Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 62 (1970)

Heft: 10

Artikel: Wir stellen vor : der Verband Schweizerischer Postbeamten (VSPB) und der Verband Schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamten (VSTTB)

Autor: Leminsky, Gerhard

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354468

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGE: «BILDUNGSARBEIT»
HEFT 10 - OKTOBER 1970 - 62. JAHRGANG

Wir stellen vor:

Der Verband Schweizerischer Postbeamten (VSPB) und der Verband Schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamten (VSTTB)

Wenn wir VSPB und VSTTB gemeinsam vorstellen, so hauptsächlich deshalb, weil sie

- ein gemeinsames Verbandssekretariat unterhalten,
- gemeinschaftlich eine Verbandszeitung herausgeben,
- in ihrer internen Organisation vergleichbar sind und ähnliche Arbeitsmethoden anwenden,
- den gleichen Spitzenorganisationen angehören.

Das Verbandssekretariat

hat seinen Sitz an der Schwarztorstrasse 7 in Bern. Es wird von VSPB und VSTTB gemeinsam mit dem Schweizerischen Posthalterverband (SPV) und dem Verband Schweizerischer Zollbeamten (VSZB) betrieben. 1909 vom VSPB ins Leben gerufen, schloss sich ihm 1911 der Posthalterverband und 1915 der VSTTB und der Zollbeamtenverband an. Sein Personalbestand setzt sich heute aus drei Verbandssekretären und drei Mitarbeiterinnen zusammen.

Für die Herausgabe der Verbandszeitung

haben sich die vier Verbände zu einer «Union» zusammengeschlossen. «Der PTT- und Zollbeamte» erreicht eine Auflage von 11 000, das «Journal des fonctionnaires des PTT et des douanes» eine solche von 5200 Exemplaren. Die Artikel in italienischer Sprache, in einer «Rubrica di lingua italiana» zusammengefasst, erscheinen in beiden Blättern.

Innere Organisation der beiden Verbände

Der VSPB wird von einem 15 Mitglieder zählenden Verbandsvorstand nebenamtlich geleitet. Die spezifischen Berufsprobleme wer-

den in besonderen Ausschüssen für den Postcheck-, Bahnpost-, Verwaltungs- und Geldschalterdienst sowie in einer Kommission für das weibliche Personal vorberaten.

Der Zentralvorstand VSTTB setzt sich auf Grund eines in den Statuten verankerten Schlüssels aus 12 Repräsentanten der verschiedenen Berufsgruppen zusammen. Die vielfältigen Berufsprobleme des nichttechnischen TT-Personals werden entweder direkt vom Zentralvorstand behandelt oder aber durch besondere Kommissionen vorberaten.

Sowohl die Statuten des VSPB wie auch jene des VSTTB gewährleisten den sprachlichen Minderheiten eine angemessene Vertretung in der Verbandsleitung.

Arbeitsweise

Für beide Verbände ist die Generaldirektion PTT in allen Berufsproblemen Hauptgesprächspartner. Da die vertretenden Interessen in vielen Fällen parallel laufen, ist es Aufgabe des gemeinsamen Verbandssekretariates, für die notwendige Koordination und Konzentration zu sorgen.

Zugehörigkeit zu den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen

VSPB und VSTTB sind Mitglied

- der Schweizerischen PTT-Vereinigung,
- des Föderativverbandes des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe,
- des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes,
- der Internationale des PTT-Personals.

Der Verband Schweizerischer Postbeamten,

1893 gegründet, zählte Ende 1969 in 42 Sektionen 6200 Mitglieder. Er rekrutiert die mittleren und oberen Beamten und Beamtinnen bei rund 580 Postämtern mit Einschluss des Postcheckdienstes und das Personal bei den 11 Kreispostdirektionen.

Gemessen am Bestand des männlichen diplomierten und gradierten Personals im Betriebs- und Verwaltungsdienst mit 3827 ergibt sich mit 3074 männlichen Aktivmitgliedern ein Organisationsgrad von 80 Prozent. Weniger leicht lassen sich die weiblichen Arbeitskräfte des Check-, Betriebs- und Kreisverwaltungsdienstes für die Mitarbeit im Verband gewinnen. Die Schwierigkeiten der Werbung erklären sich allerdings leicht aus dem ausserordentlich grossen Personalwechsel, bleiben doch die Kolleginnen im Durchschnitt lediglich drei bis vier Jahre bei den PTT-Betrieben.

Der Verband Schweizerischer Telephon- und Telegraphenbeamten

wurde am 21./22. März 1874 durch Zusammenschluss der Sektionen Zürich, Basel, Bern, Genf, Lausanne und Luzern im «Schweizerischen Telegraphistenverein» gegründet und ist damit die älteste gewerkschaftliche Organisation im Bereiche des Bundespersonals.

Im VSTTB sind die Telephonistinnen, Telegraphistinnen und Telegraphisten, das männliche und weibliche Verwaltungspersonal der 17 Kreistelephondirektionen und die Angestellten der Radio-Schweiz, Aktiengesellschaft für drahtlose Telegraphie und Telephonie, organisiert. Sein Mitgliederbestand belief sich Ende 1969 auf 3297 Aktive (total 3836), die sich wie folgt auf die einzelnen Berufskategorien verteilen:

– männliches Verwaltungspersonal	574
– Telegraphistinnen und Telegraphisten	332
– Telephonistinnen und weibliches Verwaltungspersonal	1753
– Angestellte der Radio-Schweiz AG	638

Während der Organisationsgrad beim männlichen Personal und bei der Radio-Schweiz AG als gut bezeichnet werden darf, wird er bei den weiblichen Arbeitskräften durch die starke Personalfluktuation beeinträchtigt, beträgt doch z. B. die Anstellungsdauer bei den Telephonistinnen durchschnittlich nur zwei bis drei Jahre. Der VSTTB zählt 18 Sektionen.

Beide Organisationen umfassen *wichtige Unterverbände*, deren Angehörige Aktivmitglieder des VSPB bzw. VSTTB sind, nämlich:
VSPB: Vereinigung Schweizerischer gradierter Postbeamter (VSGPB);
VSTTB: Vereinigung der Gradierten und Verwaltungsbeamten des VSTTB (VGV);
Verband des Personals der Radio-Schweiz AG (VPRS).

Mitarbeit in den gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen

Dank des Umstandes, dass die Kollegen Albrecht Eggenberger (Generalsekretär) und Robert Coste (welscher Verbandssekretär) der Geschäftsleitung des Föderativverbandes angehören, sind die beiden Zentralvorstände laufend über die Gewerkschaftsarbeit der Spitzenorganisation des öffentlichen Personals orientiert. Sie sind in der Lage, direkt zu hängigen Fragen Stellung zu nehmen und ihren beiden Vertrauensleuten nötigenfalls Verhandlungsrichtlinien zu erteilen.

Im Bundeskomitee des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes nimmt Albrecht Eggenberger (Ersatzmann: Erich Widmer) die Anliegen der beiden Verbände wahr. Durch die Mitwirkung mehrerer

aktiv im Berufsleben stehender Kolleginnen und Kollegen im Gewerkschaftsausschuss und in einigen Kommissionen wird die Verbindung mit dem SGB noch enger gestaltet.

Verbandspolitik – Berufsfragen

Wie bereits erwähnt, haben VSPB und VSTTB in vielen Fällen über die gleichen Probleme mit der Generaldirektion PTT zu verhandeln; anderseits sind aber doch zahlreiche Berufsfragen zu behandeln, die entweder nur das Post- oder das TT-Personal betreffen.

An gemeinsamen Problemen stehen derzeit im Vordergrund:

- der Personalmangel und die Rekrutierungsschwierigkeiten der PTT-Betriebe,
- die Struktur der verschiedenen Laufbahnen des PTT-Personals,
- die Mechanisierung und Automatisierung im PTT-Betrieb.

Der Personalmangel wirkt sich als zunehmender Unzufriedenheitsfaktor aus, der die Generaldirektion PTT und die Verbandsleitungen gleichermassen berührt. Die seit einiger Zeit feststellbare Austrittswelle von PTT-Beamten, vor allem in den Städten Genf, Basel und Zürich, konnte noch nicht gestoppt werden; sie wird die Verbandsverantwortlichen noch während längerer Zeit beschäftigen.

Die ausbildungs- und einreihungsmässige Struktur der verschiedenen Laufbahnen des männlichen und weiblichen Personals im Betriebs- und Verwaltungsdienst muss überprüft werden

- hinsichtlich des Aufstiegsrhythmus', der seit langem als zu wenig rasch empfunden wird;
- wegen der in der Aemtereinreihung teilweise fehlenden Möglichkeiten, die Verkehrszunahme und die gestiegene Komplexität des Dienstes abzugelten;
- infolge des Einsatzes von Hilfsangestellten ohne Berufsausbildung;
- bezüglich der Auswirkungen von Mechanisierungs-, Automatisierungs- und Zentralisierungsmassnahmen. So wird z. B. das neue Postbetriebskonzept mit seinen Regionalzentren in Däniken, Crêt-du-Locle und anderen kleineren Orten schwerwiegende Umsiedlungs-, Wohnungs- und Ausbildungsprobleme mit sich bringen.

Die Automatisierung

- des Telegraphendienstes (ATECO),
- der administrativen Dienste der Kreistelephondirektionen durch Einführung eines Daten-Austauschsystems (TERCO),
- des Postcheckdienstes,

wird nebst Laufbahn- und Einreihungsfragen vor allem die Notwendigkeit von beruflichen Umschulungen mit sich bringen. VSPB und VSTTB gehen mit der Zeit; sie bejahen den in Automatisierung

und Mechanisierung zum Ausdruck kommenden Fortschritt, sind jedoch gleichzeitig unbeirrbar der Ueberzeugung, dass auch das Personal von diesem Fortschritt profitieren muss. Um dieses Ziel zu erreichen, machen sie ausgiebig Gebrauch von dem in denPTT-Betrieben gut ausgebauten Mitspracherecht, das sie in ein immer weitergehendes Mitbestimmungsrecht ausgebaut sehen möchten.

Schlusswort

Diese kurze Monographie von VSPB und VSTTB zeigt, dass beide Verbände trotz ihres respektablen Alters die Tücken der Routine zu umgehen vermochten. Dank der aktiven Mitarbeit zahlreicher militanter Mitglieder werden sie ihre Aufgaben auch künftig zu bewältigen und damit ihre Stellung innerhalb der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung zu bewahren wissen. Eduard Bezençon, Bern

Gewerkschaftliches Handeln und sozialökonomische Entwicklung

Dr. Gerhard Leminsky, der Autor dieses Beitrages, ist Mitarbeiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften in Düsseldorf. Seine grundsätzlichen Ueberlegungen zum Thema «Gewerkschaftliches Handeln und sozialökonomische Entwicklung» dürften sich nicht nur auf die Bundesrepublik Deutschland beziehen. Kollege Leminskys Artikel ist im Mai-Heft 1970 der «WWI-Mitteilungen» erschienen. Der Herausgeber der «WWI-Mitteilungen», das Wirtschaftswissenschaftliche Institut der Gewerkschaften, hat der «Gewerkschaftlichen Rundschau» freundlicherweise die Abdruckerlaubnis erteilt.

Die Diskussion um Gewerkschaftsfragen hat in der Bundesrepublik erneut eingesetzt. Hier soll nicht versucht werden, Einzelprobleme und Einzelaufgaben zu behandeln; vielmehr erscheint es gleichermassen wichtig, die Elemente der Auseinandersetzung in einen gewissen Bezugsrahmen einzuordnen und sie in ihren Wechselbeziehungen zu erfassen. Es geht dabei nicht so sehr um den einzuschlagenden Weg als vielmehr um die Methode, mit der diskutiert werden sollte.

Grundprinzipien gewerkschaftlichen Handelns

Am Anfang aller Ueberlegungen sollte Klarheit über die Grundprinzipien bestehen, von denen her die Gewerkschaften ihre Aufgaben wahrnehmen. Ueber folgende Sätze dürfte Uebereinstimmung herrschen:

- Ziel gewerkschaftlichen Handelns ist die Emanzipation und Selbstverwirklichung der Arbeitnehmer in den sich wandelnden

wirtschaftlichen, sozialen und politischen Strukturen und Prozessen einer Industrie- und Leistungsgesellschaft.

- Diese Forderungen nach freiheitlichen Entfaltungsmöglichkeiten gelten für alle Lebensbereiche. Die Gewerkschaften lehnen deshalb unterschiedliche Grundprinzipien für die Ordnung vom staatlich-politischen und wirtschaftlich-gesellschaftlichen Bereich ebenso ab wie automatische und sachgesetzliche Abläufe, die angeblich selbsttätig zu gesamtgesellschaftlich besten Lösungen führen.
- Bei der sich daraus ergebenden Notwendigkeit bewusster Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft sind die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und die gesellschaftspolitischen Forderungen untrennbar miteinander verbunden.
- Der Kampf um Selbstverwirklichung und Selbstbestimmung der Arbeitnehmer schliesst gesellschaftskritische und gesellschaftsverändernde Zielsetzungen ein. Er erfordert Demokratie als Voraussetzung und Folge gewerkschaftlicher Tätigkeit und ist ohne demokratische Organisation der Gewerkschaften selbst nicht durchzuführen.
- Aus der ständigen Gestaltungsaufgabe sich verändernder Strukturen durch eine demokratisch verfasste Organisation unter der Zielsetzung, Entfaltungsmöglichkeiten zu schaffen und immer wieder neu zu sichern, folgt die Offenheit gewerkschaftlichen Handelns.
- Offenheit bedingt die Autonomie der Gewerkschaften im Sinne einer Selbstbestimmung der Zielsetzungen. Wenn die Autonomie entfällt, sind systemändernde Forderungen nicht mehr zu realisieren.

Diese Sätze und Leitprinzipien schliessen dogmatische Positionen aus. Bestimmte Massnahmen können aus dem Leitbild nur in bezug auf konkrete Situationen gewonnen werden. Auch dabei bleibt aber Raum für Suchprozesse, Experimente und Alternativen. Die gewerkschaftlichen Ziele sind mit verschiedenen Varianten freiheitlicher Gesellschaftsgestaltung vereinbar[1]).

Uebereinstimmung dürfte aber darüber bestehen, dass der konkrete Rahmen, in dem sich das Leitbild gewerkschaftlichen Handelns bewähren muss, durch eine ungerechte Einkommens- und Vermögensverteilung einerseits und durch eine an den privaten Besitz

[1] Präzisierend könnte untersucht werden, ob die angeführten Sätze weiter aufgefächert werden sollten, welchen Raum die gesellschaftlich bedeutsamen Leitbilder für die Gewerkschaften vorsehen und wie sich das gewerkschaftliche Selbstverständnis unter dem Einfluss verschiedener Grundvorstellungen entwickelt und gewandelt hat.

von Produktionsmitteln andererseits gebundene Machtverteilung gekennzeichnet ist. Diese im Zusammenhang stehenden Faktoren verschärfen die Ungleichheit der Startchancen. Der Staat greift durch Behebung grober Fehlentwicklungen systemstabilisierend ein, wobei die Befriedigung privatwirtschaftlicher Funktionsfähigkeit durch Vernachlässigung gesellschaftlicher Bedürfnisse erkauft wird.

Bei der Diskussion von Reformvorschlägen in diesem Konfliktfeld muss zunächst beachtet werden, welche empirisch feststellbaren Entwicklungstendenzen für die Grundziele gewerkschaftlichen Handelns im einzelnen von besonderer Bedeutung sind.

Entwicklungstendenzen in Wirtschaft und Gesellschaft

Wenn sich schnelle und ständige Wandlungen vollziehen, genügt es nicht, nur die gegenwärtigen Verhältnisse als Anhaltspunkte für Reformvorschläge zu untersuchen. Mögliche Lösungen müssen zukünftige Entwicklungen in Betracht ziehen und für nicht vorhersehbare Tendenzen offen sein. Die Analyse muss zumindest soweit getrieben werden, dass hinreichend präzise Arbeitshypothesen für die konkrete Strategie und Taktik gewerkschaftlichen Handelns gewonnen werden können. Unter diesem Gesichtspunkt seien hier folgende Sachverhalte beispielhaft angeführt:

Sozialpsychologische Faktoren

Bei kritischen und aktiven Minderheiten von Arbeitnehmern und bei bestimmten (fast) autonomen Gruppen (Wissenschafter, Publizisten, junge Menschen) ist der Anspruch auf Aenderung sozialökonomischer Strukturen gestiegen. Das hängt u. a. mit dem steigenden Bildungsgrad, mit der Forderung nach Mitbestimmung und mit der Ablehnung gesellschaftspolitisch nicht fundierter technokratisch vertretener Interessenstandpunkte zusammen.

Sozialökonomische Faktoren

Das Wachstum der Wirtschaft ist begleitet von einem Rückgang des primären, einer Stagnation des sekundärindustriellen und einem Steigen des tertiären Sektors der Dienstleistungen.

Die Strukturwandlungen führen zu Verschiebungen der Bedeutung von Branchen, Regionen, Unternehmensgrössen und -formen, Organisationstechniken und überschreiten nationale Grenzen (steuernde Kräfte: Monetäre Nachfrage, Rentabilität, Produktivität).

Diesen Veränderungen entsprechen Wandlungen der Beschäftigungsstruktur: Die Zahl der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft und der Urproduktion sinkt sehr stark, die Beschäftigten mit industriellen Tätigkeiten gehen relativ zurück, der Dienstleistungssektor

mit sogenannten Angestelltentätigkeiten nimmt zu. Die Bedeutung der Frauen im Arbeitsleben hat sich verändert. Die Qualifikation der Arbeitnehmer wird erhöht (Verlängerung von Schulbildung, neue Ausbildungsformen).

Der Einfluss von Machtträgern wie Grossunternehmen, Grossverbänden, Grossgruppen wie Wissenschaft und Kirche mit teilweise konkurrierenden Zielsetzungen ist gross. Grossunternehmen werden zunehmend zu autonomen Organisationen, die ihre Aktivitäten weitgehend unabhängig vom «Markt» langfristig planen.

Die Bedeutung der Infrastruktur für die Befriedigung individueller und gesellschaftlicher Bedürfnisse sowie als Voraussetzung für das Wachstum der privaten Wirtschaft steigt. Privatwirtschaftliche Rentabilitätsberechnungen auf dem Hintergrund privaten Eigentums versagen in diesem Bereich von Bildung, Ausbildung, Gesundheitsdiensten, Verkehrswesen, Landschaftsgestaltung, Stadtplanung usw. Die ungleichmässige Entwicklung von privatwirtschaftlichem und öffentlich-gemeinwirtschaftlichem Bereich führt zu schweren Spannungen.

Die Schnelligkeit der Entwicklung führt bei einzelnen und Gruppen zu steigenden Einkommen, ohne allerdings die Ungleichheiten der Einkommens- und Vermögensverteilung in der Gesellschaft abzubauen. Der (am Bruttosozialprodukt) gemessene Wohlstand ist jedoch infolge ständiger Veränderungen auch bei Vollbeschäftigung mit steigender Unsicherheit hinsichtlich der zukünftigen Möglichkeiten einzelner Arbeitnehmer, Arbeitsplätze und Arbeitseinkommen verbunden.

Bedeutung des Staates

Die marktwirtschaftliche Steuerung über Preise versagt in vielen Bereichen bzw. führt nicht zu politisch akzeptierten Ergebnissen. Zugleich hat sich die Auffassung von den staatlichen Aufgaben geändert. Deshalb greift der Staat stärker in den sozialökonomischen Bereich ein. Oeffentliche Aufwendungen schlagen sich dabei häufig als Gewinne Privater nieder.

Der Staat reguliert die Gesamtnachfrage, indem er einen angemessenen absoluten Betrag von Einnahmen und Ausgaben aufrechterhält. Konjunkturelle Schwankungen können durch «eingebaute Stabilisatoren» und Veränderungen der Fiskalpolitik gemildert werden.

Der Staat greift aktiv und selektiv bei risikobehafteten Vorhaben ein, um etwa Ziele der Forschungs-, der Wirtschafts-, Aussenhandels- und der Strukturpolitik zu erfüllen.

Veränderungen und Schwankungen zumal bei inflationären Trends und strukturellen Wandlungen erhöhen die Bedeutung des Staates für die individuelle und kollektive Sicherung.

In allen Lebensbereichen nimmt die Bedeutung von Planungsprozessen zu. Dies gilt am auffallendsten beim Staat durch mittelfristige

Projektionen, durch Finanzplanung, durch das Sozialbudget, durch Strukturpolitik, Raumordnung, Verkehrsplanung usw. Die langfristige Festlegung von Entwicklungen wirft Probleme in bezug auf Informationsmöglichkeiten, Willensbildung und Zustandekommen der Planung auf.

Die Planung bezieht in unterschiedlichem Masse die von ihr betroffenen Gruppen ein, ohne dass deren Kompetenzen sowie die Konsequenzen der Beteiligung an der Planung immer klar ersichtlich wären (Beispiel: «Konzertierte Aktion»).

Bedeutung von Bildung, Wissenschaft und Forschung

Die zunehmenden gesellschaftlichen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Anforderungen führen zur Verlängerung der Bildungswege durch Einführung des 9. und 10. Schuljahres, zum verstärkten Besuch weiterführender Schulen, zur Veränderung der Ausbildungsformen, zu neuen Schulsystemen und gewandelten Bildungsinhalten.

Die Schnelligkeit der Veränderungen in allen Lebensbereichen, verbunden mit dem Erfordernis der Planung, führt zu umfassenden Rationalisierungstendenzen. Diese erhöhen den Leistungsdruck, unter dem der einzelne steht. Die Richtung und der Inhalt von Veränderungen werden langfristig davon bestimmt, welche gesellschaftlichen Gruppen die Prioritäten der Forschung setzen. Die daraus abgeleitete Forschungsplanung wird zurzeit eindeutig von der Industrie bestimmt. Neue Institutionen der Zukunftsforschung sind überwiegend einseitig an industriell-technologischen Kriterien ausgerichtet.

Interdependenz, Indirektheit und Abstraktion, Komplexität

Diese von H. von Hentig[2]) angegebenen Stichworte zur Charakterisierung der Industriegesellschaft geben an, dass die zunehmende Interdependenz und Komplexität bei schnellen Veränderungen ein Denken in Zusammenhängen erfordert, dass die Probleme, Ursachen und Folgen von Veränderungen für den einzelnen oft nicht überschaubar sind, weil sie indirekt und abstrakt erscheinen, oder weil er sich die benötigten Informationen nicht beschaffen bzw. sie nicht interpretieren kann. Mit solchen Stichworten lassen sich etwa die Abhängigkeit von Ausbildungsordnungen, Prüfungsbestimmungen, Organisationsplänen usw. bezeichnen.

Konsequenzen für die Aktionsfelder der Gewerkschaften

Die folgenden Thesen sollen illustrieren, dass mögliche bzw. wahrscheinliche Entwicklungstendenzen selbst bei klaren Zielvorstellun-

[2] Vgl. Hentig H.: «Systemzwang und Selbstbestimmung», Stuttgart 1968.

gen bei der Ueberprüfung des gewerkschaftlichen Instrumentariums beachtet werden müssen.

Veränderungen der Lebenslage durch Mitbestimmung und Mitverantwortung

Zunehmende Grösse und Unüberschaubarkeit von Sozialgebilden sowie ein damit verbundener (meist aus dem Eigentumsrecht abgeleiteter) Einfluss auf das Schicksal von Menschen einerseits und erhöhter Bildungsstand und gestiegenes Selbstbewusstsein der Arbeitnehmer andererseits steigern die Forderung nach Einflussnahme der Arbeitnehmer in allen Bereichen, in denen sie von Entscheidungen betroffen werden. Die Mitbestimmung bezieht sich auf Probleme des Arbeitsplatzes, des Betriebes (bzw. der Verwaltung), des Unternehmens und der Gesamtwirtschaft. Auch ausserhalb des Arbeitslebens wird die gesellschaftspolitische Bedeutung der Mitbestimmung zunehmend erkannt (Schulen, Universitäten, Zeitungen, Verlage usw.).

Die Mitbestimmung als Forderung reicht rechtlich gesehen von der Information bis hin zur Selbstverwaltung. Sie ist nur dann von effektiver Bedeutung, wenn die Arbeitnehmer schon im Zeitraum der Planung an Entscheidungen beteiligt werden und wenn ihr Einfluss alle wesentlichen Elemente der Entscheidungen betrifft.

Die Einflussnahme der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz und im Betrieb gewinnt an Bedeutung, weil selbst bei Vollbeschäftigung der schnelle technische Wandel von einzelnen und Arbeitnehmergruppen immer wieder neue Anstrengungen erfordert, um ihre Stellung im beständig sich wandelnden Arbeitsgefüge zu erhalten. Zunehmende Befugnisse für die Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene müssen jedoch mit einer entsprechenden Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften verbunden werden. Sonst besteht die Gefahr, dass die Belegschaften von den Gewerkschaften entfremdet werden, und dass die Betriebsräte ohne gewerkschaftlichen Rückhalt die Arbeitnehmerinteressen nicht effektiv vertreten können.

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen muss ausgeweitet werden, weil in den Unternehmensorganen die Entscheidungen fallen, die letztlich die Möglichkeiten der einzelnen im Betrieb festlegen. Ohne gleichzeitigen echten und mitbestimmenden Einfluss auf die Unternehmenspolitik wird die Mitbestimmung in den Betrieben und am Arbeitsplatz keine strukturändernde Bedeutung entwickeln können.

Verbesserung der materiellen Lebenslage durch eine umfassende Einkommenspolitik

Hier ist vor allem auf die Tarifpolitik der Gewerkschaften hinzuweisen, wobei auf Grund der Strukturveränderungen u. a. neue Ge-

genstände der Tarifpolitik und Probleme zentraler und dezentraler Tarifverhandlungen auftreten.

Die traditionelle Tarifpolitik wird durch die Vermögensbildung ergänzt. Die Möglichkeiten individueller Vermögensbildung zur Aufhebung «vertikaler Disparitäten»[3]) dürfen aber nicht überschätzt werden.

Bei allen Massnahmen haben die Gewerkschaften die Zunahme multinationaler Konzerne und die internationale Strategie grosser Unternehmen zu beachten. Dies erfordert eine Abstimmung der Tarifpolitik auch im internationalen Raum.

Mit zunehmendem Steigen der Durchschnittseinkommen, mit teilweise überproportionalen Lohnsteuersätzen, Krankenversicherungsabzügen und Sozialbeiträgen gewinnt eine Einkommenspolitik im weitesten Sinne an Bedeutung, weil Lohnerhöhungen durch kompensatorische Massnahmen neutralisiert werden können.

Veränderung der Lebenslage durch kollektive Leistungen

Die Bedeutung von Leistungen und Werten, die keinen (Markt-) Preis haben und nicht individuell kaufbar sind, nimmt erheblich zu: von Bildung über Verkehrswesen bis zur Kultur und Freizeitmöglichkeiten. Ihr zu geringer Ausbau führt zu «horizontalen Disparitäten».

Zwar entscheidet sich das Schicksal des einzelnen immer noch wesentlich im Betrieb, in der Behörde oder Verwaltung, also im Arbeitsleben; aber die Möglichkeiten der Entfaltung in diesen Bereichen werden mehr denn je durch die vorgelagerten Bildungs- und Ausbildungswege, durch Information über zukunftsreiche Tätigkeiten usw. bestimmt, die von der Gesellschaft allen zur Verfügung gestellt werden müssen.

Die vielleicht wichtigsten Einzelfragen sind in diesem Zusammenhang mit Bildung, Ausbildung, Weiter- und Fortbildung sowie Umschulung zu bezeichnen. Allgemeine und berufliche Bildung werden als zusammengehörig betrachtet, das Lernen wird als lebenslanger Prozess aufgefasst, zu dem jeder entsprechend seinen Neigungen und Fähigkeiten Zugang haben muss. Nicht-spezialisierte Qualifikationen wie Konzentration, Initiative, Teamwork u. a. nehmen zu, ohne bisher genügend beachtet zu werden. Hier eröffnet sich für die Gewerkschaften ein grosses Aktionsfeld, was die Inhalte dieser Bildung, die Art der Vermittlung, die möglichen Finanzierungsformen, den Zugang zu Bildungseinrichtungen und ihre Durchlässigkeit an-

[3] Zu den Begriffen «vertikale» und «horizontale» Disparitäten vgl. «Verhandlungen des 16. deutschen Soziologentages, Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft», Stuttgart 1969.

geht. Die Chancengleichheit aller Bürger als Voraussetzung tatsächlicher Gleichberechtigung wird zu einem grossen Teil in diesem Bereich entschieden.

Im Bereich der Arbeitswelt sind Arbeitsformen und Tätigkeitsstrukturen noch weitgehend auf überkommenen Traditionen und ökonomistischen Gesichtspunkten aufgebaut, die durch einseitige Belastungen den Lernwillen und die Umstellungsfähigkeit gerade bei denen lähmen, die ihrer am meisten bedürfen.

Hier sind, entsprechend den gewerkschaftlichen Grundzielen, Initiativen notwendig, um den Menschen nicht einseitig an technische und organisatorische Entwicklungen anzupassen, sondern um umgekehrt Technik und Organisation bewusst und geplant in den Dienst einer humanen Arbeitswelt zu stellen.

Die Verkürzung der Arbeitszeiten kann nicht ohne weiteres als Verlängerung der Freizeit im klassischen Sinne («freie Zeit») angesehen werden. Die Intensität der Beanspruchung steigt (Invalidität), so dass allein der Regenerationsprozess entsprechend verlängert sein muss. An- und Abfahrt von und zur Arbeit erfordern durch Motorisierung und Ballung erhöhten Zeitaufwand und sind durch Sinnesreize, Lärm und Luftverschmutzung von einer zusätzlichen Belastung begleitet. Ausserdem erfordert das Leben in der hochentwikkelten Industriegesellschaft zunehmende soziale Qualifikationen, die eingeübt werden müssen. Massnahmen allgemeiner politischer und beruflicher Fortbildung können gleichfalls als Beispiele für eine Relativierung des traditionellen Begriffs Freizeit angeführt werden.

Verstärkte Bemühungen um Schutz und Sicherheit für den Arbeitnehmer

Durch schnelle Veränderungen und zunehmende Unüberschaubarkeit und Komplexität wächst das Bedürfnis nach Schutz in bezug auf die gesamte Lebenslage der Arbeitnehmer. Die materielle Sicherheit ist dabei nicht die alleinige Voraussetzung menschenwürdiger und freiheitlicher Existenz.

Dies betrifft Fragen wie Verhütung von und Sicherung gegen den Verlust beruflicher Qualifikationen sowie gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Unfall und die Alterssicherung. Die Verstärkung struktureller Wandlungen mit entsprechenden Mobilitätsforderungen an den einzelnen Arbeitnehmer kann nur akzeptiert werden, wenn gleichzeitig das Netz von Absicherungs- und Vorbeugungsmassnahmen gegen individuell nicht beeinflussbare Wechselfälle dichter geknüpft wird.

Von gleicher Bedeutung sind etwa Arbeitsschutz, Kündigungsschutz, Rationalisierungsschutz; aber auch Einsicht in die Personalakte oder Beschwerdemöglichkeiten, allgemeine Aufklärung und Rechtsschutz (Arbeits- und Sozialrecht), Hilfe bei Steuer- und Rentenfragen usw.

Dabei ist im Rahmen der notwendigen Solidarität aller Arbeitnehmer – auch im internationalen Vergleich – auf die Bedürfnisse bestimmter Personengruppen einzugehen, wie Jugendliche und Aeltere, Männer und Frauen, Arbeiter, Angestellte und Beamte sowie möglicherweise auf fachliche Differenzierungen.

Es kann auf Grund der angegebenen Entwicklungstendenzen vermutet werden, dass eine intensive Wahrnehmung von Aufgaben in diesem Bereich nicht zur Förderung einer «Konsumentenmentalität» führt. Es handelt sich vielmehr um echte Bedürfnisse. Die schnellen, oft wenig anschaulichen und komplexen Veränderungen sind die Ursache der Inanspruchnahme aller und die Wünschbarkeit möglicherweise neuer Dienste und Hilfen.

Einflussnahme der Gewerkschaften auf gesamtwirtschaftliche und strukturpolitische Massnahmen

Ueber die zunehmende Bedeutung des Staates werden die Lebenslagen der Arbeitnehmer direkt und indirekt durch politische Entscheidungen beeinflusst. Solche Entscheidungen fallen teilweise im Bereich der Gesamtwirtschaft auf Bundesebene. Durch Strukturpolitik, Raumordnung, Verkehrspolitik und Bildungsplanung werden jedoch auch wichtige Entscheidungen für einzelne Regionen auf untere Ebenen verlagert. Damit werden zugleich neue Spielräume für das Handeln geschaffen und Konflikte «dezentralisiert». Hier eröffnet sich für die Gewerkschaften eine Möglichkeit, die Interessen der Arbeitnehmer für diese einsichtig und mit ihrer Beteiligung zu vertreten und auf humane Gestaltungsformen zu drängen. In allen Bereichen müssen die Gewerkschaften Formen der Einflussnahme entwickeln, die unter dem Stichwort «gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung» genügend flexibel auf Veränderungen politischer und administrativer Strukturen reagieren können und zugleich eine ständige, frühzeitige und umfassende Beteiligung am Planungsprozess und der Vorbereitung von Entscheidungen ermöglicht.

Durch steigende Bedeutung monopolistischer und oligopolistischer Verhaltensweisen wird die Machtkontrolle grosser Unternehmen durch Publizitätspflichten, Wettbewerbspolitik, präventive Fusionskontrollen usw. wichtiger. Dies gilt auch für den Bereich der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft.

Die Gemeinwirtschaft, auch gewerkschaftseigene Unternehmen, können als «Gegenmacht» wichtige Dienste leisten und als Schrittmacher neuer Formen der Unternehmenspolitik (z. B. Preis-, Investitionspolitik, Standortfragen), innerbetrieblicher Zusammenarbeit und sozialökonomischer Unternehmensführung dienen.

Rückwirkungen auf die Gewerkschaften als Organisation

Gewerkschaftliche Grundziele, empirisch feststellbare Entwicklungstendenzen und möglich Aktionsfelder wirken auf die Organi-

sation der Gewerkschaften zurück. Zukunftsweisende Lösungen können nur durch die Berücksichtigung dieser Zusammenhänge entwickelt werden. Wie auch in andern Bereichen erzwingt eine gegebene Situation meist nicht eine bestimmte organisatorische Aenderung; im Normalfall kann zwischen verschiedenen rational begründbaren Alternativen gewählt werden. Die Auswahl ist eine politische Entscheidung. Dabei kommt es nicht auf Ergebnisse, sondern gleicherweise auf demokratische Diskussionsprozesse an (in einer solchen Aktivierung liegt bereits ein wünschbares Ergebnis).

Berücksichtigung der gesamten Gewerkschaftsorganisation

Für den Arbeitnehmer ist es entscheidend, dass die Gewerkschaften als Ganzes bestimmte Aufgaben effektiv wahrnehmen. Für ihn ist erst in zweiter Linie interessant, wie diese Funktionen organisatorisch bewältigt werden. Deshalb müssen alle gewerkschaftlichen Organisationsformen berücksichtigt werden (z. B. Dachorganisation, Einzelgewerkschaften, gewerkschaftliche Unternehmen).

Organisationsreform ist nicht nur Satzungsreform. Durch die Satzungen wird nur ein Teil der Organisationsprobleme und -möglichkeiten berührt.

Auch um organisatorische Veränderungen sollte eine ständige konstruktive Diskussion geführt werden. Die gesonderte Behandlung von Einzelfragen ist dabei solange kein Nachteil, wie sie im Hinblick auf grössere Zusammenhänge untersucht werden.

Sicherung der materiellen Basis gewerkschaftlicher Autonomie

Die Mitglieder der Gewerkschaften bilden einen wichtigen Faktor einer gewerkschaftlich autonomen Basis. Dabei sollte es nicht als Naturgesetz angesehen werden, dass aus organisatorischen und verwaltungstechnischen Gründen hohe Fluktuationsraten in Kauf genommen werden. Es sollte deshalb geprüft werden, ob nicht durch eine einheitliche Erfassung der Mitglieder ein grosser Teil solcher Bewegungen verhindert werden kann. Eine solche Untersuchung ist um so dringlicher, als mit der voraussehbaren Zunahme regionaler und beruflicher Mobilität das Fluktuationsproblem verschärft werden könnte.

Es ist, nicht nur unter organisatorischen Gesichtspunkten, nicht unproblematisch, wenn die Leistungen einzelner Gewerkschaften für ihre Mitglieder sehr unterschiedlich sind. Hier sollte eine Einigung über Mindeststandards angestrebt werden. Auch kleine Gewerkschaften, die im – sich in Zukunft stark ausweitenden – tertiären Sektor zurzeit nur über eine schmale Basis verfügen, müssen in die Lage versetzt werden, die für die Mitgliederwerbung wichtigen Dienste zu erbringen bzw. durch Zusammenschlüsse eine angemessene Organisation aufzubauen.

Aus den Ueberlegungen über die sozialökonomischen Entwicklungstendenzen und die Aktionsfelder der Gewerkschaften kann gefolgert werden, dass Aufgaben und Ausgaben für den Schutz, für die Sicherheit, für die Beratung und insbesondere für die Bildungsarbeit stark zunehmen werden. Wenn es sich dabei zum grossen Teil um «öffentliche Aufgaben» (z. B. staatsbürgerliche Bildung, Betriebsräteschulung, fachliche Fortbildung) handelt, dann sollte geprüft werden, ob hierfür nicht auch öffentliche Mittel eingesetzt werden können. Ist mit einer solchen Finanzierung nur die Prüfung einer ordnungsgemässen Verwendung der Mittel verbunden, so wird die gewerkschaftliche Autonomie nicht beschränkt. In Frankreich erhalten die Gewerkschaften beispielsweise seit Jahren beträchtliche öffentliche Mittel für ihre Bildungsarbeit. Im übrigen fühlen sich auch Privatunternehmen nicht in ihrer Eigenständigkeit bedroht, wenn sie etwa staatliche Mittel für die Entwicklung neuer Technologien akzeptieren.

Probleme organisatorischer Effizienz

Wenn die gewerkschaftliche Organisation ein Instrument für die wirkungsvolle Durchsetzung der gewerkschaftlichen Ziele in gegebener Situation darstellt, dann müssen Veränderungen der Organisation im Zusammenhang mit den Zielen und den tatsächlichen sozialökonomischen Entwicklungstendenzen, der Art der Regierungspolitik und den Strukturänderungen von Arbeitgeberverbänden diskutiert werden.

Die zunehmende Komplexität der gewerkschaftlichen Aufgaben verlangt qualifizierte Stäbe, wobei mehr als bisher geprüft werden sollte, ob nicht für gemeinsame Aufgaben und Dienste zentrale Einrichtungen geschaffen bzw. verstärkt ausgebaut werden könnten.

Solche Ueberlegungen werden mit dem Gegensatz von Zentralisation und Dezentralisation nur ungenau erfasst. Denn die damit bezeichneten Massnahmen können sich auf ganz unterschiedliche Sachverhalte wie Fragen der Legitimation, der Erfüllung bestimmter Funktionen, auf organisatorische Zuständigkeiten, die Behandlung bestimmter Bereiche usw. beziehen. Die Dezentralisierung eines Bereiches ist möglicherweise nur dann sinnvoll, wenn sie mit der Zentralisierung bestimmter Funktionen verbunden wird usw.

Jede Dezentralisierung wird beispielsweise nur dann die gewerkschaftliche Gesamtorganisation nicht schwächen, wenn sie im Rahmen einer handlungsfähigen und schlagkräftigen Spitze handelt. Dies setzt eine entsprechende Organisation der Willensbildung, ausgebaute Informationswege und entsprechende technische Einrichtungen voraus.

Wenn es zutrifft, dass die planende Gestaltung des Staates für alle Bereiche verstärkt wird, dann bedeutet dies eine Notwendigkeit ein-

heitlicher, schneller und sachlich fundierter Stellungnahmen (bzw. die Entwicklung eigener Vorschläge) zu bestimmten Fragen. Die Gewerkschaftsspitze kann z. B. im Rahmen der «konzertierten Aktion» nur akzeptierte Beiträge leisten, wenn sich diese Aktion auch innerhalb der Gewerkschaften fortsetzt.

Werden aber durch Strukturpolitik, Raumordnung, Verkehrsplanung, Industrieansiedlung, Bildungspolitik usw. gleichzeitig Entscheidungsmöglichkeiten auf regionaler Ebene neu eröffnet, dann werden unmittelbare Arbeitnehmerinteressen berührt. Die Landesbezirke und Kreise müssen deshalb über eine entsprechende personelle Ausstattung verfügen oder auf Informationen und Experten der Zentrale zurückgreifen können, wenn sie Entscheidungen im Sinne der Arbeitnehmer beeinflussen wollen.

Die Selbstdarstellung der Gewerkschaften durch eine zersplitterte Presse kann das oft verzerrte Bild der Gewerkschaften in der Oeffentlichkeit nicht gegenüber den grossen Medien korrigieren. Der Pluralismus der Publikationsorgane wird zurzeit offensichtlich, zumindest was die Wirkung ausserhalb der Gewerkschaftsbewegung angeht, mit einem beträchtlichen Verlust an Schlagkraft und Einfluss erkauft. (Allerdings dienen die gewerkschaftlichen Zeitschriften bislang vor allem der innerorganisatorischen Information.)

Innerverbandliche Demokratie

Der Anspruch und auch die Legitimation der Gewerkschaften beruhen nicht zuletzt auf der Anerkennung und Förderung demokratischer Strukturen und Verhaltensweisen innerhalb der Organisation. Die Gewerkschaften müssen deshalb sorgfältig zwischen den Postulaten demokratischer Gestaltung und effizienter Organisation abwägen, um eine wirkungsvolle und legitime Vertretung der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Die Demokratiegebote der Satzungen sollten soweit wie möglich ausgeschöpft werden. Dazu gehören Oeffentlichkeit und Publizität gewerkschaftlichen Handelns, Kandidatenauswahl, Wahl- und Abstimmungsverfahren, Bedeutung von Mitgliederversammlung usw.

In diesem Zusammenhang ist die Tätigkeit ehrenamtlicher Funktionäre von besonderer Bedeutung. Gerade weil die Komplexität und Unüberschaubarkeit aller Lebensbereiche und auch der Gewerkschaftsaufgaben zunimmt, muss die Chance zur Aktivierung und Entfaltung an der Basis mit besonderem Nachdruck gesucht werden, um Gegengewichte zu organisatorischer Verselbständigung von Bürokratien und Expertenstäben zu schaffen. Dies würde eine (in der deutschen Tradition nicht sehr verankerte) stärkere Hinwendung der Gewerkschaften zum Betrieb bedeuten. Daraus würden sich u. a. Konsequenzen für Schulung und Bildung, Betriebsverfassung, regionale und örtliche Gewerkschaftsorganisationen ergeben.

Sicherung der Autonomie als Selbstbestimmung

Aus empirischen Untersuchungen ist die These abgeleitet worden, dass Nichtmitglieder und Mitglieder die Gewerkschaften im wesentlichen gleich beurteilen, dass beide Gruppen gewissermassen identisch seien[4]). Eine Veränderung der Mitgliedschaft in positiver oder negativer Richtung bedeutet dann nicht notwendig eine Veränderung der Zustimmung zu den Gewerkschaften. Die Mitgliedschaft ist nur eine Form der Bejahung; die Legitimation der Gewerkschaften ist ungebrochen, wenn sich auch ihre Ausdrucksformen wandeln. Einen solchen Schluss kann man aus dem Sachverhalt ziehen, dass ein relativ zurückgehender Anteil der Arbeitnehmerschaft sich mit den Gewerkschaften als Mitglieder identifiziert, während die Gewerkschaften bzw. gewerkschaftlich organisierte Kandidaten bei Vertretungswahlen (bes. Betriebs- und Personalrat) gleichzeitig eine langsam steigende massive Zustimmung finden. Dies unterstreicht die Bedeutung des ehrenamtlichen Elements und eines klaren Programms für die Gewerkschaftsbewegung.

Programme können wegen der komplexen und interdependenten Entwicklungen nur noch als zukunftsorientiert gelten, wenn sie wissenschaftlich fundiert sind. Da die Gewerkschaften den Status quo verändern wollen, brauchen sie nicht nur Macht, sondern auch bessere Argumente. Die Verbindungen zur Wissenschaft müssen deshalb so eng wie möglich gestaltet werden und dürfen nicht, wie bislang vielfach noch, von Zufallskontakten abhängen. Eine solche Fundierung neuer progressiver Konzeptionen kann die Attraktivität der Gewerkschaften beträchtlich erhöhen. Dabei sollten die Gewerkschaften als offene Organisation auch interessierte Gruppen und Wissenschafter ausserhalb ihres Mitgliederkreises ermutigen, an kritischen und gesellschaftsverändernden Modellen und Experimenten mitzuarbeiten.

Die Klärung von Konzeptionen, die demokratische Teilnahme von Mitgliedern und die Effizienz der Organisation als autonomer Kraft können durch gemeinsame Aktionen erhöht werden, die die Vielfalt und Lebendigkeit gewerkschaftlicher Arbeit demonstrieren. Solche Massnahmen könnten sich auf die Probleme bestimmter Regionen erstrecken (Kindergärten, Schulbau, Verkehrswesen, Gesundheitsdienste, Lehrwerkstätten), könnten einzelne Gruppen ansprechen (Jugendliche, berufstätige Frauen, leitende Angestellte), könnten auf bestimmte Sachverhalte wie Mitbestimmung, Personalplanung, Arbeitsbewertung bezogen sein. Dabei müsste jeweils ein grosses Potential an Ideen, Informationen, Personen und Organisationsvermögen aller Gewerkschaften aufgeboten werden, um durch Vor-

[4] Vgl. Schellhoss H.: «Apathie und Legitimität», München 1967.

träge, Veranstaltungen, Diskussionen die Bedeutung einer solidarischen Gewerkschaftsbewegung bis zu den Mitgliedern zu verdeutlichen. Die Mitbestimmungskampagne war ein guter Ansatz, wenn auch die Aktivierung der Arbeitnehmer selbst noch bewusster angestrebt werden muss.

Wenn die Gewerkschaften autonome Organisation mit einer entsprechenden Basis bleiben wollen, dann können sie an den geäusserten Wünschen der Mitglieder und Arbeitnehmer nicht vorbeigehen. Sie müssen solche Forderungen zum Ausgangspunkt ihres Handelns machen, zugleich aber die oft vordergründigen Interessen auf die allgemeinen Ursachen zurückführen, am konkret erlebten Einzelfall das Strukturproblem verdeutlichen und auf diese Weise, ausgehend von gegebenen Situationen, die Unterstützung und das Verständnis für gesellschaftsverändernde Reformen gewinnen. Die langfristige Taktik muss in eine Strategie eingebettet sein, auf die Schulung, Werbung, Pressearbeit, Organisation usw. abgestimmt sein müssen.

Schlussbemerkungen

Es kam hier nicht darauf an, eine inhaltliche Diskussion über gewerkschaftliche Probleme zu führen, wenn sich auch gewisse Schwerpunkte und Perspektiven abzeichnen. Die angeführten illustrierenden Gesichtspunkte sollten vor allem die These belegen, dass eine zukunftsorientierte Diskussion auch von einzelnen Problemen stets die Zusammenhänge zwischen gewerkschaftlichen Zielen, sozialökonomischen Entwicklungstendenzen, Aktionsfeldern und möglichen Organisationsformen im Auge behalten muss. Dies macht politische Entscheidungen nicht überflüssig, aber es zwingt zur präzisen Argumentation und erleichtert das Setzen von Prioritäten zur humanen Gestaltung der Arbeitswelt.

Dr. Gerhard Leminsky, Düsseldorf