

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 64 (1972)
Heft: 7-8

Artikel: Selbstverständnis der Gewerkschaften
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354563>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 09.11.2024

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

Selbstverständnis der Gewerkschaften

Die *Deutsche Postgewerkschaft* (DPG) hat im Jahre 1969 eine Kommission eingesetzt und sie beauftragt, Vorschläge für die gewerkschaftliche Arbeit zu formulieren. Der von der Kommission ausgearbeitete Bericht zum *«Selbstverständnis der Gewerkschaften»* befasst sich eingehend mit der Situation der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland und enthält Vorschläge für die künftige Tätigkeit der DPG. Der aufschlussreiche Bericht ist in der Monatsschrift der Deutschen Postgewerkschaft *«Gewerkschaftliche Praxis»* publiziert worden (Heft 6/7, 1971). Die Analysen, Ueberlegungen und Vorschläge dieser Kommission verdienen als Beitrag zum gewerkschaftlichen Selbstverständnis auch in unserem Lande Beachtung. Im folgenden bringt die *«Gewerkschaftliche Rundschau»* *Auszüge aus diesem Bericht*. Die besonders wichtigen Kapitel *«Denkansätze für ein neues Selbstverständnis der Gewerkschaften»* und *«Der Katalog notwendiger Reformen als allgemeine gewerkschaftliche Aufgabe»* werden vollumfänglich wiedergegeben. Dem letzten Kapitel, das sich mit konkreten Vorschlägen für die künftige Arbeit der DPG befasst, entnehmen wir einige grundsätzliche Bemerkungen zur innergewerkschaftlichen Organisation und zur Bildungsarbeit. – *«Gewerkschaften, die Reformpolitik machen wollen, müssen bei sich selbst beginnen, wenn sie glaubwürdig sein wollen.»* Dieser Satz aus dem zweiten Kapitel des Berichtes könnte sehr wohl als Uberschrift für die ganze Untersuchung dienen.

Redaktion Gewerkschaftliche Rundschau

Der gesellschaftliche Standort der Gewerkschaften

Seit ihrer Gründung beschränken sich die Gewerkschaften nicht auf die Wahrnehmung der unmittelbaren Interessen ihrer Mitglieder in den Betrieben, Unternehmen und Verwaltungen, sondern sie versuchen in Staat und Gesellschaft auch dort eine Einflussnahme sicherzustellen, wo Entscheidungen für grössere wirtschaftliche und soziale Zusammenhänge gefällt werden. Sie haben Zielvorstellungen im politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich entwickelt, die sie im wesentlichen im Gesetzgebungsprozess durchsetzen wollen. Ihr Handlungsfeld umspannt deshalb auch den parlamentarischen Bereich.

Die Gewerkschaften sind tätig im Spannungsfeld einer Gesellschaft, deren staatliche Ordnung prinzipiell das freie Spiel der Kräfte – also Interessenauseinandersetzung und Austragung von Konflikten – gestattet, ja sogar wünscht (gesellschaftlicher Pluralismus). Hinsichtlich ihrer gesamtgesellschaftlichen Zielsetzungen und als einer der Träger der politischen Willensbildung unterscheidet sie von den politischen Parteien lediglich ihr von der Verfassungsordnung beabsichtigtes Unvermögen, politischen Willen selbständig in Entscheidungen von Gesetzeskraft umzuwandeln. Durch ihre gesellschaftlich gestaltende Funktion im Tarifbereich sowie durch ihre Teilnahme am politischen Willensbildungsprozess gehören die Gewerkschaften zu den tragenden Elementen des parlamentarisch-demokratischen Staates und stellen in sich selbst ein wesentliches politisches Eingliederungsmittel der modernen Massendemokratie dar. Sie leisten zur sozialen Fortentwicklung der Gesellschaft einen Beitrag und

können dem Arbeitnehmer in der Massengesellschaft jenen gestaltungsfähigen Freiheitsraum schaffen, der durch den Begriff «Mitbestimmung» nur unscharf und unzureichend umschrieben wird.

Die in die Gewerkschaften hinsichtlich ihrer Funktion gesetzten Erwartungen stimmen miteinander nicht überein. Einerseits erwartet man von ihnen radikale Initiativen zur Umgestaltung der Gesellschaft, andererseits möchte man sie völlig zurückdrängen auf den tarifpolitischen Bereich. Die erste Erwartung resultiert aus der Erkenntnis, dass unsere kapitalistische Leistungsgesellschaft wegen ihrer Profitorientierung menschenunwürdige Verhältnisse hervorbringt. Das Mass aller Dinge sei nicht mehr der Mensch, sondern der Profit. Man sieht in den Gewerkschaften die einzigen Massenorganisationen, die daran entscheidend etwas ändern könnten.

Die andere Gruppe, welche die Gewerkschaften auf den tarifpolitischen Bereich festlegen möchte, entstammt entweder dem konservativen Lager oder sie neigt dazu, gesellschaftliche Strukturen deshalb nicht offenzulegen, weil sonst die Einfluss- und Machtbereiche einiger weniger gefährdet sein könnten. Ihre Motive sind klar: Solange sich die Gewerkschaften auf den tarifpolitischen Bereich beschränken, stellen sie Macht- und Herrschaftsstrukturen nicht in Frage. Es bleibt alles beim alten – und Lohn- und Gehaltserhöhungen kann man notfalls noch auf die Preise abwälzen. Der Streik ist in diesem Bereich zwar grundsätzlich nicht umstritten, doch dies nur deshalb, weil er an bestehenden Macht- und Herrschaftsstrukturen nichts zu ändern vermag.

Das Selbstverständnis der Gewerkschaften ist durch die Beschreibung ihres Standortes und ihrer Aufgaben durch Satzungen und Programme sowie durch führende Gewerkschafter nicht immer klar umrissen. Allgemein lässt sich aber sagen, dass sich die Gewerkschaften zur verfassungsmässigen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland bekennen. Der kritische Betrachter erwartet allerdings mehr Inhalt, richtungsweisende Aussagen und eine Konzeption für die Reform der Gesellschaft. Pathetische Erklärungen oder hymnisches Lob auf die Demokratie allein vermögen Substanz und Aussage nicht zu ersetzen und sind eher für eine Bemäntelung als für eine Offenlegung geeignet.

Immerhin haben die Gewerkschaften deutlich gemacht, dass sie nicht unpolitisch sein wollen. Die ihnen durch sich selbst gesetzten Grenzen ergeben sich aus der erklärten parteipolitischen Unabhängigkeit, die jedoch nicht als politische Enthaltensamkeit missdeutet werden darf. Das Bekenntnis der Gewerkschaften zur Einheitsgewerkschaft verpflichtet sie gegenüber den Mitgliedern zur parteipolitischen und weltanschaulichen Toleranz. In dieser Hinsicht gibt es keine grundsätzlichen Probleme, auch wenn der Vorwurf der parteipolitischen Einseitigkeit, meistens in Verkennung der politischen Aufgaben der Gewerkschaften, hin und wieder zu vernehmen ist.

Die Gesellschaft in der wir leben

Der Kapitalismus in unserer Zeit ist gekennzeichnet durch privaten Wohlstand und öffentliche Armut. Gemeint ist damit, dass wir es auf der einen Seite mit ständig steigendem privatem Reichtum in den Händen weniger und ständig steigendem Verbrauch zu tun haben, der sich vor allen Dingen auf Luxusgüter und Güter des gehobenen Bedarfs konzentriert, und auf der anderen Seite mit einem immensen Nachholbedarf an öffentlichen Dienstleistungen. Diesen Nachholbedarf finden wir in folgenden vier Bereichen vor:

- Verkehrssystem, also Strassen, sicherlich aber auch bei Bahn und Post;
- Stadtplanung und Regionalplanung und im Wohnungsbau;
- Erziehungssystem, angefangen bei der vorschulischen Erziehung und fortgeführt bis zur Hochschule einschliesslich Lehrerbildung;
- System der Kranken- und Altersversorgung und des Gesundheitswesens sowie im Strafvollzug und in den sogenannten Erziehungsanstalten.

Die Ursachen für die Missstände liegen darin, dass privatwirtschaftliche Tätigkeit überwiegend nicht an einem hohen Angebot an öffentlichen Dienst- und Versorgungsleistungen interessiert ist. Die Gewinne werden unter dem Gesichtspunkt noch grösserer Gewinne wieder investiert. Die privaten Investitionen entscheiden damit in hohem Masse über Zusammensetzung und Verwendung des Sozialprodukts. Der Gebrauchswert und die Nützlichkeit der produzierten Gegenstände spielen dabei eine untergeordnete Rolle. Bei dem systembedingt konsumorientierten Denken konzentriert sich die Reizempfindlichkeit auf Güter, die höheren privaten Lebensstandard und mehr Ansehen versprechen.

Die Kosten für die Befriedigung der gesellschaftlichen Bedürfnisse gehen nicht in die Kostenrechnung der kapitalistischen Wirtschaft ein. Dadurch entsteht beispielsweise ein Missverhältnis zwischen der Zahl der Autos und dem Strassenbau. Die Befriedigung der dadurch hervorgerufenen gesellschaftlichen Bedürfnisse bleibt mehr oder weniger dem Zufall überlassen. Abfälle und Giftstoffe der Industrie verunreinigen das Wasser und verpesten die Luft, ohne dass die sozialen Kosten für die Beseitigung der Missstände in die Kostenrechnung der Unternehmen eingehen.

Ungerecht ist die Einkommens- und Vermögensverteilung im kapitalistischen System.

Eine andere Tendenz im kapitalistischen System ist die Konzentration des Kapitals. Damit ist die ständig zunehmende Monopolbildung gemeint.

In den Unternehmen und Verwaltungen herrscht Leistungszwang; eine fast militärische Disziplin fordert von dem einzelnen nur Unterordnung und Arbeit. Eine Hierarchie lebt fort, die durch ein ausgeklügeltes System der Aufstiegsverheissung und Abstiegsdrohung abgesichert ist.

Mit Hilfe des Konsums versucht man, den Menschen eine vorfabrizierte Individualität wiederzugeben, nachdem ihnen die Individualität im Betrieb genommen wurde. Sie drückt sich aus in der Flucht in den Konsum (Autos, Einfamilienhäuser, Camping, passives Freizeitvergnügen). So werden ständig neue Gewinnquellen erschlossen, und der Kreislauf beginnt von neuem.

Das Schlagwort «Zweite industrielle Revolution» meint die vorläufig letzte Stufe des technischen Fortschritts. Umschrieben ist damit die Automatisierung physischer Vorgänge und intellektueller Prozesse. Es entstehen zahlreiche soziale Probleme, als da sind: Arbeitslosigkeit freigesetzter Arbeitnehmer; Unterbringungsschwierigkeiten für ältere Arbeitnehmer; herkömmliche Berufsbilder sind in Frage gestellt; Arbeitnehmer müssen mehrere Male innerhalb ihres Berufslebens ihren Beruf wechseln. Doch die Gesellschaft ist weder bewusstseinsmässig noch vom schulischen Angebot her auf die Wechselfälle des Arbeitslebens ausreichend vorbereitet. Es fehlt an Schulen und es fehlt an einem Schulsystem, das die Berufsauf- und -fortbildung einbezieht. Die Berufsausbildung ist noch weitgehend Sache der Unternehmer, die sie nach betriebsegoistischen Gesichtspunkten organisieren, mit schwachen überbetrieblichen Korrekturversuchen durch die Berufsschulen. Umschulungsmöglichkeiten sind nicht in ausreichendem Masse vorhanden.

Der Ist-Zustand im Lager der Gewerkschaften

Die geschilderte gesellschaftliche Entwicklung ist an den Gewerkschaften nicht spurlos vorbeigegangen. Die Gewerkschaften selbst sind vielmehr in den Sog der allgemeinen Bewusstseinsströmungen hineingeraten und haben ihre gesellschaftspolitischen Vorstellungen in der Nachkriegszeit nur unzureichend durchsetzen können. Sie haben vielmehr vorwiegend Lohn- und Gehaltserhöhungen sowie soziale Leistungen erwirkt. Sie sind auf diese Weise, entgegen ihrem programmatischen Anspruch, weitgehend in die Rolle einer Lohnmaschine zurückgedrängt worden und haben es nicht mehr genügend verstanden, über die aktuellen Tagesforderungen hinaus in die Gesellschaft hineinzuwirken. Es ist ihnen nicht gelungen, den Arbeitnehmern die Macht- und Herrschaftsverhältnisse in unserer Gesellschaft und die daraus entstehenden negativen Entwicklungen ausreichend klarzumachen.

Die infolge des technischen Fortschritts immer stärker werdenden Zwänge haben die Gewerkschaften zunehmend in die Position des-

jenigen gebracht, der eine angemessene Verteilung des Sozialprodukts auf alle Gruppen bei Aufrechterhaltung sozialer Ungerechtigkeiten mitzuverantworten hat. Sichtbarstes Zeichen dieser Entwicklung ist die Mitbeteiligung an der «Konzertierten Aktion». Indem die Gewerkschaften sich weitgehend der gesellschaftlichen Entwicklung angepasst haben, mussten sie zwangsläufig die Aktivität ihrer Mitgliedschaft einbüßen. Schlechter Versammlungsbesuch und mangelnde Kampfbereitschaft sind nur äussere Zeichen dieser Entwicklung. Ein unterentwickeltes Solidaritätsempfinden, mangelnde Zivilcourage oder gar ein falsches Demokratieverständnis sind die inneren Auswirkungen unserer gesellschaftlichen Situation, der die Gewerkschaften mit unzureichenden Mitteln entgegengetreten sind. Die Gewerkschaften erscheinen deshalb in den Augen ihrer Kritiker vielfach als selbstzufriedene Bürokratien, die für die Mitgliedsbeiträge zwar Leistungen erbringen, zu den Grundfragen einer Veränderung unserer Gesellschaftsstruktur aber nicht durchdringen. Sie denken zu kurz. Ihre Mitglieder wissen manchmal nicht mehr, auf wessen Seite sie stehen. Ihre Funktionäre verschleissen ihre Arbeitskraft in Institutionen und bei der Lösung von Einzelproblemen. Insofern haben auch die Gewerkschaften zum fehlenden politischen Interesse der Mitgliedschaft beigetragen, wie umgekehrt das infolge der allgemeinen Bewusstseinslage immer stärker konsumorientierte Verhalten der Massen zu einer Schwächung der gewerkschaftlichen Solidarität geführt hat.

Aus alledem erwächst auch im Betrieb eine Schwächung der gewerkschaftlichen Position. Das einzelne Mitglied, das durchaus in der Lage ist, im Nahzielbereich seine Interessen zu erkennen, ist nicht in der Lage, die grösseren Zusammenhänge gewerkschaftlichen Verhaltens und der Teil- oder Misserfolge gewerkschaftlichen Handelns zu durchschauen. Daraus resultiert eine falsche Einschätzung gewerkschaftlicher Möglichkeiten und ein zunehmendes Missverhältnis im Denken zwischen dem erfahrenen Funktionär und dem Mitglied. Dadurch und als Folge eines unterentwickelten gewerkschaftlichen Bewusstseins bei den Mitgliedern wird der systembedingte Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Richtung Gewerkschaften kanalisiert. In besonderen Situationen kann es hierbei zu gefährlichen Entladungen kommen (siehe September-Streiks 1969).

Die bürokratische Erledigung gewerkschaftlicher Vorgänge und die Zentralisierung der Gewerkschaftsarbeit hemmen die Erfolgserlebnisse des Mitgliedes und tragen zu einer weiteren Entsolidarisierung bei. Durch Störung der Willens- und Informationsflüsse kommt es sehr häufig zu Kontaktschwierigkeiten, die zwangsläufig zu einer Entfremdung zwischen Gewählten und Wählern führen müssen. Innergewerkschaftliche Demokratie und Kontaktbereitschaft werden vielfach ersetzt durch verbale Vertrauenswerbung. Detailforderun-

gen und individuelle Konfliktregelungen nehmen einen derart breiten Raum in der gewerkschaftlichen Alltagsarbeit ein, dass Grundsatfragen unserer Gesellschaft und die ursprünglich durchaus überschaubaren gewerkschaftlichen Programme in den Hintergrund gedrängt werden. Selbst dem hauptamtlichen Spitzenfunktionär fällt es heute schwer, die Uebersicht über die gewerkschaftlichen Schwerpunkte und Forderungen zu behalten. Dies sollte aber nicht den Blick insofern trüben, als Mitglieder durchaus bereit sind, sich zu engagieren, wenn sie ihre Interessen erkennen und Ziel und Erfolg einer Aktion zu überschauen in die Lage versetzt werden.

Denkansätze für ein neues Selbstverständnis der Gewerkschaften

Die Analyse der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Situation hat ergeben, dass öffentliche Bedürfnisse stark vernachlässigt werden, der Arbeitnehmer einer autoritären Herrschaft im Betrieb ausgeliefert ist und die Gewerkschaften Gefahr laufen, mit ihrem bürokratischen Apparat derart in das System eingegliedert zu werden, dass sie die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr wahrnehmen können. Für die Gewerkschaften ist es mehr denn je notwendig, sich über die Grundbedürfnisse der Menschen klar zu werden und die von allen Fortschrittlichen im Lande für notwendig gehaltenen Veränderungen in der Gesellschaft den Arbeitnehmern und der Öffentlichkeit bewusztzumachen. Die Gewerkschaften selbst bedürfen einer besonderen Stärkung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Position, um ihre Aufgabe als Motor für eine fortschrittliche Gesellschaftspolitik bestmöglich erfüllen zu können.

1. Die Grundbedürfnisse des Menschen

Die Würde des Menschen enthält einmal das Moment der Freiheit, des freien Willens und damit die Ablehnung jedweder Rolle nur als Befehlsempfänger. Sie enthält weiter einen auf die einzelne Person in ihrer Eigenart bezogenen Akzent. Die Menschenwürde wird also berührt, wenn der Mensch zum Objekt, zu einem blossen Mittel herabgewürdigt wird. Ueberall dort, wo der Mensch nur Befehlsempfänger ist, nur Instrument für den Willen anderer – also fremdbestimmt ist –, wird sein Menschsein, wird seine Würde verletzt oder gar vernichtet.

Zum Menschsein gehört aber weiterhin der soziale Kontakt, das will heissen: die Beziehung zu anderen Menschen und zur Gesellschaft. Nur in diesem Verhältnis kann der Mensch eine Ich-Befriedigung erreichen, so dass man zusammenfassend sagen kann, dass Menschsein den ständigen Austausch zwischen Privatheit und Oeffentlichkeit beinhaltet.

Voraussetzung für die menschliche Würde ist, dass der Mensch Vernunft besitzt, Denkkraft, Bewusstsein, dass er also die Fähigkeit besitzt, sich ein eigenes Bild, einen Entwurf von sich selbst und seiner Umwelt zu machen. Seine Würde verwirklicht er dadurch, dass er versucht, auf Grund seines eigenen Entwurfs zu leben und zu handeln. Menschenwürde besteht also in der Freiheit des Willens, das heisst in der Fähigkeit, sich selbst zu bestimmen, seine Persönlichkeit zu entfalten und seine Umwelt mitzugestalten.

Aus alledem ergeben sich bestimmte Grundbedürfnisse, nämlich nach Anerkennung und Persönlichkeit (also Ich-Befriedigung), sozialer und psychischer Sicherheit, Bedürfnisse danach, Entscheidungen treffen zu dürfen oder an ihnen teilzuhaben, geliebt zu werden und einem grösseren Ganzen zuzugehören. Da, wo diese Grundbedürfnisse nicht befriedigt werden, wird das psychische Gleichgewicht des Menschen gestört, werden sein Wohlbefinden und seine Beziehungen zur Gesellschaft, zur Umwelt beeinträchtigt. Die Folgen sind Aggression oder Resignation, mangelndes Selbstbewusstsein, Beziehungslosigkeit zum Beruf, Leistungsminderung, Desinteresse, Passivität. Mit der Zeit tritt ein Prozess der Verinnerlichung ein: Der Mensch identifiziert sich mit diesen Verhältnissen, überträgt sie in seiner Vorstellungswelt in einen grösseren gesellschaftlichen Zusammenhang und nimmt Verhaltensweisen an, die seiner sozialen Umwelt entsprechen. Wer beispielsweise im Betrieb keine Demokratieerlebnisse hat, wird sich auch zu Hause gegenüber seinen Kindern kaum demokratisch benehmen. Dieser Mensch wird versuchen, seine Erlebnisdefizite irgendwie auszugleichen. Wird er beispielsweise im Betrieb nicht anerkannt, so flüchtet er in den Konsum, um dort seine Bedürfnisse scheinbar zu befriedigen.

Menschen sind also um so glücklicher, je mehr ihre Grundbedürfnisse befriedigt werden, je mehr soziale Beziehungen sie zueinander haben. Da somit das menschliche Glück entscheidend von der Umwelt abhängig ist, müssen sich gewerkschaftliche Zielvorstellungen auf diese Umwelt richten. Dabei muss das Prinzip gelten: Abschaffung jeder nicht sachlich notwendigen Herrschaft von Menschen über Menschen – oder positiv: Verwirklichung weitestmöglicher Selbstbestimmung und Mitbestimmung in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

2. Zwischenmenschliche Beziehungen in Betrieb und Verwaltung

Bezüglich der zwischenmenschlichen Beziehungen in Betrieb und Verwaltung und deren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers ist nach Forschungsergebnissen von folgendem auszugehen:

- Die Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers wird nicht durch dessen physische, sondern auch durch dessen soziale Kapazität und damit durch das soziale Klima bestimmt.
- Nicht finanzielle Anreize spielen eine Hauptrolle bei der Bestimmung der Zufriedenheit des Arbeitnehmers.
- Der höchste Grad der Spezialisierung stellt keineswegs die wirkungsvollste Form der Arbeitsteilung dar.
- Arbeitnehmer reagieren gegenüber den Vorgesetzten und gegenüber den Normen und Belohnungen nicht als Individuen, sondern als Mitglieder einer Gruppe.

Daraus ergibt sich die Schlussfolgerung, dass die Kommunikation zwischen den verschiedenen Rangstufen eines Betriebes und einer Verwaltung und die Information und Aufklärung in allen Angelegenheiten und die Beteiligung an den Entscheidungen der oberen Ränge von erheblicher Bedeutung sind.

Die Vorteile des demokratischen Führungsstils werden deutlich. Er fördert nicht nur die Mitarbeit, sondern ist auch gerecht und frei von Launen und bringt die Probleme der Angehörigen einer Gruppe ebenso zur Geltung wie die Tätigkeit selbst.

3. Gibt es eine «bessere Welt», gibt es Vorbilder?

Es gibt keine Heilslehre und keine mit naturgesetzlicher Sicherheit vorauszuberechnende Entwicklung unserer Gesellschaft, die eine absolute Gerechtigkeit verspricht oder erwarten lässt. Diese Welt wird von Menschen gemacht und/oder hingenommen. Sie ist deshalb auch durch Menschen veränderbar. Demgemäss gibt es weder einen Kapitalismus, der unbedingt zum Faschismus führen muss, noch gibt es einen Sozialismus, der zwangsläufig zum Stalinismus führen muss. Vielleicht hätte uns der «Prager Frühling» mit seinem Aufbruch zu einem «Sozialismus mit einem menschlichen Gesicht» ein neues Modell beschert.

Es gibt also kein Vorbild. Der Sozialismus östlicher Prägung – ein Staatskapitalismus mit zentraler Lenkung – birgt noch mehr inhumane Züge in sich als unser gesellschaftliches System. Das heisst nicht, dass es nicht auch dort in Teilbereichen Vorbilder für uns geben könnte: Man denke nur an das Bildungssystem in der DDR. Im Vergleich beider Systeme könnte man vielleicht sehr vereinfacht sagen: Drüben gibt es ein Problem der Freiheit und hüben ein Problem der Gleichheit. Es wird schwer sein, angesichts der zunehmenden Zentralisierung in unserem politischen und wirtschaftlichen System (verbunden mit der Konzentration politischer und wirtschaftlicher Macht), angesichts der Tendenz zu einer vorausschauenden Wirtschafts-, Finanz-, Sozial- und Investitionsplanung eine

von Dezentralisierung und Machtverringerung begleitete Demokratisierung unserer Gesellschaft durchzusetzen. Ob Jugoslawien mit jetzt zwanzigjähriger Arbeiterselbstverwaltung in Wirtschaftsunternehmen oder ob Schweden mit seinen hervorragenden sozialen Leistungen: überall ist eine Kluft zwischen Verfassungsnorm, programmatischen Erklärungen und politischer Praxis festzustellen. Es gibt also kein Modell, es gibt auch keine sozialistische Gesellschaft, die als Modell dienen könnte. Es geht deshalb darum, zu bestimmen, welche neuen Bedürfnisse die kapitalistische Entwicklung hervorruft, um zu klären, ob diese Bedürfnisse unter den Bedingungen des Kapitalismus überhaupt befriedigt werden können. Der Sozialismus muss sagen, welche Probleme er allein lösen kann und wie er sie lösen will. Die Gewerkschaften müssen ihre Ziel- und Zukunftsvorstellungen aus dem Widerspruch zu den in den jeweiligen Bereichen vorzufindenden Missständen formulieren und ihre Programme ständig verändern und fortschreiben. Dabei geht es um Gegenmodelle, die sich nicht die Logik und die Mechanismen unserer kapitalistischen Leistungsgesellschaft zu eigen machen.

4. Ueberprüfung des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses – Grundsätze

Die Gewerkschaften haben mit ihrem Eintreten für die Mitbestimmung eine bedeutsame Entscheidung gefällt. Sie haben sich damit für den Kurs der Integration in das System entschieden und sich gleichzeitig abgesetzt von den politisch radikalen Gewerkschaften Frankreichs und Italiens einerseits und den amerikanischen «Business Unions» andererseits, die sich lediglich als Lohnmaschine verstehen und ihre ganze Kraft auf die Verbesserung im wesentlichen materieller Arbeitsbedingungen richten. Ob dieses Selbstverständnis richtig ist, ist in letzter Zeit bei Diskussionen über die deutschen Gewerkschaften des öfteren bezweifelt worden. Manche Kritiker sehen darin die Gefahr der weiteren Eingliederung der Gewerkschaftsbürokratie in den Staatsapparat und damit der Identifizierung mit dem herrschenden kapitalistischen System. Die Gewerkschaften würden damit systemkonform, würden in Rollenkonflikte geraten, weil sie gleichzeitig Unternehmerinteressen vertreten müssten. Sie würden damit überhaupt aufhören, eine wirkliche Gewerkschaft zu sein. Man plädiert für eine breite innergewerkschaftliche Demokratie, für systemkritische Gewerkschaften; die Losung heisst: «Arbeiterkontrolle im Kapitalismus, Mitbestimmung im Sozialismus».

Diese Ueberlegungen müssen nachdenklich stimmen. Zumindest bedarf es im Rahmen der Mitbestimmung systemkritischer Arbeitnehmervertreter, die starke Persönlichkeiten mit einem ausgeprägten gewerkschaftlichen Bewusstsein sind. Man kann nicht sagen, dass

heute allgemein Arbeitnehmersvertreter dieses Zuschnitts tätig sind. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gelten die vorstehenden Bedenken zum Teil nicht.

Die Gewerkschaften müssen also deutlich sagen, wo sie mit unserer Gesellschaft übereinstimmen und wo nicht. Sie sollten an der weltanschaulichen und parteipolitischen Unabhängigkeit festhalten und weiterhin als Einheitsgewerkschaft bestehen, ohne damit in politische Enthaltbarkeit zu verfallen und ohne darauf zu verzichten, in ihren Erklärungen Aussagen darüber zu machen, welche politischen Parteien die gewerkschaftlichen Programme unterstützen, welche sich in weitgehender Übereinstimmung mit gewerkschaftlichen Zielvorstellungen befinden und welche nicht.

Die Gewerkschaften müssen sich der politischen Parteien noch mehr zur Durchsetzung ihrer Ziele bedienen und auch im Bereich weltanschaulicher Überzeugung versuchen, Verbündete für die Interessen der Arbeitnehmer zu gewinnen. Die Soziallehren beider Kirchen vermögen durchaus gewerkschaftliche Zielsetzungen zu verdeutlichen und über den gewerkschaftlichen Organisationsbereich hinaus sichtbar und bewusst zu machen.

Unsere Wirtschaftsordnung basiert auf dem Recht der Stärkeren; sie fördert Skrupellosigkeit und bringt Untugenden hervor («Haste was, dann biste was», «Jeder ist sich selbst der Nächste» usw.). Die Gewerkschaften sollten sich deshalb als eine zum Kapitalismus kritisch eingestellte Bewegung verstehen und versuchen, die durch den Kapitalismus im Zwielicht entstehenden Machtgruppierungen sichtbar zu machen und ihren Einfluss einzuschränken oder zu beseitigen. Die Gewerkschaften sollten nur einem Wirtschaftssystem zustimmen, das sich auf funktionierenden Wettbewerb und Planung in vertretbaren Proportionen stützt, in dem es durch sachlich notwendige staatliche Eingriffe und durch verantwortliche gleichberechtigte Einbeziehung aller am Wirtschaftsleben Beteiligten ein Höchstmass an sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit sowie an Mitbestimmung und Selbstbestimmung gibt. Man wird ein derartiges System nicht mehr kapitalistisch nennen können, wenn man zudem gesetzlich sicherstellt, dass die Macht bislang bevorzogter Gruppen auf ein wettbewerbskonformes Mass reduziert wird.

Die Gewerkschaften müssen ferner ihre Tarifpolitik in den gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang stellen und verhindern, dass sie mit ihrer Tarifpolitik an einer weiteren Entsolidarisierung der Arbeitnehmer mitwirken. Sie müssen sich Ziele setzen, die über die Lohnfrage und damit über den Konsum hinausgehen, weil die Auseinandersetzungen um die materiellen Bedürfnisse nicht mehr genügen, um die grundsätzlichen Interessengegensätze in dieser Gesellschaft sichtbar zu machen und abzubauen. Die Trennungslinie verläuft nicht mehr auf der Ebene der befriedigten Konsumbedürfnisse. Die auf blossen Konsum gerichteten Forderungen machen den

Arbeitnehmer zu einem Anhängsel der Konsumgesellschaft und ihrer Ideologie.

Natürlich soll nicht einem Verzicht auf Lohnpolitik das Wort geredet werden, sondern lediglich einer anderen Rangordnung. Die Gewerkschaften müssen gesamtgesellschaftlich als Motor für eine fortschrittliche gesellschaftspolitische Reform wirken und auf dieses Ziel hin die Arbeitnehmer solidarisieren. Sie müssen zudem unter Einsatz gewerkschaftlicher Kampfmittel bereit sein, gegen restaurative Tendenzen und reaktionäre Praktiken Widerstand zu leisten und zur Festigung und Vervollkommnung der Demokratie beizutragen.

Die Gewerkschaften streben keine Aenderung der Gesellschaftsordnung durch Umsturz (Revolution) an; die Ziele können aber durchaus systemüberwindender Natur sein. Ob die Gewerkschaften zukünftig wieder zu klassenkämpferischen Mitteln greifen werden, wird davon abhängen, ob und inwieweit sich andere gesellschaftliche Kräfte des Klassenkampfes bedienen. Die Anerkennung unserer parlamentarischen Staatsordnung schliesst die Anwendung revolutionärer Gewalt im Wege des Umsturzes jedenfalls aus. Die Gewerkschaften sollten sich deshalb auch deutlich von jeder derartigen Radikalität von links oder rechts absetzen.

Im übrigen sollten sich die Gewerkschaften als Gegenmacht verstehen und sich gegen alle Gefahren und Versuche der Institutionalisierung als Gewerkschaftsbürokratie zur Wehr setzen. Die Gefahr der Gesinnungskorruption ist in dieser Konsumgesellschaft gross. Die Gewerkschaften sollten im Interesse ihrer Glaubwürdigkeit bereit sein, gewerkschaftseigene Wirtschaftsunternehmen in Frage zu stellen, wenn sie vermittels dieser Wirtschaftsunternehmen unter den Bedingungen unseres Wirtschaftssystems nicht mehr in der Lage sind, marktregulierend zu wirken und eine gemeinwirtschaftliche oder gemeinnützige Politik zu betreiben. Andernfalls müssen sie sich weiterhin den Vorwurf gefallen lassen, sie würden sich selbst kapitalistisch gebärden. Und das schadet ihnen mehr, als sie mit ihren Wirtschaftsunternehmen der Gesellschaft nützlich sein können.

5. Die Strategie der Gewerkschaften

Strategie bedeutet die Planung und Organisation der eigenen Kräfte für ihren zielgerichteten Einsatz. Sie leitet sich vor allem aus dem Verhältnis der Ziele zu den politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und bewusstseinsmässigen Bedingungen der Ausgangssituation ab. Es geht hier um die gewerkschaftliche Autonomie und die Erringung von Positionen zur Durchsetzung von Reformen. Es geht um die Formen und Methoden und um die Ebenen der Auseinandersetzung.

Heute geht es um besser leben oder menschlich leben, nicht mehr um leben schlechthin. Die Frage «Reform oder Revolution» stellt sich schon deshalb nicht mehr. Es geht aber um radikale Reformen. Dafür ist die Autonomie der Gewerkschaften und ihre Unabhängigkeit von grösster Wichtigkeit. Die Gewerkschaften müssen ihre Reformvorstellungen den Arbeitnehmern verdeutlichen und mit der Bewusstseinsbildung im Betrieb anfangen. Dort ist der Ort, wo der Interessengegensatz entsteht, wo man ihn sichtbar und bewusst machen kann und von wo aus man ihn überleiten muss in grössere gesellschaftliche Zusammenhänge. Dass die Gewerkschaften ansonsten überall dort präsent sein müssen, wo politische Entscheidungen getroffen werden, versteht sich von selbst. Zur Unterstützung ihrer Reformvorstellungen müssen sie mehr als bisher bereit sein, sich des gewerkschaftlichen Kampfes zu bedienen; ihren Stolz auf die relativ geringe Zahl an Streiktagen im Vergleich zu anderen Ländern der westlichen Welt müssen sie aufgeben.

Sie müssen auch zu betriebsbezogenen Aktionen bereit und in der Lage sein, weil man dort mit der Veränderung der Umwelt beginnen sollte. Derartige Aktionen hätten den Effekt, dass sie ein Stück unmittelbare Demokratie und unmittelbare Mitarbeit der Mitglieder an der Verfolgung ihrer Ziele sichtbar machten, was für die Politisierung und Bewusstseinsbildung von erheblicher Bedeutung ist.

Die Lohnpolitik ist kein geeignetes Mittel mehr für eine Politisierung der Arbeitnehmer.

Die Gewerkschaften müssen sich darüber hinaus bewusstseinsmässig, organisatorisch und finanziell darauf einstellen, eine Offensivstrategie entwickeln zu können. Sie beschränken sich heute im wesentlichen auf eine reaktive Rolle und versuchen, an den Absichten ihrer Gegenspieler Korrekturen vorzunehmen. Die Gewerkschaften müssen sich darauf einrichten, selbst die aktive Rolle zu übernehmen. Sie müssen Modelle anbieten, mit denen sich dann ihre Kontrahenten auseinandersetzen hätten.

Der Katalog notwendiger Reformen als allgemeine gewerkschaftliche Aufgabe

Es ist relativ leicht, die Welt von heute zu kritisieren. Es ist schwer, die Welt von morgen zu planen. Es ist noch schwerer, die Welt von morgen zu verwirklichen. Gewerkschaften dürfen auf die Planung und Verwirklichung der Welt von morgen nicht verzichten, sonst stellen sie sich selbst in Frage. Sie müssen Mut haben zur Utopie, denn ohne Utopie gibt es keine Reform und keinen Fortschritt. Eine Reform von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft muss unter der Zielsetzung der Demokratisierung aller Lebensbereiche stehen. Sie

muss sich richten gegen antidemokratische Denkansätze, die Arroganz des Geldes und gegen die Arroganz der Macht. Demokratisierung heisst deshalb:

- dem einzelnen zur höchstmöglichen Selbsterfüllung zu verhelfen;
- Befähigung des einzelnen zum Leben in der Freizeit und Arbeiten in den Institutionen, ohne sich unterwerfen zu müssen;
- Befähigung zur Kritik und zum Widerstand gegen jede Form sachlich nicht gerechtfertigter Herrschaft, Unterdrückung, Einengung und Beschränkung.

Bezogen auf Betrieb und Verwaltung heisst das konkret:

- wechselseitige Aufklärung durch Diskussion, verstanden als Prozess, durch den falschverstandene Autorität durch Zusammenarbeit, Mitbestimmung und schliesslich Selbstbestimmung ersetzt wird;
- Abbau bestehender sachlich nicht gerechtfertigter Betriebshierarchien und Abbau autoritär gehandhabter Anordnungs- und Befehlsgewalt durch:
- Verankerung der Arbeitnehmerschaft als autonome Vertretungskörperschaft und Schaffung eines Rahmens, innerhalb dessen Interessen ausgedrückt und Konflikte ausgetragen werden können;
- Regelung von Arbeitsabläufen nach den Gesichtspunkten der Zusammenarbeit und der Teamarbeit;
- Oeffentlichkeit aller Vorgänge als Voraussetzung für die Diskutierbarkeit und Kritisierbarkeit der Vorgänge und Abläufe;
- Beteiligung aller Arbeitnehmer an den Informations-, Planungs- und Entscheidungsprozessen sowie an der Durchführung;
- Zuständigkeitsverteilung auf Zeit, abhängig von Mehrheitsbeschlüssen; Aufgabenzuweisung als Prozess gegenseitiger Abstimmung und Uebereinkunft;
- Einführung eines demokratisch-kooperativen Führungsstils.

Struktur- und Systemveränderungen sind eine entscheidende Voraussetzung für die Durchsetzung von «mehr Demokratie». Einseitige Appelle an das Bewusstsein des einzelnen helfen nicht weiter, bringen ihn unter Umständen nur in einen tragischen Konflikt, weil er nach kurzer Zeit seine eigene Ohnmacht gegenüber dem Apparat entdecken könnte. Deshalb müssen die ihn umgebenden Institutionen, Organisationen und Strukturen selbst zum Gegenstand der Veränderung gemacht werden. Das ist nur möglich durch Reformen, die nicht durch das System wieder in Frage gestellt werden, sondern

die geeignet sind, die Strukturen unter dem Gesichtspunkt der Humanisierung zu verändern.

1. Reformen im staatlichen Bereich

Die Sicherung des Friedens und die Aussöhnung und eine allgemeine Abrüstung sind grundlegende Voraussetzungen für jede Reformpolitik.

In engerem Sinne gehören zur Reform im staatlichen Bereich die Sicherung des Grundsatzes der Unvereinbarkeit von Amt und Mandat, die Chancengleichheit aller Bürger zur Erlangung eines Mandates, das heisst auch die gesetzliche Regelung einer Arbeitsplatzgarantie und Regelung der Versorgung für alle Parlamentarier, Stärkung der Kontrollfunktionen der Parlamente und Förderung der Gesetzesinitiative durch Parlamente, weitere Ausgestaltung von Rechten zur Beteiligung von gesellschaftlichen Gruppen und einzelnen (Petitionen, Hearings, Deputationen) am parlamentarischen Leben.

Reformen im staatlichen Bereich müssen die Verwaltungsreform und die Reform des öffentlichen Dienstrechts mit dem Ziel der Erhöhung der Effektivität öffentlicher Verwaltungen, ihrer stärkeren Bindung an demokratisch-parlamentarische Entscheidungen und einer grösseren Oeffnung für die Oeffentlichkeit unter dem Gesichtspunkt des Dienstes für die Allgemeinheit einschliessen.

2. Reformen im wirtschaftlichen Bereich

Zu den Reformen im wirtschaftlichen Bereich gehört insbesondere die öffentliche Kontrolle der wichtigsten Entscheidungszentren der Wirtschaft. Nicht auszuschliessen ist zum Zwecke der Kontrolle die Ueberführung von Schlüsselindustrien sowie des Geld- und Kreditwesens und der Versicherungen in gesellschaftliches Eigentum. Die Produktion ist ein gesellschaftlicher Vorgang. Die Entscheidung über die Investitionen und Gewinnraten darf deshalb nicht denen überlassen werden, die ihre Legitimation lediglich vom Eigentum her beziehen. Ausserdem geht es darum, die von der wirtschaftlichen Macht ausgehende politische Macht samt ihren entscheidenden Einflusszentren zu brechen, weil von dort die grössten Widerstände gegen Reformen kommen.

Durch Gesetz muss eine wirkungsvolle Monopol- und Kartellkontrolle geschaffen werden. Zugleich sind durch Reformen im Aktienrecht wirtschaftliche Vorgänge durchsichtig zu machen (Pflicht zur Publizität). Der Missbrauch wirtschaftlicher Macht muss durch ein Bündel von Kontrollmechanismen und steuerlichen Massnahmen ausgeschaltet werden. Insbesondere ist über eine Investitionskontrolle und -lenkung die Vollbeschäftigung zu sichern. Die Sicherung

der Preisstabilität sollte über Wettbewerbsförderung ebenso wie durch staatliche Finanzpolitik betrieben werden.

Durch eine sektorale und regionale Strukturpolitik im Rahmen langfristiger Entwicklungspläne sind gleiche Wettbewerbsvoraussetzungen für Unternehmen und die berufliche Chancengleichheit der Arbeitnehmer sicherzustellen. Bei allen Massnahmen zur Förderung privatwirtschaftlicher Unternehmen sind Auflagen gesellschaftspolitischer Art (zum Beispiel Mitbestimmung) zu machen.

Für alle Produkte, die mit Profiterwartung auf den Markt gebracht werden, ist eine Erprobungszeit vorzuschreiben, um alle möglichen Auswirkungen auf die Biosphäre des Menschen prüfen zu können. Die pharmazeutischen Industrien und die Apotheken sind zu vergesellschaften. Den Menschen ist ein kostenloser Gesundheitsdienst anzubieten. Es ist zu verhindern, dass mit der Gesundheit des Menschen Geschäfte gemacht werden.

3. Reformen im gesellschaftlichen Bereich

Durch eine Bildungsreform, die die allgemeine und berufliche Bildung und die Bildung von Erwachsenen und Jugendlichen als Einheit versteht, ist die Chancengleichheit herzustellen. Dabei muss die Weckung des Interesses und Verständnisses für gesellschaftliche Zusammenhänge angestrebt werden. Das bedeutet den Verzicht auf ein «Dreiklassen-Schulsystem» und die Einführung einer integrierten Gesamtschule als Ganztagschule mit Möglichkeiten zum differenzierten Lernen. Ausserdem ist eine Gesamthochschule einzuführen. Vorschulische Einrichtungen müssen Sprachtraining anbieten, damit Sprachbarrieren überwunden werden. Die Eltern- und Erwachsenenbildung muss Bestandteil des Gesamtschulsystems sein. Es ist ein gesetzlicher Bildungsurlaub einzuführen.

Wirtschaft, Verwaltung, Schule und Lehre sind zu demokratisieren durch abgestufte Beteiligungsformen aller Beteiligten in den Betrieben und Unternehmen der Wirtschaft, in den Unternehmen und Verwaltungen der öffentlichen Hand sowie in den Institutionen des Bildungswesens. Hierarchische Ordnungen sind abzubauen und durch demokratische Modelle zu ersetzen. Private Initiativen gesellschaftlicher Gruppen sind zu unterstützen, und ehrenamtliche Formen der öffentlichen Daseinsvorsorge zu fördern. Es sind Modelle der Arbeitnehmer-Selbstverwaltung anzubieten. Selbstverwaltungseinrichtungen sind endlich von den Versicherten beziehungsweise Mitgliedern selbst zu verwalten.

Der Pressekonzentration ist entschieden entgegenzutreten, weil sie ernste Gefahren für die Erfüllung der politischen und kulturellen Aufgaben, die der Presse gegenüber der Allgemeinheit obliegen, in sich birgt. Mit zunehmender Konzentration wird auch die Uniformierung der Information und der Meinungen in Kommentar und

Kritik zunehmen. Die finanzielle Abhängigkeit vom Anzeigengeschäft birgt ausserdem die Gefahr tendenziöser Berichterstattung und Meinungswiedergabe in sich. Als Gegenmittel kommen Massnahmen in Betracht, die die Wettbewerbschancen ausgleichen, Genehmigungspflicht für Aufkäufe und Vereinigungen, laufende Kontrollen von Abhängigkeiten und Fehlentwicklungen durch eine ständige unabhängige Kommission, Errichtung eines Pressegerichts, Verbesserung der Publizität über die Presse und Sichtbarmachen der Eigentums- und Herrschaftsverhältnisse. Bei grossen Pressekonzernen ist eine Vergesellschaftung nach dem Modell öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten in Betracht zu ziehen. Die innere Pressefreiheit ist durch ein Redaktionsstatut, für das bestimmte gesetzliche Auflagen zu schaffen sind, sicherzustellen. Die Meinungsfreiheit muss mehr wert sein als die Gewerbefreiheit.

Allen Privatisierungstendenzen in Rundfunk und Fernsehen ist entschieden entgegenzutreten, weil diese öffentlichen Einrichtungen nicht auch noch denjenigen geöffnet werden dürfen, die es sich finanziell leisten können, ihre Meinung und eine bestimmte Ideologie zu verbreiten. Dem «Verleger-Fernsehen» ist entschieden entgegenzutreten; jede Kommerzialisierung des Fernsehens nach dem Werbeerfolg bedeutet eine Einschränkung der staatspolitischen und kulturellen Aufgaben, die das Fernsehen wahrzunehmen hat.

Zur Sichtbarmachung der Tätigkeit und Wirkung der Verbände sind gesetzliche Regelungen mit einer Verankerung von Mindestanforderungen und einer Publizitätspflicht in bezug auf Finanzen und Finanzgebahren zu schaffen.

Die tatsächliche Gleichberechtigung von Mann und Frau ist endlich ernsthaft anzustreben. Hier genügen keine programmatischen Erklärungen und verfassungsrechtlichen Regelungen. Eine Reform des gesamten Bildungswesens wird die Gleichberechtigung fördern, weil sie der Frau die Möglichkeit gibt, aus der von der Gesellschaft vorgeordneten Rolle (Kinderaufzucht, Küchendienst) herauszukommen. Die Chancengleichheit, insbesondere im Beruf, ist sicherzustellen. Ihre politische Aktivität in gemeinsamer Arbeit mit den Männern muss überall gefördert werden. Die Rolle des Hausmütterchens wird die Frau immer weniger zufriedenstellen. Deswegen muss die durch zufällige Geschlechtszugehörigkeit vorbestimmte Benachteiligung ein Ende haben. Die Gewerkschaften müssen sich in diesem Sinne wesentlich mehr als bisher bewusstseinsbildend betätigen.

4. Reformen im sozialen Bereich

Die soziale Bindung des Eigentums ist verfassungsrechtlich stärker zu betonen. Grund und Boden, die nicht beliebig zu vermehren sind, sind dem privaten Gewinnstreben zu entziehen, um damit die Bodenspekulation einzudämmen. Vor einer Vergesellschaftung des

Grund und Bodens sollte nicht zurückgeschreckt werden. Sie ist unter Umständen erforderlich, um eine menschliche Städteplanung mit genügend Grünflächen und Gemeinschaftseinrichtungen und einem grosszügigen Verkehrsnetz sicherzustellen und Wohnungen zu erschwinglichen Preisen bauen zu können. Das Eigentum an Grund und Boden hat keinen Wert an sich, sondern nur einen Wert in bezug auf die Gesellschaft. Der Mieterschutz ist zu verbessern. Erholungs- und Gesundheitsbedürfnisse rangieren vor privatem Profitstreben und sind durch gesellschaftliche Einrichtungen zu befriedigen. Der freie Zugang zu Seen und Wäldern ist grundsätzlich zu garantieren und unter Umständen durch Enteignung durchzusetzen. Das Lebensrisiko ist zu mindern durch wirksame Massnahmen des Umweltschutzes und durch ein umfassendes kostenloses Gesundheitswesen einschliesslich des klassenlosen Krankenhauses.

Der Staat hat sicherzustellen, dass sich nicht nur Reiche gute Anwälte leisten können, sondern für alle Bürger die Gleichheit vor Gesetz und Recht durch staatlich finanzierten Rechtsschutz verwirklicht wird.

Allen arbeitenden Menschen ist eine Mindestrente in Höhe von 75 Prozent ihres zuletzt bezogenen Einkommens im Rahmen einer Volksversicherung zu garantieren. Es ist eine flexible Altersgrenze einzuführen. Das Kindergeld muss für alle Kinder gezahlt werden in ungefährer Höhe der tatsächlich entstehenden Kosten.

Schliesslich sind einschneidende Massnahmen zur Sicherung einer gerechteren Einkommens- und Vermögensverteilung zu ergreifen, und zwar durch Abschöpfung der Gewinne und gleichmässige Verteilung der Gewinne auf Arbeitnehmer und Kapitaleigner durch Schaffung von überbetrieblichen Fonds für Investitionskapital und Anlagevermögen.

5. Reformen im Freizeitbereich

Es sind alle Massnahmen zu fördern, die zu einer Stärkung des sozialen Kontaktes der Menschen untereinander führen und den Menschen vom konsumorientierten egoistischen Denken und Handeln wegführen. Ausserdem sind Massnahmen zu unterstützen, die weniger Lebenshast und mehr spielerische Unbefangenheit garantieren, die das «Recht auf Faulheit» in der Freizeit sichern und die Kunst des Nichtstuns einüben helfen und die schliesslich die Abwechslung fördern.

Dazu gehören insbesondere:

- Schaffung von Bildungsstätten (Theater, Kino, Sportanlagen und Büchereien, Gemeinschaftseinrichtungen);

- Städte mit Atmosphäre (Kneipen, Grünanlagen, Spielplätze usw.) und keine Wohngettos.

6. Stärkung der rechtlichen und gesellschaftlichen Position der Gewerkschaften

Den Gewerkschaften kommt im Interesse der Verwirklichung vorstehend genannter Grundsatzforderungen eine hervorragende Bedeutung zu, weil sie die grössten Massenorganisationen der Bundesrepublik sind und damit die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung bewusstseinsmässig und durch ihr politisches Wirken entscheidend beeinflussen können. Das ist sicherlich nicht in erster Linie für die Gewerkschaften ein juristisches Problem. Trotzdem muss auch versucht werden, zur Stärkung der gewerkschaftlichen Position in Rechtsordnung und Gesellschaft durch staatliche Rechtssetzungsakte beizutragen. Schliesslich wird seit 20 Jahren versucht, der Ausweitung der gewerkschaftlichen Macht entgegenzutreten, ihre Stellung und damit auch ihre Entfaltungsmöglichkeiten zu schwächen. Eine Stärkung der Gewerkschaften kann daher nicht im Interesse derjenigen liegen, deren Machtpositionen in Frage gestellt würden. Diese Erkenntnis muss die Gewerkschaften um so mehr veranlassen, eine Verbesserung ihrer Stellung auf allen Ebenen ihres Wirkens anzustreben.

Es muss das Bestreben der Gewerkschaften sein, die Tarifautonomie durch eine klare Gesetzgebung zu sichern und auszuweiten. Dabei sind sowohl Tarifverträge inhaltlich stärker als bisher als Instrument gesellschaftspolitischer Veränderungen zu präzisieren als auch Arbeitskämpfe mehr als bisher vor richterlichen Auflagen zu schützen. Folgende Punkte müssen gesetzlich durchgesetzt werden:

- verfassungsrechtlich positive Anerkennung der Gewerkschaften und des Streikrechts, die zugleich jegliche juristische Unterscheidung zwischen politischem und arbeitsrechtlichem Streik gegenstandslos macht;
- verfassungsrechtliche Absicherung des allgemeinen Betätigungsrechts einschliesslich der Werbung im Betrieb;
- präzise Umschreibung des Begriffs der «Sozialadäquanz» und der Friedenspflicht durch Aenderung des Tarifvertragsgesetzes;
- Zulässigkeit von Tarifausschlussklauseln;
- Verbot der Aussperrung.

Zugleich müssen die Gewerkschaften zur Abgrenzung ihres Standortes und zur Verdeutlichung ihrer Unabhängigkeit in ihren eigenen Reihen Grundfragen gewerkschaftlichen Wirkens klären, um bei einem etwaigen Gesetzgebungsprozess eine einheitliche gewerk-

schaftliche Meinung vertreten und die Gesetzgebungsorgane entsprechend positiv beeinflussen zu können. Dazu gehören insbesondere folgende Fragen:

- Standpunkt der Gewerkschaften in bezug auf ein immerhin mögliches Gewerkschaftsgesetz;
- Klärung ihres Verhältnisses zum Streik durch Entwicklung einer Theorie des Streiks;
- Schaffung von Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder, Zulassung von Tarifabschlüssen mit Tarifausschlussklauseln für nicht gewerkschaftlich Organisierte oder Erhebung eines Solidaritätsbeitrages von Nichtorganisierten, die die Erfolge gewerkschaftlicher Arbeit in Anspruch nehmen;
- Einrichtung von Arbeitnehmerkammern bei gleichzeitiger Prüfung der Frage, ob bestimmte finanzielle Leistungen der Gewerkschaften (zum Beispiel Freizeit-Unfallversicherung) und andere bestimmte Aufgaben, die die Gewerkschaften in die Nähe eines Versicherungsbetriebes rücken, nicht doch von öffentlich-rechtlichen Einrichtungen, die von der Arbeitnehmerschaft zu verwalten wären, übernommen werden könnten;
- Teilnahme von gewerkschaftlich organisierten Laienrichtern an Arbeitsgerichtsprozessen in allen Instanzen und in gleicher Zahl wie die Berufsrichter;
- Schaffung von Einrichtungen der überbetrieblichen Mitbestimmung zur Sicherung der Teilnahme der Gewerkschaften an staatlichen Planungsprozessen.

Der direkte gewerkschaftliche Einfluss im Betrieb ist durch das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz vom Gesetzgeber beeinträchtigt worden. Das gilt vor allem für die gewerkschaftliche Aktion wegen der hemmenden Friedens- und Schweigepflicht und der Forderung nach prinzipieller Unabhängigkeit der Betriebs- und Personalräte von den Gewerkschaften. Bei fortbestehender rechtlicher Zweigleisigkeit der Interessenvertretung muss deshalb die gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit den Betriebs- und Personalräten durch Gesetz eindeutig sichergestellt werden, um dadurch praktisch zu einer Einheit der Interessenvertretung zu gelangen. Zugleich müssen die Betriebs- und Personalräte aus ihrer einengenden Rechtsposition in Sachen Friedens- und Schweigepflicht befreit werden. Schliesslich müssen, um einer Professionalisierung und Verselbständigung gewählter Institutionen entgegenzutreten, ausserhalb und unterhalb der Ebenen der Betriebs- und Personalräte weitere Formen der Zusammenarbeit geschaffen werden. Im einzelnen sind folgende Forderungen zu erheben:

- **Beteiligung der Gewerkschaften an allen Beratungen und Entscheidungen der Betriebs- und Personalräte;**
- **Zulässigkeit uneingeschränkter gewerkschaftlicher Betätigung der Mitglieder der Betriebs- beziehungsweise Personalräte;**
- **Entbindung der Betriebs- beziehungsweise Personalratsmitglieder von der Schweigepflicht gegenüber den Arbeitnehmern, gegenüber der Betriebs- beziehungsweise Personalversammlung und gegenüber den Gewerkschaften;**
- **Aufhebung des Gebots der Friedenspflicht im Betrieb;**
- **Möglichkeit des Misstrauensvotums gegenüber Betriebs- beziehungsweise Personalräten mit Folgewirkung durch die Betriebs- beziehungsweise Personalversammlung;**
- **Einrichtung von Formen der Mitbestimmung am Arbeitsplatz unterhalb der Ebene von Betriebs- beziehungsweise Personalräten;**
- **Rechenschaftslegung und öffentliche Kontrolle der Mitbestimmungsträger;**
- **Eingliederung der Betriebs- beziehungsweise Personalratsmitglieder in den Kreis gewerkschaftlicher Mitarbeiter und Vertrauensleute;**
- **Sicherung der Unabhängigkeit der Betriebs- beziehungsweise Personalratsmitglieder vom Arbeitgeber.**

Im Bereich der Deutschen Bundespost besteht im Zuge der beabsichtigten Neuorganisation der Deutschen Bundespost die besondere Chance, den gewerkschaftlichen Einfluss auf das Unternehmen abweichend von allgemeinen gesetzlichen Regelungen durch Verankerung spezieller Rechte in neu zu schaffenden «Gesetz über die Unternehmensverfassung der Deutschen Bundespost» sicherzustellen. Im einzelnen muss in diesem Zusammenhang gefordert werden:

- **gleichberechtigte paritätische Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat der Deutschen Bundespost bei Nichtbeteiligung von Vertretern der Wirtschaft;**
- **abschliessende Regelung aller die Beschäftigten der Deutschen Bundespost in besonderer Weise berührenden Fragen der Unternehmensführung und Unternehmensplanung im Aufsichtsrat;**
- **abschliessende verbindliche Vereinbarung von Tarifnormen zwischen DPG und befugten Vertretern der Deutschen Bundespost;**
- **Abbau des hierarchischen Verwaltungssystems durch Einführung des Kollegialprinzips und der Teamarbeit auf allen Ebenen der Verwaltung;**

- Verlagerung von mehr Zuständigkeit auf die unteren Verwaltungsebenen; Sicherstellung der Entscheidungskompetenz dort, wo auch die Verantwortung liegt.

7. Wer soll das bezahlen?

Die zur Verwirklichung der notwendigen Reformen benötigten finanziellen Mittel lassen sich nur im Wege einer Steuerreform und durch eine Vermögensbildung zugunsten der öffentlichen Hand sicherstellen. Wenn es im Wege einer Steuerreform gelingt, alle überproportionalen Gewinne abzuschöpfen und zweckgebunden zu investieren (einschliesslich Gewinnabschöpfung aus Bodenwertsteigerungen zur Mitfinanzierung öffentlicher Folgeeinrichtungen), die Steuerflucht der Reichen zu verhindern und ein sozial gerechteres Steuersystem zu schaffen, in dem die Reichen mehr zur Kasse gebeten werden, sollten sich auch die Arbeitnehmer nicht weigern, einen höheren Steuerobolus zu entrichten. Ihre Existenz und ihr Wohlergehen sind in ganz besonderem Masse von Reformen abhängig.

Das Einkommenssteuerrecht bedarf einer Reform unter dem Gesichtspunkt, Steuerprivilegien abzubauen. Die Erbschaftssteuer sollte erhöht werden, weil Erbschaften den Wettbewerb verfälschen und nicht ein Verdienst des Erben sind. Das hinterlassene Vermögen sollte zur Finanzierung öffentlicher Investitionen herangezogen werden.

Im Wege der Finanzreform ist ein finanzpolitisches Instrumentarium für die Finanzierung von Gemeinschaftsaufgaben zu schaffen. Dabei müssen insbesondere Zuständigkeiten der Länder und der Gemeinden, die gelegentlich als Bremshebel missbraucht werden, beschnitten werden.

8. Der Widerstand kommt bestimmt

Wer Reformen will, muss damit rechnen, dass diejenigen, deren Macht- und Herrschaftspositionen berührt werden, den Widerstand organisieren. Er wird kommen von den Reichen, von Wirtschaftsbossen und ihren Verbänden, von den stark vom Kapital beeinflussten politischen Parteien und den Technokraten und Bürokraten. Als Widerstand wird sich aber auch die Interesselosigkeit der grossen Masse der Bevölkerung mit konservativer Grundeinstellung zu den Problemen der Umwelt auswirken. Sie betrachtet die Zukunft als blosser Verlängerung der Vergangenheit. Ihr die Probleme klarzumachen, wird eine dauernde Aufgabe sein, an der die Gewerkschaften mehr als bisher und entscheidend mitwirken müssen. Es geht darum, die Gesellschaft nach den Interessen der Mehrheit und nicht nach denen einer Minderheit zu organisieren.

Besondere Vorschläge

Bessere Organisation und mehr Demokratie

Die gewerkschaftliche Stärke beruht auf der Aktivität der Mitglieder und einer straffen Organisation. Beides spiegelt sich als Widerstreit zwischen Freiheit und Ordnung auch in einer parlamentarischen Demokratie wider. Freiheit ist ohne Ordnung nicht denkbar; sie würde in die Anarchie abgleiten. Die Autonomie der Mitglieder und die Gewerkschaftsorganisation sind kein unaufhebbarer Gegensatz. Keine Massenorganisation kommt auf die Dauer ohne vorherige Planung und eine entsprechende Organisationspolitik aus. Die Vorstellung von einer Organisation ohne Organisationsmechanismen basiert auf der Utopie, eine Massenorganisation könnte ohne ein festes organisatorisches Gefüge sozusagen spontan tätig sein. Damit soll grundsätzlich aber nichts gegen Spontaneität und Aktionen der Mitglieder gesagt werden; auch sie sind notwendig, in Zukunft mehr als bisher. Die Gewerkschaften können aber auch deshalb nicht ohne Organisationsmechanismen auskommen, weil diese zur Organisation des Sachverstandes, zur Vorbereitung von Entscheidungen, für die Weitergabe von Informationen, für die Bildungsarbeit und für eine offensive gewerkschaftliche Arbeit unentbehrlich sind.

Es ist deshalb besonders wichtig, starke demokratische Kontrollmöglichkeiten zu schaffen und die innergewerkschaftliche Demokratie durch mehr direkte Teilnahme der Mitglieder am innergewerkschaftlichen Geschehen durch besondere organisatorische Veränderungen (Dezentralisierung der Gewerkschaftsarbeit und Bewusstseinsbildung auf vielfältige Weise und Schaffung von Möglichkeiten für Erfolgserlebnisse) zu stärken. Dabei geht es insbesondere auch darum, dem autoritätsgläubigen Bewusstsein der Mitglieder entgegenzuwirken, das sich in blindem Vertrauen auf das Fachwissen und den relativ hohen Informationsstand gewerkschaftlicher Mitarbeiter und einer damit einhergehenden Vernachlässigung der Arbeit in gewerkschaftlichen Gremien ausdrückt und dazu beiträgt, demokratische Willensbildungsprozesse auszuschalten und den personellen Wechsel in Wahlfunktionen zu einem «unhöflichen Akt» werden zu lassen. Formalistische und demokratische Rituale und die grosse Zahl gewerkschaftlicher Veranstaltungen mit viel Vortrag und wenig Diskussion und schliesslich das Abgleiten von Funktionären in «Personenkult»-Gehabe zwecks Sicherstellung der Wiederwahl sind keine Garantie für effektive gewerkschaftliche Arbeit und kein Zeichen für innergewerkschaftliche Demokratie.

Die Deutsche Postgewerkschaft sollte deshalb gleichermassen ihr demokratisches wie auch ihr administratives Organisationsgefüge stärken. Dabei sollte sie satzungsmässig deutlicher als bisher zwi-

schen den Verantwortlichkeiten der hauptamtlichen Funktionäre für den administrativen Teil und der ehrenamtlichen Mitarbeiter für den Teil der Willensbildung und Kontrolle unterscheiden und gleichzeitig die Organe mit überwiegend administrativen Aufgaben in ihrer Zahl reduzieren und darin das hauptamtliche Element stärken, während die Organe mit gewerkschaftspolitisch richtungsweisenden und kontrollierenden Funktionen auszubauen und zu verstärken wären.

Bildungsarbeit

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist ein wesentliches Instrument zur Aenderung des Bewusstseins und zur positiven Beeinflussung von Verhaltensweisen. Sie muss planmässig betrieben werden. Das setzt eine Stärkung des gewerkschaftlichen Bildungsangebots auf allen gewerkschaftlichen Ebenen und ein einheitliches Bildungskonzept voraus, das in den Bildungsinhalten und Bildungszielen von Stufe zu Stufe (Grundlehrgang, Aufbaulehrgang usw.) aufeinander abgestimmt und logisch miteinander verzahnt ist. Die Bildungsarbeit muss gleichermassen organisiert wie auch dezentralisiert werden, um ein Höchstmass an Wirksamkeit bei möglichst vielen Teilnehmern zugleich zu erzielen. Dabei muss folgendes angestrebt werden:

- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss die geistige Beweglichkeit der Mitglieder fördern; sie muss das Lernen lehren. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss auf die Aenderung von Denk- und Verhaltensweisen abzielen und in den Dienst gewerkschaftlicher Grundsätze und Ziele gestellt werden.
- Die Bildungsinhalte sind zu ergänzen um die Technik der geistigen Arbeit und der Gruppenarbeit, um die Führungsmethoden, die Analyse- und Planungstechnik, die Veranschaulichungstechnik, um das Versammlungswesen und das Versammlungstraining, die Pädagogik, Methodik und Didaktik. Referate sind durch dynamischen Gruppenunterricht und programmiertes Lernen abzulösen.
- Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist technisch und organisatorisch zu unterstützen durch Sammlung, Auswertung und Dokumentation von Informationen und anderen Hilfsmitteln wie Film, graphische Darstellung usw.
- Wesentlich ist auch die Erfolgskontrolle durch Eingliederung geschulter Mitglieder in die allgemeine gewerkschaftliche Arbeit.
- Ziel der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit muss die Erfassung aller Mitglieder – insbesondere der neueingestellten Beschäftig-

ten und aller neugeworbenen Mitglieder – sein. Ausserdem müssen zukünftig mehr Mitglieder mit einer genau festgelegten Aufgabe fachlich besonders geschult werden, um ehrenamtliche Mitarbeiter vom täglichen Einerlei der Gewerkschaftsarbeit zu entlasten, damit diese sich zukünftig mehr allgemeinen gewerkschaftlichen Fragen widmen können (zum Beispiel durch Schulung von Steuerberatern, Beratern für Fragen des Arbeits- und Tarifrechts, Presseobleuten, Bildungsbeauftragten, Werbeleuten).

- Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist betriebsnah und betriebsbezogen durchzuführen. Zu diesem Zwecke ist für jede Amtsverwaltung ein Bildungsbeauftragter zu wählen oder zu benennen, der regelmässig bezirklich und zentral zu schulen wäre.
- Die bezirkliche Bildungsarbeit ist auf der betriebsnahen Bildungsarbeit aufzubauen; sie muss die Voraussetzungen für die Teilnahme an zentralen Bildungsmassnahmen schaffen.
- Für die zentrale gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist die Einrichtung eines Bildungszentrums mit Internatscharakter erforderlich; dort, wie auch in anderen Bildungsstätten, ist ganzjährig zu schulen unter Einbeziehung von Ferienseminarien, unter Umständen auf Kosten gewerkschaftlicher Erholungsmassnahmen. Ziel sollte es sein, jährlich 1 Prozent aller Mitglieder durch Schulungen zu erfassen. Ausserdem ist eine systematische Referentschulung und Schulung der Bildungsbeauftragten sicherzustellen. Spitzenfunktionäre sind ständig zu schulen, um zu verhindern, dass sich Denkstrukturen verfestigen, und um zu erreichen, dass sie den systematisch auf Führungsakademien geschulerten Vertretern der Verwaltung ebenbürtig bleiben.