

# Gewerkschaftliche Monatshefte

Herausgegeben vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes

SECHSTES JAHR

JUNI 1955

FRITZ FRICKE

## Konstruktive Gewerkschaftspolitik

### *Aktionsprogramm ein Ausgangspunkt?*

Die Debatte um eine Theorie oder wenigstens eine soziologisch fundierte Konzeption der Gewerkschaftspolitik ist seit Mitte 1954 merklich abgeflaut. Vermutlich wollten die Beteiligten abwarten, wie die ursprünglich von der Industriegewerkschaft Metall angelegten Vorschläge zu einem gewerkschaftlichen Aktionsprogramm vom Frankfurter Gewerkschaftskongreß aufgenommen und entschieden würden.

Der Kongreß hat, dem Referat von *Dr. Agartz* folgend, eine Programmkommission eingesetzt, deren Arbeitsergebnis das vom Bundesausschuß beschlossene und zum 1. Mai dieses Jahres veröffentlichte Aktionsprogramm ist.

In der Einleitung zu diesem Programm wird gesagt: „Es ist für alle Mitglieder und Organe der Gewerkschaften richtunggebend und verpflichtend.“ Unter Beachtung dieses, sich auf einen Kongreßauftrag gründenden Bundesausschuß-Beschlusses entspricht es aber guter gewerkschaftlicher Tradition und demokratischer Manier, zu prüfen, ob mit diesem Programm alle wesentlichen Grundfragen der Gewerkschaftspolitik geklärt werden oder ob es Ausgangspunkt weiterer grundsätzlicher Überlegungen sein muß.

Nur durch eine undoktrinäre, von der Wirklichkeit des gesellschaftlichen Gesamtprozesses unserer Zeit ausgehende Orientierung kann sich ergeben, ob wir (über ein „aktuelle Tagesfragen stärker in den Vordergrund stellendes“ Aktionsprogramm hinaus) in unseren Zielsetzungen, in der Wahl, Koordination und Anwendung unserer Mittel und Methoden „richtig liegen“ oder ob wir umdenken, umordnen, umorganisieren müssen, damit wir unserer Interessenvertretungsaufgabe gerecht werden können.

Auch große soziale Bewegungen und Massenorganisationen können, trotz eines gewissen Beharrungsvermögens, rückläufig werden. Sie können an Gewicht, Einfluß und Boden, an Bedeutung verlieren und verkümmern, wenn sie, traditionellen Vorstellungen verhaftet, den Erwartungen der von ihnen vertretenen sozialen Gruppen nicht mehr entsprechen.

Dieser Gesetzmäßigkeit müssen sich die Führungskräfte und Organisationsstäbe jeder sozialen Bewegung bewußt sein. Auch die der Gewerkschaften. Die durch zwei Weltkriege und drei Staatszusammenbrüche und daraus folgende soziale Umwälzungen desillu-

nierten, nüchtern und im Rahmen der konkreten Wirklichkeit denkenden Generationen unseres Jahrzehnts messen den Wert ihrer sozialen Organisationen und die Opfer an Geld, Zeit und Kraft, die sie ihnen zuwenden, an dem materiellen Erfolg, der daraus für sie entspringt. Das Aktionsprogramm kann dieser Haltung Rechnung tragen. Seine Durchführung wird jedoch Probleme sichtbar machen, die bisher wenig beachtet wurden. Die nachfolgenden Ausführungen möchten sie nur andeuten.

*Berechtigte Forderungen — soziale und ökonomische Bedingtheiten*

Die soziale und moralische Rechtfertigung des Aktionsprogramms ist gegeben. Diese Feststellung klingt reichlich naiv. Es mag ebenso naiv erscheinen, darauf hinzuweisen, daß die Verwirklichung seiner sozial so gerechtfertigten Forderungen von den Rückwirkungen abhängt, die sich daraus in anderen, mit dem sozialpolitischen Bereich in Wechselbeziehungen stehenden Funktionsbereichen des gesellschaftlichen Gesamtprozesses ergeben.

Naiv sind diese Feststellung und dieser Hinweis nur für den mit soziologischen Zusammenhängen Vertrauten, nicht aber ohne weiteres für alle in verantwortlichen gewerkschaftlichen Funktionen tätigen Mitarbeiter der Bewegung, die über das Aktionsprogramm nachdenken und Konsequenzen daraus ziehen müssen. Naiv sind sie auch nur in dieser allgemeinen Form. Sie werden hingegen schwierig, wenn es etwa darum geht, konkret nachzuweisen, welche Mehrbelastungen sich für einen bestimmten Wirtschaftszweig oder einen bestimmten Betrieb aus der Einführung der fünf Tage umfassenden 40-Stunden-Woche ergeben. Sie werden auch sehr ernsthaft, wenn man — unser heutiges Sozialversicherungssystem vorausgesetzt — berechnen will, welche Beitragsbelastungen den rund 16,5 Millionen in abhängiger Arbeit befindlichen Beschäftigten und ihren Arbeitgebern aus der Erhöhung der Arbeitslosenunterstützungen und aus der geforderten Erhöhung der Invaliden- und Altersrenten erwachsen. Schon diese Fragestellung zeigt an, daß die Verwirklichung allein schon dieser Programmforderungen einen sehr nachhaltigen Druck auf den Produktivitätsgrad der Wirtschaft ausüben wird und deshalb eine Um- und Ausgestaltung der technischen Einrichtungen, damit aber auch neue Investitionen und eine weitere Schärfung der industriellen Arbeitsorganisation nach sich ziehen muß.

Schon diese Andeutungen auf nur einige, aus der Verwirklichung bloß zweier sozialer Forderungen des Aktionsprogramms sich ergebende Rückwirkungen lassen erkennen, daß es eine umfassende, auf die gesamte Interessenvertretungsaufgabe der Gewerkschaftsbewegung gerichtete gewerkschaftspolitische Konzeption nötig macht. Eine solche kann aber praktikabel werden, wenn sie unter Berücksichtigung der vielfältigen Interdependenz aller im Bereich der Wirtschaft, Technik, Wirtschaftsorganisation, der Bevölkerungszusammensetzung, der Wandlung der sozialen Schichtung, der sozialpsychologischen Situation, des Rechts und der Staatsordnung sich vollziehenden Prozesse erarbeitet wird.

Eine solche Konzeption würde letztlich ein von der heutigen Arbeitnehmersituation aus zu entwickelndes Gesellschaftsbild ergeben. Ein Bild, das aus der Wirklichkeit, nicht aus Ideologien abgeleitet ist und auf das hin alle Bestrebungen der Bewegung koordiniert werden müßten. Es wird der Wirklichkeit vor allem insofern entsprechen, als es veraltete Vorstellungen von „Machteroberung“ im Sinne einer einfachen Umkehrung der Herrschaftsrolle von „Kapitalisten“ und „Arbeiterklasse“ ad absurdum führt. Unterteilte Macht ist auf demokratischem Wege unerreichbar, unwirklich und steht (falls auf revolutionärem Wege erzwungen) den Grundhaltungen der westlich-europäischen Menschen entgegen, weil sie die christlichen und humanistischen Leitbilder von einem freien selbstverantwortlichen Menschen zerschlägt. Sie würde letzten Endes in Diktaturregime nach östlichem oder nazistischem Muster ausarten. Der freiheitliche Sozialismus unserer Tage hat Vorstellungen dieser Art seit Jahrzehnten über Bord geworfen.

Was vielen, selbst leitenden Funktionären durchaus noch nicht selbstverständliches Gedankengut geworden ist, ist die Tatsache, daß das, was wir „Gesellschaft“ nennen, nicht eine statische Erscheinung im Sinne eines festgefügt Systems, sondern ein durch eine Vielheit von Einzelvorgängen zustande kommender Gesamtprozeß ist. Es sind die täglich milliardenfach sich abspielenden wirtschaftlichen, sozialen und rechtlichen Einzel- und Gruppenhandlungen und Entscheidungen, die ihn verursachen, die sich unter den verschiedensten Zwecksetzungen nach ihren Gleichartigkeiten und Richtungen summieren und sich gegenseitig beeinflussen. Es ist natürlich viel schwieriger, Verlauf und Wirkungen dieser Teil- und Gesamtvorgänge, ihre Intensität, ihr Tempo sowie das Ausmaß ihrer Wirkungen zu erkennen und abzuschätzen, seinen eigenen Standpunkt darin festzulegen, als aus der bequemeren, aber falschen Vorstellung heraus sich die Gesellschaft und ihre Struktur als etwas Festes, Raumartiges vorzustellen, in dessen einzelnen Sektoren nach rechtlich sanktionierten Regeln Produktion, Handel, Konsum und soziale Leistung sich vollziehen und isoliert voneinander betrachtet werden können.

Daß diese gesellschaftlichen Prozesse nicht automatisch verlaufen, sondern von Menschen — ihren Bedürfnissen, Gewohnheiten und Wünschen — verursacht und von Behörden, Einzelpersonlichkeiten der Wirtschaft, aber auch von Funktionären und Funktionärkollektiven sozialer Organisationen gesteuert werden, liegt auf der Hand. Jede gesellschaftliche Ordnung (garantiert durch legal zustande gekommene Staatsgewalt) ist „von einem gesellschaftlichen Willen, von einer gesellschaftlichen Übereinkunft getragen und geprägt“. <sup>1)</sup>

Dieser Übereinkommens-Charakter der gesellschaftlichen Ordnung ist für den Vollzug des gesamtgesellschaftlichen Prozesses entscheidend. Die Integration der Gesellschaft des 20. Jahrhunderts ist so hochgradig entwickelt, daß ökonomische und soziale Veränderungen, besonders wenn sie plötzlich und in großem Umfang erfolgen, den Vollzug von anderen gesellschaftlichen Prozessen nicht nur des eigenen Landes oder Kontinents, in Unordnung bringen, sondern weltweite ökonomische und politische Auswirkungen haben können. Beweise für diese Behauptung sind etwa die ökonomischen und sozialen Folgen aus dem Ostwestkonflikt, wie auch die, die sich aus der im Fluß befindlichen Emanzipation der sogenannten unterentwickelten oder kolonial beherrschten Völker Afrikas und des Orients für England, die Niederlande und Frankreich ergeben.

Eine Gewerkschaftsführung, die ihren Auftrag ernst nimmt, das soziale Gewicht der von ihr vertretenen Arbeitnehmerschichten zum Zwecke der sozialen Sicherheit im gesellschaftlichen Gesamtprozeß wie in der diesen regelnden gesellschaftlichen Ordnung, also in Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung voll zum Einsatz zu bringen, muß der Dynamik und dem hohen Integrationsgrad des gesellschaftlichen Geschehens Rechnung tragen.

#### *Gewerkschaftspolitik und gesellschaftliche Wirklichkeit*

Es ist nun die Frage zu prüfen, inwieweit die deutsche Gewerkschaftsbewegung in ihrer Zielsetzung, politischen Haltung, in ihren Methoden, ihrer organisatorischen Gliederung und inneren Verfassung den Anforderungen entspricht, die sich aus der vorbezeichneten Problematik ergeben.

##### *a) Bestandsaufnahme*

Die gegenwärtige Situation der deutschen Gewerkschaften wird gekennzeichnet durch einen merklichen Wandel, der sich seit ihrer Neugründung 1945/46 bis heute vollzogen hat. Damals waren sie noch unfertig. Aber trotz vieler Schwierigkeiten, die mißtrauische Militärbefehlshaber der Okkupationsmächte ihnen entgegenstellten, erwiesen sie sich dennoch bald als der einzige Ordnungsfaktor, dessen Anregungen und Vor-

1) Sitzler, Sozialer Fortschritt, 1955, Heft 5.

schläge die Arbeitnehmer und darüber hinaus weite andere Volksschichten, insbesondere aber auch die Leiter der großen Unternehmungen akzeptierten. So wurden die Gewerkschaften in der ersten und entscheidenden Wiederaufbauphase zu verlässlichen Garanten. Sie waren es auch, die sich am schärfsten, oft unter persönlich mutvollem Einsatz ihrer Führer, gegen Ernährung und Versorgung bedrohende wirtschaftliche Restriktionen der Militärregierungen wandten und den Demontagebestimmungen entgegentraten. Ihre führende Rolle in der sich neubildenden gesellschaftlichen Ordnung blieb unumstritten, solange die Wirtschaft um ihre Substanz fürchtete und die öffentliche Verwaltung nur eine Art Befehlsempfängerrolle bei den Militärregierungen zu spielen hatte.

Das Bild begann sich zu ändern, nachdem sich nach der Währungsreform sehr große Gewinnchancen und neue Kapitalbildungsmöglichkeiten eröffneten. Im Zuge dieser Entwicklung traten die politischen Interessengleichheiten, die vorher Arbeitnehmer und Unternehmer einander nähergebracht hatten, hinter den Gegensätzen zurück.

Von hier ab zeigten sich mehr und mehr die Restaurationstendenzen, die heute die natürlichen gesellschaftlichen Spannungen zwischen Kapitalinteressenten- und Arbeitnehmerorganisationen erheblich verschärfen. Die Restauration zeigte sich im Bereich der Wirtschaft — ohne rechtzeitig von uns erkannt und paralysiert werden zu können — schon bald in der Tendenz der Rückläufigkeit der Lohnentwicklung gegenüber der steigenden Produktivität der Industrie. Im Bereich der Sozialpolitik, Sozialversicherung und sozialen Versorgung zeigt sie sich in der Stagnation der brennend notwendigen Reform, vor allem in der Stagnation der Leistungen. Sie trat auch zutage bei der Wiederherstellung der Selbstverwaltung in der Sozialversicherung, durch die Vergrößerung des Unternehmereinflusses bei den Krankenkassen, wogegen deren erhöhte Beitragsleistung leicht wiegt. Ebenso aber auch in der Konservierung staatlich-bürokratischer Einflüsse auf die Sozialversicherungsinstitutionen, insbesondere bei der Bundesanstalt.' Mit besonderer Schärfe traten die Restaurationstendenzen im Bereich des Arbeitsverfassungsrechts hervor. Der erste Großangriff auf die den Arbeitnehmern in der Wiederaufbauperiode freiwillig zugestandene Mitbestimmung in der wirtschaftlichen Leitung der Unternehmungen der Eisenindustrie und des Kohlenbergbaus erfolgte 1950/51, als eine Verschlechterung des bestehenden Rechtszustandes angestrebt wurde. Dieser Angriff konnte noch abgeschlagen werden. Bei der Schaffung des Betriebsverfassungsgesetzes gelang es nicht mehr, den Arbeitnehmern der anderen Wirtschaftszweige die gleiche Mitbestimmung zu sichern, wie in den genannten Grundstoffindustrien, nicht einmal in der diesen gleichgewichtigen Großchemie. Es wurde aber auch verhindert, die Regelung der sozialen und personellen Mitbestimmung für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes in das Betriebsverfassungsgesetz einzubeziehen. Das versprochene Sondergesetz hierüber ist bis heute noch nicht ergangen. Die vorliegenden Entwürfe würden zu einer sehr erheblichen Verkürzung bereits bestehender Rechte führen.

Der Kampf der Gewerkschaften gegen diese Gesetze, ihre Warnstreiks und Demonstrationen sind in der von den Unternehmern längst wieder weitgehend beherrschten öffentlichen Meinung als Angriff gegen die legale Staatsgewalt, gegen das Parlament, als Erschütterung der demokratischen Ordnung überhaupt ausgelegt worden.

Diese Aufzählung von Restaurationerscheinungen könnte noch ausgedehnt werden. Das bisher Angeführte reicht jedoch aus, um darzutun, daß der Einfluß der Arbeitnehmer in wesentlichen gesellschaftlichen Bereichen rückläufig ist. Diese Positionsverschlechterung hat u. a. zur Folge, daß der Anteil der Arbeitnehmer am Sozialprodukt — auch bei noch steigenden Verdiensten — relativ zurückgeht.

Schließlich ist noch zu beachten, daß parallel zu dieser restaurativen Entwicklung eine Stagnation der Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zu verzeichnen ist. Dies ist um so beachtenswerter, als die Zahl der Beschäftigten von rund 13,9 Millionen im Jahre 1950 auf 16,5 Millionen Ende 1954 gestiegen ist.

*b) Schlußfolgerungen auf eine konstruktive Gewerkschaftspolitik*

Die Gewerkschaftsbewegung hat die Restaurationstendenzen nicht hingenommen, sondern ist ihnen mit drastischen Mitteln entgegengetreten. Sicherlich sind dadurch weitergehende Absichten, den Einfluß der Arbeitnehmer zu verringern, unterbunden worden. Immerhin muß festgestellt werden: Die Gewerkschaften befinden sich in der Defensive. Diese taktische Situation ist unbefriedigend und bedenklich.

Es sind Strömungen erkennbar, die Defensivsituation durch eine allgemeine Radikalisierung der Gewerkschaftspolitik und durch schärfere Anwendung der Streikwaffe in eine Offensive umzuwandeln. Es gibt andere, die einen Rückzug auf die alte sozialistische Linie für zweckmäßig halten, ohne Rücksicht auf die Folgen, die in der Preisgabe des Einheitsprinzips und im Rückfall zu untereinander konkurrierenden Richtungsgewerkschaften bestehen würden. Gedanken dieser Art haben bisher keinen Boden gefunden. Eine allgemeine Radikalisierung der Gewerkschaftspolitik in Tonart und Methoden würde mehr schaden als nützen, weil sie der sozialpsychologischen Situation nicht entspricht. Die Mehrheit der heute berufstätigen Arbeitnehmer umfaßt gerade die Generationen, für die der Klassenkampf kein Begriff mehr ist und die politischen Ideologien kaum zugänglich sind. Sie waren ein Dutzend Jahre hindurch in Schule, Jungvolk, Hitlerjugend, Arbeitsdienst und beim Militär, auch noch während des Krieges nationalsozialistischer ideologischer Erziehung unterworfen. Sofern dies überhaupt tiefere Wirkung auf sie gehabt hat, sind sie durch den totalen Zusammenbruch, Vertreibung aus der Heimat, Treckelend, Kriegsgefangenschaft, Heimkehrer- oder Flüchtlingsdasein, Enteignung infolge Inflation und Währungsreform, durch Aussichtslosigkeit im beruflichen Aufstieg schwer enttäuscht worden, sind desillusioniert und gegen politische Ideologien abgestumpft. Sie haben sich auf sich selbst zurückgezogen. Ihre Erwartungen sind meistens mit der Wiedererlangung eines gesicherten Arbeitsplatzes erfüllt, der ihnen einen Lebensstandard erlaubt, der durch den Besitz gewisser technisch hochwertiger, auf Abzahlung zu erwerbender Gebrauchsgüter, wie Motorrad oder Musiktruhe, gekennzeichnet wird. Ihr Hang zum Sportbetrieb tut ein übriges, sie von der Auseinandersetzung mit politischen Problemen abzuhalten.

Diese Altersgruppen sind es auch, die von der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft ganz konkrete Vorteile erwarten, jedoch nicht gesonnen sind, sich aus einer Ideologie heraus zu risikoreichen radikalen Haltungen und Handlungen bewegen zu lassen.

Für eine Radikalisierung der Gewerkschaftspolitik, die ja von den Mitgliedergruppen getragen werden müßte, dürften also die psychologischen Voraussetzungen fehlen. Der solidarische Wille und die Bereitschaft, sich unter Hinnahme eines ernsthaften Existenzrisikos an einer Kollektivhandlung aktiv zu beteiligen, muß mit anderen Mitteln in diesen allzu stark auf sich selbst bezogenen Menschen der Kriegsgeneration erweckt werden, als durch Aufruf zu radikalen Ideologien und Gesamtaktionen.

Der Versuch einer Radikalisierung der Gewerkschaftspolitik ohne Rücksicht auf ihre sozialen und ökonomischen Rückwirkungen würde schon angesichts der geistigen Haltung der politisch indifferenten Teile der Mitglieder zum Scheitern verurteilt sein. Es ist überflüssig, diesen Gedanken auch noch unter ökonomisch-sozialen Gesichtspunkten zu prüfen.

Die Alternative zu einer radikalisierten, also destruktiven Gewerkschaftspolitik ist eine konstruktive. Gesellschaftspolitisch konstruktiv würde bedeuten, auf den gesellschaftlichen Gesamtprozeß so einzuwirken, daß er die sozialen Sicherheits- und die Lebenshaltungsansprüche jener 75 vH der Bevölkerung decken kann, die sich in der Arbeitnehmersituation befinden. Es würde weiter bedeuten, daß die Arbeitnehmer selbst und unmittelbar — vertreten durch die Gewerkschaften — Einfluß auf die Steuermechanismen nehmen, durch die der das Sozialprodukt gestaltende Produktions- und Wirtschaftsprozess sowie die Verteilung des Wirtschaftsertrages gelenkt werden.

Einflußnahme der Arbeitnehmer auf das Zustandekommen und die Verteilung des Sozialprodukts ist aber gerade der Punkt, an dem sich Kapital- und Arbeitnehmerinteressen am härtesten im Raume stoßen. Diese Einflußnahme zu drosseln, möglichst ganz auszuschalten, ist ja gerade der Zweck der vorhin aufgezeigten Restaurationsbestrebungen. Dieser entscheidende Gegensatz wird — das ist unausweichlich — ernste und harte Auseinandersetzungen herbeiführen. Da konstruktive Gewerkschaftspolitik nicht zahme, ausweichende, Gegensätze verschleiernde Politik bedeutet, müssen die Gewerkschaften bereit sein, ihre Kräfte gerade für diese Auseinandersetzungen richtig zu koordinieren und bereitzuhalten.

Auseinandersetzungen dieser Art können jedoch am wenigsten in offenen, große Teile des Wirtschaftslebens lahmenschlagenden Konflikten ausgetragen werden. In diesem Falle würden dritte, am Kampf unbeteiligte Sozialgruppen so stark in Mitleidenschaft gezogen, daß die öffentliche Meinung gegen die Gewerkschaften aufsteht.

Der Zugang zu den Steuerungsstellen des Wirtschaftsprozesses kann in demokratischen Staaten nur über legale Wege führen. Diese Wege sind freiwillige Vereinbarung oder gesetzliche Regelung.

Konstruktive Gewerkschaftspolitik in diesen entscheidenden Punkten der sozialen Auseinandersetzung würde also zur Voraussetzung haben, die öffentliche Meinung für diese zentralen Forderungen der Gewerkschaften zu gewinnen, was unter Beachtung der sozialpsychologischen Situation der Mittelschichten zwischen Arbeitnehmern und Kapitalinteressenten möglich ist.

Die Diskussionsunterlagen würden in der Herbeischaffung beweiskräftiger statistischer Nachweise bestehen müssen, die nach dem Prinzip einer volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung Art und Höhe des Sozialprodukts ermitteln und dem auf diese Weise festgestellten Einkommensposten die Ausgabenseite, die Seite der Verteilung gegenüberstellen. Dies würde zur Voraussetzung haben, daß die gewerkschaftlichen Forderungen nach sozialer Sicherheit so klar fixiert werden, daß die sich daraus ergebenden Kosten sich zahlenmäßig errechnen lassen.

Auch die Ansprüche, die aus Lohnerhöhungen gegen die Einkommenseite des Sozialprodukts entstehen, können mit ziemlicher Treffsicherheit errechnet werden. Dazu ist jedoch eine Koordinierung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik, der Zeitläufe der Tarifverträge und die Verlegung sämtlicher Lohnverhandlungen auf einen bestimmten Zeitraum innerhalb des Jahres notwendig.

Hierbei zeigt sich, daß zu einer konstruktiven Gewerkschaftspolitik auch der Abschluß einer Verhandlungs- und freiwilligen Schlichtungsordnung mit der Arbeitgeberseite gehört, wodurch die oben bezeichneten Voraussetzungen geschaffen werden können.

Berechnungen dieser Art sind nicht einfach und stets mit gewissen Unsicherheitsfaktoren belastet. Dennoch ergeben sich hinreichend sichere Unterlagen, die mit der Einkommenseite konfrontiert werden können. Daß auch diese Seite von den Gewerkschaften durchaus haltbar errechnet werden kann, zeigen die Untersuchungen von *Prof. Gleitze* über die „verstärkte Industrialisierung Westdeutschlands“<sup>2)</sup>, die zwar nicht unter den hier bezeichneten Zweck gestellt sind, dennoch aber erkennen lassen, daß es auch der Gewerkschaftsbewegung möglich ist, für volkswirtschaftliche Gesamtrechnungszwecke beweiskräftige Unterlagen zu schaffen.

Erst die Ergebnisse von solchen Rechnungen lassen eine aus der Wirklichkeit der gesellschaftlichen Vorgänge abgeleitete Gewerkschaftspolitik möglich werden. Ihre aktuellen Forderungen können dann mit Vorschlägen für die Deckung des Aufwandes für Lebensstandardverbesserungen und Erhöhung der sozialen Sicherheit versehen werden. Die Gegenseite wird sich dann gezwungen sehen, mit gleichem Material auf gleicher

2) Bruno Gleitze, Verstärkte Industrialisierung Westdeutschlands, WWI-Mitteilungen, März 1955.

Ebene aufzuwarten. Diese Gewerkschaftspolitik würde ihren konstruktiven Charakter bestätigen und zu gewissen Revisionen bisheriger Haltungen führen. Sie wird sich — wenn sich erweist, daß das zu einem bestimmten Zeitpunkt gegebene Sozialprodukt zur Deckung der sozialen Ansprüche nicht ausreicht — Gedanken darüber machen müssen, auf welche Weise sie selbst und die Arbeitnehmerschaft in den Betrieben zu der dann notwendigen Erhöhung der Produktivität der Wirtschaft beiträgt. Die Gewerkschaftsbewegungen in Skandinavien und England haben diese Frage gelöst. Sie verpflichten ihre Organe sogar, an der Hebung der Produktivität mitzuwirken. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Ergebnissen der Produktivitätssteigerung wird dort im Rahmen der Tarifverträge geregelt.

Eine zahlenmäßig wie durch die Organisationsgliederung und Organisationsverfassung hinreichend starke, auch finanziell gutgerüstete Gewerkschaftsbewegung kann — wie aus dem skandinavischen Beispiel hervorgeht — sogar im Wege des Übereinkommens sich wirksam in die Steuerstellen des Wirtschaftsprozesses, aber auch in den Verteilungsprozeß einschalten.

*c) Die sozialpsychologischen Komponenten der Gewerkschaftspolitik*

Die Gewerkschaftspolitik hat sich bisher über die politischen Vorstellungen, die sozial bedingten Verhaltens- und Reaktionsweisen in den mit dem Sammelbegriff Arbeitnehmerschaft umschriebenen Schichten und Gruppen wenig Gedanken gemacht. Solange die Gewerkschaftsbewegung sich vorzugsweise auf die „Arbeiterklasse“ (im Sinne des marxistischen soziologischen Schemas) begrenzte, diese Klasse ihre Elite in der Hauptsache in gelernten Handwerkern fand, gliedert in viele kleine verhältnismäßig leicht überschaubare Berufsgruppen, hatte sie einen ziemlich sicheren sozialpsychologischen Boden. Sie war das Sammelbecken dieser Elite, genoß nach außen dasselbe soziale Ansehen, das dieser Elite entgegengebracht wurde. Solange diese Handwerkerelite, aber auch die schon um die Jahrhundertwende recht breite Schicht der ungelernten und angelernten Arbeiter noch für jeden sichtbar einer groben sozialen Ausbeutung unterlag, fanden die Gewerkschaften in dieser sozial einheitlichen Schicht eine ständig wachsende Zahl opferbereiter und kampfwilliger Mitglieder. Sie fanden auch Widerhall in politisch einflußreichen bürgerlichen Intelligenzschichten, vor allem aber auch in der Sozialwissenschaft. Hier erwachsen ihnen auch viele politisch gewichtige Fürsprecher. Der Aufstieg der Gewerkschaften zur Massenorganisation von rund zwei Millionen Mitgliedern um 1914 wurde dadurch sehr gefördert, obwohl sie um diese Zeit von den Unternehmern wie von der Staatsgewalt wütend und unnachgiebig bekämpft wurden.

Heute ist die Situation völlig anders. Die alten Handwerkereliten innerhalb der Arbeiterschaft sind mit ihren Berufen weitgehend eliminiert worden. Der klassische Begriff „Arbeiterklasse“ ist nicht mehr zutreffend. An seine Stelle trat der Begriff „Arbeitnehmerschaft“. Dieser Begriffswandel kennzeichnet den gesellschaftlichen Strukturwandel. Im Verlaufe der technischen und organisatorischen Entwicklung der Betriebe aller Wirtschaftszweige und der Verwaltung hat sich eine Vielfalt von Differenzierungen in der Arbeitnehmerschaft herausgebildet. Jede dieser Schichten und Gruppen — die vom ungelernten, grobe körperliche Leistungen vollführenden Arbeiter bis zum verantwortlichen technischen oder kaufmännischen Betriebsleiter oder Verwaltungsbeamten reicht — hat die ihr eigenen, aus ihrer besonderen sozialen Position folgenden, von anderen Gruppen sich unterscheidenden Entlohnungs- und Anstellungsbedingungen. Diese reichen von — noch immer möglicher — täglicher Kündigung und niedrigstem Stundenlohn bis zu den nur aus wichtigen Gründen kündbaren, praktisch lebenslangen Dienstverhältnissen mit gutem Lohn und Pensionsansprüchen, wie z. B. bei Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes, und bis zu Fünfjahresverträgen

mit sehr hohen fixen Einkommen, ergänzt durch Erfolgstantien bei leitenden Angestellten in der privaten Wirtschaft. Dazwischen liegen in fast unübersehbaren Abstufungen Facharbeiter, Spezialarbeiter mit Seltenheitswert, Vorarbeiter, Meister, Ingenieure, Organisationsangestellte, Bürokräfte in den verschiedensten Einkommensstufen und mit abgestuften Kündigungsfristen des Arbeits- bzw. Anstellungsverhältnisses. Dazu kommt, daß soziales Herkommen, Schulbildung, Erziehungsgrad — früher einmal wesentliche soziale Merkmale — schon seit 1918, der ersten gesellschaftlichen Umwälzung dieses Jahrhunderts, sich mehr und mehr verwischt haben. Es gibt Arbeiter mit Abitur auf Baustellen wie in Kohlengruben, wie es leitende Angestellte mit Volksschulbildung gibt. Beide können aus ausgesprochenem Arbeitermilieu oder aber auch aus den ausgesprochenen bürgerlichen Schichten, vereinzelt sogar aus früher sozial bevorrechtigten Feudalschichten herkommen.

Das ist ein zwar sehr grobes Bild der sozialen Gruppierungen innerhalb der großen Arbeitnehmerschicht, die rund 75 vH der Bevölkerung umfaßt und in der die eigentlichen Arbeiter — in sich ebenfalls sozial stark abgestuft — immer noch eine Majorität bilden, die relativ jedoch rückläufig ist.

Parallel dazu verlaufen die aus der Schichtenzugehörigkeit folgenden sozialen Ansprüche, die individuellen wie die sozialen Bewußtseinsinhalte, soziale Geltungsbedürfnisse, die politischen, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die bei vielen sehr verwaschen, bei manchen aber auch sehr ausgeprägt sein können. Die Gewerkschaftsbewegung hat also mit sehr vielen, sehr differenzierten, aus der sozialen Situation und aus den Lebenshaltungsansprüchen herrührenden Verhaltensweisen bei ihren Mitgliedern wie bei der unorganisierten Arbeitnehmerschaft zu rechnen.

Es ist sicherlich unmöglich, gewerkschaftliche Methoden auszubilden, die in jedem Falle jede einzelne dieser sozialen Gruppen erfolgreich ansprechen. Andererseits führt es zu schweren Mißerfolgen, wenn diese sozialpsychologischen Unterschiede unbeachtet bleiben. Eine gewisse gewerkschaftliche Grundhaltung muß aber in jeder dieser Sozialgruppen entwickelt werden. Anders ist eine gewerkschaftliche Kraftentfaltung unmöglich.

Die Frage, die sich hieraus für eine wirklichkeitsgerechte gewerkschaftspolitische Konzeption erhebt, ist, mit welchen Mitteln analog der modernen psychologisch fundierten Propagandatechnik diese Schichten an die Gewerkschaftsbewegung herangeführt und in ihr selbst gemacht werden können.

Ebenso bedeutsam ist auch die Frage, mit welchen Mitteln die Gewerkschaften auch in den nicht zur Arbeitnehmerschaft zu rechnenden, aber politisch wie gesellschaftlich bedeutsamen Bevölkerungsschichten Verständnis für ihre Bestrebungen und ihre Politik erwecken können.

Die stagnierenden Mitgliederzahlen, die starke Fluktuation sowie der schwache Widerhall, den die Gewerkschaftspolitik in den bürgerlichen nichtkapitalistischen Schichten gefunden hat, ferner der Rückgang des gesellschaftlichen und politischen Einflusses der Gewerkschaften, ablesbar an den Restaurationerscheinungen, heben drastisch die Notwendigkeit hervor, bei der Ausbildung einer gewerkschaftspolitischen Gesamtkonzeption den sozialpsychologischen Gegebenheiten große Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Eine Gewerkschaftsbewegung, deren Mitglieder sich nicht aktiv und unmittelbar an der Interessenvertretungsaufgabe beteiligen, ist schon am Ursprung ihrer Wirksamkeit, im Betrieb, schwer gehemmt. Die große Zahl der Unorganisierten in den Betrieben läßt den Respekt der Arbeitgeber vor den Gewerkschaften nicht gerade wachsen. Es mindert ihre Erfolgsaussichten, wenn sie es nicht vermag, in anderen kapitalistisch nicht unmittelbar interessierten Bevölkerungskreisen von gesellschaftlicher Bedeutung Geltung und prinzipielles Verständnis zu finden. Diese Kreise — Richter, Anwälte, Ärzte, die Geistlichen beider Konfessionen, die hohe Ministerialbürokratie — üben in ihren Wirkungsbereichen einen hohen politischen Einfluß aus. Sie sind geistige Autoritäten für

den akademischen Nachwuchs, für ihre nachgeordneten Beamten und Angestellten, für Klienten und Mandanten, für ihre Patienten. Die Geistlichen haben einen besonders festen Griff um ihre Gemeindemitglieder. Wenn die Gewerkschaften diesen Kreisen fremd bleiben, müssen sie es hinnehmen, daß ihre Gegner dort Fuß fassen. Eine gewerkschaftsfeindliche Haltung dieser Gruppen hat aber Fernwirkungen weit in die Kreise der gewerkschaftlich erfaßbaren Arbeitnehmergruppen, sogar bis in die Mitgliedschaft hinein. Daß von der Haltung der Presse, besonders der großen angesehenen Tageszeitungen, und von der Haltung auch der wissenschaftlichen und Fachzeitschriften die öffentliche Meinung abhängig ist, braucht hier nicht hervorgehoben werden. Die Frage ist jedoch, ob unsere Gewerkschaftsleitungen sich den ständigen Umgang und die Pflege offizieller wie persönlich-privater Beziehungen zu den Männern, die die Presse vertreten und die deren Haltung bestimmen, sehr angelegen sein lassen.

*Gewerkschaftsorganisation, Gewerkschaftsverfassung und konstruktive Gewerkschaftspolitik*

Zu den Organisationsproblemen habe ich schon im Aprilheft 1954 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ eingehendere Bemerkungen gemacht. Sie sind ohne Echo geblieben, wenigstens bei den Führungsgruppen der Bewegung, die diese Frage zunächst angeht. Schon das neue Aktionsprogramm, soll es praktiziert werden, macht das Organisationsproblem erneut aktuell. Eine weitergehende, konstruktive gewerkschaftspolitische Konzeption jedoch würde sehr einschneidende organisatorische Konsequenzen nach sich ziehen müssen.

*a) Organisationsprinzip Industrieverband, Zentralismus, Dirigismus*

Es ist keine Frage, daß das Organisationsprinzip des Industrieverbandes aus der gesellschaftlichen Entwicklung gewachsen und damit im Grunde richtig ist. Nun sind aber bei der Neuformierung der Gewerkschaften Verbände von sehr unterschiedlicher Größe und von sehr unterschiedlichem Gewicht entstanden, wobei das Industrieverbandsprinzip gar nicht allgemein durchgeführt werden konnte. Die Folge ist, daß übergroße und kleinste Verbände nebeneinander stehen, wodurch eine echte Koordination gewerkschaftlicher Bestrebungen durch den Überdruck der großen Gewerkschaften kaum möglich ist.

Um nur ein Beispiel anzuführen: Wie will man die Lohnpolitik, die nach dem Aktionsprogramm in der nächsten Zeit die größte Rolle spielen wird, erfolgreich koordinieren, wenn jeder einzelne Verband ausschließlich nach eigenen Gesichtspunkten vorgeht? Er wird vermutlich nach dem Prinzip des geringsten Widerstandes die Lohnbewegungen da ansetzen, wo infolge der Beschäftigungslage und Konjunktursituation die besten Erfolgsmöglichkeiten gegeben sind. Da aber dort ohnehin schon hohe Konjunkturlöhne gezahlt werden, würden die bereits vorhandenen Spannungen zwischen der Nieder- und Höchstlöhnegruppe noch größer werden, was dem Sinn des Aktionsprogramms nicht entspräche.

Unter Koordination der Lohnpolitik soll hier keineswegs verstanden werden, sie beim Bund zu zentralisieren. Es müßten vielmehr feste Zusammenarbeitsregeln zwischen den Verbänden untereinander und zwischen diesen und dem Bund herausgearbeitet werden. So unterbaut könne der bestehende lohnpolitische Ausschuß, umgestaltet und ausgebaut, in engster Zusammenarbeit mit der wirtschaftspolitischen Abteilung des DGB und dem WWI eine gemeinsame lohnpolitische Strategie erarbeiten, in deren Rahmen dann jeder Verband seine eigenen Dispositionen treffen kann.

An diesem Beispiel zeigt sich, daß wirksame Koordinationen in der allgemeinen wie in der speziellen Gewerkschaftspolitik möglich sind. Dies gilt insbesondere für das

gewerkschaftliche Unterstützungswesen, vor allem aber auch für die Planung einer auf werbepsychologischen Erkenntnissen aufgebauten gemeinsamen Propaganda. Diese dürfte sich keineswegs nur auf Mitgliederwerbung beschränken, sondern müßte „Sympathiewerbung“ in nicht gewerkschaftlichen Bevölkerungskreisen umfassen. Koordinationsfähig und koordinationsbedürftig ist in höchstem Maße auch die gewerkschaftliche Schulungs- und Bildungsarbeit. Diese darf nicht — wie es manchmal geschieht — propagandistischen Zwecken untergeordnet werden, sondern muß im weitesten Sinne als Mittel der politischen Bildung aufgefaßt werden. Es darf dabei nicht darauf ankommen, daß jeder Verband sich eigene Schuleinrichtungen zulegt, sondern auf die Schaffung und Erhaltung von erwachsenenpädagogisch und fachlich hochwertigen Einrichtungen mit ebenso hochwertigen Lehrkräften. Wieweit diese Schulungsaufgabe unter Bundes- bzw. Verbandsregie fällt, ist eine sekundäre Frage, die sich aus Abgrenzung und Zusammenordnung der allgemeinen und speziellen Bildungsaufgaben ergibt.

Die Koordination möglichst vieler Bestrebungen kann auch der Gefahr der Überspannung des an sich gerechtfertigten Zentralisationsprinzips entgegenwirken. Sie kann verhindern, daß notwendige Zentralisation zu einem Dirigismus entartet, der die Entschluß- und Aktionsfähigkeit der bezirklichen und örtlichen Gewerkschaftsorgane lähmen und deren Funktionäre zu ängstlich nach oben schielenden Bürokraten ohne eigene Initiative werden lassen kann. Aufgaben- und Befugniskoordination müßte ergänzt werden durch die Delegation von klar umgrenzten Dispositionsbefugnissen sowohl an die zentralen Fachsekretariate wie an die bezirklichen und lokalen Organe der Verbände und des Bundes.

Man sehe sich die vielgestaltige Gliederung, den hohen Beweglichkeitsgrad, die geschickte Befugnisverteilung in den Arbeitgeber- und den Fachverbänden der Wirtschaft an. Ihr hoher Einfluß auf Politik, Parlament, Regierung, Verwaltungsbehörden und auf die öffentliche Meinung ist nicht zuletzt auf die Aufgabenkoordination, Aufgabenabgrenzung und geschickte Verlegung von Befugnissen an die Untergliederung zurückzuführen.

#### *b) Aktivierung der Mitglieder*

Auch diese Frage umfaßt wesentliche Voraussetzungen sowohl für das Gelingen des Aktionsprogramms wie für das Gelingen einer konstruktiven Gewerkschaftspolitik. Der Mensch des 20. Jahrhunderts, angefüllt mit der Erfahrung zweier Weltkriege und Staatsumwälzungen, ernüchtert durch deren soziale Folgen, lehnt autoritäre Führungsmethoden ab. Er antwortet auf Versuche, durch Parolen in eine bestimmte Haltung hineingeführt zu werden, negativ. Er ist nur mobilisierbar, wenn er sich bewußt ist, durch Mitwirkung an einer allgemeinen Aufgabe zugleich sich selbst materiell und ideell zu fördern.

Entsprechen statutengemäße Verfassung und organisatorisches Verfahren der Gewerkschaften diesen Voraussetzungen? Formal sicherlich. Dennoch aber wird die Entfernung zwischen Mitglied und Organisation immer größer. Es wird schon im Betrieb jeder eigenen Aktivität überhoben, weil dort die Betriebsvertretung alle betrieblichen Vertretungsaufgaben zentralisiert. Dasselbe gilt für die Einflußnahme des Mitglieds auf die gewerkschaftlichen Angelegenheiten in der Ortsgruppe seines Verbandes. Bei kleinen Verbänden mit kleinen örtlichen Gruppen liegt das Verhältnis Mitglied — Verband etwas günstiger. Bei Ortsgruppen großer Verbände, die Tausende von Mitgliedern haben und die bereits ihre Beschlüsse in Delegiertenversammlungen fassen müssen, kommt das einzelne Mitglied überhaupt nicht mehr zu einem lebendigen, direkten Verhältnis zu seinem Verband. Es wird zum einflußlosen, aber auch uninteressierten Mitgliedsbuchinhaber.

So offen angesprochen, klingen diese Dinge sehr hart. Sie sind aber nicht vorwurfsvoll gemeint, sondern konstatieren Fakten, die sich u. a. einfach aus dem Massencharakter von Großorganisationen ergeben. Andererseits muß man sich über die Wirkungen klar sein, die daraus auf den gewerkschaftlichen Zusammenhalt, den Aktionswillen und die Einsatzbereitschaft der Mitglieder entstehen. Auch sie sind an der Mitgliederstatistik ablesbar. Stagnation der Mitgliederzahlen bei ständig steigender Konjunktur ist eine Anomalie in der Gewerkschaftsgeschichte.

Eine Wendung kann durch Anpassung der Organisationsformen wie der Organisationsmethoden erreicht werden. Soll in den Mitgliedern das Bewußtsein erweckt werden, selbst die gewerkschaftlichen Entscheidungen herbeizuführen, so muß den Selbstverwaltungsbedürfnissen der örtlichen Gliederungen mehr Raum gegeben werden, als es heute der Fall ist. Innerhalb großer Ortsverwaltungen müssen den Branchengliederungen echte Beschlußbefugnisse zugebilligt werden. Die Wiedereinführung von gewerkschaftlichen Betriebsvertrauensleuten in einigen Verbänden, als gewerkschaftliches Gegengewicht und gutes Gewissen des Betriebsrates, bedeutet wohl einen Fortschritt. Man sollte aber gut noch einen Schritt weitergehen. Dieser wäre, den Vertrauensmann durch einen von den im Betrieb beschäftigten Mitgliedern gewählten gewerkschaftlichen Betriebsvorstand zu ergänzen und die Mitglieder selbst zu einer gewerkschaftlichen Betriebsgruppe zusammenzufassen. Dieser Betriebsgruppe müßten sämtliche im Betrieb anfallenden gewerkschaftlichen Aufgaben überantwortet werden. Das Auftauchen von syndikalistischen Tendenzen braucht dabei nicht befürchtet zu werden. In vielen Ländern hat sich diese Art der Dezentralisation der Aufgaben bis in die Betriebsgruppe hinein ausgezeichnet bewährt. Es hat sich dabei gezeigt, daß die Mitglieder und die Funktionäre der Betriebsgruppen der ihnen zufallenden Verantwortung absolut gerecht wurden. Sie führte auch zu einer viel stärkeren Aktivität gegenüber den Unorganisierten. Wenn deren Verhalten Maßnahmen der Betriebsgruppe durchkreuzte, wurden sie sehr schnell und nachhaltig zu solidarischem Verhalten gebracht. Der Unorganisierte ist dadurch zu einer verhältnismäßig seltenen Erscheinung geworden.

Von hier aus wird auch der indirekten Demokratie, der Verlegung der Entscheidungen in Delegiertenversammlungen, bis in die Verbandstage und Bundeskongresse hinauf, die Gefahr genommen, einem überspannten Zentralismus zu erliegen. Die Bewegung wird lebendig, weil sie — bei Erhaltung der Zentralisation in allen wichtigen, allgemein bedeutsamen Angelegenheiten und gewerkschaftlichen Prinzipienentscheidungen — ständig von den Mitgliedern her beeinflußt und befruchtet werden kann.

Dieser Versuch, Art und Methoden einer, konstruktiven Gewerkschaftspolitik zu umschreiben, mußte unzulänglich bleiben, weil ein einzelner nicht die Arbeit eines Teams tun kann, das aus Gewerkschaftspraktikern, Soziologen, Nationalökonomern, Sozialpolitikern und Psychologen zusammengesetzt sein müßte, um die vielen sich überschneidenden Problemkreise eingehend studieren zu können. Die Erarbeitung einer aus der gegenwärtigen gesellschaftlichen Wirklichkeit abzuleitenden konstruktiven gewerkschaftspolitischen Konzeption ist von brennender Aktualität. Man kann nicht nach überkommenen Zeitbildern eines gesellschaftlichen Zustandes und psychologischer Haltungen arbeiten, die nicht mehr wahr, die unwirklich geworden sind. Es ist notwendig, daß die verantwortlichen Persönlichkeiten in den Führungsorganen von Bund und Verbänden diesen. Fragen ihre Aufmerksamkeit zuwenden.