Nöte der weiblichen Angestellten kommen ebenso zur Sprache wie die spezifischen Probleme der Meister.

Die „Angestelltenaktion“ des DGB berücksichtigt in besonderem Maße die Tatsache, daß unter den Angestellten immer noch ein distanzierendes Verhältnis zu den Gewerkschaften existiert. Dies wird auch durch das Ergebnis einer im Rahmen der Angestelltenaktion durchgeführten Zwischenauswertung einer Fragebogenerhebung durch die Abteilung Angestellte beim DGB-Bundesvorstand bestätigt. Immer noch glauben viele Angestellte, mit eigener Kraft und mit persönlichem Geschick die Bedingungen ihrer Arbeit verbessern zu können. Darüber hinaus besteht unter den Angestellten immer noch ein hoher Grad an Unaufgeklärtheit über die gewerkschaftlichen Leistungen, über die programmatischen Ziele und über die Rolle der Gewerkschaften in einer demokratisch verfaßten Gesellschaft. Diese Uninformiertheit ist mit Sicherheit eine wesentliche Ursache für die skeptische Haltung der Angestellten gegenüber den Gewerkschaften.

Vieles deutet darauf hin, daß die Angestellten erkannt haben, daß ihre Interessen nur innerhalb der solidarischen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer durchsetzbar sind. Mit 1,5 Millionen Angestelltenmitgliedern in den Gewerkschaften und Industriegewerkschaften ist der Deutsche Gewerkschaftsbund die bei weitem größte Angestelltenorganisation der Bundesrepublik. Weit mehr Bedeutung kommt aber der Tatsache zu, daß im Gegensatz zu den ständischen Angestelltenorganisationen ein kontinuierlicher Anstieg der Angestelltenmitgliederzahlen zu verzeichnen ist. Allein seit 1970 konnten 500 000 neue Angestelltenmitglieder gewonnen werden. Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft konnte dagegen ihren Mitgliederhöchststand von 1967 mit 481 286 nie wieder erreichen und zählte 1975 nurmehr 470 446 Mitglieder². Der beträchtliche Mitgliederzuwachs unter den Angestellten im Handels-, Banken- und Versicherungsbereich, der sich in dem Mitgliederzuwachs der Gewerkschaft HBV niederschlägt, macht deutlich, daß selbst in den Branchen, in denen traditionell eine eher ablehnende Haltung gegenüber der einheitlichen Interessenvertretung vorherrscht, diese Vorurteile angesichts einer immer unsicherer und unplanbarer werdenden beruflichen Zukunft unaufhaltsam abgebaut werden.

Neue Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenarbeit

Einen breiten Raum nahmen naturgemäß die Anträge und Entschlüsse des Bundes-Angestelltentages ein, die sich mit der besorgniserregenden Entwicklung im Angestelltenbereich beschäftigten. Auch die Angestellten, die in den Gewerkschaften und Industriegewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes organisiert sind, sehen in einer nur auf ausreichendes Wachstum setzenden Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik nicht mehr das Allheilmittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit. Die Aufhebung der einseitigen Verfügungsgewalt der Kapitaleigner über Investitionen und Beschäftigung durch die gezielte Vergabe von öffentlichen Investitionsmitteln, die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze im öffentlichen Bereich durch Förderung einer Infrastrukturpolitik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt, die Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze, die

² DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Informationen zur DAG, vervielfältigtes Manuskript, Düsseldorf 1976, Seite 3.

Einführung des 10. Pflichtschuljahres, die tarifpolitisch durchzusetzende Forderung nach Verkürzung der Wochenarbeitszeit, eine systematischere Arbeitsmarktforschung zur Erstellung gesicherterer Bedarfsprognosen über das Arbeitskräftepotential und die Veränderung in der Berufs- und Qualifikationsstruktur sind nur einige, ausgewählte Beispiele, die die Haltung des 9. Bundes-Angestelltentages zu einer wirksamen Beschäftigungspolitik verdeutlichen. Sie zeugen zugleich von einer kritisch-konstruktiven Haltung der Angestellten im DGB zur offiziellen Beschäftigungspolitik der Bundesregierung.

Die Vielzahl der Anträge zur Rationalisierung und zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen im Büro veranschaulichen weiterhin, daß die Angestellten nicht länger gewillt sind, sich bedingungslos zu den Objekten der Rationalisierungsoffensive der Unternehmen machen zu lassen. Dem Kampf um den Ausbau der Mitbestimmung auf der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene wird in diesem Zusammenhang ein bedeutsamer Stellenwert beigemessen. Die Delegierten forderten vom DGB-Bundesvorstand, daß er bis zum nächsten DGB-Bundeskongreß ein Programm zur Humanisierung der Arbeitsbedingungen vorlegt.

Konkrete tarifliche Regelungen werden auch in einer Reihe von Anträgen für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, die zunehmend die Arbeitsbedingungen der Angestellten in Büro und Verwaltung beeinflussen, gefordert.

Eine kontroverse Diskussion über die notwendige Reform des Gesundheitswesens in der Bundesrepublik fand über einen von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen eingebrachten Antrag statt. Während sich die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen in dem Antrag 21, der in einem umfassenden Katalog die strukturelle Verbesserung im Gesundheitswesen forderte, für die Beibehaltung des Systems der gegliederten Sozial- und Krankenversicherung aussprach, begründete die Industriegewerkschaft Metall auf dem Hintergrund der auf dem 12. Gewerkschaftstag der IG Metall angenommenen sozialpolitischen Entschließung „E 15“ die Notwendigkeit eines einheitlichen Versicherungssystems. Durch die Annahme des Antrages 21 vom 9. Bundes-Angestelltentag wurde deutlich, daß die HBV-Forderung von einer deutlichen Mehrheit der Delegierten getragen wurde. Dieses Ergebnis beinhaltet aber gleichzeitig, daß die Delegierten des 9. Bundes-Angestelltentages eine gründliche strukturelle Verbesserung des Gesundheitswesens in der Bundesrepublik für überfällig halten. Es besteht kein Zweifel, daß sich der DGB-Bundeskongreß im Mai mit dieser Frage weiter beschäftigen wird.

Heftige Kritik kam in den Anträgen, die sich mit dem 1976 verabschiedeten Mitbestimmungsgesetz beschäftigten, zum Ausdruck. Die Delegierten verlangten die Verwirklichung einer paritätischen Mitbestimmung und verlangten die ersatzlose Streichung der durch nichts legitimierten Sonderstellung der leitenden Angestellten in der Wahlordnung. Im Zusammenhang mit dieser Forderung sind auch die Anträge zu sehen, die sich mit den Problemen der akademisch qualifizierten und AT-Angestellten beschäftigten. Eine stärkere Einflußnahme auf diese Arbeitnehmergruppe durch eine fortschreitende Ausweitung der Tarifverträge auf den außertariflichen Bereich und durch eine Verstärkung des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Studieninhalte an den Hochschulen wurde von den Delegierten als notwendig erachtet. So wurden auch die Anträge, die sich für eine inhaltliche Neugestaltung der Ingenieurausbildung aussprachen, einstimmig angenommen.

Die Solidarität aller Arbeitnehmer — Schlüssel zum Erfolg

In einem vom Bundes-Angestelltenausschuß als Initiativantrag eingebrachten Entschließung „Perspektive 2000“ wurden Orientierungspunkte für die zukünftige Angestelltenarbeit der Gewerkschaften und Industriegewerkschaften des DGB festgelegt. Auf dem Hintergrund

der sich dramatisch verschärfenden Situation in den Angestelltenberufen und der damit einhergehenden Zuspitzung der Konflikte in allen gesellschaftlichen Bereichen wurden die Gefahren der Spaltung der Arbeitnehmer durch unhaltbare arbeitsrechtliche Neuabgrenzungen wie durch den Begriff „leitenden Angestellten“ aufgezeigt und die Geschlossenheit der gemeinsamen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer als unabdingbare Voraussetzung zur Bewältigung der zukünftigen Probleme hervorgehoben:

„Aus den Erfahrungen der Vergangenheit sollte klar sein, daß eine starke, einheitliche und gewerkschaftlich organisierte und autonome Arbeitnehmerschaft nicht nur die wirkungsvollste Interessenvertretung der Arbeitnehmer ist, sondern zugleich der unverbrüchlichste Garant einer demokratisch verfaßten Gesellschaft.“

Nur die einheitliche, solidarische Organisation und autonome Interessenvertretung aller Arbeitnehmer ist der Garant für den sozialen Besitzstand der abhängig Beschäftigten. Gewerkschaftliche Angestelltenpolitik kann vor diesem Hintergrund nur heißen: Stärkung der einheitlichen Gewerkschaftsbewegung und damit Stärkung der einheitlichen Interessenvertretung aller Arbeitnehmer. Dies wurde von den Delegierten auf dem 9. Bundes-Angestelltentag mit Nachdruck bestätigt.

Eberhard Fehrmann — Abteilung Angestellte beim DGB-Bundesvorstand —