

# Die Gewerkschaften wollen das Arbeitsleben demokratisieren

Autor(en): **Ströer, Alfred**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **68 (1976)**

Heft 3

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354791>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Die Gewerkschaften wollen das Arbeitsleben demokratisieren<sup>1</sup>

Alfred Ströer

Die Gesellschaftspolitik der Gewerkschaften beginnt im *Betrieb und Unternehmen*. Das Grundanliegen der Gewerkschaften, das nichts von seiner Aktualität eingebüsst hat, lautet: die Arbeitnehmer sind von ungerechtfertigten Zwängen und Abhängigkeiten, von Entfremdung und Fremdbestimmung zu befreien und die Verletzung der Menschenwürde, wo immer sie auftritt, ist zu bekämpfen. Wem es ernst ist mit dem Ziel der Persönlichkeit des arbeitenden Menschen, mit Mit- und Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung des Menschen, der muss sich mit der Demokratisierung des Arbeitslebens und Humanisierung der Arbeitswelt auseinandersetzen.

Bei genauerer Betrachtung dieser Zielsetzungen wird erkennbar, dass eine Demokratisierung des Arbeitslebens nicht erst jetzt von den Gewerkschaften gefordert wird. Im Gegenteil, bei den Forderungen nach Demokratisierung des Arbeitslebens geht es um die *klassischen, traditionellen Anliegen und sozialpolitischen Aktionsfelder der Gewerkschaften*. Die Änderung und Erweiterung ist dadurch gekennzeichnet, dass die Gewerkschaften ihre vielfach geübte Defensivhaltung gegenüber den angewandten Technologien, der Arbeitsorganisation und Arbeitstechnik aufgeben und sich aktiv für die Gestaltung einer menschengerechten Arbeit, das menschengerechte Design von Maschinen und Arbeitsgeräten und für eine menschengerechte Industriearchitektur einsetzen. Im Mittelpunkt werden aber immer wieder die Veränderungen und die Demokratisierung der Autoritäts- und Machtstrukturen im Betrieb und in der Gesellschaft stehen.

## Die Gewerkschaften heute

Das Bemühen der IBFG-Mitgliedsorganisationen um Demokratisierung des Arbeitslebens trifft heute auf eine wirtschaftliche Situation, die gekennzeichnet ist durch: verschärften Wettbewerb, steigende Rohstoffkosten, wechselhafte Konjunkturverläufe, Währungsprobleme (Inflation, Auf- und Abwertung), multinationale Verflechtungen, Anstieg der Lebenshaltungskosten und verstärkte Rationalisierung, um nur die wichtigsten Einflüsse zu erwähnen.

Die Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit ist nicht einfacher geworden, sondern wird immer komplizierter und schwieriger verständlich.

Die Rationalisierungspolitik der Unternehmen ist in den Bestrebungen zur Demokratisierung des Arbeitslebens ein wichtiger An-

<sup>1</sup> Diesen Beitrag von Alfred Ströer, dem leitenden Sekretär des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, haben wir mit einigen geringfügigen Kürzungen der Monatschrift des IBFG «Freie Gewerkschaftswelt» (Dezember 1975) entnommen.

satzpunkt für *gewerkschaftliche Gegenstrategien*. Die in der industriellen Gesellschaft auftretenden Konflikte resultieren in der Hauptsache aus den technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Sacherfordernissen der Wirtschaft und Unternehmen einerseits und den Interessenanliegen, Zielsetzungen und Forderungen der Arbeitnehmer andererseits.

Es ist kein Zufall, dass parallel zur Forderung nach Demokratisierung des Arbeitslebens auch die Forderung nach *Humanisierung der Arbeitsumwelt* massiv erhoben wird.

Die Ziele der Gewerkschaftspolitik schliessen dogmatische Positionen aus und orientieren sich an Leitbildern, die hauptsächlich aus der historischen Erfahrung und konkreten Situation gewonnen wurden unter Berücksichtigung der Verhältnisse in den verschiedenen Ländern. In allen Ländern wollen die Gewerkschaften die bestehende wirtschaftliche und soziale Ordnung verändern und verbessern. Gleichzeitig verfolgen sie eine Politik, die über das vorherrschende System hinausweist und auf eine humanere Ordnung abzielt. Deshalb ist der gewerkschaftliche Weg, national und international, eine Frage des eigenen Wollens und der dazugehörigen notwendigen gesellschaftlichen Macht, aufgrund einer hohen Organisationsdichte und eines solidarischen Bewusstseins: Das gilt auch für unsere gemeinsame Arbeit im IBFG.

### **Was meinen wir mit Demokratisierung?**

Unter Demokratisierung des Arbeitslebens verstehen die Gewerkschaften die Freiheit in der Entwicklung der sozialen Beziehungen, das heisst, *dass diejenigen, die von Entscheidungen betroffen werden, auch am Zustandekommen dieser Entscheidungen beteiligt werden*, und zwar nicht nur im politischen, sondern auch im sozialen und ökonomischen Bereich unserer Gesellschaft. Die Forderung nach Demokratisierung des Arbeitslebens ist eine gesellschaftliche Machtfrage. Letztlich fallen in den Machtzentren über Unternehmen Entscheidungen über Investitionen, Produktionsverfahren, die Art der Produkte, über Fusionen und Konzentrationen, die sich von der Gesellschaft über den Betrieb bis zum letzten Arbeitsplatz auswirken. Deshalb ist die Durchsetzung unserer Demokratisierungsüberlegungen eine primär gesellschaftspolitische Perspektive, die unserer Meinung nach allerdings der gesetzlichen oder vertragspolitischen Absicherung bedarf. Die Forderung nach Demokratisierung des Arbeitslebens, der Unternehmen und der Wirtschaft besteht unserer Meinung nach *unabhängig von der Eigentumsform der Betriebe*. Selbst wenn in unserer gesellschaftlichen Ordnung das Eigentum an den Betrieben in die Hände des Staates übergeht, oder wenn durch Vermögensbildung die Arbeitnehmer Kapitalanteile erhalten, bleibt unserer Auffassung nach der natürliche Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit bestehen. Wir sehen diesen

Gegensatz in den gemeinwirtschaftlichen Betrieben mancher Länder, wo trotz Übernahme des Eigentums in gemeinwirtschaftlichen Besitz noch immer natürliche und notwendige Konflikte zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmervertretern, die zur Führung der Betriebe berufen wurden, auftreten. Deshalb darf auch die Streikfreiheit, oder besser gesagt, das Recht auf Arbeitsverweigerung, nicht angetastet werden. Die Demokratisierung des Arbeitslebens muss man als ein gesellschaftspolitisches Gesamtkonzept sehen, das vom Arbeitsplatz über den Betrieb, das Unternehmen, die Region, bis zur gesamtwirtschaftlichen bzw. gesamtgesellschaftlichen Einflussnahme reicht.

### **Wege und Einsichten zur Demokratie des Arbeitslebens**

Die Zielsetzung, in der sich sicher *alle* Gewerkschaftsverbände einig sind, ist, dass sie durch Einfluss, Gestaltung, Überwachung, Kontrolle und wenn notwendig auch durch Arbeitskampf eine Demokratisierung des Arbeitslebens herbeiführen wollen.

Bei der Betrachtung dieser Problematik stehen sich dabei insbesondere zwei unterschiedliche Standpunkte gegenüber: der erste, der die Demokratisierung des Arbeitslebens durch Mitbestimmung, und der zweite, der diese Zielsetzung durch Arbeiterkontrolle und Arbeiterselbstverwaltung durchsetzen will.

In *Österreich* ist die überbetriebliche Mitbestimmung stark entwickelt und seit 1957 in Funktion. Sie besteht aus der Bereitschaft, wichtige Wirtschafts- und Sozialfragen in freiwilliger Form zwischen den Arbeitsmarktpartnern zu beraten. Entscheidend für die Ausweitung der überbetrieblichen Mitbestimmung in Österreich war der Tatbestand, dass wir uns in den Nachkriegsjahren in einer wirtschaftlichen Notsituation befunden haben, wobei wir die Einsicht gewannen, dass die Einflussnahme auf den Lohn allein gewerkschaftspolitisch nicht ausreichend ist. In einer gemischtwirtschaftlichen, aus privaten und gemeinwirtschaftlichen Unternehmen bestehenden Ordnung – in Österreich sind die Schwerindustrie, die Energiewirtschaft und die Grossbanken verstaatlicht – ist die Preispolitik von aussergewöhnlicher Bedeutung.

Einen entscheidenden Einfluss auf die Preispolitik in einem gemischtwirtschaftlichen System können nur jene gewerkschaftlichen Organisationen erreichen, die eine hohe Organisationsdichte und Durchschlagskraft erreicht haben. In diesem Zusammenhang kam es zur Überlegung, die gewerkschaftliche Lohn- und Kollektivvertragspolitik auf zwei Ebenen aber doch gemeinsam zu führen. Wenn wir Lohnpolitik auf nur einer Ebene machen, besteht die Gefahr, dass die Preise davonlaufen. Wenn wir aber im Stande sind, auch die zweite Ebene, die der Preise, der Waren, Güter und Dienstleistungen zu beeinflussen, dann können wir auch inflationäre Tendenzen leichter steuern und einschränken. Entscheidend für die österreichischen

Gewerkschaften war und ist die Überlegung, dass wir diese Form der Lohn- und Preispolitik nicht als Bestandteil einer sozialpartnerschaftlichen Philosophie betrachten, sondern sie nüchtern als Hilfsmittel zur Bewältigung von sozioökonomischen Problemen sehen.

Offen ist in meinem Lande derzeit noch die Regelung des individuellen Einflusses des Arbeitnehmers auf seine eigene Arbeit, die wir mit Mitbestimmung am Arbeitsplatz bezeichnen.

*Mitbestimmung am Arbeitsplatz* muss als integrierter Bestandteil der Gewerkschaftspolitik gesehen werden. Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist deshalb nur in enger Bindung mit der Gewerkschaftspolitik und mit der Einstellung der Gewerkschaften zu den technisch-organisatorischen Verhältnissen zu sehen. Um mehr Mitbestimmung und stärkere Aktivitäten der einzelnen Arbeitnehmer zu erreichen, ist die Vergrößerung des Handlungs- und Entscheidungsspielraumes im Arbeitsvollzug und die Demokratisierung der Führungsstrukturen der wichtigste Ansatzpunkt. Dies könnte auch durch Zusammenarbeit mit Arbeitstechnikern und Arbeitswissenschaftlern, die bisher eher ein unkritisches Werkzeug der technischen Rationalisierung gewesen sind, herbeigeführt werden.

Deshalb bedeutet Mitbestimmung am Arbeitsplatz vorerst die *Änderung der bestehenden Herrschaftsstrukturen im Betrieb* sowie einen verstärkten Interessenausgleich bei der Arbeit. Dabei sollte auf eine einseitige Interessensbildung verzichtet werden, die einzig und allein nur auf die Erzielung höherer Produktivität ausgerichtet ist. Entscheidend ist für uns die tagtägliche Erfahrung, dass sich neben dem klassischen materiell-sozialen Verteidigungskampf Änderungen der gesellschaftlichen Begriffe unter den Arbeitnehmern bemerkbar machen, die eindeutig auf die Erhöhung der Lebensqualität im Betrieb und auf die Demokratisierung des Arbeitslebens abzielen. Alle diese Erkenntnisse sollten ein wichtiger Bestandteil bei der Beurteilung einer *mittel- und langfristig ausgerichteten gewerkschaftlichen Politik* sein und bleiben. Dies erfordert von den Gewerkschaften die Bereitschaft, ihre Ziele, Instrumente und Organisationsstrukturen, national und international ständig zu überprüfen, neu zu formulieren und anzupassen. Das Problem, das sich heute den IBFG-Mitgliedsorganisationen stellt, ist, dass sie ihre Ziele, die sie weit in das nächste Jahrzehnt vorausgeplant haben, dem gegenwärtigen Bewusstseinsstand breiter Schichten der Arbeitnehmer begreiflich machen müssen. Eine moderne und fortschrittliche Gewerkschaftsbewegung braucht aber mittel- und längerfristige gesellschaftspolitische Leitlinien, Orientierungshilfen und Zielsetzungen, um für den arbeitenden Menschen auch aus gesellschaftspolitischer Sicht anziehend und attraktiv zu bleiben. Die Forderung nach Demokratisierung des Arbeitslebens ist daher ein wichtiger Ansatzpunkt dazu.