Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 64 (1972)

Heft: 3

Artikel: Die Gewerkschaften in der rationalisierten Arbeitswelt von morgen

Autor: Wallraff, Hermann

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354547

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: 04.12.2025

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

Gewerkschaftliche Rundschau

Heft 3 · März 1972
64. Jahrgang

Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Zweimonatliche Beilage: «Bildungsarbeit»

Die Gewerkschaften in der rationalisierten Arbeitswelt von morgen

Hermann Wallraff

Bei diesem Beitrag handelt es sich um ein Referat, das Prof. Dr. Hermann Wallraff, Professor an der philosophisch-theologischen Hochschule in St. Georgen bei Frankfurt, am Kongress des Oesterreichischen Gewerkschaftsbundes im Herbst 1971 gehalten hat. Das sehr beachtenswerte Referat ist in Form einer Broschüre im Europa-Verlag Wien erschienen.

Alles fliesst! In Kürze wird dieses Wort zweitausendfünfhundert Jahre alt. Trotz der langen Epochen, die seit der Geburt dieses Wortes vergangen sind, charakterisiert es unsere Zeit, wie dies kaum ein anderes Motto zu tun vermöchte. Vieles ist heute in lebhafter Bewegung begriffen; besonders betroffen aber sind die Verbände, Gebilde und Institutionen. Ohne Zweifel deshalb, weil vor allem sie die Zeichen des Ueberkommenen sind; gerade sie sind Bestand; sie sind Besitzstand; als Symbol des Status quo sind sie in erster Linie Adressat des verbreiteten Willens, die Dinge zu verändern. Ob Staat oder Partei, Kirche oder Universität, Verband oder Verein, es gibt heutigen Tages keine Institution, die nicht, was ihre Zukunft betrifft, das Fürchten gelernt hätte. Ins Gerede geraten sind sowohl die Aufgaben dieser Gebilde wie ihre Strukturen. Niemand weiss im Augenblick so recht, wie die institutionellen Formen der jetzigen Gesellschaft übermorgen aussehen werden.
Es wäre höchst verwunderlich, kämen die Gewerkschaften unberührt und ungestört wie weiland der Ritter zwischen Tod und Teufel durch die Phase der Unsicherheit hindurch. Sind doch sie es nicht zuletzt gewesen, die darauf gedrängt haben, dass die Gesellschaft eine andere werde; just sie haben immer wieder aufs neue nach vorne gewiesen. Nun läuft die Entwicklung, und zwar so zügig,

dass auch in den Reihen der Gewerkschaften mancher Mühe hat, vorne zu bleiben.
Zwei Felder sind es vor allem, die nach erhöhter Aufmerksamkeit und nach lebhafter Phantasie der heutigen Gewerkschaften verlangen. Einmal handelt es sich um den Bereich jener Arbeit in Betrieb und Büro, die bald schon ungleich stärker rationalisiert sein wird, als sie es bislang ist. Im Zeitalter der Computer und der Regelmechanismen kommt es offenbar zu neuartigen Belastungen der Arbeitnehmer, die man nur dann zügig genug wettmachen wird, wenn eine starke Gewerkschaft Gegenmassnahmen vorschlägt und wenn sie deren Durchführung zielbewusst erzwingt. Zum anderen müssen die grossen Gewerkschaften damit rechnen, dass rechts und links neben ihnen andere Kräfte auftauchen, die, da die meiste Arbeit nun getan ist, darauf aus sind, sich der ausstehenden Feinarbeit zu bemächtigen. Konkurrenz also! Nicht eine Konkurrenz von Gewerkschaft zu Gewerkschaft, wie mancherorts in der Vergangenheit; vielmehr eine Konkurrenz, die den Gewerkschaften zugleich wohlgesonnen und fremd ist.
So wie die Computer und Automaten weiter vordringen, sehen sich offenbar viele Arbeitnehmer in eine Umwelt versetzt, von der sie zunächst annehmen, sie sei durchaus menschenfreundlicher Natur. Doch die ersten mittelfristigen Erfahrungen, die inzwischen in dem neuen Milieu gesammelt worden sind, lassen vermuten, dass nach der überwundenen physischen nunmehr eine psychische Arbeitslast auf die Tätigen zukommt, die auf die Dauer schwerer zu tragen ist als frühere Formen des Widerwillens gegen die Arbeit. Dass einiges an Gegenmassnahmen geschehen muss, ist längst klar. Aber was? Was sollen die Gewerkschaften tun?
Die Aufgabe, die gestellt ist, kommt in grossen Werken der chemischen Industrie deutlich zum Ausdruck. In dieser stehen die Betriebsärzte einer neuen Berufskrankheit gegenüber, einer Krankheit, die auf keinerlei Medikamente reagiert. Arbeitnehmer, die von ihr befallen sind, sehen blass aus und sind nervös; sie leiden unter Angstzuständen, Kopfschmerzen und fehlendem Appetit; dazu klagen sie darüber, dass sie nicht schlafen können, dass sie zu nichts mehr rechte Lust hätten. Was ist mit ihnen geschehen? Samt und sonders sind sie damit befasst, Schaltsysteme zu beobachten, die fast ständig den Normalzustand der technischen Abläufe anzeigen, die aber zur Sicherheit doch überwacht werden müssen. Die geschilderten Arbeitnehmer haben oft während eines ganzen Arbeitstages nicht ein einziges Mal durch einen Handgriff oder eine vorübergehende Handsteuerung einzugreifen.
Dabei waren die Schalttafelkontrolleure anfangs von ihrer neuen Position durchaus angetan: Sie fühlten sich geehrt; die neue Arbeit war eine saubere; sie waren froh, dass sie sich kaum anzustrengen brauchten. Bereits im zweiten Jahr dieser Tätigkeit aber begannen

die Klagen. Zunächst zeigte sich eine unüberwindliche Neigung zu gähnen; es verkleinerten sich die Pupillen und Lidspalten der Beobachter; sie wurden reizbar und wechselten rasch in der Stimmung; sie konnten sich nur noch schwer auf die Schaltwand konzentrieren und litten schliesslich an plötzlichen Schweissausbrüchen und Herzbeschwerden. Trotz der vielen Leuchtzeichen vor ihren Augen war ihre Welt eine zu farblose, zu erlebnisarme geworden; sie selbst sprachen von tödlicher Langeweile.

Als besonders belastend wird empfunden, stundenlang ohne jeden Kontakt zu irgendwelchen Arbeitskollegen zu sein. Eine seelische Folter! Kam zufällig doch ein Kollege oder Vorgesetzter in den Arbeitsraum, dann wurden die Kontrolleure vor ihren Signaltafeln von sinnlosem Tätigkeitsdrang befallen, wohl weil sie den Eindruck hatten, als gerade gewachsener Mensch müssten sie doch irgend etwas tun, um als vollwertig zu gelten. Je intensiver sie vordem mit einer körperlichen Tätigkeit befasst waren, desto schwerer fiel es ihnen, sich in die neue Umwelt einzufügen. Versetzte man die Begleitpersonen der Automaten und Regelmechanismen an einen der traditionellen Arbeitsplätze zurück, dann wurden sie rasch gesund und normal. Zudem verloren sie sofort jene Art von Schuldkomplex, mit dem sie es zu tun hatten, solange sie, fast untätig, mehr verdienten als früher.

Manches Unternehmen hat von sich aus Lösungen des Problems gesucht, oft in der Richtung einer Pseudotätigkeit der Kontrolltechniker. Um sie von ihrer Untätigkeit abzulenken und sie vor der paralytischen Langeweile zu bewahren, liess man sie Messwerte aufzeichnen, die betrieblich gesehen gar nicht aufgezeichnet zu werden brauchten; sie hatten Proben zu entnehmen und zu untersuchen, die völlig überflüssig waren. Da und dort wurden die Schalttafeln, obschon man sie leicht zusammenfassen konnte, auf verschiedene Räume verteilt, so dass die Kontrolleure hin und her gehen, Treppen steigen und Lifte benutzen mussten. Andernorts dürfen sie Aquarien halten.

Alle bisherigen Versuche, die psychische Belastung, der die Arbeitnehmer an einem durchrationalisierten Arbeitsplatz unterliegen können, zu mindern, wirken kindlich und hilflos. Es ist ihnen eher etwas Spielerisches eigen. An Ort und Stelle bemühen sich die Unternehmungsleitungen, Betriebsräte, Werksärzte und Betroffenen nach Massgabe ihrer Phantasie, die neuartige Belastung so weit zu neutralisieren, wie es eben gelingt, meistens durch Formen, die man im Sport Lockerungsübungen nennen würde. Ohne Zweifel ist dieses Bemühen dankenswert; doch um das langfristig aufkommende Problem zu lösen, ist alles, was versucht wird, zu zufällig; gemessen an der Belastung, die institutionell bedingt ist, sind die flackernden Ablenkungsmanöver zu aktueller Natur. Wenn auch vorerst niemand ein Rezept zu schreiben vermag, das langfristig brauchbar

wäre, so kommen doch die offiziellen Sprecher der Arbeitnehmer nicht länger an der Notwendigkeit vorbei, dem neuen, ganz andersartigen Interesse ihrer Mandanten durch institutionalisierbare Massnahmen zu dienen.
Die Tätigkeit vor den Kontrollsignalen durch einfache Springstunden zu unterbrechen, sagt keinem der Beteiligten zu. Springstunden sind schon bei Lehrern nicht sonderlich beliebt, obschon es hier keines Wortes bedarf, dass sie mitbezahlt werden. Auch die Lastwagenfahrer sind von den Fahrtpausen, den Springstunden, die das geltende Recht ihnen vorschreibt, keineswegs begeistert. Im rationalisierten Betrieb kämen Springstunden dem Versuche gleich, eine langweilige Untätigkeit durch lange Pausen, also gerade durch Untätigkeit, wettzumachen. Was sich auf diese Weise neutralisieren lässt, ist höchstens die Einsamkeit, die Isolierung des modernen Arbeitnehmers.
Was können Gebilde wie die Gewerkschaften tun, denen es versagt ist, sich mit spielerischen Versuchen zu begnügen?
Wahrscheinlich wird man das traditionelle Schichtensystem antasten müssen, so schwierig es sein mag, eine derart verfestigte Teilordnung in Bewegung zu bringen. Gewiss geht es nicht an, diesbezüglich den Experten der Arbeitsschichtung Ratschläge zu erteilen, die sie nicht benötigen. Dennoch muss sich auch der gesellschaftskritische Beobachter und müssen sich die Gewerkschaften mit dem Problem einer grundlegenden Umschichtung der rationalisierten Arbeitsvorgänge vertraut machen.
Eine andere Schichtung der Arbeit! Dieses Programm berührt die Solidarität, mit der die Mitglieder grosser Gewerkschaften einander verbunden sind. Gewiss findet sich das längst, dass die Schichtdauer je nach der Art der Arbeit, die geleistet wird, eine unterschiedliche ist. Aber die Unterschiede sind nicht gross; sie sind nicht wesentlicher Natur. Will die Gewerkschaft das im Hinblick auf die typische Arbeitslast, die an den rationalisierten Arbeitsplätzen zu tragen ist, ändern, will sie etwa dafür eintreten, dass der einzelne an diesen Stellen pro Tag nur vier Stunden arbeitet, die andere Hälfte seiner Arbeitszeit jedoch an anderen Arbeitsplätzen tätig ist, dann muss sie ein solches Programm vielen, die es anders gewohnt sind, plausibel machen, auch in den eigenen Reihen; vollends, wenn im Ergebnis die Arbeitszeit der Signalüberwacher kürzer wird, als es die durchschnittliche Arbeitszeit ist, die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die äusserlich gesehen eher zu wenig tun als zu viel.
Jeder Sprecher der Gewerkschaften, der über längere Erfahrungen verfügt, wird die harten Dispute wieder vor sich sehen, zu denen es unter Arbeitnehmern kommt, wenn im Zuge einer Neubewertung der Arbeitsplätze der eine Kollege höher eingestuft werden soll als der andere. Sooft dabei derjenige befragt wird, der mit seinem Arbeitsplatz im Verhältnis zurückbleibt oder der gar abgestuft

wird, ist das Urteil in der Regel wenig objektiv. Auch die endlose Diskussion um Zeitvorgaben, Punktsysteme und Entlohnungsstufen spricht diesbezüglich Bände. Erst recht dürfte die Streiterei gross sein, wenn die Arbeitszeiten und Arbeitsrhythmen einer grundlegenden Aenderung unterzogen werden. Zumal die weitaus meisten Arbeitnehmer typisch psychische Belastungen, solange sie derartiges nicht am eigenen Leibe erlebt haben, kaum als Strapaze zu erkennen vermögen.

Gewerkschaften, die ihrer Mitglieder nicht so sicher sind, dass sie diese so unterschiedlich behandeln dürfen, wie sie in bezug auf die Arbeitslast, die sie tragen, tatsächlich gestellt sind, werden versuchen, die Arbeitszeit allgemein weiter zu verkürzen, einigermassen im Gleichschritt. Das geht bis zu nennenswerten Graden an, aber nur auf Gründe hin, die sich in der durchschnittlichen Lage der Betroffenen zeigen. Dieser Durchschnitt umgreift dann selbstverständlich auch die betont rationalisierten Arbeitsvorgänge; deren besondere Last aber wird auf diese Weise nicht respektiert, nicht durch die Gewerkschaften vertreten. Das Typische der rationalisierten Arbeitswelt, die morgen schroffer zutage tritt, wird auf diesem Wege nicht beantwortet.

Wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, für eine Verkürzung der Arbeitszeit geradezustehen, die so unterschiedlich ausfällt, wie sich die Arbeitsplätze hinsichtlich der Belastung, die an ihnen übernommen werden muss, unterscheiden, und wenn anderseits die generelle Arbeitszeitpolitik den besonders rationalisierten Arbeitsformen nicht gerecht werden kann, dann bleibt ein anderer Versuch: Wie schon angedeutet, muss man die Arbeitsvorgänge mischen. Das hiesse: Der einzelne Arbeitnehmer hätte nicht sieben oder acht Stunden am Tage kontaktlos und vereinsamt vor unpersönlichen Leuchtzeichen auszuharren, vielmehr nur die Hälfte dieser Zeit. Die andere Hälfte seiner Arbeitszeit wäre er mit einer der traditionellen Tätigkeiten zu befassen. Damit beginnt eine deutliche Abwandlung des überkommenen Schichtensystems. Nicht wenige der Beteiligten müssen erheblich umdenken. Zudem wird die Organisationstechnik komplizierter, wird die innerbetriebliche Mobilität grösser. Drei Stunden Schalttafel und vier Stunden Fliessband oder umgekehrt oder eine ähnliche Mischung! Das gibt ohne Zweifel ein starkes Hin und Her im Betrieb.

Doch jeder, der vor einem konkreten Vorschlag dieser Art zurückschreckt, vielleicht weil er ihm geradezu unsinnig und lächerlich vorkommt, muss selbst einen ähnlich konkreten vorlegen. Und zwar eine Regelung, die sich institutionalisieren lässt. Sich um einen Plan, der durchgezeichnet ist, mit der Behauptung herumzudrükken, die Arbeitnehmer hätten die hier unterstellten Probleme gar nicht, und soweit sich solches ankündige, müsse es eben getragen werden, das gelingt nicht. Nachweisbar ist die Aufgabe bereits ge-

stellt. Je besser es den Arbeitnehmern im allgemeinen geht, desto weniger werden sie es hinnehmen, dass man die veränderte Lage ihres Arbeitsplatzes verniedlicht. Sicher können die Gewerkschaften an diesem Punkte nicht einfach passen.

Die voranschreitende Rationalisierung nötigt nicht nur dazu, auf den Arbeitsplatz jener Menschen zu achten, die ein System von Kontrollsignalen zu überwachen haben. Andere Arbeitnehmer trifft sie auf andere Weise: alle, die praktisch nichts anderes sind als ein Zusatzaggregat zu einem Automaten, alle, die wie ein Mönch der strengen Klöster des Mittelalters stundenlang schweigsam vor sich hin arbeiten, nur dass jener dies freiwillig tat und aus Gründen, an denen ihm gelegen war, diese es aber gezwungen tun. Es trifft alle jene, an deren Arbeitsplatz immer wieder das gleiche geschieht, an dem auf die Dauer also nichts geschieht, was des Erlebens wert wäre. Wenn man wissen will, wen alles es trifft, dann achte man auf die grosse Zahl derer, die ihre Arbeit durch den volkstümlich derben Ausdruck charakterisieren, es hinge ihnen diese zum Halse heraus. Man achte auf eine Stimmung, die die Betroffenen stärker schlaucht als die Meinung, eigentlich müssten sie 50 bis 60 Mark mehr im Monat verdienen.

Inzwischen sind es der Arbeitnehmer viele, die durch körperliche Leiden oder psychische Absonderlichkeiten sichtbar machen, wohin es führt, wenn die Arbeit tagaus, tagein aus denselben eintönigen Bewegungen besteht. Trotz aller Beschwichtigungsversuche zeigt sich auf die Dauer, dass derartiges sich rächt. Die Psychologen und Aerzte stehen nicht an, manche Form der Aggressivität und der Unverträglichkeit auf die Belastung zurückzuführen, die der durchorganisierte Arbeitsplatz darstellt. Schicksal ist diese Belastung nicht. Eher dürfte sie Ausdruck der Tatsache sein, dass die Verantwortlichen die einschlägigen Probleme bisher auf dem Wege des geringsten Widerstandes gelöst haben: zu Lasten der Arbeitnehmer. Je mehr die Gewerkschaften im Kampf um Löhne und Gehälter die eine Hand frei bekommen, desto stärker ist es ihre Aufgabe, den technischen Konstrukteuren, den Organisatoren des Betriebes und namentlich den Auftraggebern beider mit jenem Nachdruck, der nur Gewerkschaften möglich ist, davon zu reden, dass Apparate und Anlagen nicht allein zu dem Zwecke fortentwickelt werden müssen, die Rentabilität der Produktion zu erhöhen, sondern auch und nicht zuletzt mit dem Ziele, dass der Arbeitsvollzug menschlicher werde.

Kein vernünftiger Mensch bestreitet, dass die Kosten des Unternehmens steigen, wenn der Druck, der im Akkord liegt, oder wenn das Tempo, mit dem das Fliessband läuft, so weit gesenkt wird, dass die Tätigen nicht genötigt sind, ständig mit einer überhöhten Pulsfrequenz zu arbeiten. Werden doch im Ergebnis die Anlagen weniger intensiv genutzt. Ebenso ist es unbestritten, dass jeder Anstieg der

Kosten Anlass zur Sorge gibt. Innerhalb bestimmter Grenzen aber hat man immer Fortschritte, die sich durch eine andere Gestaltung des Arbeitsplatzes oder des Arbeitsablaufes in menschlicher Hinsicht erzielen lassen, mit den Kosten verglichen, die durch die Aenderung heraufbeschworen werden. Das musste man schon, als man erstmals dazu überging, die Arbeitsräume sauber anzustreichen, sie richtig zu beleuchten und besser zu belüften. Ein solcher Vergleich wird mit jeder weiteren Phase der Rationalisierung in höherem Grade notwendig. Nur einer starken Gewerkschaft wird es gelingen, immer wieder aufs neue durchzusetzen, dass beide Werte gewogen werden: nicht nur der Wert niedriger Kosten, sondern auch der Wert einer Arbeit, die des Arbeitenden würdig ist. Nur eine starke Gewerkschaft kommt gegen die ängstlich entrüsteten Vorbehalte an, mit denen die Verantwortlichen seit eh und je selbst die vorsichtigsten Gedanken an Kosten zu unterbinden bestrebt sind, die durch Verbesserungen an den Arbeitsplätzen entstehen. Mit Ideen und Bitten ist hier kaum etwas zu erreichen. Nur eine Gewerkschaft von Format kommt so rasch voran, wie es der Sache nach möglich ist. Selbst an jener Grenze, an der die Kosten um des Ganzen willen Halt gebieten, darf die Gewerkschaft nicht davon ablassen, konkrete Möglichkeiten zu einer Organisation der Arbeit zu diskutieren, die humaner sind als die bisherige Praxis. Wenn das Fliessband um der Kosten willen nicht langsamer laufen darf, wenn wohl oder übel in widerlichen Dämpfen, in erschöpfenden Temperaturen oder in grossem Lärm gearbeitet werden muss, dann sind die Fragezeichen, die sich in Anbetracht solcher Arbeit erheben, nicht schon durch die traditionellen Zuschläge zum Lohn überdeckt. Letztlich ist auch in bezug auf diese Art Arbeit mit hinreichender Phantasie von einer Schichtung der Arbeitszeiten zu reden, die verhindert, dass es über kurz oder lang zu körperlichen oder neurotischen Schäden kommt, deren Bedeutung zu gross ist, als dass sie durch einige Mark mehr wettgemacht werden könnten. Die nichtmateriellen Werte, um die es in der Arbeit und Zusammenarbeit gleichfalls geht, müssen ihren Sprecher haben, und zwar einen zugleich sachkundigen und starken. Ein so gefürchtetes Gebilde wie die Gewerkschaft muss sich ihrer annehmen; sonst bleiben sie auf der Strecke.

Vor die Alternative gestellt, sich entweder mehr mit den Freizeitproblemen der Arbeitnehmer zu befassen oder aber durch eine Humanisierung der Arbeitswelt dazu beizutragen, dass die arbeitsfreien Zeiten nicht noch stärker durch Hoffnungen, die sich auf sie richten, überfordert werden, liegt der letztere Weg den Gewerkschaften näher. In dem Masse, in dem es den Gewerkschaften gelingt, die Entfremdung des Menschen von der Arbeit, die er ausübt, zu entschärfen, leisten sie nicht nur dem einzelnen einen hohen Dienst, sondern auch dem Gemeinwesen, eben weil sie dessen interne Spannungen mindern. Derartige Gedanken haben nichts mit

einer weltfremden Idealisierung der Arbeitsmühen zu tun. Auch wenn man darauf verzichtet, die Arbeit in ihrem Vollzug so umgestalten zu wollen, dass man ihr zugetan sein könnte wie den Wochen des Urlaubs, bleibt es reizvoll und notwendig, sie so in ihrer Art fortzuentwickeln, dass sie sich nicht ganz so grausam vom Feierabend und von den Ferien abhebt.

Rationalisiert wie heute oder eher noch mehr kann die Arbeit, die viele ausüben, zu einer ausserordentlichen Last werden. Zu einer Last werden kann es auch, die Arbeit, an die man sich einigermassen gewöhnt hat, aufgeben zu müssen. Im Zuge der weiteren Rationalisierung und der lebhaften Veränderungen in der Nachfrage, mit der die Bevölkerung an die Wirtschaft herantritt, sind plötzlich viele Arbeitsplätze und Berufe überflüssig. Früher war es der Ausnahmefall, dass man sich eine andere Arbeit suchen musste, und meistens liess sich diese Situation voraussehen. In der Volkswirtschaft, die sich vorne am Horizont abzeichnet, scheint es die Ausnahme zu sein, dass man länger in der Bahn bleibt, in der man einmal begonnen hat; und Knall und Fall wird sich hier mancher umstellen müssen.

Mobilität und Anpassungsfähigkeit, das sind die weiteren Stichworte von morgen. Wieder werden viele versuchen, die Augen zu schliessen, und verlangen, dass man ihnen die Pferde nicht scheu mache. Da und dort hilft diese Taktik dem Anschein nach. Doch immer nur für eine gewisse Zeit; nach dieser geht es dann nicht mehr um harmlose Formen der Mobilität, sondern um direkte Kehrtwendungen. Nur dass die Zauderer nicht zugeben, dass sie es gewesen sind, die eine rechtzeitige und elastische Lösung verhindert haben.

Wahrscheinlich wird man den Gewerkschaften eine Gegenwehr gegen die wirtschaftliche Dynamik, wie sie von europäischen Bauernverbänden versucht wird, nicht abnehmen. Zu einem solchen Versuch ist das Renommee, das die Gewerkschaften zu verlieren haben, zu hoch. Sind sie doch zum Exponenten der modernen, der modernisierten Volkswirtschaft geworden; unentwegt sprechen sie vom Wachstum; sie sind nicht gewillt, eine Branche oder ein Unternehmen dadurch über Wasser zu halten, dass sie hier mit ihren Lohnforderungen aus dem durchschnittlichen Tempo ihrer Lohnpolitik ausscheren. Das alles ist gut und recht, nur verpflichtet es. Das Ja der Gewerkschaften zur Dynamik der Wirtschaft, das in vielen ihrer Entscheide deutlich zum Ausdruck kommt, hindert sie daran, wie die Bauern für Schutzhürden zu plädieren. Von Uebergangshilfen kann man reden, vorausgesetzt, sie tragen unverkennbar das Zeichen der konstruktiven Lösung.

Wie angedeutet, liegt das Problem für die Gewerkschaften darin, dass sie nicht in einer Branche, vielmehr in so gut wie allen, dass sie nicht mittelfristig, sondern ständig mit der weitgehenden Schrump-

fung oder gar mit der völligen Auflösung grosser Tätigkeitsbereiche konfrontiert sind. Obendrein berühren die einschlägigen Vorgänge auch noch das Organisationsmuster der Gewerkschaften selbst. Man erinnere sich an die Bedeutung, die der Rückgang des Kohlenbergbaues für die bundesdeutsche Industriegewerkschaft Bergbau gehabt hat. Beide Momente erschweren die Aufgabe, aber sie räumen sie nicht aus dem Blickfeld.

Im Grundsatz ist das Ringen um die Sozialpläne, die fällig sind, wenn ein Unternehmen die Tore zu schliessen genötigt ist, entschieden. Inzwischen sind Uebergangshilfen an die Belegschaft, sofern es sich um ein Unternehmen handelt, dessen Substanz nicht weitgehend verschwunden ist, selbstverständlich. Was bleibt, ist die Funktion, die Höhe dieser Hilfen auszumachen. Da jedoch auch das allmählich zur Routine wird, liegt hier das strukturelle Problem nicht. Desgleichen scheint es nicht lange mehr zu dauern, bis es keines Wortes bedarf, um sicherzustellen, dass der einzelne Arbeitnehmer, der ein funktionsfähiges Unternehmen verlässt, um andernorts grössere Vorteile zu realisieren, Anteile am Kapital des Unternehmens, die ihm zugeflossen sind, und zusätzliche Versicherungsansprüche, die er aufbauen konnte, nicht verliert. Nach wie vor sind die Unternehmen offenbar bestrebt, die Arbeitnehmer durch derartige Vergünstigungen an sich zu binden; so drohen sie immer noch damit, alles das entfalle, wenn der Berechtigte aus der Belegschaft ausscheide. Doch widerspricht diese Taktik so der Idee, dass jedermann das Resultat der Leistungen, die er erbracht hat, nach eigenem Ermessen zu nutzen befugt ist, dass sich die restlichen Schwierigkeiten bei einigem Druck durch ein Agreement zu lösen versprechen.

Grösserer Anstrengungen bedarf es schon, die Ansprüche an zusätzliche, auf das beschäftigte Unternehmen bezogene Versicherungen so zu organisieren, dass sie selbst dann ihren Wert behalten, wenn das Unternehmen zusammenbricht und nichts hinterlässt. Neben dem Gesetzgeber sind wieder nur starke Gewerkschaften in der Lage, solche zusätzlichen Versicherungen so zu fassen – mittelbar durch einen entsprechenden Druck auf die Arbeitgeber –, dass sie gegen die Gefahr abgeschirmt sind, die darin besteht, dass auch grosse Unternehmen kommen und gehen.

Das Wichtigste ist es, stärker als bislang die berufliche Bildung und Fortbildung, und zwar nach Struktur und Inhalt, an der Dynamik der modernen Arbeitswelt auszurichten. Diesbezüglich stehen Gewohnheiten im Wege, die erheblich härter erstarrt sind, als es das eben erwähnte traditionelle System der Arbeitsschichtung ist. Es sei nur an die Tatsache erinnert, dass sowohl vielen Selbständigen wie vielen Arbeitnehmern die Notwendigkeit, sich umschulen zu lassen, als ein Unglück erscheint, mindestens als ein Missgeschick. Im Ergebnis ist die Last einer Umschulung, die nicht ver-

meidbar ist, unnötig hoch und die Elastizität des gesamten wirtschaftlichen Gefüges geringer, als sie sein könnte. Es ergibt sich weiter, dass Gebilde mit einem so ausgedehnten Einfluss, wie ihn die Gewerkschaften ausüben, zielbewusst daraufhin arbeiten müssen, dass niemand vor einer Umschulung, die für ihn akut wird, erschrickt.

Doch wenn der Schrecken vor einer Umschulung abgebaut werden soll, dann müssen die Gewerkschaften das Recht und die Möglichkeit haben, diesem Schrecken zuerst in der Umwelt des einzelnen Arbeitnehmers, das heisst praktisch zuerst in der öffentlichen Meinung, vorzubauen. Gewerkschaften, die funktionieren sollen, darf man nicht in ein Getto einsperren, darf man nicht auf wenige begrenzte Teilfunktionen einengen.

Ziel dürfte es sein, in Zukunft die berufsbezogene Ausbildung so zu arrangieren, dass sie sich leichter in eine Mehrzahl spezialisierter Tätigkeiten fortentwickeln lässt. Eine einzelne Organisation allein wird die Aenderungen, die diesbezüglich fällig sind, kaum zuwege bringen. Doch eine starke Organisation muss die Aufgabe übernehmen, ständig von der notwendigen Umstrukturierung der Arbeitsausbildung zu reden und Zug um Zug Vorschläge in die einschlägigen Debatten einzubringen, die feiner und feiner geschliffen sind. Ein Bemühen in dieser Richtung dient den Interessen vieler Arbeitnehmer ebenso stark, wie vordem die gewerkschaftliche Arbeitsvermittlung und danach die gewerkschaftliche Rechtsberatung den abhängig Tätigen gedient hat. Mag dann schliesslich der Staat die Aufgabe an sich ziehen, Formen der Arbeitsausbildung zurückzudrängen, die eher hindern als helfen, wie er längst schon die Arbeitsvermittlung an sich gezogen hat. Aber aller Erfahrung nach muss dem Staat jemand vorausgehen; ist er doch nie der erste, der ein fälliges Programm erfüllt.

Ganze Bündel pseudoethischer Hemmungen stellen sich der wünschenswerten Mobilität in den Weg. Systematische Analysen machen deutlich, wo überall solche Hemmungen nisten und wie dicht sie verflochten sind – zum Schaden der Beteiligten selbst und zum Schaden des Gemeinwesens. Sie durch Aufklärung zu überwinden ist ein ernstes Erfordernis der Zukunft. Nur in dem Masse, in dem sich Organisationen wie die Gewerkschaften an dieser Aufklärung beteiligen, wird man der Störfelder Herr werden. Vielleicht sind es zunächst nur die Mitglieder der Gewerkschaften, die sich unter dem Einfluss des Schulungsmaterials, der Zeitungen und Zeitschriften, die diese herausgeben, darauf aufmerksam machen lassen, dass meist nicht viel verloren ist, wenn man sich aus dieser oder jener Position löst. Es mag so sein, und es mag gar nicht so schnell gehen mit einer solchen Aufklärung; Schritt für Schritt baut sich dennoch manche der traditionellen Fesseln ab; von Phase zu Phase

versteht es der zielbewusst informierte Arbeitnehmer besser, jede Chance zu nutzen.
Alle Funktionen, die sich einem Blick, der in die Zukunft extrapoliert, in der Nähe der künftigen Gewerkschaften zeigen, werfen zugleich die Frage auf, ob nicht andere Einrichtungen und Organisationen eher dazu berufen seien, sie zu übernehmen, als dies in bezug auf die Gewerkschaften zutrifft. Andere Sprecher und Organe der Arbeitnehmer, echte Konkurrenten der Gewerkschaften? Von Anfang an gab es solche Konkurrenzpositionen zu den Gewerkschaften; inzwischen gibt es sie in grosser Zahl.
Es sei an das frühe Ringen der Gewerkschaftsbewegung mit den Repräsentanten solcher politischer Parteien erinnert, die sich bewusst als Arbeiterparteien verstanden haben. Im Rückblick sieht sich hier manches eher als Zusammenarbeit und Ergänzung an, denn als Konkurrenz. Denn in der Regel tauschten die beiden Strömungen ihre Führungskräfte untereinander aus; offen oder versteckt unterstützte die eine die andere durch finanzielle Reserven; die beiderseitigen Presseorgane operierten meistens auf der gleichen Linie. Dennoch blieb es immer auch bei einem kritischen Abstand. Herüber und hinüber ist dutzendemal auf die Selbständigkeit der eigenen Position aufmerksam gemacht worden. Manchmal auch inhaltlich gesehen, immer aber formal ist die Konkurrenz unverkennbar. An Aufgaben, an denen sich die eine Strömung versucht, versucht sich auch die andere. Für die nahe Zukunft scheint dieses Ringen keineswegs schwächer zu werden.
Man analysiere die sozialpolitischen Absichten jener Parteien, die solche Absichten überhaupt haben. Ohne Zweifel hebt diese Analyse nicht nur wahltaktische Rücksichten hervor, sondern ebenso den ehrlichen Willen, endlich dieses oder jenes aufzuarbeiten. Je nach dem Tempo, das die politischen Gebilde dabei tatsächlich anschlagen, sind sie in der Lage, sich einzelner Aufgaben, die an sich den Gewerkschaften vor der Hand liegen, zu bemächtigen. Wird es dazu kommen? Ist die anvisierte Konkurrenz in der Tat eine ernsthafte? Manchmal möchte man sich wünschen, sie wäre grösser. Im Hinblick auf das Renommee, das sich starke Persönlichkeiten durch eine jahrelange Tätigkeit im Dienste der Gewerkschaften zu erwerben vermochten, konnten sich manche von ihnen unter die Träger der Staatsgewalt mischen. Gewiss bleiben sie Gewerkschafter, eben ein Gewerkschafter, der Staatssekretär und Minister ist. Zugleich aber sehen sie nun die Lage der Arbeitnehmerschaft aus einem anderen Blickwinkel. Ja, die veränderte Schauweise scheint sie oft zu Massnahmen zu nötigen, die sich mit den Wünschen der Gewerkschaften, aus denen sie herkommen und denen sie unverändert angehören, keineswegs immer decken. Dennoch halten sie sich nach wie vor und besten Wissens und Gewissens für Sprecher der Arbeitnehmer. Sie sind es auch. Aber sie sind nun eine Instanz der

Arbeitnehmer, die parallel zu den Gewerkschaften am Werke ist, gleichsam in einem Mischungsverhältnis von wechselseitigem Kontakt und wechselseitiger Kritik. Diese Entwicklung als einen Irrweg dartun zu wollen, dürfte äusserst schwierig sein.

Bedeutsam ist namentlich die Tatsache, dass den – sozialpolitisch gesehen – zielbewussten und aktiven Staatssekretären und Ministern jeweils ein ganzer Stab fachkundiger Mitarbeiter zur Verfügung steht, die einschlägigen Ministerien mit ihrem Apparat. Diese Potenzen sehen sich denselben Fragen gegenübergestellt wie die Gewerkschaften. Kraft ihres Amtes nehmen sie ihrerseits die neu auftauchenden Probleme in Angriff, sofort. Machen sie auf die Dauer etwa die Gewerkschaften überflüssig? Nein! Jedenfalls so lange nicht, als sich die Gewerkschaften von niemand an konstruktiver Phantasie und zäher Aktivität übertreffen lassen. Allerdings sind die Gewerkschaften diesbezüglich nicht mehr so selbstverständlich vorne voran, wie sie es in der kaiserlichen und in der grossbürgerlichen Zeit gewesen sind. Heute müssen sie sich stärker anstrengen als damals.

Wer hätte es einmal gedacht? Die grossen Betriebsräte und Personalräte wurden zu einer Konkurrenz der Gewerkschaften. Solange sie von den Arbeitgebern verneint oder wie Luft behandelt wurden, vergassen sie nie, was sie an den Gewerkschaften hatten. Nunmehr aber sind die Arbeitgeber nicht selten eher bereit, mit ihnen zusammenzuarbeiten als mit den Gewerkschaften. Mit Bedacht spielen sie die eine Institution gegen die andere aus. Jeder Aussenstehende sieht sofort, dass die tatsächliche Kraft der Betriebs- und Personalräte in dem Augenblick um eine ganze Dimension zurückgeht, in dem es hinter oder neben ihnen keine starke Gewerkschaft mehr gäbe. Doch ändert dies nichts an der Tatsache, dass sich für die absehbare Epoche namentlich die grösseren der Betriebs- und Personalräte als eigenständige Aktionszentren der sozialen Entwicklung verstehen.

Wieder haben die Gewerkschaften allen Anlass, durch Leistung und Erfolg vorne zu bleiben. Konkurrenz belebe das Geschäft, so hiess es einmal, als die Liberalen noch liberal waren. Mittlerweile verlagert sich dieses Motto unter die Sozialisten und die Sozialen aller Färbung. Glücklicherweise! Gibt es doch immer noch vieles zu tun, offenbar fürderhin sogar mehr, mit dem Ergebnis, dass der Stachel der Konkurrenz gerade rechtzeitig sticht und sicherstellt, dass zweite und dritte Repräsentanzen der Arbeitnehmer die Gesellschaft in dem Masse in Richtung auf einen noch besseren Zustand in Bewegung halten, in dem die ersten und ältesten Kräfte müde werden sollten. Müde Gewerkschaften, das wäre allerdings eine dunkle Vision. Müde Gewerkschaften, das wäre mit jenem Sturmzeichen identisch, das sofort dazu nötigt, auszuwandern, fort in ein freieres Land.

Konkurrenten der Gewerkschaften und die Probleme von morgen! Die Frage nach den Funktionen, die es erforderlich machen, dass eine starke Gewerkschaft besteht und am Werke ist, stellt sich 1971 anders als 1951 und vollends anders als 1911 und 1891.

Zurzeit sieht es so aus, als werde es doch endlich gelingen, der Arbeitnehmerschaft eine geringere oder grössere Quote des produktiv eingesetzten privaten Kapitals in die Hand zu steuern. Wenn auch noch Jahre vergehen dürften, bevor der Erfolg wirklich zu Buche schlägt, zeichnen sich am Horizont Massen von Arbeitnehmern ab, die zugleich über Kapitalanteile verfügen. Mit diesen Anteilen kommt es zu neuartigen Interessen der Arbeitnehmer. Und da die Beteiligten diese ihre Interessen in einer Grossgesellschaft ebensowenig unmittelbar selbst zu Wort bringen können wie ihre älteren Erwartungen, bedürfen sie einer Vertretung, die für sie, insofern sie Kapitaleigner sind, spricht. Wer wird das sein? Die Bank für Gemeinwirtschaft? Es ist nicht unwahrscheinlich, dass die Kreditinstitute der Zukunft kaum noch die Merkmale der überkommenen grossbürgerlichen Banken zeigen. Ebensoweit wie von diesen könnten sie sich allerdings auch mit der Zeit von den Gewerkschaften entfernen, obgleich sie auf Interessen der Arbeitnehmer bezogen sind wie diese.

Für die Gewerkschaften besteht diesbezüglich die schwierigste Aufgabe darin, unter allen Umständen so lange auf eine Kapitalbildung der Arbeitnehmer zu drängen – nicht mit zaghaften Wünschen, sondern so, wie es Art einer Gewerkschaft ist –, bis dass diesen Arbeitnehmern – der Mehrheit des Volkes – die Mehrheit des produktiv tätigen Privatkapitals gehört, aber parallel zu diesem Bemühen Kreditinstitutionen zu entwickeln, die einerseits arbeitnehmertypisch sind, anderseits jedoch die Gewerkschaften selbst nicht zu einem Gebilde werden lassen, das allzuständig wäre. Eine wahrhaft dialektische Aufgabe!

Wer die Diskussion um die Mitbestimmung verfolgt, dem ist so sicher wie das Amen in der Kirche, dass keine Form einer qualifizierten Mitbestimmung Wirklichkeit wird, wenn nicht robuste Gewerkschaften am Mann bleiben. Allerdings: Werden nicht auch hier die Kinder gegen ihre Eltern aufstehen und auf ihre Grossjährigkeit verweisen? Ueber kurz oder lang! Die Arbeitsdirektoren der deutschen Montanindustrie sind nur mit Hilfe der Gewerkschaften zu Rang und Einfluss gekommen; aber sie sind – bei aller wechselseitigen Freundschaft – von diesen unabhängig. Die Gewerkschaften selbst haben das so arrangiert. Ebenso unabhängig sind die «weiteren Mitglieder», die auf der Seite der Arbeitnehmer in den deutschen Aufsichträten tätig sind. Erneut handelt es sich um zusätzliche, wenn auch den Gewerkschaften befreundete Repräsentanten der Arbeitnehmer.

Jede Gewerkschaft, die namentlich für eine qualifizierte Mitbestimmung eintritt, muss in aller Nüchternheit damit rechnen, dass sie mit diesem Programm nicht nur sich selbst, sondern auch Sprecher der Arbeitnehmer zum Zuge bringt, die in einer wohlwollenden Spannung zu den Gewerkschaften stehen. Man möchte das Verhältnis der mitbestimmenden Personen, die nicht den Gewerkschaften angehören, zu den Führungsgremien der Gewerkschaften auf die bildhaft anschauliche Formel bringen, mit der man im Rheinland derartiges charakterisiert. Im Rheinland erklärt man in solchen Fällen: Die tanzen zusammen aber sie küssen sich nicht!

Unter den gesellschaftskritisch aktiven Schülern und Studenten kristallisieren sich «Projektgruppen» heraus, die sich zum Sprecher besonders belasteter Minderheiten machen. Offenbar taucht hier der berühmte Rechtsanwalt Umsonst wieder auf, diesmal in kollektiver Gestalt. Solche Projektgruppen bringen die Belange von Rentnern zu Wort, die das offizielle Recht zu vernachlässigen droht, die Interessen der Wohnungslosen, der Mieter, der Strassenbahnbenützer oder jener Urlauber, die privater Besitz von allen attraktiven Seeufern abdrängt. Sie plädieren für die Lehrlinge, die nichts Sonderliches lernen. Kurz und gut: Sie sind überall zur Stelle, wo es weitergehen müsste, aber nicht weitergeht. Letztlich handelt es sich um Sprecher irgendwelcher Arbeitnehmer; denn die Arbeitgeber bedürfen solcher Anwälte nicht. Die Zahl der Arbeitnehmer ist eben so gross und deren Lage so unterschiedlich, dass es zu einer grossen Zahl von Bewegungen und Potenzen kommt, die samt und sonders im Namen der Arbeitnehmer auftreten.

Da die Gewerkschaften Teil des Establishments sind – das können und dürfen sie nicht ändern –, sind sie ständig der Kritik ausgesetzt, die von seiten kleiner und damit in einem geringeren Grade verantwortlicher Gruppen vorgetragen wird. Also ist ein weiterer Balanceakt fällig: Nach der einen Seite darf die Dynamik der Gewerkschaften keinerlei Moment des Leichtfertigen, Unbedachten einschliessen, nach der anderen muss sie gross genug sein, um zu verhindern, dass die plötzlichen Aktionen informeller Repräsentanzen ein hohes Pathos gewinnen. Loswerden wird man derlei Aktionen vorerst nicht.

Zu ihrer genaueren Information, ja zu ihrem Trost sollten die Gewerkschaften häufig zu den benachbarten Institutionen hinüberblikken, die, ebenso wie sie, einem deutlichen Funktionsschwund unterliegen. Es zeigt sich dann, dass das, was die Gewerkschaften trifft, sie nicht in ihrer spezifischen Qualität als Arbeitnehmerorganisation meint, sondern einfach deshalb, weil sie ein grosser Verband sind, der sich im Verlaufe seiner Geschichte der unterschiedlichsten Aufgaben angenommen hat, annehmen musste. Nebenan sind es die Kirchen, die einmal für alles und jedes zuständig gewesen sind: für den Kult und die Moral, für die Schulen und Universitäten, für die

Feste und Ferien, für die Kunst, die Literatur und das Recht, für die örtliche und die regionale Politik, ja nicht selten für die umfassende Politik des Reiches. Emanzipationsprozess auf Emanzipationsprozess hat diese Allzuständigkeit wieder abgebaut. Manche der Aufgaben, die einmal von den Kirchen wahrgenommen wurden, sind nun die Sache von Gebilden, die den Kirchen befreundet sind, manche wurden zum Tätigkeitsbereich kirchenkritischer Potenzen. Und immer noch setzt sich diese Arbeitsteilung fort.

Selbst die erhabene Institution des Staates sieht sich einer zunehmenden Konkurrenz gegenübergestellt. Darüber täuscht auch die Tatsache nicht hinweg, dass nach wie vor manche Strömung der Ankündigung Adolph Wagners, der Staat werde seine Kompetenzen weiter und weiter vorschieben, recht zu geben scheint. Mindestens geht dem Staat nach links an Aufgaben verloren, was er von rechts her zugewinnt. Es sei an den wachsenden Einfluss der autonomen Wissenschaft, konkret an den Wirkungsbereich der Beiräte und Sachverständigenräte erinnert. Nicht zu Unrecht wird die Presse eine vierte Gewalt genannt; dabei lenkt dieser Ausdruck ab; denn es handelt sich bei der Presse anders als bei Verwaltung und Rechtsprechung nicht um eine Gewalt des Staates. Formal ist zwar das Fernsehen durch die Träger der Staatsgewalt kontrolliert; inhaltlich betrachtet aber läuft die Kritik eher die umgekehrte Richtung. Der Funktionsschwund des Staates wird nicht zuletzt durch die Tatsache manifest, dass heute die Träger der Staatsgewalt einen weitaus geringeren Respekt erfahren, als dies etwa vor 70 Jahren der Fall war. In endlos vielen Zusammenhängen ist der Staat nicht eine in Purpur gekleidete Hoheit, sondern die ständig kritisierte Clearingstelle finanzieller Transaktionen. Wenn das am grünen Holz geschieht!

Was die Gewerkschaften angeht, ist der Funktionswandel, dem alle Gebilde von Grösse und Format unterliegen, ohne Zweifel mit einer starken Unruhe identisch. Nichts ist begreiflicher, als dass die Verantwortlichen Bedacht darauf nehmen, diese Unruhe in Grenzen zu halten. Vermeiden aber lässt sie sich nicht.

Bald dürfte es so weit sein, dass ältere Sprecher der Gewerkschaften etwa der Zeit nachtrauern, in der sie es noch mit dem gegnerischen Bürgertum, mit den Stäben der Arbeitgeber und mit einem Staat zu tun hatten, der drüben, auf der anderen Seite, tätig war. Schritt für Schritt verlagert sich die Debatte; sie wird zu einem Gespräch von Arbeitnehmer zu Arbeitnehmer. Eine Repräsentanz der Arbeitnehmer ringt mit der anderen. Wie von selbst geht dabei das Pathos verloren, über das man früher verfügte. Treffpunkt ist eine Art von rundem Tisch, und alle, die um ihn herum sitzen, berufen sich auf den Namen der Arbeitnehmer. Ein oben gibt es hier nicht: jeder Platz an diesem Tisch ist so viel wert wie der andere.

Nach innen, den Mitgliedern gegenüber, wird es schwieriger sein, an die Solidarität der Arbeitnehmer untereinander zu appellieren. Gewiss bleibt diese Solidarität nach wie vor von hohem Rang. Zu entscheiden aber ist nun, ob man sie am besten durch dieses oder durch jenes Geflecht von Organisationen zur Wirkung bringen solle. Jeder Versuch, diesen Entscheid von einer Seite her zu monopolisieren, dürfte zu nichts anderem als zu unfruchtbaren Reibungsverlusten führen.

Bildlich gesprochen hat man die modernen Gewerkschaften in Anbetracht der zahlreichen anderen Gebilde der Arbeitnehmer als die «Speerspitze» aller bezeichnet. Sie allein können, so sagt man, den Weg freikämpfen, über den die übrigen an ihre spezifischen Aufgaben heranzutreten vermögen. Im Bereich der bundesdeutschen Gewerkschaften hält man nicht viel von einer solchen Aufteilung der Funktionen. Fürchtet doch die deutsche Gewerkschaftsführung, nur Speerspitze zu sein, nur die grobe Arbeit zu tun, den ehrenvollen Feinschliff aber anderen Sprechern der Arbeitnehmer zu überlassen; das übersteige auf die Dauer die Kraft jeder Organisation. Es müsse jede Gewerkschaft, deren Lebenswille ungebrochen sei, die Erfolge, die sie erziele, zum grossen Teil selbst verwalten. In der Tat deutet manches Motiv in diese Richtung. Die Frage ist nur, ob es gelingt, diese Notwendigkeit den breiten Schichten verständlich zu machen, ihnen und den Intellektuellen.

Wahrscheinlich stellt sich das Problem für die Gewerkschaften in der Praxis des Alltags nicht so schroff wie im Lichte systematisierter Beobachtungen. Praktisch bleiben die Gewerkschaften in der Vorhand, nicht auf Grund ihres Wesens oder in Anbetracht ihrer höheren Weihen. Einfach der Tatsache zufolge, dass sie über die grösseren Erfahrungen verfügen, dass sie einen erprobten Apparat einzusetzen vermögen, dass jedermann doch immer zuerst an sie denkt, wenn von den Belangen der Arbeitnehmer die Rede ist. Schon weil sie das so gewohnt sind, haben die Gewerkschaften auch morgen und übermorgen Positionen der Arbeitnehmer von sich aus bereits besetzt, bevor ihre Konkurrenten die letzten Vorzimmer und Verhandlungsräume durchschreiten konnten.

Es dürfen die Funktionen der Gewerkschaften unter keinen Umständen so weit zurückgehen, dass niemand mehr diese Kraft fürchtet. Denn in dem Augenblick, in dem die Gewerkschaften nicht mehr zu fürchten sind, lehren die anderen uns ihrerseits das Fürchten, jene anderen, die sich die Gesellschaft nur so vorstellen können, wie sie gestern gewesen ist.

Noch sind die Industrienationen weit davon entfernt, im wesentlichen eine Gesellschaft der Arbeitnehmer zu sein, auf deren Fleiss und Geschicklichkeit sie beruhen. Für die Phase, in der das so bleibt – es scheint sich um eine noch sehr lange Strecke zu handeln –, muss jeder, der wirklich voranzukommen bestrebt ist, zuerst

immer wieder die stärkste Kraft steigern, die voranhilft. Ohne starke Gewerkschaften geht es nicht, auch morgen und übermorgen nicht. Wer im Vertrauen auf schwächere Kräfte die Entwicklung der Gewerkschaften vernachlässigt, liefert gerade diese schwächeren Kräfte einem Gegner aus, dem sie nicht gewachsen sind.
Eines weiss die Menschheit heute: Die Zukunft wird nicht von selbst so, wie man sie haben möchte; vollends bedarf die künftige Gestalt der Betriebe und der Wirtschaft zielbewusster Anstrengungen. Wenn nicht eine starke Gewerkschaft ständig nach vorne weist, in Hinweis und Tat, dann dauert es zu lange, bis dem arbeitenden Menschen in all den Veränderungen sein Recht wird. Alles fliesst! Gerade deshalb muss eine Macht dazwischen sein, die in die Zukunft vorausgreift.

Die schweizerische Wirtschaft im Jahre 1971

Hans A. Traber

Die expansiven Kräfte, welche die schweizerische Wirtschaft während mehr als zwei Jahren beherrscht hatten, haben sich 1971 abgeschwächt. Unter dem Einfluss der Konjunkturflaute im Ausland, der Aufwertung des Schweizer Frankens vom 9. Mai 1971 und der seit der Suspensierung der Goldkonvertibilität des Dollars anhaltenden Währungsunsicherheit hat sich da und dort sogar eine gewisse – nicht begründete – Rezessionsangst breitgemacht. Ein Rückschlag erscheint jedoch nach Auffassung der Kommission für Konjunkturfragen ausgeschlossen. «Strukturelle Schwierigkeiten einzelner Betriebe oder weniger Branchen, die mit der leichten Entspannung der Konjunktur sichtbar geworden sind, können nicht als Anzeichen einer beginnenden Rezession gedeutet werden», schreibt sie in ihrem Rückblick über das Wirtschaftsjahr 1971.

Weiterhin florierender Aussenhandel

Der schweizerische Aussenhandel als wichtige Stütze unseres Wohlstandes erreichte 1971 einen neuen Höchststand, obwohl kleinere Wachstumsraten als im Vorjahr zu verzeichnen sind.
Die *Exporte* erhöhten sich um 7 Prozent auf 23,6 Mia Fr., wobei der Versand von Investitionsgütern (+9 Prozent) – dank dem beschleunigten Ablieferungsrhythmus im Maschinen- und Apparatebau – wiederum das meiste zur Belebung beitrug. Ansehnliche Mehrumsätze (+7 Prozent) erzielte auch die chemische Industrie; eine Steigerung war vor allem bei synthetischen organischen Farbstoffen