

BUCHBESPRECHUNGEN

Die A. F. of L. und die deutsche Arbeiterbewegung, herausgegeben von dem Komitee für Freie Gewerkschaften der Amerikanischen Gewerkschaftsföderation (Free Trade Union Committee of the American Federation of Labor, Box 65, Station G, New York 1950.

Jeder deutsche Gewerkschafter, ja jeder Deutsche müßte diese eindrucksvolle Broschüre lesen. Dann wüßte er, was wirklich internationaler Geist ist und was kameradschaftliche Solidarität zwischen Gewerkschaften verschiedener Länder bedeutet. Zugleich würde er mit Bewunderung über den humanen, verständnisvollen und hilfsbereiten Geist erfüllt, der die größte amerikanische Gewerkschaftsorganisation in ihrer Stellung zu den deutschen Gewerkschaften beseelt und der sie veranlaßte, ihren wahrlich nicht geringen Einfluß zugunsten des zusammengeschlagenen Deutschlands bei ihren obersten Behörden zu Hause und ihren höchsten Besatzungsinstanzen in Deutschland einzusetzen.

Das besondere Anliegen der AFL war es, wie diese Schrift eindringlich zeigt, daß sich bei uns nach dem Zusammenbruch wieder echte, unabhängige Gewerkschaften entwickeln konnten. Die AFL vertritt und vertritt entschieden die Auffassung, daß es schlechteste Politik wäre, die deutsche Arbeiterschaft und das deutsche Volk zu diskriminieren. Eine verelendete Nation im Herzen Europas würde eine Gefahr für den Frieden der Welt darstellen. Wer die Hebung des Lebensstandards der großen Massen behindert, fördert den imperialistischen Bolschewismus.

Die Schrift enthält neben einigen markanten Artikeln aus den „Internationalen Freigewerkschaftlichen Nachrichten“ zu deutschen Problemen wichtige Äußerungen und

Dokumente der AFL zu den Fragen der deutschen Arbeiterbewegung und Wirtschaft seit 1945. Darunter befinden sich Beschlüsse des Vorstandes und der Kongresse der AFL, in denen an der amerikanischen Militärregierung scharfe Kritik geübt wurde. Der Kongreß von Cincinnati 1948 warf der Militärregierung vor, daß sie sich in ihrer Haltung gegenüber der deutschen Arbeiterbewegung zu sehr vom Geist des Taft-Hartley-Gesetzes inspirieren lasse und ihre Bedeutung für die Demokratisierung Deutschlands nicht genügend erfasse. Zur Begründung dafür wird auf die verspätete und unzureichende Wiedererstattung des von den Nazis usurpierten Gewerkschaftsvermögens hingewiesen, „die Nichtberücksichtigung der elementarsten Interessen der Gewerkschaften bei der Durchführung der Währungsreform und die Beibehaltung des Lohnstopps bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Preiskontrolle“ als Beispiel angeführt.

Darüber entstand ein Briefwechsel zwischen dem Militärgouverneur Lucius Clay, der diese Kritik als zu hart empfand, und dem Vorsitzenden des Komitees der AFL für internationale Beziehungen, der zugleich Vorsitzender des „Komitees der AFL für freie Gewerkschaften“ ist. In seiner Erwiderung begründete Matthew Woll ausführlicher die von dem Kongreß geübte Kritik. Sie stellt ein Kernstück der Broschüre dar.

Man wird die Schrift nicht aus der Hand legen, ohne sich zu einem Vergleich des Verhaltens der AFL zu Deutschland mit dem des Weltgewerkschaftsbundes gedrängt zu fühlen. Als Gewerkschafter nimmt man mit einer gewissen Bitterkeit zur Kenntnis, daß eine am 9. Januar 1947 vom WGB einberufene Konferenz von Sachverständigen des Kohlenbergbaus sich für die Einführung von Zwangsarbeit in den Zechen des Ruhrgebietes ausgesprochen hatte. Die AFL protestierte sofort bei ihrer Regierung gegen solche Pläne und Matthew Woll wandte sich mit einem Protesttelegramm an den englischen Außenminister.

Die Studiendelegation, welche die AFL im Oktober 1946 nach Deutschland schickte, gab über ihre Feststellungen einen entsprechenden Bericht. Er sprach von dem furchtbaren Lebensmittel- und Wohnungsmangel, dem damaligen wirtschaftlichen Durcheinander, der Tendenz der Besatzungsbehörden, inoffiziell die konservativen Elemente zu unterstützen, der Entwicklung der Gewerkschaften. Er machte auch Vorschläge, eine Zentralregierung zu schaffen, die Industrie in Gang zu setzen, „großzügige materielle Hilfsmaßnahmen zu treffen, um das durch Hunger und Verwirrung erzeugte Elend zu mildern“, den Gewerkschaften als den besten Stützen der Demokratie eine größere Rolle beim Wiederaufbau zuzuweisen.

Demgegenüber steht der Bericht einer einige Monate früher Deutschland bereisenden Studiendelegation des Weltgewerkschaftsbundes, der vom Exekutivausschuß des WGB im Juni 1946 gebilligt wurde (!). In ihm ist zu lesen:

„Wir selbst haben in keiner Zone irgendeine Unterernährung der deutschen Bevölkerung beobachtet. Obwohl zweifellos eine gewisse Unterernährung vorhanden ist, haben Beamte des Gesundheitswesens, mit denen wir gesprochen haben, berichtet, daß bisher noch keine Krankheiten infolge mangelnder Ernährung aufgetreten seien. Die offiziellen Rationen des deutschen Volkes bewegen sich zwischen 1550 Kalorien täglich und einer Höchstmenge von 3400 Kalorien, die die Bergarbeiter erhalten. Diese Ration ist im Vergleich zu der, die den anderen Völkern des europäischen Kontinents zur Verfügung steht, äußerst günstig ... Was die Kleidung anbelangt, so war es die einmütige Feststellung der Mitglieder der Kommission, daß die Deutschen heute besser gekleidet sind als die Bewohner irgend eines anderen europäischen Landes ...“

Die AFL hat nie die Illusion der anderen gewerkschaftlichen Landeszentralen geteilt, mit den Kommunisten und Russen zusammenarbeiten zu können, und ist deshalb dem WGS nicht beigetreten. Glücklicherweise haben sich inzwischen die meisten anderen Landeszentralen von ihm getrennt.

Freuen wir uns, daß durch das Beispiel der AFL die Selbstbesinnung der anderen beschleunigt und 1949 der Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) geschaffen worden ist, welcher die AFL zu ihren Mitgliedern zählt.

Valtin Hartig

MENSCHLICHE BEZIEHUNGEN IM BETRIEB

1) *W. H. Scott, Joint Consultation in a Liverpool Manufacturing Firm, A Case Study in Human Relations in Industry*, The „University Press of Liverpool 1950.

2) *Joan Woodward, Employment Relations in a Group of Hospitals, a Report of a Survey*, The Institute of Hospital Administrators, Tavistock House London 1950.

Seit längerem werden von der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Liverpool Untersuchungen in englischen Betrieben angestellt. Die beiden ersten Untersuchungsergebnisse sind kürzlich veröffentlicht worden und enthalten wertvolle

Anregungen für unsere betriebssoziologische und -pädagogische Arbeit. W. H. Scott berichtet über die Tätigkeit des seit dreißig Jahren bestehenden Betriebsrates einer Ölsaatenmühle. 1) Joan Woodward legt das Ergebnis der Untersuchung einer Gruppe von fünf Liverpoolschen Krankenhäusern vor. 2) Sie wurde auf Veranlassung der staatlichen Stelle durchgeführt, die nach dem National Health Act von 1946 diese Krankenhäuser zu verwalten hat. Ausgehend von der Beobachtung eines starken Arbeitsplatzwechsels des Personals wollte man objektive Tatsachen über Verhalten und Meinungen des Personals zur Arbeit, zu Mitarbeitern, Vorgesetzten, Untergebenen, zu dem Betrieb als Ganzem haben und wissen, wie sich diese Faktoren auf die Arbeit auswirkten. Man forderte darüber hinaus Verbesserungsvorschläge für Auslese, Ausbildung, Arbeitszeiteinteilung, Betreuung - also für die gesamte soziale Betriebsgestaltung.

Diese kurzen inhaltlichen Hinweise mögen genügen; uns interessiert hier die Tatsache, daß solche Untersuchungen überhaupt und die Art und Weise, wie sie durchgeführt werden.

Das Auffälligste ist zunächst, daß hier mit dem Einverständnis der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eine außenstehende neutrale Stelle Erlaubnis oder sogar Auftrag erhält, in die betriebsintimsten menschlichen Beziehungen - und damit also auch in die Autoritätsstruktur des Betriebes - untersuchend einzudringen. Diese Stelle ist die Wissenschaft. Sie erhielt darüber hinaus sogar die Genehmigung, die Ergebnisse der Untersuchungen im Lehrbetrieb zu verwenden und zu veröffentlichen. Mit Einzel- und Gruppeninterviews, beide Methoden einander ergänzend und kontrollierend, werden die Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, zwischen Belegschaft und Betriebsrat, zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat sowie auch zwischen Belegschaft und Gewerkschaftsfunktionären aufgedeckt und bewußt gemacht. Es mag dies wohl so manchem deutschen - sicher aber auch englischen - Funktionär, Unternehmer, Abteilungsleiter, Vorarbeiter als ein unbequemes, vielleicht sogar unberechtigtes Eindringen in die internen Autoritätsstrukturen sein, die auch seine Stellung und soziale Wirksamkeit innerhalb der gesellschaftlichen Struktur des Betriebes an neutralen Maßstäben mißt und sie damit irgendwie öffentlich macht. Da aber die Untersuchenden die Untersuchung erst und nur dann beginnen, wenn alle Gruppen der Belegschaft ihr Einverständnis und ihre Bereitschaft zur Mitarbeit erklärt haben, liegt ein wichtiger betriebspädagogischer Ansatz bereits in der Methode: Der Betrieb wird eigentlich nicht untersucht sondern untersucht sozusagen sich selbst, macht sich seine menschlichen Beziehungen bewußt und holt die Wissenschaftler dann nur als Techniker einer einwandfreien Methode und als Garanten der Neutralität heran.

Es deutet sich damit eine Haltung an, die den Betrieb nicht mehr nur als private Erwerbsanstalt des Unternehmers und die Betriebsgestaltung als seine Angelegenheit ansieht, sondern ihm bereits Aufgaben als gesellschaftliche Institution mit der - fast möchte man sagen - öffentlichen Aufgabe der sozialen Verantwortung für die Lebensgestaltung der Betriebsangehörigen zuschreibt. (So werden u. a. Fragen der Freizeitgestaltung mit der Belegschaft durchgesprochen und Anregungen gesammelt.)

Es gibt also die Untersuchung mit ihrem nur nach dem Grundsatz der Objektivität zusammengetragenen Material Unterlagen und Anregungen für eine soziale Betriebsgestaltung und stellt gleichzeitig in ihrer Methode des Interviewens und der Diskussion mit allen Gruppen von Betriebsangehörigen ein Vorbild für die Art und Weise einer solchen Erziehung zur Mitgestaltung durch „joint consultation“ („Betriebsaussprache“) dar. Des weiteren liefert das Material eine vorteilhafte Grundlage für die Zusammenarbeit von Betriebsleitung, Betriebsrat und Gewerkschaft und ermöglicht es, die Diskussion aus ideologischer Frontenbildung und Erstarrung zu befreien.

Aber auch für die untersuchende wissenschaftliche Stelle ergeben sich Vorteile: Einmal bringen Untersuchungen dieser Art die Universität in ständige Fühlung mit der Praxis, so daß die Lehre sich fortlaufend mit der Praxis auseinandersetzen muß. Es wird damit der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Liverpooler Universität das beste Material für die Ausbildung von Social Workers (Sozialarbeitern) geliefert, zu denen auch Sozialbeamte sowie Personal-Manager der Industrie gehören. Zugleich bieten diese Untersuchungen die Möglichkeit, die Studenten praktisch sozial arbeiten und sie Methoden der Betriebsforschung und Betriebspädagogik suchen und versuchen zu lassen.

Es kann zusammenfassend gesagt werden, daß betriebssoziologische Untersuchungen der Liverpooler Art einen ausgesprochenen praktischen Wert für den Betrieb, für die Wissenschaft wie für die Ausbildung von Nachwuchs der sozialen Arbeit und Wirtschaft haben. Das sind Anregungen, die wir in Deutschland aufnehmen und unseren Verhältnissen entsprechend verwenden sollten. Dr. Gerhard Wurzbacher