

Edgar Einemann

Edo Lübbing

POLITISCHES LERNEN UND HANDELN IM BETRIEB

Betriebsnahe Bildungsarbeit

und Betroffenenforschung

für eine humane Zukunft der Arbeit

CIP-Kurztitelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Einemann Edgar:

Politisches Lernen und Handeln im Betrieb: Betriebsnahe Bildungsarbeit
u. Betroffenenforschung für e. humane Zukunft der Arbeit /

Edgar Einemann ; Edo Lübbling. - Marburg: SP-Verlag, 1987.

(Bibliothek zur Arbeiterbildung ; 2)

ISBN 3-924800-26-X

NE: Lübbling, Edo.; GT

SP-Verlag N. Schüren

Deutschhausstraße 31, 3550 Marburg

Marburg 1987

Copyright: SP-Verlag

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Mauersberger, Marburg

Printed in Germany

ISBN 3-924800-26-X

Inhalt

Vorbemerkung	7
Einleitung	8
I. Konzeption und Rahmen der Bildungsarbeit	
1. Zum Ansatz der Bildungsarbeit	9
2. Strategische Konzepte für die Bildungsarbeit	17
3. Die Bildungsarbeit des Projekts: Angebot und Teilnehmerstruktur	25
II. Humanisierung der Arbeit in der traditionellen Industrie. Konzepte, Verlauf und Ergebnisse der Seminare	
1. Das Grundseminar	32
1.1 Seminarkonzeption	32
1.2 Die einzelnen Seminarsequenzen	34
1.3 Bewertung	61
2. Das Folgeseminar	62
2.1 Seminarkonzeption	62
2.2 Die einzelnen Seminarsequenzen	65
2.3 Bewertung	90
3. Ergebnisse der Bildungsarbeit	91
III. Sinnvolle Produktion in der Hochtechnologie-Industrie. Betriebsbezogene Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiative und Betroffenenforschung für eine Alternative Produktion	
1. Die Gründung des Arbeitskreises Alternative Fertigung bei MBB Bremen	93
2. Struktur, erste Aktivitäten und Resonanz des Arbeitskreises (1982)	108
3. Ein Beispiel für Betroffenenforschung: Die Belegschaftsbefragung 1982/1983	122
4. Das Jahr der Stabilisierung (1983)	139
5. Standhalten unter starkem Druck: Der Arbeitskreis seit 1984	159
6. Probleme und Erfolgsbedingungen betrieblicher Arbeitskreise zur Alternativen Produktion	168
IV. Thesen zur längerfristigen betriebsnahen Bildungsarbeit	175

Anhang 1:

Die Broschüre des Arbeitskreises Alternative Fertigung bei MBB Bremen (1984)	181
---	-----

Anhang 2:

Edgar Einemann: Kooperation zwischen Universitäten und Gewerkschaften	236
--	-----

Literatur	245
-----------	-----

Vorbemerkung

In diesem Band werden der Ansatz und die Ergebnisse des Projekts "Krise, Rationalisierung und Humanisierung als Gegenstand von Arbeiterbildung" vorgestellt, das von 1981 bis Mitte 1985 im Kooperationsbereich zwischen der Universität und der Arbeiterkammer Bremen durchgeführt wurde.

Unser Dank gilt vor allem jenen Arbeitern und Angestellten, die an den von uns angebotenen Seminaren teilgenommen und mit uns solidarisch diskutiert haben; wir hoffen, daß sie von uns ebensoviel gelernt haben wie wir von ihnen. Im Rahmen der engen Kooperation mit Belegschaftsvertretern aus einzelnen Betrieben, die die Voraussetzung der gesamten Projektarbeit war, danken wir insbesondere Ludwig Hettling, Ludwig Ladewig, Jörg Fischer, Manfred True und Manfred Nieft von MBB Bremen sowie Fritz Bettelhäuser, Rolf Spallek und Dieter Seidel vom Bremer Vulkan. Für die intensive Zusammenarbeit im Arbeitskreis Rationalisierung der Bremer IG Metall danken wir Detlef Dahlke, Rainer Kegler und Inge Böttcher, die diesen Kreis jahrelang geleitet haben. An der Erarbeitung unserer Überlegungen zu einer alternativen Regionalpolitik und ersten Seminarkonzepten waren Gerd Markus und Gerald Graubner aus der Bremer SPD beteiligt, denen wir herzlich danken. Viele Hinweise und Anregungen sowie gründliche Informationen über das Londoner Modell verdanken wir Mike Cooley, dessen vorbildhafte Arbeit uns immer wieder ermutigt hat. Wesentlichen Anteil am Gelingen der Projektarbeit hatte darüber hinaus die wohlwollende Unterstützung durch die Arbeiterkammer Bremen (insbesondere durch Gerd Klöver, Walter Franke und Rolf Paarmann) sowie durch Heinz Meinking von der Bremer Ortsverwaltung der IG Metall. Ein großer Teil der Bildungsarbeit wurde mit Hilfe von Egon Brinkmann und Gerd Schumacher vom Berufsfortbildungswerk des DGB Bremen durchgeführt.

In der Universität sind wir insbesondere von Adolf Brock aus dem Kooperationsbereich und Wolfgang Hindrichs aus dem Studiengang Weiterbildung unterstützt worden, denen wir für viele produktive Diskussionen und Anregungen danken. Unser Dank gilt auch Günter Bouwer für seine Hinweise zur Rüstungskonversion insbesondere bei MBB Bremen und Detlev Gross für die Übersetzung von Dokumenten der Londoner Stadtverwaltung. Fred Manske aus dem SOFI Göttingen hat uns im Rahmen eines Werkvertrages bei der Beschreibung der Folgen des Einsatzes neuer Technologien und der Skizzierung von gewerkschaftlichen Alternativkonzepten geholfen. An der Planung, Durchführung und Auswertung fast aller Seminare war der Kollege Manfred Schürz aus dem Kooperationsbereich beteiligt. Unser besonderer Dank gilt unserer Projektssekretärin Inge Huß, die uns viele organisatorische Arbeiten abgenommen und sämtliche Manuskripte und Veröffentlichungen geschrieben hat.

Einleitung

Mit diesem Bericht stellen wir die Rahmenbedingungen, den Ansatz, die Praxiserfahrungen und die Ergebnisse unseres Projekts zur längerfristigen betriebsnahen Bildungsarbeit vor.

Wir konnten von 1981 bis 1985 im Rahmen eines integrierten Forschungs- und Weiterbildungsprojekts des Kooperationsbereichs zwischen Universität und Arbeiterkammer Bremen an der Entwicklung von Seminarmodellen und dezentralen politischen Perspektiven ebenso arbeiten wie an der Dokumentation und Auswertung unserer Erfahrungen in der praktischen Bildungsarbeit.

Zunächst beschreiben wir unseren Ansatz einer teilnehmer- und handlungsorientierten längerfristigen betriebsnahen Breitenbildung (I.1). Im Anschluß daran skizzieren wir kurz die im ersten Teil des Projektberichts veröffentlichten (Einemann/Lübbing 1985) strategischen Konzepte für die Bildungsarbeit (I.2) und berichten über die Struktur unserer Seminararbeit und der Teilnehmer (I.3).

Die Beschreibung unserer Bildungspraxis beginnt mit der ausführlichen Darstellung der Konzepte, des Verlaufs und der Ergebnisse unserer Seminare zum Thema "Humanisierung der Arbeit" (II.). Während hierbei die Probleme und Perspektiven von Arbeitern aus der traditionellen Industrie im Mittelpunkt stehen, geht es bei dem Praxisbericht über die Arbeit zum Thema "Alternative Produktion" um die Probleme und Veränderungsmöglichkeiten in einem Hochtechnologie-Konzern (III.).

Wir stellen den Prozeß der Gründung, das Wirken sowie die Probleme und Perspektiven des Arbeitskreises Alternative Fertigung bei MBB in Bremen ausführlich dar und weisen damit nach, daß eine kontinuierliche Bildungsarbeit und Prozesse des politischen Lernens und Handelns im Betrieb möglich sind. Nach unserer Ansicht bedürfen solche Ansätze unter gewerkschaftspolitischen Gesichtspunkten dringend der Verbreiterung. Dazu werden zusammenfassende Thesen (IV.) formuliert.

I. Konzeption und Rahmen der Bildungsarbeit

1. Zum Ansatz der Bildungsarbeit

Wir berichten im folgenden über den Ansatz eines langfristig angelegten Arbeiterbildungs- und Forschungsprojekts. Die praktische Bildungsarbeit erfolgte in enger Zusammenarbeit mit den gewerkschaftsorientierten Trägern der Weiterbildung vor allem im Rahmen des Bremischen Bildungsurlaubsgesetzes, das die bezahlte Freistellung von Beschäftigten zu Bildungszwecken für eine Woche pro Jahr ermöglicht.

Der Ansiedlung in einem besonderen universitären Bereich zwischen den abhängig Beschäftigten bzw. den Gewerkschaften einerseits und "der Wissenschaft" andererseits wurde durch eine Anlage Rechnung getragen, die einen "beiderseitigen Nutzen" versprach. Die Entwicklung von betriebs- und regionalspezifischen Seminarmodellen für die politische Arbeiterbildung sollte in einem Erprobungsprozeß erfolgen, der sich für eine Vielzahl von Arbeitnehmern zugleich als praktischer Lernprozeß darstellt und zusätzlich die Möglichkeit der modellhaften Realisierung einer betriebsnahen, handlungsorientierten, längerfristigen Bildungsarbeit und der Konstituierung einer "Betroffenenforschung" eröffnet, die selbst wiederum Gegenstand der Forschungsarbeit ist.

Uns war von vornherein klar, daß es nur darum gehen konnte, dieser Zielvorstellung möglichst nahe zu kommen; die vorherrschenden Vorstellungen der Gewerkschaften zu Ansätzen und Inhalten ihrer Bildungsarbeit, das Bewußtsein der Arbeitnehmer, die vorhandenen Formen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Betrieb, die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten und auch die begrenzten Wirkungen von politischer Bildungsarbeit deuten nur einige der Barrieren an, die einer Realisierung unserer Idealvorstellungen entgegenstehen. Aber wir wollten die vorhandene Ausnahmesituation, in der über einen längeren Zeitraum hinweg eine hauptamtliche und mit Freiräumen verbundene dezentrale Bildungsarbeit möglich war, zum Experimentieren nutzen, auch um in einer Phase der Neudiskussion gewerkschaftlicher Bildungskonzepte begründete Alternativen auf der Basis realer Erfahrungen und nachprüfbarer Modelle vorzuschlagen zu können. Wir haben in keiner "Laborsituation" gearbeitet; unser Ansatz wäre von den Gewerkschaften durchaus aus eigener Kraft verallgemeinerbar.

Dem experimentellen Charakter mit dem Ziel einer möglichst weitgehenden Realisierung unserer Idealvorstellungen entsprach die offene Anlage des Projekts: als "Minimalergebnis" sollten Seminarmodelle entwickelt werden, deren Einsatz bei den Teilnehmern zu einer bewußteren Formulierung ihrer Interessen, zu erhöhter Bereitschaft zu solidarischem Verhalten und zum Gewinn neuer politischer Einsichten führt. Als inhaltliche Ausgangspunkte für die Seminare wurden möglicherweise verletzte

Interessen durch die vorhandenen Arbeitsbedingungen, neue Rationalisierungsprozesse und die ökonomische Krise ausgewählt und mit der betriebsspezifischen Teilnehmergeinnung (gemeinsam mit Betriebsräten und Bildungsträgern) die Hoffnung verbunden, längerfristige Lern- und Handlungsprozesse einzuleiten und die im folgenden formulierten Vorstellungen zumindest ansatzweise einzulösen.

Unser prozeßhaftes Verständnis von wissenschaftlicher Arbeit und Arbeiterbildung sollte den über einen längeren Zeitraum an der Projektarbeit beteiligten abhängig Beschäftigten Einfluß auf die gemeinsame Arbeit ermöglichen. Tatsächlich hatte die Gestaltung der Seminare und der Materialien und vor allem die inhaltliche Thematisierung von Schwerpunkten durch betriebliche Initiativen auch eine erhebliche Auswirkung auf die Richtung der wissenschaftlichen Arbeit, die sich stark auf die themenspezifische Aufarbeitung politischer Konzepte als inhaltliche Voraussetzung für die Bildungsarbeit konzentrierte. Dieses Sich-Einlassen auf praktische Prozesse, die reale Rückkoppelung der Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit an die Betroffenen, die Beteiligung an gemeinsamen Lernprozessen und die wissenschaftliche Arbeit im Interesse einer Stärkung der gewerkschaftlichen Gegenmacht bei gleichzeitigem Festhalten an wissenschaftlichen Forschungs- und Entwicklungsansprüchen sind auch Ausdruck eines Wissenschaftsverständnisses, das die Rolle des nur-analysierenden und lediglich scheinbar neutralen Forschers aufgibt (Katterle/Krahn 1980, 1981; Fricke u.a. 1981; Deeke 1982). Allerdings müssen die Grenzen einer immerhin öffentlich bediensteten, abgesicherten und finanzierten "Aktions- und Handlungsforschung" beachtet werden. Die möglichen Konsequenzen betrieblicher Handlungen für Arbeitnehmer und die wesentlich andere Lebenssituation von Wissenschaftlern erfordern eine besonders verantwortliche "Interventionsstrategie", die nur eine begrenzte (und auf keinen Fall eine führende) Beteiligung an betriebs- und gesellschaftspolitischen Aktivitäten von Arbeiterinitiativen ermöglicht.

Zentrales Ziel des Projekts war die Mitwirkung an Prozessen der Entwicklung und Verstärkung des strategischen Denkens (zum Strategiebegriff vergl. Bahrndt 1984, S. 41 f.) und Handelns von Arbeitern; abhängig Beschäftigte sollten nicht nur zur Einschätzung ihrer Klassensituation und zur Artikulation ihrer Interessen, sondern auch zur Entwicklung und kollektiven Durchsetzung von praktischen Alternativen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen fähig werden. Insbesondere auf der Basis eines praktischen Engagements können die Grenzen isolierter Veränderungsansätze erfahren und als Teil einer erforderlichen politischen Entwicklung begriffen werden, die die Transformation gesellschaftlicher Strukturen durch das koordinierte Vorgehen einer Massenbewegung anstrebt (Gorz 1967).

Wir knüpfen an den Begriff des "sozialen, strategischen Lernens" an, den D. Görs unter Rückgriff auf die Gesamtschuldiskussion (Rolff u.a. 1974) in seine "Zielsetzung einer interessenbezogenen Bildungsurlaubskonzeption" (Görs 1978, 316 ff) für die politische Arbeiterbildung aufgenommen hat.

Rolff u.a. bezeichnen als 'Strategisches Lernen' "eine Lernpraxis, die inhaltlich an der Strategie antikapitalistischer Strukturreformen orientiert ist ... Strategisches Lernen zielt darauf ab, Qualifikationen strategischen Handelns zu vermitteln. Strategisches Handeln soll ... antikapitalistisches Handeln bezeichnen. Strategisch ist es deshalb, weil es die Tagesarbeit ständig an das nur langfristig zu erreichende Ziel rückzubinden, Zwischenziele zu setzen und Schritt für Schritt Machtpositionen zu erobern versucht" (Rolff u.a. 1974, 84).

Unterhalb der Ebene der theoretischen Erörterung der "Konstitutionsbedingungen von Klassenbewußtsein" muß ein solcher Bildungs- und Praxisansatz davon ausgehen, daß die Überwindung der sich bei den abhängig Beschäftigten u.a. in Passivität und Resignation ausdrückenden Anpassungstendenzen die Existenz erfolgversprechender Alternativkonzepte voraussetzt (vgl. z.B. Cooley 1980; Fricke u.a. 1981; Schumann u.a. 1982a; Einemann 1982). Die Entwicklung dieser Konzepte selbst erfordert (gerade angesichts des Mangels an ausdiskutierten, konsistenten und hegemoniefähigen Plänen zur gesellschaftlichen Umgestaltung) allerdings auch die Mobilisierung der Erfahrungen und der Kreativität von arbeitenden Menschen in einem längeren Prozeß. Insofern geht es bei der Entwicklung von Seminarmodellen und Arbeiterinitiativen immer auch um die forschende Aufarbeitung und Weiterentwicklung von gesellschaftspolitischen Positionen und von strategisch angelegten praktischen Mobilisierungsbeispielen mit einer nicht zu unterschätzenden politischen Bedeutung. Dabei beinhalten die im Lern- und Handlungsprozeß zu sammelnden Erfahrungen zugleich eine Antwort auf die durchaus offene Forschungsfrage, für welche Alternativkonzepte mit welcher Reichweite und auf welcher Ebene welche Mobilisierungs- und Durchsetzungschancen bestehen.

Wir gehen davon aus, daß trotz aller "Einrichtung" der abhängig Beschäftigten im Rahmen der bestehenden Verhältnisse wichtige Interessen (objektiv und subjektiv) so weitgehend verletzt werden, daß die Notwendigkeit von und der Wille zu Veränderungen vorhanden sind. Weder die im Kapitalverhältnis angelegten Tendenzen zur Verschleierung der realen gesellschaftlichen Verhältnisse noch ideologische Beeinflussungen oder psychische Strukturen verhindern, daß Arbeiter in der Regel durchaus zu einer realistischen Einschätzung ihrer Situation gelangen; die Erfahrung oder Erkenntnis kapitalistischer Herrschaftsstrukturen (und nicht deren Verkenning) ist in Verbindung mit einer spezifischen Niederlagen-Erfahrung häufig die Grundlage für eine defensive Haltung (Fricke 1981; Schumann u.a. 1982a, 1982b; Einemann 1982). Das Kernproblem besteht auf der Ebene der vertiefenden Analyse sowie der Formulierung und praktischen Unterstützung von Gestaltungsalternativen, der neben einer Vielzahl von Hindernissen oft schon "bewußtseinsimmanent" die Einschätzung der Machtverhältnisse und die meist notwendige Priorisierung bestimmter Interessendimensionen (z.B. lieber weniger Gesundheitsverschleiß und Leistungsdruck oder mehr Einkommen) entgegensteht. Daß aber bei den abhängig Beschäftigten ein "überschüssiges" (wenn auch nicht

zwangsläufig über die kapitalistischen Strukturen hinausweisendes) Bewußtsein und eine prinzipielle Handlungsbereitschaft vorhanden sind, belegen nicht zuletzt die Initiativen und offenen sowie verdeckten betrieblichen und gesellschaftlichen Konflikte bis hin zu Arbeitsniederlegungen. Dieses Bewußtsein ist aber zugleich durch eine große Offenheit für unterschiedliche Interpretationsansätze und immanente Widersprüchlichkeiten gekennzeichnet und entzieht sich jeder Typisierung etwa nach einer Skala unterschiedlicher Stufen des erreichten Klassenbewußtseins (Schumann u.a. 1982a; Einemann 1982). Zur Klärung und Systematisierung der vorhandenen Gedanken, zur Förderung der Lern- und Handlungsmotivation sowie zur Entwicklung des strategischen Denkens ist ein als "Erfahrungsansatz" kennzeichnbarer Bildungsansatz (Negt 1971, 1978) angemessen, der die Wahrnehmungen und Vorstellungen der abhängig Beschäftigten zur Grundlage eines offenen längerfristigen Lernprozesses macht und die Erarbeitung, Artikulation und aktive Vertretung der eigenen Interessen zum Resultat hat. Trotz aller Schwierigkeiten und Hindernisse auch in der Bildungsarbeit selber (Conert 1978) halten wir die Initiierung und Stabilisierung von Selbstaufklärungsprozessen mit Handlungsfolgen für ein unter bestimmten Bedingungen erreichbares Ziel.

Alle "Schulungs-Ansätze" (z.B. Brammerts u.a. 1976) sind aufgrund der Ausklammerung der differenzierten Erfahrungen der Teilnehmer und der Entkoppelung von Lernen und selbstbestimmtem Handeln ebenso problematisch (Krüger/Müller 1978) wie "Deutungsmuster-Ansätze" (Dybowski/Thomssen 1982), wenn sie die Situation und das Bewußtsein von Seminarteilnehmern (und nicht nur besondere Betriebsrats-Probleme) als bekannt voraussetzen und bei dem Versuch der Aufklärung von "problematischen Orientierungen" leicht in die Gefahr geraten, weniger zur Weiterentwicklung des Erfahrungsansatzes und mehr zur Legitimation einer Schulungspraxis beizutragen (Sackers 1981; Markert 1982).

Die Entwicklung und Förderung des strategischen Denkens und die Realisierung eines emanzipatorischen Politisierungs-Ansatzes im Rahmen eines teilnehmer- und erfahrungsorientierten, langfristigen und auf Mobilisierung ausgerichteten Lern- und Handlungsprozesses erfordert eine spezifische inhaltliche und methodische Konzeption der Bildungsarbeit. Inhaltlich geht es um die an erfahrenen Interessenverletzungen ansetzende exemplarische Aufarbeitung bestimmter Ausschnitte der Realität mit dem Ziel der kollektiven Erarbeitung von Veränderungsnotwendigkeiten, -möglichkeiten und -schritten unter Berücksichtigung gesamtgesellschaftlicher Dimensionen. Die Entwicklung der erforderlichen "soziologischen Phantasie" (Negt 1971) ist nur möglich durch eine interdisziplinäre und themenorientierte Strukturierung der Bildungsarbeit und nicht durch die verkürzte und additive Vermittlung von "Fachwissen" - es kommt mehr auf das Erkennen von gesellschaftlichen und politischen Strukturen und Zusammenhängen als auf Detailkenntnisse an. Methodisch muß die Bildungsarbeit so angelegt sein, daß die abhängig Beschäftigten zu intensiven Arbeits- und kollektiven Selbstlernprozessen kommen, deren Schwer-

punkte und Handlungskonsequenzen sie selbst steuern und bestimmen können; die Rolle der kooperierenden Wissenschaftler ist eine auch als "Teamer" eher fördernd-unterstützende, wobei das Einbringen bestimmter Inhalte und Hinweise in den wechselseitigen Lernprozeß durchaus erforderlich und angemessen ist. Es kommt darauf an, "daß die Vermittlung der Inhalte von der Form dieser Vermittlung nicht getrennt wird ... Wenn alle Inhalte auf Autonomie, auf Selbstdenken, auf politisches Bewußtsein und gewerkschaftlich aktives Verhalten hinzielen, so muß auch die Form des Unterrichts anders sein als die der autoritären Vermittlung in Schulen" (Negt 1978, 54/55).

Unser Ansatz zielt auf die an den Erfahrungen der Teilnehmer anknüpfende systematische Erarbeitung von Analysen und Perspektiven und geht davon aus, daß auf der Basis einer "neuen" und oft um die verbesserte Fähigkeit zur Einschätzung von gesellschaftlichen Zusammenhängen erweiterten Betrachtungsweise zumindest eine Relativierung von scheinbar stabilen, in der Regel aber nicht konsequent durchdachten Orientierungen erfolgt. Wir gehen davon aus, daß die angestrebten kontinuierlichen Lern- und Handlungsprozesse mit einer Politisierung der Beteiligten verbunden sind, die zu einem Orientierungswandel auch in anderen Bereichen führen kann - die gewonnenen Fähigkeiten zum strategischen Denken und zum Lernen sind "transferierbar" (für die Arbeiterbewegung gibt es Hinweise darauf, daß viele "führende Köpfe" ihre Kompetenz zu umfassender Analyse, strategischen Entscheidungen und disziplinierten Organisationsarbeit in homogenen und kontinuierlich arbeitenden Gruppen, oft durchaus politische Fraktionen, gewonnen haben). Wir gehen mit Fricke u.a. davon aus, daß sich die transferierbare Fähigkeit zu strategischem Denken ebenso wie "das innovatorische Handlungspotential vielleicht der Herkunft und der Verwendung, nicht aber der Art nach in Produktions- und Reproduktionsqualifikationen unterscheiden läßt" und daß durchaus "außerhalb der Arbeit als Erwerbstätigkeit Erfahrungen gesammelt und Fähigkeiten entwickelt und angewendet werden, die das Reservoir für die Anwendung innovatorischer Qualifikationen im Betrieb bilden" (Fricke u.a. 1981, 219, 238). Das Anknüpfen an die über den Betrieb vermittelten Lohnarbeits-Erfahrungen der abhängig Beschäftigten erscheint uns allerdings als inhaltlich notwendige und strategisch vorteilhafte Grundbedingung für Prozesse, die auf die Entwicklung und Erweiterung der Fähigkeiten zu strategischem Denken und Handeln beitragen sollen, zumal die Betriebe ein zentraler Handlungsort für die Interessenvertretung und die Austragung gesellschaftlicher Konflikte sind.

Die nähere Charakterisierung unseres Bildungsansatzes soll anhand der Stichworte Breitenbildung, längerfristiges Lernen, Basismobilisierung/Handlungsorientierung und Betroffenenforschung sowie Betriebs- und Kommunalbezug erfolgen.

Breitenbildung

Sozialistische und gewerkschaftstheoretische Überlegungen, sozialwissenschaftliche Bewußtseinsanalysen und emanzipatorische Bildungsansätze kommen zu dem Ergebnis, daß nur eine breite Politisierung "an der Basis", d.h. die entwickelte politische Artikulations- und Handlungsfähigkeit der abhängig Beschäftigten, die Realisierung einer demokratischen Gesellschaft und die Überwindung kapitalistischer Strukturen ermöglicht. Grundbedingung einer solchen Politisierung ist die Initiierung von politischen Diskussions-, Bildungs- und Handlungsprozessen, die zumindest relevante Teile der Arbeiterklasse einbeziehen. Dazu könnte neben einer intensiven Beteiligung der Gewerkschaftsmitglieder an der Arbeit und der Willensbildung ihrer Organisationen auch der Neubeginn einer betriebsnahen Breitenbildung dienen, wie sie die IG Metall zu Beginn der sechziger Jahre diskutiert hat (Matthöfer 1961, 1965). Bei dieser Breitenbildung spielen gewerkschaftliche Funktionsträger eine wichtige Teilnehmer- und Multiplikatorenrolle - die Überbetonung der Zweckschulung für wenige Spitzenfunktionäre (meist in Bundesschulen) greift allerdings zu kurz: "Arbeiterbildung darf nicht mehr vorrangig Funktionärsbildung sein oder als solche verstanden werden. (Für eine) breite, auf Selbstorganisation und Selbstbestimmung der Arbeiter und der übrigen Lohnabhängigen angelegte Arbeiterbildung reichen die bisherigen Kapazitäten der Bildungsmaßnahmen an der Basis nicht aus. Deshalb müssen mehr Multiplikatoren, Arbeitskreisleiter und Bildungsobleute ausgebildet werden" (Brock u.a. 1978, S. 9).

Für die Ausbildung von Multiplikatoren und Teamern sowie für die Fundierung des Weiterbildungsangebots für die Vielzahl von Bildungsurlaubs-Teilnehmern ist die Entwicklung von Seminarmodellen eine zentrale Grundlage. Ziel unseres Projektes war die Erarbeitung von Seminarmodellen für den Bildungsurlaub für insgesamt ca. 300 Lehrgangsstunden in der politischen Bildung. Bei der Konzeption der Seminarmodelle für den regionalen Bildungsurlaub wurde allerdings auf eine weder durch die Bildungserfahrung noch die Ergebnisse der Bewußtseinsforschung zu rechtfertigende thematische Zielgruppendifferenzierung entlang der "Funktionärsgrenze" verzichtet (Conert 1978) und von einem einheitlichen Angebot sowohl für "normale Arbeiter" wie für nicht-professionelle Interessenvertreter ausgegangen. Eine solche Gruppe hat durchaus gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten im Betrieb, ist allerdings auf Unterstützung z.B. durch den Vertrauenskörper und den Betriebsrat angewiesen. Auch unter diesem Aspekt ist eine Beteiligung freigestellter Betriebsräte wünschenswert; sie haben allerdings i.d.R. deutlich andere Handlungsbedingungen und -orientierungen und waren keine Zielgruppe unserer Bildungsarbeit.

Längerfristiges Lernen

Die von Görs konstatierte "Zufälligkeit und Unsystematik der Weiterbildungsangebote" (Görs 1978, 341), die für die Bremer Bildungsurlaubs-

Praxis weitgehend bestätigt wurde (Hindrichs u.a. 1984), muß im Interesse einer emanzipatorischen Bildungsarbeit überwunden werden. Die Entwicklung des strategischen Denkens setzt längerfristige Lern- und Handlungsprozesse voraus, die einen erheblichen Zeitbedarf (Conert 1978, Fricke u.a. 1981) erfordern. Nach unseren eigenen Erfahrungen sind unterhalb des Postulats vom "lebenslangen Lernen" (auch das Lernen selbst muß in der Regel ja erst einmal wieder gelernt werden) kontinuierliche Bildungs- und Praxis-Prozesse von mehreren Jahren erforderlich (Brock/Einemann 1983), wenn die Ergebnisse punktueller Bildungsmaßnahmen nicht weitgehend wirkungslos bleiben sollen.

Die modellhafte Realisierung solcher nur schwer zu erreichender kontinuierlicher und längerfristiger Lernprozesse war ein zentrales Ziel unserer Projektarbeit. Nur im Rahmen einer solchen Zusammenarbeit von "Lehrenden" und "Lernenden" (oft sind die Arbeiter die Experten, und die Wissenschaftler lernen hinzu) ist ein wirklicher Einfluß der Seminarteilnehmer auf die Inhalte und Schwerpunkte der Bildungsarbeit möglich.

Basismobilisierung/Handlungsorientierung

Zur Stärkung der gewerkschaftlichen Gegenmacht wird auch dadurch beigetragen, daß die wenigen Bildungsurlaubs-Teilnehmer ihren Kollegen die neugewonnenen praxisrelevanten Kenntnisse mitteilen. Die Diskussion des Gelernten im Anschluß an die Seminararbeit und die Möglichkeit der Fortsetzung der Kooperation und des Austausches mit den anderen Seminarteilnehmern konstituieren nicht nur vertiefende Lernprozesse, sondern ermöglichen zugleich eine Veränderung von gesellschaftlichen Strukturen durch die Existenz von aktiven Kernen, die zur Willensbildung von Organisationen ebenso beitragen können wie zur Aktivierung der "Basis". Zwar sind keine falschen Idealisierungen der möglichen Wirkung von Bildungsarbeit angebracht (kämpferische Motivationen brechen sich nur zu häufig sehr schnell an der durch Seminare nicht veränderten Realität), aber unter bestimmten Voraussetzungen ist die Herausbildung von kontinuierlichen Belegschafts- und Basisinitiativen und von längerfristigen Prozessen des Lernens und Handelns durchaus möglich (Brock/Einemann 1983). Handlungsorientierung bedeutet dabei die Mitarbeit an der Initiierung und Stabilisierung von gewerkschaftlichen Basisinitiativen als Faktoren der politischen Veränderung; die Vorbereitung und Auswertung dieser Praxis sollte selbst Gegenstand der Seminararbeit werden.

Betroffenenforschung

Wir gehen davon aus, daß für die Beantwortung vieler wichtiger Fragen z.B. in bezug auf die gesellschaftliche Realität, subjektive Wahrnehmungen sowie Veränderungswünsche und -möglichkeiten der Einsatz sozialwissenschaftlicher Methoden hilfreich und notwendig ist. Die Umsetzung des Zieles der Aufhebung der Trennung von Objekten und Subjekten der Forschung, die Überwindung der hauptsächlich auf die Beeinflussung der wis-

senschaftlichen Diskussion zielenden Forschung über "die Arbeiter", führt über die Forderung nach einer "Beteiligung" der Arbeiter an den wissenschaftlichen Prozessen und einer "Rückkoppelung" der Ergebnisse an die Betroffenen zur Konzeption einer "Arbeiterforschung": Abhängig Beschäftigte selbst sollen und können z.B. Befragungen der Kollegen systematisch durchführen, auswerten und zur Aufklärungsarbeit im Betrieb benutzen. Beispiele hierfür sind z.B. der Ansatz der "Arbeitermedizin" in Italien (Dörr/Klautke 1980, Wintersberger 1981) und in der Bundesrepublik (Brock/Einemann 1983) sowie die Aktivitäten für eine Alternative Produktion in England (Wainwright 1982, Cooley 1982). Ziel unseres Projektes war die Weiterentwicklung des Konzepts der Arbeiter- oder Betroffenenforschung und die Anwendung dieses Ansatzes, der eine nicht zu unterschätzende Selbstaufklärungsfunktion für die Aktivisten und eine erhebliche Mobilisierungswirkung auf die in die Untersuchungen einbezogenen Kollegen hat und insofern eine Erweiterung von Arbeiterbildung bedeutet. Die Intensität und Langfristigkeit der Arbeits-, Diskussions- und Handlungsprozesse ist eine Grundlage für tiefgreifende Politisierungsprozesse.

Betriebs- und Kommunalbezug

Zur Realisierung unseres Arbeiterbildungsansatzes erschien uns das Anknüpfen an die in den Gewerkschaften umstrittenen Konzepte einer betriebsnahen Bildungsarbeit (Conert 1978; Fricke u.a. 1981; Hindrichs 1982) sinnvoll und erforderlich. Die Durchführung von Seminaren mit Teilnehmern, die ausschließlich aus einem Betrieb kommen, bietet eine Vielzahl von Vorteilen:

- Lernprozesse können an den Erfahrungen und Interessen der Teilnehmer ansetzen und die Erarbeitung sowohl der spezifischen Arbeits- wie der gemeinsamen Klassensituation vor dem Hintergrund kapitalistischer Betriebsstrategien einschließen
- die gewonnenen Erkenntnisse können während der Seminararbeit auf die betrieblichen Verhältnisse konkretisiert und auf ihre betriebliche Umsetzbarkeit hin überprüft werden
- der sich entwickelnde soziale Kontakt der Teilnehmer untereinander kann sich im Anschluß an die Seminararbeit fortsetzen und mit der Herausbildung von betrieblichen Arbeitskreisen und Belegschaftsinitiativen ein längerfristiges Lernen konstituieren
- auf der Ebene des Betriebes lassen sich Bildungs- und Handlungsprozesse verknüpfen und z.B. Modelle einer Arbeiterforschung realisieren
- sowohl die Bildungsarbeit als auch die Mobilisierungsaktivitäten von Initiativen können erheblich zu Aufklärungsprozessen "an der Basis" beitragen.

Die unübersehbaren politischen Grenzen der auf den Betrieb beschränkten Arbeit und die Notwendigkeit der Umsetzung neuer betrieblicher Ansätze und Forderungen in gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Aktivitäten haben uns zu der Betonung der Relevanz der politischen Bildung auf kommunaler bzw. regionaler Ebene veranlaßt. Die Koordina-

tion und der Erfahrungsaustausch zwischen Belegschaftsinitiativen auf der örtlichen und überörtlichen Ebene ist ebenso von Bedeutung wie die Erarbeitung von dezentralen strukturpolitischen Konzepten z.B. zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Insbesondere unsere Seminarangebote zum Thema "Wirtschaftskrise und politische Alternativen" sollten durch ihren starken Kommunal- bzw. Regionalbezug die Weiterführung unseres dezentralen Bildungsansatzes auf der überbetrieblichen Ebene ermöglichen. Primäres Projektziel war aber die modellhafte Durchführung einer betriebsnahen Bildungsarbeit.

2. Strategische Konzepte für die Bildungsarbeit¹

Ziel unseres Projekts war die Entwicklung von Seminarmodellen und die Initiierung von Lern- und Handlungsprozessen; es sollten modellhafte Aktivitäten und strategische Konzepte erarbeitet werden. Uns kam es darauf an, an relevante Verletzungen der Interessen von Arbeitnehmern anzuknüpfen und Ansatzpunkte für exemplarische Mobilisierungsmöglichkeiten "von unten" auszumachen. Dabei war uns klar, daß die Entfaltung einer Betroffenenforschung z.B. in den Themenfeldern "Arbeitermedizin", "Technologie-Gestaltung" oder "Produktkonversion" zunächst nur betriebliche oder lokale Aktivitäten auslösen, darüber hinaus aber zur Entwicklung alternativer Konzepte und gesamtgesellschaftlicher Veränderungsperspektiven beitragen konnte. Die von uns in den Vordergrund gestellten dezentralen Handlungskonzepte waren nicht mit dem Ausblenden gesellschaftlicher Dimensionen, sondern mit deren Thematisierung und der Hoffnung auf ein "Umschlagen" vieler Basisbewegungen zu einer starken Kraft der Veränderung verbunden.

Arbeitsbedingungen und das Konzept einer Arbeitermedizin

Sozialwissenschaftliche Befragungen, medizinische Untersuchungen, Diskussionen mit Arbeitern und statistische Indikatoren signalisieren immer wieder einen hohen Bedarf an Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle, das häufige frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, die Zunahme der Schichtarbeit, steigende Leistungsanforderungen und hohe Belastungen z.B. durch Lärm, gefährliche Arbeitsstoffe und restriktive Arbeitsbedingungen machen deutlich, daß die "Fortschritte" in der Produktion keineswegs zu einer humanen Gestaltung der Arbeit geführt haben.

Wichtige Arbeiterinteressen (wie z.B. das am langfristigen Erhalt der physisch-psychischen Konditionen der Arbeitskraft und das an der Mög-

¹ Vgl. hierzu die ausführliche Darstellung in : Einemann, E./Lübbing, E.: Anders Produzieren. Alternative Strategien in Betrieb und Region. Marburg 1985.

lichkeit, sich als Person in die Arbeit einzubringen) werden tagtäglich verletzt (vgl. z.B. Schumann u.a. 1982a).

Auch unsere praktischen Erfahrungen in der Bildungsarbeit sprechen dafür, daß die Überwindung der vorhandenen Humanisierungsbarrieren im Denken der Arbeiter (Schumann u.a. 1982b; Fricke u.a. 1981; Volmerg u.a. 1983) und die Mobilisierung des Mutes zum risikoreichen Eintreten in Veränderungsprozesse am ehesten über die Diskussion einer Frage von existentieller Bedeutung für jedes Individuum möglich ist: über die Frage der gesundheitlichen Folgen der Produktion. Die Ursachen der Bedrohungen und Gefährdungen der Gesundheit sollten identifiziert, Zusammenhänge analysiert und Veränderungsperspektiven entwickelt werden. Dabei standen zwar die arbeitsbedingten Belastungen im Mittelpunkt, aber sie sollten auch in ihren Auswirkungen auf Umweltprobleme und damit auf die ganze Lebenssituation thematisiert werden (die Menschen sind z.B. Schadstoffen wie Asbest im Produktions- wie im Reproduktionsbereich ausgesetzt). Wir wollten mit unserer strategisch angelegten politisierenden Bildungsarbeit am italienischen Konzept der "Arbeitermedizin" anknüpfen (Dörr/Klautke 1980; Wintersberger 1981) und versuchen, von vornherein mit Arbeitern als betrieblichen Experten zum Thema "Belastungen und Gesundheitsbeschwerden" zu kooperieren, eine sozialwissenschaftliche Befragung zum Instrument der Bewußtseinsbildung zu machen, gemeinsam mit der Belegschaft Forderungen zur Humanisierung der Arbeit zu entwickeln und Aktivitäten zu ihrer Durchsetzung zu unterstützen. Ein solcher 'subjektiver' Ansatz (der sich zunächst auf die physisch-psychische Vernutzung konzentriert) einer "Humanisierung von unten" geht davon aus, daß die Arbeiter zur genauen Beschreibung ihrer Belastungen und Gesundheitsbeschwerden sehr wohl in der Lage sind, auch wenn arbeitssoziologische und arbeitswissenschaftliche Erhebungen im Betrieb zu einer präziseren Belastungserfassung und medizinische Untersuchungen zu einer genaueren Krankheitsdiagnose beitragen könnten. Die vorherrschenden Konzepte von Arbeitswissenschaft und Arbeitsmedizin sind ohnehin durch eine so weitgehende Ausblendung des ganzheitlichen Subjekts gekennzeichnet, daß das von uns entwickelte Vorgehen zu einer wesentlichen, darüber hinaus noch politisch relevanten Bereicherung des "Standes der Forschung" beiträgt (vgl. Marstedt/Mergner 1982).

Wenn sich die überwiegende Mehrheit einer homogenen Arbeitergruppe z.B. durch Lärm, Gase bzw. Dämpfe und Arbeitshetze stark belastet sieht und darüber hinaus an Kopfschmerzen und Magenproblemen leidet, dann sind diese Aussagen als Hinweis auf Kritik an der Arbeitssituation und Grundlage von Veränderungsforderungen anzusehen - Humanisierungsbedarf und Humanisierungspotential sind auszumachen, auch wenn die 'klassischen Wissenschaften' und die bestehenden rechtlichen Regelungen keine Veränderungsnotwendigkeit signalisieren (z.B. weil sich der Lärm und die Schadstoffe im erlaubten Rahmen halten, die Beschwerden nicht zur Arbeitsunfähigkeit führen und das Arbeitstempo als betrieblich notwendig erscheint). Unsere These lautet also: Wenn große Gruppen von

Arbeitern bestimmte (Mehrfach-) Belastungen kritisieren und bestimmte Befindlichkeitsstörungen und Gesundheitsbeschwerden haben, dann ist sowohl von einem Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Krankheit als auch von Veränderungsbedarf auszugehen. Die Artikulation und Durchsetzung von Humanisierungsforderungen ist allerdings an die kollektive Willensbildung der betroffenen Arbeiter und die kollektive Durchsetzungskraft von Belegschaften gebunden und kaum juristisch unter Hinweis auf die Erkenntnisse "der Wissenschaft" einklagbar. Die Durchführung einer Befragung ihrer Kollegen durch die aktiven Arbeiter-Experten, die Auswertung der Antworten und die Rückvermittlung der Ergebnisse im Betrieb können sowohl zur Bewußtseinsbildung wie zur Handlungsorientierung beitragen und die Grundlage für die Bildung von Gegenmachtstrukturen legen, ohne die das Arbeiterinteresse an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen dauerhaft nicht durchsetzbar sein dürfte.

Die Realisierung dieses Arbeitsmedizin-Konzeptes eines mobilisierenden, betriebsnahen, langfristigen Lern- und Handlungsprozesses ist uns von 1976 - 1980 in Kooperation mit Bremer Werftarbeitern gelungen (Bettelhäuser/Brock 1980, Brock/Einemann 1983) und sollte wiederholt bzw. fortgesetzt werden.

Neue Technologien und das Konzept einer alternativen Technologiegestaltung

Mit den weiteren Rationalisierungen und dem Vordringen der Mikroelektronik in Produktion und Büros sind nicht nur verschärfte Beschäftigungsprobleme und erhöhte Belastungen für die Arbeitnehmer, sondern in der Regel auch eine deutliche Dequalifizierung (Verlagerung der Kompetenzen der Menschen in die Maschine), eine Verringerung menschlicher Handlungsspielräume in der Arbeit und eine Intensivierung der Kontrolle der Produktion, aber auch der Leistung und des Verhaltens des Einzelnen durch das Management verbunden. Die 'Enteignung' der menschlichen Fähigkeiten und die Stärkung von Hierarchien und Herrschaftsstrukturen sind die Folge einer Technikentwicklung, die auf der Basis einer verkürzten betriebswirtschaftlichen Logik sowie von politischen Kontrollinteressen und nicht nach menschlichen Gesichtspunkten erfolgt. Die menschliche Gestaltung der Produktion erfordert nicht nur die Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen und Mindestnormen zum Schutz der Arbeitnehmer, sondern auch eine alternative Gestaltung der Produktionstechnologie selber (Briefs 1980, Cooley 1982, Einemann u.a. 1982, Rosenbrock 1984).

In England wurde bewiesen, daß sowohl rechnergestützte Konstruktionssysteme als auch computerisierte Werkzeugmaschinen entwickelbar sind, "die auf spezifisch dem Menschen eigene Entscheidungsweisen reagieren können und auf sie eingehen, statt sich zum Herren über sie zu machen ... Die Wahl, vor der wir stehen, ist eine politische, nicht so sehr eine technologische ... Wir haben zu entscheiden, ob wir um unser Recht kämpfen wollen, die Baumeister der Zukunft zu sein, oder ob wir es einer

winzigen Minderheit erlauben wollen, uns zu Arbeitsbienen zu machen" (Cooley 1982, 118). Das Primat der Handhabbarkeit und Humanität der Technologie hat auch zu Überlegungen in bezug auf ihre "Größe" geführt: Im Interesse der weitgehenden Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen durch die Menschen selbst und einer Minimierung der Umweltbelastungen sollen verstärkt dezentrale, reparierbare und den menschlichen Bedürfnissen (insbesondere in der 3. Welt) angepaßte Technologien gefördert werden (Schumacher 1977; McRobie 1981; AGAT 1982), ohne daß die "kleinen Einheiten" allerdings die "großen Systeme" völlig überflüssig machen könnten: "Niemand will ernsthaft das Telefon abschaffen oder die Stahlindustrie dezentralisieren ... Auch in einer 'ökosozialistischen' Zukunft wird Arbeit innerhalb industrieller Großorganisationen geleistet werden; diese Arbeit mit Sinn zu erfüllen, ist ein zukunftssträchtiges Handlungsfeld" (Strasser/Traube 1981, 383). Die Formulierung von Kriterien und die inhaltliche Ausfüllung einer schon in die Gestaltung neuer Technologien eingreifenden offensiven Gewerkschaftspolitik, die eine Überwindung der lediglich auf das "soziale Abfedern" ausgerichteten Konzepte bedeutet und alleine zur Realisierung einer "humanen Produktion" in der Lage ist (Fricke u.a. 1981; Schumann u.a. 1982a), stößt an eine Grenze der bisherigen Organisationsarbeit der Gewerkschaften. Innerhalb der IG Metall wurde ein Mobilisierungsversuch mit Hilfe einer bundesweiten Betriebsräte-Befragung unternommen (IG Metall 1983) und in mehreren Ortsverwaltungen in Rationalisierungs-Arbeitskreisen gearbeitet (Fricke u.a. 1982). Der Versuch einer inhaltlichen Füllung der gewerkschaftlichen Ansprüche sowohl einer eher defensiv-beeinflussenden wie einer offensiv-gestaltenden Politik der technologischen Alternativen (Cooley 1984) erforderte auch für die entwickelte englische Belegschaftsinitiative bei Lucas Aerospace die Kooperation mit kritischen Wissenschaftlern in den Hochschulen (Cooley 1982) und hatte zunächst ebenso bescheidene Resultate wie die sich in der Bundesrepublik formierenden Ingenieur-Arbeitskreise (Duhm u.a. 1983); der wachsende Beratungs-Bedarf von Betriebsräten kann kaum ausreichend und qualifiziert genug befriedigt werden. Unter diesen Rahmenbedingungen war uns klar, daß eine an den durch die Rationalisierungstendenzen verletzten Arbeiterinteressen z.B. an sicherer Beschäftigung und qualifizierter Tätigkeit ansetzende Mobilisierungsarbeit zur Gestaltung von Technologie-Alternativen mit einem erheblichen Qualifikationsbedarf sowie bestimmten materiellen Voraussetzungen (Zeit, Werkstätten, Materialien) nur schwer zu initiieren und realisieren sein würde, zumal die Aktivierungs-Blockaden im Denken der Beschäftigten sicher ebenso hoch zu veranschlagen sind wie auf dem Feld der Humanisierung der vorhandenen Arbeitsbedingungen. Trotzdem haben wir eine solche Mobilisierungsarbeit in einem "Technologie-Unternehmen" ebenso angestrebt wie auf der lokalen Ebene einer gewerkschaftlichen Ortsverwaltung, wobei wir großen Wert auf eine enge Verbindung zu universitärem Know how gelegt haben.

Krisen- und Aufrüstungstendenzen und das Konzept einer alternativen Produktion

Die zunehmende Arbeitslosigkeit mit der Folge der Spaltung der Gesellschaft in Beschäftigte und Unbeschäftigte wird zum menschlichen, ökonomischen und politischen Hauptproblem. Erwerbslosigkeit führt zu psychischen und sozialen Schädigungen sowie zu Krankheiten, kann politisch zu einer Verstärkung autoritär-nationalistischer Tendenzen führen, stellt ökonomisch eine Vergeudung menschlicher Ressourcen bei gleichzeitig immensen gesellschaftlichen Kosten dar und erhöht zugleich den Druck auf die Beschäftigten. Eine konservativ-liberale staatliche Sparpolitik, die auf die "Selbstheilungskräfte des Marktes" vertraut und primär die Profite des Kapitals fördert, trägt zur Verschärfung der Beschäftigungsprobleme bei. Kürzungen im Sozialbereich stehen in der Regel expandierende Rüstungsetats gegenüber.

Die immer noch vorhandene Armut in den großen Industrienationen, die vorgebliche Knappheit staatlicher Finanzmittel und das sich verschärfende Elend in der Dritten Welt sowie das Verhungern von Millionen von Menschen pro Jahr stehen in einem krassen Gegensatz zu der Vergeudung von derzeit ca. 2,5 Billionen DM jährlich für die weltweite Aufrüstung, die der Menschheit die Fähigkeiten von 50 - 100 Mio. Menschen und wertvolle Rohstoffe entzieht. "Technischer Fortschritt" stellt sich insbesondere in diesem Zusammenhang als Perfektion von gesellschaftlichem Unsinn dar, an dem weltweit ca. 500.000 hochqualifizierte Wissenschaftler und Ingenieure arbeiten, während in vielen Bereichen ein dringender sozialer Bedarf nicht befriedigt werden kann. Hinzu kommt, daß die Arbeitsplätze in Rüstungsbetrieben keineswegs auf Dauer gesichert sind (Auslaufen von Beschaffungsprogrammen, Exporteinbrüche, Rationalisierungen) und mit gleichem Mittelaufwand im Zivilbereich wesentlich mehr Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Immer mehr abhängig Beschäftigte sind in ihrem Zentralinteresse an sicheren Arbeitsplätzen bedroht. Es gibt aber keine durch die Krise ausgelöste quasi-automatische Bewußtseinsentwicklung in Richtung auf fortschrittliche gesellschaftliche Alternativen, sondern bei den betroffenen Arbeitern eher eine "Orientierungskrise", für die nicht zuletzt fehlende einleuchtende Antworten der Arbeiterbewegung mit Aussicht auf praktische Realisierbarkeit verantwortlich sind (Einemann 1982, Schumann 1983). Bei der Formulierung einer offensiven Strategie als Antwort auf Entlassungspläne und gefährdete Rüstungsaufträge wurde von Interessenvertretern im britischen Luftfahrtkonzern Lucas Aerospace ein betriebliches Mobilisierungskonzept für eine alternative Produktion entwickelt (Wainwright 1982, Cooley 1982). Dabei wurden auch die Erfahrungen mit ausschließlich defensiven Kampfformen, zu denen letztlich auch "passive" Betriebsbesetzungen gehören, berücksichtigt: "Wir sahen ein, daß die Kampfmoral eines Beschäftigten sehr schnell abnimmt, wenn er bemerkt, daß die Gesellschaft, aus welchen Gründen auch immer, die Produkte, die

er macht, nicht haben will. Wir dachten uns deshalb eine Kampagne für das Recht aus, an gesellschaftlich nützlichen Produkten zu arbeiten" (Cooley 1980, 195).

Für die Entwicklung von Belegschaftsinitiativen zur Rüstungs- bzw. Produktkonversion bestehen in Rüstungsbetrieben u.a. aufgrund der offensichtlichen Irrationalitäten zwar günstige Voraussetzungen; Initiativen für eine Alternative Produktion sowie die Übernahme der Unternehmen durch Kooperation sind aber auch in anderen Sektoren möglich. "Produktkonversion" kann auch eine Antwort auf die Verletzung des Interesses an einer sinnvollen Tätigkeit sein - es gibt Untersuchungen, die z.B. bei 50 Prozent der befragten Ingenieure Zweifel am Sinn ihrer Arbeit festgestellt haben (Teschner/Hermann 1981, 129). Eine mit dem englischen "Vorbild" vergleichbare Verbindung von Arbeiterbildung, Belegschaftsinitiative und Betroffenenforschung im Rahmen eines längerfristigen Lern- und Handlungsprozesses ist uns in Bremen gelungen (Einemann/Lübbing 1983, 1985; Fischer u.a. 1984) und hat zur Konkretisierung des gesellschaftspolitischen Konzepts einer "Alternativen Produktion" beigetragen.

Regionale Krise und das Konzept einer alternativen Regionalpolitik

Die absehbaren Grenzen einer auf einzelne Betriebe und Belegschaften beschränkten "Angebots-Politik" einerseits und die gleichzeitigen bundespolitischen Blockaden andererseits sowie die besondere Zuspitzung der Krisensituation in einzelnen Regionen haben uns zu der Arbeit in einem Konzept der alternativen Regionalpolitik bewogen: Eine Veränderung der Politik auf zentralstaatlicher Ebene kann durchaus modellhaft in den Regionen vorbereitet werden, in denen die Arbeiterbewegung über politische Einflußmöglichkeiten verfügt, wobei betriebliche Initiativen einen zentralen Stellenwert haben können (Einemann u.a. 1981). Überlegungen in bezug auf eine Verbindung von alternativer Produktion und alternativer Regionalpolitik wurden durch das Londoner Beispiel verstärkt (Ward 1981; Einemann/Lübbing 1984a) und von uns für den Bereich der Energiepolitik konkretisiert (Einemann/Lübbing 1984b). In der Diskussion über eine alternative, dezentral ansetzende Strukturpolitik wird von vornherein davon ausgegangen, daß die Möglichkeiten begrenzt, die Schaffung sozialistischer Inseln in einzelnen Gemeinden oder Bundesländern nicht realisierbar und eine grundlegende Veränderung auf nationaler und internationaler Ebene nötig ist. Allerdings geht es darum, dezentrale Handlungschancen zu nutzen, Gegengewichte zu bilden und modellhaft eine konsequente Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu verfolgen. Im Mittelpunkt muß dabei eine Orientierung auf den Bedarf stehen, die die Schranken einer Politik der ausschließlichen Orientierung auf die Exportfähigkeit und die Selbstheilungskräfte des Marktes zu überwinden in der Lage ist. Es muß darum gehen, die vorhandenen öffentlichen Ressourcen ebenso systematisch und gezielt einzusetzen wie die oft vorhandene ökonomische Macht, die die Gemeinden und Länder als große Arbeitgeber

und Nachfrager haben. Das bedeutet die Überwindung der Selbstbeschränkung der Wirtschaftspolitik auf das Bereitstellen von Infrastruktur für das private Kapital und die Realisierung einer offensiven Industriepolitik, in der staatliche Eingriffe in die Wirtschaft und eigene Aktivitäten eine wichtige Rolle spielen. Die dazu erforderlichen Instrumente können Eigengesellschaften der öffentlichen Hand sein, die nicht im Stile von Handelsbanken und klassischen Wirtschaftsförderungsgesellschaften auf Anfragen der Privatunternehmen warten oder diese zu "ködern" versuchen, sondern sich mit den zukunftsweisenden Initiativen der Gewerkschaften und Bürgerinitiativen verbinden und alternative regionale Entwicklungsperspektiven zur arbeitsplatzschaffenden besseren Versorgung der Bevölkerung eröffnen.

Die Eigengesellschaften können öffentliche Gelder wie Subventionen gezielt einsetzen und mit bestimmten, dann auch zu kontrollierenden Auflagen verbinden, Strukturanalysen und Entwicklungsprogramme erarbeiten, an der Sanierung und Umstrukturierung von Betrieben bei gleichzeitiger Ausweitung der öffentlichen Unternehmensanteile mitwirken, Belegschafts-Kooperativen besonders fördern und beraten und auch eigene Unternehmen zur Herstellung bestimmter Güter (z.B. für die regionalen Wirtschaftsbetriebe) gründen sowie neue Betriebe besonders unterstützen. Außerdem müßten die öffentlichen Investitionshaushalte und die Investitionsplanungen der öffentlichen Unternehmen systematisch auf Verbindungslinien zwischen dem regionalen Bedarf und den regionalen Produktionsmöglichkeiten hin untersucht und koordiniert zur Arbeitsplatzsicherung gerade in krisenbetroffenen Betrieben eingesetzt werden.

In der Bundesrepublik beginnen die Gewerkschaften und insbesondere die IG Metall die Diskussion über die Konkretisierung von Beschäftigungsprogrammen auf der regionalen Ebene; so wird z.B. für die Küstenregion auf der Grundlage einer umfangreichen Betriebsräte-Befragung eine Umorientierung der Wirtschaftspolitik gefordert (IG Metall 1984; Gewos 1984). Die Entwicklung und Durchsetzung einer solchen alternativen regionalen Strukturpolitik erfordert die bewußte Zustimmung der großen Mehrheit der Bevölkerung und die Mobilisierung aktiver Gruppen in den Betrieben und Wohnvierteln und setzt voraus, daß die finanzielle Ausplünderung der Länder und Gemeinden zugunsten des Zentralstaates unterbleibt bzw. wieder rückgängig gemacht wird.

Die konzeptionelle Ausarbeitung einer solchen Politik und ihre Thematisierung in der Bildungsarbeit war Gegenstand unseres Projekts, obwohl keine "direkten" Mobilisierungseffekte zu erwarten waren. Vorstellbar ist allerdings die Entwicklung von Initiativen z.B. zur Energieeinsparung u.a. durch die bessere Isolierung von Gebäuden, bei denen - wie in London - Mietergruppen gemeinsam mit arbeitslosen Bauarbeitern für die Verbesserung der Lebensqualität, die Schonung der Umwelt und die Schaffung von Arbeitsplätzen kämpfen.

Diskussion um die Zukunft der Arbeit

Die in der ersten Hälfte der achtziger Jahre verstärkt geführte Diskussion um die "Zukunft der Arbeit", in deren Zentrum das Verhältnis der bestehenden "offiziellen Ökonomie" zu den Aktivitäten im "informellen Sektor" der Haus-, Eigen- und Schwarzarbeit sowie der "Alternativ-Betriebe" steht (Huber 1979; Benseler u.a. 1982; Berger u.a. 1982; Burgdorff 1983), hat uns in unserem an den Problemen der abhängig Beschäftigten ansetzenden mobilisierenden Politisierungs-Ansatz bestärkt. Im Zusammenhang mit der neueren Diskussion meint "Alternative Produktion" häufig vor allem die Realisierung alternativer Formen der menschlichen Zusammenarbeit: Eigenarbeit, Belegschaftskooperativen und Genossenschaften stehen für eine selbstbestimmte Produktion mit weitgehender Autonomie für einen identifizierbaren Bedarf als Gegenpol zu entfremdeter Lohnarbeit. Auch wenn trotz aller Schwierigkeiten beim Aufbau von Alternativ-Betrieben (Vondernach 1982) die Möglichkeiten der Vernetzung sowie einer neuen Genossenschaftsbewegung und einer "Sozialisierung von unten" noch lange nicht ausgeschöpft sind (Novy 1982), wird doch die notwendige grundlegende gesellschaftliche Umstrukturierung nicht an den Zentren der kapitalistischen Produktion und Verwaltung vorbei erfolgen können - auch DIE GRÜNEN in der Bundesrepublik betonen zu Recht die begrenzten Chancen der Alternativ-Betriebe. Insofern kann eine Strategie für mehr Humanität zwar auf eine Stärkung des selbstbestimmten Anteils der Arbeit und der informellen Sphäre der bestehenden Dualwirtschaft (u.a. durch Arbeitszeitverkürzungen und die Förderung von Kooperativen) orientieren, den formellen Sektor aber keineswegs unter Verabschiedung von den Interessen der dort Beschäftigten (Gorz 1980) sich selbst überlassen. Gerade deshalb haben gewerkschaftliche Alternativ-Positionen (so z.B. Maire 1980) und Belegschaftsinitiativen in den Großbetrieben eine zentrale Bedeutung. Sie sind in Kooperation mit kritischen Wissenschaftlern in der Lage, umfassende technologische und gesellschaftliche Perspektiven zu entwickeln und einen wesentlichen Teil zu ihrer Durchsetzung beizutragen. Belegschaftsinitiativen können durch kontinuierliche Weiterbildung, Erforschung ihrer betrieblichen Bedingungen und Handeln im Betrieb die Interessen der Lohnabhängigen aufnehmen und formulieren, kollektive Diskussionsprozesse initiieren und zugleich Einfluß auf das Denken und Verhalten der Beschäftigten nehmen; kritische Wissenschaftler können über die Betreuung und Beratung betrieblicher Gruppen auch im Rahmen der Erwachsenenbildung hinaus in ihren Fachdisziplinen unter Aufgabe der Neutralitätsideologie an fortschrittlichen Lösungsvorschlägen im Interesse der Bevölkerung arbeiten.

3. Die Bildungsarbeit des Projekts: Angebot und Teilnehmerstruktur

Von Mitte 1981 bis Mitte 1984 wurde in Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Weiterbildungsträgern pro Halbjahr je ein Wochenseminar zu den Themen "Krise und Wirtschaftspolitik", "Neue Technologien und Rationalisierungsschutz" und "Humanisierung der Arbeit" sowie ein bis zwei Wochenendseminare angeboten. 1984/85 sind die Seminarmodelle weiter erprobt bzw. fortgeführt worden.

Für alle Seminare wurden Berichte eines teilnehmenden Beobachters verfaßt, die eingesetzten Materialien dokumentiert und die Teilnehmer nach wenigen Merkmalen für statistische Auswertungen anonymisiert in eine EDV-Datei aufgenommen. Alle Seminarmaterialien und Medien wurden dem teilnehmer- und erfahrungsorientierten Ansatz entsprechend flexibel eingesetzt und in zumindest zwei Seminaren erprobt.

Die Zielgruppenansprache erfolgte sowohl über das Projekt als auch über die anerkannten Träger der Weiterbildung sowie über die Gewerkschaften und Betriebsräte. Die unterschiedliche "Nachfrage" und Beteiligung an der Bildungsarbeit hatte eine Modifikation der Entwicklungsarbeiten zur Folge: Ein Themenkomplex wurde intensiver, ein anderer weniger intensiv als geplant bearbeitet; die die Teilnehmer aktivierende Handlungsorientierung der Bildungsarbeit hatte ebenfalls unterschiedliche Resultate. Diese Verlagerung war auf der Grundlage eines Verständnisses von Entwicklungs- und Erprobungsarbeit möglich, das das reale Nichtbestehen einer Laborsituation akzeptiert und in dem praktischen Kooperationsprozeß zwischen Wissenschaftlern und abhängig Beschäftigten einen positiven Einflußfaktor sieht.

Insgesamt wurden von Mai 1981 bis März 1984 388 Seminarteilnehmer erreicht; an den 17 Bildungsurlaubs-Wochenseminaren nahmen 257 Arbeitnehmer und an den 11 Wochenendseminaren 131 Kolleginnen und Kollegen teil. Die Konzentration der meisten Seminarangebote auf die Metallindustrie führte dazu, daß 85 Prozent der Teilnehmer aus dieser Branche kamen; die Schwerpunktsetzung der Projektarbeit auf die Großbetriebe der Schiffbau- und Luftfahrtindustrie schlug sich in der Beteiligung von 155 (40 Prozent) Beschäftigten aus dem Flugzeugbau von MBB Bremen und 92 (24 Prozent) Kolleginnen und Kollegen aus den Werften (vor allem vom Bremer Vulkan) nieder; von Klöckner aus der Stahlindustrie (11 Prozent) und von Daimler-Benz aus dem Automobilbau (4 Prozent) wurden nur kleinere Gruppen in die Bildungsarbeit einbezogen. Insbesondere der Dominanz der Flugzeugbauer (im Betrieb werden ca. 2/3 Angestellte und 1/3 Arbeiter beschäftigt) ist der hohe Anteil der beteiligten Angestellten zuzuschreiben: 159 (41 Prozent) der Teilnehmer waren Angestellte (davon 49 Ingenieure) und 196 (51 Prozent) Arbeiter. 90 Prozent der Seminarteilnehmer gehörten einer Gewerkschaft (i.d.R. der IG Metall) an; 191 "einfachen Mitgliedern" (49 Prozent) standen 155 "Funktionäre" (40 Prozent), d.h. Vertrauensleute und Betriebsräte, gegenüber, von denen 50 freigestellte Interessenvertreter waren.

Tabelle 1: Teilnehmerstruktur nach Betrieben

Teilnehmer	Status		Gewerk- schaft		Bildungs- urlaubserfahrung		Gesamt
	Arbeiter	Angest.	Mitgl.	Funktion	kaum	viel	
Betrieb							
MBB	n 44	107	60	88	57	94	155
	% 28	69	39	57	37	61	40
Bremer Vulkan und Werften	n 77	13	67	23	60	29	92
	% 84	14	73	15	65	32	24
Klöckner	n 34	7	31	6	26	14	41
	% 87	17	76	15	63	34	11
Daimler-Benz	n 14	-	8	7	9	5	16
Sonstige Metallindustrie	n 15	2	7	17	5	16	24
	% 64	8	29	71	21	66	6
Sonstige	n 12	24	17	13	21	12	46
	% 26	52	37	28	46	26	12
Gesamt	n 196	159	191	155	185	172	388
	% 51	41	49	40	48	44	100

Anmerkung: Die Summe der Teilnehmer in den einzelnen Kategorien ergibt nie 388 oder 100 Prozent, weil in einigen Fällen keine Angaben vorliegen oder eine Einstufung nicht möglich war.

Tabelle 2: Teilnehmerstruktur nach Seminarthemen

Teilnehmer	Status		Gewerkschaft		Bildungsurlaubs- erfahrungen		Gesamt	
	Arbeiter	Angest.	Mitgl.	Funktion	kaum	viel		
Seminare								
Humanisierung	n	83	8	71	13	65	32	97
	%	86	8	73	13	67	33	25
Neue Techno- logien	n	20	8	18	10	15	13	28
	%	71	29	64	36	54	46	7
Wirtschafts- politik	n	51	45	49	50	38	119	
	%	43	38	41	41	42	32	31
Alternative Produktion	n	37	91	49	75	52	79	131
	%	28	69	37	52	40	60	34
Gesamt	n	196	159	191	155	185	172	388
	%	51	41	49	40	48	44	100

Anmerkung: Vgl. die Anmerkung zu Tab. 1

Fast die Hälfte aller Teilnehmer hatte praktisch keine vorherige Erfahrung mit dem Bildungsurlaub - 185 Arbeitnehmer (48 Prozent) hatten noch keine oder erst ein oder zwei solcher Veranstaltungen besucht. Von

den 172 bildungsurlaubserfahrenen Teilnehmern (44 Prozent) können 98 als aktive Nutzer (sie haben ihr Recht dazu fast jedes Jahr in Anspruch genommen und insgesamt ca. 6 Veranstaltungen besucht) und 74 (19 Prozent) als "Bildungsprofis" bezeichnet werden, die noch zusätzlich längere Gewerkschaftslehrgänge absolviert haben.

Die Verteilung der Teilnehmer auf die einzelnen Themenschwerpunkte macht deutlich, wie die unterschiedliche Nachfrage das Seminarangebot beeinflusst hat:

- Fast 2/3 der Teilnehmer konzentrierten sich auf die Seminare zur *Wirtschaftspolitik*, aus denen heraus eine langfristige Bildungsarbeit zum Thema "*Alternative Produktion*" mit Kolleginnen und Kollegen aus der Rüstungsindustrie (MBB Bremen) entwickelt wurde. Drei Wochen- und sechs Wochenendseminare wurden zum Thema "Regionale Wirtschaftskrise und Alternativen" mit insgesamt 119 Teilnehmern durchgeführt, wobei bis auf eine Reihe von drei Wochenendseminaren keine Kontinuität erreicht werden konnte. Demgegenüber waren die sechs Wochen- und fünf Wochenendseminare mit 131 Teilnehmern zur "*Alternativen Produktion*" Bestandteil einer Seminarreihe, bei der drei unterschiedliche Wochenseminare jeweils zweimal durchgeführt und durch Wochenendseminare ergänzt wurden.
- An den Wochenseminaren zum Thema "*Arbeitsbedingungen und Humanisierung der Arbeit*" haben sich insgesamt 97 (25 Prozent) Kolleginnen und Kollegen beteiligt, und zwar 66 an den vier Grund- und 31 an den beiden Folgeseminaren. Die vorgesehenen Wochenendseminare mußten aus Mangel an Teilnehmerinteresse ausfallen.
- Zum Thema "*Neue Technologien*" konnte lediglich ein Grundseminar zweimal mit insgesamt 28 (7 Prozent) Teilnehmern erprobt werden. Mehrere angekündigte Wochenseminare mußten wegen Teilnehmermangel entfallen bzw. inhaltlich umgestaltet werden. Eine mögliche Erklärung hierfür kann darin zu suchen sein, daß einerseits die IG Metall-Ortsverwaltung für die interessierten Gewerkschaftsfunktionäre selbst zu diesem Thema ein (wenn auch quantitativ bescheidenes) Angebot bereitstellt und andererseits die vorhandenen Motivationen und Interessen in den Betrieben nicht auf eine kritische Auseinandersetzung mit den Folgen des Einsatzes neuer Technologien drängen. Eine solche Einschätzung wird auch durch die Instabilität örtlicher IG Metall-Arbeitskrieze "Rationalisierung" gestützt.

Die auf den ersten Blick sehr gemischte Teilnehmerstruktur ohne deutliche Dominanzen etwa von "Arbeitern" oder von "Funktionären" differenziert sich bei näherem Hinsehen zumindest in bezug auf die Teilnehmer an den beiden kontinuierlichen Seminarreihen. Von den Seminarteilnehmern zum Thema "*Humanisierung der Arbeit*" waren 86 Prozent Arbeiter, 73 Prozent "einfache Gewerkschaftsmitglieder", und 67 Prozent hatten kaum Erfahrungen mit dem Bildungsurlaub; die teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen kamen im wesentlichen aus der Schiffbau-, Stahl- und Automobilindustrie, die eine ähnliche Struktur aufweisen (vgl. Tab. 1). Das Profil der Teilnehmer zum Thema "*Alternative Produktion*", die im wesentlichen aus der Luftfahrtindustrie kamen, sieht deutlich anders aus: Hier waren 69 Prozent Angestellte, 52 Prozent Gewerkschaftsfunktionäre, und 60 Prozent

hatten eine erhebliche Bildungsurlaubserfahrung. Man kann sagen, daß die eine Seminarreihe von gewerkschaftlich organisierten Arbeitern aus den "traditionellen" Industrien und die andere von gewerkschaftlich aktiven Angestellten aus einem High-Tech-Bereich dominiert wurde. Damit wurden nicht nur zwei defizitäre Felder der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ("einfache Mitglieder" und Angestellte/Ingenieure) erreicht, sondern auch Grundlagen für interessante Beiträge zur aktuellen politischen Diskussion geschaffen.

Der schon angedeutete Zusammenhang von gewerkschaftlichem Engagement im Betrieb und der konsequenten Wahrnehmung von Angeboten zur politischen Bildung wird durch die genauere Analyse bestätigt.

Tabelle 3: Gewerkschaftsaktivität und Engagement in der politischen Bildung

Gewerkschaft	1 Nicht- mitglied		2 Mitglied ohne Funktion		3 Funktionär		von 3 freigestellter Betriebsrat		Gesamt	
Bildungsurlaubs- erfahrung	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1 kaum	14	74	146	76	17	11	-	-	185	48
2 viel	5	26	44	23	123	79	48	96	172	44
von 2: mehr										
als 6 Wochen	-	-	7	4	67	43	43	86	74	19
Gesamt	19	5	191	49	155	40	50	13	388	100

Anmerkung: Vgl. die Anmerkung zu Tab. 1

Während knapp 80 Prozent der "einfachen Gewerkschaftsmitglieder" kaum Erfahrungen mit dem Bildungsurlaub hatten, waren ca. 80 Prozent der Funktionäre ausgesprochen aktive Nutzer der politischen Bildungsangebote. Nur 4 Prozent der "einfachen Gewerkschaftsmitglieder" hatten die Chance, an mehr als den ihnen gesetzlich zustehenden 6 Bildungsurlaubs-Wochen teilzunehmen - das konnten aber nahezu alle freigestellten Betriebsräte (aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes) und fast 50 Prozent der sonstigen Funktionäre (Vertrauensleute und nicht-freigestellte Betriebsräte) realisieren.

Auch die Unterscheidung zwischen den Teilnehmern an den mit einer Freistellung von der Arbeit verbundenen Bildungsurlaubsseminaren und den in der arbeitsfreien Zeit angesiedelten Wochenendseminaren verdeutlicht die höhere Bildungsaktivität von Funktionsträgern und ist zugleich ein erster Hinweis auf größere Realisierungschancen für kontinuierliche Bildungsprozesse mit diesem Personenkreis. Die Bildungsurlaubs-Teilnehmer (257) waren zu 62 Prozent "einfache Gewerkschaftsmitglieder" und zu 30 Prozent Funktionäre, während an den Wochenendseminaren 23 Prozent einfache Mitglieder und 60 Prozent Funktionäre teilnahmen.

Das schon erwähnte Funktionärs-Übergewicht bei der kontinuierlichen Bildungsarbeit zum Thema "Alternative Produktion" (vgl. Tab. 2) erklärt sich aus der konsequenteren Mehrfach-Teilnahme dieser Gruppe: von den

beteiligten 66 Personen waren 35 (53 Prozent) "einfache Mitglieder" und nur 29 (44 Prozent) Funktionäre der IG Metall; fast 60 Prozent hatten noch nie an einer Bildungsurlaubs-Veranstaltung teilgenommen. Interessant ist, daß 48 Personen nur an einer oder zwei unserer Seminarveranstaltungen teilgenommen (sich also im "fliegenden Wechsel" in den laufenden Prozeß ein- bzw. wieder ausgeklinkt) und lediglich 18 Aktivisten als "harter Kern" drei oder mehr Seminare (bis zu 9 Teilnahmen) absolviert haben. Auch hierbei stellen die "einfachen Gewerkschaftsmitglieder" ebenso einen Anteil von 50 Prozent wie die Funktionäre; an den regelmäßigen Arbeitskreis-Sitzungen im Betriebsratsbüro bzw. in der Nähe des Betriebes war der "Basisanteil" noch wesentlich höher.

Betriebsnahe Bildungsarbeit mit mobilisierenden Handlungskonsequenzen scheint an die Beteiligung von im Rahmen der betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen handlungsfähigen Kernen mit betriebsstrategischen Perspektiven gebunden zu sein - eine Erfahrung, die wir auch schon bei unserer "Arbeitermedizin"-Mobilisierungsarbeit in der Bremer Großwerft gemacht haben. Betriebliche Kader haben eben eine wichtige Funktion für die Orientierung und Aktivierung der Belegschaften (vgl. z.B. Popitz u.a. 1957, 226 und Lichte 1978, 50 ff). Die nähere Analyse der meisten Beispiele für eine erfolgreiche Mobilisierungsarbeit zeigt sehr klar, daß nicht etwa "die Arbeiter", sondern in der Regel relativ kleine, aktive Kerne die Träger der oft weithin beachteten Arbeit sind; das gilt auch für "das Beispiel" einer Alternativen Produktion bei Lucas Aerospace (Wainwright 1982, 9 ff, 202 und Wellmann 1982, 35 ff, 145 ff).

Bei aller Bedeutung von Vertrauensleuten und Betriebsräten für eine intensive und kontinuierliche Bildungsarbeit mit Handlungskonsequenzen im Betrieb belegen unsere Erfahrungen aber zugleich die Möglichkeit und Notwendigkeit einer betriebsnahen Breitenbildung. Oft ist z.B. gar nicht zu klären, ob eine Kollegin oder ein Kollege durch eine Vielzahl von Bildungsaktivitäten (immerhin hatte ein Viertel der "einfachen Gewerkschaftsmitglieder" eine umfangreiche Bildungsurlaubserfahrung) zur Teilnahme einer Funktion in der Interessenvertretung motiviert wurde oder ob zur besseren Ausfüllung dieser Rolle bzw. zur Vorbereitung darauf an Bildungsangeboten teilgenommen wird. Die Tatsache, daß ein Zehntel der Funktionäre kaum Bildungsaktivitäten nachweisen konnte, mehrere Bewußtseins-Studien und unsere praktischen Seminarerfahrungen belegen darüber hinaus unsere Einschätzung, daß in der betriebsbezogenen politischen Bildungsarbeit eine Differenzierung des Seminarangebots entlang der Funktionärgrenze kein Strukturierungsprinzip sein sollte (Ausnahmen könnten spezielle fachliche Angebote z.B. zum Arbeitsrecht für Betriebsräte, bzw. spezifische Probleme der Interessenvertretung sein). In unserer Arbeit hat es sich immer wieder als Vorteil erwiesen, daß trotz aller Dominanz der einen oder anderen Gruppe häufig Arbeiter und Angestellte, "einfache Gewerkschaftsmitglieder" und Funktionäre, Kolleginnen und Kollegen mit mehr und mit weniger Seminarerfahrung sowie unterschiedliche Generationen solidarisch miteinander diskutiert haben.

Anlage, Vorbereitung und Durchführung von Bildungsurlaubsseminaren müssen einer gemischten Teilnehmerstruktur angemessen sein.

Wir berichten im folgenden ausführlich über zwei Stränge unserer praktischen Bildungsarbeit. Bei der Darstellung von Konzept, Verlauf und Ergebnissen der kontinuierlichen Seminararbeit zum Thema "Humanisierung der Arbeit" (Arbeitermedizin) steht die differenzierte Aufarbeitung der Seminarpraxis im Vordergrund. Das Einbeziehen der Arbeitsergebnisse der Teilnehmer (vor allem in Form von Wandzeitungen) dient der Illustration von "kleinen" Lernschritten, die die Möglichkeit einer Verbindung von Arbeitsplatzproblemen und gesamtgesellschaftlichen Fragen belegen (II.). Bei dem Bericht über die Bildungsarbeit zum Thema "Alternative Produktion" geht es demgegenüber vor allem um die Verbindung von Lernen und Handeln im Betrieb und die detaillierte Beschreibung von Politisierungsprozessen (III.).

Für die zu beschreibenden Wochenseminare gab es keine Detailplanung und keine "Stundenpläne", sondern eine grobe Zielbestimmung und eine thematische Strukturierung, wobei die einzelnen Seminarsequenzen materialmäßig so vorbereitet waren, daß ein flexibles Vorgehen möglich war. Einzelne Seminarblöcke konnten je nach Seminarverlauf mehr oder weniger intensiv, in Arbeitsgruppen oder im Plenum, früher oder später oder evtl. auch gar nicht behandelt werden. Damit wurde unserem zentralen Ziel Rechnung getragen, die Teilnehmer selbst zum Sprechen zu bringen, ein solidarisches Diskussionsklima und eine Arbeitsatmosphäre zu erzeugen und die Lernmotivation zu fördern. Es ging uns vorrangig um die aktive Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen und nicht um das Dozieren von "notwendigem Wissen". Unser Motto: Lieber eine reale Bewegung im Kopf der Teilnehmer als lediglich die Bestätigung des wohl schon verbreiteten Vorurteils, daß ein Referent mehr formales Wissen zu präsentieren weiß als ein Zuhörer.

Im folgenden soll beschrieben werden, wie weit wir diesem Ziel in den einzelnen Seminaren mit unterschiedlichen Teilnehmergruppen nahegekommen sind, welche Schwierigkeiten zu verzeichnen waren und welche politischen Resultate die Bildungsarbeit hatte. Basis für die Darstellung der Seminare (grobes Seminarkonzept, Verlauf der einzelnen Sequenzen, Probleme) sind die differenzierten Berichte eines teilnehmenden Beobachters.

Wir berichten zu den einzelnen Seminartypen jeweils über das Seminar, das unseren Vorstellungen von einem "optimalen Verlauf" am nächsten kommt. Auf die insgesamt erfahrenen Schwierigkeiten und Probleme wird gesondert hingewiesen.

Die Präsentation der Seminarmaterialien erfolgt in einem gesonderten Band und enthält das Resultat unserer Lernprozesse - es wird Auskunft darüber gegeben, welche Seminarstrukturen und welche Seminarmaterialien wir nach Abschluß unserer Projektarbeit (als natürlich weiter zu verändernden und auf die konkreten Probleme zuzuschneidenden Ausgangspunkt) empfehlen würden.

II. Humanisierung der Arbeit in der traditionellen Industrie

Konzepte, Verlauf und Ergebnisse der Seminare

Mit der Seminarreihe zur Humanisierung der Arbeit wollten wir im Anschluß an unsere intensive Studie des Arbeitsbewußtseins von Industriearbeitern (Schumann u.a. 1982a) und die Praxiserfahrungen in der "Arbeitermedizin" - Bildungsarbeit mit Werftarbeitern (Brock/Einemann 1983) zur Vertiefung und Weiterentwicklung der Diskussion des Ansatzes einer "Humanisierung von unten" (Einemann/Lübbing 1985) beitragen. Ziel der Bildungsarbeit war es, auf der Basis der differenzierten Aufarbeitung der Belastungen und Gesundheitsbeschwerden der Teilnehmer Erkenntnisse zum Ausmaß und zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Krankheiten zu erarbeiten und Handlungsvorstellungen für eine betriebliche Humanisierungsstrategie zu entwickeln. Nach unseren Analysen und Erfahrungen sollten die Gesundheitsinteressen der Teilnehmer zum zentralen Anknüpfungspunkt von Aufklärungs- und Mobilisierungsprozessen gemacht werden. Dabei kam es uns im wesentlichen darauf an, die Teilnehmer im Seminar zu einem Höchstmaß an Eigenarbeit zu motivieren und folgende Punkte zu diskutieren:

- Zusammenhänge von Belastungen und Erkrankungen
- die kollektive Betroffenheit der Arbeitnehmer
- die Möglichkeit und Notwendigkeit von Veränderungen der Arbeitsbedingungen
- den Interessengegensatz von Lohnarbeit und Kapital beim Konflikt um die Arbeitssicherheit
- Zusammenhänge zwischen Arbeits- und Umweltbelastungen und notwendige Verbindungen zwischen einer Arbeits- und einer Umweltschutzpolitik
- die Grenzen rechtlicher Regelungen und wissenschaftlicher Grundlagen sowie die Mängel der Institutionen des Arbeitsschutzes
- die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer im Betrieb sowie auf der Ebene der Tarifpolitik und der Gesetzgebung.

Zielgruppe unseres betriebsbezogenen Bildungsangebotes waren Metallarbeiter mit und ohne gewerkschaftliche Funktion vor allem aus der Werft-, aber auch aus der Stahlindustrie; die Seminare waren zunächst auf den Schwerpunkt "Schiffbau" zugeschnitten, wurden aber auch mit Teilnehmern aus anderen Betrieben erprobt.

Wir haben unsere betriebsbezogenen Seminarangebote von vornherein als ein Grund- und ein Folgeseminar für homogene Teilnehmergruppen konzipiert und auf einen Kernpunkt konzentriert, an dem nach unserer Einschätzung sowohl ein Anknüpfen an Erfahrungen der Teilnehmer als auch eine Mobilisierung der eigenen Interessen gegen scheinbare Sachzwänge möglich ist: auf die Arbeitsbelastungen, die Gesundheitsbeschwer-

den und die Gesundheitsinteressen der Arbeiter. Ein langsames, schrittweises Vorgehen sollte der Mobilisierung und Aktivierung der Teilnehmer dienen, abgehobene Belehrungen vermeiden und die Möglichkeit der Entwicklung konkreter betrieblicher Handlungsschritte eröffnen.

1. DAS GRUNDSEMINAR

1.1. Seminarkonzeption

Ausgehend von den Erfahrungen und der Betroffenheit der Teilnehmer sollte zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme der mit der Arbeit verbundenen Belastungen erfolgen. Nach der systematisierenden Beschreibung der Arbeitssituation und der Entwicklung eines differenzierten Belastungsbegriffs war die Erweiterung der Bestandsaufnahme auf die Dimension der gesundheitlichen Beschwerden und Störungen vorgesehen. Der Aktivierung der Teilnehmer, der Erhebung quantitativer Größenordnungen und dem Vordringen auf die kollektive Ebene sollte eine Selbstbefragung der am Seminar beteiligten Kolleginnen und Kollegen dienen, deren Ergebnisse mit anderen Umfragen verglichen werden können. Anhand der Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme ist neben einer Verallgemeinerung individueller Betroffenheiten auch die Diskussion von Zusammenhängen zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheitsbeschwerden möglich. Die Einsicht in diese Zusammenhänge sollte anhand einzelner Belastungskomplexe vertieft und (arbeitsteilig) unter dem Aspekt notwendiger Veränderungen im Interesse der Arbeitnehmer erweitert werden. Mit der daran anschließenden Vorstellung der Arbeitssicherheitspraxis einzelner Unternehmer und vom exemplarischen Konflikten um die Arbeitssicherheit kann der Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital auf einer konkreten Ebene in den Blick geraten und zum Ausgangspunkt von Überlegungen in bezug auf die kollektive Gegenwehr und gewerkschaftliche Strategien der Arbeitnehmer gemacht werden. Zum Abschluß des Seminars sollten die Humanisierungsinteressen der Arbeitnehmer betont und Schritte zu ihrer Durchsetzung anhand ausgewählter Beispiele erarbeitet werden.

Die Lernziele, thematischen Schwerpunktsetzungen, vorgesehenen Arbeitsformen und der grobe Zeitrahmen gehen aus dem folgenden Schema hervor, das zu Beginn des Seminars verteilt wurde.

Konzept für das Grundseminar "Arbeitsbedingungen und Humanisierungspolitik"

Lernziel	Zeit/ Sequenz	Thema	Arbeits- form
Montag			
Gegenseitiges Kennenlernen, Herausarbeiten individueller Erfahrungen und betrieblicher Konflikte	(1)	Begrüßung, Seminarvorstellung Teamer- und Teilnehmervorstellung	Plenums- diskussion
Systematische Aufarbeitung der Belastungen und Gefährdungen am eigenen Arbeitsplatz und im Betrieb	(2)	Berichte aus den Betrieben Belastungen und Gefährdungen im Betrieb	Arbeits- gruppen
Dienstag			
Vertiefung der Einsicht in die kollektive Betroffenheit durch das Einbeziehen von Befindlichkeits- und Gesundheitsstörungen	(3)	Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen	Plenums- diskussion
		Der Umfang von Belastungen und der Befindlichkeitsstörungen Zusammenfassung und Verallgemeinerung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen/ der Befragung Film z.B. zur Werftarbeit: "Der Schweißer"	Schriftl. Selbstbe- fragung im Plenum, Auswertung Plenum
Mittwoch			
Erkennen des Zusammenhangs zwischen Arbeitsbelastungen und Befindlichkeits- bzw. Gesundheitsstörungen; Vertiefung der Kenntnisse über ausgewählte Belastungskomplexe	(4)	Der Zusammenhang von Arbeitsbelastungen und Gesundheit am Beispiel von (je nach Ergebnis der Bestandsaufnahme): 1. gefährlichen Stoffen 2. Lärm 3. Arbeitshetze/ Unfallgefahren 4. Schichtarbeit	Arbeits- gruppen
Exemplarische Entwicklung der eigenen Veränderungsinteressen; Einsicht in die Veränderbarkeit von Technik und Arbeitsorganisation		Argumente und Forderungen für eine Humanisierungspolitik	
Donnerstag			
Erkennen des Interessengegensatzes zwischen Lohnarbeit und Kapital im Konflikt um die Arbeitsbedingungen; Einsicht in die Grenzen individuellen und die Notwendigkeit kollektiven Handelns		Zusammenfassung der Ergebnisse im Plenum; der Interessenkonflikt um die Arbeitsbedingungen	Plenums- diskussion Lehr- gespräch im Plenum

Freitag			
Entwicklung von Handlungsvorstellungen Kennelernen der gewerkschaftlichen Vorstellungen zur Arbeitsschutz- und Humanisierungspolitik und von praktischen Ansätzen einer "Humanisierung von unten"	(5)	Gewerkschaftliche Vorstellungen zur Arbeitsschutz und Humanisierungspolitik; Praxisansätze im Betrieb	Film, Plenumsdiskussion Plenumsdiskussion

Die nähere Beschreibung der Bildungsarbeit erfolgt anhand der einzelnen Seminarsequenzen.

Als Beispiel wurde das Ende 1982 mit insgesamt 19 Teilnehmern durchgeführte Seminar ausgewählt. 12 Beschäftigten aus der Stahlindustrie standen 4 Werftarbeiter, 1 Automobilarbeiter, 1 Bundesbahner und eine Hausfrau gegenüber. Insgesamt 13 Teilnehmer waren Mitglieder der IG Metall (keiner hatte eine Funktion), 2 waren in der DAG, und 4 waren unorganisiert. 6 Kolleginnen und Kollegen hatten noch nie an einem Bildungsurlaubsseminar teilgenommen, für 6 war es die zweite Teilnahme, 5 nahmen zum vierten Male teil, und nur 2 hatten alle bisher gesetzlich gegebenen Teilnahmemöglichkeiten ausgenutzt. Von den berufstätigen Arbeitnehmern waren 14 Arbeiter und 4 Angestellte; neben 15 Männern nahmen 4 Frauen teil. Insgesamt kann man von einem Seminar mit überwiegend gewerkschaftlich organisierten Arbeitern aus den traditionellen Industrien mit relativ geringer Bildungsurlaubserfahrung sprechen.

1.2. Die einzelnen Seminarsequenzen

1.2.1. Vorstellungsrunde

Montag von Seminarbeginn bis 15.45 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Die Vorstellungsrunde zu Beginn dient dazu, die Teilnehmer auf das Seminar "einzustimmen". Zum einen ist es notwendig, den Teilnehmern eine gewisse Sicherheit im Umgang in der Bildungsstätte und mit den Teamern zu vermitteln. Dazu dienen organisatorische Hinweise zur Bildungsstätte ebenso wie Kurzbemerkungen zu den Rahmenbedingungen des Seminars und die Vorstellung der Teamer. Zum zweiten geht es darum, schon in der Einstiegsphase alle Teilnehmer zum Reden vor einer größeren Gruppe zu bewegen und sich nicht überfordert zu fühlen. Dem dient die Vorstellung der eigenen Person nach einzelnen Stichpunkten, bei der sich die Teilnehmer ein erstes Bild voneinander machen können.

Die Kurzvorstellung des Seminarplanes soll mehr die ausführliche Vorbereitung des Seminars signalisieren als in dieser Phase eine ernsthafte Diskussion über den Seminarverlauf auslösen (das ist anders, wenn das

Seminar mit Gruppen durchgeführt wird, die sich schon kennen, oder wenn es eine betriebliche Seminarvorbereitung gegeben hat). Wichtig ist das Betonen der Offenheit des Seminarplanes, der je nach den zeitlichen Bedürfnissen sowie Wünschen und Interessen der Teilnehmer ein flexibles Vorgehen erlaubt, so daß die Teilnehmer nicht das Gefühl bekommen, bereits am Montagmorgen ihre Zustimmung zu einer bestimmten Lehreinheit für die Zeit von 17.00 - 18.00 Uhr am Donnerstag geben zu müssen. Der Hinweis auf vorhandene Seminarideen der Teamer bei gleichzeitiger Offenheit des Seminarverlaufs kann darüber hinaus dem frühzeitigen Entstehen einer Konsumentenhaltung bei den Teilnehmern entgegenwirken und zusammen mit der Vorstellung der Arbeitsform "Arbeitsgruppe" die Möglichkeit bzw. Notwendigkeit des Einbringens eigener Aktivitäten verdeutlichen.

B. Verlauf

Organisatorisches:

Zunächst wurde auf die Essenszeiten, die im Haus gegebenen Freizeitmöglichkeiten und auf den für Dienstagabend geplanten Kegeltermin hingewiesen (Montag war die Kegelbahn belegt, die Teilnehmer meldeten keinen Widerspruch an).

Seminarvorstellung:

Die Teamer stellten das Seminar kurz vor und verwiesen dabei auf das vorliegende Schema in den Materialien. Betont wurde der Wechsel der Arbeitsmethoden zwischen Plenumsdiskussion und Kleingruppenarbeit. Es wurde verdeutlicht, daß ausgehend von den Erfahrungen im Betrieb Belastungen und Unfallgefahren aufgearbeitet werden sollen, daß eine Selbstbefragung der Teilnehmer geplant ist, daß Filme (vor allem zum Schiffbau, aber auch zur Stahlindustrie) gezeigt und der Zusammenhang zwischen Belastungen und Befindlichkeitsstörungen herausgearbeitet werden sollen. Danach waren Diskussionen über die Veränderungsmöglichkeiten der Arbeitsbedingungen, über Ziele einer Humanisierungspolitik und beispielhafte Ansätze von Veränderungen vorgesehen. Es sei keine Zeiteinteilung vorgesehen, sondern die Arbeitsschritte sollten je nach dem vorhandenen Diskussionsbedarf aufeinander abgestimmt werden. Lange Referate seien nicht vorgesehen, es würde mehr Gewicht auf die Selbsterarbeitung durch die Teilnehmer gelegt.

Teilnehmervorstellung:

Hierzu wurde ein Schema vorgelegt, in dem nach dem Namen, dem Beruf, dem Betriebsbereich, der Gewerkschaftsmitgliedschaft/Funktion, der Bildungsurlaubserfahrung sowie den Seminarerwartungen gefragt wurde und außerdem ein Lageplan der Klöckner-Hütte enthalten war, anhand dessen die Teilnehmer sich selbst im Betrieb verorten konnten.

Die Teilnehmer haben sich alle relativ ausführlich vorgestellt. Die Wandzeitung 1 wird hier nur unvollständig dokumentiert, um das Versprechen der Anonymität bei Mitschriften einzuhalten und Zuordnungen zwischen Aussagen und identifizierbaren Personen zu vermeiden.

Wandzeitung 1

Nr.	Name	Beruf	Betrieb	Bereich	Gew	BU	Probleme
1			Klöckner			3	Schichtarbeit/Herzinfarkt
2			Klöckner			1	Schichtwechsel/ Schlafstörungen
3			Klöckner			3	Hitze, Staub, Gichtstaub, häufige Unfälle
4			Klöckner			1	Hitze, Staub, Gichtstaub, häufige Unfälle
5			Klöckner			0	Alkoholismus, Hetze, Staub, Hitze, Lärm im Werk
6			Klöckner			1	Spannung: Wann passiert Unfall? Umstehende Kollegen, die die Lage oft falsch einschätzen
7			Klöckner			0	Schichtwechsel, Lärm, Hitze, Öldämpfe
8			Klöckner			0	Außenkontakte nur über Monitore, Computer erfaßt alles
9			Klöckner			0	Mehrmaschinen- bedienung in der Halle
10			Klöckner			3	Klimaanlage, Monitor-Außenkontakt, Kopfschmerzen und Magenprobleme
11			Vulkan			1	Herzinfarkt durch Schadstoffe, Schicht, Hetze
12			Baufirma			0	Datensichtgeräte, Klimaanlage
13			-			3	-
14			Vulkan			3	Weniger Personal, Kündigungen
15			Vulkan			5	Enge Räume, Gase, Kälte, Hitze, Staub, Zugluft
16			IVG (Bd.)			5	Wetter, Lärm
17			Daimler			0	Akkord am Band, Neon- licht, schlechte Luft
18			Klöckner			1	Klima. Arbeiten im Wasser (Nässe)
19			Klöckner			1	Schicht, Schlafstörungen

Gew = Gewerkschaft BU = Bildungsurlaub

C. Ergebnisse

Mit dieser Einstiegsphase ist es gelungen, von Anfang an eine offene und solidarische Seminaratmosphäre zu erzeugen. Das Notieren der Teilnehmervorstellung auf einer Wandzeitung durch die Teamer hatte eine insgesamt beruhigende Funktion - es ging nicht zu schnell, und es gab Pausen, in denen auch andere Seminarteilnehmer nachfragen konnten. Zum Materialeinsatz ist anzumerken, daß das schriftliche Vorliegen der Vorstellungskriterien nicht unbedingt notwendig ist. Ein Lageplan des Werkes, aus dem die Teilnehmer kommen, erwies sich als ausgesprochen hilfreich.

1.2.2. Aufnahme von Belastungen und Gefährdungen im Betrieb

Montag von 16.00 - 18.15 Uhr, Dienstag von 9.00 - 10.15 Uhr (Arbeitsgruppen); Dienstag von 10.30 - 17.00 Uhr (Plenum), ab 17.00 Uhr Film

A. Konzeption

Das Ziel dieser Sequenz bestand darin, daß sich die Teilnehmer gegenseitig besser kennenlernen und daß die betrieblichen Erfahrungen mit Belastungen und Gesundheitsproblemen differenziert aufgearbeitet und ansatzweise systematisiert werden. In kleinen Arbeitsgruppen sollten die einzelnen Teilnehmer noch einmal Gelegenheit erhalten, ihre Situation anhand eines strukturierten Leitfadens aufzuarbeiten und darzustellen. Dabei konnte an die ersten Nennungen während der Vorstellungsrunde im Plenum angeknüpft werden. Außerdem besteht auch bei der Teilnahme von Kollegen aus unterschiedlichen Betrieben die Möglichkeit, in den Arbeitsgruppen eine homogene Betriebszusammensetzung herzustellen und somit die Kommunikation frühzeitig besonders zu fördern. Als Material war lediglich eine Checkliste vorgesehen. Arbeitsgruppen sind durchaus in der Lage, die Arbeit alleine zu bewältigen und die Resultate im Plenum vorzutragen - hierdurch entsteht zugleich das Gefühl einer relativen Autonomie in der Zeitgestaltung und im Seminar. Andererseits kann die Anwesenheit von Teamern durchaus hilfreich sein, insbesondere in der Endphase bei der Systematisierung der Teilnehmeräußerungen: Das Sortieren und Notieren auf der Wandzeitung überfordert die Kollegen teilweise.

B. Verlauf

Die Arbeitsgruppen brachten ihre Wandzeitungen mit in den Raum, in dem das Plenum tagte, und trugen nacheinander die Ergebnisse ihrer Arbeit vor. Die Berichte, die von Teilnehmern vorgetragen wurden, wurden in der Regel nicht unterbrochen, teilweise aber von anderen Arbeitsgruppen-Mitgliedern kurz ergänzt. Die Rolle der Teamer beschränkte sich während der Diskussion der Arbeitsgruppenergebnisse im wesentlichen auf die Moderation; es waren nur vereinzelte Anmerkungen zur Klärung spezieller Fragen notwendig.

Im folgenden werden zuerst die Zeitungen der Arbeitsgruppen und anschließend einige Aspekte der Plenumsdiskussion wiedergegeben. Die Gruppe A faßte die Teilnehmer vom Bremer Vulkan, Daimler-Benz und der Bundesbahn zusammen, während die Arbeitsgruppen B und C ausschließlich aus Klöckner-Kollegen bestanden.

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Belastungen (Gruppe A)

1. ART DER ARBEIT

1.1. Schwerarbeit, einseitige Belastung

- an der Brennmachine: schwere Teile sortieren (500 Kniebleche pro Tag)
- beim Gleisbau: Schwere Schwellen
- Zwangshaltungen: gebückte Haltung bei der PKW-Montage während der Schicht
- beim Schweißen: Überkopf, liegend

1.2. Nervliche Belastung / Abwechslung

- ständig sich wiederholende Arbeit bei der PKW-Montage, z.T. Aufgabenwechsel (tage- oder wochenweise)
- durch Blindheit insbesondere bei Umstellungen im Magazin

1.3. Verantwortung

- bei Arbeit mit dem Kran. Gefahr durch herabfallende Teile; meist mehr Rücksicht auf teure Maschinen als auf Menschen, es gibt aber auch Maschinenbeschädigungen

1.4. Umgebungsbelastungen

- Lärm: auf der Werft sehr stark
- Gase/Dämpfe/Staub: besonders beim Brennen und Schweißen
- Blei-Zink-Farbe auf Stahlplatten im Schiffbau; es entstehen Giftgase beim Brennen und Schweißen. Das Blut und Herzkranzgefäße werden geschädigt
- Blendung beim Schweißen führt zu Augenbelastungen und Augenverblitzen
- Neonlicht/schlechte Beleuchtung vor allem bei Nachtschicht
- Kälte, besonders im Winter
- große Hitze, zu wenig Sauerstoff besonders im Sommer
- Schadstoffe: Asbest auf der Werft vor allem bei Reparatur und durch Fremdfirmen. Auch zum Maschinenschutz an Brennmachines, Auswechslung nur schleppend
Verbot von Asbest nötig!

1.5. Unfallgefahren

- Absturzgefahren vor allem an Bord
- Augenverblitzen durch Blendung
- heiße Schlacke beim Schweißen und Funkenflug führt zu Augenverletzungen
- Herabfallende Teile
- Überfahren-Werden durch Mulis/Gabelstapler/E-Karren
- Unachtsamkeit durch Hetze
- Arbeitsplatzangst führt zu erhöhter Konkurrenz unter den Kollegen: Heute werden gefährliche Arbeiten ohne Widerstand übernommen

2. LEISTUNGSANFORDERUNGEN

2.1. Arbeitszeit/Organisation

- Beim Vulkan: z.T. zugleich Kurzarbeit, Überstunden und Entlassungen. Betriebsrats-Einspruch wurde abgelehnt. Folge: Spaltung der Belegschaft in Mehr- und Weniger Verdienner. Fremdfirmen werden als Puffer benutzt, die "Arbeit wegnehmen".
- Daimler-Benz: 2-Schicht-System
Bremer Vulkan: z.T. Dauernachtschicht, früher im Maschbau auch 3-Schicht-Betrieb
- häufige Versetzungen

2.2. Zeitdruck/Streß

- Streß durch Maschinentempo (NC)
- Streß durch harte Zeitvorgabe und Akkordkürzungen
- Streß durch Band-Tempo (Daimler-Benz)
- Streß durch Vorgesetzten-Druck und Terminvorgaben
- Streß durch Prämienlohn und Fahrtenschreiber an NC-Maschinen
- im Gruppenakkord ist keine gegenseitige Hilfe möglich, das Band geht weiter
- bei Versetzungen und Gruppenakkord erhöht sich der Leistungsdruck, wenn Kollegen nicht eingearbeitet sind oder krank waren/sind. So entsteht Konkurrenz untereinander: Wer zahlt für die Folgen der Krankheit?

2.3. Qualitätsnormen

2.4. Disziplinierung

- Überwachung durch Fahrtenschreiber an der Maschine
- Kontrolle an Datengeräten mit Personenauswertung
- Druck durch Vorgesetzte, scharfe Arbeitszeitüberwachung

3. QUALIFIKATIONSVERLUST

- Versetzungen: weniger qualifizierte Arbeit hat Lohnabbau bis zu DM 4,- pro Stunde zur Folge
- Problem: es gibt kaum "leichte" Arbeiten
- Kranke und Schwerbehinderte werden entlassen: wer trägt das Risiko?
- Lohnverlust durch Überstundenabbau und Kurzarbeit

4. ARBEITSPLATZANGST

- die Kollegen gehen nicht mehr zum Arzt und zur Kur, Spätschäden werden folgen
- Depressionen
- "Sozialgespräche" werden geführt: Die Kollegen sollen arbeiten oder kündigen
- Selbstmorde: Es gibt Selbstmordversuche im Betrieb und zwei Tote während der Entlassungsphase beim Bremer Vulkan
- Demoralisierung vor allem durch das Vorgesetztenverhalten, auch durch Entlassungen von langjährigen Mitarbeitern
- Konkurrenz untereinander nimmt zu durch Entlassungen langjähriger Mitarbeiter
- die Konkurrenz untereinander nimmt zu durch Versetzungen, Entlassungen, unterschiedliche Arbeitszeiten und Einkommen

Wandzeitung 3

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Belastungen (Gruppe B)

1. ART DER ARBEIT

1.1. Schwerarbeit, einseitige Belastung

- Schwerarbeit, schweres Tragen beim Sägen, Verletzungen beim Rollen (Beinbruch, Fingerverletzung)
- Ein Mann bedient vier Maschinen

1.2. Nervliche Belastung

- der Steuerstand ist losgelöst von der Produktion, man muß auf Fehler reagieren. Die Brammen kommen in sehr kurzer Zeit (55 - 170 Sek.)
- Neonlicht und Klimaanlage führen zu Augenreizungen

1.3. Verantwortung

1.4. Umgebungsbelastungen

- Lärm, Staub, Vibration (Sinteranlage)
- co-Kohlenmonoxyd, Erdgas, Säuredämpfe führen zu vielen tödlichen Unfällen
- es ist Öl im Wasser, und man arbeitet mit Formaldehyd, das auch Krebs auslöst

1.5. Unfallgefahren

- die Kollegen nehmen die Unfälle zu leicht
- Produktionsablauf (?)

2. LEISTUNGSANFORDERUNGEN / STRESS

- Konti-Schicht führt zu Konzentrationsschwächen, die Wechselschicht zu erhöhter Unfallgefahr
- Arbeitsweg
- Arbeitsablauf verhindert teilweise Einhaltung von Sicherheitsvorschriften
- Zeitdruck
- Einhaltung von Qualitätsnormen führt zu Streß
- Probleme mit Vorgesetzten
- wenn viel produziert wird, gibt es auch viele Unfälle und Anrufe bei den Sanitätern
- Überwachung: alle Handlungen werden aufgezeichnet
- Überwachung durch Vorgesetzte, vor allem in der Sägerei und der Sinteranlage

3. QUALIFIKATIONSVERLUST

- Abgruppierungen kommen vor, allerdings gibt es 1/2 Jahr den alten Lohn weiter
- es gibt eine Altersabsicherung für Kollegen, die 15 Jahre im Betrieb und 50 Jahre alt sind, bei Gesundheitsproblemen nach 15 Jahren und 45 Jahre Alter

4. ARBEITSPLATZANGST

- die betrieblichen Rettungssanitäter haben einen relativ sicheren Arbeitsplatz, aber der Arbeitsmarkt ist insgesamt schlecht
- die Arbeitgeber nutzen die Situation gegenüber den Arbeitnehmern aus

Wandzeitung 4

Ergebnisse der Arbeitsgruppe Belastungen (Gruppe C)

1. ART DER ARBEIT

- 1.1. Schwerarbeit, einseitige Belastung
 - Sitzen beim Kranfahren
 - schweres Heben bei Reparaturarbeiten
- 1.2. Nervliche Belastungen
 - Zeitdruck bei Störungen
 - Versorgung von Verletzten (Rettungsdienst)
- 1.3. Verantwortung
 - Kranfahren
 - Nachtschicht z.B. ohne Meister. Unterbesetzung der Anlage
- 1.4. Umgebungsbelastungen
 - Temperaturunterschiede (Glüherei)
 - Hitze, Staub, Kälte
 - im Kaltwalzwerk: Öldämpfe, Säure, Lärm
- 1.5. Unfallgefahren
 - es wird unter dem fahrenden Kran gearbeitet

2. LEISTUNGSANFORDERUNGEN

- 2.1. Arbeitszeit/Organisation
 - mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten
 - Schichtarbeit, Mehrarbeit, Versetzungen
 - Fremdfirmeneinsatz
 - Betriebsklima insgesamt schlechter
- 2.2. Zeitdruck (siehe unter Pkt. 2.1)
- 2.3. Qualifikationsanforderungen
 - bei Reparaturarbeiten sehr hoch
 - Sanitäter werden ständig geprüft
- 2.4. Disziplinierung
 - Druck bei Reparaturen durch Vorgesetzte
 - Druck auf hohe Lohngruppen
 - es gibt gezielte Bevorzugungen und Benachteiligungen

3. QUALIFIKATIONSVERÄNDERUNGEN

- technische Veränderungen und Vergrößerungen bringen Probleme für Kollegen

4. ABWECHSLUNGSREICHTUM

- z.T. im Wechsel Kranfahren und Fahren von Schienenfahrzeugen

5. VERLUST DES ARBEITSPLATZES

- die Gerüchte im Betrieb führen zu Verunsicherungen
- man hat Angst vor Zwischenprüfungen

Anmerkungen zur Diskussion der Arbeitsgruppenberichte

Schon beim Vortrag der Arbeitsgruppen, aber auch in der anschließenden Diskussion entstanden erste Vermutungen über die Zusammenhänge von Belastungen und Krankheiten:

- Streß und Zeitdruck führen zu Unfallgefahren
- der Lärm geht den Menschen auf die Nerven, die verringerte Konzentration erhöht die Unfallgefahren
- Zwangshaltungen führen zu Rückenschmerzen
- die Arbeit mit Blei-Zink-Farbe kann Herzkranzgefäß-Schäden zur Folge haben.

Darüber hinaus gab es erste Anmerkungen, die auf den Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital hinwiesen:

- die vorgesehenen Akkordkürzungen bedeuten direkt mehr Leistung für weniger Geld
- bei Asbest gibt es Ersatzstoffe, die den Unternehmen zu teuer sind - Asbestose/Krebs bei den Arbeitnehmern wird in Kauf genommen
- oft wird mehr Rücksicht auf die Maschinen als auf die Menschen genommen: es wird stark darauf geachtet, daß keine schwebenden Lasten über teure Maschinen transportiert werden, bei den Menschen im Betrieb kommt es allerdings öfter vor
- die Platten im Schiffbau werden mit einer gefährlichen Blei-Zink-Farbe vorab behandelt und damit zugleich eine erhöhte Gesundheitsgefahr für alle späteren Arbeitsgänge einkalkuliert - eine solche Vorab-Behandlung ist billiger als eine abschließende Behandlung an Bord, wenn alles schlechter zugänglich ist
- die Kollegen gehen nicht mehr zum Arzt und auf Kur und sind heute bereit, aufgrund der vorhandenen Existenzangst auch gefährliche Arbeiten zu übernehmen, die sie vor Jahren noch abgelehnt hätten
- den Unternehmen wird unterstellt, daß sie zumindest inoffiziell "schwarze Listen" führen und die Entlassung bzw. Nichteinstellung bestimmter Leute betreiben.

Von den Teamern wurde darauf verwiesen, daß die auftretenden Krankheiten oft zwar eine Folge der belastenden Arbeit sind, sie aber einzelnen Kollegen (schwache Konstitution/Lohnabbau) oder der Arbeitnehmergruppe ("Mitziehen" von Kollegen, Umsetzungen ohne verbesserte Zeitvorgaben) angelastet werden. Diese Politik leistet der Spaltung der Belegschaft und der Entsolidarisierung der Arbeitnehmer untereinander Vorschub.

Es tauchten zwei Fragen auf:

- ist die Kündigung von Vertrauensleuten überhaupt möglich? Diese Frage wurde im Plenum von den Teamern und den Teilnehmern mit "JA" beantwortet, allerdings auf die betrieblichen Kräfteverhältnisse hingewiesen, die so etwas möglicherweise verhindern. Rein rechtlich ist aber die Entlassung auch von Vertrauensleuten der IG Metall heute möglich, da es kein entsprechendes Schutzabkommen gibt.
- sind Kündigungen bei Krankheit möglich? Hier wurde von den Teamern auf die schwierige Rechtslage verwiesen, die auch in unterschiedlichen und differenzierten Gerichtsurteilen zum Ausdruck kommt. Teilweise gelingen den Unternehmen krankheitsbedingte Kündigungen, teilweise können sie auch rückgängig gemacht werden.

In mehreren Seminaren wurde schon in der Anfangsphase bezweifelt, daß es überhaupt möglich ist, Humanisierungsforderungen in der Krise unter weltwirtschaftlichen Konkurrenzbedingungen (insbesondere im Schiffbau und im Stahlbereich) durchzusetzen. Die Teilnehmer wiesen häufig darauf hin, daß sich die Durchsetzungsbedingungen für Gewerkschaften und Betriebsrat verschlechtert haben, weil die Kollegen ängstlicher geworden sind: "Die Arbeiter reagieren nicht mehr auf Forderungen des Betriebsrates"; "Die Arbeiter wollen Überstunden machen"; "Der Betriebsrat schafft es nicht mehr, die Kollegen zu mobilisieren".

Die Teamer betonten, daß zunächst die Veränderungswünsche und der Veränderungsbedarf genau herausgearbeitet werden sollten, bevor über Durchsetzungschancen diskutiert wird, die von mehreren Faktoren abhängig sind.

C. Ergebnisse

Die Erfahrungen der Diskussion in der Arbeitsgruppe, die Präsentation der eigenen Ergebnisse im Plenum, die Erfahrung ähnlicher Ergebnisse anderer Arbeitsgruppen, die positive Erfahrung der Arbeitsgruppenberichterstattung, zu einem ausführlichen Vortrag vor einer großen Gruppe in der Lage zu sein, sowie die auch optisch die intensive Diskussion belegende Wandzeitung, die eine große Produktivität der Arbeitsgruppe signalisiert, haben gleich zu Beginn eine gute Arbeitsatmosphäre im Seminar hergestellt. Bei weniger erfahrenen Seminarteilnehmern hat sich die Anwesenheit der Teamer in den Arbeitsgruppen bewährt, wobei sie allerdings lediglich eine strukturierende und protokollierende Funktion haben sollten. Sowohl die Diskussion in den Arbeitsgruppen als auch die anschließende Plenumsdarstellung und Diskussion stellten eine intensive Kommunikation der Teilnehmer untereinander her, machten eine weitgehende Zurückhaltung der Teamer möglich und stärkten das Selbstvertrauen zur Eigenarbeit. Die Checkliste für die Arbeitsgruppen muß klar und übersichtlich sein. Die Beiträge der Teilnehmer haben deutlich gemacht, daß eine strikte "Phaseneinteilung" des Seminars nicht durchzuhalten ist: Schon in der Anfangsphase wurden die in der Krise veränderten Kräfteverhältnisse in Betrieb und Gesellschaft reflektiert und Probleme angesprochen, die erst im weiteren Verlauf des Seminars vertiefend diskutiert werden konnten.

1.2.3. Selbstbefragung zu den Belastungen und Gesundheitsgefährdungen, Verallgemeinerung der Ergebnisse

Mittwoch von 9.00 - 12.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Nach der ersten vorsichtigen Problemaufnahme bei der Vorstellungsrunde und der differenzierten Belastungsbeschreibung durch die Arbeitsgruppenberichte und die Wandzeitungen soll versucht werden, die quantitative Bedeutung der Belastungen und ihre Gewichtung sowie den Zu-

sammenhang von Arbeitsbelastungen und Gesundheitsstörungen herauszuarbeiten. Dazu dient eine Selbstbefragung, bei der die Seminarteilnehmer einen Fragebogen zu den Belastungen und Krankheiten ausfüllen und selbst auswerten (zwei Teams mit je zwei Personen). Durch diese Fragebogenaktion wird erreicht, daß das Thema "Gesundheitsstörungen/Krankheiten" von vornherein der individuellen Ebene entzogen und auf die Ebene der Gruppenbetroffenheit erhoben wird. Der anonyme Fragebogen ermöglicht die Benennung von Gesundheitsstörungen und Krankheiten, die in einer mündlichen Befragung oder auch in Kleingruppen kaum erwähnt und z.T. überhaupt gar nicht im Zusammenhang mit der Arbeit thematisiert werden. Die Erfahrung eines Seminars, daß in der Gruppendiskussion ein Kollege seine Magenoperation erwähnt und daraufhin sehr viele der Anwesenden ebenfalls auf ihre Magenstörungen, Magengeschwüre und Magenoperationen hinweisen und sich somit das Bewußtsein einer kollektiven Betroffenheit und eines möglichen Zusammenhangs mit der gemeinsamen Arbeitssituation herausbildet, kann nicht als Regelfall angenommen werden. Ein zusätzliches Argument für eine Befragung ist, daß zu dem Thema "Gesundheitsstörungen/Krankheiten" ein zeitlich ähnlich aufwendiger Weg wie beim Thema "Belastungen" vermieden wird. Anhand der Fragebogenergebnisse soll dann über mögliche Zusammenhänge zwischen einzelnen Krankheiten und einzelnen Belastungen diskutiert werden, wobei die Teilnehmer selbst bestimmte Vermutungen artikulieren können; die Teamer sollen Ergänzungen vornehmen und anhand des erreichten Diskussionsstandes auch Zusammenhänge ansprechen, die den Teilnehmern so nicht geläufig bzw. kaum bekannt sind. Außerdem ist es möglich, die quantitative Gewichtung der Belastungen und Krankheiten zu verallgemeinern: sie wird zunächst mit einer Betriebsbefragung bei großen Unternehmen konfrontiert und danach bei einzelnen Fragen mit den Ergebnissen größer angelegter Studien in Verbindung gebracht. An dieser Stelle erfolgt dann die Verbindung von persönlicher und kollektiver Betroffenheit, von betrieblicher und gesellschaftlicher Situation: es kann erkannt werden, daß die eigene Betroffenheit Teil einer Klassenbetroffenheit ist.

B. Verlauf

Die Teamer erklärten den Sinn der Befragungsaktion (quantitative Gewichtung, Zusammenhänge herausarbeiten) und überließen die weiteren Aktivitäten den Teilnehmern, die nach der Ausfüllung der Fragebögen zwei Teams zum Auszählen delegierten. Während der Auszählung, die außerhalb des Tagungsraumes stattfand, entstand im Seminar eine Phase des "Leerlaufs", die die Teilnehmer zu Gesprächen untereinander nutzten. Die Ergebnisse der Befragung wurden nach der Grundauszählung im Plenum in eine Wandzeitung eingetragen, wobei vorher eine Prozentuierung erfolgte (einer der Teilnehmer rechnete die Zahl der Nennungen mit einem Taschenrechner in Prozentzahlen um). Während der Angabe der Zahlen gab es schon "Aha-Erlebnisse": Die Teilnehmer waren von der

Häufigkeit bestimmter Nennungen oft überrascht. Als die Zahlen für bestimmte Beschwerden/Krankheiten vorlagen, wurden i.d.R. spontane Spekulationen über Zusammenhänge angestellt. Nach dem Notieren der Ergebnisse der Teilnehmerbefragung wurden in die zweite Spalte die Ergebnisse der Befragung von 361 Kolleginnen und Kollegen beim Bremer Vulkan eingefügt und in die dritte Spalte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung eingetragen.

Wandzeitung 5

Fragebogen zur Verringerung der Arbeitsbelastung im Betrieb

		Antworten		
		18	361	
		TN	BV	Klöck.
		%	%	%
1. Welche Belastungen treten bei Dir auf?				
Schadstoffe:	Dämpfe (z.B. Öldämpfe)	44	45	52
	Gase	39	54	52
	Staub	44	75	52
	Sand	17	17	52
weitere:	Säure	22		
	Benzin	22		
	Lärm	50	81	68,5
	Hitze	33	43	
	Witterungseinflüsse (z.B. Zugluft, Nässe, Frost)	56	64	
	Schweres Heben und Tragen	33	56	
	Zwangshaltungen	33	34	
	Einseitige Belastungen	22	32	
	Schlechtes Licht	56	48	
	Ständiges Hinsehen	28	35	
	Unfallgefahren	39	58	59
	Schichtarbeit	44	20	
	Besondere Arbeitshetze und Streß			
	durch Termine	39	60	46
	durch Akkord	28	68	46
	durch Vorgesetzte	39	41	46
	Weitere persönliche Ergänzungen			
		-		
		-		
2. Welche Beschwerden und Krankheiten treten bei Dir auf?				
	Übelkeit	11	25	
	Schwindelgefühl		25	
	Kopfschmerzen	67	62	42
	Schüttelfrost	-	7	
	Erbrechen	11	8	
	Vorzeitige Müdigkeit, Mattigkeit	33	55	52
	Atemnot	11	17	
	Nervosität	28	42	
	Schlafstörungen	61	29	
	Hustenreiz	17	24	
	Bronchitis	-	20	

Sodbrennen	33	26	
Magenverstimmungen	33	36	
Magenschleimhautentzündungen	22	20	
Magengeschwüre	22	6	
Magenoperationen	6	2	
Kreislaufstörungen	17	26	
Herzbeschwerden	17	16	
Blutdruck, niedrig	17	14	
hoch	22	13	
Rückenschmerzen	44	64	45
Rheuma	17	24	
Bandscheibenschäden	11	25	
Zerrungen	11	19	
Grippe	22	31	
Gehörschäden	22	32	
Hämorrhoiden	11	21	
Augenverletzungen durch Fremdkörper	6	24	
Seherschäden	-	12	
Weitere persönliche Ergänzungen:			
.....	-		
.....	-		

Ein Vergleich der Befragungsergebnisse machte deutlich, daß es eine Tendenz zur Übereinstimmung zwischen der Seminargruppe (18 Teilnehmer), den Befragten in einem Großbetrieb der Werftindustrie (361 Teilnehmer) und auch größeren Teilen der Arbeitnehmerschaft insgesamt gibt - hier konnte angedeutet werden, daß es so etwas wie eine kollektive Betroffenheit der Arbeitnehmer gibt.

Zunächst wurde über die unterschiedlichen Ergebnisse zwischen der Selbstbefragung im Plenum und der Befragung der Vulkan-Beschäftigten diskutiert, wobei schon die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen als eine Verursachung unterschiedlicher Beschwerden in den Blick gerieten:

- Der Unterschied bei der Benennung der Schichtarbeit als Belastung (44 Prozent der Teilnehmer, aber nur 2 Prozent der Vulkanesen nannten dies) wird als Ursache für ein unterschiedliches Krankheitsbild gesehen: Schlafstörungen und Magengeschwüre kommen bei den befragten Teilnehmern, die überwiegend Schichtarbeiter von der Klöckner-Hütte sind, deutlich häufiger vor als bei den Werftarbeitern (61 : 29 bzw. 22 : 6 Prozent). Hier gelingt es im zwischenbetrieblichen Vergleich, einzelne Krankheiten bzw. Gesundheitsstörungen als eindeutig arbeitsbedingt zu erkennen.
- Nach dem Anschreiben der Zahlen wird von den Teilnehmern selbst darauf hingewiesen (und dieses von den Teamern ergänzt bzw. bestätigt), daß es in der Regel einen kontinuierlichen Fluß von einer Beschwerde zu einer ernsten Krankheit gibt - mit zunehmendem Alter und mit zunehmender Belastungsdauer ergeben sich z.B. Verschiebungen von Magenverstimmungen hin zu Magenschleimhautentzündungen und Magengeschwüren oder von Rückenschmerzen zu Bandscheibenschäden. Somit werden auch solche Krankheiten angesprochen, die evtl. seltener genannt werden als z.B. Kopfschmerzen, dafür aber das individuelle Wohlbefinden um so stärker stören.

Nach diesem Prozeß des Anschreibens und Andiskutierens mußte entschieden werden, ob zunächst weiter an der Verstärkung des Erkennens von Zusammenhängen zwischen Belastungen und Krankheiten gearbeitet werden oder ob schon eine Verallgemeinerung auf die Probleme der Beschäftigten in der Metallindustrie bzw. der Bundesrepublik erfolgen sollte. In diesem Seminar haben wir uns dafür entschieden, zunächst erste Annahmen über den Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten zu entwickeln.

Zunächst wurde eine Rangreihe gebildet, bei der die Hauptbelastungen und Hauptbeschwerden in der Reihenfolge der Nennungen durch die Teilnehmer untereinanderbeschrieben wurden. Daraus ergab sich folgendes Bild:

Wandzeitung 6

Hauptbelastungen und Hauptbeschwerden			
Belastungen		Beschwerden	
1. Witterung	56 %	1. Kopfschmerzen	67 %
2. Schlechtes Licht	56 %	2. Schlafstörungen	61 %
3. Lärm	50 %	3. Rückenschmerzen	44 %
4. Dämpfe/Staub	44 %	4. Vorzeitige Müdigkeit	33 %
5. Schichtarbeit	44 %	5. Magenprobleme	33 %
6. Unfallgefahren	39 %	6. Magengeschwüre	32 %
7. Hetze durch Termine	39 %	7. Gehörschäden	22 %
8. Hetze durch Vorgesetzte	39 %		

Auf einer großen Wandzeitung wurde versucht, den Hauptbelastungen bestimmte Krankheitsbilder zuzuordnen. Dabei entstand Wandzeitung 7 (s. nächste Seite).

Im Anschluß an dieses Plenumsergebnis wurden zwei Arbeitsblätter verteilt: das eine gibt den Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten wieder, wie er in der Seminarreihe zum Thema "Arbeitermedizin" 1978 erarbeitet worden ist. Die Teilnehmer konnten hier eine Übereinstimmung mit ihren eigenen Vermutungen erkennen und wurden so bestärkt. Danach erfolgte eine schematische Erfassung des Zusammenhangs von Belastungen und Krankheiten, wobei einzelnen Belastungen relativ unmittelbare Krankheiten zugeordnet und in einer dritten Spalte die Beschwerden aufgelistet wurden, die eher Ausdruck der hohen Gesamtbelastung sind und sich nicht unbedingt präzise einzelnen Belastungskomponenten zuordnen lassen.

Annahmen zum Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten

Hetze/Streß	Magenbeschwerden Herz/Kreislauf Unfallgefahren
Lärm	Unfallgefahren Gehörschäden Nervosität Herz/Kreislauf
Zwangshaltungen Schweres Heben	Rückenschmerzen
Schadstoffe	Bandscheibenschäden Herz/Kreislauf Magenprobleme
Schichtarbeit	Schlafstörungen Magenprobleme

Aus den Seminarmaterialien

Zusammenhang von Belastungen und Gesundheitsbeschwerden

Belastungen	Krankheiten als unmittelbare Belastungsfolge	Krankheiten als Folge der Gesamtbelastung
Lärm	Gehörschäden	frühzeitige Müdigkeit
Staub	Hustenreiz	Nervosität
Hetze		Magenprobleme
Witterung/Zugluft	Grippe, Rheuma	Kreislaufstörungen
Unfallgefahren		Kopfschmerzen
schweres Heben und Tragen	Rückenschmerzen, Bandscheibenschäden	
Gase	Hustenreiz, Bronchitis	

Zum Abschluß dieser Sequenz wurde auf die Existenz von Mehrfachbelastungen hingewiesen, die in der Regel wissenschaftlich nicht erfaßt werden, und betont, daß viele Beschwerden und Krankheiten Resultat der hohen Gesamtbelastung sein können, die eigentlich nur von den Kollegen selbst genau erfaßt werden kann. Den Teilnehmern leuchtete ein, daß viele Beschwerden und Krankheiten, die sie vorher z.T. ihrer individuellen Kon-

stitution zugeschrieben haben, arbeitsbedingte Ursachen haben und ebenfalls für viele Kollegen gelten - auch der zwischenbetriebliche Vergleich mit unterschiedlichen Belastungsstrukturen und Krankheitsbildern führte zu dieser Erkenntnis. Dazu beigetragen hat auch die Teilnahme eines blinden Kollegen und eines Frührentners, die bei der Artikulation gängiger Vorurteile intervenieren konnten - es gab ein soziales Korrektiv für weniger reflektierte Statements. Sätze wie "Zu uns schicken sie die ganzen Blinden und Lahmen" sowie "Der eine blickt nicht durch, der andere hatte immer was mit dem Rücken, und wir mußten die Arbeit mitmachen" wurden von der Gruppe korrigiert. Da ein Teilnehmer wirklich blind war, wurde die erste Bemerkung schlicht als unpassend empfunden. Der erwerbsunfähige Teilnehmer war aufgrund einer Fehldiagnose (Rückenprobleme) viel im Betrieb herumgeschickt worden und hatte dann einen Herzinfarkt. Er wies darauf hin, daß viele Kollegen aufgrund der vorherigen Arbeit (z.B. mit Giftstoffen) gesundheitlich kaputt gemacht worden sind und ihnen keineswegs die Absicht einer Mehrbelastung ihrer noch gesunden Kollegen zu unterstellen sei. Von seiten der Teamer wurde darauf hingewiesen, daß eine Veränderung der Arbeitsbedingungen notwendig ist und daß einzelne Kollegen eben eine real leichtere Arbeit brauchen. Das sollen aber die Unternehmer, die ihre Arbeitskraft lange Jahre genutzt haben, bezahlen und nicht anderen Kollegen durch Streß anlasten. Allerdings ist eine Spaltung der Belegschaft in Leistungsfähige und sogenannte Trittbrettfahrer durchaus gewünscht, auch um bei Entlassungen ein leichteres Spiel zu haben und sich die Zustimmung der anderen, im Betrieb bleibenden Kollegen zu sichern.

Am Ende dieser Diskussion kam die Zwischenfrage eines Teilnehmers, was denn eigentlich das Ergebnis dieser Problemklärung sei. Hier wird deutlich, daß das Einhalten starrer Schemata in der Bildungsarbeit und die Vertröstung auf die große Strategiediskussion am Ende des Seminars nicht funktionieren kann und immer wieder an konkreten Punkten, wenn besonders hohe Motivationen entstehen, Kurzerklärungen und Kurzdiskussionen nötig sind, die erst in späteren Seminarphasen vertieft werden können. Teamer und einzelne Teilnehmer erklärten zu der Frage, daß mit der Aufnahme der Probleme natürlich keine direkte Veränderung im Betrieb einhergeht, aber doch eine Aufklärung über viele Probleme und Zusammenhänge erfolgt. Die Kollegen selbst, aber auch Vertrauensleute, Betriebsräte und Gewerkschaften müssen auf die Probleme hingewiesen werden und gemeinsam mit den Kollegen Druck machen, damit sich etwas ändert - durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge oder Gesetze. Zunächst müssen aber Vorstellungen und Forderungen entwickelt werden, die auch von den Kollegen getragen werden.

Ein Teilnehmer beeindruckte durch den Hinweis, daß vor fünf Jahren noch kaum einer etwas über die Wirkungen von Asbest wußte, daß heute aber im Betrieb fast jeder etwas über die großen Gefahren gehört hat und daß dieses nicht zuletzt auf die Bildungsarbeit (insbesondere des Kooperationsbereichs) beim Bremer Vulkan zurückzuführen ist, so daß man zu-

mindest von indirekten Auswirkungen im Sinne der Arbeitnehmer sprechen kann.

Zur weiteren Vertiefung des Zusammenhangs der Betroffenheit der Seminarteilnehmer und der Gesamtbetroffenheit der Arbeitnehmerschaft wurden reihum einige Zeitungsartikel aus den Materialien vorgelesen und die wichtigsten Punkte stichpunktartig festgehalten. Aus den Texten ging hervor, daß bei Vorsorgeuntersuchungen festgestellt worden ist, daß viele Beschäftigte in Wirklichkeit krank waren und in ärztliche Behandlung gehörten, daß die Zahl der Frührentner nach wie vor sehr hoch ist und die Mehrheit der Zugänge zu den Versicherungen nicht durch normale Verrentung erfolgt. Außerdem wurde darauf hingewiesen, daß Unfälle und Berufskrankheiten jährliche Kosten von 30 Mrd. DM ausmachen und daß in größeren Umfragen die Arbeitnehmer den Leistungsdruck und ihre schwierigen Arbeitsbedingungen scharf kritisieren (Baden-Württemberg-Befragung). In diesen Artikeln waren perspektivische Aussagen enthalten, die z.B. Arbeitszeitverkürzungen und den gleitenden Übergang ins Rentenalter oder einen Ausbau der Gesundheitsvorsorge im Betrieb nahelegen, was allerdings erst in einer späteren Seminarphase vertiefend diskutiert werden konnte.

Im Zusammenhang mit der Diskussion über Vorsorgeuntersuchungen wurde ein Widerspruch in den Interessen von Lohnarbeit und Kapital deutlich: obwohl Vorsorgeuntersuchungen zum Schutze der Gesundheit für die Arbeitnehmer an sich positiv sind, führt das Feststellen von gesundheitlichen Schädigungen teilweise dazu, daß die bisherige Arbeit nicht mehr ausgeübt werden kann. Wenn Gesundheitsuntersuchungen wirklich im Interesse der Arbeitnehmer sein sollen, müßte ein Arbeitsplatzverlust aus gesundheitlichen Gründen ausgeschlossen werden - sonst hält der Zustand an, daß viele Kollegen lieber auf eine genaue Bestandsaufnahme ihres Gesundheitszustandes verzichten bzw. den ärztlichen Rat ignorieren, weil sie aus existentiellen Gründen kaum eine andere Chance haben. Auch muß sichergestellt werden, daß es innerbetrieblich keinen Informationsfluß vom Gesundheitswesen zur Personalabteilung gibt und daß in ausreichendem Maße andere Arbeitsplätze für die Kollegen bereitstehen.

C. Ergebnisse

Auch in dieser Seminarsequenz gelang es, die Teilnehmer selbst zu aktivieren und ihnen die Seminargestaltung weitgehend selbst zu überlassen. Die Teamer lieferten lediglich Ergänzungen und Diskussionsanreize und setzten erst am Ende der Sequenz die ersten "gedruckten Texte" ein, die die Teilnehmer lesen mußten. Das abwechselnde Vorlesen kurzer Passagen machte teilweise wegen der Formulierungen und der Satzkonstruktionen sowie der Fremdworte Probleme, die aber aufgrund der inzwischen entstandenen Gruppensituation bewältigt werden konnten. Sowohl die Bereitstellung von Daten aus anderen Befragungen als auch die Zeitungsausschnitte zur Verallgemeinerung sollten allerdings kurz und präzise sein. Auffällig war, daß am Ende der Sequenz über die Zeitungsausschnitte

kaum diskutiert wurde. Das kann darauf zurückzuführen sein, daß die beabsichtigten Erkenntnisse im Verlauf der bisherigen Seminararbeit schon geläufig waren, kann aber auch mit einer gewissen Überforderung durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Argumentationen und Aspekten und Fremdworten zu tun haben oder schlicht daran liegen, daß die bisherige Seminararbeit doch "etwas viel" war.

1.2.4. Belastungen, Krankheiten und Veränderungsforderungen an ausgewählten Beispielen. Der Interessenkonflikt um die Arbeitsbedingungen

Mittwoch von 15.00 - 18.00 Uhr und Donnerstag von 9.00 - 10.15 Uhr (Arbeitsgruppen); Donnerstag von 10.30 - 17.00 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

In dieser Sequenz ging es darum, die auf der Basis eigener Erfahrungen vorgenommenen Vermutungen über Zusammenhänge von Belastungen und Krankheiten anhand ausgewählter Texte zu unterstreichen, erweitern und vertiefen. Zu diesem Zweck ist das arbeitsteilige Vorgehen in kleinen Arbeitsgruppen hilfreich, weil hier eine intensive Materialbearbeitung und Diskussion stattfinden kann. Es hatte sich in den schon durchgeführten Seminaren als sinnvoll erwiesen, in dieser Sequenz nicht nur die gesundheitlichen Folgen einzelner Belastungskomplexe, sondern auch schon mögliche Veränderungsvorstellungen - zumindest im Ansatz - zu diskutieren. Insofern fand keine inhaltliche Teilung zwischen Analyse- und Strategieüberlegungen statt, die in der Praxis ohnehin kaum durchzuhalten ist. Die Arbeitsgruppen bekamen eine Reihe von Materialien und Fragestellungen zur Bearbeitung. Angeboten wurden: Schichtarbeit, Lärm, Schadstoffe und Arbeitshetze/Unfallgefahren. In dem hier beschriebenen Seminar wurden drei Arbeitsgruppen zu Problemen des Lärms, der Schadstoffe und der Schichtarbeit gebildet und von Teamern betreut. Die Aufgabenstellung bestand in der Erarbeitung von zumindest drei Komplexen: der Beschreibung der Belastung, der Beschreibung der gesundheitlichen Folgen sowie der Entwicklung von Veränderungsvorstellungen zum Schutz der Arbeitnehmer.

Am Schluß der zusammenfassenden Plenumsdiskussion sollte der Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital am Beispiel der Auseinandersetzungen um die Arbeitsbedingungen herausgearbeitet werden.

B. Verlauf

In den Arbeitsgruppen wurde intensiv gearbeitet und diskutiert, wobei die Teamer eine unterstützende (z.B. zur Klärung bestimmter Zeitungsformulierungen) und systematisierende Funktion hatten (z.B. bei der Erstellung der Wandzeitung).

Die Arbeitsgruppensprecher trugen die Ergebnisse ihrer Arbeitsgruppen, die auf Wandzeitungen festgehalten waren, ausführlich vor.

Bericht der Arbeitsgruppe 1: LÄRM

1. WAS IST LÄRM?
 - Lautstärke, gemessen in dB (A)
 - Lärmintensität/Tonhöhe (Frequenz)
2. LÄRMQUELLEN (BEISPIELE, CA.)
 - Steuerstand (40 - 50 dB)
 - Möllerbunker (80 dB)
 - Säge (80 dB)
 - MB 1 (45 - 120 dB)
3. UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFT (UVV)
Die UVV Lärm erlaubt 90 dB
4. LÄRMAUSWIRKUNGEN
 - Gehörschäden bei mehr als 85 dB
 - Beeinflussung des Nervensystems ab 65 dB
 - Herz- und Gefäßerkrankungen, Magengeschwüre, Blutarmut, Streß, Schlafstörungen, Störungen im Magen- und Darmbereich, Konzentrationsstörungen. Schicht ist Verstärkungsfaktor.

☐ Weitere Folgen:
Verlust der Arbeitsfähigkeit, Umsetzung, Lohneinbußen,
Verständigungsschwierigkeiten, Unfallgefahren, Probleme in Familie und Freizeit
5. VORSCHRIFTEN
UVV Lärm § 3: 90 dB (A)
Arbeitsstättenverordnung: 85 + 5 dB (A)
Einschränkungen:
UVV Lärm gestattet sie bei bestimmten technischen und ökonomischen Gegebenheiten (die Grenze ist ein politischer Kompromiß, um nicht zu viele Betriebe umstellen zu müssen).
Probleme:
In 80 Prozent aller Betriebe werden Höchstgrenzen erreicht, und nur 15 Prozent der Betriebe werden untersucht. Lärmschwerhörigkeit:
1970 = 200
1975 = 12.418
1977 = 20.592
1979 = 17.464
Hierdurch entstehen hohe Kosten bei den Renten.
6. FORDERUNGEN
 1. Persönlicher Gehörschutz (Ears, Micky-Mäuse); Lärmschutzkleidung
 2. Herabsetzung der Lärmgrenze auf 80 dB im Stufenplan
 3. Konstruktive Maßnahmen, z.B. Schalldämpfer am Hochofen
 4. Lärmpausen (10 Min. pro Stunde), Lärmschutzpausenräume
 5. Verstärkte Lärminformation durch Sicherheitsleute, spezielle Bildungsurlaubsseminare zu Lärm
 6. Richtige Einstellung der Maschinen, z.B. bei Klöckner
 7. Mehr Rechte für Sicherheitsingenieure und Sicherheitsleute der Kollegen, z.B. auch zu Betriebsstillegungen
 8. Regelmäßiger Arbeitsplatzwechsel, Arbeitszeitverkürzungen
 9. Zusätzlich: Der Arbeitgeber muß für Brillenträger Arbeitsschutzbrillen zur Verfügung stellen. Wasser muß in allen Bereichen stehen. z.B. für Augenduschen.

Bericht der Arbeitsgruppe 2: SCHADSTOFFE

1. **SCHADSTOFFE TRETEN AUF**
 - fest als Staub/Rauch
 - flüssig auch als Nebel
 - gasförmig als Gase und Dämpfe
2. **SCHADSTOFFE GELANGEN**
 - über Einatmung/Lunge
 - über die Haut und
 - über den Magen-Darm-Bereich (Speichel, Schlucken)
 - in das Blut und viele Körperbereiche
3. **PROBLEME**
 1. Oft langer Zeitraum zwischen Einwirkung und Folgen
 2. Es wird mit 300.000 Stoffen gearbeitet, 600.000 Basisstoffe sind weitgehend unerforscht, jedes Jahr gibt es 3.000 neue Stoffe. Kombinationen sind weitgehend unerforscht.
 3. Menschen reagieren unterschiedlich, Durchschnittswerte sind somit ein Problem.
4. **FORDERUNGEN**
 1. Alle Schadstoffe müssen überprüft werden; die Gefährdungen müssen verständlich ausgedrückt werden.
 2. Es sind ständige Messungen am Arbeitsplatz nötig.
 3. Es müssen Krankenstatistiken und Beschwerden ausgewertet werden und auf die Arbeit zurückgeführt werden.
 4. Die Quellen und Ursachen müssen beseitigt werden, z.B. durch ungefährliche Ersatzstoffe. Erst dann soll Absaugen und gutes Lüften erfolgen (gutes Filtern nötig). Persönliche Schutzmittel sind nur die allerletzte Möglichkeit.
 5. Alle arbeitsbedingten Erkrankungen sind als Berufskrankheiten anzuerkennen.
 6. Bei gefährlichen Arbeiten sollen alle Arbeitnehmer ein gesetzliches Arbeitsverweigerungsrecht bekommen.
 7. Belastungen und Arbeitsplätze: Asbest ist auch bei Arbeitsplatzgefahren zu verbieten!

Wandzeitung 10

Bericht der Arbeitsgruppe: SCHADSTOFFE (Einzelne Stoffe)

ASBEST

1. **URSACHEN/FOLGEN**

Eine Faser dringt in die Lunge ein, und es entsteht nach 5 - 15 Jahren Asbestose, Krebs.
Z. Zt. gibt es ca. 4.000 Tote pro Jahr.
Quelle: Arbeitsplatz/Umwelt
 2. **FORDERUNGEN**

Ein Verbot ist nötig wie z.B. in Dänemark. Aber die Industrielobby hat bisher ein Verbot und sogar Werbung für Ersatzstoffe verhindern wollen.
- #### **MINDESTFORDERUNG**
1. Warnhinweise
 2. Spezielle Deponien
 3. Keine Freisetzung bei Abbrucharbeiten
 4. Spezielle Schutzmaßnahmen wie z.B. Astronautenanzüge
 5. Extra Wasch- und Umkleieräume

SCHWEISSEN

1. URSACHEN/FOLGEN

In den Metallrauchen kann sich Eisenoxyd befinden, wodurch Siderose (Husten, bronchitische Beschwerden) und eine Schweißerlunge entstehen können.

Gase (Nitrose-Gase aus Stickstoff und Sauerstoff) können in engen Räumen zu Hustenreiz, Ohrensausen, Bluthochdruck und Atemnot im Extremfall sogar zu Vergiftung und Tod führen.

Nicht trockene Lösemittel und Reiniger können in Form des Kampfstoffes Phosgen zu Vergiftungen führen.

Von der Elektrodenummantelung können evtl. schädliche Rauche ausgehen.

Folge des Schweißens sind auch Verbrennungen und Verblitzungen.

2. FORDERUNGEN

1. Absaugen, Be- und Entlüftung an allen Arbeitsplätzen mit entsprechender Filterung

2. Prüfröhrchen für Nitrose-Gase für jeden Schweißer

3. Erholungspausen

4. Mischttätigkeit

5. Innerbetriebliche Umsetzungen ohne Lohnseinbußen

6. Regelmäßige Untersuchungen der Schweißer, zumindest alle 5 Jahre

7. Einrichtung einer speziellen Lüfterkolonne und ständige Sicherheitsbegehungen

CO-GASE / KOHLENMONOXYD

1. URSACHEN/FOLGEN

Entsteht vor allem im Stahlwerk. Diese Gase sind geruchs-, geschmack- und farblos und binden sich an die roten Blutkörperchen. Schon geringe Konzentrationen können sehr gefährlich sein.

Symptome:

Kopfschmerzen, Sehstörungen, Schwindelgefühl, Muskelschwäche, Verwirrtheit,

Erbrechen, Kreislaufschwäche bis zur Bewußtlosigkeit, Lähmung

2. FORDERUNGEN

Alle Menschen, die in einem Gefährdungsbereich arbeiten, müssen mit Warngeräten ausgerüstet sein und schnell geborgen werden können.

Wandzeitung 11

Bericht der Arbeitsgruppe 3: SCHICHTARBEIT

1. URSACHEN

- Insgesamt gibt es ca. 3,7 Mio. Schichtarbeiter in der Bundesrepublik. Der jährliche Zuwachs beträgt ca. 70.000

- Produktionstechnische Gründe (Hochofen)

- in vor- und nachgelagerten Bereichen: Wirtschaftliche Gründe, Konkurrenzgründe, Kostengründe und Gewinninteresse. Bei Klöckner arbeiten ca. 4.000 Kollegen in Schicht

- Soziale Gründe (Gesundheits- und Rettungsdienst)

2. GESUNDHEIT UND SCHICHTARBEIT

- Der menschliche Organismus ist tagesaktiv (Biorhythmus)

- Folge: höherer Leistungsaufwand bei Schichtarbeit

- Familie leidet unter Schichtarbeit (Elternprobleme, Kinderprobleme)

- Schlafstörungen, die Wohnungen sind nicht isoliert

- Magenbeschwerden/Beschwerden beim Essen

- Nervosität, Gereiztheit

- Schichtarbeiter sind kränker als andere

- Mehrfachbelastungen gerade bei Schichtarbeit, Belastungskombinationen

- Beschränkungen in der Freizeit und der sozialen und kulturellen Betätigung

3. FORDERUNGEN

1. Herabsetzung des Rentenalters für Schichtarbeiter auf Firmenkosten
 2. Einschränkung der Schichtarbeit
 3. Ausstieg nach einer gewissen Zeit oder bei einem bestimmten Alter, z.B. mit 50, ohne Lohn- und Rentenverlust (es gibt z.B. eine große Liste mit Kollegen, die aus der Schicht ausscheiden wollen, aber es sind keine anderen Arbeitsplätze vorhanden)
 4. Steuerliche Entlastung der Schichtarbeiter
 5. Begrenzung der anderen Belastungen
 6. Begrenzung und Abbau der Arbeitszeit
 7. Anlagenbesetzung auf Sollstärke auch in der Nachtschicht
 8. Schichtrhythmus ändern (der Wechsel von 10 und 7 Tagen ist zu lang, in der 7-Tage Schicht werden 60 oder 56 Stunden gearbeitet. Das momentane Schichtsystem ist auf 48 Stunden aufgebaut und sollte auf einen Rhythmus 5 Tage Schicht / 5 Tage frei umgestellt werden)
 9. Lärmisolation von Wohnungen für Schichtarbeiter
 10. Zusatzurlaub für Schichtarbeiter
- Festzuhalten ist, daß viele für Schichtarbeiter günstige Regelungen wie z.B. zusätzliche Freischichten erkämpft und erstreikt worden sind.

Einschub: Arbeitshetze/Unfallgefahren

In dem beschriebenen Seminar ist es aus Mangel an Teilnehmerinteresse zu keiner Arbeitsgruppe mit dem Themenschwerpunkt "Arbeitshetze und Unfallgefahren" gekommen. An dieser Stelle wird der Bericht eines Teamers wiedergegeben, der in einem anderen Seminar an einer entsprechenden Arbeitsgruppe teilgenommen hat.

In der Arbeitsgruppe wurden zunächst die beiden zentralen Texte "Zu großen Streß am Arbeitsplatz gezeißelt" und "Innere Spannung, Verantwortungs-Streß" gelesen und unter zwei Fragestellungen untersucht: a) Was sind die Ursachen und b) was die Folgen von Streß - was wird in den Artikeln ausgedrückt, und welche Ergänzungen wären nötig? Abschließend wurden notwendige Veränderungsforderungen diskutiert.

a) Ursachen von Streß

Es bestand Einigkeit über die starke Verbreitung von Streß, der zurückzuführen ist auf:

Schichtarbeit, Lärm, schneller werdendes Arbeitstempo, Monotonie und Arbeit am Fließband, willkürliche Überwachung im Betrieb, Unzufriedenheit und Frustration über die geringen Einflüsse auf die Arbeit sowie Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Von den Teilnehmern kamen folgende Ergänzungen und Erweiterungen:

Es gibt einen ständigen Akkorddruck, der in der Angst davor besteht, die Arbeit nicht in dem gesetzten Rahmen zu schaffen und damit Geld zu verlieren; hinzu kommt eine Nervenanspannung durch Ärger beim Aushandeln von zusätzlichen Zeiten. Am Band besteht das Problem, gegen das Tempo des Bandes anarbeiten zu müssen; wenn man einmal nicht mitkommt, gibt es Druck von den Kollegen, die die nachfolgenden Arbeiten machen müssen - man hat auch an schlechten Tagen keine Spielräume und kann sich auch nicht wie ein Handwerker seine Kräfte im Laufe des Tages unterschiedlich einteilen.

b) Die Folgen von Streß

Als Folgen wurden angegeben: Herzattacken, innere Unruhe, Verdauungs- und Atembeschwerden, Angstzustände und nervliche Depressionen sowie Ermüdung und Zermürbung, nachlassende Konzentration mit der Folge einer erhöhten Unfallgefahr, Störungen des Gemüts, Reizbarkeit und Schlafstörungen sowie Kopfschmerzen, Herzklopfen, Sodbrennen und kolikartige Magenschmerzen sowie eine gewisse innere Spannung mit der Folge von Gereiztheit. Darüber hinaus kommt man gereizt nach Hause, und es gibt Ärger mit der Familie. Die Berichte aus der Problemaufnahme zu Beginn des Seminars wurden wieder aufgegriffen und darauf hingewiesen, daß sehr viele Kollegen schon in jungen Jahren Herzinfarkte und Herzattacken haben und einige daran sogar gestorben sind.

Insgesamt ist es gelungen, den Zusammenhang von Streß und gesundheitlichen Risiken herauszuarbeiten und auch klarzumachen, daß die hohe vom Kollegen selbst zu tragende und nicht zur Arbeitsunfähigkeit führende Gesamtbelastung in der vorhandenen Arbeitshetze eine wesentliche Ursache hat. Auch der Zusammenhang zwischen Akkorddruck und Unfallgefahren ist klar in den Blick gekommen: Die Kollegen haben aufgrund ihrer Vorgabezeiten keine Zeit und wollen die Arbeit auch fertig bekommen - daran verdient letztlich der Unternehmer, während im Falle eines Unfalls in erster Linie der Kollege den Schaden hat.

Anschließend wurde auf die Unfallfolgen der Arbeit und der Arbeitshetze eingegangen: In der Bundesrepublik passieren ungefähr 2 Mio. Arbeitsunfälle pro Jahr, und über 50 Prozent der Arbeiter müssen wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit frühzeitig in Rente gehen.

Ein Viertel der Arbeitsunfälle passiert in der Überstundenzeit, also nach 8 Stunden Arbeit. Obwohl der prozentuale Anteil der Unfälle in der Überstundenzeit für nicht sehr hoch gehalten wurde, kam doch ins Bewußtsein, daß immerhin über 500.000 Unfälle während der Überstunden passieren und damit nur einen ganz bestimmten Teil der Beschäftigten gefährden. Hingewiesen wurde auch auf die immensen Kosten für die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die 1979 10,5 Mrd. DM aufwenden mußten.

c) Veränderungsforderungen

Die Diskussion der Veränderungsforderungen konzentrierte sich zunächst auf die Frage des Leistungslohns bzw. des Akkords. Die Forderung nach Abschaffung des Akkords wurde von den Teilnehmern entwickelt; der nächste Schritt sollte ein Festschreiben des Betriebsdurchschnitts für jeden einzelnen Kollegen sein, und perspektivisch soll ein monatlicher Festlohn wie in Schweden angestrebt werden. Die Auseinandersetzung mit dem Vorgesetzten und die erhöhte personelle Kontrolle wurde zwar als mögliche Folge gesehen, aber immer noch für eine menschlichere Lösung gehalten: gegenüber dem Vorgesetzten kann man eher seine Sicherheitsinteressen durchsetzen.

Die Diskussion zum Thema Verbesserungsbeispiele rief einige schon in der vorangegangenen Diskussion artikulierte Forderungen wieder ins Gedächtnis: den notwendigen Verzicht auf sehr schnelles Arbeiten, sehr große Pausen oder sehr hohe Akkordabgaben - um keine Neuaufnahmen und Zeitkürzungen zu provozieren. Darüber hinaus sollten die Zeitaufnahmen unter realistischen Bedingungen erfolgen, d.h. auch die gerade im Werftbereich auftretenden organisatorischen Probleme berücksichtigen. Durch Mindesttaktzeiten und den z.T. schon praktizierten Wechsel der Arbeitsplätze kann dem Streß ebenso entgegengewirkt werden wie durch

Mindestbesetzungsregelungen und die Sicherung einer Mindestzahl von Springern am Band. Den Forderungen nach mehr Pausen, kürzerer Wochenarbeitszeit und mehr Urlaub wurde ebenfalls eine Wirkung gegen den Streß zugebilligt.

Plenumsdiskussion

Im Anschluß an die Arbeitsgruppenberichte und die darauf bezogene Diskussion wurden die wichtigsten Forderungen zusammengefaßt und weiter ergänzt.

Wandzeitung 12

Die wichtigsten Forderungen:

1. Beseitigung der Ursachen von Gesundheitsgefährdungen
 2. Verständliche Hinweise auf gefährliche Arbeitsstoffe
 3. Kontrolle verwendeter Stoffe
 4. Verbot von Asbest bzw. Einsatz anderer Ersatzstoffe
 5. Unterstützung der Sicherheitsleute, verstärkte Betriebsbegehungen und realistische Untersuchungen
 6. Mehr Rechte für Sicherheitsleute (Beispiel Schweden, Recht auf Produktionsstop)
 7. Ausreichende Be- und Entlüftung
 8. Zusätzliche bezahlte Pausen
 9. Verstärkte Lärmisolierung
 10. Abschaffung des Akkords
 11. Fester Monatslohn, Reduzierung der Arbeitszeit, Überstunden nur gegen Freizeitausgleich
 12. Verstärkte Mitbestimmung bei Investitionsentscheidungen und bei der Arbeitsplanung
 13. Volle Informationen über Folgen neuer Technologien
 14. Verstärkte Bildungsangebote
 15. Verbot von Entlassungen aus Gesundheitsgründen
 16. Verbesserte Anerkennung von Erkrankungen als Berufskrankheiten
-

Zur Verdeutlichung des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit um die Arbeitssicherheit wurden Texte im Plenum gelesen: Zum einen geht es darum, daß Firmen "Jagd auf kranke Arbeitnehmer" machen und einzelne Beschäftigte nach sogenannten Sozialgesprächen zu kündigen versuchen. In einem zweiten Artikel geht es darum, daß verantwortliche medizinische Leiter bei der BASF planen, das Problem von krebgefährdenden Arbeitsplätzen einfach dadurch zu lösen, daß diese Arbeitsplätze mit älteren Kollegen besetzt werden; zur Begründung wird sogar auf die gängige Praxis verwiesen.

Die Möglichkeit eines besseren und konsequenteren Arbeitsschutzes wurde am Beispiel der "Arbeitsschutzobleute" in Schweden erörtert. Die Arbeitsschutzobleute werden direkt gewählt und haben das Recht, Betriebe stillzulegen; in Schweden ist die Beweislast umgekehrt worden: Der Arbeitgeber muß die Unschädlichkeit von Arbeitsstoffen nachweisen, wäh-

rend in der Bundesrepublik nachgewiesen werden muß, daß ein Stoff schädlich ist.

C. Ergebnisse

Die Strukturierung der Arbeitsgruppenberichte erfolgte nicht nach dem Drei-Schritt-Schema Beschreibung/Folgen/Forderungen, hielt sich aber ungefähr in diesem Rahmen (eine Erweiterung bzw. Ergänzung von seiten der Teilnehmer war durchaus erwünscht). Es war den Berichterstattern der Arbeitsgruppen möglich, das Ergebnis der Arbeitsgruppen konzentriert vorzutragen und danach Ergänzungen und Fragen aus dem Plenum aufzugreifen und zu diskutieren. Im Plenum traten die Teamer eigentlich erst in der abschließenden Diskussion, die der Zusammenfassung von Grundtendenzen und der expliziten Herausarbeitung von Interessengegensätzen um die Arbeitssicherheit diente, etwas nachdrücklicher in Erscheinung. Nach jedem Arbeitsgruppenbericht und der anschließenden Diskussion wurden Pausen gemacht, so daß ein "Verdauen" der Informationen durch die Teilnehmer möglich war. Allerdings war zu beobachten, daß nur selten mitgeschrieben wurde.

In der Plenumsdiskussion wurde deutlich, daß die Auseinandersetzungen um Grenzwerte und das Ausmaß von Belastungen oft das Resultat von Interessenauseinandersetzungen sind. Veränderungen zugunsten der Arbeitnehmer waren bisher i.d.R. das Resultat von kämpferischen Auseinandersetzungen.

1.2.5. Humanisierungspolitik / Qualitative Tarifpolitik

Freitag vormittag (Film und Diskussion im Plenum)

A. Konzeption

Dieser Abschnitt zielt darauf, die anhand einzelner Belastungskomplexe formulierten Forderungen zusammenzufassen und in eine Beziehung zur gewerkschaftlichen Tarifpolitik zu bringen, wobei sowohl die Ansätze und Erfahrungen der Vergangenheit als auch zukünftige Perspektiven aufgearbeitet werden sollen. Es geht um die Erkenntnis, daß der Interessenkonflikt um die Arbeitssicherheit eine aktive Gewerkschaftsbewegung erfordert, die betriebliche und gesellschaftliche Veränderungen im Interesse einer Humanisierung der Arbeit ermöglicht. Durch den Einsatz eines guten Films, der sowohl die historischen Aspekte als auch die aktuellen Konfliktlinien und weiteren Perspektiven einer qualitativen Tarifpolitik eindrucksvoll vermittelt, kann ein guter Überblick gewonnen werden.

Kurzbeschreibung des Films "Qualitative Tarifpolitik"

Einstiegsinterviews

Der Film beginnt mit einem Einstiegsinterview, in dem Stahlarbeiter auf den vorhandenen Reallohnabbau in den letzten Jahren hinweisen und andeuten, daß es in der Tarifpolitik um mehr als nur um Lohn und Gehalt geht.

Geschichtliches Beispiel

Der Schleswig-Holstein-Streik von 1956 wird dokumentiert, in dem 16 Wochen für die Lohnfortzahlung auch bei Arbeitern gestreikt wurde. Vorher waren vertrauensärztliche Kontrollen die Regel.

Frühinvalidität

Es wird darauf hingewiesen, daß es z.Zt. 300.000 Frühinvaliden jährlich gibt und daß deshalb eine Arbeitszeitverkürzung und eine frühere Verrentung nötig ist.

Beispiel 1:

Der gleitende Übergang in die Rente

Aus der Zigarettenindustrie wird gezeigt, daß der gleitende Übergang zur Rente schon Realität ist: Die Kollegen arbeiten ab 60 Jahren nur noch 20 Std. die Woche, ohne dadurch einen Lohnausfall zu haben. Es werden Interviews mit älteren Arbeitern gezeigt, die begeistert sind und ihre Freizeit für Haus- und Gartenarbeit, zum Lesen und Spaziergehen nutzen wollen. In einem Interview mit einer Frau zu Hause wird deutlich, daß auch sie sich über den Gewinn von gemeinsamer Zeit mit ihrem Mann freut - sie können jetzt z.B. in Ruhe in die Stadt fahren und einkaufen. In den Interviews kommt als Problem zum Ausdruck, daß eine Leistungsverhärfung die Folge von Arbeitszeitverkürzungen sein kann und Betriebsräte deshalb eine Leistungsverdichtung vermeiden und Neueinstellungen durchsetzen müssen.

Beispiel 2:

Schichtarbeit

Am Beispiel der Wechselschicht bei der Polizei wird der unregelmäßige Schichtdienst (verursacht durch Krankheit, Urlaub und Wochenenddienst) vorgestellt. In einem Interview sagt ein Polizist, daß er nach 16 Jahren Wechselschicht aus gesundheitlichen Gründen aus der Schicht raus will. Die Gewerkschaft der Polizei organisiert große Demonstrationen, um die Polizisten zu entlasten. Der Innenminister von Nordrhein-Westfalen kündigt Schallschutzprogramme für Wohnungen von Schicht-Beschäftigten an und will hierfür 100 Mio. DM ausgeben. Außerdem sollen die Streifenwagensitze anatomisch besonders gut sein und auch Veränderungen in der Schichtfolge bedacht werden. Allerdings gibt es bei der Polizei im Gegensatz zu anderen Industriebetrieben schon heute die Möglichkeit, mit 50 Jahren aus der Schicht auszuschneiden. Tatsache ist auch, daß viele ältere Beamte aus Gründen der Gewöhnung nicht mehr aus der Schicht raus wollen. Die Probleme von Schichtarbeitern werden am Beispiel einer Familie gezeigt, in der die Frau vormittags nach Hause kommt, während der Mann sich schlafen legt, weil er Nachtschicht hatte und den Sohn vormittags versorgt hat, so daß die Eheleute praktisch keine Zeit füreinander haben.

Beispiel 3:

Lohnrahmentarifvertrag in Baden-Württemberg (Oktober 1973)

In dem Tarifvertrag ging es der IG Metall darum, die Akkordarbeit zu humanisieren. Der Akkord sollte für jeden ohne Schäden zu schaffen sein. Die Taktzeit soll nicht unter 1,5 Minuten liegen, real war sie z.B. bei 22 Sekunden. Eine strikte Einhaltung des Tarifvertrages würde die Stilllegung ganzer Werkstätten bedeuten. Darüber hinaus wurde eine Akkordabsicherung von 130 Prozent kollektiv vereinbart, wobei einzelne Arbeiter nach wie vor bis zu 160 Prozent und andere nur 100 Prozent bekommen können.

Die Unternehmer verweisen darauf, daß ihnen durch diese Regelung 8 Prozent Mehrkosten entstehen, die nicht zu kompensieren sind. Aber sie zielen auf eine weitere Durchorganisation der Arbeit so, daß auch nachmittags die volle Leistung abgefordert wird. Von seiten der Gewerkschaft wird erklärt, daß die Unternehmer den Zeitlohn als versteckten Akkord wollen und hier weniger stark kontrollierbar sind. Sie meinen, weniger zahlen zu müssen als bei harten Leistungsvorgaben im Akkord, so daß die IG Metall sich daher - z.T. paradox - für kontrollierte Akkorde und Prämienlohn ausspricht.

In dem Tarifvertrag wurden auch 8 x 5 Minuten (40 Minuten) zusätzliche Erholzeit vereinbart, die betrieblich zum Beispiel in Form von drei 10-Minuten-Pausen und einem 10 Minuten früheren Nachhausegehen genutzt werden. Allerdings wird von einzelnen nach wie vor in den Pausen weitergearbeitet; anders ist der Akkord für viele nicht zu schaffen, worauf die Gewerkschaft IG Metall kontert, daß der Akkord nicht stimmen kann. Nebenarbeiten müssen im Akkord enthalten sein, und die Normalleistung muß für die Erreichung des Ziels ausreichen. Zitiert wird Franz Steinkühler mit dem Satz, daß die Rechte, für die man sich im Betrieb nicht tatsächlich einsetzen und die man sich nicht im Betrieb täglich erkämpft, verloren sind. In einem Interview mit einem Gewerkschaftssekretär aus Stuttgart wird ebenfalls deutlich, daß die Umsetzung der erreichten Tarifverträge von der Stärke der IG Metall und der Betriebsräte in den Betrieben abhängt.

Beispiel 4:

Das Volkswagenwerk

Seit Mai 1979 gibt es für die ca. 56.000 Beschäftigten in Wolfsburg einen Rahmenvertrag, der dem Tarifvertrag aus Baden-Württemberg ähnelt. Gezeigt wird z.B. die neue Gruppenarbeit in der Polsterei, die Puffer vorsieht, so daß Zeitspielräume bestehen. Ab Herbst 1981 gibt es auch 5 Minuten zusätzliche Pause pro Stunde, die pro Schicht als 3 x 16 Minuten-Pause incl. einer Verteilzeit genutzt werden. Verwiesen wird aber auch auf die Kehrseite der Humanisierung, die z.B. Monotonie im Bereich der Vormontage entstehen läßt, wo an den neuen Arbeitsplätzen höhere Anforderungen entstehen - längere Takte bedeuten keineswegs geringere Leistungsanforderungen. In einem Interview sagt der Betriebsrat, daß es durchaus Rationalisierungstendenzen gibt, die unter der Flagge der Humanisierung durchgesetzt werden. In einer Diskussion zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung wird das Problem der Roboter thematisiert - sie haben z.B. im Preßwerk Arbeitsplätze wegrationalisiert. Die Geschäftsleitung meint aber, durch die große Fluktuation für die betroffenen Arbeitnehmer Umsetzungsmöglichkeiten im Werk schaffen zu können; ein Abbau der Gesamtbeschäftigten wird allerdings nicht bestritten.

Gezeigt werden provisorische Räume zur Nutzung der Erholzeiten (Boxen), die lärmisoliert sind und z.T. neben den Pressen stehen.

Deutlich wird, daß Tarifverträge zwar der beste Schutz für die Arbeitnehmer sind, daß sie in der Marktwirtschaft aber an Grenzen stoßen: In der Automobilkrise wurden viele Entlassungen vorgenommen (z.T. über Abfindungsverträge).

Abschlußdiskussion mit Stahlarbeitern

Es wird gezeigt, daß in der Stahlindustrie von 1975 bis 1979 50.000 Arbeiter ihre Arbeitsplätze verloren haben. Der Stahlstreik von 1978 für die 35-Stunden-Woche war auch ein Streik gegen die Arbeitslosigkeit - er wurde erst später zu einem Humanisierungs-Streik mit Freischichten uminterpretiert. Die Grundlage war aber der Kampf um die Existenz. Die Arbeiter führen aus, daß Druck nötig ist, um Rationalisierungsinvestitionen abzufangen - der Unternehmer darf eben nicht allein über Investitionen entscheiden. Die Vernichtung von Arbeitsplätzen muß verhindert werden, wenn es sein muß auch unter der Humanisierungsflagge (mehr Pausen und Arbeitszeitverkürzungen) - die Gelder für die Investitionen werden schließlich von den Kollegen erarbeitet. Für die Stahlindustrie bedeutet dies konkret z.B. die Arbeitszeitverkürzung hin zu 6-Stunden-Schichten.

Fazit

Die interviewten Arbeiter faßten ihre Meinung in der Forderung zusammen, daß sich die Wirtschaft nach den Menschen richten soll und nicht umgekehrt.

Zum Film "Qualitative Tarifpolitik"

1. Verbesserte Arbeitsbedingungen sind erkämpft worden (z.B. die Lohnfortzahlung im Streik 1956).
 2. Tarifabkommen in der Zigarettenindustrie: Rente ab 60 Jahren möglich; gleitender Übergang mit einer 20-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.
 3. Programm für die Polizei in Nordrhein-Westfalen: Schallisolierungen für die Wohnungen von Schichtarbeitern.
 4. Ergebnisse des Streiks in Baden-Württemberg 1973:
 - > die Mindesttaktzeit beträgt 1,5 Minuten
 - > Akkordabsicherung bei 130 Prozent
 - > Erholzeiten: Zusatzpausen von 8 x 5 Minuten, z.T. 3 x 10 Minuten Pause und 10 Minuten eher Feierabend.
 5. Haustarifvertrag bei VW in Wolfsburg:
3 x 16 Minuten Zusatzpause (einschließlich Verteilzeit).
 6. Ergebnis des Stahlstreiks 1978:
Mehrere Freischichten erkämpft, das Ziel der Einführung der 5. Schicht (35-Stunden-Woche, 6-Stunden-Schicht, voller Lohnausgleich) wurde nicht erreicht.
 7. Das Ziel bleibt die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Dabei ist wichtig: Die Überstunden müssen begrenzt werden, und es müssen Neueinstellungen vereinbart werden, um Rationalisierungstendenzen zu bremsen.
 8. Insgesamt sind Veränderungen von Technik und Arbeitsorganisation, ein fester Monatslohn/Jahreslohn für alle und ein Freizeitausgleich bei Überstunden nötig.
-

Plenumsdiskussion zum Film

Die Teilnehmer verwiesen darauf, daß die Unternehmer immer versuchen, Arbeitszeitverkürzungen durch eine Personalunterdeckung bzw. durch Leistungsverdichtung aufzufangen oder mehr Überstunden zu veranlassen. Deshalb ist die Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung mit Vereinbarungen über Neueinstellungen zu verbinden, wobei zugleich eine Begrenzung der abgeforderten Leistung und eine Überstundenbegrenzung festgeschrieben werden müssen. Was bleibt, ist das Durchsetzungsproblem. Die Arbeitszeitverkürzung muß außerdem mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer Beschäftigungspolitik einhergehen. Es gibt einen Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital; der Einfluß der Arbeitnehmer auf die Investitionen und die Personalplanung muß größer werden, damit nicht das von den Kollegen erarbeitete Geld letztendlich gegen sie eingesetzt wird. Alle Verbesserungen zugunsten der Arbeitnehmer sind bisher erkämpft worden, nichts ist ihnen geschenkt worden - es ist Druck von unten nötig.

Die Teilnehmer erläuterten aus eigener Erfahrung, daß früher viel auch durch spontane Streiks erreichbar war, was heute in der Krise allerdings nicht mehr gegeben ist - solche Streiks sind schlicht nicht mehr möglich, da der Betrieb die Arbeitnehmer verhungern läßt. In guten Zeiten wäre mehr durchzusetzen gewesen - mehr Lohn und weniger Überstunden, aber auch

eine kürzere Arbeitszeit. Heute ist die Durchsetzung unter den Bedingungen der Wirtschaftskrise besonders schwer.

C. Probleme

Der Film war sehr gut und sehr interessant, so daß ihm die Teilnehmer trotz der am Freitagmorgen immer etwas reduzierten Aktivität aufmerksam folgten. Die Wandzeitung zum Film mußte vom Teamer erstellt werden, der in die spätere Diskussion auch noch Zeitungsartikel über die neueren tarifpolitischen Vorstellungen der IG Metall zur Humanisierung der Arbeit einbringen konnte. In keinem der Grundseminare ist es gelungen, strategische Handlungsperspektiven für die die Teilnehmer beschäftigenden Betriebe zu entwickeln. Dies war allerdings auch bei der beispielhaften Seminarreihe mit Arbeitern des Bremer Vulkan von 1976 bis 1980 im ersten Seminar nicht möglich; die Diskussion des Konzepts der "Arbeitermedizin" und die Durchführung der Belegschaftsbefragung wurden erst in einem der Folgeseminare erreicht.

1.3. Bewertung

Das beschriebene Seminar war das vierte einer Reihe und ist Ausdruck eines längeren Entwicklungs- und Erprobungsprozesses. Der Verlauf der Seminare und die erfolgreich getestete Übertragbarkeit (das Seminar war ursprünglich für Teilnehmer aus der Werftindustrie konzipiert) sowie Erfahrungen anderer Teamer mit diesem Konzept belegen die Möglichkeit der Realisierung der Seminarziele in der praktischen Bildungsarbeit; Konzeption und Verlauf lassen sich weitgehend in Deckung bringen. Von seiten der Teamer wurden Probleme im wesentlichen auf der Seite des Materials ausgemacht, das gründlich überarbeitet werden mußte. An dieser Stelle soll allerdings erwähnt werden, daß die ursprüngliche Seminarkonzeption an einem Punkt revidiert wurde. Die im letzten Abschnitt vorgesehene Seminarsequenz zu den rechtlichen Regelungen des Arbeitsschutzes und deren Grenzen sowie zum Arbeitsschutzsystem konnte aus Zeitgründen nicht zum Gegenstand gründlicher Seminararbeit gemacht werden. Versuche, die damit verbundenen Probleme kürzer zu behandeln, scheiterten angesichts des fehlenden Vorverständnisses der Teilnehmer so deutlich, daß auf diese Sequenz im Grundseminar völlig verzichtet und sie auf das vertiefende Folgeseminar verschoben wurde.

Die in den Seminaren erreichte solidarische Arbeits- und Diskussionsatmosphäre wurde am Schluß der Veranstaltungen dazu genutzt, die Teilnehmer um eine ausführliche und ehrliche Kritik des Verlaufs der Bildungsurlaubs-Woche zu bitten. Über die Unzufriedenheit mit organisatorischen Dingen (Unterkunft, Verpflegung, Freizeitmöglichkeiten) hinaus sollte den Teilnehmern Gelegenheit gegeben werden, ihr Unbehagen über das Bildungsangebot und das Verhalten der Teamer zu artikulieren und

die berechnete Erwartung auf eine Verbesserung im Falle von weiteren Bildungsurlauben zu entwickeln.

Bei der Seminarkritik standen organisatorische Probleme im Vordergrund (z.B. zu hohe Getränkepreise in der Bildungsstätte). Inhaltlich wurde die Filmauswahl aus dem Werft- und Stahlbereich für das seminarinterne "Beiprogramm" (i.d.R. am Schluß von anstrengenden Arbeitsphasen eingesetzt) vereinzelt kritisiert (zu geringer Bezug zur eigenen aktuellen Arbeitssituation) und den Teamern vorgehalten, daß einzelne Punkte zur späteren vertiefenden Diskussion zurückgestellt, dann aber nicht wieder aufgegriffen wurden.

Vorgeschlagen wurde, die auf einer Tafel zu notierenden offenen Fragen in jedem Fall ausführlich zu behandeln und neben dem "offiziellen" Seminarprogramm ein Videoprogramm für Interessierte anzubieten. Die Teamer verteidigten ihre Aktivitäten zur Förderung einer angenehmen Gruppenatmosphäre außerhalb der Bildungsarbeit (Kegeln am Montag oder Dienstag, "Abschiedsabend" am Donnerstag), wehrten sich gegen die Verplanung aller Abende für die gesamte Gruppe und regten (erfolgreich) die Selbstorganisation von Freizeitaktivitäten (falls man einen Videoabend so definieren will) an.

In allen Grundseminaren wurde die "Seminarkritik" von den meisten Teilnehmern dazu genutzt, ihre Zufriedenheit mit dem Seminarverlauf zu artikulieren und zu betonen, was in der Tat der Kern der Konzeption war: daß die ausführlichen Phasen der Gruppenarbeit und die Selbstbearbeitung bestimmter Themen als ausgesprochen positiv empfunden wurden.

2. DAS FOLGESEMINAR

2.1. Seminarkonzeption

Am Anfang des Seminars sollte eine kurze Wiederholung der zentralen Ergebnisse der Grundseminare zu dem Ausmaß von Belastungen und Gesundheitsbeschwerden, zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Erkrankungen und zu wichtigen Humanisierungsforderungen stehen. Danach war vorgesehen, kurz auf den Zusammenhang von Arbeits- und Umweltbelastungen einzugehen und an ausgewählten Beispielen über die Notwendigkeit einer Arbeits- und Umweltschutzpolitik zu diskutieren.

Im Interesse einer politischen Positionsbestimmung "von unten" sollten die vorhandenen Schutznormen am Beispiel der Grenzwerte für Schadstoffe problematisiert und der schon in die Ergebnisse einer scheinbar neutralen Wissenschaft eingehende Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital herausgearbeitet werden. Nach einer kurzen Übersicht über die Institutionen der Arbeitssicherheit war die Analyse der Grenzen

zentraler rechtlicher Regelungen geplant; es ging dabei nicht um die umfassende Analyse von Schutzrechten, sondern um die Betonung der Lücken im Rechtssystem, die die vorhandene Praxis ermöglichen und das Erreichen substantieller Veränderungen durch das Einklagen von Rechten weitgehend ausschließen. Die Erschütterung des Vertrauens in die Neutralität der Wissenschaft und die Offenlegung von sich auch im Rechtssystem widerspiegelnden Interessengegensätzen war die Basis für die Erarbeitung von Veränderungsstrategien im Betrieb, in Tarifauseinandersetzungen und auf der politischen Ebene. Unter dem Stichwort "betriebliche Strategien" sollten Erfahrungen mit dem Konzept der Arbeitermedizin und Schritte einer systematischen Arbeitssicherheitspolitik besprochen werden. Auf der Ebene tarifvertraglicher Regelungen standen Vorstöße einer gewerkschaftlichen Arbeits- und Arbeitszeitpolitik im Mittelpunkt. Bei den politischen Perspektiven sollten nicht nur die Arbeitsschutzgesetzgebung, sondern auch die Umweltpolitik diskutiert werden.

Die Lernziele, thematischen Schwerpunkte, vorgesehenen Arbeitsformen und der grobe Zeitrahmen gehen aus dem folgenden Schema hervor, das zu Beginn des Seminars verteilt wurde.

Folgeseminar "Arbeitsbedingungen und Humanisierung der Arbeit"

Lernziele	Zeit/ Sequenz	Thema	Arbeits- form
Montag			
Gegenseitiges Kennenlernen; Herausarbeiten individueller Erfahrungen und betrieblicher Konflikte	(1)	Vorstellung von Teilnehmern und Teamern, Seminarvorstellung, Diskussion der Erwartungen	Plenum
Dienstag			
Einsicht in die kollektive Betroffenheit	(2)	I. BELASTUNGEN, KRANKHEITEN, FORDERUNGEN	
Erarbeitung von Kenntnissen zu einzelnen Belastungskomponenten und möglichen Veränderungsschritten	(3)	1. Belastungen im Betrieb und der Umwelt 2. Das Ausmaß von Belastungen und Krankheiten der Arbeitnehmer 3. Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten an einzelnen Beispielen (Schicht, Lärm, Streß ...)	Teilnehmerberichte Plenum
	(4)	Berichte der Arbeitsgruppen und Diskussion	Arbeitsgruppen Plenum
	(5)	4. Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsplatz- und Umweltbelastungen (Blei, Asbest)	Plenum
Erkennen der Verbindung zwischen Arbeits- und Umweltproblemen			

Mittwoch			
Erschütterung des Vertrauens in die Neutralität der Wissenschaft und Erkennen der Grenzen vorhandener Schutznormen	(6)	II. GESUNDHEITSSCHUTZ IM BETRIEB, INTERESSEN, RECHT 1. Arbeitsmedizin und betrieblicher Gesundheitsschutz (MAK-Werte, Mehrfachbelastungen	Plenum
Erkennen des Interessengegensatzes von Lohnarbeit und Kapital im Konflikt um die Arbeitsbedingungen	(7)	2. Verfügungsgewalt, Interessengegensatz, Ansätze strategischer Alternativen	Plenum
Gewinn einer Übersicht über die vorhandenen Institutionen des Arbeitsschutzes	(8)	3. Rechtliches System und Institution der Arbeitssicherheit	Plenum
Erkennen der Grenzen des Schutzes durch rechtliche Regelungen und arbeitsmedizinische Ergebnisse. Einsicht in die Notwendigkeit eigenen Handelns zur Veränderung der Situation	(9)	4. Grenzen rechtlicher Regelungen Berichte der Arbeitsgruppen	Arbeitsgruppen
			Plenum
Donnerstag			
Entwicklung von kollektiven Handlungsperspektiven auf den unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen	(10)	III. STRATEGIEN ZUR HUMANISIERUNG 1. Betriebliche Ansatzpunkte 2. Gewerkschaftliche Arbeitszeit- u. Arbeitspolitik 3. Arbeitsschutzrecht und Umweltschutzpolitik Berichte der Arbeitsgruppen, Diskussion	Arbeitsgruppen Plenum
Freitag			
		Fortsetzung der Arbeitsgruppenberichte u. Diskussion Zusammenfassung, Seminar-kritik Weiterführung der Bildungsarbeit	Plenum

Die nähere Beschreibung der Bildungsarbeit erfolgt anhand der einzelnen Seminarsequenzen.

Als Beispiel wurde das Anfang 1983 mit 15 Teilnehmern durchgeführte Seminar ausgewählt, wobei 13 Kolleginnen und Kollegen schon an einem der Grundseminare teilgenommen hatten. 11 Werftarbeitern vom Bremer Vulkan (8) und von Rickmers (3) standen drei Beschäftigte aus der Stahl-

industrie und eine Hausfrau gegenüber. Insgesamt haben 12 Arbeiter und zwei Angestellte teilgenommen, wobei bis auf die Hausfrau alle in der IG Metall organisiert waren. Neben 10 "einfachen Mitgliedern" haben sich vier Betriebsräte an dem Seminar beteiligt. Drei der Funktionäre waren besonders bildungserfahren und hatten mehr als 6 Wochen-Seminare absolviert, während 7 Kolleginnen und Kollegen kaum Erfahrungen mit dem Bildungsurlaub hatten. Man kann sagen, daß es sich um ein Seminar mit gewerkschaftlich organisierten Arbeitern aus den traditionellen Industrien handelte.

2.2. Die einzelnen Seminarsequenzen

2.2.1. Vorstellungsrunde

Montag von Seminarbeginn bis 15.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Die Ziele der Vorstellungsrunde waren die gleichen wie beim Grundseminar; verkürzt formuliert sollte ein erstes gegenseitiges Kennenlernen stattfinden, was natürlich dadurch erleichtert war, daß die meisten Teilnehmer schon an einem der vorangegangenen Seminare teilgenommen hatten. Es ging aber darum, sowohl die Erstteilnehmer einzubeziehen als auch eine Verbindung zwischen denen herzustellen, die sich an unterschiedlichen Grundseminaren beteiligt hatten. Nach organisatorischen Hinweisen zur Tagungsstätte und zu den Seminarzeiten sollte der Seminarplan kurz begründet werden, auch um die Kontinuität zum Seminar "Humanisierung I" deutlich zu machen und die Arbeitsschwerpunkte zumindest umrißartig zu skizzieren. Danach war eine ausführliche Vorstellung der Teilnehmer nach einem Leitfaden vorgesehen, der neben der Frage nach bestimmten Belastungen, Krankheiten und betrieblichen Konflikten auch Belastungen im Umweltbereich thematisierte.

B. Verlauf

Organisatorisches:

Zunächst wurde auf die notwendigen organisatorischen Dinge wie z.B. die Seminarzeiten sowie die Freizeitmöglichkeiten in der Tagungsstätte und im Ort hingewiesen sowie ein Termin für das gemeinsame Kegeln verabredet.

Seminarvorstellung:

Es wurde in Erinnerung gerufen, daß im ersten Humanisierungs-Seminar eine breite Bestandsaufnahme über die Probleme und Belastungen im Betrieb sowie die gesundheitlichen Folgen vorgenommen worden ist und abschließend auch über mögliche und notwendige Veränderungen diskutiert wurde. Das Folgeseminar sollte anschließend an die Ergebnisse des Grundseminars (Befragungsergebnisse und Bestandsaufnahme der Bela-

Wandzeitung: 1

Name	Alter	Beruf	Betrieb	Gew.	BU	Belastungen	Umweltbelastungen
1		Schlosser	Vulkan	Ja	1	Lohnabbau	
2		Schweißer	Vulkan	Ja	3	Schlechtes Licht, Witterung, Akkord erhöht, Arbeitsplatzangst	
3		Schlosser	Vulkan	Ja	3	Kurzarbeit, Umsetzungen, Lohnverlust, DM 500 durch Kurzarbeit	
4		Schlosser/ Maschinenbauer	Vulkan	Ja	2	Kurzarbeit, Umsetzungen, Lohnverlust, DM 500 durch Kurzarbeit	
5		Maler	Rickmers	BR	viele	Gase/Dämpfe/Akkordhetze	
6		Schiffbauer	Rickmers	BR	viele	Gase/Dämpfe/Akkordhetze	etwas Lärm von Eisenbahn
7		Zimmermann/ Schweißer	Rickmers	BR	viele	Gase/Dämpfe/Akkordhetze	etwas Verkehrslärm (Autos)
8		Schlosser	Vulkan	Ja	4	Arbeiten an Bord, schlechte Luft, alte Werkstatt	
9		Sicherheits- fachkraft	Vulkan	BR	0	-	
10		Schiffbauer	Vulkan	Ja	1	-	
11		Maschinen- schlosser	Klöckner	Ja	5	Schicht, Witterung	
12		Hochofen- steuerer	Klöckner	Ja	3	Lärm, Schlafstörungen durch Schichtwechsel, Entlassungsgerüche	
13		Schlosser	Klöckner	Ja	4	Klimaanlage, Neonlicht, Hektik, Kopfschmerzen	Tiefleger: Kerosingeruch, Lärm
14		Schlosser/ Magazin	Vulkan	Ja	4	Arbeitsplatzangst, Gerüche: 1.000 sollen raus	
15		Hausfrau	Hausfrau	-	4	-	

Gew. = Gewerkschaft BU = Bildungsurlaub

stungen und Krankheiten) die Abwehrmöglichkeiten bzw. Veränderungsforderungen ausführlicher diskutieren, wobei die Grenzen der bestehenden rechtlichen und institutionellen Regelungen einbezogen werden sollten. Es war die Diskussion des Zieles eines umfassenden Gesundheitsschutzes im Betrieb und der bestehenden Schwierigkeiten vorgesehen, wobei eine Konkretisierung am Beispiel der aktuellen Debatte in der Belegschaft des Bremer Vulkan über die Arbeiten an einem Asbest-Schiff erfolgen konnte. Zunächst sollte es aber um die Herausarbeitung von Ansätzen und Schritten gehen, die vorstellbar sind - das erfordert die Diskussion vorliegender Konzepte und die Entwicklung eigener Ideen. Abschließend wurde darauf hingewiesen, daß die Seminararbeit durch Filme aufgelockert wird.

Teilnehmervorstellung:

Die Teilnehmer haben sich anhand eines Leitfadens (der gegenüber dem Grundseminar um die Frage nach Umweltbelastungen im Wohnbereich erweitert war) ausführlich vorgestellt und auf aktuelle Probleme im Betrieb hingewiesen. Zur Sicherstellung der Anonymität wird die Wandzeitung unvollständig wiedergegeben.

C. Ergebnisse

Der in den Grundseminaren erprobte Seminareinstieg hat sich auch beim Folgeseminar bewährt: Es ist gelungen, gleich zu Beginn eine angenehme, offene und solidarische Diskussionsatmosphäre zu erzeugen. Seminarerwartungen wurden von den Teilnehmern kaum explizit formuliert, und die scheinbare Nicht-Belastung im Umweltbereich war besonders überraschend. Allerdings wurde hier auch von den Teamern nicht nachgefragt, da diese Erfahrungen nicht zum Ausgangspunkt der weiteren Arbeit gemacht werden sollten.

2.2.2. Das Ausmaß von Belastungen und Krankheiten

Montag von 15.45. bis 17.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Auf der Basis der Befragungsergebnisse in den Grundseminaren sowie des Ergebnisses einer sozialwissenschaftlichen Befragung sollte die Bedeutung von Belastungen und Krankheiten kurz herausgearbeitet sowie eine Vermutung über mögliche Zusammenhänge angestellt werden. Ziel war es, die vorhandenen Einzelerfahrungen schnell und auf der Basis der Arbeit im Grundseminar zu verallgemeinern und sich wieder zügig an das schon erreichte Problemverständnis heranzuarbeiten.

Fragebogen zur Verringerung der Arbeitsbelastung im Betrieb

Antworten der Seminare 1-4 in Prozent

	1	2	3	4	0	+50
1. Welche Belastungen treten bei Dir auf?						
Schadstoffe:						
Dämpfe (z.B. Öldämpfe)	43	53	92	44	50	x
Gase	69	47	77	39	55	x
Staub	63	60	92	44	65	x
Sand	-	27	38	17	25	
weitere:.....	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
Lärm	58	87	100	50	75	x
Hitze	58	53	69	33	60	x
Witterungseinflüsse						
(z.B. Zugluft, Nässe, Frost)	81	80	85	56	80	x
Schweres Heben und Tragen	75	60	77	33	60	x
Zwangshaltungen	43	47	69	33	50	x
Einseitige Belastungen	43	40	77	22	45	x
Schlechtes Licht	56	53	62	56	55	x
Ständiges Hinsehen	69	7	38	28	30	
Unfallgefahren	63	53	69	39	55	x
Schichtarbeit	50	40	15	44	40	
Besondere Arbeitshetze durch Streß						
durch Termine	58	53	69	39	50	x
durch Akkord	69	47	54	28	50	x
durch Vorgesetzte	38	27	62	39	40	
Weitere persönliche Ergänzungen:	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
						+30
2. Welche Beschwerden und Krankheiten treten bei Dir auf?						
Übelkeit	13	7	8	11	10	
Schwindelgefühl	43	33	23	6	30	x
Kopfschmerzen	69	47	46	62	50	x
Schüttelfrost	-	-	-	-	-	-
Erbrechen	-	-	8	11	-	-
Vorzeitige Müdigkeit, Mattigkeit	58	47	46	33	50	x
Atemnot	31	-	67	11	30	x
Nervosität	50	53	38	28	45	x
Schlafstörungen	43	53	38	28	50	x
Hustenreiz	19	7	38	17	25	
Bronchitis	13	-	23	-	10	
Sodbrennen	19	13	38	33	25	
Magenverstimmungen	31	27	46	13	35	x
Magenschleimhautentzündungen	13	20	8	22	15	
Magengeschwüre	13	7	15	22	15	
Magenoperationen	-	-	15	6	5	
Kreislaufstörungen	43	27	46	17	30	x
Herzbeschwerden	13	-	23	17	15	
Blutdruck, niedrig	19	13	38	17	20	
hoch	6	7	31	22	15	
Rückenschmerzen	81	73	69	44	70	x
Rheuma	19	27	23	17	20	
Bandscheibenschäden	38	40	15	11	30	x
Zerrungen	31	7	15	11	20	
Grippe	69	27	23	22	30	x
Gehörschäden	38	53	31	22	30	x
Hämorrhoiden	19	27	38	11	25	
Augenverletzungen durch Fremdkörper	31	7	38	6	20	
Schschäden	31	13	31	-	20	
Weitere persönliche Ergänzungen:	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-
.....	-	-	-	-	-	-

B. Verlauf

Den Teilnehmern wurden die von den Teamern zusammengestellten Ergebnisse der Selbstbefragungen aus allen vier Grundseminaren vorgelegt, um schnell eine gemeinsame Erfahrungsbasis zu aktivieren.

Mit diesem Vorgehen sollte nicht mehr als eine wenig aufwendige Verbindung individueller und kollektiver Betroffenheiten erreicht werden; die Zahlen sind auch Resultat unterschiedlicher Teilnehmerstrukturen und können keinerlei Repräsentativität beanspruchen. Es wurden ungefähre Durchschnittswerte gebildet und eine Reihe der häufigsten Belastungen (über 50 Prozent) und Gesundheitsbeschwerden (über 30 Prozent) zusammengestellt, um die wahrscheinlich bedeutendsten Probleme in den Blick zu bekommen.

Wandzeitung 2:

Die häufigsten Belastungen und Krankheiten

Belastungen (bei über 50 Prozent der Seminarteilnehmer)	Beschwerden und Krankheiten bei über 30 Prozent der Seminarteilnehmer)
Schadstoffe	Gehörschäden
Lärm	Rückenschmerzen/ Bandscheibenschäden
Klima (Hitze, Witterung)	Kopfschmerzen
Hetze/Streß	Nervosität
Unfallgefahren	Magenverstimmungen (bei 15 Prozent: Magengeschwüre)
Schweres Heben und Tragen	Kreislaufstörungen (bei 15 Prozent: Herzbeschwerden)
Zwangshaltungen	Atemnot
Schlechtes Licht	Schwindelgefühl
	Schlafstörungen

Diese Zahlen wurden noch ergänzt und erweitert durch eine Gesamtbefragung aus dem Jahre 1980/81. Über den Zusammenhang von einzelnen Belastungen und Krankheiten wurde eine kurze Überlegung angestellt, wobei auf ein Schema aus dem Grundseminar zurückgegriffen werden konnte.

Aus den Seminarmaterialien:

Zusammenhang von Belastungen und Gesundheitsbeschwerden

Belastungen	Krankheiten als unmittelbare Belastungsfolge	Krankheiten als Folge der Gesamtbelastung
Lärm	Gehörschäden	frühzeitige Müdigkeit
Staub	Hustenreiz	Nervosität
Hetze		Magenprobleme
Witterung/Zugluft	Grippe, Rheuma	Kreislaufstörungen
Unfallgefahren Schweres Heben und Tragen	Rückenschmerzen, Bandscheibenschäden	Kopfschmerzen
Gase	Hustenreiz, Bronchitis	

C. Ergebnisse

Auch in diesem Seminar sind die von der Krise geprägten betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die verringerten Durchsetzungschancen der Arbeitnehmer sehr früh in die Diskussion eingegangen - ein Beweis für die Notwendigkeit einer flexiblen Seminargestaltung.

Die starke Teamergestaltung dieser Einheit erwies sich nicht als Problem, da sich die Teilnehmer langsam wieder an die Ergebnisse der Grundseminare erinnern konnten und mit Materialien konfrontiert wurden, die sie zumindest teilweise selbst mit erarbeitet hatten.

2.2.3. Der Zusammenhang von Belastungen und Krankheiten an einzelnen Beispielen

Montag von 17.30 - 18.30 Uhr (Arbeitsgruppen),

Dienstag von 9.00 - 12.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Die in den Grundseminaren erreichten Ergebnisse zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und einzelnen Beschwerden bzw. Erkrankungen sollten in relativ kurzer Zeit wieder ins Gedächtnis gerufen werden. Dazu wurden in Arbeitsgruppen die Ergebnisse des Grundseminars (Wandzeitungen/Arbeitsgruppenberichte) kurz, aber intensiv diskutiert.

B. Verlauf

Aus den angebotenen vier Bereichen (Schichtarbeit, Lärm, Streß, Schadstoffe) wurden die Hetze, der Lärm und die Schadstoffe ausgewählt.

Die Arbeitsgruppen sollten vier Fragenkomplexe beantworten, und zwar:

1. Worin besteht die Belastung - Was ist das?
2. Woher kommt die Belastung - Was sind die Ursachen?
3. Welche Folgen für die Gesundheit sind zu vermuten bzw. bekannt?
4. Was müßte verändert werden?

Da die Arbeitsgruppen nur eine kurze Arbeitsunterlage hatten, die schon der Extrakt einer langen Diskussion ist, wurden keine Wandzeitungen erstellt, sondern im wesentlichen die vorliegenden Blätter diskutiert und später auch im Plenum vorgetragen. Allerdings wurden die vorliegenden Arbeitsblätter überarbeitet - es gab Streichungen und kürzere Ergänzungen.

Da die allen Teilnehmern vorliegenden Wandzeitungen schon bei der Beschreibung des Grundseminars dokumentiert sind (vergl. Teil II.1.2.4, Wandzeitungen 8 - 11), wird hier lediglich auf die Plenumsdiskussion eingegangen.

Arbeitsgruppe 1: Hetze/Streß

Der Vortrag dauerte ca. 25 Minuten, und in der Diskussion wurden folgende Punkte betont:

Einerseits stimmt zwar die Formulierung "Akkord ist Mord", andererseits ist im Akkord aber noch eine Kontrolle der erforderlichen Leistung möglich. Eine Alternative wäre ein monatlicher Festlohn mit festgeschriebenen Leistungsanforderungen. Daß Akkord von einigen Kollegen als angenehm empfunden wird, liegt auch daran, daß er unterschiedlich kalkuliert ist - auf den Werften ist der Akkord an Bord eher ausgehandelt, in den mechanischen Werkstätten aber hart durchgestoppt.

Die vorhandenen Verteilzeiten sind zwar eigentlich bekannt, werden aber auf den Akkordscheinen nicht ausgedruckt und von den Kollegen auch oft nicht in der Form genutzt, weil sie die ständig knapperen Akkordsätze zu erreichen versuchen, ohne große Pausen zu machen. Verteilzeiten sind erst recht nicht mehr beanspruchbar, wenn im Falle von Umsetzung ohnehin große Zeitprobleme entstehen und zum Teil an drei Stellen pro Tag gearbeitet werden muß.

Bei Bandarbeit sind Umsetzungen nötig, und es muß eine Kommunikation zwischen den Arbeitenden möglich sein, es muß zu einer Auflockerung kommen. Als Ergänzung zu den vorhandenen Unterlagen wurde vorgetragen, daß zu den Ursachen von Hetze und Streß gehören: Akkord, Druck der Vorarbeiter und Meister, Technologie-Vorgaben wie z.B. Bandtakte. Ein Problem besteht außerdem in der zunehmenden Konkurrenz unter den Beschäftigten aufgrund der Arbeitslosen; jeder, der noch

im Betrieb ist, sieht in erster Linie sich selbst und meint, er würde viel leisten, während bei anderen noch "Luft" vorhanden sei.

Zu den Alternativen wird diskutiert, daß die bei Rickmers vorhandenen Hitzepausen von 2 x 15 Minuten jeweils morgens und nachmittags bei über 24 Grad eine vernünftige Sache sind, daß man sie aber zur Regel machen sollte.

Ein gut geschulter Betriebsrat verweist darauf, daß auch ein Bildungsurlaub durchaus Streß sein kann, wenn z.B. eine harte Gruppenarbeit über Themen des Betriebsverfassungsgesetzes nötig ist und eine Vielzahl von Paragraphen gelernt werden muß.

Arbeitsgruppe 2: Lärm

Nach einem 15-minütigen Vortrag gab es in der Diskussion einige Ergänzungen, z.B. zu den Folgen von Lärm. Man kann sich nicht an Lärm gewöhnen, auch wenn man das Gefühl hat. Gehörschäden sind nie wieder zu korrigieren. Es ist durchaus Praxis, Kollegen mit Gehörschäden im Lärmbereich arbeiten zu lassen - diese Schäden werden aber dadurch immer noch schlimmer und reichen bis zum völligen Verlust der Hörfähigkeit.

Es wäre wünschenswert, vorhandene Filme der Berufsgenossenschaften auf Betriebsversammlungen zum Thema Lärm zu zeigen. In der Diskussion wurde auf eigene Erfahrungen hingewiesen: Eine "Gewöhnung" an den Lärm ist nicht möglich; das wird deutlich, wenn andere (wie die Frau oder der Arzt) ein schlechtes Hören feststellen. Es gibt durchaus neue Techniken und Maschinen, die zur Lärminderung beitragen. Wichtig ist deshalb, daß die Forderung betont wird, den Lärm an den Quellen zu beseitigen, statt die Kollegen zusätzlich zu belasten. Das kostet zwar Geld, schafft aber einerseits Arbeitsplätze und dient andererseits der Gesunderhaltung der Kollegen. Außerdem kosten auch die Krankheit und die Rente bei Lärmschwerhörigkeit viel Geld. Angeblich sollen bei dem neu geplanten Betrieb einer Werft im Fischereihafen neue Maschinen angeschafft worden sein, die mit 3 - 5 Prozent Mehraufwand an Kosten einen optimalen Lärmschutz ermöglichen.

Arbeitsgruppe 3: Schadstoffe

Nach einem 15-minütigen Vortrag gab es ebenfalls einige Ergänzungen und Diskussionen:

Zu den Folgen der Schadstoffe soll auf die von ihnen ausgehende Umweltbelastung hingewiesen werden, und bei den Veränderungsforderungen soll erwähnt werden, daß die Arbeitsmedizin im Moment mangelhaft ist. Es sind Zwangsreihenuntersuchungen der Kollegen einmal jährlich nötig, wobei allerdings eine Arbeitsplatz- und Lohngarantie die Voraussetzung ist, damit gesundheitliche Probleme nicht zum Arbeitsplatzabbau genutzt werden können.

In der Diskussion wird vor allzu starkem Vertrauen in vorliegende Expertisen gewarnt, da diese i.d.R. von den Herstellerfirmen erstellt werden

und immer den Hinweis auf die Unschädlichkeit enthalten - die Betriebsräte haben allerdings kaum Chancen, unabhängige Gutachten zu bekommen. Ein weiteres großes Problem sind Belastungskombinationen, wenn z.B. auf Platten mit einer Rostbeschichtung geschweißt wird. Hier können chemische Reaktionen und im Gefolge Krankheiten auftreten, die gar nicht bekannt sind. Insgesamt sind mehr Untersuchungen nötig, und die Krankheiten, die zur Verrentung führen, müßten als Berufskrankheiten anerkannt werden; daran haben aber auch die Berufsgenossenschaften kein Interesse, auch ihnen geht es ums Geld. Hinzuweisen ist auch darauf, daß die Belastbarkeit des einzelnen Menschen sehr unterschiedlich ist und die vorhandenen Durchschnitts-Grenzen oft Schädigungen des einzelnen nicht ausschließen. Außerdem sind viele Schädigungen erst nach einer längeren Zeit feststellbar, wie z.B. bei Asbest. Die gängige Erfahrung ist die, daß man kaputtgeschrieben wird und keiner genau beweisen kann, woher es kommt.

Auch bei den Schadstoffen kommt es darauf an, die Ursachen der Belastungen zu bekämpfen und Ersatzstoffe auch dann einzusetzen, wenn sie mit hohen Kosten verbunden sind. Berichtet wird z.B., daß an der Fregatte vier Tage lang ohne Schutz gearbeitet wurde. Bei entsprechender Nachfrage gab es dann Schutzanzüge, und die Abfälle wanderten in einen speziellen Container. Bei Asbest ist z.B. seit spätestens 1971 bekannt, daß er tödliche Folgen haben kann - trotzdem hat es entweder keiner gelesen oder keiner gesagt, die Kollegen wußten nichts.

Abschließend erfolgte eine kurze Zusammenfassung der Teamer unter Verweis auf das Arbeitsblatt, das die Belastungsarten und Beschwerden in differenzierter Form zusammenfaßt. Danach wurden die wesentlichen Forderungen und Humanisierungsvorstellungen in einer Liste zusammengefaßt, die von der im Grundseminar erarbeiteten ausging. Die Diskussion im Plenum ergab folgende Liste:

Wandzeitung 3:

Humanisierungsforderungen

1. Belastungspausen (z.B. 2 x 15 Minuten)
 2. Monatlicher Festlohn statt Akkord bei akzeptabler Leistungsanforderung
 3. Verteil- und Erholzeiten nutzen
 4. Mehr Springer bei Bandarbeit
 5. Mehr Abwechslung bei der Arbeit
 6. Lärmfreie Zeiten
 7. Quellen beseitigen: Lärmarme Maschinen, Arbeitsstoffe überprüfen
 8. Mehr Rechte für Betriebsräte und Sicherheitskräfte
 9. Einstellungs- und Reihenuntersuchungen bei Arbeitsplatz- und Lohngarantie
 10. Realistische Messungen an den Arbeitsplätzen
 11. Mehr Aktivitäten der Kollegen am Arbeitsplatz
 12. Verstärkte Aufklärung über Berufs-, Unfall- und andere Gefährdungen
-

Die Teamer begründeten abschließend noch einmal den Sinn dieser Zusammenfassung: Die Auflistung von Forderungen dient dazu, Vorstellungen über eine mögliche bessere Zukunft zu entwickeln - die Ziele sollten klar werden. Veränderungen werden sich sicherlich nur im Laufe der Zeit und schrittweise durchsetzen lassen, wenn sie erkämpft werden - in den letzten 100 Jahren hat sich schließlich auch einiges zum Positiven verändert. Das auch von den Teilnehmern angesprochene Problem der fehlenden Finanzen muß zumindest mit der Tatsache konfrontiert werden, daß auch in den sogenannten fetten Jahren nur wenig für die Arbeitssicherheit getan worden ist, daß es auch heute in vielen Unternehmen noch große Gewinne gibt und daß hohe gesellschaftliche Kosten der Belastungen und Krankheiten in dem Sinne bestehen, daß nicht nur viele Menschen leiden, sondern daß auch über 30 Mrd. DM zusätzlich für das Gesundheitssystem ausgegeben werden müssen.

C. Ergebnisse

In den Arbeitsgruppen ist es zu engagierten Diskussionen gekommen, die Plenumsvorträge waren z.T. aufgrund der komprimierten Vorlagen relativ lang. Die Teilnehmer haben sogar an den Ergebnissen der vorangegangenen Seminare Korrekturen und Ergänzungen vorgenommen. Die Rolle der Teamer beschränkte sich auf die Moderation, und der Materialeinsatz war knapp gehalten. Auf der Basis der Ergebnisse der Grundseminare und einer gelungenen Teilnehmeraktivierung konnte die Erarbeitung neuer Zusammenhänge beginnen.

2.2.4. Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsplatz- und Umweltbelastungen Dienstag 15.00 bis 17.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

In dieser Sequenz sollte verdeutlicht werden, daß die vorhandenen Belastungskomplexe zwar von der industriellen Produktion ausgehen, diese die Arbeitnehmer aber nicht nur am Arbeitsplatz belasten - bestimmte Schadstoffe belasten auch die Umwelt und den Menschen so erheblich, daß eine reine Arbeitsplatz-Betrachtung zu kurz greift. Dieses zumindest anzusprechen und eine Verbindung von notwendiger Arbeitsschutz- und Umweltschutzpolitik zu verdeutlichen, war das Ziel dieser Sequenz, die im wesentlichen über einige Zeitungsausschnitte und einen Film zum Thema "Cadmium" bestritten wurde.

B. Verlauf

Im Plenum wurden Unterlagen diskutiert, die über Asbest, Blei und Cadmium in Gebäuden, der Luft und den Nahrungsmitteln berichten. Die

schriftlichen Berichte zeigten schon Wirkung: Es gab Anmerkungen im Plenum wie "dann darfst du ja eigentlich gar nichts mehr essen" oder "die Menschheit wird an der Verseuchung zugrunde gehen". Ein Kollege formulierte: "Eines Tages werden uns die Arme und Beine abfallen wie heute den Bäumen die Blätter".

Hingewiesen wurde auch auf die Grenzen der biologischen Landwirtschaft, wenn Regen, Luft, Wasser und die Felder in der Nachbarschaft verdorben sind. Analysiert wurde, daß das ganze System der landwirtschaftlichen Produktion insofern Unsinn ist, als die subventionierte Überproduktion einhergeht mit entsprechender Verseuchung durch den Einsatz chemischer Stoffe.

Ein Kollege betonte, daß man die gelagerten chemischen Waffen ebenso wie die Atomwaffen nicht aus der Diskussion um die Umweltbelastung heraushalten dürfe - sie könnten ja auch einmal Defekte haben und die Menschen belasten.

Angedeutet wurde aber auch, daß durchaus Alternativen denkbar und Veränderungen möglich sind, wenn z.B. biologische und chemische Klärstufen und Abgasfilter in umweltbelastende Einrichtungen eingebaut würden.

Danach wurde der Film "Cadmium" gezeigt, der über die von diesem Stoff ausgehende Umweltbelastung insbesondere in Flüssen und Nahrungsmitteln berichtet. Der Film erzeugt unweigerlich eine tiefe Betroffenheit, weil er auch die erreichten Schädigungen demonstriert: so ist z.B. selbst scheinbar biologisch angebautes Obst und Gemüse nicht mehr genießbar, weil der Garten einmal mit Klärschlamm aufgespült wurde, und Aale haben so große Geschwüre, daß ein gefahrloser Genuß schlicht nicht vorstellbar ist.

Abschließend wurde betont, daß es durchaus Technologien gibt, um den Lärm abzubauen und die Flüsse und die Luft sauberer zu halten. Auch das ist eine Finanzfrage: "Für Rationalisierung haben sie Milliarden, wenn es nötig ist"; "Menschenfreundliche Produkte und Technologien sind nötig, auch wenn sie keine Profite bringen! Sonst geht die Menschheit auch ohne Atombombe zugrunde"; "Viele Ältere haben zu lange den Kopf in den Sand gesteckt - man kann nicht auf die eigene Rente warten, nicht einmal die ist sicher, wenn man eine kaputte Welt hinterläßt und keiner mehr Arbeit hat".

C. Ergebnisse

Sowohl bei der Lektüre der Zeitungsartikel wie bei dem Film gab es eine erhebliche Aufmerksamkeit, und die anfangs erklärte Nicht-Belastung durch Umweltprobleme der einzelnen wich doch sehr schnell der Angst vor einer zumindest potentiellen Betroffenheit. Da die Zeitungsartikel reihum verlesen wurden, beschränkte sich die Teamer-Rolle auf das Erklären von Fremdworten oder einzelnen Formulierungen. Auch der Film lie-

ferte genügend Diskussionsanreiz, so daß die Teameraktivität eine weitgehend koordinierende war.

Daß angesichts von Zeitproblemen dieses Thema nicht in vertiefenden Arbeitsgruppen, sondern im Plenum behandelt wurde, verweist auf die nicht-zentrale Rolle dieser Sequenz für das Seminar. So war sie konzipiert, und so ist sie auch angekommen: als eine Erweiterung des Diskussions-Horizontes und ein Anstoß für eine mögliche Vertiefung in weiteren Seminaren, die verstärkt an ökologischen Problemen ansetzen.

2.2.5. Arbeitsmedizin und betrieblicher Gesundheitsschutz

Dienstag 17.45 bis 18.30 Uhr (Plenum),

Mittwoch 9.00 bis 12.00 Uhr (erst Arbeitsgruppen, dann Plenum)

A. Konzeption

In dieser Sequenz sollen die Teilnehmer im wesentlichen erkennen, daß der betriebliche Arbeitsschutz trotz der bestehenden Vorschriften und arbeitsmedizinischen Ergebnisse keineswegs perfekt ist. Am Beispiel der MAK-Werte (Maximal zulässige Arbeitsplatz-Konzentrationen) war herauszuarbeiten, daß die Grenzen für bestimmte Belastungen letztlich eher interessengeleitet als wissenschaftlich-neutral bestimmt sind und daß ein gewerkschaftliches Gegengewicht im Interesse der Arbeitnehmer zu den unternehmerischen Interessen an einer Kostenminimierung erforderlich ist. Nach einer Einleitung im Plenum sollte in Arbeitsgruppen parallel anhand der Materialien zu diesem Thema gearbeitet werden. Dabei ging es vor allem darum, die vorhandene Wissenschaftsgläubigkeit anzuzweifeln und klarzustellen, daß das aktive Vertreten der eigenen Interessen durch die Arbeitnehmer selbst erforderlich ist.

B. Verlauf

Zur Einleitung wurde im Plenum erläutert, daß es trotz der bestehenden Vorschriften eine erhebliche Umweltverseuchung und gesundheitliche Probleme bei Arbeitnehmern gibt. Die Grenzwerte für die Belastungen seien nicht völlig "objektiv", sondern wissenschaftlich durchaus zweifelhaft und im Widerstreit der Interessen. Meist sind es nicht technologische Zwänge, sondern wirtschaftliche Interessen der Unternehmer, die eine bestimmte Situation verursachen - von der Technologie her wären die meisten Probleme durchaus im menschlichen Sinne lösbar. Anhand der MAK-Werte für maximal zulässige Arbeitsplatz-Konzentrationen (Grenzen für einzelne Stoffe, nicht für Stoffkombinationen) läßt sich zeigen, daß die Schutzwerte historisch veränderbar waren: Früher gab es kaum oder gar keine Vorschriften, und heute gibt es sehr viele, die übermorgen durchaus besser sein können und müssen. Dieses belegt, daß die MAK-Werte dem Interessenkonflikt zwischen Lohnarbeit und Kapital unterliegen. Eine kurze Auflistung einzelner MAK-Werte in unterschiedlichen Ländern

macht darüber hinaus klar, daß kaum von wissenschaftlich gesicherten Grenzen ausgegangen werden kann, und führt nahezu zwangsläufig zu der Forderung, daß die von bestimmten Stoffen ausgehenden Gefahren für die Arbeitnehmer verständlich ausgewiesen werden müssen, weil sich der Normalbürger unter bestimmten Formeln nichts vorstellen kann.

Danach wurde in drei Parallel-Arbeitsgruppen ein Text zur Kritik der MAK-Werte durchgesprochen.

Anmerkungen zur Arbeitsgruppendifkussion

In einer Arbeitsgruppe entstanden beim Durchlesen des Textes einige kurze Diskussionen und wichtige Anmerkungen:

- Die Arbeitssicherheit ist für den Unternehmer im wesentlichen ein Kostenkalkül, wobei die Kosten und die Nutzen optimal angepaßt werden. Die Arbeitnehmer haben i.d.R. nur Beratungsrechte, und das Ende der Arbeitssicherheit ist für den Unternehmer bei zu hohen Kosten zwangsläufig.
- Da die Kollegen oft über die Gefahren nicht wirklich informiert sind und nicht wirklich aufgeklärt werden, werden Schutzmaßnahmen oft nicht in dem notwendigen Maße ergriffen - hier ist eine wesentlich bessere Aufklärung erforderlich.
- Es muß tatsächlich Probleme mit den MAK-Werten geben, denn oft fallen z.B. Schweißer bei der Arbeit um, obwohl die Werte angeblich in Ordnung sind - die Betroffenheit der Kollegen zählt eben nicht.
- Zu fordern ist z.B., daß die beschichteten Platten, die noch weiter verschweißt werden müssen, an den Enden nicht beschichtet sind - z.Zt. sind sie das, und dadurch entstehen stark belastende Schadstoffe.
- Im Schiffssicherheitsbereich stehen oft die Vorschriften der Versicherungsgesellschaften in bezug auf die Schiffsstabilität im Gegensatz zu erforderlichen Löchern, die für Lüfter oder Fluchtwege herausgebrannt werden müßten.
- Generell sollte man sich Forderungen und Sicherheitsinteressen nicht abkaufen lassen.

Kurzbericht der Arbeitsgruppen im Plenum

- Das erste Ziel der Arbeitssicherheit besteht darin, Ausfälle der Arbeitnehmer möglichst zu vermeiden. Die Unternehmer wollen nicht in erster Linie mehr Menschlichkeit, sondern mehr Gewinn.
- Der Mensch wird oft als Versuchskaninchen mißbraucht. Wie beim Asbest wird erst (dann aber hektisch) reagiert, wenn es bereits zu spät ist.
- Die MAK-Werte sind zu kritisieren: Kombinationen werden nicht erfaßt, die Messungen sind teilweise unrealistisch, es wird von einer Arbeitstag-Länge von 8 Stunden ausgegangen, die Frage von Langzeitschäden ist offen usw.
- Es sind Spitzenwissenschaftler nötig, die auch mit Betriebsräten und Gewerkschaften zusammenarbeiten und eigene Gutachten erstellen - nur so können die Gutachten der Industrie überprüft werden. Die Gewerkschaften sind auf die Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung angewiesen.

- Die Kollegen können durchaus etwas erreichen durch eine gute Zusammenarbeit und eine gemeinsame Diskussion mit anderen Kollegen, die dazu führt, sich kollektiv zu wehren.
- Nötig ist eine gute Aufklärungsarbeit im Betrieb, die die Kollegen genau über die Belastungen und Krankheitsgefahren informiert.

Der Arbeitsgruppenbericht und die anschließende Diskussion wurden von den Teamern im Plenum noch einmal auf das Problem der Umweltbelastung bezogen: Am Beispiel eines Zeitungsausschnittes über die Lagerung von Dioxin (60.000 Zeitbomben mit dem Seveso-Gift lagerten in der Bundesrepublik) wurde gezeigt, daß sogenannte gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse relativ sind und keinesfalls eine Garantie für die Unschädlichkeit bestimmter Produkte darstellen: So hatte die Feuerwehr Transformatoren mit der entsprechenden Kühlflüssigkeit wegen ihrer hervorragenden Eigenschaften empfohlen, aber nicht auf die Reaktion der Substanz bei einer möglichen Verbrennung geachtet.

Von den Teilnehmern kam wieder die Kritik, daß viele Expertisen eindeutig im Unternehmerinteresse erstellt werden und letztlich der Vermarktung und dem Gewinn dienen. Dabei wird wie z.B. bei Arzneimitteln oder chemischen Unkrautvernichtern auf die Belastung von Mensch und Umwelt keine Rücksicht genommen. Das ist z.B. auch bei der Verwendung des Stoffes Contergan deutlich geworden, der erst vom Markt verschwand, als die Schäden an den Kindern deutlich geworden sind. Die Kooperation mit den Wissenschaftlern, die Erstellung von umfassenden Gutachten und die Beratung von Arbeitnehmern, die mit bestimmten Substanzen zusammenarbeiten, ist dringend erforderlich, auch in Kooperation von Betriebsräten, Gewerkschaften und Hochschulen. Zu fordern ist auf jeden Fall, daß bestimmte Substanzen so lange nicht eingesetzt werden dürfen, bis eine endgültige Klärung der Schädlichkeit oder Nicht-Schädlichkeit erfolgt ist. In jedem Fall ist damit zu rechnen, daß es Gutachten oder auch Gegengutachten gibt und daß hier letztlich Interessen und Interessengewichte entscheiden.

C. Ergebnisse

Der Dreischritt (Einleitung anhand von Schaubildern im Plenum, differenzierte Aufarbeitung anhand eines komplizierteren Textes in Parallelarbeitsgruppen, Zusammenfassung und Erweiterung anhand eines Zeitungsartikels im Plenum) hat sich bewährt, die Teilnehmer aber zugleich mit einem erheblichen Maß an "Material" konfrontiert. Aufgrund der vorausgegangenen Diskussionen kam es aber zu keiner Überforderung. Es hat sowohl in den Arbeitsgruppen als auch im Plenum eine rege Diskussion gegeben, bei der der Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmern und Kapital nicht nur in bezug auf den Arbeits-, sondern auch in bezug auf den Umweltschutz schon angesprochen worden ist.

2.2.6. Der Interessengegensatz um den Arbeits- und Umweltschutz

Mittwoch 12.00 bis 15.30 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Ziel war es, im Anschluß an die bisher geführten Diskussionen den Interessengegensatz zwischen Lohnarbeit und Kapital herauszuarbeiten, der an Konflikten sowohl um den Arbeits- wie um den Umweltschutz deutlich wird. Die Strategien und das Verhalten insbesondere von Konzernen sollten als Verursacher der Belastung der Arbeitnehmer durch Schadstoffe herausgearbeitet werden, die dem Menschen sowohl im Produktionsprozeß wie außerhalb des Betriebes in Form von Umweltgiften gegenüberreten. Diese Diskussion sollte an drei allgemeineren Beispielen und einem konkreten betrieblichen geführt werden: einerseits dem Entstehen und dem Verbleiben des sog. Seveso-Giftes, der Kündigung von durch Blei belasteten Arbeitnehmern durch das verursachende Unternehmen und dem Kampf der Asbest-Lobby gegen die Produktion von Ersatzstoffen. Der konkrete betriebliche Konfliktfall sollte sich auf die beim Bremer Vulkan anstehende Bearbeitung eines Asbest-Schiffes konzentrieren.

B. Verlauf

Es wurden die Texte aus den Seminarmaterialien im Plenum reihum vorgelesen und anschließend diskutiert.

1. *Zum Seveso-Gift:* Der Artikel schildert nicht nur die vom Dioxin ausgehenden Gefahren, sondern zielt auch im Kommentar auf die Herausarbeitung der weitgehenden Ohnmacht von europäischen Regierungen gegenüber einem Konzern, der die Giftfässer unkontrolliert quer durch Europa hin und her schiebt, ohne korrekte Auskünfte zu geben. In der Diskussion wurde schnell klar, daß es unternehmerische Profitinteressen gibt, die den Gesundheits- und Umweltschutzinteressen der Bevölkerung entgegenstehen: "Hier liegt ein unkontrollierbarer Einfluß des Kapitals auf die Politik vor". Die Aufklärung der Massen über das Seveso-Gift und die Cadmium-Belastung wurden als positiv bewertet, aber ein Teilnehmer verwies darauf, daß im Falle einer neuen Katastrophe eben andere Probleme in die Schlagzeilen geraten und die Menschen dann einmal gewonnene Erkenntnisse wieder vergessen, wie es z.B. bei den Contergan-Kindern der Fall war. Von den Teilnehmern wurde auch darauf hingewiesen, daß die Politiker zwar durchaus ein Interesse am "Wohl ihrer Region" haben, teilweise aber - wie es für Spitzenbeamte der Verwaltung z.B. in Hessen nachgewiesen wurde - von den Unternehmern gekauft sind. Auch gebe es oft keine gesetzlichen Bestimmungen z.B. auf EG-Ebene, die den Aktivitäten der Multis etwas entgegensetzen könnten. Ein Werftbetriebsrat bemerkte: "Ich bin kein Grüner. Aber die Grünen werden über die Medien abqualifiziert. Die Kollegen auf den Werften sind deshalb von

vornherein voll gegen die Grünen, obwohl sie vieles auf ihre Fahnen geschrieben haben, was sehr vernünftig ist".

2. *Nach Bleitest gekündigt:* Der Artikel schildert, daß Arbeiter wegen eines zu hohen Bleigehaltes im Blut entlassen wurden, weil es angeblich keine Arbeitsplätze ohne Bleibelastung im Werk geben würde - das Risiko wurde auf den belasteten Menschen abgewälzt. In der Diskussion wurde darauf hingewiesen, daß oft Betriebe unkontrolliert bleiben und es einen Mangel an Betriebs- und Gewerbeärzten gibt. Es gibt auch deshalb keine Schonarbeitsplätze mehr, weil die meisten Arbeiten im Sozialbereich eines Unternehmens an Fremdfirmen vergeben werden, so daß diese Plätze nicht mehr von überlasteten Kollegen ausgefüllt werden können. Allerdings wurde klar gesehen, daß das Halten von stark belastenden Arbeitsplätzen auf die Dauer für niemanden etwas bringt, obwohl sowohl die Betriebe als auch die Betriebsräte zunächst einmal kein Kontrollinteresse haben, weil sonst die Gefahr einer Stilllegung besteht und die Kollegen allesamt ihre Arbeitsplätze verlieren. Allerdings führt keine Erkenntnis darum herum, daß die zentralen Belastungen an der Quelle beseitigt werden müssen.

3. *Asbest-Lobby behindert Konkurrenz:* Hier wurde zunächst eine Kurzbeschreibung des Problems Asbest vorgenommen und danach auf den Artikel eingegangen. Darin wird geschildert, daß Vertreter der Asbestindustrie gegen die Werbung eines Unternehmens klagen, das Ersatzstoffe anbietet - auch hieran wird deutlich, wie sich Industrieinteressen gegen die Interessen der Allgemeinheit richten können, bei allem Verständnis für die Sorge um die Arbeitsplätze in diesem Unternehmen.

4. *Vulkan-Konflikt um das Asbestschiff:* Im Laufe des Seminars ist schon mehrfach das Problem angesprochen worden, das einen großen Teil der Teilnehmer hautnah berührt: Die Geschäftsleitung des Bremer Vulkan hat sich um den Umbau des Passagierdampfers "United States" beworben, obwohl bei dieser Arbeit in hohem Maße Kontakt mit Asbest entsteht. Der Betriebsrat hatte sich entschieden dagegen verwahrt, diesen Auftrag her einzunehmen, auch wenn damit ein Teil der Arbeitsplätze vorerst hätte gesichert werden können. Von den Teilnehmern wurde auch gesagt, daß die Geschäftsleitung nicht nur Arbeitsplätze schaffen, sondern auch Geld verdienen will, während der Betriebsrat in erster Linie einmal um die Gesundheit der Kollegen besorgt ist. Eine Nebenlinie der Betriebsratsargumentation war der Verweis darauf, daß der Reeder nicht genügend Eigenkapital hat und deshalb auch geschäftlich hohe Risiken mit dem Auftrag verbunden sind. Von den Teilnehmern wurde berichtet, daß der Betriebsratsvorsitzende für seine Äußerung eine Abmahnung wegen geschäftsschädigenden Verhaltens erhalten hat und daß das Ziel dieser Abmahnung die Einschüchterung der Belegschaft ist. Danach ist die Geschäftsleitung auch noch in die Presse gegangen und hat ihren Verzicht auf die weitere Bewerbung um den Auftrag mit der negativen Haltung des Betriebsrates begründet, der Schuld an der Gefährdung der Arbeitsplätze habe. Berichtet wurde allerdings von Diskussionen im Betrieb und in den

Branchenversammlungen (Basisversammlungen der Berufsgruppen), wo es bei den Kollegen einmütige Mehrheitsentscheidungen gegen die Auftragsannahme gegeben hat. Die Belegschaft hat in diesem Falle gegen ihre kurzfristigen Arbeitsplatzinteressen im Interesse ihrer langfristigen Gesundheitsinteressen den Betriebsrat unterstützt; eine angesichts der Krisensituation keineswegs selbstverständliche Reaktion, die auf ein hohes Bewußtsein in bezug auf die Gefährlichkeit von Asbest hindeutet (was nicht zuletzt der langjährigen betriebsbezogenen Bildungsarbeit zu diesem Thema zu danken ist).

Zum Thema "Arbeiten mit Asbest" wurde auch berichtet, daß schon einmal sogenannte Experten von einer Fremdfirma an der Entsorgung gearbeitet haben - Masken wurden allerdings nur bei den Wachmännern gesehen, während an Bord voll mit dem Asbest herumgeschmissen wurde. Es gibt keine genaue Kontrolle der Fremdfirmen, so daß selbst eine theoretisch mögliche Entsorgung angesichts des erforderlichen Finanzaufwandes keineswegs garantiert dazu führt, daß auf dem Schiff auch wirklich keine Asbestteile bleiben. Dieses ist rein technisch nur sehr schwer möglich. Ein echtes Problem für die Kollegen sahen die Teilnehmer erst für den Fall, daß das Schiff vollständig entsorgt und angeblich alles in Ordnung ist und dieses von Gutachten bestätigt wird - was soll man dann machen? Dann kann man sich nur schwer gegen die Arbeit wehren.

Ein Betriebsrat von der Rickmers-Werft machte deutlich, daß er froh sei, daß der Betriebsrat des Bremer Vulkan keinen Rückzieher gemacht hat, weil man sonst z.B. Seminarerkenntnisse zum Thema Asbest gleich vergessen könne. Irgend jemand müsse das Kreuz haben, in diesem Falle die Vertrauensleute und auch den Betriebsrat zu unterstützen, weil es sonst einen Dammbruch gibt, der auch anderswo Folgen hat.

Von den Teamern wurde in der Diskussion darauf hingewiesen, daß der Betriebsrat kein Mitentscheidungsrecht bei der Auftragshereinnahme hat. Wenn sich einzelne Kollegen weigern, eine bestimmte Arbeit zu übernehmen, kann diese Weigerung durchaus zu Kündigungen führen - aber wenn sich alle weigern, ist der Auftrag eben nicht zu bearbeiten. Vor einer solchen Gegenwehr haben die Reeder und auch die Geschäftsführung Angst. Es ist bewundernswert, daß die Branchenabstimmungen trotz der Entlassungsdrohung gegen das Asbest-Schiff erfolgt sind und der Betriebsrat gestützt wurde. Es ist ein Problem, wenn die Unternehmer mit der Vernichtung von Arbeitsplätzen drohen und möglicherweise sogar Zahlungen an Lohn und zu Versicherungen einstellen, weil dadurch die Familien unter Druck gesetzt werden. Wenn unter einem solchen Druck einzelne Kollegen nachgeben und die Arbeiten machen, dann können Vertrauensleute und Betriebsräte leicht alleine dastehen. Aufklärung und Solidarität sind erforderlich. Zur Beseitigung von Gesundheitsgefährdungen muß an der Quelle angesetzt werden: Schon beim Hersteller muß die Verwendung von Asbest verboten werden, hier muß auch politischer Einfluß genommen werden. Es gibt Ersatzstoffe für Asbest, und man muß die unternehmeri-

schen Entscheidungen nach Kostengesichtspunkten durch Auflagen durchkreuzen - es muß einen Zwang geben, Ersatzstoffe auch zu verarbeiten.

C. Ergebnisse

Festgehalten werden muß, daß sich diese Sequenz an dieser Stelle aus dem Seminarverlauf heraus als vernünftig erwiesen hat. Der bisherige Verlauf des Seminars hatte zu einer Vielzahl von Anmerkungen und Stellungnahmen geführt, die einer Zusammenfassung und Zentrierung bedurften. So ist es kein Wunder, daß die Reaktionen auf die Zeitungsartikel und die Diskussionen sehr lebhaft waren und diese Lebhaftigkeit insbesondere angesichts der Betroffenheit im Asbest-Konflikt zu einer Diskussion über das Verhalten im Betrieb wurde. Die Teamer konnten sich weitgehend auf eine Moderatoren-Rolle beschränken.

2.2.7. Rechtliches System und Institutionen der Arbeitssicherheit Mittwoch 15.30 bis 16.15 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

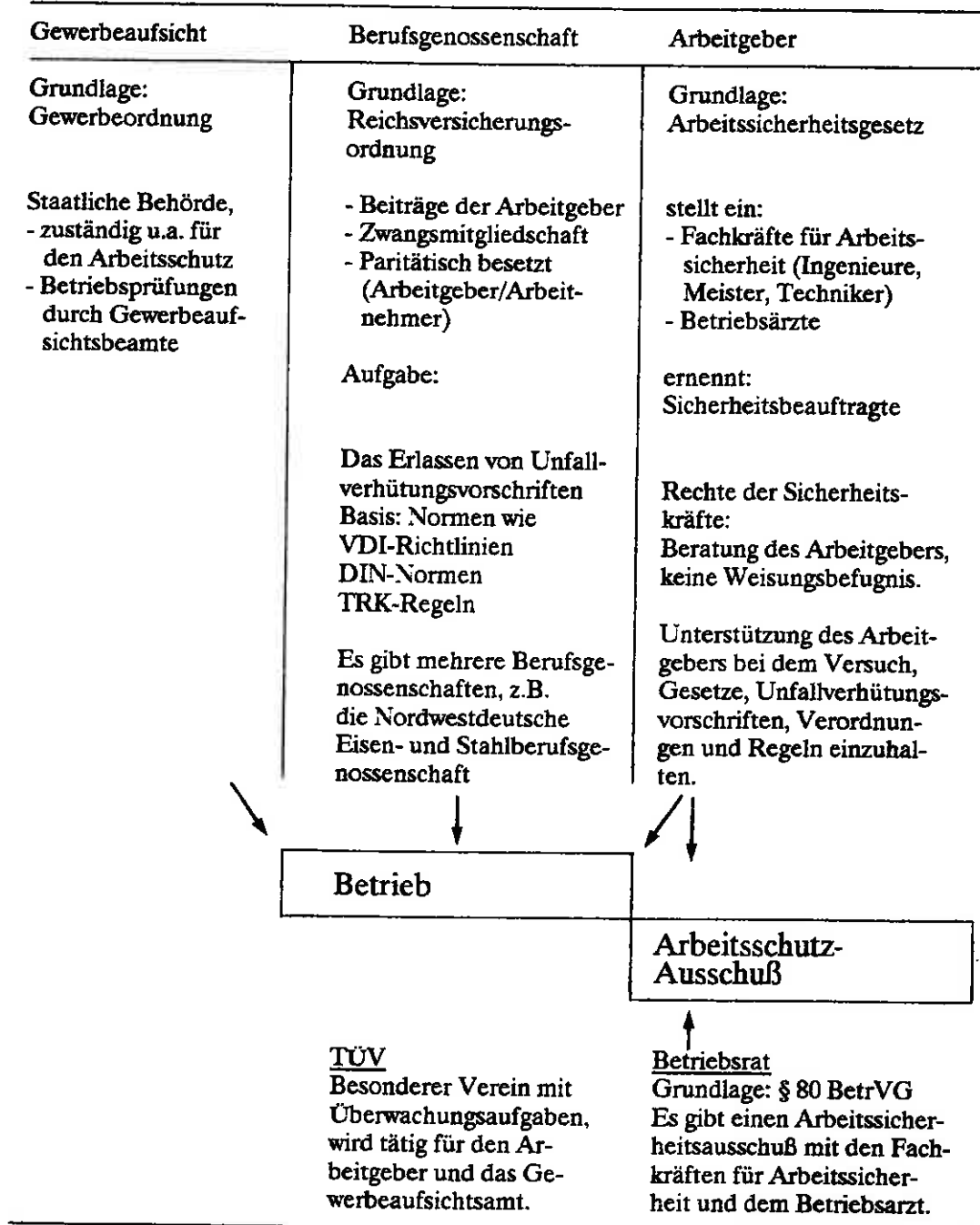
Es sollte ein Grobübersicht über das Rechtssystem und die Institutionen der Arbeitssicherheit vermittelt werden, wobei es hier nicht auf den Erwerb präziser Kenntnisse der Rechtsvorschriften ankam. Die Vermittlung von "Handlungswissen" auf diesem Feld wäre ein zeitraubendes und schwieriges Unterfangen, das ohnehin nur auf das Handlungsfeld bestimmter Arbeitnehmer (Sicherheitsbeauftragte, Betriebsräte) zugeschnitten wäre. Das gesamte Seminar sollte aber eher auf die Herausbildung eines ersten politischen Problembewußtseins zielen, während die durchaus notwendigen Rechtskenntnisse in weiterführenden Seminaren (z.B. in den Spezialseminaren der IG Metall) vermittelt werden können.

B. Verlauf

Die Sequenz wurde eingeleitet mit der Bemerkung, daß nun die von der Industrie und von den Konzernen geschaffenen Arbeitsplatz- und Umweltbelastungen herausgearbeitet worden seien, daß über Grenzen von Arbeitsmedizin und MAK-Werten gesprochen wurde, zugleich allen klar sei, daß die Arbeitnehmer sich gegen bestimmte Gefährdungen ihrer Gesundheit wehren müssen. Die Frage ist, welche rechtlichen Möglichkeiten und welche rechtlichen Grenzen dabei bestehen, welche Institutionen der Arbeitssicherheit es gibt. Dazu wurde von einem Teamer eine Wandzeitung auf der Grundlage der beiden verteilten Texte erstellt, die erklärt wurden.

Wandzeitung 4:

GRUNDLAGEN DER ARBEITSSICHERHEIT



In der Diskussion wurde bemerkt, daß bei den Kollegen oft der Eindruck besteht, daß die Tätigkeit des Betriebsarztes von der Chef-Etage gesteuert wird. Insgesamt geht es im betrieblichen Arbeitsschutz im wesentlichen nach den Kosten, so daß Gesundheitsgefährdungen nur dann abgestellt werden, wenn das billiger ist als die möglicherweise entstehende Krankheit; krank ist ja nur der Mensch, und Arbeitnehmer gibt es z.Zt. genug.

Außerdem wurde auf das qualifikatorische Defizit der Betriebsärzte hingewiesen, die traditionelle Mediziner mit einer kurzen Zusatzausbildung sind. Ihre Überlastung führt oft zur Vernachlässigung von Untersuchungen am Arbeitsplatz selbst.

C. Ergebnisse

Diese Sequenz war weitgehend teamergestaltet, d.h. es wurde anhand von Schaubildern und Texten vorgetragen und dieser Vortrag in Form einer Wandzeitung zusammengefaßt.

Diese Form scheint dem Ziel (Vermittlung eines Überblicks in begrenzter Zeit) durchaus angemessen, auch wenn wirklich nicht mehr als eine kurze Übersicht vermittelt werden kann.

2.2.8. Die Grenzen der bestehenden rechtlichen Regelungen zum Arbeitsschutz

Mittwoch 16.30 bis 18.30 Uhr (Arbeitsgruppen),

Donnerstag 9.00 bis 9.45 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Ziel dieser Arbeitsgruppenphase war es, ausschließlich auf die Paragraphen hinzuweisen, die die bestehenden rechtlichen Schutzregelungen relativieren bzw. "durch die Hintertür" wieder aufheben. Die Teilnehmer sollten ein Bewußtsein davon bekommen, daß sie sich - bei aller Notwendigkeit der Abstützung - nicht allein auf bestehende Paragraphen verlassen können, sondern daß ein engagiertes Vertreten der Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb erforderlich ist.

B. Verlauf

In den Arbeitsgruppen wurde relativ "hart" am Material diskutiert. Parallel zur Diskussion der einzelnen Punkte wurden Notizen auf einer Wandzeitung gemacht, wobei die Teamer aber erheblich mitgewirkt haben. Eine solche Wandzeitung wurde am Donnerstagmorgen kurz im Plenum vorgestellt, deckte sich aber mit den Ergebnissen und Konsequenzen der anderen Arbeitsgruppen.

Grenzen rechtlicher Regelungen zum Arbeitsschutz

1. **BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ § 90/91**
Der Betriebsrat muß Verstöße gegen die "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse" beweisen. Er kann sonst die Inbetriebnahme neuer Anlagen nicht verhindern und muß sich in der Einigungsstelle durchsetzen.
2. **ARBEITSSTÄTTENVERORDNUNG**
Die positiven Regelungen werden eingeschränkt:
§ 4: Bei "unzumutbarer Härte" für den Arbeitgeber
§ 56: Gültigkeit nur für neue Arbeitsstätten und wesentliche Umbauten.
3. **GESETZ ÜBER TECHNISCHE ARBEITSMITTEL**
§ 3: Von den Unfallverhütungsvorschriften darf abgesehen werden, "soweit die Sicherheit auf andere Art gewährleistet ist" - z.B. persönliche Schutzmittel statt Maschinenschutz.
4. **UNFALLVERHÜTUNGSVORSCHRIFT (UVV) LÄRM**
§ 3: Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, "daß auf die Versicherten kein Lärm einwirkt".
Aber:
§ 4: Bei über 90 dB ist persönlicher Schallschutz vorgeschrieben, der bei Unfallgefahren auch weggelassen werden kann.
5. **ARBEITSSICHERHEITSGESETZ**
§ 9: Der Betriebsrat muß der Berufung und Abberufung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit zustimmen.
Aber:
§ 3, 6, 8: Der Betriebsrat und die Sicherheitsleute dürfen den Arbeitgeber nur beraten, unterstützen und Vorschläge machen. Die Entscheidungen trifft letztlich der Unternehmer. Der Unternehmer muß die Ablehnung der Vorschläge allerdings schriftlich begründen.
6. **AUFGABEN VON BETRIEBSARZT UND SICHERHEITSLEUTEN**
 - > Kontrolle der Nutzung persönlicher Schutzmittel
 - > Belehrung aller Beschäftigten über die Gefahren
 - > Untersuchung von Arbeitsstätten und Arbeitsmitteln
 - > Untersuchung der Ursachen für Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen
 - > Entwicklung von Vorschlägen zur Abhilfe
7. **UNBEHAGEN DER KOLLEGEN GEGEN BETRIEBSÄRZTE**
Die Ursache dieses Unbehagens ist die Arbeitsplatzangst: Werden die Ergebnisse der Untersuchungen weitergegeben und bilden sie die Grundlage für krankheitsbedingte Entlassungen?
8. **ÜBERGEORDNETE GESETZE**
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): Nothilfeverpflichtung
Strafgesetz: Unterlassene Hilfeleistung steht unter Strafe
Arbeitsverweigerungsrecht für Kollegen bei groben Verstößen, ist aber unklar und für jeden einzelnen ein Risiko.
9. **INTERESSEN-GEGENSATZ**
 - > Die Kollegen sind in erster Linie an ihrer Sicherheit, die Unternehmer an geringeren Kosten interessiert
 - > Bei Verstoß gegen die Vorschriften droht dem Kollegen die Entlassung, dem Unternehmer aber nur eine Geldstrafe
 - > Die Aufklärung über die Gefahren erfolgt in der Praxis meist nicht
 - > Man kann sich nicht nur auf Gesetze verlassen: es gibt viele Hintertüren

10. VERÄNDERUNGSFORDERUNGEN

- > Die Kollegen müssen sich selbst aktiv einsetzen und mit den Gewerkschaften und Betriebsräten Druck machen. Es müssen Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.
 - > Veränderungen der Gesetze sind nötig, z.B. müssen Ärzte und Sicherheitsleute vom Unternehmer unabhängig werden: sie sollten den Berufsgenossenschaften unterstellt werden. Außerdem sollten sie mehr Entscheidungsrechte bekommen und z.B. einen Produktionsstop anordnen können.
-

C. Ergebnisse

In den Arbeitsgruppen wurde sehr intensiv gearbeitet und diskutiert, das Strukturieren der Ergebnisse war allerdings Aufgabe der Teamer. Da die Arbeitsgruppen parallel gearbeitet hatten, war eine relativ kurze Plenumsphase vertretbar. Insgesamt ist wohl unvermeidlich, daß in dieser Sequenz die "Wissensvermittlung" im Vordergrund steht; die prinzipiell mögliche selbständige Erarbeitung der Gesetzestexte und ihrer "Lücken" würde den Zeitrahmen von Wochenseminaren sprengen.

2.2.9. Aktivitäten und Veränderungsvorschläge im Interesse der Arbeitnehmer

Donnerstag 10.00 bis 17.00 Uhr (Arbeitsgruppen),

Donnerstag 17.30 bis 18.15 Uhr und Freitag 9.00 bis 11.00 Uhr (Plenum)

A. Konzeption

Das Ziel bestand darin, zum Seminarabschluß Perspektiven zu entwickeln - sowohl konkrete Handlungsperspektiven im Betrieb als auch perspektivische Vorstellungen für die gewerkschaftliche und die politische Arbeit. Es sollten Handlungsmöglichkeiten erarbeitet und diskutiert werden, die auf den unterschiedlichsten Ebenen eine Weiterarbeit zur Durchsetzung der eigenen Interessen auf dem Gebiet des Arbeits- und Umweltschutzes möglich machen, wobei Umweltschutzprobleme nur am Rande angesprochen werden konnten. Im Mittelpunkt der Arbeitsgruppe "Betriebliche Strategien" (AG 1) sollte die Aktivierung der Kollegen z.B. über das Instrument einer Belegschaftsbefragung und die Entwicklung einer betrieblichen Arbeitssicherheitsstrategie stehen. Die Arbeitsgruppe "Tarifverträge/Gewerkschaften" (AG 2) sollte zentrale gewerkschaftliche Vorstellungen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen und zu einer neuen Arbeitszeitpolitik herausarbeiten. Die Arbeitsgruppe "Gesetze/Staat/Politik" (AG 3) sollte die Möglichkeiten einer veränderten Arbeitsschutz- und Umweltschutzgesetzgebung bzw. -politik diskutieren.

B. Verlauf

In den drei Arbeitsgruppen wurde anhand der Materialien intensiv diskutiert. In der Arbeitsgruppe 3 gab es z.B. eine lebhafte Diskussion über die Frage, ob Arbeitsschutzleute tatsächlich das Recht haben sollen, die Produktion stillzulegen. Von seiten der Teilnehmer wurde die Befürchtung geäußert, daß dann einzelne Unternehmen Pleite gehen können. Dem wurde aber entgegengehalten, daß die Betriebsräte und Vertrauensleute kein Interesse an der Pleite des Betriebes haben, von dem sie letztendlich auch leben, und daß dieses ebenso für die Sicherheitsleute gilt. Außerdem habe sich erwiesen, daß allein die mögliche Drohung mit einer Stilllegung den Unternehmer schon veranlaßt, mehr für die Arbeitssicherheit zu tun. Berichtet wurde von einem Fall auf einer Werft, wo eine Gangway nicht befestigt war. Der Betriebsrat und die Sicherheitsbeauftragten haben selbst eine Sperre errichtet und verhindert, daß 300 Leute an Bord gehen konnten. Dazu hatten sie möglicherweise zwar kein Recht, weil sie eine solche Sperrung nicht anordnen dürfen, aber sie haben für genügend Druck gesorgt und schnelle Abhilfe erreichen können.

Die Arbeitsgruppen haben Donnerstag nachmittag und Freitag morgen ausführlich im Plenum berichtet und ihre Wandzeitung vorgestellt, wobei die Teamer an der Arbeitsgruppendifkussion und der Erstellung der Wandzeitung beteiligt waren.

Wandzeitung 6

Arbeitsgruppe 1: Veränderungen im Betrieb

A. Arbeiter-Befragung/Aktivierung der Kollegen

Die Idee ist, daß Arbeiter systematisch die eigenen Informationen zu ihren Belastungen sammeln.

1. Was wird gesammelt?
 - > Qualitative Informationen (hohe Temperaturen, Arbeitstempo usw.)
 - > Quantitative Informationen: Welche Mengen?
 - > Wie wirken Schadstoffe?
2. Systematische Erfassung ist nötig.
 - > Informationen sammeln, auf Fragebögen erfassen, Kollegen in regelmäßigen Abständen befragen.
3. Auswertung
 - Aufbau eines eigenen Informationssystems für einzelne Arbeitsplätze/Abteilungen/Branchen und regelmäßige Informationen der Kollegen über die Ergebnisse.

B. Betriebliche Arbeitssicherheitsstrategie

1. Aufnahmen von Gefahren und Belastungen in einzelnen Bereichen (Malerei, Tischlerei, Gießerei usw.)
2. Kontakt-Personen in den einzelnen Bereichen für die Durchführung der Befragung und die Mitteilung der Ergebnisse benennen.
3. Einbeziehung in eine systematische Arbeitssicherheitsstrategie des Betriebsrates. Bestandsaufnahme, Prioritätensetzung, Analyse und Veränderungsprogramm in den Arbeitsschutzausschuß mit Betriebsarzt und Sicherheitsfachkräften einbringen.

C. Fragebogen-Verbesserung ist nötig

Ziel ist die Diskussion unter den Kollegen und die Verstärkung des Gesundheitsbewußtseins des einzelnen. Dazu muß der Fragebogen selbst noch einmal überarbeitet werden.

Wandzeitung 7

Arbeitsgruppe 2: Tarifverträge und Gewerkschaften

A. Vereinbarungen mit dem Unternehmer

1. Tarifvertrag

Tarifverträge können nicht nur die Löhne, sondern auch die Arbeitsbedingungen regeln. Hier machen die Gewerkschaften mit dem Arbeitgeberverband Verträge.

2. Betriebsvereinbarung

Arbeitgeber und Betriebsrat schließen eine Vereinbarung für die Arbeitnehmer im Betrieb.

B. Arbeitsbedingungen

1. Gestaltung der Arbeit: körperlich, psychisch und qualifikatorisch soll der Arbeiter mit "der Arbeit klarkommen".

Die Leistungsvoraussetzungen und Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen müssen berücksichtigt werden.

2. Lohn: die Abschaffung ungerechtfertigter Lohndifferenzen in einzelnen Gruppen und im Betrieb ist nötig.

3. Pausen: für eine gemeinsame Erholung sind gemeinsame Pausen nötig, es müssen zusätzliche Erholzeiten vereinbart werden.

4. Gesundheitsgefährdung und Arbeitssicherheit:

> Die Unterrichtspflicht über Unfall- und Gesundheitsgefahren muß wahrgenommen werden.

> Die regelmäßige Einübung von sicherheitsgerechtem Verhalten ist nötig.

> Informationen vom Betriebsrat und von der Geschäftsleitung über vermutete Verstöße (durch Arbeitnehmer übermittelt) sind erforderlich.

> Es sollte ein Recht auf Arbeitsverweigerung geben, wenn die Arbeitssicherheit durch den Arbeitgeber nicht eingehalten wird.

> Die Arbeitnehmer sollten das Recht auf Vorschläge und Reklamationen zur Arbeitsplatzgestaltung haben.

C. Arbeitszeit

Pausen, eine Urlaubsverlängerung, Arbeitszeitverkürzungen und ein Überstundenabbau durch einen Tarifvertrag sind nötig.

Wandzeitung 8

Arbeitsgruppe 3: Gesetze, Staat, Politik

A. Arbeitsschutz

1. Idee der SPD-FDP-Regierung: Einheitliches Arbeitsschutzrecht.

2. Ablehnung von Wirtschaftsministerium (FDP), Arbeitgebern und wohl auch der CDU-FDP-Regierung.

3. Am vorliegenden Gesetzentwurf war positiv:

> Die Beseitigung von Ursachen, Gefahren und Belastungen vor anderen Regelungen.

> Entscheidungsrechte für Betriebsärzte und Sicherheitsleute (das Beispiel Schwedens ist anzustreben, auch einen Produktionsstopp durch Sicherheitsleute zu ermöglichen).

> Arbeitnehmer-Recht, sich an Stellen außerhalb des Betriebes zu wenden und Untersuchungen zu veranlassen.

- > Persönliche Einschätzung der Kollegen sollte maßgebend sein.
- > Es soll keine allgemeine Untersuchungspflicht für die Kollegen geben.
- > Paritätisch besetzte Beiräte (Arbeitgeber und Gewerkschaften) bei den Gewerbeaufsichtsämtern.

B. Umweltschutz

DGB-Forderungen zum Umweltschutz sind:

1. Informationen über die Umweltverschmutzung sollen systematisch gesammelt werden.
 2. Es soll ein Mindeststandard für den Umweltschutz festgelegt werden.
 3. Verursacherprinzip: Wer den Dreck macht, soll auch für die Beseitigung aufkommen.
 4. Vorsorgeprinzip: Auflagen, Gebote, Kontrollen, schärfere Vorschriften, Verbot einzelner Substanzen und umfangreiche Kontrollen sowie Strafen sollen vorgeschrieben werden.
-

Auch im Plenum hat es eine Diskussion über die Reichweite der Rechte für die Sicherheitsleute gegeben. Dazu wurde festgestellt, daß ein solches Recht durchaus sinnvoll ist, weil es Druck auf den Unternehmer ausüben und zu Verbesserungen führen kann. Damit würde eine z.T. gängige Praxis eine Rechtsgrundlage bekommen, zumal die Kollegen kein Interesse daran haben, die Betriebe kaputt zu wirtschaften.

Auch das Recht auf Arbeitsverweigerung wurde mit einer positiven Tendenz diskutiert. Das Ziel eines solchen Rechts besteht darin, das Risiko von den Arbeitnehmern wegzunehmen und die Möglichkeit des Sich-Wehrens auch rechtlich abzusichern. Berichtet wurde über das Beispiel der australischen Hafenarbeiter, die erst an Bord eines Schiffes gehen, wenn der Vormann dort schon war und die Sicherheit für gewährleistet hält.

C. *Ergebnisse*

In den Arbeitsgruppen wurde intensiv diskutiert, und im Plenum wurde ausführlich vorgetragen und an einzelnen Punkten in die Diskussion eingestiegen. Die Teamer hatten in den Arbeitsgruppen eine systematisierende Funktion und waren auch an der Erstellung der Wandzeitung beteiligt. Insgesamt ist es gelungen, die relevanten Forderungs- und Handlungsdimensionen anzusprechen und die Diskussion über weitere Bildungs- oder Praxisschritte zu eröffnen.

Diskussion über die Weiterarbeit

Freitag 11.00 bis 12.00 Uhr

Über den Hinweis auf die Möglichkeit des Besuchs von IG Metall-Lehrgängen zur Arbeitssicherheit als sinnvolle Weiterarbeit hinaus wurde auf Veranstaltungen des Kooperationsbereichs hingewiesen: Für den Herbst 1983 sollte eine Tagesveranstaltung am Wochenende oder bzw. und eine Reihe von Abendveranstaltungen angeboten werden, in denen Filme gezeigt und auf einzelne rechtliche Regelungen näher eingegangen werden könne.

Konkret wurde für den Oktober ein Samstag ins Auge gefaßt, an dem auch ein Film gezeigt werden sollte und die Besprechung der Weiterarbeit möglich sei.

In bezug auf die Weiterarbeit im Betrieb wurde von einzelnen Teilnehmern angemerkt, daß sie über die Möglichkeit einer Belegschafts-Befragung zum Thema Arbeitssicherheit weiter nachdenken und dieses im Betrieb ansprechen würden. Außerdem schlugen sie vor, im Betrieb Briefkästen für Mängel-Meldungen anzubringen statt für Verbesserungsvorschläge.

In bezug auf das Seminarangebot wurde auch vorgetragen, daß eine Weiterarbeit unter stärkerer Einbeziehung der Umweltschutzproblematik durchaus auf Interesse stoßen würde.

2.3. Bewertung

Das Seminar war inhaltlich sehr viel stärker strukturiert und von Vorgaben geprägt als das Grundseminar, und die Teamer hatten eine etwas offensivere Vermittler-Rolle. Insgesamt ist es aber gelungen, die Teilnehmer zu einer intensiven Eigenarbeit zu aktivieren und in einer angenehmen Arbeitsatmosphäre solidarisch zu diskutieren. Dies wurde auch von den Teilnehmern in der abschließenden Seminarkritik bestätigt, wobei allerdings auch Unzufriedenheit artikuliert wurde.

Zum Seminar wurde angemerkt, daß es insgesamt einen guten Überblick gegeben hätte und nicht in zu spezielle Fragen "abgeglitten" sei. Einige Teilnehmer, die erst vor kurzem an einem Grundseminar teilgenommen hatten, fanden die Wiederholungsphase zu Beginn etwas lang. Von einzelnen seminarerfahrenen Betriebsräten wurde angemerkt, daß die Gruppenarbeit durchaus mehr Aufgaben enthalten könnte und selbständigere Ausarbeitungen gefordert werden könnten. Ihnen waren die Materialien schon zu weit aufbereitet; die Teamer hätten sich in der Gruppe so aktiv beteiligt, daß die Eigenarbeit etwas zu kurz gekommen sei. Ein Teilnehmer meinte, daß das gängige Schema vom "bösen Arbeitgeber" und dem "ausgebeuteten Arbeitnehmer" zu kurz gegriffen sei und daß es notwendig sei, auch positiv auf die Möglichkeiten des Arbeitsschutzrechtes hinzuweisen.

Es wurde ausdrücklich begrüßt, daß eine Mischung aus intensiver Arbeit und lockerem Klima geschaffen wurde: "Die lockere Leine war sehr gut, immer nur volle Pulle bringt am Ende vielleicht auch nicht so viel, wie es den Anschein hat".

Im Gegensatz zu der Meinung, daß sich die Teamer in der Gruppenarbeit zu stark engagiert und zu wenig Eigenarbeit gefordert hätten, wurde aber auch bemerkt, daß die Teamer sehr wohl in der Gruppe sein und hier helfen sowie auch Anstöße geben sollten - von einer Unterforderung könne keine Rede sein.

Zur Teilnehmerzusammensetzung wurde geäußert, daß trotz des leichten Übergewichtes der Beschäftigten vom Bremer Vulkan ein angenehmes Klima entstanden sei, daß es menschlich keine Probleme gegeben hätte und die Kameradschaft und das persönliche Verständnis sehr gut gewesen wären. Allerdings sei man durchaus daran interessiert, mit anderen Gruppen aus der Bildungsstätte eine gemeinsame Veranstaltung zu machen.

Die Teamer verwiesen noch einmal darauf, daß sie daran interessiert seien, die Teilnehmer so weit wie möglich zur Eigenarbeit zu motivieren und sich selbst so weit wie möglich zurückzunehmen, so daß ein zu starkes Teamer-Eingreifen in einer der vielen Arbeitsgruppen während des Seminars eher die Ausnahme sei. Außerdem sei so stark auf die Grenzen der rechtlichen Möglichkeiten eingegangen worden, um keine Illusionen zu erzeugen und die Notwendigkeit der politischen Aktivierung zu betonen. Damit sei keineswegs eine Geringschätzung der rechtlichen Möglichkeiten verbunden, hierzu müsse weitergearbeitet werden. Empfehlenswert sei es insbesondere, die Arbeitssicherheits-Lehrgänge der IG Metall zu besuchen und weitere Angebote des Kooperationsbereichs zu nutzen.

3. ERGEBNISSE DER BILDUNGSARBEIT

Zunächst kann festgehalten werden, daß sich die Seminarkonzepte in der praktischen Bildungsarbeit bewährt haben. Arbeiter aus einem oder mehreren Betrieben der "traditionellen Industrien" sind bei entsprechender Anlage von Diskussions- und Arbeitsprozessen in der Lage, ihr Expertenwissen über ihre Arbeitssituation und Gesundheitsverfassung zu artikulieren, zu systematisieren, zu vertiefen und Veränderungsvorstellungen zu entwickeln. Die Notwendigkeit der Humanisierung der Arbeit kann ebenso als erwiesen gelten wie der Humanisierungsbedarf der Arbeiter - das zentrale Problem sind die Durchsetzungschancen der abhängig Beschäftigten.

Voraussetzung für die unüberhörbare Artikulation der eigenen Interessen ist neben der Erarbeitung konkreter Veränderungsvorstellungen die Entwicklung von betrieblich und gewerkschaftlich handlungsfähigen Gegenmachtstrukturen, die nach unseren Erfahrungen mit der "Arbeitermedizin"-Bildungsarbeit beim Bremer Vulkan von 1976 bis 1980 (Brock/Einemann 1983) sowohl eine kontinuierliche Bildungsarbeit als auch die Beteiligung gewerkschaftlich aktiver Interessenvertreter erfordert.

In der Bildungsarbeit haben wir eine gewisse Kontinuität erreicht (zwei Folgeseminare nach vier Grundseminaren). Ein nach den Folgeseminaren für alle Seminarteilnehmer zum Thema "Humanisierung" angebotenes Tagesseminar mit Referenten aus den Betriebsräten vom Bremer Vulkan und von Klöckner sowie einem Hochschullehrer für Arbeitsrecht mußte aber aus Mangel an Teilnehmerinteresse (6 von 97 Kollegen hatten ihr Er-

scheinen angekündigt) ausfallen; es hat sich weder zwischen den beiden Bildungsurlauben noch danach ein Diskussionszusammenhang unter den Teilnehmern ergeben.

Trotzdem ist die Bildungsarbeit als erfolgreich zu bezeichnen: Es ist in beiden Seminaren gelungen, die Teilnehmer sehr frühzeitig zur Mitarbeit zu motivieren und eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, so daß im Verlaufe des Seminars eine erhebliche Arbeitsintensität erreicht wurde und Lernprozesse stattgefunden haben, die sich durch die Teilnehmerbeiträge belegen lassen. Das Anknüpfen an die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben und die Teilnehmerorientierung der Seminare sowie der Verzicht auf starre Zeit- und Phaseneinteilungen (durchaus Grundsatzdiskussionen schon in der Anfangsphase, Überlappungen der einzelnen Sequenzen) waren wesentliche Grundbedingungen für reale Bewegungen in den Köpfen der Teilnehmer.

Zwar konnte aus den Seminaren heraus keine Belegschaftsinitiative entwickelt und keine Betroffenenforschung realisiert werden, aber die gewonnenen Erkenntnisse ("Aufklärung der Basis") dürften das Handeln der Teilnehmer im Betrieb zumindest verstärkend beeinflusst haben.

Auch in Zeiten der Krise gibt es - allerdings in reduziertem Maße - eine alltägliche, öffentlich und wissenschaftlich kaum beachtete Gegenwehr im Betrieb. Die Aufklärung der "einfachen Arbeiter" kann in betrieblichen Konflikten eine entscheidende Rolle spielen: Als der Betriebsrat des Bremer Vulkan die Arbeit an einem "Asbest-Schiff" (Umbau eines Passagierdampfers) öffentlich ablehnte, bekam der Betriebsratsvorsitzende eine Abmahnung wegen geschäftsschädigenden Verhaltens, und den Beschäftigten wurde erläutert, daß durch die Haltung des Betriebsrates ihre Interessen an gesicherten Arbeitsplätzen bedroht seien. In allen Kolonnen und Arbeitsbereichen gab es Diskussionen und Abstimmungen mit dem Ergebnis, daß auch die Belegschaft diese gesundheitsgefährdende Arbeit mehrheitlich ablehnt und hinter dem Betriebsrat steht. Motto der Kollegen: Lieber Arbeitslos als tot, "Lieber zu Stingl als auf den Asbest-Pott" (metall 12/83).

Dieses Beispiel zeigt, daß im Kernbereich der Industrie mit dem Argument der "Arbeitsplatzgefährdung" nicht mehr jede Lebensbedrohung durchzusetzen ist - es ist möglich, die Gesundheitsinteressen der Menschen zu mobilisieren und auf einen Umbau der industriellen Produktion zu dringen. Eine Erweiterung und Fundierung des Denkens der Kollegen hin zu ökologischen Dimensionen und die Verbindung von Maßnahmen zum Arbeits- und Umweltschutz könnte im Rahmen unserer denn doch recht kurzen Bildungsarbeit zwar andiskutiert, aber nicht wirklich erreicht werden. Hierzu wäre entweder eine längere Kontinuität oder ein eigener Seminartyp erforderlich.

III. Sinnvolle Produktion in der Hochtechnologie-Industrie

Betriebsbezogene Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiative und Betroffenenforschung für eine Alternative Produktion

1. DIE GRÜNDUNG DES ARBEITSKREISES ALTERNATIVE FERTIGUNG BEI MBB BREMEN

Die Entwicklung von sozialen Bewegungen und von Gegenmachtpositionen ist immer auch eine Geschichte des Engagements von Personen und des Aufbaus von persönlichen Kontakten. Gerade die langfristige solidarische Kooperation von Menschen aus unterschiedlichen Arbeits- und oft auch Lebenszusammenhängen, aus der Arbeiterbewegung und der Wissenschaft, ist nur möglich auf der Basis eines stabilen Vertrauensverhältnisses zwischen den beteiligten Personen; man muß sich auch in kritischen Situationen aufeinander verlassen können, und es muß sicher sein, daß das ungeschützte Einbringen der eigenen Person, der offene Austausch von Informationen und Einschätzungen, nicht gegen einen der Beteiligten verwendet wird. Die Geschichte der gewerkschaftlichen Betriebspolitik für eine Alternative Produktion bei MBB Bremen in der Zeit von 1981 bis 1985 ist auch die Geschichte einer persönlichen und politischen Zusammenarbeit von zwei Wissenschaftlern aus dem Kooperationsbereich der Universität und von Arbeitnehmern und Interessenvertretern aus dem Betrieb, die schon 1980 begann und dadurch erleichtert wurde, daß einer der Projektmitarbeiter zuvor bei VFW/MBB beschäftigt war.

Zu der engen politischen Verbindung und gemeinsamen Lernprozessen hat darüber hinaus die Unterstützung des Betriebsrates in politischen Diskussionen beigetragen, als es um die Sicherung der Arbeitsplätze bei VFW/MBB Bremen ging.

1.1. Ein industriepolitisches Lehrstück:

Die Auseinandersetzungen um die Zukunft der Luftfahrt in Bremen (1978 - 1980)

Der Luftfahrtkonzern VFW (Vereinigte Flugtechnische Werke) mit Betriebsstätten in Bremen, Einswarden, Lemwerder, Varel, Hoykenkamp und Speyer hatte 1973 ca. 10.000 Beschäftigte. In diesem Jahr wurde nach 11-jähriger Entwicklungsarbeit der Kurzstreckenjet VFW 614 (das erste in der Bundesrepublik entwickelte und produzierte Düsenverkehrsflugzeug) fertiggestellt; bereits 1969 hatte die Fusion von VFW und dem holländischen Flugzeugbauer Fokker zum Aufbau des ersten europäischen Luft-

fahrtkonzerns geführt. Aus einer Reihe von Gründen (und sicherlich nicht nur deshalb, weil die Holländer für den Verkauf zuständig waren und angeblich das bei ihnen produzierte "Konkurrenzflugzeug" favorisierten) konnte sich die Maschine am Markt nicht durchsetzen. Die Bundesregierung knüpfte ihre Bürgschaftszusagen an VFW Ende 1977 an die Bedingung der Vorlage eines Sanierungskonzeptes und zielte sowohl auf eine Eingrenzung der Verluste durch den Abbruch der Arbeiten an der VFW 614 als auch auf eine spätere Fusion des Unternehmens mit dem größten Luftfahrtkonzern Messerschmitt Bölkow-Blohm (MBB) mit Sitz in München. Betriebsrat und Belegschaft von VFW kämpften für ihre Arbeitsplätze, demonstrierten in Bremen und Bonn und forderten eine Strukturpolitik der Regierungen, die neben einer öffentlichen Beteiligung an den Unternehmen der Luftfahrtindustrie eine Absicherung der Standorte im Norden durch entsprechende Vergabe- und Förderungsmaßnahmen (unter Einschluß des Weiterbaus der VFW 614) enthalten sollte. Das Engagement des Bundes und Bremens konnte zwar die Pleite verhindern und 7.000 Arbeitsplätze retten, aber die VFW 614 wurde aufgegeben, und der Verkauf an MBB war programmiert. Die Bremer Landesregierung sprach sich gegen die vom Land Bayern und vom MBB-Aufsichtsrat geplante Übernahme von VFW aus. So erklärte Bremens Wirtschaftssenator Tiedemann im Oktober 1978, "Bremen könne die 'Kauflösung' keinesfalls akzeptieren. Vor allem, weil die regionale Ausgewogenheit der deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie erhalten bleiben müsse und es nicht zu einer Konzentration dieses Wirtschaftszweiges im Süden kommen dürfe. Die Folge wäre u.a. ein großer Verlust an Arbeitsplätzen in Norddeutschland" (Weser-Kurier vom 6.10.78).

Nach der Einstellung des Programms VFW 614 zeichnete sich 1979 bei VFW eine ausgeglichene Bilanz ab, und die Geschäftsleitung informierte die Mitarbeiter an den "Schwarzen Brettern" darüber, "daß unser Ziel nach wie vor eine Fusion des deutschen Unternehmensteils mit MBB ist, nicht aber eine Übernahme durch MBB. Wir beharren auch weiterhin darauf, die Selbständigkeit des Technologiezentrums im Norden innerhalb des neuen Firmenverbundes zu erhalten. Die Sicherung Ihrer Arbeitsplätze steht für uns im Vordergrund". Als es 1980 zur Trennung von VFW und Fokker kam und die Kooperation von VFW und MBB bevorstand, war die Zahl der VFW-Beschäftigten auf 12.000 gestiegen, und das Unternehmen hatte einen Wert von 150 Mio. DM; Basis war die Beteiligung an der Arbeit an von der Bundesregierung bestellten oder subventionierten Flugzeugen wie dem zivilen Airbus und dem Kampfbomber MRCA Tornado. Der Betriebsrat des Bremer Werkes von VFW hatte 1980 insbesondere vom VFW-Anteilseigner Bremen (von der SPD allein-regiert) gefordert, nur einer Fusion und keinem Verkauf zuzustimmen sowie ein Werkstättenkonzept verbindlich zu vereinbaren, das sowohl das Technologiezentrum im Norden als auch die Bremer Arbeitsplätze sichert. Zur Durchsetzung dieser Ziele wurde vom Land Bremen erwartet, im neuen Konzern eine Beteiligung zu erwerben, die sowohl einen Sitz im Aufsichtsrat als

auch einen Einfluß auf die Investitions- und Auftragssteuerung sichern kann. Diese Position wurde vom Betriebsrat in die Diskussion der Bremer SPD eingebracht, vom Unterbezirk Bremen-Ost beschlossen und durch das höchste Entscheidungsgremium, den SPD-Landesparteitag, relativiert. Aber immerhin beschloß die Bremer SPD Anfang 1980, daß das Land Bremen ohne zusätzlichen Kapitelaufwand eine Beteiligung und ein Aufsichtsratsmandat bei MBB anstreben, ein Werkstättenkonzept zur Fusionsbedingung machen und das Fusionskonzept vor der endgültigen Unterschrift mit dem Betriebsrat beraten sollte.

Im Umfeld einer Anfang November 1980 von der Bremer Wirtschaftskammer veranstalteten Tagung zu den Perspektiven der Luft- und Raumfahrtindustrie (BAW 1980, Wirtschaftskammer Bremen 1981) häuften sich Pressemeldungen, die von einem Druck der Bundesregierung zu Gunsten einer Fusion von MBB und VFW berichteten. Ende November 1980 war dann der Presse ein u.a. vom Bremer Wirtschaftssenator und vom VFW-Geschäftsführer unterschriebenes "Ergebnisprotokoll" zu entnehmen, das die Rahmenbedingungen der noch im Dezember zu vollziehenden Fusion wiedergab und z.B. die Verlagerung von Entwicklungskapazitäten von Bremen nach Hamburg und Ottobrunn vorsah; es gab kein abgesichertes Werkstättenkonzept, und die Bremer Interessen (Anteil an MBB: 3,8 Prozent) sollten von Krupp (6,2 Prozent) im Aufsichtsrat vertreten werden. Der Betriebsrat von VFW Bremen forderte den Bremer Senat auf, einer Fusion unter den gegebenen Bedingungen nicht zuzustimmen. Dem Landesparteitag der Bremer SPD wurde Ende November 1980 vom Betriebsratsvorsitzenden und dem Vorsitzenden des SPD-Unterbezirks Bremen-Ost ein Antrag vorgelegt, der erneut die Festschreibung eines Werkstättenkonzepts und die Sicherung des Technologiezentrums forderte und schloß: "Der Senat wird darum aufgefordert, einer Fusion nur unter den oben aufgeführten Bedingungen zuzustimmen". Nach langer und kontroverser Debatte sah sich der Landesparteitag allerdings lediglich in der Lage, den Senat aufzufordern, "seinen Einfluß auch über den Zeitpunkt einer Fusion hinaus bei der Erarbeitung des detaillierten Werkstättenkonzepts für eine regionale Ausgewogenheit der Betriebsstättenstruktur und für die Erhaltung des Technologie-Zentrums Bremen einzusetzen".

Das war die Kapitulation der Bremer SPD und des Bremer Senats: Was man als Bedingung für die Zusammenlegung zweier Firmen nicht durchsetzen kann, dürfte nach der Übernahme durch einen größeren Partner und dem Verlust eigener Entscheidungskompetenzen erst recht nicht mehr durchsetzbar sein. Aber die SPD-Diskussion hat immerhin zur Offenlegung der Vorgänge und Strukturen beigetragen. Es ist klar geworden, daß die SPD-FDP-Bundesregierung den entscheidenden Druck zur Verbindung von VFW und MBB ausgeübt hat, indem sie aus Rationalisierungsinteressen die Auszahlung von Airbus-Subventionen stoppte und damit VFW und Bremen zum Akzeptieren eines Verkaufs von VFW erpreßte. So formulierte der Regierungs-Koordinator für die Luft- und Raumfahrtindustrie, FDP-Staatssekretär Grüner, in seinem Bericht: "Ins-

besondere sind die im größeren Unternehmensverbund MBB/VFW gegebenen Rationalisierungsmöglichkeiten unverzüglich, konsequent und voll auszunutzen, um eine wirtschaftliche und international wettbewerbsfähige Unternehmensstruktur zu erzielen". Das war konkrete sozialliberale Industriepolitik: Ökonomische Druckmöglichkeiten der Regierung wurden eingesetzt, um die Konzentration einer Branche im bayerischen Raum zu fördern und arbeitsplatzbedrohende Rationalisierungen zu erzwingen. Das finanziell ohnehin kaum handlungsfähige Bremen hätte nach Aussagen des Wirtschaftssenators noch 1980 mit 65 Mio. DM und im ersten Halbjahr 1981 mit weiteren 165 Mio. DM antreten müssen, wenn die Airbus-Gelder vom Bund ausgeblieben wären. Der Bremer Wirtschaftssenator gab der Presse zu Protokoll, er habe bei den Verhandlungen "dagestanden wie ein David gegen Goliath, noch dazu wie ein David ohne Schleuder" (FR 21.11.80) und "versucht, herauszuholen, was herauszuholen war. Allerdings habe der finanzielle Druck der Bundesregierung die Verhandlungen zunehmend beherrscht" (WK vom 2.12.80).

Ein Bremer Senatsdirektor (Staatssekretär) formulierte intern noch drastischer: Die Bundesregierung unter Führung des Sozialdemokraten Helmut Schmidt habe "VFW und den Norden an Strauß und Bayern verschenkt". Kurze Zeit später konnte man denn auch im Wirtschaftsteil der Zeitungen lesen, wozu die an MBB stark beteiligte bayerische Landesregierung und ihr Finanzminister und MBB-Aufsichtsratsvorsitzender Streibl ihre Macht zu nutzen gedachten: "Bayern soll vom Airbus profitieren. MBB will Teil der Fertigung nach Süddeutschland verlagern" (WK vom 17.2.81).

Die harte Niederlage für den Betriebsrat und die Belegschaft von VFW, aber auch für den Bremer Senat und die ihn stellende SPD sowie der von der SPD-FDP-Bundesregierung durchgesetzte Machtzuwachs für Strauß und Bayern verdienten eine politische Aufarbeitung. Dies gilt um so mehr, als die sich finanziell in einer noch schwierigeren Situation als 1981 befindende Bremer Landesregierung 1985 eine Aufstockung ihres MBB-Anteils auf 10 Prozent ankündigte, was bis zu diesem Zeitpunkt für unmöglich erklärt wurde; 1985 wurde die schon 1981 vom Betriebsrat vorgeschlagene Beteiligung durch eine GmbH unter öffentlicher Kontrolle geplant.

1.2. Politische Bildungsarbeit 1980/81

Die Bildungsarbeit in den Jahren 1980 und 1981 hat wesentlich zum Entstehen eines "Bildungsklimas" beigetragen, das auch weiterführende Lernprozesse ermöglicht hat. Einige Mitarbeiter des Kooperationsbereichs waren ihm Rahmen ihrer politischen Bildungsarbeit schon Anfang 1980 an der Konzipierung und Durchführung einer Reihe von vier Wochenendseminaren mit Kolleginnen und Kollegen zum Thema "Geschichte der Arbeiterbewegung" beteiligt. Die Veranstaltungen standen unter dem Motto "Aus der Geschichte lernen" und wollten exemplarisch einzelne

"Bruchstellen" der Geschichte untersuchen. Im ersten Seminar (von den Anfängen der Arbeiterbewegung bis 1915) wurde u.a. deutlich, daß Parteibeschlüsse und Realität sozialdemokratischer Politik 1914/15 verhängnisvoll auseinander geklafft haben, als allen Antikriegs- und internationalen Solidaritätsappellen zum Trotz die SPD-Reichstagsfraktion der Bewilligung von Kriegskrediten zustimmte; anstelle einfacher Verrats-Thesen wurde zur Erklärung herausgearbeitet, daß das Massenbewußtsein der Kriegführung durchaus positiv gegenüberstand und den vom Kapital gewollten Krieg unterstützte - ein Hinweis auf die große Bedeutung von Aufklärungs- und Bildungsarbeit zur Absicherung einer antimilitaristischen Politik. Im zweiten Seminar stand die Rolle der SPD in der Räterevolution von 1918/19 und ihre Verantwortung für die Spaltung der Arbeiterbewegung im Mittelpunkt. Es konnte gezeigt werden, daß das frühzeitige Arrangement eines Teils der Sozialdemokratie mit dem Kapital und dem Militär der Räterevolution die Spitze abbrach, durchgreifende Reformen in bezug auf die wirtschaftlichen und militärischen Machtstrukturen verhinderte, zur Stabilisierung des Kapitalismus der Weimarer Republik beitrug und vor allem durch die Regierungspraxis auch noch zur Spaltung der Arbeiterbewegung führte. Im dritten Seminar wurde herausgearbeitet, daß sich diese SPD-Politik bitter rächte: Die Partei war in diversen Koalitionsregierungen weder willens noch in der Lage, die zunehmende Militarisierung der Nation und die sich verschärfende Krise des Kapitalismus aufzuhalten, die dem Kapital angesichts der Schwäche, Spaltung und Zaghaftigkeit der Arbeiterbewegung die Installation eines faschistischen Regimes und die Organisation eines neuen Krieges ermöglichte. Als SPD und Gewerkschaften 1932 auf die Sozialisierung der Schlüsselindustrien drangen, war es zu spät - die Chance dazu wurde wohl schon 1919 vertan. Das vierte Seminar untersuchte die Entwicklung nach dem zweiten Weltkrieg und zeigte auf, wie SPD und Gewerkschaften u.a. unter dem Druck der amerikanischen Besatzungsmacht bereit waren, Zug um Zug von ihren Vorstellungen zu einer Abschaffung kapitalistischer Strukturen, die zeitweilig selbst von der CDU für die Herausbildung des Faschismus verantwortlich gemacht wurden, abzurücken und ein Wiedererstarken des Kapitals, das auch zur Bestimmung wesentlicher politischer Entscheidungen in der Lage ist, zuzulassen. Insgesamt haben die Seminare die strukturelle Relevanz und Dominanz des Kapitals in der Politik, die Notwendigkeit des Durchhaltens antikapitalistischer strategischer Perspektiven und die Bedeutung von Prozessen der Basisaufklärung in den Betrieben verdeutlicht und den Teilnehmern bei der Entwicklung von Interpretationsrahmen geholfen. Der exemplarische Zuschnitt der Seminare hat zu Erkenntnissen u.a. in bezug auf das Verhältnis von Kapital, Staat und sozialdemokratischer Politik geführt, die z.B. in den Auseinandersetzungen um die Fusion von VFW und MBB zur Verstärkung von Einsichten in gesellschaftliche Herrschaftsstrukturen beigetragen haben.

An den Seminaren hatten neben einer Reihe von VFW-Betriebsräten viele Interessenvertreter aus den großen Bremer Betrieben teilgenommen.

Die ökonomische Situation in Bremen und die regionalpolitischen Handlungsmöglichkeiten wurden im Herbst 1980 in einer Reihe von drei Wochenendseminaren vertiefend behandelt, wobei sich die Diskussion an den Vorgängen bei VFW/MBB entzündete. Diese Seminare waren der Ausgangspunkt für ein erstes Seminarangebot des Projekts "Krise, Rationalisierung und Humanisierung als Gegenstand von Arbeiterbildung", das Anfang 1981 eine Reihe von drei Wochenendseminaren zum Thema "Wirtschaftskrise und regionale Wirtschaftspolitik" durchführte und viele Teilnehmer der ersten Geschichts- und Regionalpolitik-Seminare sowie weitere betriebliche Interessenvertreter erreichte. Im ersten Seminar stand die Bestandsaufnahme der regionalen Arbeitsmarktentwicklung und ihrer Ursachen im Zentrum. Dabei wurden nicht nur der rapide Abbau von Industriearbeitsplätzen und die drohende Verdoppelung der Arbeitslosigkeit bis 1985 (von ca. 15.000 auf ca. 30.000, real 1985 ca. 40.000 im Lande Bremen) deutlich, sondern auch die zunehmende Abhängigkeit der regionalen Wirtschaft von auswärtigen Konzernzentralen - der Verkauf von VFW an MBB und die Zentralisierung der Entscheidungen in München war nur ein Glied in einer längeren Kette. Im zweiten Seminar konnte die unzureichende wirtschaftspolitische Konzeption des Bremer SPD-Senats untersucht und klargemacht werden, daß auf die Selbstheilungskräfte des Marktes vertraut wurde und eine aktive Politik lediglich in bezug auf Infrastrukturinvestitionen und Subventionen zum "Ankauf" von industriellen Neuansiedlungen vorgesehen war. Demgegenüber forderten die programmatischen Erklärungen von SPD (z.B. Orientierungsrahmen 85), DGB (z.B. Grundsatzprogramm, Strukturprogramm Küste), IG Metall (z.B. Gewerkschaftstagbeschlüsse zur Wirtschafts- und Strukturpolitik) und auch das Bremer Parteiprogramm der SPD (Bremen-Plan) eine aktive Politik zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen z.B. durch den Ersatz wegfallender Beschäftigungsmöglichkeiten im Schiffbau. Diese Programme sahen eine Reihe von Instrumenten zur Umsetzung einer solchen Politik vor: Informationssammelstellen, Investitionsmeldestellen, Auflagen bei Subventionen, öffentliche Unternehmensbeteiligungen, z.T. auch Vergesellschaftungen. Im dritten Seminar wurde anhand von ausländischen Beispielen über Möglichkeiten einer aktiven Industrie- und Beschäftigungspolitik der öffentlichen Hand auch auf der regionalen Ebene nachgedacht und eine Eigengesellschaft gefordert, die u.a. Unternehmensbeteiligungen erwirbt und verwaltet (z.B. an MBB) und eine arbeitnehmerorientierte Strukturpolitik anstelle einer kapitalorientierten Wirtschaftsförderung realisiert.

Die regionale Situation und die Aussichten für Bremen sowie die mögliche Struktur und Aktivität einer regionalen Eigengesellschaft standen 1981 im Zentrum der strategisch-konzeptionellen Arbeit des Projekts (Einemann/Lübbing/Schürz 1981, Einemann/Lübbing 1985) und wurden Ende 1981 erneut in zwei Wochenendseminaren zur Diskussion gestellt; das Konzept wurde im März 1982 auf Vorschlag des VFW-Betriebsratsvorsitzenden in ähnlicher Form von der Bremer IG Metall beschlossen (IG

Metall Bremen 1983), im Verlauf der Projektarbeiten weiter konkretisiert und in die betriebliche Bildungsarbeit bei MBB Bremen eingebracht.

Im Oktober 1981 hat unser Projekt ein Wochenseminar mit 20 Teilnehmern zum Thema "Mikroelektronik und Rationalisierungsschutz" durchgeführt und dabei neben Betriebsräten und Referenten der IG Metall aus Bremerhaven sowie Interessenvertretern von Daimler-Benz auch acht Kolleginnen und Kollegen von MBB Bremen erreicht. Aus den Berichten der Teilnehmer über Rationalisierungstendenzen im Betrieb ging hervor, daß bei VFW die Einführung des computergestützten Konstruierens (CAD), der Betriebsdatenerfassung (BDE), von (zentral) numerisch gesteuerten Werkzeugmaschinen (NC/CNC/DNC), der Textverarbeitung und insgesamt der Arbeitsplatzabbau vorgesehen war. Die Seminarteilnehmer von VFW waren in der Mitte des Seminars besonders stark in der Arbeitsgruppe "CAD" und in der Endphase in der Arbeitsgruppe "grundsätzliche Veränderungsperspektiven" engagiert.

Die Arbeitsgruppe "CAD" stellte die Ergebnisse ihrer Diskussion in einer Wandzeitung vor.

Wandzeitung der Arbeitsgruppe "CAD"

Arbeitsmethoden vorher	nachher	Zielsetzung	Folgen	Forderungen
Erstellung von Konstruktionslösungen am Reißbrett Teamarbeit Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen Fingerspitzengefühl präzise Ausführung von technischen Zeichnern	Bildschirmarbeit-Kenntnisse und Hilfskonstruktion sind im Rechner gespeichert Einzelarbeitsplatz Lösungsweg wird vorgegeben/Standardisierung/Normierung exakte Zeichnungen maschinell	Zeitersparnis 20-40 Prozent Kostensenkung 50 Prozent "verbesserte" Produkt und Zeichnungsqualität Verminderung der Unternehmensabhängigkeit gegenüber der AN-Stammbegleitschaft Gewinnmaximierung	Leistungsverdichtung Entscheidungsverdichtung Vernichtung von Berufen wachsende Entfremdung soziale Isolation Abqualifizierung evtl. Schichtarbeit erhöhter Streß verdeckte Leistungsüberwachung	Vergesellschaftung der Konzerne qualifizierte Mitbestimmung Schaffung befriedigender Arbeitsinhalte mehr Freizeit bei vollem Lohnausgleich

Auch die Arbeitsgruppe "Grundsätzliche Veränderungsperspektiven" berichtete im Plenum mit Hilfe einer Wandzeitung.

Interessant ist, daß den Teilnehmern eine Bewältigung der mit den anstehenden und ablaufenden Rationalisierungstendenzen verbundenen Probleme ohne grundlegende gesellschaftspolitische Veränderungen mit Folgen für die betriebliche Ebene nicht möglich schien. Dabei wurden nicht nur mehr Humanität bei der Arbeit und die Berücksichtigung ökologischer Aspekte, sondern auch die konkrete Umstellung der Rüstungsproduktion auf die Herstellung sozial nützlicher Güter gefordert.

Bisherige Tarifpolitik hat keine grundlegende Veränderung bewirkt, daher Entlassungen, Dequalifizierung, Rationalisierung.

Deshalb fordern wir die Vergesellschaftung von Banken und Schlüsselindustrien im Sinne der Beschlüsse der IG Metall mit der Zielsetzung von:

- > Beseitigung der Arbeitslosigkeit (Arbeitszeitverkürzung)
 - > Veränderung von Produktion, Arbeitsinhalten und -formen
 - > Herstellung sozial nützlicher Produkte statt Rüstung (Beispiel: Ausbau Nahverkehr, medizinischer Apparatebau, angepaßte Technologie für die "Dritte Welt")
 - > Rohstofforientierte Produktion (Recycling)
 - > Optimierung des Umweltschutzes, z.B. keine Atomkraftwerke
 - > Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen jetzt und auch für zukünftige Generationen
 - > Verbesserung zwischenmenschlicher Beziehungen am Arbeitsplatz
-

Am Ende des Seminars deutete sich eine Produktkonversion und ein Umbau der Produktion nach humanen und ökologischen Prinzipien als Antwort nicht nur auf die mit den Rationalisierungen verbundenen Probleme, sondern auch auf die zunehmende Aufrüstung an. Daß dieser Zusammenhang besonders in der Luftfahrtindustrie eine zentrale Rolle spielt, hat vor allem Mike Cooley als Sprecher der englischen Kollegen von Lucas Aerospace immer wieder betont (Cooley 1980, 1982).

Unser Projekt sah sich veranlaßt, die Diskussion zur Rüstungskonversion (z.B. Huffs Schmid 1981) und der Initiative bei Lucas Aerospace (damals vor allem Löw-Beer 1981) aufzuarbeiten und diesen Aspekt stärker in die Seminararbeit einzubeziehen. Dieser Schritt ergab sich auch aus der sich intensivierenden Friedensdiskussion sowie der immer stärkeren Friedensbewegung. Unser Beitrag (Einemann/Lübbing/Schürz 1983) wurde im Anschluß an Referate vor Friedensinitiativen formuliert und konnte Anfang 1982 in ein Wochenseminar zur Wirtschaftspolitik eingebracht werden, das ausschließlich mit Kolleginnen und Kollegen von VFW Bremen durchgeführt wurde.

1.3. Die Gründung des Arbeitskreises Alternative Fertigung Anfang 1982

Die positive Erfahrung mit der engen Zusammenarbeit zwischen dem Projekt und dem VFW/MBB-Betriebsratsvorsitzenden Ludwig Hettling sowie anderen Interessenvertretern aus diesem Unternehmen in den Auseinandersetzungen um die Zukunft der Luftfahrt in Bremen, in der Bildungsarbeit zur "Geschichte der Arbeiterbewegung" und zur "Regionalen Wirtschaftspolitik" sowie gemeinsame friedenspolitische Grundsatzpositionen waren zentrale Voraussetzungen für die Entscheidung der von der IG Metall gestellten Mehrheit des Betriebsrates, im Februar 1982 ein Bildungsurlaubs-Wochenseminar gemeinsam mit dem Kooperationsbereich der Universität durchzuführen. Unter den Teilnehmern waren fünf freige-

Konzept für das Seminar "Wirtschaftspolitik"
(Luft- und Raumfahrtindustrie)

Lernziel	Thema	Arbeitsform
Montag		
Gegenseitiges Kennenlernen, Seminareinführung	Ausführliche Vorstellung von Teilnehmern und Teamern, Einführung in das Seminar	Plenum
Aufarbeitung von Veränderungen der Arbeitnehmersituation im Betrieb	Betriebliche Krisenauswirkungen, Konflikte im Betrieb und Information über die betriebliche Entwicklung seit 1975	Plenum
Dienstag		
Aufarbeitung der Entwicklung und der Strukturen des Unternehmens, Aufarbeitung von Veränderungen der Konzernstrukturen und der Zielsetzungen staatlicher Politik	Vertiefende Aufarbeitung der Entwicklung des Unternehmens von 1977-1982 mit den Schwerpunkten - Krise 1977 (VFW 614) - Fusion VFW/MBB - Politik der Bundesregierung Berichte der Arbeitsgruppen, Erarbeitung von Fragestellungen zur politischen Analyse	Arbeitsgruppen Plenum
Erkennen der gesellschaftlichen Konzentrationstendenzen, der begrenzten Handlungsmöglichkeiten von Regionalstaat und Entwicklung von Kritik an marktwirtschaftlichen Konzeptionen	Politische Konsequenzen aus der Fusion VFW/MBB: 1. Tendenz zur Monopolisierung; Konzernmacht und Regionalstaat 2. Marktideologie und Branchenstrukturen in der Luftfahrtindustrie	Arbeitsgruppen
Mittwoch		
Formulierung von unternehmens- und branchenbezogenen Arbeitnehmerinteressen	Berichte der Arbeitsgruppen, Ansatzpunkte einer aktiven Interessenvertretung der Arbeitnehmer	Plenum
Bewußtmachen und verarbeiten eigener Kampf Erfahrungen	Filme über Belegschaftsaktivitäten in Krisensituationen: 1. Wohin (VFW Bremen 1977) 2. Belegschaftsaktivitäten Speyer Diskussion der Filme und Entwicklung der Ansatzpunkte für die betriebliche Interessenvertretung	 Plenum
Donnerstag		
Verallgemeinerung der eigenen Erfahrungen am Arbeitsplatz/im Unternehmen und Analyse der gesellschaftlichen Konsequenzen	Rationalisierungstendenzen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Betrieb. Folgen für den Arbeitsmarkt	Arbeitsgruppen
Herausarbeitung der Möglichkeiten gewerkschaftlicher Gegenwehr	Berichte der Arbeitsgruppen. Kräfteverhältnisse und Möglichkeiten betrieblicher und gewerkschaftlicher Gegenwehr	Plenum

Entwicklung von Alternativen in der Produktion und zur Rüstungsproduktion sowie politische Durchsetzungs- strategien	Entwicklung von strategischen Alternativen: sozial nützliche Produkte und politische Forderungen	Arbeits- gruppen
Freitag		
	Berichte der Arbeitsgruppen und Diskussion	Plenum
	Perspektiven der Weiterarbeit im Betrieb und in der Bildungsarbeit Seminarkritik	Plenum

stellte und drei weitere Betriebsräte von VFW/MBB und eine Reihe von Vertrauensleuten (fünf) sowie ein Betriebsrat und ein Vertrauensmann aus der Raumfahrt-Tochter Erno Bremen. Dieses Seminar wurde im September 1982 erneut angeboten und hat "in der zweiten Runde" neben einem Betriebsrat und acht Vertrauensleuten auch sechs "einfache Gewerkschaftsmitglieder" und einen unorganisierten Kollegen erreicht - dem zweiten Seminar war die Gründung des Arbeitskreises "Alternative Fertigung" durch die IG Metall-Vertrauensleute im Anschluß an das Februar-Seminar vorausgegangen.

In diesem Seminar standen die Entwicklung und Strategie des Konzerns MBB sowie die Perspektiven des Bremer Werkes im Mittelpunkt, wurden aber vor dem Hintergrund ökonomischer (Krise, Konzentrationstendenz, wachsende Arbeitslosigkeit) und politischer (Industriepolitik, Marktideologie, Rüstungspolitik) Zusammenhänge diskutiert. Mit Hilfe von Filmen sollten sowohl die Kampferfahrungen der VFW-Belegschaften thematisiert als auch Informationen über die Aktivitäten für eine alternative Produktion bei Lucas Aerospace in England vermittelt und weiterführende Überlegungen in bezug auf die eigenen Handlungsmöglichkeiten angeregt werden.

Bei der Bestandsaufnahme in der Anfangsphase des Seminars wurde die Breite und die politische Vermitteltheit der Probleme deutlich, die sich vor allem aus den umfangreichen Rationalisierungsmaßnahmen, dem bevorstehenden Auslaufen der Arbeiten am Kampfbomber MRCA Tornado und der MBB-Konzernstrategie ergaben; als Hauptbedrohung wurde der von MBB angekündigte drastische Abbau der Belegschaft von ca. 36.000 auf knapp 32.000 (1988) empfunden und in seinen möglichen Auswirkungen auf das Bremer Werk diskutiert.

Im Zentrum der Betroffenheit standen hochqualifizierte Arbeiter und vor allem Angestellte: Die Belegschaft von MBB gliedert sich in ca. 40 Prozent gewerbliche Arbeitnehmer und 60 Prozent Angestellte. In einzelnen zentralen Standorten wie z.B. in Bremen sind ca. 70 Prozent der Mitarbeiter Angestellte. Im Vergleich zur sonstigen Industrie hat die MBB-Belegschaft ein überdurchschnittliches Qualifikationsniveau: Fast 18 Pro-

zent haben Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluß, und 68 Prozent haben eine Lehre abgeschlossen oder eine Fachschule besucht.

Am Ende der Berichte aus dem Betrieb wurde eine systematisierende Wandzeitung erstellt:

Wandzeitung: Probleme bei MBB Bremen

RATIONALISIERUNG • 10-18 Prozent Einsparung/Personalbemessung • Vorgesetzte/Leistungsdruck • EDV-Gleitzeiterfassung • MRCA-Taktstraße • AIRBUS-Fließfertigung • Komponentenfertigung • IBFZ (Integriertes Blech-Fertigungs-Zentrum) • Computergestützte Fertigungssteuerung • CNC-D-Maschinen • Mikroelektronik - CAD/BDE/PIS • Organisatorische Zerlegung/Spezialisierung und Zentralisierung FERTIGUNG Schichtarbeit Gleitzeitabbau Einführung von Leistungslohn (MTM) BDE/PIS/Bildschirme ANGESTELLTEN- BEREICH	- Druck auf Interessenvertreter - Versuch, Kollegen gegen Betriebsrat aufzubringen - Förderung gegen Konkurrenz - Uneinigkeit bei Betriebsräten und IGM: • Position • Umsetzung • Handlung Mobilisierung Handlungsstrategien
Dequalifizierung, Lohnsenkung, Belastungserhöhung, zunehmende Kontrolle und Überwachung	

POLITIK DER BUNDESREGIERUNG (STAATLICHE FINANZEN)

Gewinn 16 Mio.	- 1.000/1.400 * Arbeitsplätze	* MRCA Streckung und Auslauf - ungesichertes Folgeprogramm * AIRBUS Streckung - Reduzierung (bei Folgeprogrammen) * ERNO Spacelab läuft aus * Aufteilung im Konzern/Bremen * Verlagerung nach Süden oder nach Hamburg * Entwicklungszentrum Bremen bedroht? (Fertigungszentrum) * UM-Gefährdung (Unternehmensbereich Marinetechnik) * 4.500 Arbeitsplatzabbau MBB - davon 1.100 MBB/VFW - Nord - 580 Hamburg - 520 Unterweserraum - 310 Bremen
Verlust 2,5 Mio.	←	

10 - 18 Prozent Einsparung

↙

**direkter
Bereich**

↘

**indirekter
Bereich**

Entlassung bzw. Personalabbau durch:
Fluktuation
Abbau von Leiharbeitnehmern

Im Seminar wurde herausgearbeitet, daß der Konzentrationsprozeß in der Luft- und Raumfahrtindustrie Ausdruck einer entsprechenden gesellschaftlichen Entwicklungstendenz ist und die Großkonzerne mit der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel auch erhebliche politische Einflußmöglichkeiten (z.B. durch den Hinweis auf die Gefährdung von Arbeitsplätzen, aber wohl auch durch "Spenden") haben. Dieser Zusammenhang wurde schon bei der Analyse der Struktur der Luftfahrtindustrie und ihrer Abhängigkeit von staatlichen Instanzen deutlich, die in einem krassen Gegensatz zu dem regierungsoffiziellen Gerede von "Marktwirtschaft" und "unternehmerischer Verantwortung" steht. So zahlte MBB 1981 insgesamt 74 Mio. DM an Steuern und kassierte im gleichen Jahr allein aus dem Forschungsetat des Bundes 650 Mio. DM.

5. Bürgschaften
 - 2,8 Mrd. DM / 4,2 Mrd. DM
 - evtl. Hermes-Bürgschaften z.B. bei den Simulatoren

II. Konzept der Bundesregierung (bezieht sich nur auf den zivilen Bereich)

1. Monopolisierung / Großkonzern
 2. Für Industrielösungen - kein Staatsbetrieb
Für Unternehmerrmehrheit - kein Staatskonzern
 3. Wettbewerbsfähigkeit mit eigenem Risiko
 4. Konsequente Durchrationalisierung ohne staatliche Verantwortung/Arbeitsplatzvernichtung
 5. Aber Gutachten: Airbus privatwirtschaftlich nicht produzierbar (Verluste/Eigenkapital)
-

Die Untersuchung der Konzernstrategie und der regionalpolitischen Möglichkeiten zur Sicherung von Arbeitsplätzen ergab, daß MBB eine von der Bundesregierung unterstützte Strategie der Gewinnmaximierung durch Rüstungsproduktion betreibt, während die Rationalisierungseffekte und der Arbeitsplatzabbau einzelne Regionen mit begrenzten politischen Handlungschancen treffen. Insbesondere Bremen ist in hohem Maß von Konzernentscheidungen abhängig, deren Zentralen in anderen Regionen arbeiten. Neben der "Hilfslösung" einer regionalstaatlichen Beteiligung an dem Konzern (was im Falle MBB wohl im wesentlichen am fehlenden politischen Willen Bremer SPD-Politiker scheiterte) wurde die Übernahme der ohnehin staatlich finanzierten Luftfahrtindustrie in öffentliches Eigentum gefordert.

Wandzeitung: Konzernstrategie und Regionalstaat

MBB-Strategie	Staat	Eigene Ziele
1 MBB-Strategie: Rüstung - Staat zahlt Kosten + 5 %	1 Regionalstaat ist von Konzernen abhängig, deren Sitz nicht in Bremen ist: Beispiele: a) Daimler - hoher Preis für Ansiedlung b) Nordmende: Thompson-Brand legt Werk still	1 Kollegen aufklären 2 Politiker in Bremen einbeziehen 3 Druck auf Bund ausüben 4 Einfluß auf langfristige Unternehmenskonzepte 5 Bund zahlt große Summen: Verstaatlichung ist nötig - Es gibt große Staatsunternehmen und Beteiligungen
2 Regionalpolitik ist abhängig vom Bund/von Konzernen	2 Austrocknung im Norden - mehr Arbeitslose - Unruhe wächst	
3 Boeing hat Kapital vom Staat bekommen - MBB braucht Bundesmittel - auch bei Rüstung: Finanzierungsprobleme	1 Bund zahlt große Summen - will aber trotzdem Industrielösung	
4 Rationalisierungsdruck: McKinsey: mehr Leistung neue Technologien Personalabbau Dequalifizierung/Abgruppierung	2 Privatisierung von Gewinnen - Verluste werden sozialisiert - Industrie will Bundes-Engagement = Geld	
5 "Straffung" und Investitionen auf Kosten Bremens		
6 Konzerneigener sind kaum durchsetzungsfähig und haben unterschiedliche Interessen; Staat will trotzdem "Industrielösung".		
7 Endlinien entscheidend		

Die vertiefende Diskussion und die Filme über Aktionen der Belegschaften zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze in Bremen und Speyer führten zu der Kernfrage, in welche Richtung denn eigentlich ein Einfluß auf die Konzernstrategie gewonnen werden müßte und wodurch der auch durch das Auslaufen von Rüstungsprogrammen drohende Arbeitsplatzabbau verhindert werden könnte.

Diese Frage wurde (im ersten Seminar) noch einmal anhand des Problems der Rationalisierungen besprochen und führte neben einer Betonung von "Abfederungsstrategien" (z.B. ergonomische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen) nicht zu Überlegungen einer alternativen Technologiegestaltung, sondern zu der Idee der Arbeitsplatzsicherung durch die Herstellung anderer Produkte.

Wandzeitung: Betriebliche Strategie

1. RATIONALISIERUNG	INFO
a) Aufschreiben der Veränderungen im Betrieb	- Daten im Betrieb verbreiten
b) Strategie des BR: Konfliktstrategie?	- Information durch VKL: Weitere Kollegen in die Redaktion
c) Beispiele: Bildschirmarbeitsplätze	- Was ist mit Lehrwerkstatt und Halle 20
	- Betriebsbegehungen
	* Gespräche am Arbeitsplatz mit BR
 2. EINFLUß AUF KONZERNSTRATEGIEN	
Verbindungen mit anderen Betrieben des Konzerns?	
 3. DRUCK AUF STAAT IN BREMEN/BUND	
 4. ALTERNATIVPRODUKTION	
a) es gibt Beschäftigungsprobleme	keine echte Mitbestimmung
b) neue Märkte und Produkte sind nötig	
c) Arbeitskreis sollte Vorlauf machen	
d) Probleme (Finanzierung/Durchsetzung)	

Die Idee zur Gründung eines Arbeitskreises "Alternative Fertigung" zur Formulierung einer Strategie der Ersetzung militärischer Produkte durch sozial nützliche Güter wurde durch einen Videofilm über die Vorschläge von Vertrauensleuten beim britischen Luftfahrtkonzern Lucas Aerospace verstärkt, den sich einzelne Seminarteilnehmer in der "Freizeit" während des Bildungsurlaubs ein zweites Mal ansahen.

Die Kolleginnen und Kollegen sahen in der Entwicklung von Vorschlägen für eine alternative Produktion auch einen Ausweg aus dem für gewerkschaftlich orientierte Rüstungsbeschäftigte gegebenen Dilemma, einerseits grundsätzlich gegen die Hochrüstung zu reden und andererseits ein konkretes Arbeitsplatzinteresse an Rüstungsaufträgen formulieren zu müssen. Insbesondere die Demonstration vieler Werftarbeiter in Kiel für den Bau von Kriegsschiffen für die faschistische chilenische Diktatur be-

flügelte die Motivation, für den Fall von Auftragseinbrüchen die Produktion von sozial nützlichen Gütern und nicht neue Rüstungsaufgaben zu fordern. Es ging um die Erarbeitung einer betriebspolitischen Strategie mit Konsequenzen für die gesellschaftliche Diskussion: Die Artikulation des Interesses an einer Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch eine Produktion für den sozialen Bedarf und die Verbesserung der Lebensqualität anhand konkreter Produktvorschläge kann zugleich einen Beitrag zur Überwindung des scheinbaren Interessengegensatzes zwischen Friedensbewegung und Rüstungsbeschäftigten leisten, zumal ein Technologiekonzern wie MBB erheblich an der Lösung gesellschaftlicher Probleme mitwirken könnte.

Das Seminar wurde mit der ausführlichen Diskussion des Textes "Alternativen in der Produktion" (Einemann/Lübbing/Schürz 1983) und der Verabredung zu einem Treffen von Betriebsräten und Vertrauensleuten im Werk mit dem Ziel der Gründung eines Arbeitskreises "Alternative Fertigung" abgeschlossen. Die bewußte Entscheidung der anwesenden führenden Funktionäre der IG Metall im Betrieb, der Spitze von Betriebsrat und Vertrauenskörper, zur Gründung dieses Arbeitskreises und das persönliche Engagement vieler Kolleginnen und Kollegen (insbesondere von Jörg Fischer) waren wesentliche Bedingungen für die erfolgreiche Gründung dieses Arbeitskreises, die am 2. März 1982 mit 20 Teilnehmern im Betriebsratsbüro erfolgte.

Die Basis des weiteren Berichts über diesen Arbeitskreis sind Mitschriften während und Notizen nach den Sitzungen und Aktivitäten der Kolleginnen und Kollegen, bei denen meist zumindest ein Projektmitarbeiter als teilnehmender (und mitdiskutierender) Beobachter anwesend war.

2. STRUKTUR, ERSTE AKTIVITÄTEN UND RESONANZ DES ARBEITSKREISES (1982)

2.1. Ziele

Einige Seminarteilnehmer entwarfen ein erstes Konzept für die Arbeit des Arbeitskreises Alternative Fertigung, das zur Aktivierung von Kolleginnen und Kollegen weitergereicht und in der ersten Sitzung des Arbeitskreises vorgestellt wurde. Dieses Konzept mit einer Begründung für den Arbeitskreis und einem Vorschlag für das geplante Vorgehen sowie die interne Organisationsstruktur wurde nach der formellen Einrichtung des Arbeitskreises durch einen Beschluß der Vertrauensleute der IG Metall am 17. März 1982 als Flugblatt gedruckt und im Betrieb verteilt (Dokument A 1 im Anhang der Broschüre der Kollegen, die am Schluß dieses Buches abgedruckt ist; vgl. Fischer u.a. 1984, 53).

Der gewerkschaftliche Arbeitskreis sollte für alle Mitarbeiter von MBB Bremen offen sein. Hauptziel war die Aktivierung der Belegschaft zur Bekämpfung des drohenden Personalabbaus (es wurden von MBB z.B. Aufhebungsverträge "angeboten") mit Hilfe von konkreten (sozial nützlichen) Produktvorschlägen, deren Herstellung zugleich die Rüstungsabhängigkeit abbauen sollte. Die Kolleginnen und Kollegen sahen sich in einer Reihe mit Belegschaftsinitiativen bei Lucas Aerospace in England, Krupp MAK Kiel und Blohm und Voss Hamburg und wollten ihr Anliegen in Betrieb und Öffentlichkeit bekanntmachen.

2.2. Struktur

Neben den monatlichen Treffen des Arbeitskreises im Betriebsratsbüro (nach Feierabend) tagte mindestens einmal pro Monat ein Organisationskreis, der die laufenden Geschäfte führte und z.B. Einladungen verteilte oder Referenten einlud. Im Betriebsratsbüro wurde eine Akte mit allen Unterlagen des Arbeitskreises angelegt, die allen Interessierten zur Verfügung stand. Für die Diskussion der Produktideen wurden zusätzlich fünf Arbeitsgruppen zu den Bereichen Energietechnologie, Verkehrstechnologie, medizinische Geräte, Umwelttechnik und Meerestechnologie gebildet und jeweils von einem Kollegen federführend betreut. Im Laufe des ersten Jahres haben insgesamt 110 MBB-Mitarbeiter an den Sitzungen des Arbeitskreises teilgenommen; 50 - 60 Kolleginnen und Kollegen haben sich mit einer gewissen Kontinuität beteiligt, und 20 - 30 bildeten den "harten Kern" der Aktivisten. Es waren nur sehr wenige Betriebsräte und Mitglieder der Vertrauenskörperleitung aktiv. Man kann sagen, daß der Arbeitskreis eine Aktivierungsmöglichkeit für Vertrauensleute und interessierte Kolleginnen und Kollegen geschaffen hat. Es hat immer eine Zweigleisigkeit der Arbeit des Betriebsrates und des Arbeitskreises gegeben.

2.3. Interne Diskussion

Im Arbeitskreis wurde eine intensive inhaltliche Diskussion über die grundlegenden Perspektiven der Arbeit und über konkrete Veränderungsvorschläge geführt, zu der immer wieder Experten "von außen" hinzugezogen wurden. Man kann diese Arbeitskreis-Debatten als eine Phase der innerbetrieblichen "Selbstaufklärung" bezeichnen, in der eine ständige Vertiefung des Problembewußtseins und der Einsicht in gesellschaftspolitische Strukturen und Entwicklungen erfolgte; dieser Lernprozeß wurde durch die später darzustellenden eigenen Handlungsschritte und Praxiserfahrungen noch weiter verstärkt.

Schon zur zweiten Sitzung des Arbeitskreises im März 1982 wurde Günter Bouwer eingeladen, der über seinen mündlichen Vortrag hinaus ein Referat von 30 Seiten mit dem Titel "Alternativen zur Rüstungsproduktion

bei VFW" vorlegte. Dieser Text war ein zentrales Ergebnis einer gerade abgeschlossenen Dissertation an der Universität Bremen zur Rüstungskonversion in der Luftfahrtindustrie im allgemeinen und bei VFW im besonderen (Bouwer 1981, 1983). In dieser Arbeit wird nach einer Beschreibung des Standes der Konversionsforschung über historische Beispiele der Rüstungskonversion nach den beiden Weltkriegen berichtet, eine Branchenanalyse für die Luft- und Raumfahrtindustrie vorgenommen und nach der Untersuchung des Fertigungsprozesses im Flugzeugbau, des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten des Unternehmens VFW und des Rüstungsprogramms MRCA Tornado ein Konzept zur Umstellung der Produktion vorgestellt. Die Defizitanalyse des Umweltschutzes und der umweltfreundlichen Energieversorgung anhand konkreter Produktvorschläge führte für VFW zu der Idee, 100 Luftgütemeßcontainer, 10.000 kombinierte solare Raumheiz- und Brauchwasserbereitungsanlagen sowie 13 Großwindanlagen zu produzieren und damit auch drohende Beschäftigungseinbrüche aufzufangen. Insbesondere den solaren Energiesystemen wurde zugetraut, auch im Falle von politischen Blockaden (keine Umwandlung des Rüstungsetats) realisierbar und am Markt absetzbar zu sein; zur Begründung wurde auf die im Konzern vorhandenen erheblichen Vorerfahrungen und Produktangebote (vor allem bei Erno Raumfahrttechnik Bremen und MBB) verwiesen.

Aktivitäten der deutschen Luft- und Raumfahrtssystemfirmen im Bereich der Solarenergie

Messerschmitt-Bölkow-Blohm GmbH, Unternehmensbereich Raumfahrt

Entwicklung und Vermarktung von Systemen zur Sonnenenergie:

Solar-thermische Systeme für Schwimmbadheizung, Brauchwassererwärmung, Raumheizung, Kühlung, Klimatisierung und Trocknung

Solar-thermische Kraftwerke vom kW bis MW-Bereich, Photovoltaische Solargeneratoren

Entwicklung und Herstellung von Sonnenkollektoren und -konzentratoren.

ERNO Raumfahrttechnik GmbH

Entwicklung einer Superisolation zur Anwendung im Wohn- und Industriebau sowie in der Verfahrenstechnik; Untersuchung von parabolförmigen Sonnenenergie-Spiegelkollektoren; Entwicklung eines neuartigen Sonnenenergie-Plattenkollektors; Systemstudien über Aufbau und Anwendung von Wärmespeichern; Entwicklung eines hybriden Latentwärmespeichers; Berechnung von Wärmeflüssen und Temperaturen in Gebäuden mit dem Ziel der Optimierung des Raumklimas und der Verringerung des Energiebedarfs; Messung von Temperaturen an Gebäuden und technischen Anlagen mittels Infrarot-Aufnahmegesetz zur Aufspürung von Wärmelecks.

Dornier System GmbH

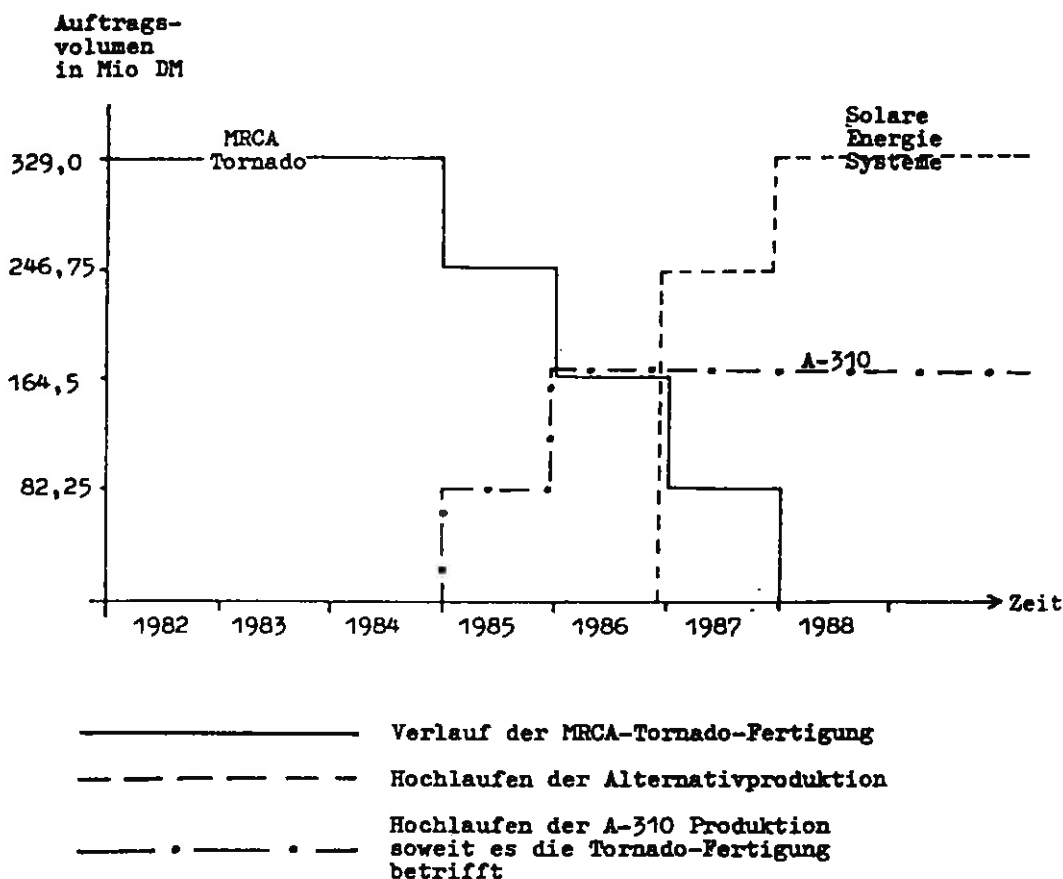
Lieferung von Programmen und Produkten zur Nutzung der Sonnenenergie für Hausheizung, Warmwasserbereitung, Kühlung, Klimatisierung und Elektrizitätserzeugung. Dabei im besonderen Solarkollektoren nach dem Wärmerohrprinzip. Entwicklung von selektiven Schichten.

Quelle: Stoy, B., Wunschenergie Sonne, Heidelberg 1978, S. 269/271 (zitiert nach Bouwer 1983, 121)

Für den Fall des langsamen Auslaufens der Tornadoproduktion und eine leichte Zunahme beim zivilen Airbus-Projekt skizzierte Bouwer den möglichen Konversionsprozeß wie folgt:

Schematische Darstellung

einer Umstellung der MRCA Tornado-Produktion bei VFW
Konversionsmodell 1



Quelle: Bouwer 1983, 153

Der Arbeitskreis beschloß keineswegs die Übernahme der Dissertationsergebnisse als Grundlage für unverzügliche Agitation, sondern wertete sie als einen ersten Anstoß für die weitere Diskussion.

Im April 1982 bestand für viele Arbeitskreismitglieder die Gelegenheit zu einer ganztägigen Diskussion mit dem inzwischen entlassenen Sprecher der englischen Initiative für eine alternative Produktion bei Lucas Aerospace und Träger des alternativen Nobelpreises, dem Flugzeugbauingenieur Mike Cooley. Cooley war von der evangelischen Zionsgemeinde in Bremen im Rahmen ihrer Friedensarbeit zu einem Vortrag eingeladen worden und stand auf Bitten der Bremer IG Metall vor und nach der von über 700 Menschen besuchten Kirchenveranstaltung für einen ausführlichen Gedankenaustausch zur Verfügung (Dokument B 1 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 88). Neben der durch Lichtbilder verdeutlichten Erläuterung der schon in seinen Publikationen

dargestellten Erfahrungen bei Lucas (z.B. Cooley 1982) gab Mike Cooley den Kollegen von MBB Bremen einige wichtige Hinweise auf Rahmenbedingungen, die wesentlich zur erfolgreichen Entwicklung und Darstellung der Belegschaftsideen beigetragen haben. Er empfahl zur Formulierung konkreter Produktvorschläge sowohl die Aufarbeitung der schon in der Firma entwickelten Technologien als auch eine Befragung der Belegschaft; anzustreben sei auch eine enge Kooperation mit den Hochschulen - das in London neu gegründete Institut für alternative Technologien (CAITS) hat bei der Produktentwicklung, Initiativen-Beratung und Öffentlichkeitsarbeit eine zentrale Funktion; für das innerbetriebliche Vorgehen riet Mike Cooley dazu, ein kurzfristig realisierbares Produkt (wie z.B. die erdgasgetriebene Wärmepumpe) in den Mittelpunkt zu stellen und zugleich längerfristig an anderen Ideen zu arbeiten. In England zeichnete sich eine politische Unterstützung von Belegschaftsinitiativen durch fortschrittliche Bezirksregierungen (in London und Sheffield) ab, die angesichts von Arbeitslosenquoten von über 20 Prozent konkrete Schritte zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit unternehmen und ein bescheidenes Gegengewicht zur Politik der konservativen Zentralregierung entwickeln wollten.

Diese "Stichworte" von Mike Cooley lieferten wertvolle Anstöße für die Entwicklung des Arbeitskreises bei MBB Bremen und die Arbeit unseres Projekts im Kooperationsbereich der Universität; allerdings gab es keine "bruchlose Umsetzung".

Zur Nachbereitung des Cooley-Vortrags in der Kirche, zu dem viele Kollegen von MBB Bremen gekommen waren, und zur innerbetrieblichen Aktivierung wurde der schon im Februar-Seminar vorgeführte Film über Lucas Aerospace Anfang Mai 1982 im Betriebsratsbüro von MBB gezeigt. An der Veranstaltung nahmen 31 Kolleginnen und Kollegen teil und führten anschließend eine rege Diskussion, in der der politische Wille zum Umbau der Rüstungsproduktion ebenso deutlich wurde wie die prinzipielle Möglichkeit dazu bei MBB. Neben politischer Aufklärungsarbeit (die Bundesregierung könnte den Rüstungsetat umstrukturieren und anstelle der Arbeitslosigkeit die Beschäftigung finanzieren) wurde die betriebliche Weiterarbeit an konkreten Produktvorschlägen für notwendig erklärt. In bezug auf die Profitabilität der Vorschläge gab es unterschiedliche Auffassungen: Mehrheitlich bestand die Meinung, auch solche Produkte zu fordern, die lediglich kostendeckend oder mit leichten Verlusten herstellbar sind, weil sich auch ein solches Ergebnis unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten "rechnet".

Ende Mai 1982 hatte der Arbeitskreis den Vorsitzenden des Vereins der Eisenbahnfreunde Bremens eingeladen, der über eine mögliche Ausweitung des ökonomisch und ökologisch sinnvollen öffentlichen Transportsystems referierte. Der Arbeitskreis wollte die Arbeit der Arbeitsgruppe Verkehrstechnik durch Überlegungen von der Bedarfsseite her unterstützen. Spätestens mit diesem Vortrag ist deutlich geworden, wie eng die Frage nach der Durchsetzung sozial nützlicher Produkte mit politischen Entscheidungen für das eine oder andere gesellschaftliche (Versorgungs-)

Konzept verbunden ist - Streckenstillegungen bei der Bundesbahn und der Verzicht auf den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs sind Schritte in die falsche Richtung, die auch die Durchsetzung ökologisch sinnvoller neuer Transporttechnologien behindern. Daß die Bundesbahn-Kapazität z.B. nur zu 30 Prozent ausgelastet ist, liegt u.a. an einem Finanzierungssystem, in dem der Bund das Straßennetz bezahlt, während die teure Unterhaltung des Schienennetzes zur Sache der Bundesbahn erklärt wird. Neben der Betonung der Notwendigkeit von Verlagerungen von der Straße auf die Schiene und des Ausbaus des Nahverkehrssystems wurden Ideen für neue Produkte andiskutiert: Hydraulische Versetzung von Schienenfahrzeugen statt aufwendigem Rangieren, Verbesserung von Straßenbahn und Bussen unter Berücksichtigung des Bedarfs von Behinderten, Entwicklung von Straßen-Schiene-Systemen und eines Rufbussystems, umfassende Modernisierung der Waggons zur Personenbeförderung im Interesse der Nutzer, neues Verladesystem vom LKW auf die Bahn, automatische Kupplung anstelle von Puffern zur Verringerung der Unfallgefahr.

In die Debatte wurden auch ökologische Überlegungen eingebracht, die auf eine Rücknahme vorhandener Arbeits- und Lebensaufteilungen zielten und durch eine Umstellung des gesellschaftlichen Lebens (Verringerung der räumlichen Trennung von Arbeiten/Wohnen/Einkaufen und Verkürzung der Versorgungswege z.B. bei Nahrungsmitteln) zu einer Verringerung des Transportbedarfs kommen wollten; es könne nicht um neue Produkte "um jeden Preis" gehen, und es seien ökologische Prinzipien bei der Gestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse insgesamt zu berücksichtigen.

Der Arbeitskreis stellte bei seiner Außendarstellung zunächst zwei Produktideen aus anderen Bereichen in den Vordergrund: Es sollte die Möglichkeit der Herstellung eines Insulin-Dosiergerätes mit der kontinuierlichen Prüfung des Zuckerspiegels und einer darauf bezogenen automatischen Dosierung der Insulin-Zufuhr sowie die Entwicklung einer zivilen Version des Unterwasser-Minensuchgerätes "Pinguin" z.B. für Forschungen auf dem Meeresboden und für das Überwachen von Pipelines und Plattformen näher geprüft werden. Die Reaktion eines bekannten Bremer Kieferchirurgen auf Presseberichte über den Arbeitskreis ergab nach mehreren Gesprächen eine Konzentration auf zwei Projekte aus dem medizinischen Bereich: MBB-Kollegen aus der Arbeitsgruppe Medizintechnik des Arbeitskreises Alternative Fertigung entwickelten Konzepte für eine automatische Zahnarztstuhl-Beleuchtungsregelung (der Kieferchirurg bemängelte, daß er die Lampe während der Zahnbehandlung von Hand nachführen muß und diese kaum bei jedem Patientenwechsel gründlich gereinigt wird) und ein spezielles Kieferröntgengerät (weil es bei den vorhandenen Geräten Probleme mit der Einstellung der Schärfe gab).

Auf Vorschlag der Arbeitsgruppe Energietechnologie wurden die Vorschläge von Günter Bouwer (insbesondere Solaranlagen und Windenergieanlagen) im August 1982 und im Januar 1983 zum Thema gründlicher Arbeitskreisdiskussionen gemacht, bei denen einleitende Referate von en-

gagierten Experten der Erno-Raumfahrttechnik sowie eines Berufsschullehrers vom Verein für Umwelt- und Arbeitsschutz (VUA) Bremen im Mittelpunkt standen.

Dabei wurde zunächst darauf hingewiesen, daß die Sonne der einzige Lieferant von Energie sei - Öl und Kohle haben sich auf der Erde durch die Sonneneinstrahlung gebildet. Die durch die Sonne auf der Erde immer wieder verfügbare Energie stellt sich überwiegend als direkte Sonneneinstrahlung, aber auch als Wind- und Wellenenergie dar. Durch den Bau von Sonnenkollektoren könnte im Sommer ein Großteil des Energiebedarfs gedeckt werden; das Hauptproblem ist die Speicherung der Energie. Solarzellen setzen Sonnenenergie in elektrische Leistung um und sind ein Abfallprodukt aus der Raumfahrttechnik. Demgegenüber hat die Nutzung der Windenergie eine lange Tradition (Segelschiffe, Windmühlen); Windenergieanlagen werden von Selbstbauern eingesetzt und in unterschiedlichen Größen industriell erzeugt. Nach Einschätzung der bei der Erno an der Herstellung solcher Anlagen vor allem für skandinavische Länder beteiligten Experten würde es echte Zukunftschancen für Kleinwindanlagen vom Typ Aeolus geben, der von MBB und Bremer Werften für 18 Mio. DM gebaut wurde; ein Serienpreis von 4,5 Mio. DM könnte erreichbar und spätestens dann auch eine ausgezeichnete Wirtschaftlichkeit gegeben sein, was man für das Paradeprojekt von Bundesregierung und MBB, die Großwindanlage Growian für 100 Mio. DM, nicht sagen könne (Insider sehen den Sinn dieses Projektes denn auch vor allem im politischen Beweis der Unsinnigkeit der Windenergienutzung). Es wäre möglich, den gesamten Strombedarf mit Windenergie zu befriedigen - allerdings wird diese Technologie weder von der Bundesregierung noch von den Energieversorgungsunternehmen gefördert. Die VFW/MBB-Tochter Erno Raumfahrttechnik hat ihre Aktivitäten auf dem Energiesektor (Fernwärmetransportsysteme, Speichertechnologie, Solartechnologie, Windenergie, Studien zur Wasserstofftechnologie und zur Wärmepumpe, Energieberatung) zur Gründung einer Tochterfirma "Erno Energietechnik" genutzt, die allerdings vom Konzern nicht massiv genug unterstützt wurde. Es gab kein langfristiges Konzept und nicht die Bereitschaft, ein solches mit erheblichen Mitteln abzusichern. Das auf die Bundesregierung als Hauptabnehmer zugeschnittene Vertriebssystem, die geringen Erfahrungen auf diesem Gebiet sowie der später von konkreten Produktangeboten abgelöste Beratungsservice waren weitere Gründe für das Scheitern dieser Firma. Vom Arbeitskreis wurde mit aller Entschiedenheit das Weiterverfolgen der Energieprojekte und ihre deutliche Unterstützung durch den Konzern sowie politische Instanzen (z.B. über Aufträge) gefordert.

Die Schwierigkeiten einer Firma bei der Entwicklung und erfolgreichen Vermarktung neuer Produkte wurden dem Arbeitskreis im November 1982 durch das Referat eines Fertigungsleiters von MBB nahegebracht, der seinen "Beitrag zur Unterstützung der Interessengemeinschaft alternative Fertigung" schriftlich zur Verfügung stellte. Die Ausführungen über ein "Verfahren zur Beurteilung von Innovationen und Diversifikationen"

sowie über eine "Systematik zur Bildung von Produktportfolios zur Absicherung von Unternehmensstrategien" sollten wohl im wesentlichen den Eindruck erwecken, daß die Durchsetzung neuer Produkte eine extrem schwierige Aufgabe des Managements ist: "Alternative Produkte finden ist schon schwer! Aber: Noch schwerer ist es, solche Produkte zu entwickeln und zu fertigen. Es ist eine weitere schwierige Aufgabe, für diese Produkte einen relevanten Markt zu finden und in diesen Markt einzusteigen."

Diese Erkenntnis lag den gewerkschaftlich aktiven Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitskreis Alternative Fertigung zwar keineswegs fern, für sie ging es aber um mehr als die Installation eines betrieblichen Vorschlagswesens: Es sollten auch die der "Marktentscheidung" vorgelegten politischen und technologischen Entscheidungen in den Konzernen und bei den Regierungen diskutiert, problematisiert und verändert werden, um Schritte in eine humanere und ökologisch überlebensfähige Zukunft zu ermöglichen.

Dieses Problem war Kernbestandteil der Diskussion über die Grundsatzerklärung des Arbeitskreises, die das vorläufige Arbeitskonzept ersetzen und eine außenwirksame gemeinsame Arbeitsplattform schaffen sollte. Ziel der Grundsatzdiskussion war das Austarieren einer gewerkschaftspolitischen Position, auf die sich die im Betrieb vertretenen unterschiedlichen politischen Strömungen gemeinsam beziehen konnten und die zugleich für jeden um seinen Arbeitsplatz besorgten Kollegen ein Angebot zur Mitarbeit darstellen sollte. Es ging nicht um die Formulierung eines politischen Werbetextes am Grünen Tisch, sondern um die Festschreibung und inhaltliche Begründung einer gemeinsamen politischen Praxis - die Aktivitäten des Arbeitskreises selbst bedeuteten schon die Integration sehr unterschiedlicher Motivation. Nach einem ersten Entwurf aus dem Organisationskreis vom Juni 1982 diskutierte der Arbeitskreis im August, November und Dezember 1982 sehr gründlich über die Grundsatzerklärung, die nach einem Wochenendseminar im November am 7. Dezember 1982 einmütig verabschiedet und später vom Vertrauenskörper der IG Metall beschlossen wurde (Dokument A 3 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 56). Es gab an mehreren Punkten unterschiedliche Auffassungen, die durch eindeutige Meinungsbilder oder Kompromißformulierungen integriert werden konnten. Zunächst wurde entschieden, nicht mit einem allgemeinen Statement gegen die Aufrüstung, sondern mit einer Beschreibung der durch die Rüstungsproduktion ausgelösten Arbeitsplatzprobleme im Betrieb zu beginnen. Unstrittig war, daß aus Gründen der Existenzsicherung nicht der sofortige Stop der Rüstungsproduktion gefordert werden konnte. Bei der Darstellung der negativen Wirkungen von Rüstungsausgaben (Gefährdung von Arbeitsplätzen im zivilen Bereich, Rationalisierung der Produktion, Sozialabbau, Menschenvernichtung bei Kriegen) wurde die ursprüngliche Vorlage um den Hinweis auf die katastrophalen ökologischen Folgen und die vergeudete menschliche Kreativität erweitert. Die Frage, ob in der Rüstungsindustrie durch die staatlich garantierte Kostenübernahme besonders stark (es

werden aufwendige und betriebswirtschaftlich nicht zu rechtfertigende Maschinensysteme eingesetzt) oder besonders wenig (kein ökonomischer Druck) rationalisiert wird, wurde nicht eindeutig entschieden. Der Arbeitskreis begnügte sich mit der Erklärung, daß die auch in der Rüstungsindustrie durchgeführten Rationalisierungsschritte zu einer Gefährdung der Arbeitsplätze beitragen. Es bestand Einigkeit darüber, auch sozial sinnvolle Produkte ohne Gewinnaussichten zu fordern und zur Not sogar leichte Verluste in Kauf zu nehmen. Die Forderung nach verstärkten zivilen öffentlichen Aufträgen im Rahmen der Umstrukturierung des Rüstungsetats und von Beschäftigungsprogrammen konnte sich aber erst nach einer längeren Diskussion durchsetzen (die große Abhängigkeit vom Staat wurde kritisch gesehen, aber ausschließlich auf den Markt mochte im Arbeitskreis dann doch keiner setzen). Die Arbeit des Arbeitskreises wurde bewußt in den Zusammenhang des gewerkschaftlichen Kampfes für Frieden und Abrüstung und für die Wiederbeschäftigung der mehr als 2 Mio. Arbeitslosen gestellt und das Interesse an einer humanen Arbeitsweise artikuliert.

2.4. Innergewerkschaftliche Aktivitäten

Die Bezirksleitung Hamburg der IG Metall und die in Hamburg ansässige Innovations-Beratungsstelle (IBS) der IG Metall-Vorstandsverwaltung haben sich frühzeitig um die Koordination der Arbeitskreise für eine Alternative Produktion in ihrem Organisationsbereich bemüht. Neben den schon bestehenden Arbeitskreisen bei Krupp MAK Kiel und Blohm und Voss Hamburg wurde der neu gegründete Bremer Arbeitskreis bei VFW/MBB schon Ende März 1982 zu einem Regionaltreffen eingeladen. Kollegen von MBB Bremen nahmen auch an Bildungsurlaubsseminaren der Hamburger Kollegen und mehreren Wochenendseminaren sowie Tagungen der IBS teil und hatten so einen regelmäßigen, auch persönlichen Kontakt zu den Aktivisten aus Hamburg und Kiel. Durch diese Zusammenkünfte gab es für neu gegründete Arbeitskreise oder interessierte Kollegen immer wieder eine Anlaufstelle. Die Kollegen von MBB Bremen haben sich besonders intensiv an der Diskussion der Arbeitskreise in Leer sowie bei Voith Bremen und der Bürgerinitiative zur Rettung der Bremer Werften beteiligt. Die Arbeitskreise sollten zusätzlich durch ein von der IG Metall beantragtes und im Hamburger Friedensforschungsinstitut angesiedeltes Konversions-Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt werden (Mitteilung mit Projektskizze im April 1982 von der Hamburger Bezirksleitung an alle Arbeitskreise). Der Vorstand der IG Metall vertrat im März 1982 in seinen Forderungen zur Luft- und Raumfahrtindustrie nicht nur den Wunsch nach einer öffentlichen Beteiligung an dieser Branche, sondern auch, "daß, falls mit der bisherigen Produktion für die mittelfristige Zukunft keine Auslastung gegeben ist, andere Produkte in die Unternehmen hineingezogen werden ... als mögliche Felder für ent-

sprechende Analysen bieten sich z.B. die Bereiche Rad-Schiene-Systeme, Telekommunikation (Raumfahrt), Umwelt- und Energietechnologien an". Die IG Metall unterstützte die Arbeitskreise bei ihrer Öffentlichkeitsarbeit.

2.5. Öffentlichkeitsarbeit

Eine der ersten Aktivitäten des Arbeitskreises bestand darin, die eigene Existenz in einer Vielzahl von Briefen zu verkünden und um Unterstützung zu bitten - es gab zwar nur fünf Antwortschreiben, aber doch ein großes öffentliches Interesse und zumindest Wohlwollen von vielen Seiten. Der Auftritt von Mike Cooley in Bremen verschaffte dem Arbeitskreis eine erste Präsentationsmöglichkeit in der anschließenden Podiumsdiskussion und führte über die lokalen Medien (Lokalfernsehen von Radio Bremen, Rundfunk und Tageszeitungen) zu einer großen Resonanz. Diese wurde Anfang Juni durch eine Pressekonferenz der IG Metall in Bremen verstärkt, an der neben dem Sprecher des MBB-Arbeitskreises, dem MBB-Betriebsratsvorsitzenden und dem Bremer IG Metall-Bevollmächtigten auch Frank Teichmüller von der Bezirksleitung Hamburg der IG Metall teilnahm (Kooperation 26/27 1983, 32). Die Aktivitäten der Arbeitskreise für eine alternative Produktion veranlaßten die Frankfurter Rundschau sogar zu der Meldung "Alternative' bei IG Metall" (4.6.1982) auf der Titelseite. Über eine Reihe von Interviews mit Radio, Fernsehen und Zeitungen sowie lange Artikel in der Gewerkschaftspresse hinaus wurde dem Arbeitskreis der MBB-Kollegen allein in der Zeit von März bis Dezember 1982 auf über 30 Veranstaltungen die Gelegenheit zur Erläuterung ihres Anliegens gegeben.

Es kamen im Zuge der Friedensdiskussion immer wieder Referentenanforderungen von Gewerkschaftsgruppen, Friedensinitiativen, Parteiorganisationen von SPD und Grünen, Kirchen, Schulen, Volkshochschulen und Universitäten aus dem ganzen Bundesgebiet. So wurden u.a. Vorträge bei Bremer Vertrauensleuten von Klöckner und vom Weser-Kurier, bei der IG Metall in Stadthagen und Kassel, beim DGB Braunschweig, bei Friedensinitiativen in den Bremer Stadtteilen, bei der SPD und den Grünen, in Bremer Kirchengemeinden, in der Gesamtschule Bremen-West, bei der Volkshochschule und in den Universitäten Münster, Marburg, Osnabrück, Hamburg und Berlin gehalten. Für den Arbeitskreis bedeutete die große Chance zur öffentlichkeitswirksamen Darstellung seiner Position ebenso wie der Kontakt zu anderen Gewerkschafts- oder Bürgerinitiativen (z.B. zu den "Ärzten gegen den Atomtod") eine erhebliche Anstrengung, die trotz der Überlastung der Aktivisten nur durch die große Zahl der beteiligten Kolleginnen und Kollegen zu bewältigen war. An den Arbeitskreissitzungen nahmen in dieser Phase regelmäßig fast 30 MBB-Mitarbeiter teil, und 15 - 20 Kolleginnen und Kollegen haben sich als Referenten zur Verfügung gestellt (vor allem auswärtige Termine wurden oft zu zweit

wahrgenommen). Auch die Organisation von Werksbesichtigungen mit anschließender Diskussion für eine DGB-Jugendgruppe und einen Volkshochschulkurs kann als Öffentlichkeitsarbeit von Betriebsrat und Arbeitskreis gewertet werden. Das gilt ebenfalls für die Beteiligung an der großen Bonner Friedensdemonstration am 10. Juni 1982 mit einem eigens angemieteten Bus, die zugleich einen innerbetrieblichen Mobilisierungserfolg darstellte.

2.6. Aufklärungsarbeit im Betrieb

Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitskreis setzten zwar zu Recht darauf, daß die Berichte der Medien auch die MBB-Belegschaft erreichen. Aber es war allen klar, daß dadurch eine direkte Ansprache und Verankerung im Betrieb nicht ersetzt werden konnte. Diese Öffentlichkeitsarbeit war sogar häufig Gegenstand selbstkritischer Diskussionen, weil sie Kräfte band, die zur Mobilisierungsarbeit im Betrieb und in den Arbeitsgruppen des Arbeitskreises dringend gebraucht wurden. Neben den Diskussionen im Betriebsrat und Vertrauenskörper der IG Metall wurde versucht, die Belegschaft auf Betriebsversammlungen direkt anzusprechen und über die "Schwarzen Bretter" zu informieren. Der Arbeitskreis verteilte nach seinem ersten Konzept-Papier im November 1982 ein Flugblatt an alle Mitarbeiter, das einen Abschnitt für eine "Rückmeldung" enthielt (Dokument A 2 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 56). Die Grundsatzerklärung wurde im Februar 1983 breit im Betrieb gestreut. Zugleich haben einige Betriebsräte versucht, auch in anderen MBB-Werken für die Positionen des Arbeitskreises zu werben. Eine Konferenz aller MBB-Betriebsräte beschloß im September 1982 angesichts des geplanten Arbeitsplatzabbaus u.a.: "Es besteht die dringende Notwendigkeit, die Aktivitäten für die Entwicklung und alternative Produktion zu forcieren. Möglichkeiten sehen wir in der Kohlefasertechnik, Rad/Schiene-Produktion und Microelektronik sowie Marine- und Meerestechnik" (BR-Informationen 7/82). Es hat 1982 keine Flugblätter mit konkreten Produktvorschlägen gegeben, denen eine besondere Mobilisierungswirkung zugetraut wurde (Konkretisierung der politischen Vorstellungen in einem realen Gebilde statt nur Angebot von "Philosophie"). Die Aktivierung der Belegschaft wurde von allen im Arbeitskreis engagierten Kolleginnen und Kollegen als nicht ausreichend empfunden, so daß die schon länger diskutierte Idee einer Belegschaftsbefragung zu ihrer Einschätzung der Lage und ihren Produktideen geplant wurde. Zugleich sollte die Arbeitsgruppen-Arbeit intensiviert werden und eine Zuspitzung auf näher beschreibbare Produktvorschläge erfolgen.

2.7. Reaktionen des Managements

Die Entscheidung für eine möglichst massive Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb des Betriebes war auch eine Reaktion auf das Verhalten der Geschäftsführung. Nachdem der Betriebsrat den Arbeitsdirektor und Vorstand von VFW/MBB über seine Anliegen und den Arbeitskreis informiert hatte, soll die spontane Stellungnahme in der Formulierung gegipfelt haben: "Wir denken wie die Manager von Lucas". Und die hatten Gespräche mit dem Arbeitskreis weitgehend und die Realisierung auch nur eines Produktvorschlages vor allem mit der Begründung abgelehnt, daß nicht Gruppen der Belegschaft, sondern das Management über das Was und Wie der Produktion zu entscheiden habe. Den Kollegen wurde demagogisch entgegengehalten, daß sie bei der behaupteten Lukrativität ihrer Alternativprojekte ja selbst als Unternehmer aktiv werden könnten. Nach der endgültigen Vereinigung von VFW und MBB wurde jedoch von der süddeutschen Konzernspitze eine andere Linie signalisiert. MBB-Geschäftsführer Sepp Hort betonte auch unternehmensintern die feste Absicht, sich verstärkt auf andere Produkte einzulassen. Er hatte schon Anfang 1982 öffentlich erklärt: "Wir leben von 20 großen Projekten, haben 200 veröffentlicht und verfügen über 1.700 weitere Arbeitstitel" (Manager-Magazin 1/82). Die vom Betriebsrat angeforderte Liste dieser 1.700 Ideen wurde allerdings in einer Form überreicht, mit der nichts anzufangen war - es wurden z.B. pauschal soundso viele Projekte im Bereich der Energietechnologien genannt, ohne daß es aber konkrete Produkthinweise gab. Die angeforderte und von der Geschäftsleitung angekündigte Konkretisierung stand dem Betriebsrat und dem Arbeitskreis nicht zur Verfügung.

Allerdings wurden sowohl im Konzern als auch in Bremen Verantwortliche benannt, die mit dem Betriebsrat und Arbeitskreis unter Hinzuziehung betrieblicher Experten über die Realisierungschancen der Produktvorschläge aus der Belegschaft beraten sollten. Abgelehnt wurde die Forderung nach einem paritätisch besetzten Umstellungsausschuß, den auch die IG Metall wünschte - das Management wollte seine alleinige Entscheidungsbefugnis über die Produktion in keiner Weise antasten lassen. Das Projekt "Zahnarztstuhlbeleuchtung" wurde in mehreren gemeinsamen Sitzungen von Managementvertretern, Experten, Betriebsräten und Kollegen aus dem Arbeitskreis Alternative Fertigung diskutiert und "kleingearbeitet": Dem Arbeitskreis wurde vorgehalten, das Gerät wäre für eine erfolgreiche Vermarktung zu teuer, und MBB würde über keine geeigneten Vertriebs- und Servicestrukturen verfügen, so daß - wenn überhaupt - ein anderes Unternehmen wie Siemens (zufällig Anteilseigner bei MBB mit Eigeninteressen!) für die Realisierung in Frage käme. Die fachliche Kompetenz ausstrahlende "kommunikative" Ablehnung des Projekts war aus Sicht des Managements eine zwar aufwendige, aber weniger konflikträchtige Variante als die Pauschalablehnung bei Lucas. Im Arbeitskreis wurde über mögliche eigene Schwächen und die Frage diskutiert, ob in der Freizeit überhaupt eine qualifizierte Konkretisierung und Markteinschätzung

völlig neuer Produkte möglich sei. Dies wurde nur in Einzelfällen für möglich gehalten, während es grundsätzlich auf die "politisch" wirksame Propagierung sinnvoller Produkte ankäme, deren Finanzierung, Entwicklung und Vermarktung dann vom Staat und vom Konzern eingefordert werden müssen. Auch deshalb wurde eine neue Offensive bei der Produktsuche ins Auge gefaßt.

2.8. Rolle der Seminararbeit

Die inhaltlichen Diskussionen des Arbeitskreises und die Aufarbeitung der Erfahrungen mit den auf Veränderungsforderungen drängenden eigenen Handlungen stellen selbst für alle Beteiligten einen erheblichen Lernprozeß dar. Trotzdem haben internatsförmige Wochen- und Wochenendseminare eine besondere und nicht zu unterschätzende Funktion: Hier können ohne Zeitdruck und Unterbrechungen grundsätzliche Diskussionen geführt und Kontroversen auch auf einer Ebene ausgetragen werden, die die Verhaltensweisen anderer Menschen in die eigenen Argumentationen einbezieht; das in solchen Seminaren in der Regel spontan entstehende Gefühl einer solidarischen Gruppensituation, die Aussicht auf gemeinsame "Seminar-Produkte" und die Möglichkeit zu persönlichen Gesprächen sind eine wichtige Rahmenbedingung für die Stabilisierung von handelnden Kernen, die in ihrer Praxis immer wieder einer persönlichen Überlastung, vielen Anfeindungen und resignative Tendenzen fördernden Mißerfolgen ausgesetzt sind. Das Wochenseminar im September 1982 hatte die Funktion, nach dem ersten "Funktionärsseminar" nun die im Arbeitskreis aktiven Kolleginnen und Kollegen zu erreichen und ihnen die intensive Diskussion der Konzernsituation sowie der politischen Rahmenbedingungen zu ermöglichen. Im Unterschied zum Februar-Seminar wurden Fragen der Arbeitslosigkeit und Aufrüstung sowie die Situation und Perspektiven des Arbeitskreises intensiver behandelt. 14 Tage nach dem Seminar, in dem Günter Bouwer einen Diavortrag über bisherige zivile MBB-Entwicklungen gehalten hat, trafen sich 12 Seminarteilnehmer zu einer "Nachbereitung" im Betriebsratszimmer. Resultat dieser Nachbereitung war erneut die Feststellung von Schwierigkeiten bei der Aufklärung der Kollegen; zu diesem Zweck wurde neben einer Broschüre des Arbeitskreises auch die Durchführung einer Belegschaftsbefragung ins Auge gefaßt und ein weiteres Wochenendseminar zur Vorbereitung neuer Aktivitäten gewünscht.

Dieses Wochenendseminar konnte im November 1982 gut vorbereitet durchgeführt werden und war "hocheffizient", weil der Arbeitskreis einen großen "Sprung nach vorne" erreichte. Neben dem November-Flugblatt wurde in einer "Arbeitsgruppe" von zwei Kollegen ein Entwurf für die Grundsatzerklärung erarbeitet, der die Arbeitskreis-Diskussionen berücksichtigte und im Dezember die einmütige Verabschiedung dieses wichtigen Dokuments ermöglichte. Alle bisher andiskutierten Produktvorschläge

wurden nach Technologiefeldern aufgelistet und zusammengestellt und eine verstärkte Kooperation mit den Hochschulen in Bremen vorgesehen. Unser Projekt hatte die Werbung bei den Hochschullehrern der Universität und die Vorbereitung einer Veranstaltung zugesagt. Inhaltlich wurde noch einmal über den Unterschied zwischen angebots- und nachfrageorientierter Politik und das Konzept eines qualitativen Wachstums gesprochen sowie die Notwendigkeit einer Verbindung von Ansätzen einer alternativen Produktion mit Maßnahmen wie Beschäftigungsprogrammen, Arbeitszeitverkürzungen und Schritten zur Humanisierung der Arbeit betont. Der guten Seminaratmosphäre war ein weiteres kreatives Gemeinschaftsprodukt zuzuschreiben: Einige Teilnehmer hatten Gitarren mitgebracht, und es entstand die spontane Idee, ein "VFW-Lied" zu texten und einzuüben. Der Betriebsrat fand diesen Beitrag zur politischen Kultur so beeindruckend, daß er den Auftritt der "Songgruppe" zu Beginn der folgenden Betriebsversammlung ermöglichte und die Belegschaft einmal etwas anderes als nur Reden geboten bekam.

Dokument: Das VFW-Lied

-
1. Bei VFW ist der Teufel los.
Sie schmeißen einfach Leute raus.
 2. Heute sind's erst 1-2-3.
Morgen bist auch du dabei.
 3. Die Technik schreitet weit voran.
Die Menschen stehen hinten an.
 4. Johannes der muß früh aufstehn,
will er erreichen, daß wir gehn.
 5. Ob aus Büro und Produktion,
Rauschschmiß ist der einz'ge Lohn.
 6. Alternative ist nicht schwer,
Rüstung weg, Ziviles her.
 7. Und ha'm wir keine Arbeit mehr,
müssen fünfunddreißig Stunden her.
 8. Der Herr Schächler ist ein herzensguter Mensch?,
auf den falln wir nicht mehr rein.
 9. Und treibt ihr's mit uns weiter arg,
mit allen Werken sind wir stark.
 10. Unsre Kraft die wird noch groß,
dann macht uns keiner arbeitslos.
 11. Und die Moral von der Geschicht',
trau dem Unternehmer nicht!!!
-

Das für die weitere Arbeitskreis-Aktivität wichtigste Ergebnis war aber wohl die Diskussion und Verabschiedung eines Fragebogens für eine Belegschaftsbefragung zum Thema "Alternative Produktion".

3. EIN BEISPIEL FÜR BETROFFENENFORSCHUNG: DIE BELEGSCHAFTSBEFragung 1982/83

3.1. Ziele und Vorgehen

Das Ziel der Befragung der Gesamtbelegschaft bestand darin, sowohl einen Überblick über die Krisen- und Rationalisierungsbetroffenheit der Kollegen zu bekommen als auch die Phantasie der Beschäftigten im Hinblick auf mögliche alternative Produkte zu aktivieren. Es wurde davon ausgegangen, daß mit einer solchen Betroffenenforschung ein Prozeß der direkten und indirekten Aufklärung der Kollegen im Betrieb verbunden ist: Beim Ausfüllen des Fragebogens und bei der Diskussion der Ergebnisse kommt es zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit den betrieblichen Problemen und möglichen gewerkschaftlichen Alternativen. Aus Gründen der Absicherung gegen Eingriffe des Arbeitgebers wurde der Fragebogen offiziell vom Betriebsrat beschlossen, verteilt und wieder eingesammelt; Vertrauensleute der IG Metall und Arbeitskreismitglieder waren die Basisaktivisten bei dieser Befragung, für deren "Management" der Betriebsrat einen Kollegen fast völlig freistellen konnte. Der Betriebsrat hat diese Aktivitäten vorher beim Arbeitsdirektor und der Geschäftsführung angekündigt und "keine Schwierigkeiten" signalisiert bekommen. Tatsächlich gab es aber einen Brief eines Fertigungsleiters, der ausdrücklich die Ausfüllung des Fragebogens in der Arbeitszeit und die Beifügung von Firmenunterlagen untersagte, allerdings nichts gegen die Beteiligung an der Befragung in der Freizeit (z.B. in Pausen) sagte. Die gewerkschaftlich nicht organisierte Minderheitengruppe im Betriebsrat mit dem Namen GUB (Gruppe Unabhängiger Betriebsräte), die sich vor allem auf die höheren Angestellten stützt, nutzte die Fragebogenaktion der IG Metall zur Veröffentlichung eines Flugblattes gegen das Konzept einer alternativen Produktion. Darin wurden die Beteiligung an der Befragung abgelehnt, "unpassende" Fragen (indiskrete Fragestellung, Bewertung des Betriebsrates) moniert, die objektive Auswertung angezweifelt und nach einer Ablehnung des Begriffs "Alternative Fertigung" (Gegenvorschlag: "Aufgabenerweiterung") unverblümt die Forderung nach militärischen Nachfolgeprojekten für den MRCA Tornado vertreten: "Die Auslastung und damit der Erhalt des Standortes Bremen kann in der Perspektive nur sichergestellt werden, wenn ein entsprechendes Nachfolgeprojekt im Anschluß an das auslaufende Tornado-Programm 1987 in Bremen angesiedelt wird" (Info der GUB vom 10.12.1982).

Die Befragung wurde zum Gegenstand von Auseinandersetzungen auf einer Betriebsversammlung, hatte aber bei aller aktivierenden Wirkung doch unter der Opposition von Arbeitgeber und GUB zu leiden.

3.2. Wer hat geantwortet?

An die ca. 4.700 Beschäftigten im Werk Bremen von VFW/MBB wurden Anfang Dezember 1982 ca. 3.500 Fragebögen verteilt und bis Ende des Monats wieder eingesammelt. Die lange Zeitspanne zwischen Verteil- und Abgabetermin, das Fehlen von dezentral aufgestellten "anonymen" Urnen sowie kritische Briefe von der Werksleitung und der Gruppe Unabhängiger Betriebsräte (GUB) haben dazu beigetragen, daß mit 400 ausgefüllt abgegebenen Fragebögen eine Rücklaufquote von lediglich 11 Prozent erreicht wurde.

Man muß annehmen, daß in der Belegschaft eine gewisse Skepsis vorhanden ist, die den Ergebnissen der Befragung den Anspruch auf Repräsentativität abspricht: Es dürften vorrangig jene Kollegen geantwortet haben, die den Gewerkschaftsaktivitäten eher positiv gegenüberstehen. Dennoch gibt es wichtige Ergebnisse: die Äußerung von 400 Beschäftigten gibt Hinweise auf bedeutende Meinungen innerhalb der Belegschaft, und die derzeit aktivierbaren Vorschläge für Alternative Produkte stehen dem Arbeitskreis zur Verfügung.

Beim Vergleich der Struktur der Gesamtbelegschaft mit der der Befragten wird deutlich, daß die Berufsgruppe der kaufmännischen Angestellten in der Befragung unterrepräsentiert ist, während die Gruppe der Arbeiter überdurchschnittlich häufig geantwortet und dadurch auch für ein Übergewicht der Gewerkschaftsmitglieder gesorgt hat. Immerhin wurden 32 Prozent der eingegangenen Fragebögen von Technikern und Ingenieuren und 29 Prozent von gewerkschaftlich unorganisierten Beschäftigten ausgefüllt.

Tabelle 1: Befragten- und Belegschaftsstruktur 1982

	Befragte ¹		Belegschaft ²	
	n	%	%	n
UNTERNEHMENSBEREICH				
1 Transporter	288	83	ca. 81	ca. 3.850
2 Marine	58	17	ca. 19	ca. 920
BEREICH				
1 Produktion	171	46	ca. 35	ca. 1.670
2 Entwicklung	118	32	ca. 34	ca. 1.600
3 Verwaltung	84	22	ca. 31	ca. 1.490
BERUFSGRUPPE				
1 Arbeiter	162	46	ca. 31	ca. 1.490
2 techn. Angest.	113	32	ca. 37	ca. 1.770
3 kaufm. Angest.	79	22	ca. 32	ca. 1.500
GEWERKSCHAFT				
1 IG Metall	269	69	ca. 50	ca. 2.380
2 nicht organisiert	111	29	ca. 50	ca. 2.380
3 DAG	7	2		
	400	100	100	4.760

¹ Die Prozentzahlen beziehen sich nur auf die Befragten, die eine Antwort gegeben haben

² Die Zahlen sind Schätzwerte

3.3. Die Krisenbetroffenheit der Beschäftigten

Das Werk Bremen befand sich zum Befragungszeitpunkt im Dezember 1982 in einer Phase des Abbaus von Arbeitsplätzen; Diskussionen über individuell angebotene Aufhebungsverträge und die weiteren Konzernplanungen wurden in der Belegschaft und der Interessenvertretung sehr intensiv geführt. Am 1. Dezember 1982 kam es zu einer spontanen Arbeitsniederlegung mit anschließender Demonstration zum Rathaus von ca. 2.000 MBB-Beschäftigten.

Die Antworten der befragten Arbeitnehmer signalisieren denn auch ein ausgesprochen entwickeltes Problembewußtsein. 90 Prozent glaubten an eine ernste Krise bei MBB, und nur 10 Prozent sahen entweder keine Probleme oder hielten die Schwierigkeiten für schnell überwindbar (Tab. 2). Bei dieser Einschätzung gab es weder Differenzen zwischen den Arbeitern, Ingenieuren und kaufmännischen Angestellten noch zwischen gewerkschaftlich organisierten Metallern und Unorganisierten. Lediglich die Betriebswirte (insgesamt aber nur 7 Befragte) vertrauten zu 43 Prozent darauf, daß die Probleme schnell überwunden werden.

Angesichts dieser Situationswahrnehmung waren nur noch sehr wenige Arbeitnehmer (3,5 Prozent) bereit, eine eigene Betroffenheit weitgehend auszuschließen. Die große Mehrheit sah immerhin die - wenn auch entfernte - Möglichkeit, von Entlassungen betroffen zu werden (59 Prozent), und über ein Drittel (38 Prozent) gab an, der eigene Arbeitsplatz sei gefährdet (Tab. 3). Auch in dieser Frage unterschieden sich Arbeiter, technische und kaufmännische Angestellte sowie Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder nur unwesentlich.

Die schlechte gesamtwirtschaftliche Situation in der Bundesrepublik (die Arbeitslosenzahl hatte die 2-Millionen-Grenze erreicht) und die besonders ungünstige Arbeitsmarktlage in Bremen (die Arbeitslosenquote lag mit über 10 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt) sowie die Strukturkrise in fast allen für Bremen bedeutenden Industriebranchen bilden den Hintergrund für die pessimistische Beurteilung der Arbeitsmarktchancen durch die befragten MBB-Beschäftigten. Man hat davon auszugehen, daß der das Arbeiterdenken noch vor wenigen Jahren trotz Millionenarbeitslosigkeit prägende Satz "Wer arbeiten will, der findet auch Arbeit" zumindest für die MBB-Belegschaft keine ungebrochene Gültigkeit mehr besitzt. Fast zwei Drittel der Befragten rechneten für den Fall eines Ausscheidens bei MBB mit einer längeren Arbeitslosigkeit, ein Drittel hatte keine genaue Einschätzung, und lediglich 3 Prozent waren sicher, schnell eine neue Arbeit wieder zu bekommen (Tab. 4). Die Haltung der Arbeiter, technischen und kaufmännischen Angestellten unterschied sich ebenso wenig wie die von Mitgliedern und Nichtmitgliedern der IG Metall. Der einzig auffällige Unterschied bestand darin, daß kein einziger kaufmännischer Angestellter damit rechnete, schnell eine neue Arbeit wieder zu bekommen, dies aber immerhin 11 Prozent der Ingenieure annahmen - allerdings hielten auch 60 Prozent der Ingenieure für den Fall ihrer Entlas-

Tabelle 2: Situation des Betriebes

	Gesamt n = 400	Arbeiter n = 162	techn. Angest. n = 113	kaufm. Angest. n = 79	IGM n = 269	Unorgani- sierte n = 111
keine Probleme bald überwundene Schwierigkeiten	2,5	4,3	2,7	0,0	3,3	0,9
ernste Krise	7,5	7,4	9,7	6,3	6,3	9,9
keine Antwort	89,5	88,3	86,7	92,4	90,0	88,3
	0,5	0,0	0,9	1,3	0,4	0,9

Tabelle 3: Arbeitsplatzgefährdung

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
ziemlich sicher keiner kann sicher sein	3,5	3,7	4,4	2,5	3,7	3,6
gefährdet	58,7	55,6	54,9	67,1	55,4	64,9
	37,7	40,7	40,7	30,4	40,9	31,5

Tabelle 4: Arbeitsplatzalternativen

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
schnell neue Arbeit wieder man weiß nicht	3,2	4,3	4,4	0,0	2,6	5,4
längere Arbeits- losigkeit	34,0	35,8	27,4	32,9	32,3	36,0
keine Antwort	62,0	59,3	68,1	65,8	64,3	58,6
	0,7	0,6	0,0	1,3	0,7	0,0

Tabelle 5: Arbeitsverschlechterungen durch Rationalisierung

	Gesamt n = 400	Arbeiter n = 162	techn. Angest. n = 113	kauf. Angest. n = 79	IGM n = 269	Unorgani- sierte n = 111
Ja	70,0	75,3	65,5	72,2	75,5	58,6
Nein	28,7	24,7	34,5	25,3	23,4	40,5
Keine Antwort	1,2	0,0	0,0	2,5	1,1	0,9

sung eine längere Arbeitslosigkeit für unvermeidlich. 74 Prozent der Techniker sahen eine längere Arbeitslosigkeit auf sich zukommen - dies ist evtl. ein Indiz für betriebliche Qualifizierungsprozesse, die möglicherweise für, zumindest in Bremen, nicht übertragbar gehalten werden.

Die Ergebnisse der Befragung rechtfertigen die These, daß zumindest ein Großteil der Beschäftigten die betriebliche Situation als krisenhaft einschätzte, den eigenen Arbeitsplatz für gefährdet hielt und zugleich für den Fall der Entlassung mit einer längeren Arbeitslosigkeit rechnete: Von den 151 Befragten (38 Prozent), die den eigenen Arbeitsplatz als gefährdet ansahen, machten 95 Prozent eine "ernste Krise" aus und rechneten 80 Prozent mit einer längeren Arbeitslosigkeit. Die arbeitsmarktpolitische Perspektivlosigkeit und Verunsicherung wird auch daran deutlich, daß kaum noch ein Arbeitnehmer davon ausging, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben bzw. schnell wieder einen neuen zu finden. Von besonderer Bedeutung ist, daß diese Einschätzung durchgängig für die Belegschaft eines "Angestelltenbetriebes" gilt und nur ein kleiner Teil der Ingenieure (11 Prozent) die eigenen Zukunftschancen sehr optimistisch beurteilte. Auch wenn die nicht reklamierbare Repräsentativität der Befragung hier Einschränkungen erfordert, machen die Ergebnisse doch den bestehenden Handlungsbedarf deutlich: Die fehlenden Arbeitsplatzalternativen erfordern die Ausschöpfung aller Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung im jetzigen Betrieb.

3.4. Die Folgen der Rationalisierung

Angesichts der einschneidenden Rationalisierungsschritte ist es nicht verwunderlich, daß 70 Prozent der befragten MBB-Beschäftigten auf eine zumindest punktuelle Verschlechterung ihrer Arbeitssituation durch die Folgen der Rationalisierung hinwiesen, während nur 29 Prozent keine negativen Veränderungen ausmachten (Tab. 5). Fast alle angelernten Angestellten (94 Prozent) registrierten Arbeitsverschlechterungen, und bei den Facharbeitern waren es mehr als drei Viertel der Befragten (77 Prozent).

Bis auf geringe Abweichungen kann man von einer durchgängigen Rationalisierungsbetroffenheit der Befragten sprechen, deren Arbeitssituation sich im Gefolge innerbetrieblicher Veränderungen verschlechtert hat. Dies gilt für nahezu alle Bereiche und Berufsgruppen in gleicher Weise - Unterschiede gibt es allerdings in der spezifischen Art der Betroffenheit.

Zunächst ist festzuhalten, daß sich die "Hauptbetroffenheit" als verstärkte Arbeitshetze (41 Prozent) und - wohl dadurch bedingt - erhöhte Gesamtbelastung (44 Prozent) darstellt (Tab. 6). Fast ein Drittel der Befragten registrierte verminderte Aufstiegschancen (31 Prozent) und verringerte eigene Spielräume in der Arbeit (28 Prozent). Die Wahrnehmung von Qualifikationsverlusten (18 Prozent) und stärkerer Isolation von den

Kollegen (15 Prozent) signalisiert ebenfalls eine Verschlechterung der Möglichkeit, sich in die Arbeit einbringen zu können, während die materiellen Verluste durch Lohn- und Gehaltsabbau (11 Prozent) noch begrenzt erscheinen. Immerhin 11 Prozent der Befragten wurden schon aus Rationalisierungsgründen versetzt, während von der Einführung der Schichtarbeit nur 1 Prozent der Befragten betroffen war.

Die nähere Analyse weist im Arbeiterbereich eine deutlich überdurchschnittliche und im Ingenieurbereich eine unterdurchschnittliche (aber doch bemerkenswerte, 13 Prozent der Ingenieure hatten schon Gehaltsabbau zu beklagen) Betroffenheit aus, wobei insbesondere jene fast 50 Prozent der Arbeiter zu erwähnen sind, die eine verstärkte Arbeitshetze kritisierten. Außerdem behaupteten 28 Prozent der Facharbeiter, im Gefolge der Rationalisierungen einen Qualifikationsverlust erlitten zu haben. Qualifikationsabbau, verstärkte Isolation und verringerte eigene Spielräume scheinen allerdings im kaufmännischen Bereich eine geringere Rolle zu spielen. Die wesentlich größere Häufigkeit der Nennungen durch Gewerkschaftsmitglieder kann nicht uneingeschränkt als Indiz für eine erhöhte Sensibilität gewertet werden, da die IG Metall-Mitglieder zu 54 Prozent aus dem besonders betroffenen Arbeiterbereich kommen, während die nichtorganisierten Befragten zu 74 Prozent Angestellte sind.

Insgesamt kann festgehalten werden, daß sich die Rationalisierungsoffensive des Betriebs für die Beschäftigten in einer Vielzahl von Verschlechterungen ihrer Arbeitssituation niederschlug, wobei die zunehmenden Belastungen, die verschärfte Arbeitshetze und die verringerten Möglichkeiten der "Selbstbestimmung in der Arbeit" (verringerte Spielräume, Qualifikationsabbau, Zunahme der Isolation von den Kollegen) im Mittelpunkt standen. Nicht mehr, sondern weniger Menschlichkeit am Arbeitsplatz und im Betrieb ist zu registrieren.

3.5. Rüstungsbeschäftigte für sozial nützliche Produkte

Die bisher von Rüstungskonzernen und z.T. auch von den Betriebsräten solcher Unternehmen geforderte Vergabe bzw. Verlängerung von - sichere Profite versprechenden - staatlichen Rüstungsaufträgen ist nicht der Weg der Bremer Betriebsräte und Vertrauensleute von MBB. Sie wollen nicht in eine Situation kommen, z.B. aufgrund kurzfristiger Beschäftigungsaussichten einen Nachfolgeauftrag für das Kampfflugzeug MRCA Tornado zu fordern oder gar zugunsten von Waffenlieferungen an faschistische Regime zu demonstrieren, und wünschen deshalb die Ausweitung der Produktion von sozial nützlichen Gütern. Diese Haltung wurde offensichtlich von der Belegschaft nachvollzogen: Zwei Drittel der Befragten des Rüstungsbetriebes MBB erklärten, daß sie lieber an zivilen statt an militärischen Produkten arbeiten würden, und nur 2 Prozent zogen militärische Aufträge vor - "wegen der Arbeitsplatzsicherheit", wie einzelne Befragte ausdrücklich notierten (Tab. 7). Von den Beschäftigten, denen

Tabelle 6: Arbeitsverschlechterungen durch Rationalisierung¹

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	Ingen. n = 47 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
Insgesamt höhere Belastungen	44,2	47,5	43,4	46,8	34,0	50,2	30,6
Mehr Arbeits- hetze	41,0	49,4	34,5	41,8	31,9	48,3	24,3
Verminderte Auf- stiegsmöglich- keiten	31,3	37,7	36,5	25,3	29,8	36,4	18,9
Weniger Spiel- räume	28,2	34,6	31,9	16,5	27,7	30,1	23,4
Qualifikations- verlust	18,0	25,9	14,2	8,9	10,6	20,4	13,5
Stärkere Iso- lation	15,0	19,1	15,9	8,9	8,5	16,4	10,8
Versetzung	11,5	13,6	8,8	12,7	10,6	11,2	14,4
Lohn- oder Gehaltsabbau	10,7	11,1	9,7	10,1	12,8	11,2	9,9
Schichtarbeit	1,0	1,2	0,9	1,3	2,1	1,1	0,9

¹ Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 7: Zivile oder militärische Produkte

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
lieber zivil	63,5	55,6	66,4	69,6	65,4	59,5
egal	34,2	42,0	31,0	29,1	32,7	36,9
lieber militärisch	2,0	1,9	2,7	1,3	1,5	3,6
keine Antwort	0,2	0,6	0,0	0,4	0,0	

Tabelle 8: Unterstützung des Arbeitskreises Alternative Fertigung

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
Arbeitskreis ist positiv zur Unter- stützung bereit	93,2	92,6	94,7	97,5	94,8	91,9
zur Mitar- beit bereit	81,5	78,4	91,2	79,7	81,0	82,9
	49,5	45,7	61,1	43,0	50,9	45,9

die Herstellung ziviler oder militärischer Güter "völlig egal" war, wurde z.T. zur Erläuterung darauf hingewiesen, daß es ihnen eher gleichgültig sein muß, was sie produzieren, denn "sonst übernimmt MBB in Ottobrunn diese Arbeit alleine".

Insgesamt gab es in dieser Frage kaum Differenzen zwischen IG Metall-Mitgliedern und Unorganisierten, wohl aber zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen. Die bei den Arbeitern deutlich gleichgültigere Haltung gegenüber dem konkreten Produkt ging allerdings ausschließlich auf die Facharbeiter zurück: Hier wünschte nur die knappe Mehrheit (50 Prozent) lieber zivile Produkte, während es fast ebenso vielen egal war (bzw. egal zu sein hatte), was sie produzieren (47 Prozent); demgegenüber stehen die angelernten Arbeiter an der Spitze derer, die zivile Produkte bevorzugten (77 Prozent zu 19 Prozent).

Man muß eindeutig feststellen, daß Rüstungsbeschäftigte in gar keiner Weise ein Interesse an der Herstellung militärischer Produkte haben und sehr viel lieber zivile und sozial nützliche Güter produzieren würden - die Gleichgültigkeit in dieser Frage ist häufig genauso Resultat einer materiellen Zwangssituation wie die artikulierte Forderung nach Rüstungsaufträgen, d.h. Ausdruck einer existenziellen Notsituation, in der die einzige Alternative "Arbeitslosigkeit" lautet. Die Umsteuerung, das Umrüsten auf zivile Produkte, muß von den Auftraggebern her möglich werden - demokratisch gewählte Politiker müssen reale Abrüstungsschritte und die Umwandlung von Rüstungsaufträgen in zivile veranlassen bzw. zu dieser Veranlassung durch demokratischen Druck bewegt werden.

Das Hauptproblem der Beschäftigten bei MBB ist der drohende Arbeitsplatzabbau; die Abwendung von negativen Rationalisierungsfolgen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist zwar auch ein Ziel des Arbeitskreises Alternative Fertigung (so fordert er in seiner Grundsatzerklärung "Methoden zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen"), zunächst stehen aber Überlegungen zur Beschäftigungssicherung im Mittelpunkt. Der Arbeitskreis und seine Aktivitäten wurden - zumindest von den 400 Kollegen, die auf die Befragung geantwortet haben - ganz eindeutig im Betrieb getragen: Der Arbeitskreis wurde von über 90 Prozent positiv beurteilt, über 80 Prozent waren zu seiner Unterstützung bereit, und 50 Prozent wollten sogar in ihm mitarbeiten (Tab. 8). Die Bereitschaft zur Mitarbeit an zivilen Projekten ist bei den befragten Technikern und Ingenieuren mit 61 Prozent besonders hoch - hier scheint noch ein erhebliches, aktivierbares "Know-How-Potential" erschließbar zu sein.

Einige Kollegen lehnten die Unterstützung und Mitarbeit im Arbeitskreis ab, weil sie "momentan keine Zeit" (Weiterbildung, Hausbau) hatten, "keine Aussicht auf Erfolg" sahen oder sich schlicht für "nicht kompetent genug" erklärten. Ein Ingenieur verknüpfte seine Bereitschaft zur Mitarbeit mit der ausdrücklichen Bemerkung, daß der Arbeitskreis "keine politische 'Einfärbung'" haben dürfe. Ein kaufmännischer Angestellter formulierte ausdrücklich in den Fragebogen, warum er im Arbeitskreis mitarbeiten will: "die verschiedenen Interessenbereiche haben zweierlei Wir-

kung: Arbeitsplatzbeschaffung und Nutzen für die Allgemeinheit". Allerdings wurden in einzelnen Notizen trotz der artikulierten Bereitschaft zur Mitarbeit auch Zweifel an den Erfolgsaussichten angemeldet, die sich neben der Frage nach der Finanzierung von Entwicklungsarbeiten vor allem auf die Durch- und Absatzbarkeit der zivilen Produkte bezogen. Die schriftlichen Stellungnahmen eines Technikers und zweier Ingenieure:

"Es genügt nicht, einen Arbeitskreis zu bilden. Äußerst wichtig ist der Absatz, denn wo kein Absatz ist, nützt auch die alternative Fertigung nichts".

"Moritz Thape, Finanzsenator von Bremen, in Buten und Binnen vom 10. Dezember 1982: 'Produkte aus der alternativen Fertigung sind nicht zu vermarkten'. Wenn Politiker sich schon negativ äußern, sind die Voraussetzungen für die Vermarktung dieser Produkte wesentlich erschwert".

"Der Arbeitskreis Alternative Fertigung ist von der Idee her eine gute Sache - aber leider zum Scheitern verurteilt.

Grund: 1. MBB/VFW-Geschäftsführung

2. MBB/VFW-Führungskräfte

Fazit: Das derzeitige MBB/VFW-Kostenniveau läßt frei finanzierten zivilen Projekten keine Chance".

Daß für die Durchsetzbarkeit von Produktvorschlägen im Unternehmen eine wesentlich erweiterte Mitbestimmung der Beschäftigten nötig ist, deutet ein Arbeiter an:

"Ich glaube, daß Ihr noch nicht wißt, wer in diesem Staat die Produktionsmittel besitzt. Es nützen überhaupt nicht die schönsten Vorschläge der Alternativen Fertigung, wenn wir sie nicht durchsetzen können. Wir haben keine Mitbestimmung!"

Sicherlich werden öffentliche Aufträge nötig sein, um sozial nützliche Produkte abzusetzen - das können kommunale Aufträge ebenso sein wie solche der Bundesregierung aus frei werdenden Rüstungsgeldern.

Die Antworten auf die Frage nach der Einschätzung der Gesamtpolitik des Betriebsrates sind schwer zu interpretieren. Die Frage wurde aufgenommen, um festzustellen, inwieweit die Behauptung der Geschäftsleitung bei der Belegschaft auf Resonanz stößt, der Betriebsrat gefährde durch seine konfliktorientierte Politik letztendlich die Arbeitsplätze der Kollegen. Von den Befragten waren zwar nur 5 Prozent der Meinung, der Betriebsrat solle lieber zurückhaltender agieren - daraus läßt sich aber nicht unbedingt der Schluß ziehen, daß die Belegschaftsmitglieder, die den Fragebogen nicht beantwortet haben, der gleichen Meinung sind. Zwei Drittel der Befragten bescheinigten dem Betriebsrat im wesentlichen eine in ihrem Interesse liegende konsequente Politik (34 Prozent) oder forderten gar eine noch härtere Gangart (34 Prozent), wobei die Kritik z.T. durch Hinweise wie "sollte noch schlitzohriger sein" oder "sollte sich mehr für die gewerblichen Mitarbeiter bei Umgruppierungen einsetzen" konkretisiert wurde (Tab. 9). Die Zustimmung wurde z.T. von der Forderung nach "besserer Information" und "mehr Sachlichkeit" begleitet. Der Wunsch

nach einer härteren Haltung des Betriebsrates wurde vor allem von den ungelernten Arbeitern (58 Prozent) und am seltensten von den Ingenieuren (21 Prozent) vorgetragen; die größte Zustimmung kam von seiten der Techniker (55 Prozent); mehr Härte forderten eher die IG Metall-Mitglieder als die Unorganisierten.

Abschließend muß noch einmal darauf hingewiesen werden, daß diese Zahlen nur als Tendenz und unter Berücksichtigung der Nicht-Antworten zu interpretieren sind, d.h. wohl in erster Linie einen Hinweis auf die große Bandbreite an Meinungen innerhalb der Belegschaft darstellen.

3.6. Vorschläge für eine Alternative Produktion

Die Angaben der Befragten über ihre besonderen Interessensfelder in bezug auf eine Alternative Fertigung zeigen, daß durchaus der Versuch gemacht wurde, gesellschaftliche Problembereiche mit vermutbarem Bedarf und den Produktionsmöglichkeiten von MBB in einen Zusammenhang zu bringen. Ein besonderes Interesse (was nicht unbedingt die Bereitschaft zur Mitarbeit in der entsprechenden Arbeitsgruppe des Arbeitskreises Alternative Fertigung bedeutet) galt den Arbeitsgruppen Umweltschutztechnologie (47 Prozent) und Energietechnologie (39 Prozent), aber auch die Verkehrstechnologie (26 Prozent) und die Meerestechnologie (25 Prozent) wurden relativ häufig genannt (Tab. 10). Die Arbeitsschutz- und die Medizintechnik traten demgegenüber in den Hintergrund. Während sich kaum Unterschiede zwischen den Befragten ausmachen lassen, sollte doch zu denken geben, daß immerhin 50 Prozent der Arbeiter ihr ausdrückliches Interesse für die Arbeit der Arbeitsgruppe Umweltschutztechnologie bekundeten - damit kann sich durchaus andeuten, daß der vielzitierte Gegensatz von Arbeiter- und Umweltschutzbewegung zumindest in der behaupteten Form nicht besteht und ganz im Gegenteil das "Umweltbewußtsein" in der Arbeiterschaft außerordentlich hoch ist. Das bei den Arbeitern und bei den Mitgliedern der IG Metall überdurchschnittlich hohe Interesse an neuen Arbeitsschutztechniken läßt sich als Indiz für den erheblichen Humanisierungsbedarf in den Betrieben interpretieren, auch wenn zu diesem Bereich kein einziger konkreter Produktvorschlag vorgetragen wurde.

Festgehalten werden kann auf jeden Fall, daß konkrete Produktvorschläge des Arbeitskreises Alternative Fertigung auf ein verbreitetes Interesse der Beschäftigten stoßen und angesichts der großen Vorliebe für zivile Projekte auch mit der Unterstützung der Belegschaft rechnen können.

Die großen Sympathien für den Arbeitskreis, die Bereitschaft zur Mitarbeit und das Interesse an einzelnen Projektgruppen setzte sich nur bei wenigen Befragten in der Benennung konkreter Produktideen fort. Lediglich 8 Prozent bzw. 31 MBB-Beschäftigte haben den Fragebogen dazu benutzt, dem Arbeitskreis bestimmte Vorschläge zu machen (Tab. 11). Die Antworten dieser Gruppe waren allerdings dadurch gekennzeichnet,

Tabelle 9: Die Politik des Betriebsrats

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
sollte zurück- haltender sein	4,7	4,9	8,8	0,0	2,6	8,1
war konsequent	33,5	28,4	45,1	32,9	35,3	33,3
sollte härter sein	34,0	46,3	23,0	27,8	40,5	19,8
keine genaue Einschätzung	26,2	18,5	23,0	38,0	20,8	36,0
keine Antwort	1,5	1,9	0,0	1,3	0,0	2,7

Tabelle 10: Schwerpunkte des Interesses¹

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
Umweltschutztechnik	47,0	50,0	44,2	46,8	46,8	47,7
Energietechnik	38,7	33,3	47,8	40,5	37,5	44,1
Verkehrstechnik	26,0	27,2	29,2	22,8	24,9	27,9
Meerestechnologie	24,5	27,8	28,3	19,0	23,9	26,1
Arbeitsschutz- technik	14,7	19,1	10,6	12,7	17,1	9,0
Medizintechnik	12,7	12,3	14,2	15,2	12,3	15,3

¹ Mehrfachnennungen möglich

Tabelle 11: Konkrete Produktvorschläge

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
Vorschlag absolut	7,8 31	3,7 6	13,3 15	8,9 7	6,7 18	11,7 13

daß sie in der Regel Hinweise auf mehrere Produkt-Alternativen enthielten: Insgesamt gab es 74 Nennungen, davon 47 unterschiedliche. Unter Einschluß der schon im Arbeitskreis Alternative Fertigung entwickelten Ideen kann man davon sprechen, daß Anfang 1983 insgesamt 62 Projekte in der Diskussion waren.

Die insgesamt geringe Beteiligung der Befragten kann eine zentrale Ursache darin haben, daß eine Reihe von zivilen Projekten schon im Konzern bearbeitet und z.T. bereits wieder eingestellt worden sind (wie z.B. die Sonnen- und Windtechnologie bei Erno in Bremen) und das Hauptproblem weniger in der Entwicklung von Ideen und mehr auf der Ebene der Durchsetzungsmöglichkeiten gesehen wurde.

Die Hälfte aller Vorschläge wurde von den technischen Angestellten gemacht: Die Ingenieure (17 Prozent) und die Techniker (11 Prozent) äußerten sich in diese Frage überdurchschnittlich häufig, während lediglich 4 Prozent der Arbeiter Hinweise gegeben haben. Die Mehrzahl der Ideen kam zwar von Mitgliedern der IG Metall (18 oder 31 Antworten mit Vorschlägen), prozentual betrachtet waren die Unorganisierten aber doppelt so aktiv (11,7 Prozent zu 6,7 Prozent). Die Vorschläge kamen fast ausnahmslos aus dem Unternehmensbereich Transporter (28). Diejenigen, die Projektideen vorgetragen haben, unterschieden sich in kaum einer Frage wesentlich von den anderen Befragten. Eine Differenz lag nicht etwa in der Rationalisierungs- oder Krisenbetroffenheit, sondern in der Intensität des Wunsches nach ziviler statt militärischer Produktion. Diese Forderung war bei den Befragten mit Produktideen sehr viel deutlicher ausgeprägt (87 Prozent gegenüber 62 Prozent), und die Bereitschaft zur Mitarbeit im Arbeitskreis Alternative Fertigung war hier wesentlich größer (65 Prozent gegenüber 48 Prozent).

Hinzugefügt werden muß noch, daß drei Befragte mit dem ausdrücklichen Hinweis auf Produktvorschläge verzichtet hatten, sie würden bereits im Arbeitskreis Alternative Fertigung mitarbeiten ("Habe schon Vorschläge gemacht, bin im Arbeitskreis"); z.T. wurden auch beginnende Denkprozesse erwähnt: "Habe zunächst keine durchdachten Vorschläge, jedoch werden Überlegungen angestellt und dann dem VK-Arbeitskreis mitgeteilt".

Die 47 verschiedenen Projektvorschläge der Befragten und die zusätzlichen 15 schon in den Arbeitsgruppen und Seminaren des Arbeitskreises Alternative Fertigung diskutierten Produktideen haben eindeutige Schwerpunkte in den Bereichen der Verkehrs- und Energietechnologie, der Umweltschutztechnik und der zivilen Luftfahrt (Tab. 12). Eindeutige Zuordnungen sind oft aber gar nicht möglich: Energiesparende Motoren können z.B. sowohl als energie- wie verkehrstechnologische Vorschläge betrachtet werden.

Tabelle 12: Zahl der Projekte nach Bereichen

Bereich	Befragung	insgesamt
Verkehrstechnologie	16	20
Energietechnologie	11	12
Umweltschutztechnologie	7	8
Zivile Luftfahrt	5	6
Meerestechnologie	3	8
Medizintechnik	1	4
Sonstiges	4	4
Gesamt	47	62

3.6.1. Verkehrstechnologien

Die Vorschläge für den Verkehrssektor lassen sich unterteilen in neue Verkehrssysteme (a), andere Antriebsarten (b), Zusatzsysteme (c), neue Steuerungssysteme (d) und die Aufnahme der Herstellung eher konventioneller Produkte (e).

a) Neue Verkehrssysteme

Hier wurde von den Befragten die Entwicklung und Produktion von Magnetbahnen, die Herstellung eines schmalen und wendigen Forsttreckers für die Kalkung von Waldböden (Maßnahmen gegen das Waldsterben) und die Entwicklung eines Kleinwagens mit Solarantrieb vorgeschlagen. In der Diskussion des Arbeitskreises waren schon Straßen-Schiene-Systeme (die insbesondere in der Dritten Welt das kostspielige Verlegen von Eisenbahnschienen zumindest teilweise ersparen können), Kabinentaxen für den öffentlichen Personennahverkehr und EDV-gesteuerte Rufbussysteme, die z.B. den bedarfsgerechten Transport von Behinderten gewährleisten können. Außerdem wurden ganz allgemein neue "Individual-Nahverkehrsmittel" gefordert, was z.B. den Einsatz von überdachten Einkaufs-Fahrrädern (Dreirädern) bedeuten kann.

b) Antriebssysteme

Von den Befragten wurde die Entwicklung von leisen, benzinsparenden Turbinen (Triebwerke), möglicherweise Schwerdampfturbinen, sowie von benzinsparenden und die Umwelt weniger belastenden Motoren (wie z.B. der Elektro-Hybrid-Motor) und einer leichten und leistungsfähigen Batterie für elektrische Automotoren gefordert. Als Erleichterung für die Radfahrer ist ein Elektromotor als Brems- und Beschleunigungshilfe gedacht, der mit einem NC-Akku als Energiespeicher beim Bremsen und Energiespender beim Beschleunigen funktioniert.

c) Zusatzsysteme

Für den Autofahrer sollen Warnanlagen bereitgestellt werden, die drohende Gefahren wie Nebel und Glatteis (oder andere Menschen und Autos) rechtzeitig signalisieren und so ein entsprechendes Reagieren ermöglichen. Fixo-Systeme (Hydraulik-Hebebühnen), die schon jetzt bei

MBB hergestellt werden, sollen sowohl im Nahverkehr (z.B. für die Aufnahme von Behinderten in Busse) als auch in Umladesystemen eingesetzt werden, die den reibungslosen Wechsel von Rollencontainern von LKWs auf Waggon ermöglichen.

d) Steuerungssysteme

Verkehrsstudien sollen die Basis für Maßnahmen zur Verkehrsberuhigung abgeben und eine bessere Verkehrsführung ermöglichen. Eine Möglichkeit für den sinnvollen EDV-Einsatz wird darin gesehen, alle Bremen-Pendler in einem Computer zu speichern und damit die Bildung von Fahrgemeinschaften zu erleichtern (was wohl den dezentralen Zugriff aller "Erfassten" voraussetzt).

e) Konventionelle Produkte

Es wurde der Bau von Wechselcontainern für Pick-up-Fahrzeuge und PKW-Anhänger als Nutzlastcontainer und evtl. als Camping-Container ebenso vorgeschlagen wie die Herstellung von Containern für Schiffe, von PKW-Anhängern, Wohnmobilen und Sportbooten. Als Ersatzteile für Autos sollen PKW-Kotflügel aus Aluminium für den "freien Handel" hergestellt werden, die nicht so schnell durchrosten und konkret bei VFW/MBB die neue "Simpelkamp"-Presse auslasten könnten.

3.6.2. Energietechnologien

Die Vorschläge zu neuen Energietechnologien zielen insgesamt auf "die bessere Ausnutzung von Energie" durch "Anlagen mit weniger großer Umweltbelastung", so ein Befragter. Gefordert wurden der Einstieg in die Solartechnologie, der Bau von Sonnenkollektoren und Solarzellen, von Biogasanlagen und Windenergieanlagen (die bei MBB/Erno schon vorhandenen Erfahrungen auf diesem Gebiet haben sicher dazu beigetragen, daß die Herstellung von Wind- und Sonnenenergieanlagen jeweils siebenmal verlangt wurde). Auf der Basis der Windtechnologie wurden mehrere Ideen entwickelt: Gedacht wurde an die "Optimierung von Kleinwindanlagen zur Wärmeversorgung von Häusern in Regionen mit starkem Windangebot" und die Ausnutzung der Windenergie mit Hilfe einer Kraftfahrzeug-Lichtmaschine zur Warmwassererzeugung ("Umwandlung der elektrischen Energie in 'Warmwasser' mittels KFZ-Glühlampen, die in einem Isoliergerät (Thermoskanne) als 'Heizstäbe' Wasser erwärmen. Die Zufuhr erfolgt über Wärmetauscher an die Heizungsanlage") sowie eine "Kleinwindanlage für

- a) Antrieb einer (wohl gasgetriebenen) Wärmepumpe (Brauchwasser, Heizung)
- b) Generatorenantrieb zur Energieversorgung für automatisierte Biogasanlagen, da im norddeutschen Raum viel ungenutzte Biomasse vorhanden ist
- c) zur Erzeugung von flüssigem Wasserstoff z.B. als PKW-Treibstoff".

Flüssiger Wasserstoff kann auch mit Hilfe der Sonnenenergie hergestellt werden, die auch direkt zum Antrieb eines Kleinwagens und für "Solargeneratoren zur Übernahme der Warmwasserbereitung im Sommer" genutzt werden sollte.

Außerdem wurde der Ausbau der Fernwärmesysteme verlangt, wobei noch an den erforderlichen Energieträger- und Isoliersystemen gearbeitet werden soll. Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen vor allem für Kleinverbraucher sollten in verschiedenen Größen hergestellt und als Baukastensystem angeboten werden. Wie beim Automotor wurde auch an kleine Einheiten zur Stromerzeugung gedacht, bei denen z.B. die Kühlung der Motoren zugleich zur Heizung verwendet wird (Universalaggregat).

Auf dem Gebiet der Speicherung und des Transfers von Energie/Wärme wurde eine wichtige Entwicklungsaufgabe ausgemacht und außerdem die Weiterentwicklung und der Bau von Energierückgewinnungsanlagen für Privathaushalte und die Industrie angeregt und konkretisiert: So sollte z.B. ein Wärmetauscher im Wassersystem dazu dienen, das aus der Waschmaschine gepumpte erwärmte Wasser zu nutzen.

Darüber hinaus wurde die Wiederaufnahme der Energieberatung verlangt, die von Erno schon angeboten wurde.

Die Vorschläge für energiesparende und umweltschonende Antriebssysteme wurden schon im Zusammenhang mit den Verkehrstechnologien erwähnt.

3.6.3. Umweltschutztechnologien

Sehr viele Befragte (8) verwiesen auf die Notwendigkeit der Entwicklung und Herstellung von Abgasfiltern für Großkraftwerke und Industrieanlagen. Auch das Analysegerät für schnelle Bodenproben (Waldsterben) und die Produktion von Meßanlagen für Umweltschutztechnik (wie die der Uni Oldenburg auf Norderney) sowie der Aufbau eines Luftgütemeßnetzes wurden unter dem Eindruck der fortgeschrittenen Umweltvergiftung vorgeschlagen.

Recycling-Anlagen sollten die Wiederverwertung von Rohstoffen ermöglichen und zugleich Umweltschäden vermeiden. So wurde u.a. gewünscht: "Aufbereitungsanlagen für Glas- und Schrottreycling sowie für die Aufbereitung chemischer Abfallstoffe z.B. bei der chemischen bzw. biochemischen Industrie. Vielleicht ist es sogar möglich, in der chemischen Industrie mit geschlossenen Rohstoffkreisläufen zu arbeiten ohne Abfallprodukte, ähnlich wie bei der Firma Stoecklin in der Schweiz, wo Papier ohne Umweltbelastung aus Altpapier hergestellt wird". Diese Äußerung signalisiert ebenso ein stark ausgeprägtes Umweltbewußtsein wie die Forderung, die Erzeuger von Waschmitteln sollten ein besseres, umweltverträglicheres Angebot entwickeln. Darüber hinaus wurde der Bau einer zweiten Wasserleitung für Brauchwasser und die Doppelnutzung von Wasser (z.B. von der Waschmaschine über das WC in den Kanal) vorgeschlagen (evtl. mit einem Wärmetauscher zur Nutzung des erwärmten Waschmaschinenwassers).

3.6.4. Zivile Luftfahrt

Mehrere Beschäftigte von MBB sahen in der Ausweitung des Bereichs 'zivile Luftfahrt' einen entscheidenden Beitrag zur Sicherung der Arbeitsplätze ohne verstärkte Rüstungsproduktion. Gefordert wurde das

Festhalten an der Airbus-Beteiligung und die Weiterentwicklung und Herstellung u.a. der Versionen TA 9 und TA 11. Außerdem sollte die eingestellte VFW 614 für den Rettungs- und Nahverkehr wieder gebaut werden. Ein weiterer Vorschlag war die Herstellung von Wasserflugzeugen (ohne viel Elektronik) sowohl für die Entwicklungsländer als auch speziell für die Brandbekämpfung, zur Bekämpfung von Insekten und zur Bewässerung von Dürregebieten. Der Arbeitskreis Alternative Fertigung diskutiert inzwischen auch den Bau von Luftschiffen zum Personen- und Frachttransport, für die es z.Zt. in der Sowjetunion und in Brasilien einen großen Bedarf geben soll.

3.6.5. Meerestechnologie

Produktvorschläge, die sich dem Bereich "Meerestechnologie" zuordnen lassen, kamen bisher vorwiegend aus dem Arbeitskreis Alternative Fertigung. Im Zentrum standen die Forderungen nach einem Unterwassergerät für den Meeresbergbau auf der Basis des ursprünglich für zivile Zwecke geplanten MBB-Unterwasser-Minensuchgeräts "Pinguin" und einem ferngelenkten Roboter für Unterwasserarbeiten.

Außerdem wurde das Festhalten am Bau der schon 1977 als Reaktion der VFW-Ingenieure auf den Abbruch der Arbeiten an einem Senkrechtstarter entwickelten Schiffssimulatoren für die nautische Ausbildung verlangt. Darüber hinaus sollte an Halbtauchern und Druck- und Auftauchsystemen gearbeitet werden. Auch die Aufbereitung von Oberflächenwasser für Trinkwasser und der Bau von Meerwasserentsalzungsanlagen (vor allem für die arabischen Länder) wurde vorgeschlagen.

3.6.6. Medizintechnik

Während in der Befragung nur allgemein die Entwicklung von Meßgeräten für die Medizintechnik gefordert wurde, wird im Arbeitskreis Alternative Fertigung schon länger über die Herstellung eines Insulin-Dosiergeräts für Zuckerkrankte (denen das Insulin automatisch in der notwendigen Menge zugeführt wird), über neue zahnmedizinische Geräte (in Kooperation mit einem Zahnarzt z.B. über ein Kiefer-Röntgengerät und ein Zahnarztstuhl-Beleuchtungssystem) und über den Bau eines Dialysegerätes für Nierenkranke diskutiert.

3.6.7. Sonstige Vorschläge

Beschäftigte sahen weitere sinnvolle Alternativen im Bau von Parabolantennen für das kommende Satellitenfernsehen sowie im Kranbau und im Karussellbau.

3.7. Zusammenfassung und Perspektiven

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, daß auch die Rüstungsbeschäftigten von MBB in Bremen von Krisen- und Rationalisierungsprozessen betroffen waren, ihre Arbeitsplätze für gefährdet hielten und kaum Ausichten auf eine anderweitige Beschäftigung in der Region sahen. Aus Gründen der Arbeitsplatzsicherung, aber auch aus dem Interesse an zivilen und nichtmilitärischen Produkten heraus findet der Arbeitskreis Alternative Fertigung der IG Metall-Vertrauensleute große Zustimmung bei den Kollegen. Obwohl große Teile der Belegschaft (und insbesondere der 'Know-How-Träger') noch nicht aktiviert werden konnten, wurde dem Arbeitskreis von fast 200 Befragten die Bereitschaft zur Mitarbeit signalisiert und eine Reihe von Produktvorschlägen vorgetragen. Die insgesamt relativ geringe Beteiligung an der Befragung und mehrere Notizen von Kollegen deuten an, daß das Hauptproblem weniger in der Entwicklung alternativer Produkte, die vom Konzern z.T. schon angeboten wurden oder sogar noch angeboten werden, gesehen wurde als vielmehr in der Durchsetzung einer Produktionsentscheidung im Unternehmen und im Absatz dieser Produkte. Die sich auch als Krise der Staatsfinanzen ausdrückende Wirtschaftskrise, der Rückgang der Massenkaufkraft und das weitgehende Ende von Erweiterungsinvestitionen stellen einen Rahmen dar, in dem alleine von der Angebotsseite her selbst bei vorhandenem gesellschaftlichen Bedarf kaum Absatzchancen gesehen wurden, auch nicht für sozial nützliche Produkte.

Eine wirksame Bekämpfung der Arbeitslosigkeit setzt neben einer deutlichen Verkürzung der Arbeitszeit staatliche Beschäftigungsprogramme voraus, zu deren Finanzierung nach den Vorschlägen des DGB nicht nur das Kapital und die Reichen, sondern auch der Rüstungshaushalt herangezogen werden sollen. Eine politische Weichenstellung für die Abrüstung und die Umwandlung militärischer in zivile Aufträge wäre technologisch kein Problem und könnte in erheblichem Maße sowohl zur besseren Versorgung der Bevölkerung als auch zur Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze führen, denn mit z.B. 1 Mrd. DM lassen sich nun einmal im zivilen Bereich wesentlich mehr Arbeitsplätze schaffen als im militärischen Sektor. Auch die Übernahme von Entwicklungskosten und Finanzhilfen durch den Staat könnten dazu beitragen, einzelnen Produkten große Märkte zu erschließen - schon jetzt gibt es eine ganze Reihe von Initiativen z.B. zum Selbstbau von Windenergieanlagen.

Der Einsatz 'humaner' Technologien wird nur im Rahmen einer humanen Politik auf dem jeweiligen Sektor, z.B. der Energie- und Verkehrspolitik, möglich sein. Von daher müssen die vorgeschlagenen sozial nützlichen Produkte auch immer in ihrem politischen Zusammenhang gesehen und diskutiert werden. Die Umstellung der Produktion wird deshalb nicht von den betroffenen Belegschaften allein, sondern nur durch das Engagement der Gewerkschaften und der großen sozialen Bewegungen, durch den Druck der Öffentlichkeit, durchsetzbar sein. In Betrieben und Kon-

zernen sind erweiterte Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten erforderlich, die über die Parität im Aufsichtsrat hinausreichen und z.B. in einem Initiativrecht der Belegschaft bestehen können, für einen bestimmten Umsatzanteil über die konkreten Produkte zu entscheiden. Dabei kann die soziale Nützlichkeit der Produkte z.B. festgemacht werden an

- dem gesellschaftlichen Bedarf, der zur Verbesserung der Lebensqualität befriedigt werden sollte
- ihrem zivilen Nutzen und nicht ihrer militärischen Bedeutung
- ihrem Beitrag zur Verbesserung und Sicherung der eigenen und anderer Arbeitsplätze und nicht zu deren Vernichtung
- der Möglichkeit, diese Produkte selbst in einer humanen Arbeitsweise herzustellen.

4. DAS JAHR DER STABILISIERUNG (1983)

4.1. Probleme der Basisverankerung und Arbeitsplanung

Zur Jahreswende 1982/83 erfolgte in mehreren Sitzungen und einem Bildungsurlaubsseminar eine schonungslose Bestandsaufnahme der Situation des Arbeitskreises. Trotz der in der Befragung deutlich gewordenen großen Sympathie bei Teilen der Belegschaft wurde die Verankerung im Betrieb als zu gering empfunden. Die Selbstkritik bezog sich zum einen auf die Situation im Vertrauenskörper der IG Metall und die Durchführung der Befragung: Zwar hätte durch ein Einsammeln der ausgefüllten Fragebögen nach Arbeitspausen oder das dezentrale Aufstellen von Urnen ein höherer Rücklauf erreicht werden können, aber das Desinteresse von Teilen der Belegschaft und das geringe Engagement von vielen Vertrauensleuten seien Hinweise auf die Nicht-Ausschöpfung der eigenen Möglichkeiten. Das Anliegen des Arbeitskreises war nur sehr selten Gegenstand der Diskussion auf Vertrauensleutesitzungen und wurde häufig verschoben, so daß hier ein Defizit im Informationsfluß auszumachen war. Das galt auch für die Betriebsräte, die sich kaum am Arbeitskreis beteiligten. Der zweite Punkt der Selbstkritik bezog sich auf die Gewichtung der Aktivitäten des überlasteten Kerns des Arbeitskreises: Man sah ein, daß eine Verlagerung der Schwerpunkte auf die Stärkung des Arbeitskreises und seine Verankerung im Betrieb dringend notwendig war und daß die Außendarstellung in ihrer Bedeutung zurückgestuft werden mußte. Nur so schien es möglich, z.B. die Entwicklung bestimmter Produktideen weiter voranzutreiben. Dabei war als Reaktion auf die moderate Haltung des Managements (Prüfung der Vorschläge, Diskussionen mit Arbeitskreis und Betriebsrat während der Arbeitszeit) klar, daß neben der präzisen

Definition weniger Produkte eine ganze Reihe von Alternativen (im Unternehmen schon entwickelte Technologien) lediglich "betriebspolitisch" gefordert werden konnten und überdies klare politische Stellungen des Arbeitskreises (z.B. zur Management-Strategie) erforderlich waren. In einem solchen Vorgehen schien die einzige Möglichkeit zu liegen, in der Belegschaft einen größeren Rückhalt zu gewinnen. Als mögliche Erklärungen für die Zurückhaltung eines Großteils der Kollegen wurden die Arbeitsplatzangst (Druck der Geschäftsleitung, Einsicht in die Realität der Abhängigkeit von Rüstungsaufträgen), das geringe Vertrauen in die Durchsetzungschancen von Betriebsrat und IG Metall (Niederlagen beim Abbruch des Programms VFW 614, beim Verkauf an MBB und bei der Festschreibung der Standorte) und die fehlende Kampferfahrung vieler Kollegen (Fluktuation) diskutiert. Die Position des Arbeitskreises litt auch unter der Isolation innerhalb des Gesamtkonzerns MBB; die insgesamt sozialpartnerschaftliche Politik der Betriebsräte in anderen Werken wurde mit dafür verantwortlich gemacht, daß von den Gewerkschaftern aus den anderen Betriebsstätten eher ein Interesse an den in Bremen bearbeiteten Rüstungsaufträgen als an einem solidarischen Kampf für die Rüstungskonversion artikuliert wurde.

Für die Aktivisten stand die interne Festigung des Arbeitskreises, die Weiterarbeit an Produktvorschlägen und politischen Positionsbestimmungen, als zentrale Aufgabe außer Frage. Zur Realisierung dieser Absicht wurde auch eine Reorganisation der Strukturen des Arbeitskreises beschlossen. Anfang 1983 wurde eine Konzentration auf drei Arbeitsgruppen, die Gründung eines Referenten-Arbeitskreises für die Wahrnehmung wichtiger Außentermine, die Verbesserung der Kommunikation mit Vertrauensleuten und Betriebsrat, die Aufnahme von Kontakten zu Fachleuten in den Hochschulen, die bessere Information der Belegschaft, die politische Beeinflussung der IG Metall-Diskussion mit Hilfe eines Antrages zum Gewerkschaftstag und eine Intensivierung der betriebsbezogenen Bildungsarbeit vereinbart. Dieser Neuansatz wurde in Arbeitskreissitzungen vorbereitet, im Rahmen eines Bildungsurlaubsseminars ausformuliert und über eine Seminarnachbereitung in einer Gaststätte in der Nähe des Betriebes sowie weitere Arbeitskreissitzungen umgesetzt. Der Diskussionsstand wurde Anfang März 1983 in einem Seminarprotokoll festgehalten:

Ergebnis des Seminars VFW II/Stand AK Alternative Fertigung

I. ZUM ARBEITSKREIS ALTERNATIVE FERTIGUNG

1. Das zentrale Problem sind die Arbeitsgruppen, die konkrete Produktvorschläge erarbeiten sollen. Die Zahl der Arbeitsgruppen soll auf drei verringert, diese personell verstärkt und auf folgende Projekte konzentriert werden:

■ AG Verkehrstechnik: Luftschiffbau

Es gibt bei Erno und bei VFW Ingenieure, die seit langem (privat) mit dem Luftschiffbau beschäftigt sind und sowohl Verbindungen zu

einem Hamburger Ingenieur (der mit einem Projekt gescheitert ist) als auch Informationen aus dem Ausland haben, die Bedarf signalisieren. Angeblich soll sich ein Markt von bis zu 50 Mrd. DM auf tun; in jedem Fall wäre eine volle Auslastung für VFW denkbar, auch ohne Tornado-Nachfolger.

■ *AG Energietechnik: Wind-/Solar-/Biogas-Kombi-Anlage*

Die erfolgversprechende Arbeit der AG soll intensiviert werden; die Beteiligung durch Erno-Ingenieure mit Wind- und Solartechnologie-Erfahrung und eine Verbindung zur Universität verspricht Erfolg.

■ *AG Medizintechnik: Zahnarztleuchte/Kieferröntgengerät*

Die beiden gemeinsam mit einem prominenten Bremer Kieferchirurgen, der auch im Besitz der Patente ist, entwickelten Projekte sollen intensiv fortgesetzt werden. Die Arbeitsplatzeffekte auf diesem Gebiet dürfen aber nicht zu hoch angesetzt werden.

2. Die innerbetriebliche Arbeit muß weitgehend von der Koordination der Außentermine entlastet werden. Deshalb soll ein Koordinator (Manfred Nieft) alle Außeterminanforderungen sammeln und deren Wahrnehmung gezielt mit 13 - 15 Kollegen von VFW abstimmen, die einen Referentenarbeitskreis bilden sollen. Für diesen Arbeitskreis soll ein Wochenendseminar stattfinden, wo über bisherige Erfahrungen und gemeinsame Vortragsgrundlagen diskutiert werden kann.
3. Die Zusammenarbeit von Arbeitskreis und Vertrauenskörper soll intensiviert werden. Dazu ist vorgesehen:
 - die kontinuierliche Beteiligung von freigestellten Betriebsräten und dem Leiter des Vertrauenskörpers an den Sitzungen des Arbeitskreises und der Organisationsgruppe
 - die regelmäßige Berichterstattung des Arbeitskreises in den Versammlungen der Vertrauensleute und den Sitzungen der IG Metall-Fraktion.
4. Der Arbeitskreis bemüht sich um eine Kooperation mit der Universität Bremen und den Fachhochschulen. Kollegen aus dem Arbeitskreis werden zu einer Veranstaltung des Kooperationsbereichs gehen, zu der Edgar Einemann und Edo Lübbling alle interessierten Hochschullehrer einladen. Ein erstes Kontaktgespräch findet gemeinsam mit der Arbeiterkammer statt und soll fortgesetzt werden.

II. UMSETZUNGSARBEIT IM BETRIEB/INFORMATION DER BELEGSCHAFT

1. Die Belegschaft soll über die Ergebnisse der Befragung informiert werden, und zwar:
 - durch ein Flugblatt der Vertrauenskörperleitung, deren Redaktion eine Kurzfassung (ca. 4 Seiten) erstellt
 - durch die Langfassung der Auswertung, die in begrenzter Auflage von IG Metall und Kooperationsbereich gemeinsam herausgegeben werden soll.
2. Die relativ schwache Beteiligung an der Befragung hat gezeigt, daß die Diskussion in der Belegschaft intensiviert werden muß; ein wesentlicher Beitrag würde in der Vorstellung konkreter Projekte bestehen. So müßte sowohl über den Verhandlungsstand mit der Geschäftsführung als auch über Produktvorschläge informiert werden. Vorher soll zumindest an den schwarzen Brettern über den Arbeitskreis (Geschichte, Struktur, Schwerpunkte) informiert werden. Der

AK soll an festen Terminen regelmäßig tagen, so daß sich alle Kollegen auch ohne Einladung beteiligen können.

III. INNERGEWERKSCHAFTLICHE ARBEIT

Zur Ermutigung und als Orientierungshilfe für andere Arbeitskreise in Bremen, aber auch anderswo, soll ein Antrag an die Bremer Vertreterversammlung und den Gewerkschaftstag der IG Metall dienen, der auf Wunsch der Ortsverwaltung (Heinz Meinking) vorgelegt wird. Dieser Antrag sollte mit möglichst vielen Kollegen diskutiert werden.

IV. FORTSETZUNG DER BILDUNGSARBEIT

Konkret geplant ist ein weiteres Wochenseminar ("VFW II") vom 13. - 17. Juni 1983 für einen erweiterten Teilnehmerkreis. Außerdem ist ein Wochenendseminar für die Referenten möglich, ebenso ein Wochenendseminar für Kollegen aus den Arbeitsgruppen, die an konkreten Projekten arbeiten. Für das Februar-Seminar VFW II ist als Nachbereitung der 28.3.1983 vorgesehen, bei der auch über die Realisierung der in diesem Protokoll festgehaltenen Arbeitsabsichten gesprochen und die weitere Arbeit diskutiert werden soll; die Einladung übernimmt Ludwig Ladewig (Betriebsrat).

Der Kooperationsbereich wird auch 1984 zwei Wochen- und 2 - 3 Wochenendseminare für die betriebsbezogene Bildungsarbeit bereithalten (so die Gremien zustimmen).

Dieses Arbeitsprogramm des Arbeitskreises fiel in eine Zeit verschärfter betrieblicher Auseinandersetzungen als Folge von Rationalisierungsmaßnahmen der Geschäftsleitung, die sich in der Durchsetzung von Schichtarbeit und Überstunden, dem Abbau der gleitenden Arbeitszeit, der Festlegung eines langen Betriebsurlaubes für alle, der Verlagerung von Arbeiten in andere Werke, der Abmahnung von Kollegen wegen einer spontanen Arbeitsniederlegung (aus Protest dagegen, daß kein Strukturkonzept für das Werk Bremen vorgelegt wurde) und der Ankündigung von über 200 Entlassungen ausdrückte. Gerade diese vorgesehenen Entlassungen bestärkten aber den Arbeitskreis in seinen Aktivitäten.

4.2. Produktvorschläge

Im Anschluß an das Wochenseminar im Februar 1983 wurde eine Kurzfassung der Ergebnisse der Belegschaftsbefragung formuliert (Dokument A 4 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 60) und eine Liste der bisher vorliegenden Produktideen zusammengestellt (Dokument A 5.1). Die Verbreitung dieser Papiere im Betrieb erfolgte in Form einer Betriebsrats-Mitteilung; die Diskussion der Ergebnisse in den Arbeitsbereichen fand kaum oder gar nicht statt. Um so dringlicher schien die Vorstellung einzelner, "greifbarer" Produktvorschläge durch den Arbeitskreis.

Auch 1983 wurden immer wieder einzelne Ideen sporadisch andiskutiert, z.T. in die Verhandlungen mit der Geschäftsleitung eingebracht und dann

aber nicht weiterverfolgt. Das gilt z.B. für den Bau von Wohnwagenhüllen zum Selbstausbau (VFW hatte früher einmal selbst Wohnwagen hergestellt, es gab aber für den Vorschlag angeblich weder einen zusätzlichen Markt noch Produktionsmöglichkeiten), für den Bau eines Bewässerungs-Flugzeuges auf Basis der Transall und für ein Behinderten-Fahrrad, das in Verbindung mit Rollstühlen einsetzbar sein sollte. Am Beispiel dieses Fahrrads läßt sich auch demonstrieren, wie der Arbeitskreis immer wieder Diskussionen mit Betroffenen gesucht hat: So wurde die Behindertenwerkstatt des Reichsbundes besucht und dabei in Erfahrung gebracht, daß ein solches Fahrrad schon einmal produziert und angeblich aus Mangel an Absatzmöglichkeiten aufgegeben wurde. Der Besuch der Werkstätten von gewerkschaftlich orientierten Weiterbildungsträgern sollte Zugänge zu Produktionseinrichtungen erschließen, um möglicherweise Prototypen einzelner Produkte zu realisieren. Daß lediglich ein Modell einer kleinen Windenergieanlage gebaut wurde (hierbei haben sich ein Ingenieur und ein Kollege aus der Produktion in ihrer Freizeit stark engagiert), hat seinen Grund nicht in fehlenden Werkstattzugängen, sondern in nicht vorhandenen Aktivitäten der Arbeitskreismitglieder. Die Dimension der Produktvorschläge war allerdings auch ein wesentlicher Hinderungsgrund: Es erschien finanziell und technisch unmöglich, z.B. ein Luftschiff als Prototyp zu bauen.

Der Vorschlag "Luftschiffbau" wurde von der Arbeitsgruppe Verkehrstechnik mehr und mehr konkretisiert. Eine zentrale Erfolgsvoraussetzung war das Engagement eines Erno-Mitarbeiters, der seit Jahren in seiner Freizeit in Ingenieur-Zusammenhängen aktiv war, die an der Idee des Luftschiffbaus festhielten. Die Projektgruppe Luftschiff des Arbeitskreises erreichte eine kontinuierliche und intensive Diskussion, die von großem Engagement getragen und in die Belegschaft und Öffentlichkeit hinein vermittelt wurde. Zwei Kollegen haben eine Woche ihres Urlaubs mit der Konkretisierung der Luftschiff-Idee verbracht, es wurden Filme im Betrieb gezeigt und ein Film im Rahmen einer VDI-Veranstaltung (Vereinigung Deutscher Ingenieure) in der Stadt diskutiert. Zwar war zwischenzeitlich davon die Rede, die gewerkschaftseigene Bank für Gemeinwirtschaft (BfG) würde Mittel für Produktentwicklungen bereitstellen (es gab Gespräche mit Repräsentanten der Bank), aber eine Risikofinanzierung z.B. für den Zeppelinbau wurde ausgeschlossen. Der Gedanke, zur Nutzung von EG-Geldern eine eigene Firma zu gründen, wurde u.a. aufgrund von Patentproblemen nicht weiterverfolgt.

Die Belegschaft wurde im August 1983 erstmals ausführlich informiert (Dokument A 5.2 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 63). Das Flugblatt enthielt neben Zeichnungen u.a. eine Erläuterung der technischen Prinzipien (z.B. Hinweis auf umweltfreundliche und sparsame Motoren mit geringer Leistung) und der möglichen Einsatzfelder (Küstenüberwachung, Umweltschutzdienste, Expeditionsfahrten zu Forschungszwecken, Frachtbeförderung, Kreuzfahrten, Rettungsdienst).

Während die Arbeitsgruppe Medizintechnik mit der endgültigen Ablehnung des ausgearbeiteten Vorschlags "Zahnarztstuhlbeleuchtung" durch das Management nach einer selbstkritischen internen Diskussion (die Vorlage bot zuviele Angriffsflächen für die zu erwartende Kritik) praktisch zerfiel (ein besonders aktiver Kollege zog sich völlig zurück, ein anderer war durch sein Engagement im Arbeitskreis ohnehin überlastet), erarbeitete die Arbeitsgruppe Verkehrstechnik eine zweite Produktidee. Eine Projektgruppe "Eisenbahn-Beladesystem" beschrieb und skizzierte die Möglichkeit, auf der Basis des Airbus-Beladesystems eine seitliche Be- und Entladung unabhängig von Bahnsteigen durchzuführen und damit LKWs und Container ohne Rangieraufwand zu jeder Zeit in den Zug hinein und aus dem Zug hinaus zu bekommen (Dokument A 4 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 71).

Der Arbeitsgruppe Energie gelang zwar der Bau des Modells einer Windenergieanlage, aber im Zentrum der Arbeit stand doch die Erforschung der bisher in der Firma entwickelten Produkte zur Erzeugung, Speicherung und zum Transport von Energie. Die Arbeitsgruppe forderte eine Wiederbelebung der Firma "Erno Energietechnik" und die Herstellung von 16 konkreten Produkten bzw. Serviceangeboten (Windenergieanlagen, Solarkollektoranlagen, Solarzellenanlagen, Biogasanlagen, Wärme-Kraft-Koppelanlagen, Wasserstofferzeugungsanlagen, Anlagenberatung für Energieerzeugungsanlagen, Hybridwärmespeicher, Gasspeicher, Wasserstoffspeicher, Anlagenberatung für Energiespeichersysteme, transportable Wasserstoffspeicher und Wärmespeicher, Fernwärmeleitungen, Fernkälteleitungen sowie eine Anlagenberatung für Energietransportsysteme). Die Arbeitsgruppe sah "hervorragende Marktmöglichkeiten" und meinte, innerhalb von 1 - 2 Jahren sei eine gewinnbringende Firma aufzubauen (Dokument A 5.3 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 67).

Die begrenzte Chance zum Bau von Prototypen einerseits und das Wissen um eine Reihe von nicht weiterverfolgten Firmenentwicklungen andererseits führte während eines Seminars zu der Idee, eine intensive Erforschung aller sozial sinnvollen Produkte vorzunehmen, die in der Konzernöffentlichkeit bekannt geworden sind. Eine Arbeitsgruppe durchforstete die Werkszeitungen und Geschäftsberichte der letzten 15 Jahre, sammelte alle Produkthinweise, Bilder und Zeichnungen und legte eine nach unterschiedlichen Technologiefeldern geordnete Liste von über 80 Produkten vor (Dokument A 6 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 73). Eine Ursache für die Einstellung der Arbeiten und die Nicht-Herstellung der entwickelten Produkte wurde in der "Bürokratisierung des Konzerns" und den "Interessen der Anteilseigner Krupp, Bosch, Thyssen und Siemens" vermutet, so daß die "betriebspolitische" Forderung nach der Produktion dieser Güter durchaus konsequent war (und z.B. die Herstellung von Prototypen erübrigte).

Die Ergebnisse der Belegschaftsbefragung, die Vorschläge der Arbeitsgruppen und die Produktlisten wurden als Flugblätter im Betrieb und auf

Veranstaltungen verteilt. Darüber hinaus ist es gelungen, zur Veranschaulichung der Ideen des Arbeitskreises neben dem Modell einer Windenergieanlage und einer collage-artigen Stellwand (Fotos und Texte zur realen Produktion und zu den Produktionsmöglichkeiten bei MBB) in Zusammenarbeit mit der Bremer Gruppe "Arbeiterfotografie" eine Reihe von Tafeln für eine Ausstellung herzustellen. Eine Arbeitsgruppe "Modellbau" des Arbeitskreises, in der Hobbybastler Modelle der Produktvorschläge wie z.B. dem Luftschiff herstellen wollten, ist nach mehreren Anläufen später zu Ergebnissen gekommen. Man kann davon sprechen, daß 1983 das Jahr der inneren Stabilisierung des Arbeitskreises war und daß die hohe "Effektivität" der Arbeit in Richtung auf Produktkonkretionen einen fast einjährigen Vorlauf erforderte.

4.3. Kontakte zu den Hochschulen

Der Arbeitskreis bei MBB und die Bremer IG Metall haben 1983 eine Anregung von Mike Cooley aufgegriffen und ein Institut nach dem Vorbild des Londoner CAITS (Institut für alternative industrielle und technologische Systeme) gefordert: "IG Metall und DGB müssen ihren Einfluß geltend machen, daß auf Bundes- und Landesebene gemäß den Forderungen des IMB (Internationaler Metallarbeiterbund) Institute für Alternative Fertigung eingerichtet werden. Sie sollen theoretische Grundlagen erarbeiten und die betrieblichen Arbeitskreise praktisch beraten". Im Februar 1983 fand in der Arbeiterkammer Bremen ein Gespräch zwischen unserem Projekt, einem Referenten der Arbeiterkammer und einem Kollegen vom Vorstand der IG Metall statt, in dem u.a. diese Institutsidee als gemeinsames Anliegen konkretisiert wurde. Man kam zu der Einschätzung, daß das von den Gewerkschaften geforderte Bundesinstitut 'Arbeit und Technik' unter der konservativ-liberalen Bundesregierung keine Chance besitzt und sich ein Land wie Bremen eher auf bescheidenere Ansätze konzentrieren solle. Ein Institut für Alternative Produktion sollte die bestehenden Ansätze zum Thema Arbeit und Technik integrieren, wobei ein solches Institut eine selbständige Einrichtung sein müßte, die nicht dem Zugriff bestimmter Hochschullehrergruppierungen unterliegt.

Ein solches Institut müßte drei Schwerpunkte haben:

- Auf der Produktseite müßten Hilfen für die Produktinnovation zur Verfügung gestellt werden, z.B. zur Betreuung von Betriebsräten bzw. betrieblichen Arbeitskreisen zur alternativen Fertigung.
- Auf der Ebene des Produktionsprozesses müßte eine sinnvolle Produktionsweise angestrebt werden, die die Qualität und die organisatorischen Bedingungen von neuen Technologien reflektiert und an Humanisierungsmaßnahmen arbeitet. In diesen Bereich fällt auch die Erarbeitung und Verfügbarmachung von Umstellungskennntnissen, die z.B. im Falle von Betriebsstillegungen für die Nutzung der vorhandenen Anlagen erforderlich sind. Hier sind sowohl Material- und Prozeßkennntnisse wie auch Kennntnisse der Arbeitsstrukturen erforderlich.

- Auf der Ebene Vertrieb/Distribution sind Bedarfsplanungen und Marktbedingungen aufzuarbeiten, denn nach der Herstellung von Prototypen scheitert die Produktion oft am Vertrieb bzw. der Verteilung.

Insgesamt könnte ein solches Institut wesentliche Beiträge zur Fundierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik leisten und fehlendes regionales Know how für die Gewerkschaften zur Verfügung stellen. Das würde zugleich neue Perspektiven für eine regionale Strukturpolitik eröffnen, die technologische Veränderungen in den Betrieben und alternative Produktionen mit Ansätzen einer regionalen Strukturpolitik verbindet, wie dies z.Zt. in London vom Greater London Enterprise Bord versucht wird, der ca. 150 Mio. DM pro Jahr zur Verfügung hat, um Stillegungen und Entlassungen zu verhindern und eine aktive Arbeitsmarktpolitik zu betreiben.

Die Einrichtung eines Instituts für eine Alternative Produktion erwies sich als ins Bremen nicht durchsetzbar, obwohl der Wissenschaftssenator des Landes und der Rektor der Universität dem Arbeitskreis und dem Betriebsratsvorsitzenden bei MBB ihre Unterstützung zugesagt haben. In einem Gespräch mit dem Rektor, einem Hochschullehrer und einem Universitätsplaner hat unser Projekt die konkreten Hilfsmöglichkeiten der Universität unterhalb der Institutsebene ausgelotet und folgendes festgehalten:

- Einzelne Hochschullehrer könnten im Arbeitskreis Referate halten und möglicherweise ihren Erkenntnisstand in einzelnen Arbeitsgruppen vermitteln. Zu denken wäre an Hochschullehrer, die sich bisher mit der Windenergie, mit Trinkwasserproblemen, mit der Anwendung medizinischer Geräte und mit Verkehrstechnologien beschäftigt haben.
- Die Universität könnte Ressourcen zur Verfügung stellen, die von Mitgliedern des Arbeitskreises zu nutzen wären: Rechnerkapazität, einzelne Maschinen und Zeichenbretter.
- In der Universität könnte eine Beratungsstelle für alternative Produkte eingerichtet werden, die in Zusammenarbeit mit dem Kooperationsbereich sowohl Kontakte in der Universität vermittelt als auch Marktchancen für alternative Produkte eruiert und eine Analyse der benötigten Qualifikationen durchführt. Hier müßte zusätzlich zu den Ressourcen der Kooperationsstelle ein Naturwissenschaftler hinzukommen.
- Es wäre darauf hinzuwirken, innerhalb des Studienganges Produktionstechnik 2 - 3 Hochschullehrer und die entsprechenden wissenschaftlichen Mitarbeiter für eine enge Kooperation zu gewinnen.
- Einzelne Hochschullehrer der Universität könnten dazu motiviert werden, Diplom- und Doktorarbeiten in einem Sinne zu vergeben, der den Aktivitäten des Arbeitskreises "Alternative Fertigung" nützlich sein könnte.
- Die Universität müßte prüfen, ob sie einen Wissenschaftsladen nach holländischem Vorbild unterstützen und fördern könnte, der für die unterschiedlichsten Initiativen zur Verfügung steht und Wissenschaftsergebnisse vermitteln könnte.

Zum Auftakt sowohl der Strukturierung von Kooperationsangeboten innerhalb der Universität wie zum Aufbau von Kontakten zwischen Hoch-

schullehrern und Betriebspraktikern wurde von unserem Projekt noch im Februar 1983 eine Fachtagung zur Alternativen Fertigung durchgeführt. An dieser Tagung nahmen neben dem Rektor der Universität und dem Hauptgeschäftsführer der Arbeiterkammer 10 Professoren und 5 wissenschaftliche Mitarbeiter aus der Universität, 8 Mitglieder des Arbeitskreises von MBB und ein Referent der Arbeiterkammer teil. Die Hochschullehrer kamen überwiegend aus den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen und stellten ihre Arbeitsgebiete kurz vor. Dabei wurde deutlich, daß sie Produkte bearbeiteten, die auch vom MBB-Arbeitskreis in die Diskussion gebracht wurden; allerdings schätzten viele Professoren die Realisierungsmöglichkeiten einer alternativen Fertigung bei MBB skeptisch ein (Konzerninteressen, Interessen von Anteilseignern, Konkurrenten auf dem Markt, Überlegenheit von innovativen Kleinbetrieben, Managementbedarf) und hatten selbst Verträge mit anderen Firmen, denen sie für ihre Unterstützung verpflichtet waren (u.a. Patentfragen). Deutlich geworden ist aber, daß die Produktvorstellungen des Arbeitskreises nicht völlig absurd sein konnten, wenn Firmen Geld und Professoren Zeit in die Entwicklung bzw. Verbesserung z.B. von Anlagen zur Hausmüllpyrolyse, Umwandlung von Kohlenwasserstoffen, Solaranlagen, Windenergieanlagen, Biogasanlagen, Meerwasserentsalzungsanlagen sowie Systemen zur Wärme- und Stoffübertragung investieren und z.B. über alternative Verkehrskonzepte nachdenken. Aus der Auswertung des ausführlichen Protokolls der Fachtagung ergaben sich für uns folgende Perspektiven:

- Zur Sicherstellung einer kontinuierlichen Kooperation sollten Hochschullehrer in die in Gründung befindliche Arbeitsgruppe zur Unterstützung der betrieblichen Arbeitskreise einbezogen werden.
- Den Gewerkschaftern sollte eine Liste mit den Arbeitsgebieten, Forschungsarbeiten und Sprechzeiten der kooperationsbereiten Professoren zugänglich gemacht werden.
- Positiv wäre die Bereitschaft von Hochschullehrern und wissenschaftlichen Mitarbeitern der Universität, für kurze Anfragen und Literaturhinweise zur Verfügung zu stehen.
- Wünschenswert wäre eine Beratung bei rechtlichen Problemen z.B. auf dem Gebiet des Patent- und Erfindungsrechts, aber auch bei der Frage von gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen von Belegschaftskooperationen.
- Bei der Übernahme von Beraterfunktionen durch Mitglieder der Universität sollte auch eine Verständigung von kleineren Gruppen aus den Betrieben und einzelnen Hochschullehrern zu einzelnen Themen erfolgen - hier könnten Kooperationsprozesse auf Dauer gestellt werden. Ein Ausdruck einer solchen Kooperation könnte die Bereitstellung von technischen Anlagen durch die Hochschulen sein.
- Die Arbeitsgruppe Energietechnologie bei VFW/MBB würde gerne den Windkanal der Universität nutzen, um Experimente mit dem eigenen Rotor durchzuführen.
- Die Wissenschaftler sollten bereit sein, Vorträge zu bestimmten Themen in den Arbeitskreisen für Alternative Fertigung zu halten und zu diskutieren.

- Die Arbeiterkammer und die IG Metall könnten eine Reihe von Broschüren der Bremer Hochschullehrer drucken, die sich mit den Problemen einer Alternativen Fertigung auseinandersetzt.
- Hochschullehrer könnten Studienarbeiten vergeben, die einen Bezug zu dem Bedarf der Arbeitskreise zur Alternativen Fertigung haben (hiermit gibt es in England positive Erfahrungen).
- Langfristig wäre in der Universität die Gründung eines Instituts für Alternative Produktion anzustreben, das eine Scharnierfunktion zwischen betrieblichen Anforderungen und universitärem Know how hat.
- Der Kooperationsbereich und die Arbeiterkammer können weitere Fachkonferenzen zu Spezialthemen, z.B. zu neuen Energietechnologien, organisieren und damit einen Beitrag zur Zusammenführung von Interessenten aus dem Hochschul- und dem Betriebsbereich leisten.
- Eine erneute Zusammenkunft aller an einer Kooperation zum Thema Alternative Fertigung interessierten Hochschullehrer der Universität und einzelner Kollegen aus den Betrieben könnte möglicherweise konkretisierte Konzepte (wie das eines Bremer Zentrums für alternative Energietechnologien) diskutieren und im Falle einer Konsensbildung eine öffentlichkeitswirksame Unterstützungsfunktion bekommen.

Zu einer kontinuierlichen Kooperation zwischen Kollegen von MBB und Mitarbeitern der Universität ist es dann lediglich im Zusammenhang mit dem Projekt "Luftschiff" gekommen, wo eine Gruppe von Ökonomen bei der Erarbeitung von Kostenanalysen und Marktprognosen geholfen hat.

Viele Kolleginnen und Kollegen aus dem MBB-Arbeitskreis haben sich als Zuhörer an dem "Symposium Arbeit und Technik" an der Universität beteiligt, bei dem das Tagungsthema durch Vertreter von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie von Wissenschaftlern in mehreren Untergruppen beleuchtet wurde. Der Universität ging es dabei allerdings vorrangig um die Strukturierung ihrer Forschungsperspektiven und den Dialog mit allen gesellschaftlichen Gruppen und nicht so sehr um die Entwicklung einer Wissenschaft im Interesse von Arbeitnehmern und Betroffenen. Trotz einiger Konflikte im Vorfeld nutzten die MBB-Kollegen die Gelegenheit, nach einem Vortrag von Mike Cooley über die Erfahrungen bei Lucas Aerospace mit ihm über die neueren Entwicklungen in England zu diskutieren. Das regionalpolitische Engagement von Mike Cooley in London war ein weiterer Anstoß für die intensivere Auseinandersetzung mit den eigenen politischen Perspektiven.

4.4. Politische Perspektiven

Die tiefergehende Debatte und Ausformulierung notwendiger politischer Veränderungsperspektiven wurde nach der Verabschiedung der Grundsatzerklärung fortgesetzt, zumal alle Erfahrungen in bezug auf die eigenen Durchsetzungschancen auf die Notwendigkeit von über den Betrieb hinausgehenden politischen Überlegungen hinwiesen. Auch für diese

Debatte spielte das Bildungsurlaubsseminar im Februar 1983 eine große Rolle. Nachdem zwei Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse zu den Themen "Wirtschaftskrise" und "Aufrüstung" vorgestellt hatten, begann die gründliche Vorbereitung, Formulierung und Verabschiedung eines Antrages zur Rüstungskonversion für den Gewerkschaftstag der IG Metall.

Wandzeitung: Wirtschaftskrise

1. ANZEICHEN
 - Arbeitslosigkeit
 - Preisanstieg
 - Firmenzusammenbrüche
 - niedriger Nettoverdienst
 - Wirtschaftswachstum rückläufig
 2. GRÜNDE
 - Überkapazitäten
 - Marktsättigung
 - beschränkte Nachfrage
 3. AUSWIRKUNGEN
 - Fusionen
 - Arbeitsplatzabbau
 - Rationalisierung
 - steigende Investitionen
 - Warenüberschuß (In- und Ausland)
 - Absatzstagnation unter verschärfter Konkurrenz
 - Zahlungsschwierigkeiten
 4. Z.ZT. HERRSCHENDE LÖSUNGSANSÄTZE
 - Importbeschränkung
 - Produkt-Quotenregelung (Stahl)
 - Investitionsstau beseitigen
 - Kapitalflucht in Steueroasen
 - Sparpolitik auf Kosten der Arbeitnehmer
 - Aufrüstung
 5. ALTERNATIVE LÖSUNGEN
 - Arbeitszeitverkürzung
 - Qualitatives Wachstum
 - Qualitative Investitionspolitik
 - Beschäftigungsprogramme
 - andere Produkte/Alternative Fertigung
 - verstärkte Mitbestimmung
 - Verstaatlichung der Schlüsselindustrien und Banken
 - Umverteilung der Vermögen
-

1. **URSACHEN FÜR RÜSTUNG**
 - Ausübung von Macht/Herrschaftsfestigung
 - Stellvertreterkriege (Waffenerprobung/Waffenhandel)
 2. **RÜSTUNG**

Entzieht Kapital und Arbeitskraft aus der Zivilwirtschaft
Beispiel: Wissenschaftliche Elite wird menschenfeindlich eingesetzt (USA: 25 Prozent der Hochschulabsolventen)
 3. **ETAT DER BUNDESREGIERUNG 1983**
 - Rüstungszuwachs + 4,1 Prozent (Verteidigungsetat, Forschung und Technologie, Besatzungslasten)
 - Sozialabbau, ziviler Bereich wird reduziert (- 9,8 Prozent)
 - Militärausgaben (Rüstung) behindern die Produktivität (vgl. USA/Japan)
 4. **KRIEGSGEFAHR**
 - Hochkomplizierte Technik ist nie fehlerfrei beherrschbar (Computerfehler im Frühwarnsystem)
 - Verringerung der menschlichen Sicherheit, Verringerung der Überlebenschancen
 5. **ALTERNATIVEN**

Bei gleichem Kapitaleinsatz werden im Zivilbereich wesentlich mehr Arbeitsplätze geschaffen (z.B. Gesundheit, Ernährung, Bildung)
-

Der später von der Bremer Vertreterversammlung beschlossene Antrag an den Gewerkschaftstag der IG Metall forderte die Ausweitung der Produktion sozial nützlicher Güter durch staatliche Beschäftigungsprogramme und einen Umbau des Rüstungsetats, die Vergesellschaftung der Rüstungsindustrie, die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei den Produkt- und Investitionsentscheidungen sowie die Einrichtung von paritätisch besetzten Umstellungsausschüssen in den Unternehmen (Dokument A 2 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 81).

Zur Strukturierung der politischen Argumentationslinien des Arbeitskreises wurde während eines Wochenendseminars im Juni 1983 folgende Skizze entwickelt:

Politische Argumentationslinien des Arbeitskreises

Probleme	Folgen	Strategie
Krisenentwicklung	→ Arbeitslosigkeit Entlassungen in Firmen	→ Beschäftigungssiche- rung alternative Wirtschaftspolitik
Aufrüstung	→ Kriegsgefahr, Ver- geudung, Arbeits- losigkeit, Hunger	→ Produktumstellung
Umweltverseuchung und Ende der Ressourcen	→ Ökologische Kata- strophen	→ Neue Technologien Neue Verfahren Neue Produkte
Mikroelektronik Rationalisierung	→ Arbeitslosigkeit schlechtere Arbeits- bedingungen	→ Veränderung von Tech- nologien und Produk- tionsverfahren, Humanisierung
Private Verfü- gungsgewalt	→ Entdemokratisierung	→ Mehr Demokratie und Mitbestimmung sowie Vergesellschaftung
Die Diskussion der Probleme von Großtechnologie und Großorganisation ist notwendig.		

In bezug auf die Produktvorschläge des Arbeitskreises wurde deutlich, daß in die inhaltliche Bestimmung der "sozialen Nützlichkeit" Überlegungen eingegangen sind, die neben anderen technischen Lösungen auch andere gesellschaftliche Arbeits-, Ver- und Entsorgungskonzepte implizieren. Die Realisierung von angepaßten Technologien für die "Dritte Welt" setzt andere Entwicklungskonzepte in diesen Ländern, von alternativen Transportsystemen z.B. eine andere Verkehrspolitik und von anderen Energietechnologien eine alternative Energiepolitik voraus.

Unter der Bedingung einer konservativen Bundesregierung mit Prioritäten beim Ausbau der Atomindustrie schien die Konzipierung einer alternativen regionalen Energieversorgung auch deshalb ein erfolgversprechender Ansatz, weil hier in der Regel dezentrale Handlungschancen bestehen; in Bremen sind z.B. die im öffentlichen Eigentum befindlichen Stadtwerke das zentrale Versorgungsunternehmen. Der Arbeitskreis Alternative Fertigung hat im November 1983 einen Vertreter der Bremer Landesregierung zu einem Referat mit dem Thema "Energieversorgungskonzepte für Bremen" eingeladen und in der Diskussion herausgearbeitet, daß die Möglichkeit zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei gleichzeitiger Energieeinsparung und Kostenreduktion durch den Einsatz von Anlagen zur kombinierten Wärme- und Stromerzeugung (Fern- und Nahwärmeversorgung) besteht. Der Senatsvertreter hielt mittelfristig einen Fernwärmeanteil von 33 Prozent für vorstellbar und sah durchaus Chancen zu einer verstärkten Vergabe von Aufträgen an in der Region ansässige Firmen. In Fortsetzung dieser Diskussion, zur öffentlichkeitswirksamen Unterstüt-

zung der Arbeitskreis-Ansätze und mit dem Ziel der Konkretisierung einer alternativen Regionalpolitik führte unser Projekt 1984 gemeinsam mit der Arbeiterkammer Bremen eine Fachtagung zur regionalen Energieversorgung durch, an der sich neben mehreren Referenten (u.a. der Vorstandsvorsitzende der Stadtwerke Saarbrücken, der Hamburger Energiesenator und Hochschullehrer aus Bremen und Oldenburg) auch viele Kolleginnen und Kollegen von MBB Bremen beteiligten. Die Arbeitsgruppe Energie des Arbeitskreises hat die für sie relevanten Ergebnisse der Tagung (Einemann/Lübbing 1984 b, 1985) zusammengefaßt und in die betriebliche und politische Diskussion (u.a. Gespräche mit dem Betriebsrat der Stadtwerke Bremen) eingebracht:

VK-Arbeitskreis Alternative Fertigung

Betr.: Stellungnahme zum Bremer-Energie-Versorgungskonzept

Am 07.04.84 fand eine Arbeitstagung statt. Thema dieser Tagung war: "Neue Arbeitsplätze durch eine alternative Energieversorgung?" Dies hat die Arbeitsgruppe Energie des Arbeitskreises veranlaßt, sich mit dem Energieversorgungskonzept von Bremen zu beschäftigen.

Als Ergebnis dieser Arbeitstagung in Verbindung mit der veröffentlichten Unterlage kommen wir zu folgenden Feststellungen:

- Der Ausbau der Fernwärmeversorgung im Lande Bremen wurde im Vergleich zu Flensburg oder Saarbrücken in unverantwortlicher Weise vernachlässigt. Dies führte zu einer unnötig hohen Kostenbelastung für private und gewerbliche Verbraucher.
- Bisherige (Fehl-)Investitionen dürfen nicht länger zur Grundlage einer Politik gemacht werden, die zukünftige Bürgernähe und preiswerte Energieversorgungssysteme blockiert.
- Die Kostenrechnungen für den Ausbau der Fernwärmenetze wurden ohne Berücksichtigung der neuesten Technologie gemacht. Bei Verwendung der von MBB entwickelten superisolierten Fernwärmerohre reduzieren sich neben Verlegekosten (z.B. keine Ausgleichsbögen) auch die Wärmeverluste und der Platzbedarf (kleinere Durchmesser).
- Ersatzinvestitionen für erneuerungsbedürftige Energieerzeugungsanlagen dürfen nur noch unter dem Gesichtspunkt einer Wärme-Kraft-Kopplung vorgenommen werden.
- Mit der Planung eines WIRBEL-SCHICHT-GEFEUERTEN-BLOCKHEIZKRAFTWERKES auf der Neustadt-Seite in Bremen ist umgehend zu beginnen. Gleichzeitig muß auf der Neustadtseite eine Fernwärmeschiene geplant werden. Zentrale Heizungsanlagen von Großbauprojekten sind als vorhandene "Insellösungen" bevorzugt an diese Wärmeschiene anzuschließen.
- Die Vergabe der für den Ausbau der Fernwärmeversorgung notwendigen Planungs-, Fertigungs-, Montage- und Verlegearbeiten sind mit Vorrang an Bremer Firmen oder an Firmen, deren bremische Niederlassungen diese Arbeiten ausführen, zu vergeben.
- Es muß ein Tarifsysteem geschaffen werden, das zum Energiesparen Anreize bietet. Erzeuger von Wärme oder Strom müssen die Möglichkeit haben, daß ihre Energie zu einem gerechten Preis (wie in den USA) abgenommen wird.

Zusammenfassend möchten wir eine Prognose wagen: Bei konsequenter Umsetzung der vorgeschlagenen Modelle werden neue Arbeitsplätze durch alternative Energieversorgung geschaffen. Langfristig bedeutet das eine Senkung der Energiekosten und eine Verbesserung der Umweltprobleme.

Arbeitsgruppe Energie

im Arbeitskreis "Alternative Fertigung" der IG Metall bei MBB-Bremen

Ansatzpunkte einer alternativen Regionalpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Sicherung der menschlichen Lebensgrundlagen wurden während des Wochenendseminars im Juni 1983 am Beispiel Londons diskutiert. Das Londoner Konzept einer Stärkung alternativer Produktionen durch eine Eigengesellschaft der öffentlichen Hand und eine Mobilisierung der Bevölkerung in den Betrieben und Stadtteilen zur Verbesserung der Lebenssituation wurde im Arbeitskreis bei MBB eher zur Kenntnis genommen als aktiv weiterverfolgt und für Bremen konkretisiert.

Die gründliche Information der Belegschaft, aber auch eine Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitskreises sollte mit Hilfe einer ausführlichen Selbstdarstellungs-Broschüre erfolgen. Die Erstellung dieses Dokuments wurde im Arbeitskreis vorbereitet und im Rahmen eines Wochenendseminars im November 1983 entscheidend vorangetrieben. Fünf Arbeitsgruppen begannen damit, die komprimierten Seminarmaterialien (teilweise Zwischenprodukte unseres Projekts nach Anregungen und Diskussionen im MBB-Arbeitskreis) zu eigenen Texten umzuschreiben.

Die Themen "Entwicklung und Situation bei VFW/MBB", "Rüstung und Arbeitsplätze", "Arbeiten im Rüstungsbetrieb", "Der Arbeitskreis Alternative Fertigung" und "Durchsetzungsprobleme einer Alternativen Fertigung" legten am Ende des Seminars erste Entwürfe vor, bearbeiteten diese nach dem Seminar weiter und stimmten sie in Tagesseminaren so weit ab, daß sie als (von immerhin 29 Kolleginnen und Kollegen) gemeinsam getragene Broschüre mit einer Dokumentation der Arbeitskreis-Ergebnisse Anfang 1984 im Kooperationsbereich veröffentlicht werden konnte (Fischer u.a. 1984; diese Broschüre wird im Anhang dieses Buches abgedruckt). Die Qualität und die Quantität (52 Seiten Text, 38 Seiten Dokumentation) dieses Heftes gibt auch Auskunft über die Intensität und Kreativität der politischen Lernprozesse in den Jahren 1982 und 1983.

4.5. Innergewerkschaftliche Diskussionen

Auch 1983 hat der Arbeitskreis eine Vielzahl von Einladungen zur Darstellung seiner Positionen genutzt. In Universitäten und Kirchen, bei Ärzte- und Netzwerk-Tagungen sowie z.B. im Rahmen von Stipendiatenseminaren der Hans-Böckler-Stiftung wurden Vorträge gehalten und viele "Multiplikatoren" erreicht. Die Bremer Ortsverwaltung der IG Metall führte 1983 zwei Wochenendseminare mit Vertretern aller Bremer Arbeitskreise (VFW/MBB Bremen und Lemwerder, Krupp-Atlas Elektronik und Voith/AN Bremen) durch. Diese Treffen wurden aufgrund der Instabilität der Arbeitskreise bei Krupp und MBB Lemwerder sowie der Übernahme des Betriebes durch Teile der Belegschaft bei Voith/AN allerdings nicht fortgesetzt; der Arbeitskreis MBB Bremen hatte als einziger Bestand.

Diese Entwicklung fand ihren Niederschlag in den Aktivitäten einer Expertengruppe aus der Bremer Arbeiterkammer und dem Kooperations-

bereich der Universität. An der Gruppe "Produktions- und Organisations-Beratung" (POB) waren neben zwei Juristen, einem Betriebswirt, einem Volkswirt und dem Leiter der Bildungsabteilung der Arbeiterkammer auch unser Projekt und ein weiterer Universitätskollege beteiligt. Die Beratungs- und Weiterbildungswünsche der Kollegen von MBB und vor allem der in Gründung befindlichen Belegschaftskooperative bei Voith/AN hatten gezeigt, daß eine externe Unterstützung notwendig ist, "die über die normale Beratungskapazität einzelner hinausgeht". So hieß es in einem Papier der Arbeiterkammer Bremen, die die Aufgabenstellung der Beratungsgruppe wie folgt skizzierte:

- Der Ausschuß versteht sich als Service-Einrichtung der Arbeiterkammer und der Kooperationsstelle zur Beratung der Betriebsräte und bei der Bewältigung solcherart Probleme.
Die Unterstützung kann und soll bestehen in Beratung, Bereitstellung von Beratungs- und Unterstützungspotential bei Rechtsproblemen, Organisationsproblemen, Finanzierungsproblemen bis zu Produktionsproblemen.
- Der Schwerpunkt liegt hier bei einem koordinierten Gesamtangebot. Darüber hinaus hat der Ausschuß die Aufgabe, den Betriebsräten etc. weitere zusätzliche Fachleute und Berater zu vermitteln.
Dieses kann geschehen durch Einbeziehung von Wissenschaft und Lehre durch die Universität und/oder weiterer gegebenenfalls auch staatlicher Ressourcen durch die Arbeiterkammer. Natürlich obliegt es auch und gerade den Ausschußmitgliedern, hier in doppelter Weise tätig zu sein.
- Neben dieser Funktion nach außen hat der Ausschuß es auch für eine wesentliche Aufgabe angesehen, den Diskussionsprozeß, die einzelnen Modellüberlegungen zusammenzufassen, Einzelfragmente in die Diskussion einzubringen und für sich und für den Service Einzellösungsmöglichkeiten und Lösungshinweise zu erarbeiten und sie dann weiterzugeben.
Der Ausschuß hat also im internen Kreis Arbeit zu leisten, in der Abstimmung der zu vermittelnden Linie sowie auch in der Sammlung von Information und der Vermittlung von Informationspositionen.
- Schließlich muß der Ausschuß Sorge für die Dokumentation und Auswertung der gewonnenen Erkenntnisse tragen.
- Weiterhin kommt natürlich dem Ausschuß auch, sowie seinen Mitgliedern, die Aufgabe bei der Schulung und Weiterbildung der insofern befaßten Betriebsratsmitglieder zu.
Wesentliche Vermittlungsstufen dürften wohl Bildungsmaßnahmen sein, in denen solcherart Lösungsmöglichkeiten vermittelbar und weiterführbar sind.
- Der Ausschuß sieht sich mithin als ein Beratungs- und Koordinierungskreis für diese Organisations- und Produktionsberatung im Wirkungsbereich nach innen sowie nach außen. Weiterhin kommt ihm eine erhebliche Bedeutung bei der Koordinierung und Beschickung von Förderkreisen etc. zu.

Mit dem Zerfall der gemeinsamen Arbeit der Alternativ-Arbeitskreise auf der lokalen Ebene hat auch der Beraterkreis nach mehreren Sitzungen nicht mehr getagt; die Belegschaftskooperative bei Voith/AN wurde wie schon vorher vor allem von der Arbeiterkammer, die Initiative bei MBB mehr von unserem Projekt unterstützt.

Die IG Metall hatte auf Bezirksebene in Zusammenarbeit mit der Hamburger Innovations-Beratungsstelle auch 1983 ihre koordinierende Arbeit fortgesetzt und u.a. ein Wochenseminar und Wochenendtagungen durchgeführt. Anfang 1984 fand in Hamburg eine Tagung der Hans-Böckler-Stiftung mit allen Alternativ-Arbeitskreisen aus der Bundesrepublik statt. Zu diesem Zeitpunkt war die Existenz von zumindest 18 mehr oder weniger großen Initiativen bekannt (z.T. waren es auch nur Gründungsabsichten einzelner Kollegen); bei Krupp MAK und Howald Deutsche Werft in Kiel; Blohm und Voss, Howald Deutsche Werft, Spezial-Gerätebau, AEG und Siemens in Hamburg; MBB, Krupp-Atlas-Elektronik, Voith/AN, AG Weser und Lürssen Werft in Bremen; MBB Lemwerder, Olympia Leer, AEG Berlin, AEG Frankfurt und AEG Ulm sowie MBB Augsburg.

Die Entwicklung solcher Arbeitskreise ist im traditionellen Organisationskonzept der Gewerkschaften nicht vorgesehen; sie liegen quer zu den Organisationsstrukturen und sind zugleich Exponenten einer Politik, die innerhalb der Arbeitnehmerschaft und auch innerhalb der IG Metall nicht unumstritten ist. So hatten z.B. jahrelang Betriebsräte in Bonn um die Vergabe von Rüstungsaufträgen gekämpft, und der "Arbeitskreis Arbeitnehmer wehrtechnischer Unternehmen" trat noch 1976/77 mit der Forderung nach einer Lockerung der Bestimmungen für den Export von Rüstungsgütern in Spannungsgebiete hervor. 1983 wurden aus einzelnen Arbeitskreisen und Verwaltungsstellen der IG Metall Anträge an den Gewerkschaftstag gestellt, die neben einer gewerkschaftspolitischen Signalwirkung auch organisationspolitische Konsequenzen haben sollten. So forderte die Verwaltungsstelle Bremen auf Antrag der MBB-Kollegen sowohl die Gründung von Instituten für eine Alternative Produktion wie auch die Einrichtung von Arbeitskreisen bei den Ortsverwaltungen, Bezirksleitungen und beim Vorstand der IG Metall. Noch weitergehend war der Antrag der Verwaltungsstelle Darmstadt, die u.a. verlangte:

- "Die Einrichtung von abteilungsübergreifenden Ressorts beim Vorstand und den Bezirksleitungen, die für die Durchführung und Koordinierung dieser Arbeiten zuständig sind.
- Die weitere Gründung und Unterstützung betrieblicher bzw. örtlicher Arbeitskreise; zunächst vor allem dort, wo ein aktueller Bedarf vorhanden ist.
- Die Durchführung einer internationalen Arbeitstagung zu Fragen der Entwicklung gesellschaftlich sinnvoller Produkte und sanfter Technologien (auch vor dem Hintergrund des Verhältnisses von Industrie- und Entwicklungsländern).

- Eine Intensivierung der Kooperation mit Natur-, Ingenieur- und Sozialwissenschaftlern, um praxis- und handlungsbezogene Beratungskapazitäten aufzubauen und Forschungen zu diesen Fragen anzuregen. Voraussetzung auf seiten der Gewerkschaften ist u.a., daß dafür die personelle und organisatorische Infrastruktur ausgebaut wird (Die gewerkschaftlichen Innovations- und Beratungsstellen können das nur teilweise leisten).
- Die Entwicklung und zunehmende Anwendung von sozialen Kriterien bei der Entwicklung und Anwendung neuer Produkte und Technologien, um prüfen und beurteilen zu können, ob und welche Produkte sowie entwickelte und anwendbare Produktionsverfahren eingesetzt werden sollten".

Dieser Antrag wurde vom Gewerkschaftstag mit 265 zu 252 Stimmen sehr knapp abgelehnt bzw. als "Material" an den Vorstand überwiesen (zur Feststellung dieses Ergebnisses waren drei Abstimmungen nötig). Das zentrale Argument für die Nichtannahme der Anträge (auch derer, die weniger einschneidende Konsequenzen gefordert hatten) war der Hinweis auf die Finanzen: Die IG Metall sei nicht in der Lage, in größerem Umfang Neueinstellungen vorzunehmen; das galt auch für die Forderung nach einer von der IG Metall bezahlten Fortführung und Ausdehnung der bisher von der Bundesregierung finanzierten Innovations-Beratungsstellen. Tatsache ist allerdings ein Defizit der IG Metall auf der dezentralen Ebene: Die mit der "normalen" Organisationsarbeit in der Regel überlasteten Ortsverwaltungen und Bezirksleitungen sind kaum in der Lage, die organisatorisch und fachlich notwendige Qualität der Betreuung von Arbeitskreisen und der Beratung von Betriebsräten in bezug auf eine Produktkonversion oder alternative Gestaltungsmöglichkeiten beim Einsatz neuer Technologien zu leisten. Es kann auch nicht übersehen werden, daß eine Verstärkung der dezentralen Kompetenz und eine Vernetzung themenspezifischer Aktivitäten quer zur klassischen Organisationsstruktur liegen und sicher ein belebendes Element der gewerkschaftspolitischen Diskussion bedeuten würden - und das muß zunächst politisch mehrheitlich gewollt sein, bevor Finanzierungsfragen geklärt werden.

Einen kleinen Einblick in mögliche Konflikte zwischen einem neuen Arbeitskreis im Betrieb und einer eingefahrenen Gewerkschafts- und Betriebsratsstruktur konnten wir in einem anderen Bremer Betrieb gewinnen. In diesem auf Jahre im voraus ausgelasteten Rüstungsbetrieb mit einer ähnlichen Belegschaftsstruktur wie MBB, der als einer der wenigen in Bremen noch Neueinstellungen vornahm, haben sich nach Auslastungsproblemen in einer Abteilung 10 - 15 Kollegen in einem Arbeitskreis getroffen und Texte z.B. von Mike Cooley zur Alternativ-Produktion besprochen. Da dieser Kreis außerhalb der Strukturen der IG Metall entstanden war, wurde eine Anbindung beim Betriebsrat erwogen (mehrheitlich von der IG Metall gestellt). Der Betriebsrat sah aber weniger die Notwendigkeit einer Alternativen Produktion als vielmehr die mit einer solchen Diskussion im Betrieb verbundenen Gefahren (z.B. Auftragsgefähr-

dung, Ablehnung der Kollegen), verstand den Arbeitskreis als einen Vorlauf für das betriebliche Vorschlagswesen und fand eine organisatorische Kontroll-Regelung. Der Betriebsrat gründete einen ausschließlich mit Betriebsräten besetzten "Arbeitskreis Zukunftsinitiative", dem das Recht zur zeitlich befristeten Einrichtung von Projektgruppen eingeräumt wurde; ein betriebspolitisches Eigenleben des Arbeitskreises unter Einschluß von Nicht-Betriebsräten sollte weitgehend ausgeschlossen werden. Die internen Kontroversen waren ein Grund für das Einschlafen der Konversions-Aktivitäten und führten bei den engagierten Kollegen zur Verlagerung ihrer Arbeitsschwerpunkte auf das Thema "Arbeitszeitverkürzung". An dieser Entwicklung konnte auch die Beschlußlage der Bremer IG Metall nichts ändern - dennoch sind gewerkschaftspolitische Festschreibungen vor allem der Gewerkschaftstage einerseits Ausdruck bestimmter Mehrheitsmeinungen und andererseits wichtige Dokumente für die Weiterarbeit an der Basis. Insofern interpretierten die MBB-Kollegen trotz der Niederlage bei den zentralen Anträgen einige Beschlüsse der IG Metall als Ermutigung für den Arbeitskreis Alternative Fertigung. Als besonders wichtig wurden Ansätze in den Entschlüssen zu Frieden und Abrüstung, zur Wirtschaftspolitik und zur gewerkschaftlichen Bildungsarbeit angesehen, in denen

- die Arbeit der Alternativ-Arbeitskreise "begrüßt und unterstützt",
- die Weiterführung von untergehenden Betrieben durch die Belegschaften und die Suche nach neuen Produktionsprogrammen unter öffentlicher Absicherung verlangt und
- die Gleichrangigkeit von betrieblicher und zentraler Bildungsarbeit betont

wird (Dokument A 8 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 84).

Schon Anfang 1983 hatte ein Kollege vom Vorstand der IG Metall bei seinem Besuch in Bremen die Durchführung einer internationalen Arbeitstagung zu Konversionsfragen angeregt. Nach zwei solchen Kongressen der Russell-Peace-Foundation in Berlin hatten die beteiligten Gewerkschaftsvertreter aus dem westeuropäischen Raum für Anfang 1984 ein internationales Treffen von betrieblichen Initiativen im Rahmen der Bewegung "Gewerkschaften für eine nukleare Abrüstung in Europa" verabredet. Die Tagung sollte mit ca. 100 Teilnehmern aus der Bundesrepublik, Großbritannien, Dänemark, Schweden, Italien, Österreich und Spanien in Bremen bzw. in der Bildungsstätte der Arbeiterkammer durchgeführt werden, wobei neben Diskussionen in Arbeitsgruppen (Dolmetscherbedarf) vor allem die Präsentation von Bildern und Modellen im Mittelpunkt stehen sollte. Es wurde ein internationales Sekretariat für die geplante Konferenz gebildet, dem neben einem Hochschullehrer aus Osnabrück der Vertreter des Friedensforums der schwedischen Gewerkschaften, ein Repräsentant der größten britischen Gewerkschaft und der internationale Sekretär der italienischen Metallarbeitergewerkschaft angehörten. Dieser Kreis traf sich im Dezember 1983 mit dem Rektor der Uni-

versität Bremen, einem Vertreter der Bremer IG Metall und unserem Projekt in den Räumen der Arbeiterkammer und erarbeitete einen Ablaufplan und die notwendigen organisatorischen Schritte zur Durchführung der Tagung vom 4. - 6. Mai 1984. Im März 1984 mußte dann per Rundschreiben an alle Beteiligten das Scheitern des Projekts verkündet werden, für dessen Durchführung nach Meinung der IG Metall der Europäische Metallarbeiter-Bund (EMB) in Brüssel zuständig war. Zur Begründung der Absage wurde mitgeteilt, daß der in Brüssel zuständige Sekretär von der IG Metall zu berichten wußte, sie sei aus internen Gründen nicht in der Lage, in der aktuellen Situation eine Teilnahme an und Finanzierung der Konferenz zuzusichern. Die Tatsache, daß eine vorgesehene internationale Begegnung der Arbeitskreise für eine Alternative Produktion nicht realisiert werden konnte, kann als Hinweis auf die Probleme bei der Praktizierung von internationaler Solidarität der Arbeiterbewegung verstanden werden.

4.6. Rolle der Seminararbeit

Auch 1983 hat die Bildungsarbeit erheblich zur Verdichtung der Arbeitskreis-Aktivitäten beigetragen. Das Wochenendseminar im Februar, das Wochenendseminar und das Bildungsurlaubsseminar im Juni sowie das Wochenendseminar im November und die Tagesveranstaltung im Dezember haben nicht nur die Kontinuität des Lernens gesichert, sondern überhaupt erst die zeitlichen Spielräume für eine Arbeit mit "Produktresultaten" geschaffen. Die gründliche Diskussion der Situation des Arbeitskreises, die Aufarbeitung politischer Zusammenhänge und vor allem die Formulierung und Abstimmung längerer Stellungnahmen sowie die Herstellung einer Broschüre sind als Ausdruck intensiver inhaltlicher Arbeit nur in Ergänzung der traditionellen Organisationsstrukturen der Arbeiterbewegung zu erreichen. Die klassische Aufgabenverteilung, in der Expertengruppen bei Vorständen umfangreiche Vorgaben machen und diese von der Basis mehr akzeptiert als verarbeitet, kritisch diskutiert und im eigenen Handeln umgesetzt werden, konnte erfolgreich durch die Entwicklung von Basis-Kompetenz und die Verbindung von betriebsnaher Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiative und Betroffenenforschung überwunden werden.

5. STANDHALTEN UNTER STARKEM DRUCK: DER ARBEITSKREIS SEIT 1984

5.1. Konzernstrategie: Rüstungsproduktion und Integration der Belegschaft

In der Zeit von 1981 bis Anfang 1985 ist es dem Unternehmen gelungen, die Belegschaft des Bremer Werkes um ca. 1.000 Beschäftigte (20 Prozent) abzubauen - und dies zwar gegen den Widerstand des Betriebsrates und des Arbeitskreises Alternative Fertigung, aber insgesamt doch relativ "geräuschlos" über das Auslaufen von Zeitverträgen, die Reduktion von Leiharbeit, das Nichtersetzen von Abgängen und das "Angebot" von Aufhebungsverträgen mit z.T. sehr hohen Abfindungen. Trotz der weiterhin drohenden Arbeitsplatzprobleme im Gefolge des Tornado-Auslaufs und der Stagnationstendenzen beim Airbus zeichnete sich spätestens 1985 eine gewisse Stabilisierung der Beschäftigungsperspektiven ab. Die mittelfristige Unternehmensplanung sah am Standort Bremen von 1984 (Ist) bis 1989 eine konstante Personalstärke von 5.100 Mitarbeitern vor, wobei die Belegschaft der MBB-Tochter Erno Raumfahrttechnik einbezogen wurde. Insgesamt bildeten erwartete Expansionstendenzen bei den Weltraumprogrammen, Auftragsschübe von der Bundeswehr (Minenkampfboote, Raketenrampen) und eine Ergänzung der Palette der Zivilflugzeuge die Grundlagen für die relativ optimistischen Aussichten. Die Beschäftigungsprognosen für den Gesamtkonzern deuteten ebenfalls auf eine ausreichende Auslastung hin - von 1984 (Ist) bis 1989 war lediglich eine Belegschaftsverringerung um 700 Arbeitnehmer (von 34.500 auf 33.800) vorgesehen. Hinter diesen Zahlen verbergen sich auch Umstrukturierungsabsichten, die eine Produktkonversion zusätzlich erschweren. So war die Neueinstellung von 6.000 Entwicklungsingenieuren ebenso eingeplant wie die Anordnung einer erheblichen Anzahl von Überstunden; die Überlastung im Entwicklungsbereich (zentral durch Rüstungsprojekte verursacht) verringerte den unmittelbaren Bedarf an neuen Produkten.

Eine, wenn nicht die zentrale Rahmenbedingung für diese Entwicklungsperspektiven war die persönliche und politische Verbindung von Industrie, Staat und Militär. Zahlreiche Presseberichte hatten auch 1984/85 die Vermutung unterstrichen, daß Franz Josef Strauß seine staatlichen Ämter, politischen Verbindungen und industriepolitischen Aktivitäten (z.B. in Aufsichtsgremien der Luftfahrtindustrie) systematisch zum Aufbau einer konzentrierten Rüstungsindustrie im süddeutschen Raum genutzt hat. Der Aufstieg von MBB zu einem international profilierten Rüstungskonzern mit einer umfassenden Produktpalette (zu Lande, zu Wasser, in der Luft und im Weltraum) wurde 1985 durch die über eine Tochtergesell-

schaft vorgenommene Übernahme des Panzerproduzenten Krauss-Maffei aus dem Flick-Besitz abgerundet; sicherlich war bei dieser Transaktion der Umstand hilfreich, daß der Strauß-Freund und MBB-Chef Vogels früher neben von Brauchitsch an zentraler Stelle im Flick-Konzern tätig war. Der SPIEGEL schilderte die Situation folgendermaßen: "Strauß verfolgt mit dem Münchner Unternehmen große Ziele: In der bayerischen Hauptstadt soll, ganz wie im Kalifornien des Ronald Reagan, neben dem Computer- auch das deutsche Rüstungszentrum entstehen ... Tatsächlich wäre die Kombination MBB-Krauss-Maffei mit über 40.000 Beschäftigten eine Rüstungszentrale ohnegleichen. Die Bundeswehr würde ... rundum bedient ... Strauß verabredete die Mammutlösung mit Kanzler Helmut Kohl" (Spiegel 37/1984).

Mit der Übernahme der Krupp-Anteile durch das Land Bremen muß MBB zwar als Staatsbetrieb bezeichnet werden (Bayern mit 23,6 Prozent, Hamburg mit 18,7 Prozent und Bremen mit 10 Prozent verfügen zusammen über die Aktienmehrheit), tatsächlich handelt es sich aber um einen fest in der Hand von Industrie und konservativen Politikern befindlichen Rüstungskonzern, der den größten Teil seines Umsatzes (ca. 4 Mrd. DM pro Jahr) mit der Herstellung von Waffen macht.

Vor dem Hintergrund dieser Strukturen muß die vom Management erklärte und geförderte Politik der "Diversifikation" als Aktivität am Rande oder gar als politisches Ablenkungsmanöver angesehen werden. Tatsächlich wurden zwei neue Zentralabteilungen (ZN für Industrieerzeugnisse, ZI für Energie- und Prozeßtechnik) gegründet, in denen die unterschiedlichsten Aktivitäten zusammengefaßt wurden und die auch die Ansprechpartner für die Alternativ-Vorschläge sein sollten. 1985 waren in diesen Bereichen ca. 400 Kolleginnen und Kollegen z.B. mit Arbeiten an neuen Intercity-Zügen und Windenergieanlagen beschäftigt. Zusätzlich versuchte das Management, durch eine neue Strategie alle verwertbaren Ideen der Kollegen direkt und ohne Alternativ-Arbeitskreise zu sammeln: Das betriebliche Vorschlagswesen wurde um eine Ideenbörse erweitert, und es sollten Qualitätszirkel während der Arbeitszeit eingerichtet werden. Die Ideenbörse soll Prämien für Produktideen in Höhe von bis zu DM 10.000 (zu Beginn auch für nicht umgesetzte Vorschläge) offerieren. Auch wenn DM 10.000 für die Idee eines Kollegen vor dem Hintergrund von 4 Mrd. DM Rüstungsumsatz eine bescheidene Größe sind, ist die Aussicht auf diese Summe für den einzelnen doch durchaus reizvoll - die Management-Strategie lief darauf hinaus, die rüstungskritischen Gewerkschaftsaktivitäten innerhalb des Konzerns zu isolieren und möglichst zur Aufgabe zu zwingen. Den Mitarbeitern sollte klargemacht werden, daß die Geschäftsführung alles zur Arbeitsplatzsicherung Machbare unternimmt, kreative Ideen durchaus willkommen sind und ein Umweg über gewerkschaftliche Gruppen wenn nicht schädlich, so doch zumindest überflüssig ist. Darüber hinaus erwies sich das Setzen auf den Rüstungs-Boom für den Konzern unter den herrschenden politischen Konstellationen als zumindest kurz-

fristig erfolgreich - Gewinne und Arbeitsplätze schienen nicht massiv bedroht.

5.2. Innergewerkschaftliche Isolation

Wenig Unterstützung fanden die Bremer MBB-Betriebsräte bei dem Versuch, die Konversionsinteressen auf Konzernebene zu formulieren. Der Gesamtbetriebsrat richtete zwar eine Arbeitsgruppe Alternative Fertigung unter Federführung der Betriebsratsvorsitzenden aus Bremen und Augsburg ein, lehnte jedoch deren Entwurf einer Grundsatzerklärung (Basis: die Erklärung des Bremer Arbeitskreises) rundweg ab. Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats aus München, der schon die Gewerkschaftstagsauftritte der Bremer Kollegen kritisiert hatte, fand bei seiner ablehnenden Haltung die Unterstützung fast aller anderen Betriebsräte. Die Zurückweisung der gewerkschaftspolitischen Grundsatzerklärung soll sogar von persönlichen Angriffen und dem Angebot der Übernahme der Bremer Rüstungsanteile durch die anderen Werke begleitet worden sein. Der Arbeitsauftrag an die Arbeitsgruppe wurde in Richtung auf eine ideologiefreie Vorlage von Ideen und Produktvorschlägen an die Geschäftsleitung konkretisiert, von den Bremer und Augsburger Betriebsräten aber als Beihilfe zum Vorschlagswesen abgelehnt. Auch Fragen des Arbeitsdirektors und des sozialdemokratischen Aufsichtsratsmitgliedes aus Hamburg setzten den Bremer Betriebsrat unter starken Druck: Es stand ernsthaft zur Diskussion, ob man bei einer solchen Gesinnung überhaupt Rüstungsaufträge nach Bremen geben sollte. Die Haltung des Gesamtbetriebsrats bei MBB und die geschilderte Betriebsratspolitik in einem anderen Bremer Betrieb sind mehr als nur einzelne Beispiele; die geringe Zahl von Konversionsinitiativen und die Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung des Konversions-Projekts der Hans-Böckler-Stiftung in Rüstungsfirmen (Wilke 1985) weisen vielmehr darauf hin, daß die Einstellung und die Praxis der führenden Gewerkschaftsfunktionäre in diesen Unternehmen sehr weit von der "Beschluslage" der Gewerkschaftstage entfernt sind. Peter Wilke arbeitete drei unterschiedliche Haltungen heraus:

- Eine kleine Zahl von Betriebsräten betont die Notwendigkeit der Rüstung und von Rüstungsexporten und entwickelt eine große Produkt-Identifikation.
- Die Mehrzahl der Betriebsräte nimmt eine tolerierend-passive Haltung ein - sie haben sich mit der Realität der Rüstungsproduktion abgefunden und sind bei aller Sympathie für Abrüstungs- und Umstellungsschritte nicht bereit, von sich aus eine politische Problematisierung in der Belegschaft einzuleiten ("Die Kollegen verstehen es nicht, wenn der Betriebsrat auf einmal gegen Rüstung argumentiert").
- Nur eine Minderheit unterstützt und begleitet Arbeitskreise für eine Alternative Produktion und wünscht konkrete Schritte zur Produktkonversion.

Als zentrale Hintergründe für die mehrheitlich ablehnende Haltung der Betriebsräte nennt Wilke zum einen die verbreitete sozialpartnerschaftliche "vertrauensvolle Zusammenarbeit" der Arbeitnehmervertreter mit den Geschäftsleitungen, denen ein (fast) optimales Engagement auch für die Beschäftigungsinteressen der Arbeitnehmer unterstellt wird und zu deren Politik keine Alternativen gesehen (oder gewollt) werden - das positive Betriebsklima soll nicht gestört werden. Zum anderen vermutet Wilke bei den Betriebsräten ein Interesse an der Sicherung ihrer Posten, die durch die Entwicklung einer kritischen Gruppierung im Betrieb zumindest mittelfristig bedroht sein könnten, wenn die neuen Aktivisten in die Interessenvertretungspositionen drängen. Die Aktivitäten der bestehenden Arbeitskreise für eine Alternative Produktion spielten im Urteil der skeptischen Betriebsräte eine wichtige Rolle; als wesentliche Argumente fand Wilke u.a.:

- die Ablehnung der Arbeitskreise durch die Belegschaften, die z.B. als "zu grün" bezeichnet werden
- die Überflüssigkeit eines Arbeitskreises wegen der Diversifikationsanstrengungen von Betriebsrat und Management
- der fehlende Markt für neue Produkte
- die fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten zur Durchsetzung der Produktkonversion.

Diese Argumente spielen sicherlich auch in den Belegschaften eine große Rolle und weisen die Alternativ-Ansätze in der Tat als Initiativen von Minderheiten aus, die in den Betrieben und Konzernen einen schweren Stand haben.

5.3. Gewerkschaftsspaltung im Betrieb

Der Druck auf den Arbeitskreis Alternative Fertigung und die ihn stützende Betriebsrats-Mehrheit der IG Metall wurde innerbetrieblich durch Aktivitäten der Gruppe Unabhängiger Betriebsräte (GUB) verstärkt, die im Vorfeld der Betriebsratswahl 1984 gegen die Konversionsüberlegungen und einzelne Personen innerhalb der IG Metall agitierte. Ende 1983 wurde festgestellt, das Anliegen des Arbeitskreises stehe "im Widerspruch zum derzeitigen Interesse der Belegschaft des Standortes Bremen, dessen Auslastung und technologische Zukunft mittelfristig wesentlich von wehrtechnischen Aufgaben abhängt ... Die Position des Standortes Bremen, der durch seine Qualifikation und Anlagen prädestiniert ist, sich an der Entwicklung und Fertigung von wehrtechnischen Aufgaben der 90er Jahre zu beteiligen, darf nicht infrage gestellt werden. Durch provokative Grundsatzserklärungen werden der Geschäftsführung MBB erneut Vorwände für eine weitere Demontage des Standortes Bremen in die Hand gegeben ... Nur durch eine Beteiligung an wehrtechnischen Nachfolgeprojekten sind unsere Arbeitsplätze über das Jahr 1987 hinaus gesichert. Welche

‘alternativen Produkte‘ können mehr als 1.000 Arbeitsplätze langfristig erhalten?" (GUB-Info Nr. 29 vom 29.8.1983).

Die GUB kritisierte die Aktivitäten des Arbeitskreises Alternative Fertigung als aussichtslos, hielt sie letztendlich für arbeitsplatzgefährdend, forderte offensiv weitere Rüstungsaufträge und zitierte aus einer Rede von SPD-Bürgermeister Koschnick auf einer Betriebsversammlung: "Man kann nicht einerseits größere Beteiligung an wehrtechnischen Aufgaben fordern und andererseits wehrtechnische Aufgaben diskriminieren und ablehnen". Genau das taten aber Arbeitskreis und Betriebsrat und artikulierten dabei die aufgrund ihrer Lohnabhängigkeit problematische Situation eines Großteils der Belegschaft: Die Ablehnung der weiteren Aufrüstung führte zu der Bereitschaft, an zivilen Produkten zu arbeiten und für solche Aufträge zu kämpfen; die existentielle Abhängigkeit von einem Arbeitsplatz bei MBB zwang aber zugleich dazu, die vorhandenen und politisch unterschiedenen Aufträge zu bearbeiten. Die gegenüber der Rüstung kritischen Kollegen waren nicht bereit, sich vor die Alternative "Bejubeln der Rüstung oder freiwillige Arbeitslosigkeit" stellen zu lassen. Die Behauptung der GUB, "daß die gewerkschaftlichen Vertreter bereits weitgehend unter den Einfluß extremer Kräfte geraten sind" und sie deshalb bei der Betriebsratswahl "die 'Schiefelage' unseres Betriebsrats zu korrigieren" hatte, entbehrte jeglicher Grundlage.

Innerhalb des Vertrauenskörpers der IG Metall bei MBB gab es unterschiedliche parteipolitische Bindungen: Einer eher sozialdemokratischen Mehrheit standen eine unabhängig-linke Minderheit und wenige Mitglieder oder Sympathisanten der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP) gegenüber. Die in Bremen Ende 1983 anstehenden Bürgerschaftswahlen (Landtag) lösten die Gründung einer neben den Grünen und der Bremer Grünen Liste (BGL) kandidierenden Betrieblich-Alternativen Liste (BAL) aus, zu deren Gunsten die DKP auf eine eigene Kandidatur verzichtete. Die BAL war eine Verbindung aus der Alternativen Liste (AL) und einem Betrieblich-Alternativen Bündnis (BAB), in dem sich sowohl unabhängige Linke als auch DKP-Mitglieder aus den Betrieben zusammengeschlossen hatten. An diesem Bündnis waren auch die unterschiedlichen nicht-sozialdemokratischen "oppositionellen" Aktivisten bei MBB Bremen beteiligt, und es fand (vor allem vermittelt über Betriebszeitungen) so etwas wie ein "Wahlkampf im Betrieb" statt. Dabei kam es streckenweise zu einer Vereinfachung der Weltbilder: Für viele Sozialdemokraten waren die BAL-Mitglieder schlichtweg "Kommunisten", und viele Alternative übersahen schnell alle Differenzierungen innerhalb der SPD und kritisierten die Mehrheit des Betriebsrats massiv.

Die Bürgerschaftswahlen endeten zwar mit einer absoluten Mehrheit der SPD, und die BAL erhielt 1,4 Prozent, aber die Fronten im Betrieb waren verhärtet. Dies drückte sich bei der Aufstellung der Liste der IG Metall für die Betriebsratswahlen 1984 aus, bei der die zukünftig zu besetzenden Posten faktisch vergeben wurden (im Betrieb gab es aufgrund der GUB-Kandidatur eine Listenwahl, wobei je nach dem Stimmergebnis den Erst-

plazierten der Listen die Betriebsrats-Sitze zufallen). Die sozialdemokratisch orientierte Mehrheit entwickelte die Idee, den Vertrauenskörper über eine 'geschlossene' Liste der IG Metall abstimmen zu lassen, die nicht einmal auf völlig aussichtslosen Plätzen mit "Kommunisten" besetzt war. Sowohl das Vorgehen als auch die Entscheidung selbst (viele hatten nichts dagegen, engagierte Interessenvertreter auch dann zu nominieren, wenn sie nicht mit der SPD sympathisierten) erwies sich als nicht konsensfähig. Einige aktive Gewerkschafter und Sozialdemokraten verweigerten ihre Mitarbeit, kooperierten mit den BAL-Aktivisten und kandidierten auf einer eigenen IG Metall-Liste (Liste Aktiver Metalller, LAM) für die Betriebsratswahl. Listenführer der LAM im Angestelltenbereich wurde der Sprecher des Arbeitskreises Alternative Fertigung, Jörg Fischer, und Spitzenkandidat der IG Metall-Mehrheit war der Betriebsratsvorsitzende Ludwig Ladewig (der langjährige Betriebsratsvorsitzende Ludwig Hettling vertrat die SPD seit 1983 im Bundestag). Daß mehr taktische, atmosphärische und parteipolitische Differenzen als grundlegend unterschiedliche betriebspolitische Positionen zu dieser Spaltung geführt haben, wird an einem "Kuriosum" deutlich: Mitten in den "heißen Wahlkampf" fiel die Auslieferung und Verteilung der Arbeitskreis-Broschüre "Alternative Produktion statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung", die nach langen Diskussionen eine kritische Position im Konsens festschrieb - verantwortliche Herausgeber waren neben unserem Projekt die Spitzenkandidaten der unterschiedlichen Listen, Fischer und Ladewig.

Die Betriebsratswahl endete für die IG Metall-Betriebsräte mit dem Verlust der absoluten Mehrheit (ca. 41 Prozent, 11 Sitze) und für die GUB und die DAG mit leichten Gewinnen (zusammen 37 Prozent, 10 Sitze), die LAM erhielt 22 Prozent und 6 Sitze. Die folgenden Verhandlungen vertieften die Spannung innerhalb der IG Metall: Anstelle einer Einigung der im IG Metall-Vertrauenskörper gemeinsam aktiven Betriebsräte der IG Metall-Mehrheit und der LAM entschied sich die IG Metall-Liste für eine Zusammenarbeit mit der gewerkschaftsfeindlichen GUB. Die vom Betriebsrat durchgeführten Wahlen und Ausschußbesetzungen führten nach Berechnungen der LAM dazu, daß von 135 Positionen 62 von GUB und DAG (58 von der IG Metall, 15 von der LAM) und von den 40 wichtigsten Funktionen 18 von GUB und DAG, 21 von der IG Metall-Mehrheit und 1 von der LAM besetzt wurden (Info-Blatt der LAM vom 26.3.1984). Als zentrale Begründung für ihr Vorgehen wurde von der IG Metall-Mehrheit betont, sie sei nicht an der Vergabe von wichtigen Positionen an "Kommunisten" interessiert (was nach der Wahl wohl die zwangsläufige Folge einer jetzt notwendigen Koalition gewesen wäre), und die Mehrheit der Belegschaft würde mehr Kompromisse mit der GUB und der Geschäftsleitung wünschen. Hinter den Kulissen hielt sich zudem das Gerücht, daß die Geschäftsleitung sowohl im Betrieb wie im "politischen Raum" zusätzliche Arbeit für den Fall einer IG Metall-GUB-Zusammenarbeit versprochen und negative Entscheidungen für den Fall eines Einflusses der LAM auf die Betriebsratspolitik angekündigt hatte.

Nach einer Vielzahl von Kontroversen im Vertrauenskörper und Betriebsrat beantragten die Vertrauenskörperleitung und die Betriebsräte der IG Metall-Liste Anfang 1985 sogar bei der Bremer IG Metall-Ortsverwaltung ein Ausschlußverfahren gegen 10 LAM-Aktivisten, darunter einige Sozialdemokraten. Die Begründung (Formulierungen eines LAM-Flugblattes) war aber so wenig stichhaltig, daß dieses Ausschlußverfahren von der IG Metall nicht weiter verfolgt wurde. Die Spaltung der IG Metall im Betrieb war allerdings eine weitere negative Rahmenbedingung für den Arbeitskreis Alternative Fertigung.

5.4. Der Arbeitskreis Alternative Fertigung seit 1984

Im Juni 1985 erfolgte im Rahmen eines Bildungsurlaubsseminars erneut eine selbstkritische Bestandsaufnahme. Zu der schwierigen betriebspolitischen Situation (integrative Managementstrategie, Stagnation der Arbeitskreise in der IG Metall, kaum politische Unterstützung von den SPD-regierten Ländern, Isolierung im Konzern, Spaltung der IG Metall im Betrieb) kamen Probleme innerhalb des Arbeitskreises. Der Kern der Aktivisten war zusammengeschmolzen - statt durchschnittlich 30 nahmen nur noch 10 Kolleginnen und Kollegen konstant an den Arbeitskreissitzungen teil, und statt 40 Teilnehmern in zwei Wochenseminaren waren nur noch 13 Teilnehmer für ein Wochenseminar zu gewinnen. Viele Kolleginnen und Kollegen hatten ihre Aktivitäten auf die Arbeit in anderen Initiativen oder in politischen Zusammenhängen verlagert, einige zogen sich auch resigniert zurück. Darüber hinaus herrschte die Einschätzung vor, daß die vorgeschlagenen Produkte insgesamt nicht die für die Sicherung einer Vielzahl von Arbeitsplätzen notwendige Größenordnung erreicht hätten und daß die Märkte für den Absatz fehlen würden. Auch seien der Rückhalt in der Belegschaft unbefriedigend und die gewerkschaftlichen Möglichkeiten in der Zukunft dadurch behindert, daß die Ausweitung der Belegschaft in der (militärischen) Entwicklung zu Lasten der (gewerkschaftlich gut organisierten) Produktion erfolgen würde. Neben einer Reihe von Problemen und Niederlagen waren aber auch viele Erfolge zu verzeichnen - Erfolg und Mißerfolg liegen oft dicht beieinander. So wurden die Reaktion des Managements (Einrichtung von Diversifikationsabteilungen, Neuanfang beim Vorschlagswesen) auf die Arbeitskreis-Aktivitäten zurückgeführt und die ernsthafte Auseinandersetzung mit einzelnen Vorschlägen als Erfolg gebucht. Die Ausstrahlung des Arbeitskreises auf andere Initiativen und die Verstärkung der Friedensbewegung wurden ebenso mit Freude verzeichnet wie die Belebung der innergewerkschaftlichen und parteipolitischen Diskussionen. Darüber hinaus haben viele Arbeitskreismitglieder neben der bloßen Existenz und Kontinuität des Arbeitskreises auch die eigenen Lernprozesse sowie die Kontinuität der Bildungsarbeit als positive Resultate gewürdigt. Diese Erfahrung war wohl das zentrale Motiv für den festen Willen zum Standhalten unter starkem

Druck: Trotz aller Schwierigkeiten und der harten Auseinandersetzungen innerhalb der IG Metall bei MBB bestand zwischen beiden Fraktionen Übereinkunft darüber, daß der Arbeitskreis zu erhalten, abzusichern und zu unterstützen sei. Tatsächlich haben Betriebsräte und Exponenten aus beiden "Lagern" im Arbeitskreis weiterhin zusammengearbeitet und auch im Rahmen der Wochenseminare konstruktiv miteinander diskutiert - sicherlich ein seltener Fall in der Geschichte innerbetrieblicher und inner-gewerkschaftlicher Fraktionskämpfe, der vor dem Hintergrund der durch den Arbeitskreis produzierten intensiven politischen und persönlichen Bindungen zu erklären ist. Seit Ende 1985 ist eine verstärkte Annäherung beider IG Metall-Fraktionen (z.B. gemeinsame Vorbereitung von Betriebsratssitzungen) festzustellen; dabei hat der Arbeitskreis eine wichtige "Brückenfunktion" gehabt.

Neben der Forderung nach einer neuen Energiepolitik für Bremen (vgl. III.4.4) stand die Weiterentwicklung und Präsentation des Projekts "Luftschiffbau" im Mittelpunkt der Arbeit. Mitte 1985 präsentierte der Arbeitskreis eine 30-seitige Broschüre zu diesem Vorschlag, die auch eine Reihe von Presseartikeln dokumentiert. Neben der Regionalpresse berichtete auch die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) am 31. Oktober 1984 über die Arbeitskreis-Idee, die der Öffentlichkeit anlässlich der in Bremen tagenden internationalen Nordsee-Schutzkonferenz vorgestellt wurde. Danach sollten für insgesamt ca. 30 Mio. DM zunächst zwei Luftschiffe für die Luftüberwachung der Nord- und Ostsee gebaut werden und eine Reihe von Umweltschutzaktivitäten übernehmen. Bis Mitte 1985 zeichnete sich allerdings keine Produktion der Zeppeline ab.

Für die engagierten Mitglieder des Arbeitskreises war klar, daß sie sich nicht auf die Entwicklung von profitablen und vermarktungsfähigen Produktideen beschränken und die Rolle des betrieblichen Vorschlagswesens übernehmen durften; ihnen ging es über die unmittelbare Arbeitsplatzsicherung hinaus um eine sinnvolle, unter menschlichen und ökologischen Gesichtspunkten nützliche Produktion und damit auch um die Beeinflussung von politischen Entscheidungen. In der Bildungsarbeit der Jahre 1984 und 1985 spielten (neben schwierigen persönlichen Integrationsleistungen und der Diskussion aktueller Probleme) politisch-perspektivische Fragen denn auch eine stärkere Rolle als in den ersten Seminaren. Zwar konnten die neue Management-Strategie (z.B. Qualitätszirkel) und die Entwicklung der Ingenieurarbeit sowie die Idee zu technologischen Alternativ-Lösungen nur kurz andiskutiert werden, aber es war z.B. die gründliche Bearbeitung der Londoner Ansätze einer alternativen Politik auf der regionalen Ebene ebenso möglich wie die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Vorstellungen zur "Zukunft der Arbeit". In bezug auf das Londoner Beispiel (Dokument B 2 im Anhang der Broschüre der Kollegen, vgl. Fischer u.a. 1984, 88) erarbeitete eine Arbeitsgruppe eine Wandzeitung:

Wandzeitung: Alternative Regionalpolitik am Beispiel Londons

1. Bremer Politik:	Marktorientierung und Hilfen für Unternehmer; Anlockung mit Gewerbeflächen-Bereitstellung Andere Verwendung der Gelder ist möglich, wie z.B. in London
2. London: GLEB-Gründung	Es wurde eine öffentliche Eigengesellschaft gegründet: > 70 Mitarbeiter, 150 Mio. DM Jahresetat > Kooperativen-Unterstützung > Unternehmensbeteiligungen und Unter- nehmensübernahmen > Beratung und Finanzierung bei neuen Projek- ten (Projekt- und Marktstrategien)
3. Technologie-Netzwerke zwischen Hochschulen und Bevölkerung:	Aufbau von Transfereinrichtungen: > Entwicklung von alternativen Technologien und neuen Produkten > Beratung > Vermittlung von Hochschulwissen und Kon- takten > Patentsammlung und Patentsicherung für Arbeitnehmer > Werkstätten für Jedermann > Sicherung und Vermittlung gebrauchter Maschinen
4. Förderung von Alternativ- konzepten der Bevölkerung	und Einsatz der Erwachsenenbildung zur Hilfe bei der Konzeptentwicklung
5. Gezielte Vergabe von öffentlichen Aufträgen	an kommunale Betriebe und Belegschafts- kooperativen

Zur "Zukunft der Arbeit" wurde nicht nur ein Videofilm des NDR ("Zukunft der Fabrik - ohne Arbeit") gründlich analysiert, sondern auch anhand von Texten u.a. von Andre Gorz und Josef Huber kreativ diskutiert. Eine Arbeitsgruppe gab Hubers Forderungen (aus: "Die zwei Gesichter der Arbeit") folgendermaßen wieder:

Wandzeitung: Zukunft der Arbeit

1. Dualwirtschaft: Erwerbsarbeit und Eigenarbeit
 2. Neue Weltwirtschaftsordnung
 3. Neue Technologien sinnvoll anwenden, Humanisierung der Arbeit
 4. Arbeit auf alle verteilen, Arbeitszeitverkürzung und frühere Verrentung
 5. Recht und Arbeit und Einkommen, Umverteilung von Einkommen und Vermögen
 6. Umverteilung der Arbeit; pro Tag ca.
 - > 4 - 5 Stunden Erwerbsarbeit
 - > 5 - 6 Stunden Haus- und Konsumarbeit
 - > 6 - 7 Stunden Freizeit
 - > 8 Stunden Schlaf
 7. Demokratisierung der Wirtschaft
-

Klar ist, daß der Arbeitskreis mit einer kritischen politischen Profilierung gerade nach dem Nachlassen der Friedensbewegung (u.a. als Folge der Nichtabwendung der Raketenstationierung) Probleme bei der Verankerung im Betrieb behalten wird und auch eine einheitliche IG Metall in der von Angestellten und Ingenieuren dominierten Belegschaft zäh um Mehrheiten ringen müßte. Dieser Weg ist zwar schwierig und mit der Gefahr von Rückschlägen verbunden, scheint aber zur Sicherung einer humanen Zukunft der Gesellschaft unabweisbar notwendig. Auch wenn eine gewerkschaftspolitische Antwort auf neue Produktionskonzepte und neue Managementstrategien erst noch entwickelt werden muß, so steht doch eines fest: Auch die aufgeklärtesten Repräsentanten des Kapitals und der Staatsbürokratie werden eine katastrophale Zuspitzung der gesellschaftlichen Verhältnisse nicht verhindern - es wird Zeit, daß die Masse der Betroffenen beginnt, ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen.

6. PROBLEME UND ERFOLGSBEDINGUNGEN BETRIEBLICHER ARBEITSKREISE ZUR ALTERNATIVEN PRODUKTION

Auf Basis der geschilderten Erfahrungen des Arbeitskreises bei MBB in Bremen, der Ergebnisse der lokalen Koordination (Einemann/Lübbing 1985), der Entwicklung der Arbeitskreise bei Blohm und Voss in Hamburg (Wilke 1985) und MAK Kiel (Zeretzke 1985) sowie der ausführlichen Darstellung der Probleme der Belegschaftsinitiative bei Lucas Aerospace in England (Wainwright 1982) können erste Anmerkungen zu den strukturellen Problemen und Erfolgsbedingungen von Ansätzen zur Rüstungskonversion formuliert werden.

Ansatz

Die Arbeitskreise knüpfen an die Interessen von Arbeitnehmern an der Sicherheit ihrer Arbeitsplätze, an einer sinnvollen Tätigkeit und am Erhalt des Friedens als Lebensvoraussetzung an. Überlegungen in bezug auf die Umstellung der Rüstungsproduktion auf sozial sinnvolle Güter bekamen in der betrieblichen Diskussion allerdings nur vereinzelt und nur da einen Stellenwert, wo sich Arbeitsplatzprobleme abzeichneten. Sie bildeten einen Gegenpol zu der ebenfalls zu beobachtenden Arbeitnehmer-Reaktion zur Verteidigung ihrer Arbeitsplatzinteressen um jeden Preis, d.h. auch durch die offensive Forderung nach Rüstungsaufträgen. Die kritischen Arbeitskreise hatten teilweise einen Bezug zu innerbetrieblichen Rationalisierungstendenzen: Alternative Produktion wurde teilweise nicht nur als Arbeitsplatz-Alternative, sondern auch als alternative Gestaltung von Technologie und Arbeitsorganisation begriffen und im Zusammenhang mit Ansätzen zur Humanisierung der Arbeit diskutiert.

Träger

Die Gründung der Arbeitskreise erfolgte als Resultat von Aktivitäten einzelner strategisch denkender Kollegen, die aus politischen und gewerkschaftlichen Überlegungen heraus die Motivation zur Konzentration ihrer Arbeit auf dieses Feld entwickelt hatten. Die Belegschaftsinitiativen für eine Alternative Produktion wurden häufig auch zum Sammelbecken von Kolleginnen und Kollegen, die teilweise schon außerhalb des Betriebes z.B. in der Friedens- oder Ökologiebewegung bzw. in politischen Parteien engagiert waren. Bei allen Problemen ist in der Regel eine Integration sowohl dieser durch die neuen sozialen Bewegungen inspirierten Kollegen als auch traditioneller Funktionsträger der Gewerkschaften gelungen. Eine zentrale Bedingung für die Gründung und Arbeit der Arbeitskreise war das Wohlwollen oder die Duldung der Betriebsräte, die durch ihre Verfügung über eine rechtlich abgesicherte Infrastruktur im Betrieb und Zugänge zur Geschäftsleitung durchaus zur Blockade von Initiativen in der Lage sind.

In den Betrieben sind sowohl Angestellte als auch Arbeiter aktiv. Auch wenn eine Erweiterung über den Kreis gewerkschaftlicher Funktionsträger hinaus gelungen ist, kann man doch nirgendwo von Initiativen "der Belegschaft" sprechen. In den Arbeitskreisen arbeiten kleine, hochmotivierte Kerne über einen langen Zeitraum intensiv für ihre Sache - ihr Rückhalt in den Belegschaften ist aber keineswegs gesichert, und ihre Mobilisierungschancen sind begrenzt.

Der Beginn eines Prozesses, in dem Beschäftigte für sich das Recht auf die (Mit-)Entscheidung über Produktion und Investition reklamieren, ist aus einem weiteren Grund ausgesprochen schwierig: Von der breiten Masse der Arbeitnehmer wird verlangt, zugunsten gesellschaftspolitischer Einsichten auf kurzfristig naheliegende Forderungen zur Existenzsicherung zu verzichten und Neuland zu betreten - ein Ansatz, der (wenn überhaupt) nur nach sehr langen Bewußtseinsbildungsprozessen zum Tragen kommen kann.

Im Rahmen einer solchen längerfristigen politischen Arbeit im Betrieb entwickeln sich auch persönliche Kontakte zwischen den Aktivisten, die für eine erfolgreiche Arbeit äußerst wichtig sind und die ein Moment der Stabilität z.B. bei gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen sein können.

Bildungsarbeit und Befragungen

Die kontinuierliche Arbeit in betrieblichen Arbeitskreisen ist zugleich ein politischer Lern- und Handlungsprozeß. Eine betriebsbezogene Bildungsarbeit an Wochenenden oder über ganze Wochen trägt dazu bei, ohne Zeitdruck an der Klärung von Problemen und Perspektiven der praktischen Arbeit zu arbeiten und die politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen zu reflektieren. Im Rahmen der Bildungsarbeit können Aktivitäten zur Mobilisierung der Belegschaft vorbereitet und ausgewertet

werden. Dies gilt insbesondere für Befragungen der Belegschaft zu ihren Sichtweisen und Lösungsperspektiven, wobei die Durchführung der Befragung und die Diskussion der Ergebnisse im Betrieb neue Möglichkeiten zur Ansprache und Beteiligung aller Kollegen bieten.

Produktideen

Belegschaftsbefragungen sind auch dazu geeignet, alle bei den Betroffenen vorhandenen Ideen für neue Produkte zu aktivieren. Allerdings sind die wenigsten der von den Arbeitskreisen vorgestellten Alternativen völlig neu; in der Regel wird auf Produkte zurückgegriffen, die sich bereits in der Diskussion (z.B. in Ingenieurzeitschriften) befinden oder schon innerhalb des Konzerns entwickelt, dann aber nicht produziert worden sind. Die häufig postulierte Aufhebung der Trennung von geistiger und körperlicher Arbeit oder von Produzenten- und Konsumentenstatus findet in der Realität nur ausnahmsweise statt. Es ist den Arbeitskreisen in der Regel nicht möglich, Prototypen ihrer neuen Ideen zu bauen; hierfür fehlen meist das Geld und das Engagement und weniger der Zugriff auf Werkstattkapazitäten. Allerdings haben Zeichnungen, Modelle oder einzelne Prototypen eine erhebliche Aufklärungswirkung: Im Betrieb und in der Öffentlichkeit kann sehr plastisch verdeutlicht werden, welche Beiträge die betroffenen Belegschaften zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten könnten.

Technologie-Alternativen

Der Schwerpunkt der Arbeitskreise liegt eindeutig auf dem Feld der Produktkonversion. Vorstellungen zur alternativen Auslegung einzelner Technologien sind kaum konkretisiert worden. Das dürfte seine Ursache nicht nur in der Prioritätensetzung, sondern wohl auch in der Komplexität der Probleme haben. Es liegt der Schluß nahe, daß eine über die Produktkonzeption (z.B. angepaßte Energietechnologien) hinausgehende konkrete Technologie-Veränderung unter Humanisierungsaspekten (z.B. alternative CAD-Systeme) nur von homogenen Entwicklungsgruppen in den Betrieben und/oder in den Hochschulen geleistet werden kann.

Externe Berater und Hochschulen

Eine wesentliche Rahmenbedingung für die Stabilisierung von Belegschaftsinitiativen waren außerbetriebliche Berater, die über größere Zeitspielräume als die Kollegen in den Unternehmen verfügen und bei der Suche nach Produkten und politischen Perspektiven sowie beim Austausch der Erfahrungen unterschiedlicher Initiativen behilflich sind. In der Regel handelt es sich um Personen oder Institutionen, die sich an Arbeitnehmerinteressen orientieren und nach dem Konzept einer "interventionistischen Wissenschaft" arbeiten. Sie versuchen einerseits, den "Stand der Erkenntnis" so aufzuarbeiten, daß er für die betrieblichen Diskussionen eine Praxisrelevanz bekommen kann, und andererseits, Fragen und Probleme aus

diesen Auseinandersetzungen in den Wissenschaftsbereich hinein zu vermitteln. Allerdings hat sich gezeigt, daß in den Hochschulen nur wenige Wissenschaftler wirklich ansprechbar sind - viele haben entweder andere Interessen oder vertragliche Industriebindungen, die ihnen eine Kooperation mit Belegschaftsinitiativen nicht gestatten. Die Bereitschaft der wenigen interessierten Wissenschaftler zur Unterstützung betrieblicher Gruppen konnte darüber hinaus nur selten ausgeschöpft werden. Hier ist sowohl eine Instanz wie z.B. ein Institut für eine Alternative Produktion als auch eine kontinuierliche (ehrenamtliche) Entwicklungsarbeit aus der Belegschaft heraus erforderlich, und die stößt an viele Grenzen.

Vernetzung von Initiativen

Die Absicht der Produktion für den sozialen Bedarf kann sich nicht nur auf wissenschaftliche und politische Defizitanalysen und die Konkretisierung der z.B. im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen benannten Investitionsfelder beziehen. Deshalb haben viele betriebliche Arbeitskreise Kontakte zu Initiativen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen, z.B. aus dem Gesundheitswesen und der Umweltschutzbewegung, gesucht. Auch wenn es keine kontinuierlichen lokalen Treffen z.B. im Rahmen der Netzwerk-Organisation gibt, kann man doch von wechselseitigen Lernprozessen und einem Erfahrungsaustausch sprechen. Insofern geraten bei der Suche nach Produktalternativen die gesellschaftlichen Verhältnisse und die herrschenden politischen Gestaltungskonzepte in den Blick und werden einer erfahrungsgesättigten Kritik zugänglich. Die Initiativen haben zwar die Entwicklung alternativer regionalpolitischer Konzepte anregen, diese aber selbst nicht konkretisieren können.

Politische Gestaltungskonzepte

Die Diskussion darüber, warum einzelne schon bekannte Produkte nicht hergestellt worden sind und wie sinnvolle Technologien auch eingesetzt werden können, hat sehr schnell zu der Einsicht in die Notwendigkeit der Diskussion politischer Gestaltungskonzepte für einzelne Bedarfsfelder geführt. So erfordern z.B. dezentrale Energietechnologien eine Abkehr von der Atom- und Großtechnologie, alternative Verkehrstechnologien und -konzepte eine Verlagerung zu Lasten des Individualverkehrs und eine Umstellung der Rüstungsproduktion zugunsten z.B. von Umweltschutztechnologien politische Entscheidungen von erheblicher Tragweite. Es ist kein Wunder, daß die meisten betrieblichen Produkt-Initiativen zugleich politische Reformbewegungen sind, in denen die Kollegen mit vorrangig politischen Motivationen ohne Schwierigkeiten produktive Debatten und gemeinsame Lernprozesse mit eher technisch interessierten Kollegen organisieren können.

Interne Probleme

Auch wenn es innerhalb der Arbeitskreise keine Trennungslinien zwischen "Technikern" und "Politikern" gibt, sind sie doch der Gefahr einer internen Spaltung ausgesetzt. Zwar muß betont werden, daß in den meisten Arbeitskreisen sehr unterschiedliche politische Strömungen zusammentreffen und eine solidarische Umgangsform miteinander entwickeln (hier findet z.B. eine Kooperation "Rot-Grün" statt). Politische Differenzen über die gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb können aber die Qualität einer Spaltung bekommen, die entweder die Auflösung der Arbeitskreise (wie z.B. bei Lucas Aerospace, vgl. Wainwright 1982, 198 ff) oder ein erheblich belastetes Diskussionsklima (wie bei MBB) zur Folge haben. Allerdings ist die Erfahrung jahrelanger sehr intensiver gemeinsamer Arbeit auch mit persönlichen Beziehungen verbunden, die gewisse Belastungen aushaltbar machen und der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb eine beachtliche Stabilität verleihen.

Gewerkschaften/Betriebsräte

Die Arbeitskreise der Vertrauenskörper im Betrieb haben den Charakter von gewerkschaftlichen Projektgruppen, die neben der klassischen Organisationsstruktur arbeiten. Mit ihren intensiven, auf bestimmte Inhalte konzentrierten kontinuierlichen Diskussionen stellen sie eine Belebung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit dar. Sie ergänzen die Interessenvertretungsarbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute und entwickeln "über den Tag hinaus"-weisende strategische Perspektiven. Die Arbeitskreise sind von der Unterstützung und dem Wohlwollen von Betriebsrat, Vertrauenskörper und Gewerkschaft abhängig und werden nicht einhellig als Bereicherung der Arbeit begrüßt.

In einzelnen Betrieben und Konzernen dominiert bei Betriebsräten die Auffassung, Alternativen zur Rüstungsproduktion böten keine Arbeitsplatz-Alternativen, und die Arbeitskreise seien ein Aufmarschfeld für eine um Profilierung bemühte betriebliche Opposition, die die eigenen Posten gefährden könnte. Hierin kann ein Grund dafür liegen, daß die Zahl der Arbeitskreise für eine Alternative Produktion begrenzt geblieben ist und eine Konzern-Vernetzung kaum erfolgte. Die Bundesebene der IG Metall hat die Arbeitskreise zwar unterstützt und ihre Ideen in Beschlüsse der Gewerkschaftstage aufgenommen, aber bisher wie im Technologie-Bereich auf den Aufbau einer "flächendeckenden" eigenen Unterstützungs-Infrastruktur auf der dezentralen Ebene verzichtet. Eine kontinuierliche Betreuung betrieblicher Arbeitskreise kann nur "vor Ort" erfolgen; überörtliche Aktivitäten haben eher eine initiiierende oder koordinierende Funktion. Die Arbeitskreise werden als Signal für den Bedarf an Mitbestimmungsstrukturen gewertet, die sich auch auf die Produktpalette der Unternehmen beziehen müssen; ein erster Schritt soll nach den Vorstellungen der IG Metall die Gründung von paritätisch besetzten Umstellungsausschüssen in der Rüstungsindustrie sein.

Grenzen der Betriebspolitik

Die Vorstöße der Arbeitskreise haben unterschiedliche Reaktionen des Managements zur Folge gehabt. In der Bundesrepublik scheint sich die Position durchgesetzt zu haben, mit den Arbeitskreisen und Betriebsräten auf mehreren Ebenen in Gespräche über die Realisierbarkeit der Produkte einzutreten. Bei aller prinzipiellen Reserviertheit (es soll Sache des Managements bleiben, über das Was und Wie der Produktion zu entscheiden) und der Ablehnung paritätischer Ausschüsse wurde versucht, die Arbeitskreise zu einer Aktivität im Vorfeld des betrieblichen Vorschlagswesens zu machen. Damit bestand die Möglichkeit, sich gegenüber neuen Ideen als aufgeschlossen zu präsentieren, die Chance auf Gewinne zur Rahmenbedingung zu machen und die Arbeitskreise vor die Alternative der Beihilfe zum Profitmachen oder der entlarvbaren "Spinnerei" zu stellen. Die Beteiligung der Mitarbeiter mit Hilfe der Einrichtung von Qualitätszirkeln und neuer Methoden der Weiterbildung (Lernstatt) sollte bei MBB zusätzlich zur Integration der Belegschaft und zur Isolation gewerkschaftlicher Aktivisten beitragen.

Die Arbeitskreise haben diese Rollenzuweisung nicht akzeptiert und daran festgehalten, auch nicht gewinnträchtige Produkte vorzuschlagen. Darüber hinaus sollten nur politisch durchsetzbare Forderungen dazu dienen, neue Märkte in Feldern des sozialen Bedarfs zu erschließen und somit neue Produktionsmöglichkeiten zu schaffen. Dabei wurde auch eine alternative Finanzierungsrechnung aufgegriffen: Die gesellschaftlichen Kosten der Umweltzerstörung, der Arbeitslosigkeit und der Rüstung sowie das damit produzierte menschliche Leid seien so groß, daß auch betriebswirtschaftliche "Verlustbringer" zum Überleben der Menschheit beitragen könnten. Diese politische Positionsbestimmung darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß sich die Forderungen der Arbeitskreise an der harten kapitalistischen Realität und der rüstungsfixierten konservativen Politik der Bundesregierung brechen. Die faktischen Beschäftigungsperspektiven durch neue Rüstungsaufträge und die anhaltende Massenarbeitslosigkeit tragen eher zur Erschwerung als zur Erleichterung der innerbetrieblichen Mobilisierungsarbeit bei.

Politische Perspektiven

Die ausbleibenden kurzfristigen Erfolge, die internen und externen Probleme sowie die Praxis des Kapitals und der konservativen Regierung haben bei vielen Aktiven zur Resignation geführt. Die Arbeitskreise sind im Kern eher kleiner geworden oder wurden sogar - wie bei Lucas Aerospace - weitgehend zerrieben. Allerdings gibt es eine Reihe von Gewerkschaftern, die trotz einer erheblichen Skepsis weiter für ihre wohl nur längerfristig durchsetzbaren Ziele eintreten und ihre inzwischen erkämpften innerbetrieblichen Arbeitsmöglichkeiten und Öffentlichkeitswirkungen konsequent nutzen. Die Stützung dieser Gruppen ist eine wichtige Aufgabe

der Arbeiterbewegung (d.h. sowohl der Gewerkschaften als auch politischer Parteien und insbesondere der SPD-Regierungen auf dezentraler Ebene), wenn sie eine durchgreifende Reformpolitik auf der Basis eines entsprechenden Bewußtseins der Arbeitnehmer in Angriff nehmen will. Nur wenn vor allem SPD und Grüne, Gewerkschaften und Teile der Kirchen, Friedens- und Ökologiebewegung gemeinsam zur Durchsetzung einer bundespolitischen Wende in der Lage sind, eröffnen sich Perspektiven für ein humanes und ökologisches Überleben - und damit auch für eine Umstellung der Produktion auf die Herstellung sozial nützlicher Güter.

IV. Thesen zur längerfristigen betriebsnahen Bildungsarbeit

Das zentrale Ergebnis unserer Projektarbeit sehen wir in dem Nachweis, daß eine an den Erfahrungen der Beschäftigten anknüpfende längerfristige betriebsnahe Breitenbildung mit Handlungskonsequenzen möglich ist und Arbeitnehmer in einem Prozeß des Lernens und Handelns im Betrieb zur Entwicklung eines strategischen Denkens und zur Durchführung einer "Betroffenenforschung" in der Lage sind. Die Realisierung dieser Idealvorstellung einer politischen Erwachsenenbildung ist uns allerdings nur in einem von vier Strängen unserer Bildungsarbeit gelungen; es lassen sich Aussagen zu den Bedingungen formulieren, ohne deren Erfüllung das Erreichen weit gesteckter Ziele kaum möglich ist. Zwar garantieren auch die besten Bedingungen und das geschickteste Vorgehen keine Erfolge, aber eine Anlage der Bildungsarbeit auf der Basis der Erfahrungen u.a. unseres Projekts eröffnet zumindest die Chance zu einer entscheidenden qualitativen Verbesserung und quantitativen Erweiterung der politischen Erwachsenenbildung.

Kernvoraussetzung für die Teilnehmergewinning und die Einleitung von praxisrelevanten Lernprozessen ist zunächst die Ermittlung von Problemlagen, Interessenverletzungen und Veränderungsbedarf. Erfahrene Verletzungen der Lebensinteressen z.B. an sicheren Arbeitsplätzen, humanen Arbeitsbedingungen, sinnvoller Tätigkeit, gesicherten Einkommen, gesunder Umwelt und einer friedlichen Weltentwicklung können den Anstoß geben zur Entfaltung von Lern- und Veränderungsmotivationen, die im Betrieb zwar einen zentralen Bezugspunkt haben, sich aber nicht auf diesen beschränken. Aufgrund der Anlage unseres Projekts können wir keine Aussagen in bezug auf mehr oder weniger mobilisierungsfähige Interessendimensionen und Themen der Bildungsarbeit machen, zumal sich diese z.T. sehr schnell ändern.

Die begrenzte Kontinuität unserer Bildungsarbeit zum Thema "Humanisierung der Arbeit" war zwar aufgrund des breiten Vorlaufs (2 Folgeseminare nach 4 Grundseminaren) möglich, hat aber sowohl aufgrund der in den Folgeseminaren nicht mehr gegebenen betrieblichen Homogenität als auch der fehlenden Einbindung in die betrieblichen und gewerkschaftlichen Handlungsstrukturen abgesehen von einer Beeinflussung des Denkens und Verhaltens der Teilnehmer in einer betrieblichen Konfliktsituation keine eigenständige Weiterarbeit im Betrieb zur Folge gehabt.

Wenn man diese Erklärungsversuche für die Begrenztheit unserer Arbeit mit dem erfolgreichen Beispiel zum Thema "Alternative Produktion" bei MBB Bremen konfrontiert, lassen sich Thesen zu den Bedingungen eines politischen Lernens und Handelns im Betrieb formulieren:

1. Kontinuität der Bildungsarbeit bedeutet regelmäßige Treffen in kürzeren (zumindest monatlichen) Abständen. Verdichtete Gruppenprozesse und die Motivation zum kollektiven Lernen erfordern einen regelmäßigen Austausch ohne harte zeitliche Restriktionen und können nur durch eine Kombination unterschiedlicher Bildungsmaßnahmen (Wochenseminar, Wochenendseminar, Tagesveranstaltung, Abendveranstaltung) und Aktivitäten im Betrieb erreicht werden. Alle längeren Fristen zwischen den Angeboten reduzieren die Teilnahmebereitschaft erheblich, so daß trotz aller guten Absicht z.B. im Rahmen des "normalen" Bildungsurlaubs von einer Woche pro Jahr kaum kontinuierliche Bildungsprozesse über die Jahre hinweg stattfinden.

2. Betriebsnahe Bildungsarbeit kann wirkliche Breitenbildung sein, die "einfache Mitglieder" der Gewerkschaften erreicht, motiviert und ihnen eine Chance zur Teilhabe am gewerkschaftlichen Leben eröffnet. Damit wird zugleich das innerbetriebliche Kräfteverhältnis beeinflusst:

Eine aktive Interessenvertretung hat größere Spielräume, wenn sie sich zumindest in einschneidenden Konfliktsituationen auf eine aufgeklärte Belegschaft stützen kann.

3. Die Bereitschaft zur Teilnahme an längerfristigen Bildungsprozessen erfordert eine Seminarstruktur, die ein Maximum an selbstgesteuerten Teilnehmeraktivitäten nicht nur duldet, sondern systematisch fördert. Das bedeutet sowohl eine große thematische Offenheit wie die Abkehr vom Prinzip der Vermittlung eines Maximums an "Stoff". Die Teilnehmer müssen die Seminare als Veranstaltungen begreifen, in denen sie ihre Probleme diskutieren, ihre Interessen artikulieren und ihre Wißbegier befriedigen können. Nur dann entsteht eine wirklich solidarische Gruppenatmosphäre, die eine produktive gemeinsame Arbeit befördert. Die möglichst frühzeitige Eigenarbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Seminaren, die intensive Aufnahme der betrieblichen Probleme, das von den Teamern eingebrachte Besprechen analytischer und politisch-strategischer Ansätze sowie die ausführliche Diskussion gesellschaftlicher und betrieblicher Veränderungsmöglichkeiten waren die zentralen und immer wieder erfolgreich praktizierten Gestaltungsprinzipien unserer Seminararbeit. Bildungsarbeit muß ermöglichen, was Arbeitnehmern im Betrieb verwehrt wird: Sie muß ausreichende Zeitspielräume für Reflexionen und das Besprechen praktischer Probleme zur Verfügung stellen und den Aufbau von persönlichen Kontakten und einer positiven Gruppenatmosphäre fördern. Nur auf dieser Basis sind gemeinsame Lern- und Handlungsprozesse möglich, die für den einzelnen nicht nur einen Identifikationspunkt darstellen, sondern häufig auch eine große Belastung bedeuten. Selbst bei gewerkschaftspolitischen Spaltungen im Betrieb kann eine entfaltete Kleingruppen-Solidarität (auf Basis gemeinsamer Grundüberzeugungen) den völligen Zerfall von Arbeits- und Solidaritätsstrukturen verhindern. Die Kompetenz zum Lernen und die Motivation zum im Zweifel auch selbstorganisierten Weiterlernen sind nicht nur aufgrund der Begrenztheit

der vorhandenen und nutzbaren Bildungsangebote, sondern auch zum erfolgreichen Planen, Durchhalten und Verarbeiten von dezentralen Handlungsprozessen erforderlich.

4. Zumindest für den Prozeß der Herausbildung einer kontinuierlichen Selbstlern- und/oder Handlungsgruppe im Betrieb ist eine Konstanz der Teamer notwendig. Sie organisieren nicht nur das Seminarangebot und bemühen sich um das Einbringen der "passenden" Inhalte in einer verarbeitungsfähigen Form, sondern sind auch zur Strukturierung der Diskussionen unentbehrlich. Häufig sind Konflikte zwischen den Teilnehmern nur durch Interventionen von akzeptierten "Außenstehenden" entweder durch die Klärung der unterschiedlichen objektiven Bedingungen und Hintergründe oder Aussageebenen zu schlichten bzw. durch Versachlichungen einer weiteren rationalen Bearbeitung zuzuführen. Teamer müssen sich durch ihre Kompetenz und ihre Qualifikationen ein Vertrauensverhältnis erwerben, das ihnen die glaubwürdige Wahrnehmung ihrer Moderatoren-Rolle im Interesse einer gemeinsamen Sache gestattet, ohne daß sie die Teilnehmer bevormunden oder (politische) Führungsfunktionen übernehmen. Unsere Erfahrungen sprechen dafür, in der betriebsnahen Bildungsarbeit kontinuierlich zumindest einen Teamer einzusetzen, der nicht dem Betrieb angehört, aus dem die Teilnehmer kommen. Auch für Vertreter einer Gewerkschaft muß gelten, was ein Betriebsrat von uns als Mitarbeitern der Universität verlangt hat: "Ihr sollt uns nicht bevormunden, sondern uns dabei helfen, unsere Gedanken zu ordnen und unser Wissen zu erweitern."

5. Die praxisorientierte Diskussion im Seminar, die Durchführung betrieblicher Aktivitäten, die Aufarbeitung der Praxiserfahrungen in der weiteren Bildungsarbeit und die Konzipierung der nächsten Handlungsschritte war von Lernprozessen mit erheblicher Intensität begleitet. Die Erarbeitung eigener "Produkte" für die Mobilisierung der Belegschaft wie z.B. Flugblätter, die Ansprache von Kollegen z.B. über kleinere Befragungsaktionen (Betroffenenforschung) und regelmäßige, für alle Belegschaftsmitglieder offene Treffen im Betrieb (bzw. in dessen Nähe) sind in der Lage, auch eine neue Qualität der politischen Kultur von unten einzuleiten. Die Aktivitäten einer betrieblichen Songgruppe und das Komponieren und Texten von Liedern für die Praxis zeigt ebenso wie z.B. die Herstellung von Tafeln und Modellen für eine Ausstellung zur Verdeutlichung der eigenen Anliegen, daß eine nur erahnbare Phantasie, Kreativität und Aktivitätsbereitschaft der Arbeitnehmer immer noch auf ihre Entfaltung wartet. Hierfür kann ein langfristiges Lernen und Handeln im Betrieb der zentrale Bezugspunkt sein.

6. Im Laufe der praxisbezogenen Bildungsarbeit und erst recht im Prozeß des Handelns geraten die gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse und der Interessengegensatz von Lohnarbeit und Kapital geradezu zwangsläufig in einer Art und Weise in den Blick, die eher weitere Perspektiven frei-

legt als sie verschüttet. Unsere Erfahrung ist, daß eine differenziert erarbeitete eigene Interessenperspektive mehr zur Weiterentwicklung von gesellschaftlichen Strukturreformen beiträgt als die allgemeine Unterrichtung von Seminarteilnehmern über "den Interessengegensatz" zu Beginn eines jeden Seminars. Betriebsbezogene Bildungsarbeit stößt bei der Diskussion und Praxis der Veränderung mit so großer Wahrscheinlichkeit an die Grenzen betriebspolitischer Möglichkeiten, daß es nach unserer Erfahrung immer zu einer intensiven Reflexion der gesellschaftlichen Verhältnisse kommt und nicht etwa betriebliche Verengungen der Sicht, sondern Politisierungen der Teilnehmer das Resultat sind.

7. Voraussetzung für die Entwicklung betrieblicher Handlungsschritte im Seminar und ihre tatsächliche Umsetzung in der Praxis war die Beteiligung von Kollegen, die über Erfahrungen mit und gute Möglichkeiten zu Handlungsschritten verfügten, d.h. von Betriebsräten und engagierten Vertrauensleuten. Sie konnten durch ihren Informationsstand sowohl zur gründlichen Analyse der betrieblichen Verhältnisse als auch zur Planung und Absicherung von Aktivitäten beitragen. So sind z.B. die Herstellung und Verteilung von Flugblättern und Befragungen der Kollegen im Betrieb dann besonders gut möglich, wenn sie sich der vorhandenen gewerkschaftlichen Strukturen oder der dem Betriebsrat zustehenden Rechte bedienen können. Nach unseren Erfahrungen ist es gerade die Mischung aus schon in der Interessenvertretung (mehr oder weniger engagiert) aktiven Funktionären und motivierten "einfachen Mitgliedern", die die langfristige Stabilisierung betrieblicher Arbeitskreise und betriebsnahe Bildungsprozesse möglich macht. Nur so ist die erforderliche Mindestzahl an Teilnehmern zu erreichen, und nur so kann der zusätzliche Arbeitsanfall überhaupt bewältigt werden. Damit sind natürlich auch "Gefahren" für etablierte Interessenvertreter verbunden: Es entstehen neue Diskussions- und Kommunikationsstrukturen quer zu den traditionellen und überschaubaren Organisationsstrukturen mit der Möglichkeit, daß unliebsame Kritik laut wird und sich einzelne Kollegen so profilieren, daß sie potentielle Konkurrenten um führende Positionen werden. Eine Vernetzung von Initiativen aus unterschiedlichen Betrieben und der Austausch der Bildungs- und Handlungserfahrungen kann darüber hinaus die Grundlage für neue und kritische Einflüsse auf die gewerkschaftliche Willensbildung darstellen.

8. Wir sind der Meinung, daß eine längerfristige betriebsnahe Bildungsarbeit und eine Verbindung von Lernen und Handeln im Betrieb von den Gewerkschaften erreicht werden können. Voraussetzung hierfür ist aber eine politische Grundentscheidung von erheblicher Tragweite. Die Ausbildung von Teamern und Multiplikatoren für die betriebsnahe Bildungsarbeit sowie die Weiterqualifizierung der hauptamtlichen Sekretäre und der freigestellten Betriebsräte wären erste Schritte zu einer "Dezentralisierung der Kompetenz", die bisher im wesentlichen auf der zentralen Ebene (Vorstandsverwaltung, Bundesschulen) konzentriert ist. Die Öffnung der

traditionellen Strukturen mit dem Ziel der Beförderung einer breiten Diskussion an der Basis kann sogar zu einer Überlebensfrage für die Gewerkschaften werden. Der "Kampf um die Köpfe" ist spätestens dann erforderlich, wenn die Strategie von Unternehmen und Konservativen aufgeht: Wenn Integrationsstrategien des Managements greifen und eine Verlagerung der Auseinandersetzungen auf die betriebliche Ebene (Umsetzung der Tarifverträge, Flexibilisierung, Qualitätszirkel) stattfindet, sind die Gewerkschaften nicht nur im Ausnahmefall "Streik", sondern in der täglichen Kleinarbeit zur Mobilisierung ihrer Mitglieder gezwungen. Für eine solche "Dezentralisierung der Kompetenz" werden neben zentral erstellten Arbeitshilfen auch auf der lokalen Ebene Kontakte in den Wissenschaftsbereich notwendig werden, der wesentliche Dienste für die Beratung und Weiterbildung der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben leisten kann. Hier machen Kooperationsverträge und universitäre Kooperationsbereiche wie in Bremen einen tieferen und praxisrelevanten Sinn. Es bleibt zu hoffen, daß erste zaghafte Ansätze der Gewerkschaften wie das DGB-Konzept zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz, das IG Metall-Programm "Arbeit und Technik" und der IG-Metall-Gewerkschaftstagsbeschluß der Gleichgewichtigkeit von betrieblicher und zentraler Bildungsarbeit zu einem umfassenden Konzept einer betriebsnahen Bildungsarbeit weiterentwickelt werden. Nicht vereinzelte Modellprojekte, sondern nur die koordinierte Kraft der Gewerkschaften kann einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung des demokratischen und auf Strukturreformen orientierten Bewußtseins sowie zur Entfaltung der politischen Kultur in der Bundesrepublik Deutschland leisten.

Anhang 1:

Die Broschüre des Arbeitskreises Alternative Fertigung (1984)

Jörg Fischer / Ludwig Ladewig / Edgar Einemann / Edo Lübbling (Hrsg.)

Alternative Produktion statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung

Kollegen von Messerschmidt-Bölkow-Blohm (MBB) für eine Alternative
Fertigung

Mit Dokumenten:

A. ARBEITSKREIS BEI VFW/MBB BREMEN

1. Konzept für die Einrichtung eines Arbeitskreises Alternative
Fertigung
2. Flugblatt: Entlassungen oder Alternative Fertigung?
3. Grundsatzerklärung
4. Kurzfassung der Ergebnisse der Belegschaftsbefragung
5. Produktideen
 - 5.1. Liste der Produktvorschläge der Kollegen von VFW/MBB
Bremen
 - 5.2. VK-Arbeitskreis Alternative Fertigung: Zwischenbericht der
Arbeitsgruppe "Verkehrstechnik"
 - 5.3. VK-Arbeitskreis Alternative Fertigung: Zwischenbericht der
Arbeitsgruppe "Energie"
 - 5.4. VK-Arbeitskreis Alternative Fertigung: Zwischenbericht der
Arbeitsgruppe "Eisenbahn-Beladesystem" in der
Arbeitsgruppe Verkehrs- und Transporttechnik
6. Zur Produktpalette von VFW/MBB
7. Antrag an den Gewerkschaftstag der IG Metall 1983
8. Auszüge aus den Beschlüssen der IG Metall 1983

B. BRITISCHE ERFAHRUNGEN

1. Erfahrungen der Gewerkschafter bei Lucas Aerospace
2. Alternative Regionalpolitik in London

C. LITERATURHINWEISE

Vorbemerkung

Mit dieser Broschüre werden die Ergebnisse der Arbeit des Arbeitskreises "Alternative Fertigung" der gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei VFW/MBB in Bremen dargestellt und der Öffentlichkeit vorgelegt. Sie enthält neben einer Einschätzung der Situation im Betrieb und einer Darstellung von Grundsatzpositionen z.B. zur Frage der Rüstungsproduktion auch eine ausführliche Darstellung der Geschichte, Struktur und Aktivitäten des Arbeitskreises Alternative Fertigung.

Der Arbeitskreis wurde Anfang 1982 als Reaktion der Gewerkschafter auf den vorgesehenen Arbeitsplatzabbau mit dem Ziel gegründet, die Beschäftigung durch die Herstellung sozial nützlicher Produkte zu sichern, für die es durchaus einen Bedarf gibt. An den Treffen des Arbeitskreises und der Arbeitsgruppen haben bisher über 100 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen; an den sechs Wochenseminaren und vier Wochenend-Tagungen, die gemeinsam mit dem Kooperationsbereich Universität/Arbeiterkammer Bremen durchgeführt wurden, haben sich insgesamt 64 Kolleginnen und Kollegen beteiligt. Nahezu 20 Kolleginnen und Kollegen haben den Arbeitskreis in der Öffentlichkeit als Referenten auf vielen Veranstaltungen von Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Universitäten, Friedensgruppen und anderen Initiativen vertreten. Insbesondere zur Information der Belegschaft sowie anderer Arbeitskreise "Alternative Fertigung" im In- und Ausland soll die vorliegende Broschüre dienen.

Im Anhang der Broschüre werden Arbeitsergebnisse dokumentiert, die zugleich Auskunft über die Schwerpunkte der Aktivitäten geben und nachweisen, daß ein längerfristig angelegtes, betriebsbezogenes "forschendes Lernen" von Beschäftigten zu einer erheblichen Verstärkung gewerkschaftlicher Aktivitäten im Betrieb und in der Öffentlichkeit beitragen kann.

Nach ersten Konzepten (Dok. A 1) und einer Belegschaftsinformation über die Arbeitskreis-Gründung (Dok. A 2) beschloß der Arbeitskreis nach langen und intensiven Diskussionen einvernehmlich die Grundsatzklärung (Dok. A 3). Ende 1982/Anfang 1983 wurde ein Fragebogen an die Belegschaft erarbeitet, verteilt, eingesammelt und ausgewertet (Dok. A 4), der sowohl die Ansichten der Beschäftigten als auch Vorschläge für über 60 alternative Produkte (Dok. A 5.1) offengelegt hat.

Seit Mitte 1982 haben Arbeitsgruppen des Arbeitskreises Produktideen und Veränderungen der Konzernpolitik diskutiert und sowohl die Belegschaft als auch die Geschäftsleitung über erste Ergebnisse (Dok. A 5.2, 5.3, 5.4) informiert. Eine Arbeitsgruppe hat die Geschäftsberichte und Betriebszeitungen der letzten Jahre intensiv ausgewertet und über 80 Produktentwicklungen entdeckt, die im Rahmen einer Ausweitung der zivilen Produktion eine große Rolle spielen könnten (Dok. A 6). Der insgesamt erfolgreiche Versuch, die gewerkschaftliche Willensbildung der IG Metall zu beeinflussen, kommt in dem von der Bremer Vertreterversammlung beschlossenen Antrag (Dok. A 7) an den Gewerkschaftstag 1983 zum Ausdruck, auch wenn nur einzelne Überlegungen in die Entschlüsse der IG Metall (Dok. A 8) eingegangen sind.

Für die Überlegungen des Arbeitskreises und seine Perspektiven spielen die Erfahrungen der englischen Kolleginnen und Kollegen eine große Rolle; deshalb wird der Bericht über Gespräche mit Mike Cooley (ehemaliger Belegschaftsvertreter im Luftfahrtkonzern Lucas Aerospace) ebenso

abgedruckt (Dok. B 1) wie die Darstellung des Londoner Experiments, eine alternative regionale Strukturpolitik mit Ansätzen einer Alternativen Produktion zu verbinden (Dok. B 2).

An der vorliegenden Broschüre haben mitgearbeitet:

Jörg Arfmann, Jörg Dombrowe, Wilfried Eilenstein, Edgar Einemann, Udo Fach, Jörg Fischer, Ralf Girndt, Helmut Grapentin, Bernd Grottke, Wolfgang Günther, Udo Hannemann, Werner Hannig, Ulla Hohage, Jürgen Kalbreyer, Werner Krause, Ludwig Ladewig, Edo Lübbling, Edith Mikus, Manfred Nieft, Klaas Oostlander, Peter Petzsch, Michael Sachse, Hartmut Sempert, Heinz-Werner Strube, Manfred True, Wilfried Wilhelm, Hans Wolter.

Wir danken Detlef Dahlke von der Bremer IG Metall für seine tatkräftige Unterstützung und seine hilfreichen Ratschläge und Rolf Paarmann vom Arbeiterbildungszentrum der Bremer Arbeiterkammer für die gute Zusammenarbeit bei der Organisation der Bildungsarbeit.

Unserer besonderer Dank gilt Inge Huß aus dem Kooperationsbereich, die die für die Erstellung dieser Broschüre erforderlichen umfangreichen Schreibarbeiten übernommen hat.

Bei der Gestaltung hat uns Achim Heimbucher unterstützt.

Die Herausgeber

Bremen, Februar 1984

I. Entwicklung und Situation bei VFW/MBB

1. Zur Geschichte von VFW (Vereinigte Flugtechnische Werke)

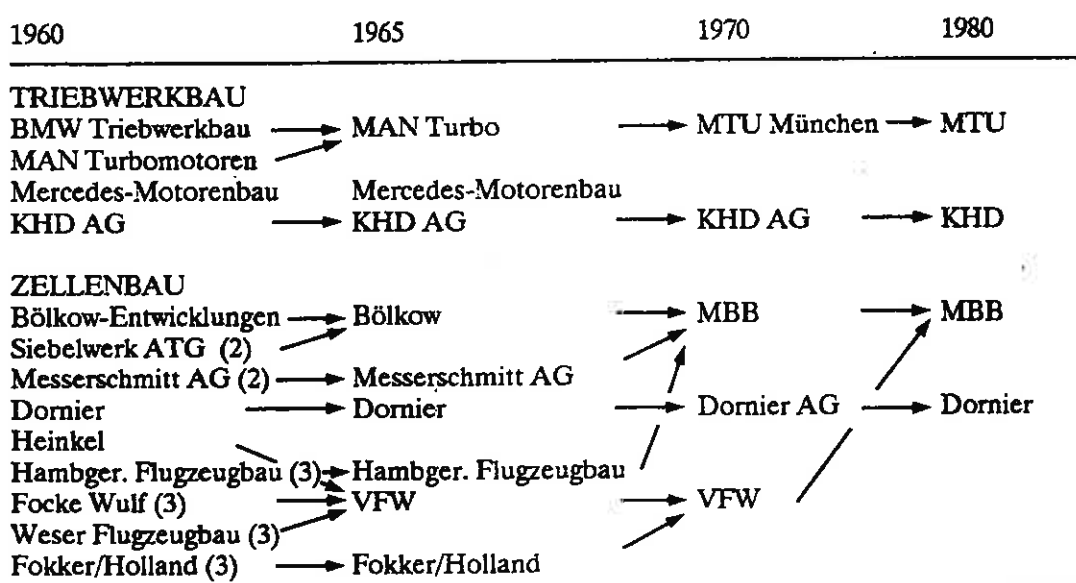
Aus der Firma "Weser-Flugzeugbau" entstand VFW. "Weser-Flugzeugbau" wurde 1934 gegründet und expandierte zu einem der bedeutendsten Flugzeugunternehmen. Mit der Vorbereitung auf den 2. Weltkrieg stieg der Beschäftigungsstand auf ca. 29.000 Arbeitnehmer.

Nach dem 2. Weltkrieg wurde die Rüstungsindustrie von den Alliierten aufgelöst. Erst 1956 begann bei "Weser-Flugzeugbau" mit der Aufrüstung der Bundeswehr wieder die Rüstungsproduktion. U.a. wurden Teile der Noratlas, Hubschrauber und in Kooperation mit "Nord-Aviation" (Frankreich) die Transall sowie Teile des Starfighters produziert. 1963 fusionierte die Firma "Weser-Flugzeugbau" mit "Focke-Wulf", und es entstanden die "Vereinigten Flugtechnischen Werke GmbH" (VFW). Mit 7.000 Beschäftigten waren in Bremen und Umgebung über 60 Prozent der deutschen Flugzeug-Kapazität konzentriert. Die Krise der Heinkel-Gruppe führte 1964 zur Übernahme durch VFW, und die Mitarbeiterzahl stieg auf 9.000. Zusammen mit der Erno-Raumfahrt-Technik hatte der neue Konzern 1965 über 10.000 Beschäftigte. Die Belegschaftszahl stieg bis 1969 auf über 12.500.

Bereits 1965/66 wurden erste Fusionsgespräche mit Fokker-Amsterdam geführt, 1969 erfolgte der Zusammenschluß zu VFW-Fokker.

Die Fusionsinteressen lagen auf beiden Seiten: Fokker wollte an den Militäraufträgen von VFW mitverdienen, und VFW wollte von Fokker einen schlagkräftigen Vertrieb für die VFW 614 übernehmen.

Der Konzentrationsprozeß der Luftfahrtindustrie



- (1) Dabei wurde nicht berücksichtigt, inwieweit einzelne Unternehmen nach Übernahme des Stammkapitals als rechtlich selbständige Gesellschaft weiter bestehen blieben.
 (2) Kooperation in der Arge F-104 Süd zum Lizenzbau der F-104 G.
 (3) Kooperation in der Arge F-104 Nord zum Lizenzbau der F-104 G.

Quelle: Modifiziertes Schaubild, nach: Schlotter, P., Rüstungspolitik in der Bundesrepublik, Frankfurt 1975, S. 97.

2. Die Krise von 1977 und die Fusion mit MBB

Die Krise 1977, die fast zum Konkurs führte, hatte sich lange angekündigt. Zum einen war die Produktions- und Managementstruktur nicht auf zivile Bereiche eingestellt, zum anderen war der Serienstart der VFW 614 um vier Jahre verzögert worden. Als dann endlich 1973 die Produktion begann, stand das Flugzeug in direkter Konkurrenz zur Fokker F 27 und F 28. Auch waren die weltwirtschaftlichen Konstellationen denkbar ungünstig (u.a. stark steigende Energiepreise und Dollarverfall).

Die IG Metall hatte bereits 1975 auf die Krisensituation in der Luft- und Raumfahrtindustrie hingewiesen. Der Serienfertigungsabbruch der VFW 614 bedeutete 1977 für 1.350 Arbeitnehmer den Verlust des Arbeitsplatzes.

Die Belegschaft kämpfte aktiv mit Streiks und Demonstrationen für ihre Arbeitsplätze. Der Betriebsrat und die IG Metall legten Sanierungskonzepte vor, in denen u.a. die verstärkte Diversifizierung der Produktion,

staatliche Beteiligungen und eine Absicherung der nördlichen Standorte gefordert wurden. Der Erfolg war ein Engagement des Bundes und Bremens, das die Vernichtung von 7.000 Arbeitsplätzen verhinderte. Der Bund verlangte für sein Engagement jedoch die Fusion mit MBB.

In den folgenden Jahren wurde im Konzern reorganisiert und rationalisiert. Ab 1978 begann der Hochlauf des Zivilflugzeuges Airbus, die MRCA Tornado-Produktion expandierte, und die zweite Serie der Transall C 160 wurde aufgelegt. Damit stieg die Beschäftigung von 10.500 (1977) auf ca. 12.000 (1980).

Auf Druck der Bundesregierung kam es 1980 zur Trennung von VFW und Fokker und zur Fusion mit MBB. Nachdem sich die Anteilseigner von MBB und VFW zwei Jahre über die richtige Bewertung ihrer Anteile gestritten hatten, betrug der Verkehrswert von VFW bereits 1979 DM 150 Mio., obwohl das Unternehmen 1977 praktisch konkurs war. Während der Fusionsverhandlungen legte der Betriebsrat ein Werkstättenkonzept zur langfristigen Absicherung der Nordstandorte vor. Dieses Konzept ging nicht in die Fusionsverhandlungen ein, so daß ein Ergebnis herauskam, das die Arbeitsplätze, gerade in Bremen, nicht absicherte.

Im neuen Konzern MBB hat das Land Bremen nur geringen Einfluß. Größeren Einfluß haben die Länder Bayern und Hamburg. Das Land Bayern wird, wie in der Vergangenheit zu sehen war, seinen Einfluß auf die Konzentration der Rüstungsindustrie im Süden legen und damit die profitablen Bereiche dort fest ansiedeln. Im Norden werden die zivilen Bereiche bleiben, langfristig mit der Tendenz in Hamburg, das seinen Unternehmensanteil ausdrücklich unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung in der Hansestadt hält.

Beteiligungsverhältnisse bei MBB (1981)

Gesellschafter	Geschäftsanteile gesamt DM	Beteiligung gesamt %
ABM Beteiligungsgesellschaft mbH, d.h. Allianz und Bosch je 50 %	37.704.100	13,56
Bayrische andesanstalt für Aufbaufinanzierung	48.852.130	16,50
Freistaat Bayern	19.515.570	7,02
Familie Blohm	1.888.130	0,67
Dr. Ludwig Bölkow	4.353.100	1,57
'Fides' Industrie-Beteiligungs- gesellschaft mbH, d.h. Siemens Thyssen und Aerospatiale je 1/3	71.457.140	25,70
Hamburger Gesellschaft für Beteiligungsverwaltung mbH	50.664.620	18,23
Willy und Lilly Messerschmidt Stiftung	18.764.960	6,75
VFW-Verwaltungsgesellschaft mbH, d.h. rupp u. Land Bremen	27.800.000	10,00
Anteile gesamt	278.000.000	100,00

Quelle: Interavia 7/1981, S. 649

Nunmehr ist MBB ein Luft- und Raumfahrtkonzern mit einem Jahresumsatz von DM 5,9 Milliarden.

Davon werden allein für Rüstungsgüter DM 3,1 Milliarden umgesetzt. Stellt man den Vergleich an zu Siemens mit einem Rüstungsumsatz von DM 2,4 Milliarden, so ist MBB mit die große Waffenschmiede der Bundesrepublik.

Die Produktpalette sieht u.a. wie folgt aus:

- Tornado
- Airbus A 300 / A 310 mit weiterem Ausbau der Airbus-Familie
- Transall C 160
- Starfighter F 104 / Umrüstung
- Hubschrauber und Panzerabwehrhubschrauber
- BO 105

in der Raumfahrt

- Die Satelliten TV-Sat, Intelsat V und Galileo
- Spacelab (Raumlabor/Nutzlast)
- Araine (Rakete)

3. Beschäftigungsprobleme bei MBB

Die Planungen von MBB gehen davon aus, daß die Zahl der vorhandenen Arbeitsplätze von Ende 1983 (Stand: 35.474) bis 1988 um 3.532 Planstellen verringert wird (vorgesehener Stand: 31.943). Bei diesen Planungen wird noch davon ausgegangen, daß die Airbus-Familie mit einer Jahresproduktion von derzeit 50 Maschinen betrieben wird und ab 1988 ein Hochlauf auf 70 Maschinen stattfindet. Dieser Hochlauf ist aber kaum zu erwarten. Im Gegenteil: Beabsichtigt ist schon für das Jahr 1984, von den vorgesehenen 50 Maschinen auf 47 Maschinen herunterzugehen. Eine weitere Verringerung ist bereits in der Diskussion. Dieses würde einen weiteren Personalabbau nach sich ziehen.

Der Gesamtentwicklungs- und Fertigungsanteil, den MBB an der internationalen Airbus-Produktion hält, liegt derzeit bei 37,31 Prozent. Zum weiteren Ausbau der Airbus-Familie ist die Entwicklung und Produktion des kleineren Typs A 320 dringend erforderlich. Dabei gibt es allerdings Planungen, die von einer Verringerung des deutschen Anteils auf 25,75 Prozent ausgehen. Es wird ein Produktionsanteil von 11,56 Prozent an die Luftfahrtindustrien anderer Länder (z.B. Kanada oder England) abgegeben, wobei auch von einer Verlagerung der bisher in Bremen gefertigten Flügelausrüstung die Rede ist. Dieses würde einen Transfer von bisherigen Fähigkeiten und einen erheblichen Qualifikationsverlust für die Bremer Belegschaft bedeuten, womit für die weitere Entwicklung und die Vergabe von Aufträgen eine negative Weichenstellung erfolgt wäre.

Im Interesse der Arbeitsplatzsicherung muß an der Forderung festgehalten werden, daß MBB und die Bundesregierung die bisherigen Anteile an der Entwicklung und der Produktion der Airbus-Programme festschreiben. Zur langfristigen Know-how- und Arbeitsplatzsicherung in Bremen wäre nur dann ein entscheidender Beitrag geleistet, wenn über die Festlegung der Standortschwerpunkte ein Verbleib der Flügelausrüstungs-Montage in Bremen gesichert ist.

Darüber hinaus gehen die bisherigen Personalplanungen nicht von einem entscheidenden Einbruch in der Entwicklung und Produktion des Kampfflugzeuges MRCA Tornado aus. Dieses Programm läuft aber 1987 aus. Wenn keine Folgeprogramme wie z.B. eine Weiterentwicklung oder

ein neues Kampfflugzeug Jäger 90 aufgelegt werden, besteht in Bremen die Gefahr eines so einschneidenden Personalabbaus, daß die Existenzfähigkeit des Werkes insgesamt in Frage gestellt ist. Der Standort Bremen hat z.Zt. einen Anteil an der Entwicklung und Produktion des Tornado von 35 Prozent. Zur Absicherung der Arbeitsplätze müßte - für den Fall des Ausbleibens neuer Aufträge - an diesem Anteil festgehalten werden. Allerdings ist davon auszugehen, daß z.B. durch die anhaltenden Rationalisierungen und die Veränderungen der Produktionsabläufe sowie durch den Einsatz neuer Werkstoffe und Materialien weitere Arbeitsplätze vernichtet werden.

Auch von seiten der Bundesregierung wird massiv auf weitere Rationalisierungen gedrungen. So koppelte der Staatssekretär im Wirtschaftsministerium, Herr Grüner, die Subventionen der Bundesregierung an eine harte Auflage, die letztlich nicht auf den Erhalt, sondern auf den Abbau von Arbeitsplätzen zielt: "Insbesondere sind die im größeren Unternehmensverband MBB/VFW gegebenen Rationalisierungsmöglichkeiten unverzüglich, konsequent und voll auszunutzen, um eine wirtschaftliche und international wettbewerbsfähige Unternehmensstruktur zu erzielen."

Arbeitsplatzgefährdung

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
ziemlich sicher	3,5	3,7	4,4	2,5	3,7	3,6
keiner kann sicher sein	58,7	55,6	54,9	67,1	55,4	64,9
gefährdet	37,7	40,7	40,7	30,4	40,9	31,5

Frage: Halten Sie Ihren Arbeitsplatz für gefährdet oder für sicher?
Ergebnisse der Belegschaftsbefragung 1982/83

In Bremen sind vom 1.1.1982 bis zum 31.9.1983 758 Arbeitsplätze (einschl. 158 Fremdarbeitsplätze) abgebaut worden. Der derzeitige Personalbestand von 4.156 Mitarbeitern soll bis 1988 auf 3.653 Arbeitnehmer verringert werden. Dieses bedeutet einen weiteren Personalabbau von 500 Arbeitsplätzen. Diese Zahlen haben nur dann Bestand, wenn kein weiterer Einbruch in den bisher am Standort Bremen wahrgenommenen Programmen erfolgt. Eine weitere Reduzierung der Programme würde einen erheblichen Personalabbau und einen Qualifikationsverlust nach sich ziehen.

Die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation in Bremen ist u.a. durch den Niedergang der Werftindustrie ausgesprochen problematisch. Eine Arbeitslosenquote von über 13 Prozent (fast 40.000 Arbeitslose) mit ansteigender Tendenz verschärft für jeden Entlassenen die Gefahr einer längeren Arbeitslosigkeit, zumal in fast allen Betrieben ein Einstellungsstopp besteht. Die einzige Alternative zur Arbeitslosigkeit ist der Kampf um jeden einzelnen Arbeitsplatz in den bestehenden Unternehmen, auch wenn hierzu staatliche Hilfen notwendig sind. Eine solche Politik der Arbeitsplatzsicherung erscheint sinnvoller als die Verschwendung von Steuergeldern auf Kosten der Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze erst mit Hilfe

von öffentlichen Mitteln wegrationalisiert werden und für die dann viele Milliarden als Arbeitslosenunterstützung aufzubringen sind.

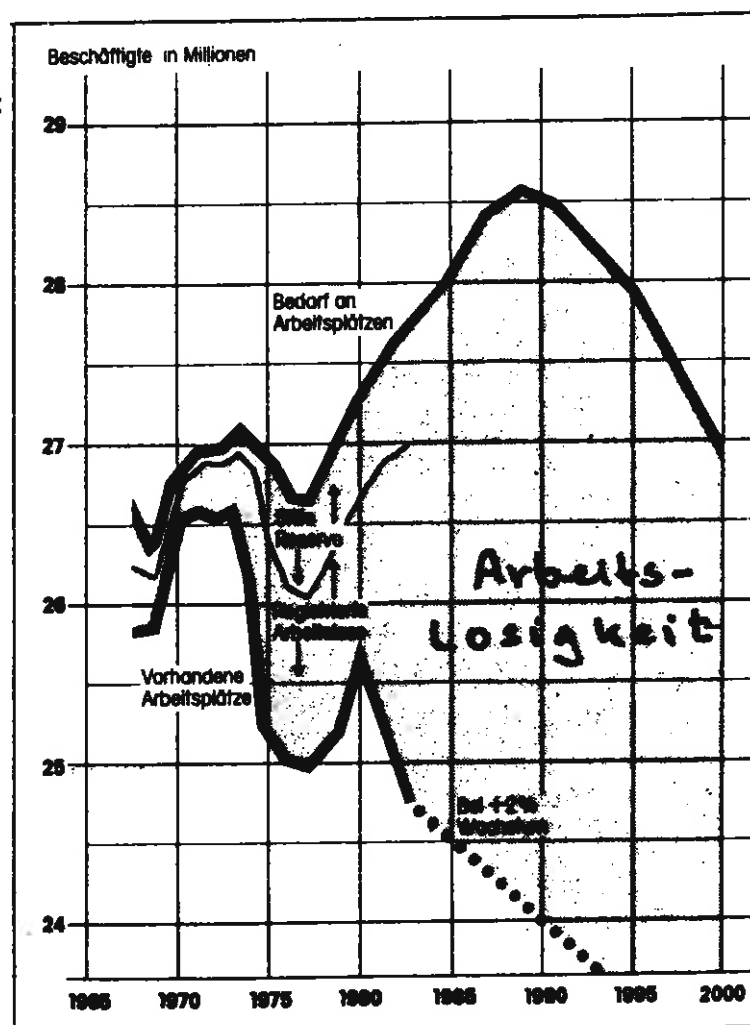
Arbeitsplatzalternativen

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
schnell neue Arbeit wieder man weiß nicht	3,2 34,0	4,3 35,8	4,4 27,4	0,0 32,9	2,6 32,3	5,4 36,0
längere Arbeits- losigkeit	62,0	59,3	68,1	65,8	64,3	58,6
keine Antwort	0,7	0,6	0,0	1,3	0,7	0,0

Frage: Falls Sie einmal nicht mehr bei VFW beschäftigt sind: Finden Sie schnell eine neue Arbeit ?

Ergebnisse der Belegschaftsbefragung 1982/83

Perspektive der Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft

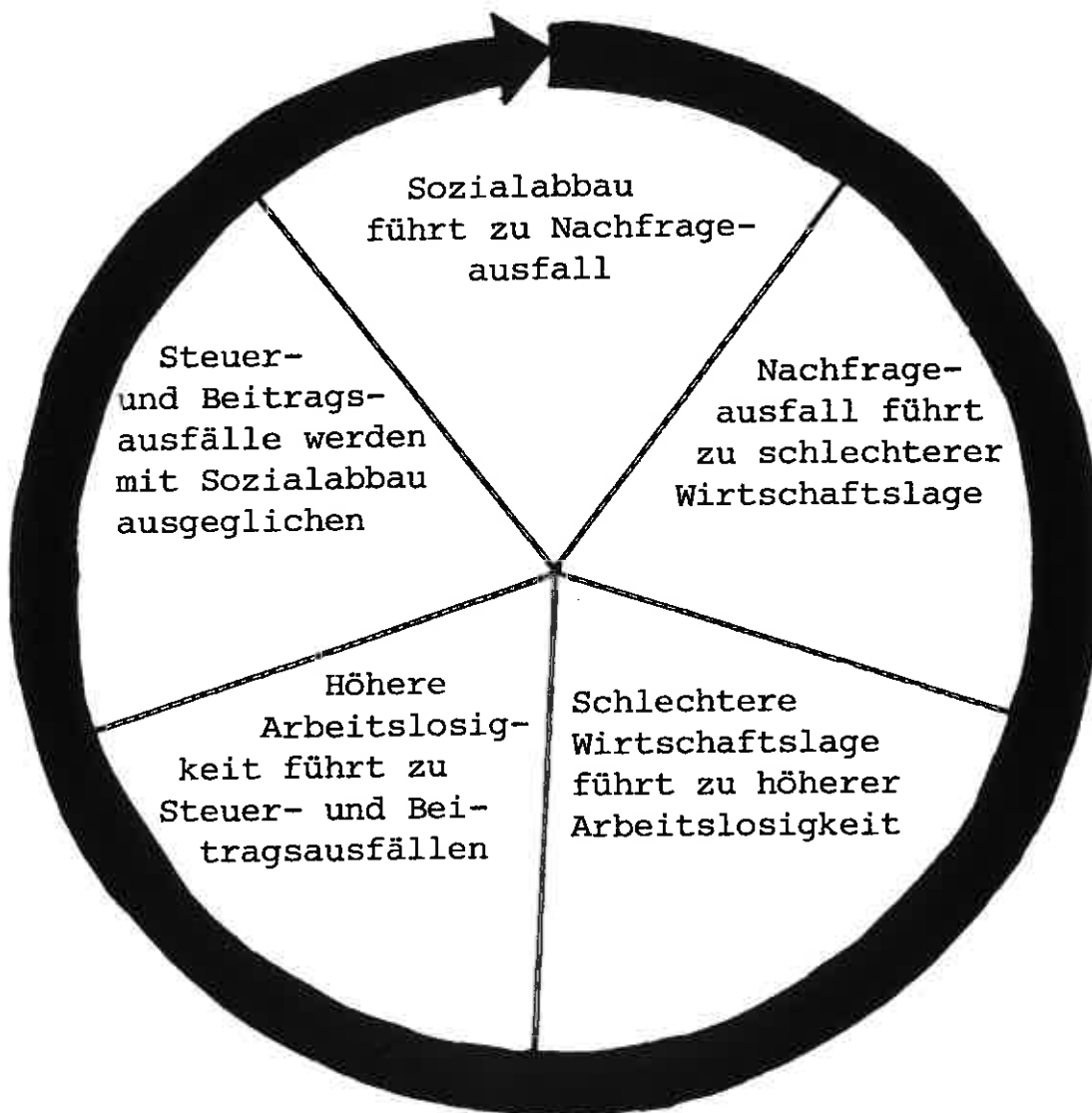


II. Rüstung und Arbeitsplätze

Weltweit wurden 1983 ca. 800 Mrd. Dollar bzw. DM 2.100 Milliarden für Rüstung ausgegeben. In der Bundesrepublik sind 1983 ca. DM 46 Mrd. in den Rüstungsetat geflossen, wobei viele Gelder aus anderen Projekten und Haushaltsplänen noch nicht berücksichtigt sind.

Es ist davon auszugehen, daß derzeit weltweit ca. 50 - 100 Mio. Menschen direkt oder indirekt mit militärischen Aufgaben beschäftigt sind. Allein in der Bundesrepublik arbeiten neben den 670.000 Bundeswehrangehörigen ca. 240.000 Menschen in der Rüstungsindustrie.

Den steigenden Rüstungsausgaben stehen zunehmende Einschnitte im Sozialbereich gegenüber; die staatliche Sparpolitik (mit Ausnahme des Rüstungssektors) verschärft zugleich die Arbeitslosigkeit.



An Rüstungsaufträgen beteiligte Bremer Firmen - Stand 1979

Die folgende Grafik veranschaulicht das Ausmaß der Rüstungsabhängigkeit Bremer Betriebe im Jahre 1979. Obwohl sich Einzeldaten geändert haben, gibt die Darstellung die Größenverhältnisse vermutlich zutreffend wieder.

Bremer Vulkan Schiffbau und Maschinenfabrik, Lindenstr. 110, Bremen-Vegesack Produkte: Generalunternehmer für Fregatte F-122 Beschäftigte: 4.595 Beschäftigte Rüstung: ca. 478 Gesamtumsatz: 255,6 Mill. Rüstungsumsatz: ca. 65,5 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 25,6 % BN 22.5.80 D. Göbel: Regionale Wirkungen von Rüstungsproduktion und ihre Folgen für die Struktur eines Wirtschaftsraumes - Beispiel Bremen, Bremen 1980, Diplomarbeit	AG "Weser", Werftstr. 160, 2800 Bremen 1 Produkte: Bau einer Fregatte F-122 Beschäftigte: 5.667 Beschäftigte Rüstung: ca. 205 Gesamtumsatz: 465,6 Mill. Rüstungsumsatz: ca. 29,0 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 6,2 % BN 30.5.80 Diplomarbeit
AEG-Telefunken Nachrichten- und Verkehrstechnik (Hochfrequenztechnik) Stresemannstr. 29, 2800 Bremen Produkte: Feuerleitelektroniksysteme für Fregatte F-122, Generalunternehmer für Elektronikausrüstung für Schnellboot S-143 A Beschäftigte: 250 Beschäftigte Rüstung: 250 Gesamtumsatz: 23,2 Mill. Rüstungsumsatz: 23,2 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 100 % Diplomarbeit	Elektro-Spezial, Unternehmensbereich der Philips GmbH, Hans-Bredow-Str. 53 2800 Bremen 44 Produkte: Bildverstärker, Fahrergerät für Leopard 2, Bildverstärker-Zielgerät (Marder), Bildverstärker-Nachtsichtbrille (Heeresflieger), Fernseh-Zielübertragung (Roland) Beschäftigte: 550 Beschäftigte Rüstung: 500 Gesamtumsatz: 75,0 Mill. (1977) Rüstungsumsatz: 67,5 Mill. (1977) Umsatzanteil Rüstung: 90 % "Wehrtechnik" 5/79, Firmenportrait, Albrecht/Lock/Wulf: "Arbeitsplätze durch Rüstung?", rororo-aktuell 4266
Vereinigte Flugtechnische Werke GmbH (Werk Bremen), Mühlenfeldstr. 1, 2800 Bremen 1 Produkte: Transportflugzeuge (Transall), Hubschrauber, Flugabwehr (Seasparrow), Minenjagdsystem, MRCA Tornado Beschäftigte: 4.192 Beschäftigte Rüstung: ca. 1.745 Gesamtumsatz: ca. 282,4 Mill. Rüstungsumsatz: ca. 141,2 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 50 % VFW-Fokker Geschäftsbericht 1979 BN 29.4.80 Diplomarbeit	Euro-Atlas, Zum Panrepel 2, 2800 Bremen 44 Produkte: Statische Wechselrichter für U-Boote, statische Frequenzumformer für U-Boote, Transformator-Gleichrichter (MRCA Tornado) Beschäftigte: 56 Beschäftigte Rüstung: 50 Gesamtumsatz: 25,0 Mill. Rüstungsumsatz: 22,5 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 90 % BN 9.5.79
Friedrich-Lürssen-Werft GmbH & Co., Friedrich-Klippert-Straße 1 Bremen-Vegesack Produkte: Schnellboote Beschäftigte: 1.160 Beschäftigte Rüstung: 1.160 Gesamtumsatz: 108,4 Mill. Rüstungsumsatz: 108,4 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 100 % Diplomarbeit	Krupp-Atlas Elektronik Bremen, Sebaldsbrücker Heerstr. 235, 2800 Bremen 1 Produkte: Navigationsgeräte, Simulations- und Trainingsanlagen, Sonaranlagen (Fregatte F-122 und U-Boote), rechnergesteuerte Prüfsysteme, Generalunternehmer der Feuerleitanlage des Panzers Leopard 2 Beschäftigte: 2.000 Beschäftigte Rüstung: ca. 1.000 Gesamtumsatz: 156,0 Mill. Rüstungsumsatz: 93,6 Mill. Umsatzanteil Rüstung: 60 % BN 6.12.79 BN 31.5.80

Die Produktionstechnologie ist in der Rüstungsindustrie besonders hoch entwickelt, da der Staat sämtliche Kosten erstattet und zusätzlich noch die Gewinne garantiert. So können Produktionsverfahren getestet werden, die später in zivilen Bereichen arbeitsplatzvernichtend eingesetzt werden.

Mit der zunehmenden Abhängigkeit von staatlichen Rüstungsaufträgen vollziehen sich Spezialisierungen, die teilweise mit dem Aufgeben vorhandener ziviler Märkte verbunden sind und eine Umstellung der Rüstungsproduktion unnötig erschweren.

Im Rüstungssektor ist auch deshalb nicht von sicheren Arbeitsplätzen auszugehen, weil politische Entwicklungen schnell zu Auftragsverlusten führen können. So war z.B. während des Falklandkrieges die Lieferung der Fregatten von Blohm & Voss an Argentinien gefährdet.

Durch die Rüstungsproduktion erfolgt langfristig eine Verschiebung der Industriestruktur, und es wird hochwertiges Know How in "unproduktive" Bereiche abgezogen, das dann wiederum in zivilen Bereichen fehlt.

Statt Billionen für Rüstung auszugeben, die letztlich der Menschheit Ressourcen entzieht und die Umwelt und die Menschen bedroht (gewollt durch Krieg oder ungewollt durch Atomunfälle bzw. durch langsame Umweltzerstörung), sollte das für die Rüstung verwendete geistige und materielle Potential lieber in die Beseitigung der Unterversorgung großer Teile der Weltbevölkerung und in Entwicklungshilfe gesteckt werden. Die in der Rüstung beschäftigten Menschen müssen genauso wie die derzeit über 2 Mio. Arbeitslosen schrittweise in die Produktion gesellschaftlich sinnvoller Güter einbezogen werden, was die Verbindung zwischen einer konsequenten Friedenspolitik und einer beschäftigungssichernden Wirtschaftspolitik erfordert.

Arbeitslosigkeit, Verelendung, Hungersnöte, Wohnungsnot, viele Krankheiten und Umweltzerstörungen sind Probleme, die es in einer Welt, die Menschen zum Mond fliegen läßt, nicht geben darf. Es müssen alle menschlichen Fähigkeiten zur Minderung dieser Probleme eingesetzt werden.

Die Sicherung des Friedens und der wirtschaftlichen Existenz der Menschen erfordert andere Produktionsweisen und eine andere Verteilung der Güter sowie eine Umleitung der Rüstungsausgaben in soziale Bedarfsfelder.

Die Umschichtung der Rüstungsausgaben hätte positive Effekte: Für 1 Mrd. Dollar zusätzliche Nachfrage lassen sich in der Rüstungsindustrie 75.000 Arbeitsplätze schaffen, im Baugewerbe aber 100.000 und im Bereich der sozialen Dienste noch sehr viel mehr.

Rüstungsindustrie	75.710	
Privater Verbrauch	112.363	(+ 48,4 %)
Bausektor	100.072	(+ 32,2 %)
Transportwesen	92.071	(+ 21,6 %)
Maschinenbau	86.114	(+ 13,7 %)
Gesundheitswesen	138.939	(+ 83,5 %)
Erziehungswesen	187.299	(+ 147,4 %)

Quelle: US-bureau of labor statistics

Die Verschwendung wertvoller Arbeitskraft und wertvoller Ressourcen sowie die Vernichtung vieler menschlicher Existenzen muß beendet wer-

den. Zur Durchsetzung der Veränderung der Arbeitsbedingungen und zum besseren Einsatz der Produktionsmittel für Produkte, die dem Menschen nützen und ihm nicht entgegenstehen, ist die volle Mitbestimmung der Arbeitnehmer auf der betrieblichen und der überbetrieblichen Ebene notwendig.

Eine zentrale Forderung ist die Begrenzung der Rüstungsabhängigkeit einzelner Unternehmen durch die Festschreibung eines Höchstanteils von z.B. maximal 30 Prozent. Eine Verringerung der Rüstungsabhängigkeit einzelner Firmen darf aber nicht auf Kosten der Arbeitsplätze gehen, sondern muß durch die Herstellung sozial nützlicher Produkte ausgeglichen werden.

III. Arbeiten im Rüstungsbetrieb

1. Unterschiedliche Interessen von Unternehmern und Beschäftigten

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht ein grundlegender Interessenkonflikt:

- Für den Arbeitgeber ist das vorrangige Ziel die Gewinnmaximierung und Gewinnsicherung.
- Der Arbeitnehmer ist abhängig und muß den Lebensunterhalt für sich und seine Familie verdienen.

Aus diesem Konflikt resultiert auch die unterschiedliche Haltung zur Rüstungsproduktion (der Arbeitgeber kann an Rüstungsprodukten sicher verdienen - *Gewinngarantie* -; der Arbeitnehmer muß arbeiten).

Will der Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt nicht mit Rüstungsproduktion verdienen, so sieht er sich folgenden Problemen gegenüber:

- Es gibt in der Bundesrepublik keine Mitbestimmung in wirtschaftlichen Dingen: D.h. Investitionsplanung, Auswahl der Produktpalette und Produktionsverlagerungen werden allein vom Unternehmer entschieden und vorgenommen.
- Die Freiheit der Wahl des Arbeitsplatzes ist stark eingeschränkt durch die momentane wirtschaftliche Situation (hohe Arbeitslosigkeit) sowie die starke Konzentration vieler Konzerne auf Rüstungsaufträge (wenig Ausweichmöglichkeiten innerhalb des Konzerns).

2. Gewerkschaftliche Interessenvertretung für eine Umstellung der Rüstungsproduktion

Alleine kann ein Arbeitnehmer seine Interessen nicht gegen den Arbeitgeber durchsetzen. Deshalb muß er seine Interessen gemeinsam mit der Gewerkschaft, dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten vertreten.

IG Metall: 90 Prozent der Rüstungsproduktion finden im Bereich der Zuständigkeit der IG Metall statt. Grundsätzlich stellt sich die IG Metall gegen Rüstungsproduktion und Aufrüstung. Jedoch ist von seiten der IG Metall eine Verstärkung konkreter Initiativen für die Umstellung der Rüstungsproduktion nötig. Obwohl der von MBB-Kollegen formulierte Antrag der Ortsverwaltung Bremen auf dem 14. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1983 nur an den Vorstand überwiesen wurde, heißt es in Entschließung 3 zum Thema Frieden, Entspannung und Abrüstung: "Die IG Metall bekräftigt die Forderung nach der Vorbereitung von Umstellungen auf andere Produktionen auf der Basis hochentwickelter

Technologien. Sie begrüßt und unterstützt die Arbeitskreise von Betriebsräten und von Vertrauensleuten, die das Ziel haben, bei den Unternehmen Alternative Produktionen zur Sicherung der Arbeitsplätze durchzusetzen." Dazu gehört nach unserer Auffassung auch, daß die Innovations-Beratungsstellen (IBS) der IG Metall zur weiteren Unterstützung der betrieblichen Initiativen in jedem Fall erhalten bleiben und ausgebaut werden. Die Koordination und Betreuung der betrieblichen Arbeitskreise erfolgt bisher auf der Ortsverwaltungs- und Bezirksebene der IG Metall.

Der Betriebsrat kann sich für die Alternative Produktion einsetzen, indem er einerseits innerbetriebliche Freiräume schafft (z.B. für die Arbeit von Arbeitskreisen) und andererseits die Ideen und Vorschläge dieser Gruppen aufgreift und sie der Geschäftsführung gegenüber vertritt. Zudem sollte der Betriebsrat darauf hinwirken, daß der Arbeitgeber versucht, anstelle von Geldern für Rüstungsaufträge zivile Aufträge zu beschaffen. Innerhalb des Betriebes muß die Initiative für eine Alternative Produktion und der Druck zur Umstellung der Rüstungsproduktion von der Belegschaft und den Vertrauensleuten ausgehen und von ihnen getragen werden. Dieser Druck muß sich am Interesse des Arbeitnehmers an einem gesicherten Arbeitsplatz orientieren.

Der Vertrauenskörper kann durch Initiativen zur Alternativen Fertigung gegen die Abhängigkeit von der Rüstungsproduktion aktiv werden. Durch politische Informationen und Aufklärung kann er auf die Belegschaft, die Gewerkschaft und die Belegschaft anderer Betriebe einwirken und somit öffentlichen Druck auf die Unternehmer und auf die politischen Entscheidungsträger ausüben. Dieser Druck wird durch die Gründung von weiteren Arbeitskreisen zur "Alternativen Fertigung" wesentlich verstärkt. Durch die Herstellung sozial nützlicher Produkte könnten sowohl gesellschaftliche Bedürfnisse befriedigt als auch Arbeitsplätze gesichert werden.

Zivile oder militärische Produkte

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
lieber zivil	63,5	55,6	66,4	69,6	65,4	59,5
egal	34,2	42,0	31,0	29,1	32,7	36,9
lieber militärisch	2,0	1,9	2,7	1,3	1,5	3,6
keine Antwort	0,2	0,6	0,0	0,4	0,0	

Frage: Wie würden Sie sich entscheiden, wenn Sie sich aussuchen könnten, ob Sie lieber an militärischen oder an zivilen Projekten/Aufgaben arbeiten wollen?
Ergebnisse der Belegschaftsbefragung 1982/83

3. Militärische Nachfolgaufträge und Arbeitsplätze

Zur Zeit arbeiten bei MBB in Bremen ca. 600 Kollegen in der Tornado-Fertigung. Die Produktion wird 1985 heruntergefahren und läuft 1987 aus. Zusätzlich zu den freiwerdenden Arbeitsplätzen in der Fertigung sind

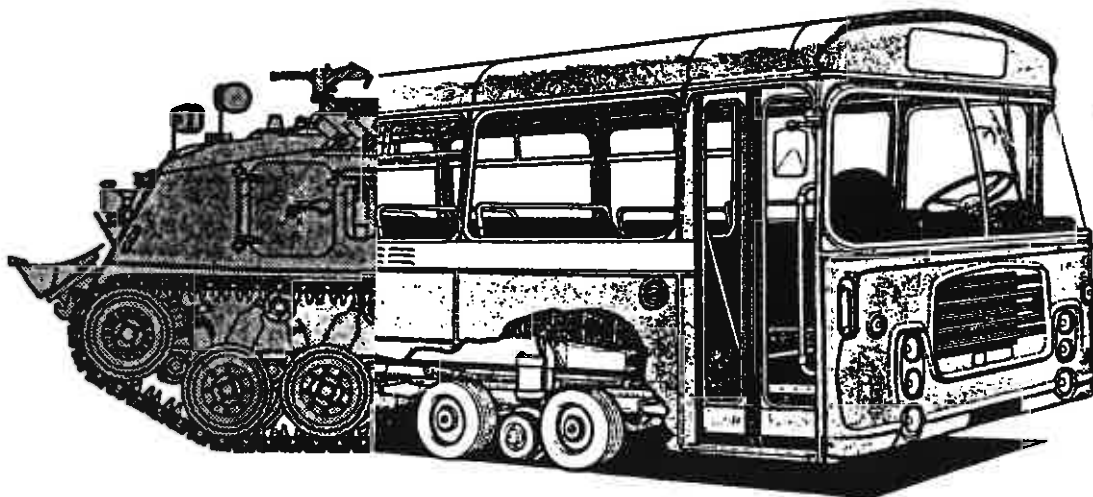
schon jetzt Einbrüche im Entwicklungsbereich erkennbar. Da die Airbus-Produktion reduziert werden soll und wesentliche Bauanteile am kleineren Typ Airbus A 320 nicht in Sicht sind, können die freiwerdenden Tornado-Arbeitsplätze kaum durch das Airbus-Programm abgesichert werden.

Als einziges größeres mögliches Nachfolgeprojekt kann der Jäger 90 betrachtet werden. Bisher ist noch nicht klar, welche der bisher vorliegenden Definitionen Aussichten auf Realisierung hat. Auch der Umfang des deutschen Anteils liegt noch nicht fest. Es spricht aber alles dafür, daß sich das gesamte Arbeitsvolumen beim Jäger 90 gegenüber dem Tornado in etwa halbieren wird. Ursprünglich waren für den Standort Bremen ca. 25 - 35 Prozent vom deutschen Anteil eingeplant, doch mit dem Auslauf der Tornado-Produktion treten auch in den süddeutschen Werken Auslastungsprobleme auf, so daß es konzernintern einen Druck auf das Bremer Werk geben kann. Außerdem werden aufgrund der niedrigen zu produzierenden Stückzahl sowie der Einführung von neuen Technologien und Fertigungsverfahren ohnehin wesentlich weniger Arbeitnehmer am Jäger 90 arbeiten als am auslaufenden Tornado.

Solange es nicht zu einer Umschichtung des Rüstungsetats kommt, wird der Bremer Betriebsrat versuchen, die ursprünglich abgesprochenen Anteile für Bremen zu sichern, so daß zumindest von den ohnehin für Rüstungsproduktion vorgesehenen Arbeitsplätzen auch Bremen profitiert. Zugleich muß aber immer darauf hingewiesen werden, daß die Gefährdung des Standortes am Ende der 80er Jahre abzusehen ist und aus der Haltung der Geschäftsführung herrührt, die nur Flugzeugbau, Rüstungsproduktion und keinerlei Diversifikation für diesen Standort vorsieht.

Um die gefährdeten Arbeitsplätze zu sichern, ist es neben der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche erforderlich, die Entwicklung von anderen Produkten bei MBB zu intensivieren, um:

- schon jetzt die Monostruktur Flugzeugbau/Rüstungsproduktion und somit die einseitige Abhängigkeit aufzubrechen und die vorrangige Herstellung sozial nützlicher Produkte durchzusetzen,
- beim Auslaufen der derzeitigen Rüstungsprogramme sofort alternative Produkte fertigen zu können.



IV. Der Arbeitskreis Alternative Fertigung bei MBB Bremen

1. Ursachen und Gründe für das Entstehen

Eine Fusion kostet Arbeitsplätze. VFW Bremen wurde im Dezember 1981 von MBB fusions-gekauft. Die Produktion des Kampfflugzeuges Tornado wird 1987 abgeschlossen sein, wobei die Produktion ab 1983 stetig verringert wird. Die Airbus-Fertigung mußte gedrosselt werden. Es finden ständig Rationalisierungen statt. Durch die Finanzlage der Bundesrepublik ist zu erwarten, daß das bisherige Rüstungsgeschäft keine starke Ausweitung erfahren wird. Alle diese Tendenzen begründen unsere Vermutung, daß bei MBB ein noch über das vorgesehene Maß hinausgehender Arbeitsplatzabbau droht.

Rüstung kostet Arbeitsplätze. Weltweit anerkannt sind inzwischen die Beweise, die darlegen, daß man mit der Herstellung eines zivilen Produktes bei derselben Summe Geldes wesentlich mehr Menschen beschäftigen kann als mit Rüstungsproduktion. Große Rüstungsprogramme sind extrem teuer und vergrößern die Gefahr längerer Zeiträume ohne Beschäftigung bis zum nächsten gleichartigen Großprogramm. Rüstungsexport ist viel unsicherer als ziviler Export, da er nicht nur von finanziellen Bedingungen, sondern auch von politischen Entscheidungen, Regierungsänderungen, Kriegen und Umstürzen abhängig ist (was man z.B. bei Fregatten für Argentinien und den U-Booten für Chile sowie den Iran zu spüren bekam).

Trotz des kaum wachsenden Haushaltsvolumens der Staaten werden weltweit die Rüstungsetats erhöht. Die erforderlichen Abstriche zur Finanzierung der Rüstungsausgaben werden i.d.R. beim Sozialetat gemacht. Rüstung bedeutet also auch Sozialabbau.

In der dritten Welt bedeutet dies für viele Menschen Hunger und Tod.

Alle diese Gründe, vorrangig aber die Sorge um unsere Arbeitsplätze, haben die IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute bei MBB in Bremen dazu bewogen, den Arbeitskreis Alternative Fertigung ins Leben zu rufen.

Und noch etwas war Anstoß: Im Herbst 1981 haben IG Metall-Kolleginnen und Kollegen der Howaldtswerke Deutsche Werft (HDW) in Kiel für die Erhaltung ihrer Arbeitsplätze demonstriert - nachdem die Regierung in Bonn den Bau eines U-Bootes für Chile nicht genehmigt hatte. Dies war ungewollt auch ein Hinwirken auf die Erhaltung der chilenischen Diktatur, in der unsere Gewerkschaftskollegen z.B. aus den Kupfer-Bergwerken der Freiheit beraubt, gefoltert und ermordet werden. Wir verstehen zwar die Sorge der Kieler Kolleginnen und Kollegen und die Angst um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Trotzdem ist nach unserer Ansicht ein Streik für Rüstung für einen Gewerkschaftsangehörigen nicht tragbar, zumal die Arbeitnehmer im Kriegsfall immer die Hauptbetroffenen sind.

Wir wollen mit unserem Arbeitskreis auch erreichen, daß wir bei einem Beschäftigungseinbruch nicht für Rüstungsprodukte auf die Straße gehen müssen. Wir wollen dann in der Lage sein, eine ganze Palette alternativer, d.h. nicht-militärischer Produkte vorzuschlagen, deren Herstellung bei uns ohne weiteres möglich ist.

Unterstützung des Arbeitskreises Alternative Fertigung

	Gesamt n = 400 %	Arbeiter n = 162 %	techn. Angest. n = 113 %	kaufm. Angest. n = 79 %	IGM n = 269 %	Unorgani- sierte n = 111 %
Arbeitskreis ist positiv zur Unter- stützung bereit	93,2	92,6	94,7	97,5	94,8	91,9
zur Mitar- beit bereit	81,5	78,4	91,2	79,7	81,0	82,9
	49,5	45,7	61,1	43,0	50,9	45,9

Ergebnisse der Belegschaftsbefragung 1982/83

2. Zielsetzung, Grundsätze und Vorgehensweise

2.1. Zielsetzung

- **Arbeitsplätze erhalten und schaffen**
Mit unserer Arbeit streben wir an, die Arbeitsplätze bei MBB Bremen auf lange Sicht auch durch die Herstellung neuer Produkte zu erhalten.
- **Verringerung des Umfanges der Rüstungsproduktion**
Wir wollen darauf hinwirken, daß MBB Bremen langfristig weitgehend von der Rüstungsproduktion unabhängig wird. Dazu ist es notwendig, daß die Regierung in Bonn die Aufblähung des Rüstungshaushaltes stoppt und die freiwerdenden Gelder dazu nutzt, bei den bisherigen Rüstungsfirmen zivile Produkte in Auftrag zu geben. Solange eine solche politische Änderung nicht eintritt, muß von den Beschäftigten des Bremer MBB-Werkes leider an den bisherigen Rüstungsanteilen festgehalten werden. Grundsätzlich zu begrüßen wäre eine Regelung, die wie in Schweden für alle Unternehmen einen maximalen Rüstungs-Umsatzanteil von 30 Prozent festschreibt.
- **Veränderung der Arbeitsbedingungen im Sinne der Arbeitnehmer**
Wir wollen erreichen, daß die Produktionsverfahren zur Verwirklichung unserer Vorschläge menschlicher und sicherer für die daran Arbeitenden werden. Das Schlagwort von der Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt darf keine leere Worthölse bleiben.
- **Ausweitung der Mitbestimmung**
Zur Verwirklichung der Ziele des Arbeitskreises benötigen wir neue Formen der Mitbestimmung. Dazu muß eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungen darüber, was wie, wo, wann und für wen produziert wird, geschaffen werden. Die Notwendigkeit einer erweiterten Mitbestimmung wird durch unsere Arbeit immer mehr Kolleginnen und Kollegen bewußt.
- **Unterstützung der Friedensbewegung**
Bisher hingen Rüstung und Kriege eng zusammen. Zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit würde der nächste Krieg die totale Vernichtung aller Menschen und wahrscheinlich allen Lebens bedeuten. Wir sind uns bewußt, daß wir als Rüstungsbeschäftigte die Abrüstung nicht z.B. mit dem untauglichen Mittel eines Rüstungs-Produkti-

ons-Streiks erreichen können. Die Entscheidungen über Abrüstung und Frieden fallen im politischen Raum. Nur mit großen Teilen der Bevölkerung läßt sich auf die Regierung und das Parlament einwirken, entsprechende politische Entscheidungen zu treffen. Wir haben festgestellt, daß die Existenz unseres Arbeitskreises innerbetrieblich und in der Öffentlichkeit zu einer Verstärkung der Friedensdiskussion beigetragen hat.

2.2. Grundsätze

Für die Produkte, die wir vorschlagen wollen, haben wir folgende Grundsätze aufgestellt:

- Keine Vorschläge aus dem Bereich Rüstung.
- Die Produkte müssen gesellschaftlich sinnvoll und sozialnützlich sein. Das bedeutet im einzelnen, daß sie einen echten Bedarf in der Bevölkerung decken und nicht einem künstlichen, erst durch Werbung oder anderen Psychoterror hervorgerufenen Bedürfnis dienen.
- Jedes Produkt muß umweltfreundlich sein. Dazu gehört auch, daß es lange hält.
- Es soll menschenfreundlich in der Handhabung und auch in der Wirkung auf den Menschen sein, z.B. nicht unfallträchtig.
- Es soll energiesparend sein.
- Die Herstellung der Produkte muß unter arbeitnehmerfreundlichen, humanen Bedingungen erfolgen.
- Es sollten keine Ersatzprodukte für bisherige, von anderen Firmen hergestellte Produkte sein. Das würde die dort beschäftigten Kolleginnen und Kollegen die Arbeitsplätze kosten. Diese Frage stellt sich erst bei einem zunehmenden Absatzmarkt neu.
- Wir werden keine Produkte vorschlagen, die in anderen Betrieben die Rationalisierung vorantreiben, weil das die Arbeitslosigkeit verstärken würde.
- Wir werden keine Produkte vorschlagen, von denen wir wissen, daß sie über den Preis z.B. nur die halben Kosten decken. Allerdings fordern wir umgekehrt, daß auch Produkte ohne Gewinn hergestellt werden, wenn damit eine ganze Reihe von Arbeitsplätzen gesichert werden kann.

Der Arbeitskreis Alternative Fertigung ist nicht nur allein von seiner Entstehung und Einbindung, sondern auch von seiner Idee her ein Teil der Gewerkschaftsbewegung. Die Bindung an die IG Metall ist deshalb sowohl auf Ortsverwaltungs- als auch auf Bezirksebene sehr groß. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und dem IG Metall-Vertrauenskörper im Betrieb ist die Grundlage unserer Arbeit in den letzten zwei Jahren.

Wir treten mit unserem Arbeitskreis und mit unseren Ideen auch an die Öffentlichkeit heran. Dabei arbeiten wir mit allen demokratischen Organisationen und Institutionen zusammen. Öffentlicher Druck wird uns umgekehrt helfen, unsere Vorstellungen im Konzern zu verwirklichen.

Wir begrüßen die politischen Bemühungen um Abrüstung und Frieden. Viele Mitglieder des Arbeitskreises engagieren sich persönlich sehr aktiv in dieser Frage. Erfolge in der Abrüstung würden außerdem den Zielen des Arbeitskreises entgegenkommen und mehr zivile Aufträge von der Regierung ermöglichen.

Für die Friedensbewegung haben wir einen Vorbehalt ihrer Gegner entkräften können, der als Argument in der Öffentlichkeit stark wirkte. Wir werden unsere Arbeitsplätze nämlich nicht verlieren, falls durch Abrüstungsbeschlüsse eine Verringerung oder Einstellung der Rüstungsproduktion erforderlich ist. Der Betrieb kann kurzfristig von Rüstungs- auf Zivilproduktion umgestellt werden. Für zivile Produkte freiwerdende Gelder des Bundes bringen wahrscheinlich sogar noch mehr Arbeitsplätze als vorher. Der Arbeitskreis Alternative Fertigung ist sowohl mit dieser Argumentation als auch durch sein Wirken ein Teil der Friedensbewegung.

2.3. Vorgehensweise

Der Arbeitskreis Alternative Fertigung bezieht alle Kolleginnen und Kollegen von MBB Bremen (dazu auch die des Tochterunternehmens Erno) in seine Arbeit ein, soweit sie dazu bereit sind. Die Kollegen werden durch Flugblätter und Beiträge auf Betriebsversammlungen informiert.

Die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt mit Hilfe der Presse, des Rundfunks und des Fernsehens, aber auch durch eine Reihe von Referaten vor Friedensinitiativen, Gewerkschaften, Parteiversammlungen, kirchlichen Veranstaltungen und in Universitäten. Außerdem gibt es eine Vielzahl von Diskussionen und Kontakten zu anderen Initiativen, z.B. im Gesundheitswesen.

Vermittelt über die IG Metall und in Zusammenarbeit mit der Innovationsberatungsstelle in Hamburg und dem Kooperationsbereich zwischen Universität und Arbeiterkammer in Bremen gibt es eine ständige Zusammenarbeit mit anderen betrieblichen Initiativen. Im ersten Halbjahr 1984 wird es neben einer nationalen Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung auch eine internationale Tagung betrieblicher Initiativen geben.

3. Strukturierung und Arbeitsweise des Arbeitskreises

3.1. Aufbau des Arbeitskreises

Der Arbeitskreis Alternative Fertigung wurde im März 1982 nach einem Seminar von Vertrauensleuten und Betriebsräten gegründet. An den Diskussionen des Arbeitskreises haben inzwischen über 100 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen. 60 - 70 Interessierte bilden den aktiven Kern.

Der Arbeitskreis Alternative Fertigung wurde vom Vertrauenskörper der IG Metall gegründet. Es wurde aber von vornherein festgelegt, daß das Mitwirken und die Mitarbeit aller Arbeitnehmer von MBB und Erno möglich ist. In der Zusammensetzung des Arbeitskreises hat sich dies auch niedergeschlagen, ohne daß die genaue Zahl derer bekannt ist, die der Gewerkschaft nicht angehören. Für die IG Metall hat es sich direkt positiv ausgewirkt, denn einige Kolleginnen und Kollegen haben über ihre Beteiligung an der Arbeit des Arbeitskreises den Weg zur IG Metall gefunden.

Im Arbeitskreis sind viele Bereiche des Werkes vertreten. Neben gewerblichen Kolleginnen und Kollegen aus fast allen im Betrieb vertretenen Berufen arbeiten die Angestellten aus den verschiedensten Bereichen der Entwicklungsbüros, der Verwaltung und auch der Konstruktion und der Fertigung mit. Dabei sind Arbeiter, Kaufleute, Techniker und Ingenieure der unterschiedlichsten Fachrichtungen.

Der organisatorische Ablauf ist so ausgerichtet, daß die wesentlichen Beschlüsse im Plenum des Arbeitskreises und im Vertrauenskörper der IG

Metall gefaßt werden. Eine Organisationsgruppe kümmert sich um alle geschäftsmäßigen Fragen. Einen Vorsitzenden gibt es nicht, aber einen Sprecher des Arbeitskreises.

3.2. Arbeitsweise

Die Produktvorschläge werden nicht in großen Gruppen erdacht oder entwickelt. Es war von vornherein vorgesehen, die Vorschläge in Arbeitsgruppen zu erarbeiten. Die ursprünglich vorgesehene Vielzahl von Arbeitsgruppen mußte allerdings aufgrund des vorhandenen Interesses verringert werden. Z. Zt. arbeiten die drei Arbeitsgruppen Energietechnik, Verkehrstechnik und medizinische Geräte aktiv. Jede Arbeitsgruppe ist in ihrem Wirken autonom. Wir haben auf der Basis der Erfahrungen anderer Arbeitskreise keine großen Hoffnungen auf Produktvorschläge von außerhalb des Betriebes gesetzt.

Allerdings konnten wir unsere Vorstellung, die in der Belegschaft vorhandenen Produktideen sehr ausführlich auszuarbeiten, nicht voll realisieren. Die Vorschläge, die wir der Geschäftsführung des Bremer Werkes vorlegen, haben sehr unterschiedliche Ausarbeitungsstadien. Das reicht von der reinen Idee bis hin zu Lösungen technischer Einzelheiten eines Projektes. Auch unser Vorhaben, nur einzelne Produktvorschläge zu machen, haben wir geändert. So werden wir auf dem Sektor Energietechnik vor allem die Firmenpolitik mit der Geschäftsführung diskutieren und die regionale Energieversorgung kritisch durchleuchten.

4. Produktvorschläge

Der erste, vor einem Jahr der Geschäftsführung vorgetragene Produktvorschlag war eine automatisch geführte Operationslampe für den Zahnarztpraxis-Behandlungstuhl. Der Vorschlag stammte von einem bekannten Kieferchirurgen, der auch eine Patentanmeldung für diese Idee besitzt. Dieser Vorschlag wurde von der Geschäftsführung abgelehnt, weil die Produktionskosten, zumindest nach den Berechnungen der Fachleiter, zu hoch werden würden. Aus zeitlichen Gründen (Patentrealisierung) war eine weitere Verfolgung des Projektes von seiten des Arbeitskreises nicht möglich.

Von der Arbeitsgruppe Verkehrstechnik wurden unterschiedlich umfangreiche Produktideen vorgebracht. So sollte MBB daran gehen, Wohnwagenhüllen zu bauen und zu vertreiben (VFW stellte früher Wohnwagen her). Für die Bundesbahn könnte MBB ein LKW-Verladesystem entwickeln, das die Aufnahme und das Absetzen von Lastwagen und Containern an jedem Ort des Streckennetzes ermöglicht. Der Luftschiffbau (Zeppeline) kann unserer Meinung nach wieder aufgenommen werden. Für den Transport schwerer Güter in unwegsamen Gebieten (Brasilien, afrikanische Staaten und die UdSSR sollen Interesse bekundet haben), für den Küstenschutz, für die Umweltüberwachung und für den Tourismus sind diese Luftschiffe einsetzbar und von größtem Vorteil.

Auf dem Energiesektor stellt die Arbeitsgruppe Überlegungen zur Art der Energiegewinnung und zur Energieversorgung zur Diskussion. Neben Anlagen zur Erzeugung von Wind- und Solarenergie steht die Frage der Wärmespeicherung und des Wärmetransports im Mittelpunkt der Überlegungen. Darüber hinaus soll an einem Konzept für die regionale Energieversorgung und dem Ausbau der Fernwärme gearbeitet werden.

Zur Unterstützung von Behinderten ist ein Rollstuhlfahrrad als Prototyp gebaut worden.

5. Zukunftsperspektiven

Die Arbeit des Arbeitskreises Alternative Fertigung ist einem ständigen Wandel unterworfen. Neben Verlagerungen gibt es aber auch Zuwächse bei den Aktivitäten. So hat sich nach dem letzten Seminar eine Arbeitsgruppe Modellbau gebildet, die z.B. vom Luftschiff ein Modell bauen will. Dies ist für die Öffentlichkeitsarbeit des Arbeitskreises von sehr hohem Wert.

Neue Produktvorschläge werden wir aus einem Bündel von Ideen nehmen, die wir bei einer Umfrage im Betrieb von den Kolleginnen und Kollegen erhalten haben.

Die Tendenz unserer Vorschläge wird dabei vermehrt in Bereiche gehen, für die die öffentliche Hand eine besondere Verantwortung hat (Küstenschutz, Umweltfragen, Energieversorgung). Es ist deshalb erforderlich, mit Betriebsrat, Gewerkschaften und Parteien verstärkt in diesen politischen Bereich hineinzuwirken. Die gleiche politische Relevanz hat das Bemühen um die Umwandlung von Rüstungsaufträgen in zivile Aufträge durch den Bund.

Noch nicht erkennbar ist für uns, welche Bedeutung die Einrichtung eines Zentralbereichs "Diversifikation" sowie von neuen Gesellschaften (GmbH's) durch MBB hat. Werksschließungen wie bei der AG Weser zeigen, daß man früh mit der Suche nach alternativen Produkten beginnen muß und nicht erst, wenn es bereits zu spät ist. Die neuen Überlegungen der Konzernspitze betrachten wir als einen Erfolg unseres Arbeitskreises, auch wenn er allein sicher nicht die Umorientierung in der Firmenpolitik bewirkt hat. Allerdings kann dieser neue Zentralbereich den Nebenzweck haben, unsere Arbeit überflüssig erscheinen zu lassen. Im Gegensatz zur Geschäftsführung sind wir allerdings nicht auf möglichst hohe Gewinne ausgerichtet. Wir werden die Geschäftsführung in Grenzfällen von der Notwendigkeit der Aufnahme eines Vorschlags in die Produktpalette zu überzeugen versuchen, auch wenn die Gewinnaussichten nicht sehr gut sind. Zur Durchsetzung unserer Vorstellungen sind wir auf innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Druck, aber wohl auch auf staatliche Aufträge angewiesen.

Für uns ist die Bewußtseinsbildung bei allen Betroffenen sowohl in der Frage der Mitbestimmung als auch in der Abrüstungs- und Friedensfrage eine wichtige Zukunftsperspektive. Die gleiche Bedeutung hat für uns die positive Veränderung (Humanisierung) der Art der Produktherstellung.

Alternative produktion

oder die vernachlässigung von zukunftsinvestitionen

"Alternative produktion", das ist ein vielschichtiger begriff, der in der letzten zeit immer häufiger auftaucht. Was ist damit gemeint? Für die einen bedeutet er "arbeiten ohne chef", für die anderen anbau von landwirtschaftlichen erzeugnissen ohne kunstdünger und chemie.

Im industriellen bereich wurde er zunächst dort verwendet, wo es um "rüstungskonversion" ging. Wobei sich hinter diesem fremdwort nichts anderes verbirgt als die umstellung der produktion von rüstungs- auf zivile güter. Im bereich der werfte wird er benutzt, wenn es um die "diversifizierung" geht. Dieses kaum aussprechbare wort bedeutet nichts anderes als die ausweitung des produktionssortiments.

In den letzten jahren sind in etlichen betrieben arbeitskreise "alternative produktion" gebildet worden. Gegründet wurden sie unter verschiedenen namen, doch der anlaß waren

immer die auswirkungen von krise und rationalisierung im betrieb. Allen arbeitskreisen stellte sich die gleiche frage: Wie können unsere arbeitsplätze gesichert werden? Von dieser frage aus zu den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen ursachen zu kommen, war meist nur ein kurzer weg.

Die bisherigen ergebnisse der arbeitskreise sind beachtlich, wie unsere beispiele aus einigen arbeitskreisen beweisen. Allerdings haben die meisten kreise auch die erfahrung gemacht, daß gute ideen haben und sie umsetzen nicht zwei seiten der gleichen medaille sind.

Bei uns ist das thema von politikern bisher noch nicht aufgegriffen worden. In anderen ländern ist man da schon weiter. Dort beschäftigen sich auch überbetriebliche stellen mit "alternativer produktion", wie unser beispiel aus England beweist.

In den arbeitskreisen "alternative produktion" geht es längst nicht mehr nur um neue erzeugnisse. Immer mehr wird die frage gestellt, was, für wen, wie in unserer gesellschaft gefertigt werden soll. Die antwort darauf "dürfen wir nicht länger den vertretern von profit-interessen allein überlassen".

(aus: der Gewerkschafter 1/84)

V. Durchsetzungsprobleme einer alternativen Fertigung auf der Basis unterschiedlicher Interessen von Geschäftsleitung und Belegschaft

1. Bestehende Interessengegensätze auf den Gebieten Rüstungskonversion, Arbeitsplatzsicherung, Umwelterhaltung, Friedenssicherung und Humanisierung der Arbeitswelt

Die Probleme, die bei der Durchsetzung der Alternativen Fertigung auftreten, ergeben sich folgerichtig aus der unterschiedlichen Interessenlage der "Arbeitnehmer" und der Unternehmer in unserer Gesellschaft. Im folgenden sollen die aus diesen Interessenlagen resultierenden Ziele einander gegenübergestellt und die Eigenschaften alternativer Produkte dargestellt werden. Aus der Klärung der Interessenlagen ergeben sich die Strategien, die auf beiden Seiten angewendet werden bzw. angewendet werden müssen, um die Alternative Fertigung zu verhindern bzw. durchzusetzen. Es werden Voraussetzungen und konkrete Vorgehensweisen aufgezeigt, um die Strategien der Alternativen Fertigung durchführen und den Gegenstrategien der Unternehmer begegnen zu können.

Die Aufgabe der Alternativen Fertigung ist es, Alternativen zu den derzeitigen Produkten und Produktionsmethoden der Rüstungsindustrie zu finden und für den Aufbau dieser alternativen Produktion zu kämpfen.

Die Ziele einer Alternativen Fertigung sind:

- Rüstungskonversion
- Arbeitsplatzsicherung
- Umwelterhaltung
- Friedenssicherung
- Humanisierung der Arbeitswelt

Den Zielen der Alternativen Fertigung steht das Interesse der Profitmaximierung der Unternehmer gegenüber. Die Folgen sind:

- Rüstungsproduktion
- Arbeitsplatzvernichtung
- Umweltbelastung
- Kriegsgefahr
- Rationalisierung der Produktionsmethoden.

1.1. Rüstungskonversion

Interessen der Alternativen Fertigung	Interessen der Unternehmer
Die Produktion von Rüstungsgütern bedeutet: Schaffung von totem Material (Kapital). Die Folgen sind u.a.: Zunehmende Inflation Rohstoffvergeudung unnötige Umweltbelastung. Die Ausbildung innerhalb der Bundeswehr schafft totes geistiges "Kapital" anstelle der Erhöhung der Allgemeinbildung und des Fachwissens der gesamten Bevölkerung zum Nutzen der Menschheit. Die Bundeswehr kostet Steuergelder, die von anderen notwendigen Bereichen abgezogen werden. Rüstung vernichtet Arbeitsplätze. Mit der gleichen Summe Geld lassen sich im zivilen Bereich mehr Arbeitsplätze schaffen als im Rüstungssektor.	Rüstungsgüter unterliegen weniger den Marktmechanismen (Konkurrenz). Die Gewinne sind vertraglich gesichert. Die Risiken sind geringer durch die Solidität des Arbeitgebers. Die Programme sind langfristig mit nachfolgenden Wartungs-Verträgen, wodurch die Unternehmensentwicklung kalkulierbar scheint. Die öffentliche Kontrolle ist gering und bei möglicher Durchführung zwecklos. Es können Spitzentechnologien auf Staatskosten entwickelt werden, wodurch der Unternehmer die Marktführerschaft erreichen und sichern kann.

1.2. Arbeitsplatzsicherung

Interessen der Alternativen Fertigung	Interessen der Unternehmer
Arbeit (nicht Lohnarbeit) ist ein Teil des menschlichen Lebens. Zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit des Einzelnen, zur Sicherung des Lebensstandards und sogar des Lebens des Menschen sowie zur Senkung der gesamtgesellschaftlichen Kosten für Arbeitslosengeld, -hilfe oder Umschulung	Jeder wegrationalisierte Arbeitsplatz ist für den Unternehmer eine direkte Kostensenkung, d.h. Gewinnsteigerung. Es ergibt sich eine indirekte Kostensenkung durch Ausschaltung des "Risikos Mensch". Die Produktivität wird erhöht, denn jede Maschine, die einen Arbeiter ersetzt, kann nicht nur schneller und besser, sondern auch länger arbeiten und nicht nur 35 Stunden in der Woche.

ist es notwendig, Arbeitsplätze zu erhalten bzw. zusätzliche neu zu schaffen

Die Qualität der Produkte wird durch die Automatisierung z.T. erhöht.

1.3. Umwelterhaltung

Interessen der Alternativen Fertigung

Die Umwelt ist Grundlage allen Lebens. Schon heute ist die Natur so weit geschädigt und zerstört, daß Gesundheit und Leben unserer und der kommenden Generationen beeinträchtigt und bedroht sind. Die Umwelt darf nicht weiter geschädigt werden, sondern muß im Gegenteil so weit wie möglich wieder in Ordnung gebracht werden.

Die Ressourcen werden heute unbedenklich ausgebeutet, obwohl sie die Grundlage auch für das Leben späterer Generationen sind. Die Rohstoffausbeutung muß auf das Notwendigste reduziert werden, andere regenerative Energiequellen müssen verwendet und ausgebaut werden. Technologie und Umweltbeeinflussung müssen für den einzelnen Produzenten überschaubar, kontrollierbar und steuerbar bleiben.

Interessen der Unternehmer

Die Umwelt soll prinzipiell so wenig wie möglich weiter zerstört werden, da sie die notwendigen Ressourcen liefert.

Um Kosten einzusparen, wird die Schonung der Umwelt in der betriebswirtschaftlichen Betrachtung vernachlässigt. Durch das Streben nach Großtechnologien wird die Entsorgung immer aufwendiger und aus Kostengründen nicht ausreichend durchgeführt oder ist gar nicht mehr möglich.

1.4. Friedenssicherung

Interessen der Alternativen Fertigung

Frieden ist auf der Welt auf die Dauer nur möglich, wenn die krassen Mißverhältnisse zwischen Armen und Reichen aufgehoben sind, es keine Herrschenden und Beherrschten mehr gibt und die Angst vor Zukunft und Kriegen nicht mehr notwendig ist. Zur Sicherung des eigenen und des

Interessen der Unternehmer

Die Geschichte zeigt, daß aufgrund von Marktkampf und Gewinnmaximierung Einzelunternehmen in Großkonzerne übergehen, die ihre ökonomischen Konflikte nur noch durch Krieg lösen können.

Lebens anderer ist der Frieden unabdingbar. Voraussetzung dafür ist eine Abrüstung auf allen Seiten.

1.5. Humanisierung der Arbeitswelt

Interessen der Alternativen Fertigung

Die Produktionsmethoden sollen so gestaltet sein, daß der Arbeitnehmer körperlich und psychisch nicht geschädigt wird.

Der Produktionsablauf soll so erfolgen, daß der Arbeitnehmer sich mit seinem Produkt identifizieren kann. Möglich ist dies durch Schaffung fachlicher Kompetenz für den Produktionsprozeß und die Anwendung der Produkte. Auf diese Weise können Hierarchien abgebaut und eine horizontale Arbeitsteilung (Gleichrangigkeit) ermöglicht werden.

Interessen der Unternehmer

Die Produktionsmethoden sollen so gestaltet sein, daß die Kosten minimiert werden. Ob das der Humanisierung der Arbeit entgegensteht oder nicht, ist zweitrangig.

Die Kontrolle des Arbeitnehmers und der einzelnen Arbeitsschritte soll vollständig sein, um dem Unternehmer die volle Macht über den Arbeitnehmer zu geben (vertikale Arbeitsteilung/Hierarchie).

Die Schaffung fachlicher Kompetenz für den Arbeitnehmer erfolgt nur für jeweils einen Teil des Arbeitsprozesses; damit wird die Abgrenzung zu anderen erreicht. Die Übersicht und die Möglichkeit der eigenen Initiative des abhängig Beschäftigten werden damit eingeschränkt und sein Selbstbewußtsein unterdrückt.

2. Eigenschaften alternativer Produkte

Interessen der Alternativen Fertigung

Die Produkte sollten alle Ziele erfüllen oder sollten zumindest nicht gegen Ziele verstoßen, die oben aufgeführt sind.
(Pkt. 5.1.1 bis 5.1.5)

Interessen der Unternehmer

Die Eigenschaften der Produkte sind prinzipiell unwichtig, wenn die Produkte nur einen ausreichenden, gesicherten Gewinn erzeugen oder einen gewinnbringenden Tauschwert darstellen. Dies ist in besonderem Maße bei Rüstungsprodukten der Fall.

Jedes alternative Produkt ist von der Seite seines Gebrauchswertes her zu betrachten:
 Es muß für das Lebensbedürfnis des einzelnen Menschen notwendig sein.
 Es muß den gesellschaftlichen Bedürfnissen entsprechen.

3. Strategien der Durchsetzung

Durchsetzung durch Alternative Fertigung

INFORMATION UND MOTIVATION

Alle Kollegen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen und hierarchischen Ebenen müssen über die alternative Produktion informiert werden, um das Bild der Alternativen Fertigung als Randgruppe zu beseitigen und die Kollegen zu motivieren, im Arbeitskreis mitzuarbeiten, so daß eine breite Basis entsteht, die die Druckmöglichkeit gegenüber der Geschäftsführung erhöht.

MASSNAHMEN

Mit Kollegen aller Bereiche muß die Diskussion gesucht werden, die auch politische und wirtschaftspolitische Punkte anspricht. Ein Ziel ist es, Betroffenheit zu erzeugen. Es sollten aufsehenerregende Aktionen gestartet werden, um die Diskussionen zu verstärken, z.B. ein Schild "sozialschädlich" an alle Rüstungsgüter hängen.

PRODUKTVORSCHLAG

Ein alternatives Produkt, von allen Seiten abgesichert, soll dem Unternehmer vorgeschlagen werden. Gleichzeitig soll dieses Produkt mit allen Argumenten der Öffentlichkeit vorgestellt und versucht werden, politische Unterstützung (regional und überregional) zu erhalten.

Verhinderung durch Unternehmer

Mit allen Mitteln soll verhindert werden, daß die Macht der Ideen der Alternativen Fertigung in die Köpfe der Beschäftigten gelangt, was die hierarchische Ordnung und damit die Unternehmersmacht in Frage stellen würde.

Es wird ein alternatives Produkt gebaut, an dem nachgewiesen werden kann, daß die Ziele der Alternativen Fertigung nicht erreichbar sind.

MASSNAHMEN

Es muß Kontakt aufgenommen und ständig gehalten werden mit regionalen und überregionalen Organisationen und Gruppen wie Gewerkschaft, Kirche, Regierung (Senat), Arbeitsloseninitiativen.

PRÜFUNG DES PRODUKTUMFELDES

Alternative Produkte sollen nicht nur von der technischen Idee her vorgeschlagen werden, sondern es soll auch das wirtschaftliche und marktpolitische Umfeld untersucht werden:
Marktchancen
Entwicklungskosten
Vertriebskosten
Folgekosten.

Es werden entsprechende Bereiche innerhalb des Unternehmens gebildet (z.B. bei MBB: ZE und ZN), die all dies Wissen parat haben (oder dies vorgeben) und die Ideen der Alternativen Fertigung in der Art eines Vorschlagswesens aufsaugen.

MASSNAHMEN

Mitarbeiter aus den entsprechenden Bereichen der Firma wie Wirtschaft, Vertrieb, Logistik müssen gezielt angesprochen und zur Mitarbeit motiviert werden.

Es sollte untersucht werden, warum Produkte, die im Unternehmen schon als Prototypen existieren, nicht marktreif geworden sind.

Die Marktchancen und -anteile ähnlicher schon auf dem Markt befindlicher Produkte sollten überprüft werden.

ANGEPASSTE PRODUKTVORSCHLÄGE

Die derzeitige Produktpalette muß analysiert werden, und es sind darauf aufbauende und weitergehende Produktvorschläge zu entwickeln.

Bei Ablehnung durch die Geschäftsführung kann dieser Vorgang mit verstärkter Argumentation publik gemacht werden, innerhalb und außerhalb der Firma.

Entsprechend o.a. Argumentation soll dieses mit allen Mitteln verhindert werden.

KONZEPT für die Einrichtung und für die spätere Arbeit eines Arbeitskreises "Alternative Fertigung" durch den IGM-Vertrauenskörper bei VFW Bremen.

1. Gründe für die Einrichtung des Arbeitskreises

Ein Abbau der Arbeitsplätze um 10 % in den nächsten 3 Jahren ist von MBB angekündigt worden. Dies wird nicht durch Rationalisierungsmaßnahmen verursacht, sondern soll allein die Gemeinkosten senken. Das bedeutet also eine reine Leitungsverdichtung für alle verbleibenden Arbeitnehmer. Vorgesehene Rationalisierungen werden daher weitere Arbeitsplätze kosten, ebenso eine zu erwartende geringere Steigerung des Airbus-Programmes. Beim Airbus A 320 soll der deutsche Anteil von 37 % auf 20 % gesenkt werden. Das wird sogar zu einem erheblichen Einbruch bei den Arbeitsplätzen führen.

Bremen könnte bei diesem Abbau von Arbeitsplätzen besonders stark betroffen sein, da im Fusionspapier von Nov. 1980 nur für Bremen keinerlei Zusicherung über Arbeitspakete gemacht wurde.

Ein Programm für andere Produktionen ist auf der anderen Seite nicht zu erkennen. Hier tut sich der auch sehr stark gefährdete Unternehmensbereich Marine- und Sondertechnik (UM) bisher schwer.

Die Situation im Rüstungsbereich ist auf lange Sicht noch schlechter. Das MRCA-Programm (Tornado) wird gestreckt, möglicherweise verkürzt wie das System Roland, ein Nachfolgeauftrag für ein TKF (Tieffliegendes Kampf-Flugzeug) wird immer unwahrscheinlicher. Die Finanzlage des Bundes wird im UM-Bereich wesentlich weniger Aufträge bringen als bisher.

Daran ist zu erkennen, daß Rüstungsaufträge Arbeitsplätze gar nicht sichern können. Das Gegenteil trifft hier zu.

Zur Verringerung der Abhängigkeit von Rüstungsaufträgen und zur Überwindung der Beschäftigungslücken im zivilen Bereich müssen neue Produktionen begonnen werden. Hierzu sollten wir als Arbeitnehmer einen Beitrag leisten, wie dies Kolleginnen und Kollegen bei "Lucas Aerospace", "Blohm und Voss" und bei "Krupp MAK Kiel" schon begonnen haben.

Ein Arbeitskreis sollte der Geschäftsführung 'andere Produktionen' = 'alternative Fertigung' vorschlagen. Es geht um unsere Arbeitsplätze!

2. Vorgehensweise des Arbeitskreises

- 2.1. Die Geschäftsführung (GF) ist behutsam über die Schiene Betriebsrat und VK-Leitung anzusprechen. Behutsam, da erhebliche Einwände und Widerstände der GF nicht auszuschließen sind.
- 2.2. Die IGM-Bezirksleitung Hamburg und unsere Ortsverwaltung Bremen sind gleichzeitig einzuschalten.
- 2.3. Die Kolleginnen und Kollegen in unserem Betrieb müssen mobilisiert werden.
- 2.4. Öffentliche Institutionen (Arbeiter-, Angestelltenkammer, Parteien, Kirchen, Presse) müssen informiert werden.

- 2.5. Von denen, die an "alternativer Fertigung" schon arbeiten, sind Erfahrungen und auch Vorschläge zu erbitten.
- 2.6. Zur Prüfung dieser Vorschläge, zur Erstellung eigener Produktideen, deren Ausarbeitung bzw. wirtschaftlichen Betrachtung sind jeweils Arbeitsgruppen zu bilden (also 3).
- 2.7. Auf die Geschäftsführung ist Einfluß zu nehmen, vorgeschlagene Produktionen auch zu verwirklichen.

3. Organisation

- 3.1. Der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" ist ein Instrument der IGM-Vertrauensleute bei VFW/Bremen.
- 3.2. Mit unserer Gewerkschaft, evtl. auch nahestehenden Institutionen, ist die Frage der Finanzierung der Aktivitäten zu klären.
- 3.3. Es wird eine Koordinations- und Organisationsgruppe, bestehend aus 5 bis 7 Beteiligten, aus dem Arbeitskreis heraus gebildet.
- 3.4. Die Mitwirkung in diesem Arbeitskreis ist für alle Kolleginnen und Kollegen von VFW Bremen möglich.

4. Politische Dimension

Sie ist sicherlich eine der Antriebsfedern für die Einrichtung des Arbeitskreises, nicht aber der Anlaß dazu. Sie ist außerdem keine Argumentationshilfe gegenüber der Geschäftsführung.

Zielrichtung ist vordergründig, die Abhängigkeit von Rüstungsaufträgen zu verringern. Die Frage einer Abrüstung kann nur in einem übergeordneten und langfristigen Rahmen betrachtet werden.

Der Inhalt des Konzeptes wurde nach einem Bildungsurlaubs-Seminar von einer Gruppe der Teilnehmer und von Kolleginnen und Kollegen des IGM-Bildungs-Arbeitskreises bei VFW-Bremen in zwei Vorbereitungs- runden zusammengestellt.

Text: Jörg Fischer.

Literatur:

- Bund Deutscher Pfadfinder im Bund demokratischer Jugend, Landesverband Hessen (Hrsg.), Statt Waffen - nützliche Dinge, Frankfurt 1980
- Cooley, Mike, Produktion für gesellschaftliche Bedürfnisse. Das Modell Lucas Aerospace, in: Technologie und Politik 15, herausgegeben von Freimut Duve, Reinbek bei Hamburg 1980
- Huffschmid, Jörg, Für den Frieden produzieren. Alternativen zur Kriegsproduktion, Köln 1981
- Löw-Beer, Peter, Industrie und Glück. Der Alternativplan von Lucas Aerospace, Berlin 1981
- Hinweis:
- Der Kollege Mike Cooley - der Sprecher des Arbeitskreises "Alternative Fertigung" bei Lucas Aerospace war - wird in Bremen einen Vortrag (in Deutsch) halten: Am Freitag, 23. April 1982, in der evangelischen Zionsgemeinde in Bremen, Kornstr. 31.
- Bremen, Februar 1982

Dokument A 2

IGM Vk-Arbeitskreis Alternative Fertigung MBB/VFW Bremen

ENTLASSUNGEN oder ALTERNATIVE FERTIGUNG ? UND WAS TUT IHR ???

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Am 1. Dezember tagt der Aufsichtsrat von VFW, um über massive Entlassungen zu beschließen, die nach dem Willen der Geschäftsleitung Anfang des Jahres '83 beginnen sollen. Das, was uns bevorsteht, wieviele die Firma verlassen sollen, das hat uns der Betriebsrat mit der BR-Info Nr. 8/82 offengelegt: 758 von uns.

Einen Arbeitsplatz werden nur sehr wenige wieder bekommen. Und noch ist kein Ende abzusehen:

- Rationalisierungen,
- TORNADO-Produktionsablauf,
- wie geht es in der Marine/Sondertechnik (UM) weiter?

Es werden also noch mehr von uns auf die Straße gesetzt.

2 Millionen sind jetzt arbeitslos, und täglich sollen es nach eisernen "Sachzwängen" aller Geschäftsführungen mehr werden. Mit von uns geschaffenen Werten und Subventionen wird rationalisiert und dann gefeuert.

Das kann nicht mehr so weitergehen !!!

Kämpfen wir nicht nur gegen Entlassungen, sondern auch für die Aufnahme von "Alternativen Produkten" in Entwicklung und Fertigung !!!

Der Arbeitskreis ist der Auffassung, daß

- a) es benötigte und verkaufbare Produkte wie z.B. Solar- und Windenergieanlagen gibt, die wir herstellen können,
- b) es volkswirtschaftlich billiger ist, Produkte ohne Gewinn für den Unternehmer zu produzieren, als 2, 3, 4 ... Millionen Arbeitslose zu finanzieren, bzw. dies bald nicht mehr zu können.

Der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" sucht nach neuen Produkten, die bei uns hergestellt und die verkauft werden können.

Zivile Produkte für militärische Aufträge (Rüstung) braucht man nachgewiesenermaßen bei gleicher Auftragssumme nur etwa 60 % der Arbeitsplätze.

Sinnvolle und nützliche Produkte, die dringend benötigt werden und nicht weitere Arbeitsplätze vernichten.

Weiterhin fordern wir bei der Herstellung der Produkte humane Arbeitsbedingungen.

Der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" ist von den IG Metall-Vertrauensleuten gegründet worden. Es können jedoch alle VFW- und ERNO-Arbeitnehmer mitwirken.

Wir sind in diesem Arbeitskreis etwa 100 Arbeiter, Techniker, Kaufleute und Ingenieure - Gewerkschafter und Nichtgewerkschafter. Und wir sind noch nicht genug.

Je mehr mitarbeiten, desto mehr Ideen und Gedanken kommen zusammen. In unseren Arbeitsgruppen:

- Umweltschutztechnik
- Energietechnik
- Verkehrs- und Transporttechnik
- Medizinische Geräte

- Informatik
- Meerestechnik
- Arbeitsschutztechnik

gibt es sehr viel Interessantes zu tun.

Deswegen, Kolleginnen und Kollegen:

Macht mit bei unserem Arbeitskreis "Alternative Fertigung".

Unternehmt damit etwas gegen eine drohende Entlassung!!!

Wir sind nicht allein, wenn wir uns wehren! Auch in Hamburg arbeitet ein Arbeitskreis mit demselben Ziel bei BLOHM & VOSS, auch bei KRUPP MaK in Kiel.

Bremer Kollegen haben auf Initiative der Werft-Kollegen gerade die Bürgerinitiative zur Rettung der Arbeitsplätze gegründet.

Erzeugen wir politischen Druck zur RETTUNG unserer Arbeitsplätze!!!

Vertrauenskörperleitung

Grottke Fischer

Sagt uns bitte Bescheid, daß Ihr mitmacht. Schickt den anhängenden Zettel an den Arbeitskreis, per Adresse BETRIEBSRAT VFW, Bremen.

PS:

Wir tagen übrigens im Betriebsratssitzungszimmer in unserer Freizeit, in der Regel ab 16.00 Uhr.

Die Termine stehen am "Schwarzen Brett" bzw. erfragt sie bei Euren Vertrauensleuten.

Bremen, November 1982

Dokument A 3

IGM Vk-Arbeitskreis Alternative Fertigung MBB/VFW Bremen

GRUNDSATZERKLÄRUNG des Arbeitskreises "Alternative Fertigung" der IG-Metall Vertrauensleute bei VFW - Bremen

Der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" wurde von IG Metall-Vertrauensleuten und IG Metall-Betriebsräten gegründet. In ihm können alle Kolleginnen und Kollegen von VFW-Bremen mitarbeiten. Ziel des Arbeitskreises ist es, Entwicklung und Fertigung des Betriebes von Rüstungsproduktion weitestgehend unabhängig und damit die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Dies hat folgende Gründe und Ursachen:

Der ansteigende Arbeitsplatzabbau - durch die Fusion von VFW und MBB noch verstärkt - bewirkt eine zunehmende Angst der Kolleginnen und Kollegen um ihren Arbeitsplatz.

Die Produktion des MRCA (Tornado) läuft ab Mitte 83 bis 87 aus; d.h., daß in diesem Zeitraum ca. 50 % der Kolleginnen und Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren werden.

Im Airbusgeschäft gibt es Absatzschwierigkeiten. Der Hochlauf findet nicht statt, anstelle der geplanten 8 Maschinen pro Monat sollen nur 5 Maschinen pro Monat gebaut werden. Gleichzeitig finden unaufhörlich Rationalisierungsmaßnahmen statt: Einführung modernster Fertigungsverfahren, Verwaltungssysteme und Entwicklungsmethoden (Bildschirmarbeitsplätze und Schichtarbeit). Dadurch sollen 1982 - 84 1.011 Kolleginnen und Kollegen in Bremen ihren Arbeitsplatz verlieren.

Bedingt durch diese Situation glauben einige Kollegen, daß die Entlassungen durch zusätzliche Rüstungsaufträge abgewendet werden können. "Rüstung schafft Arbeitsplätze", heißt die simple Parole. Es ist aber erwiesen, daß durch Rüstungsproduktion mehr Arbeitsplätze gefährdet und zerstört als neue geschaffen werden. Darüber gibt es Untersuchungen. So kommt u.a. eine Studie in den USA zu dem Ergebnis, daß mit 1 Mrd. US-Dollars jeweils an Arbeitsplätzen geschaffen werden:

Rüstung	35.000
Öffentlicher Dienst	132.000
Bildungswesen	100.000
Gesundheitswesen	77.000
Bauwesen	70.000

Zusätzlich gefährdet Rüstungsproduktion Arbeitsplätze im zivilen Bereich, da durch Rüstung Finanzmittel gebunden werden, die für notwendige Produkte im zivilen Bereich nicht mehr zur Verfügung stehen. Arbeitsplätze werden im Rüstungsbereich auch durch stärkere Rationalisierungen vernichtet. Neben der finanziellen Frage werden die Arbeitsplätze durch politische Entscheidungen, wie z.B. Vereinheitlichung von Waffensystemen, gefährdet. Staatliche Rüstungsausgaben wirken sich zwangsläufig - und aktuell besonders deutlich - zu Lasten der Sozialausgaben aus.

Rüstung verschlingt große Mengen wertvoller Rohstoffe, Energien, anderer materieller Reserven und menschlicher Fähigkeiten, die der friedlichen Nutzung entzogen werden. Auch beim Rüstungsexport sind Arbeitsplätze unsicher, wie die Lieferstopps bei kriegerischen Ereignissen und Umstürzen zeigen. Es kann uns als Arbeitnehmern auch nicht gleichgültig sein, wenn bei uns produzierte Waffen in den Empfängerländern zur Unterdrückung der Bevölkerung, der Kollegen und der Gewerkschafter benutzt werden. Rüstungsexport hintertreibt zudem unsere Bemühungen um Abrüstung und Frieden.

Darüber hinaus fördert ein hohes Rüstungsniveau die Möglichkeit und Bereitschaft, soziale und politische Konflikte mit Waffengewalt zu lösen.

Aus diesen Gründen wendet sich der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" von VFW gegen eine Festschreibung und Ausweitung der Rüstungsproduktion. Mit unserer Arbeit wollen wir nachweisen, daß es genügend Produkte im zivilen Bereich gibt, die wir bei uns herstellen können, ohne daß es zu Nachteilen wie Dequalifizierung und Lohn- und Arbeitsplatzverlust kommt. Dabei wollen wir die konkreten Produktionsmöglichkeiten bei VFW berücksichtigen.

Wir wollen für den Menschen sinnvollere und nützlichere Produkte herstellen. Zu diesem Zweck haben wir Arbeitsgruppen gebildet, die sich mit folgenden Themen befassen:

- Energietechnik
- Umwelttechnik
- Meerestechnik
- Medizinische Geräte
- Verkehrs- und Transporttechnik
- Informatik
- Unfallschutztechnik.

In diesen Arbeitsgruppen wollen wir Produktvorschläge erarbeiten, die gesellschaftlich sinnvoll sind. Dazu gehört auch die Entwicklung von Methoden, mit denen diese Produkte hergestellt werden, d.h. Methoden zur Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen.

Wir fordern öffentliche Aufträge im Rahmen eines Beschäftigungsprogrammes und die Umschichtung von Rüstungsaufgaben zugunsten ziviler Produkte. Zur Durchsetzung unserer Ideen und Vorschläge brauchen wir die Unterstützung der Öffentlichkeit und aller Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, um Druck auf die Geschäftsführung auszuüben. Wichtig ist zudem die reibungslose Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, Vertrauensleuten und dem Arbeitskreis.

Die Geschäftsführung zeigt bisher ein sehr geringes Interesse an unserer Arbeit. Um unsere Situation in Bremen langfristig positiv zu verändern, ist es aber notwendig, die Geschäftsführung dazu zu bringen, sich unseren Vorstellungen anzuschließen.

Eine besondere Bedeutung kommt den Gewerkschaften zu; denn der Deutsche Gewerkschaftsbund hat sich immer zu antimilitaristischen und friedenspolitischen Zielen bekannt. Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es daher, auf der einen Seite zur Entspannung und Abrüstung beizutragen und auf der anderen Seite die Sicherheit der Arbeitsplätze der direkt betroffenen Kolleginnen und Kollegen in der Rüstungsindustrie zu beachten. Die Arbeitsplatzsicherung und die Wiederbeschäftigung der arbeitslosen Kolleginnen und Kollegen bekommt vor dem Hintergrund von ca. 2 Mio. Arbeitslosen (mit steigender Tendenz) einen zentralen Stellenwert in der gewerkschaftlichen Politik.

Bremen, 02.02.83

Dokument A 4

"Alternative Fertigung" - Ergebnisse der Befragung des Arbeitskreises des Vertrauensleutekorpers MBB/VFW Bremen

Hiermit legen wir eine Kurzfassung des Ergebnisses der Befragung vom Dezember/Januar vor. Das detaillierte Ergebnis mit Erläuterungen liegt der Vertrauensleutekorper-Leitung der IGM und dem Betriebsrat vor und kann dort eingesehen bzw. in begrenzter Zahl zur Verfügung gestellt werden.

1. Struktur der Antwortenden / Welcher Personenkreis hat geantwortet?

Von den ca. 3.200 verteilten Fragebögen haben insgesamt 400 Kolleginnen und Kollegen ihre Fragebögen ausgefüllt zurückgegeben. Das ist zwar nur ein Rücklauf von 12,5 %, doch erhält die Befragung ihre Bedeutung durch eindeutige Ergebnisse und die Äußerung der unterschiedlichen Gruppen im Betrieb.

Von den Antworten kommen:

46 % aus der Produktion, 32 % aus der Entwicklung und 22 % aus der Verwaltung

46 % von Arbeitern, 32 % von technischen Angestellten und 22 % von kfm. Angestellten

69 % von Mitgliedern der IG Metall, 29 % von Unorganisierten und 2 % von Mitgliedern der DAG.

2. Einschätzung der wirtschaftlichen Lage bei VFW/MBB und des Arbeitsmarktes allgemein

Die Kollegen sehen die Beschäftigungsprobleme sehr deutlich. Die Krise bei VFW/MBB und die schlechte gesamtwirtschaftliche Situation werden von der überwiegenden Mehrheit auch als persönliche Gefährdung begriffen. Nur wenige Kollegen sind ausgesprochen optimistisch:

- nur 2,5 % meinen, bei VFW gebe es im Grunde keine Probleme
- nur 3,5 % halten ihren Arbeitsplatz für ziemlich sicher
- nur 3,2 % glauben, nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb schnell wieder eine neue Arbeit zu bekommen.

Demgegenüber stehen Äußerungen der überwiegenden Mehrheit, die auf die große Bedrohung hinweisen:

- 90 % sehen eine ernste Krise bei VFW
- 96 % halten ihren Arbeitsplatz im Betrieb nicht mehr für sicher (38 % halten ihn sogar für direkt gefährdet)
- 62 % meinen, daß sie nach einem Ausscheiden bei VFW mit einer längeren Arbeitslosigkeit rechnen müssen.

Diese Zahlen machen deutlich, daß es keine Alternative zu dem Kampf um jeden Arbeitsplatz bei VFW gibt.

3. Betroffenheit von den Folgen der Rationalisierung

Obwohl die Folgen der Rationalisierung vom Arbeitgeber stets heruntergespielt werden, sind sie für viele Kollegen schon hautnah spürbar und werden eindeutig benannt. So haben die meisten Kollegen eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation als Folge von Rationalisierungen zu beklagen (insges. 70 %).

Im einzelnen werden genannt (Mehrfachbenennungen waren möglich):

- 44 % insgesamt höhere Belastungen
- 41 % mehr Arbeitshetze
- 31 % verminderte Aufstiegsmöglichkeiten
- 28 % weniger Spielräume in der Arbeit
- 18 % Qualifikationsverluste
- 15 % stärkere Isolation von den Kollegen
- 12 % Versetzung
- 11 % Lohn- oder Gehaltsabbau
- 1 % Schichtarbeit

50 % der befragten Arbeiter verwiesen auf die gestiegene Arbeitshetze, und 28 % der Facharbeiter gaben Qualifikationsverluste an, während immerhin 13 % der Ingenieure Gehaltsabbau hinnehmen mußten.

Eine Verschlechterung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses und verringerte Möglichkeiten zur 'Selbstbestimmung in der Arbeit' sind das eindeutige Ergebnis der Befragung.

4. Rüstungsbeschäftigte für sozial nützliche Produkte

Die Beschäftigten des Rüstungsbetriebes VFW würden lieber heute als morgen sozial nützliche Güter statt Kampfbomber herstellen.

- 64 % würden sich für zivile Produkte entscheiden
- 34 % erklären, das Produkt sei ihnen letztlich egal; einige Befragte verweisen aber ausdrücklich darauf, daß es ihnen leider egal sein muß, weil sonst andere die Aufträge bekommen und ihnen Arbeitslosigkeit droht

nur 2 % arbeiten lieber an militärischen Projekten, weil sie glauben, daß ihre Arbeitsplätze dadurch sicherer sind.

5. Einschätzung des Arbeitskreises "Alternative Fertigung"

Die Befragten begrüßen einhellig, daß der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" der IG Metall-Vertrauensleute sozial nützliche Produktionsvorschläge zur Arbeitsplatzsicherung machen will.

93 % beurteilen den Arbeitskreis positiv

82 % erklären sich zu seiner Unterstützung bereit und

50 % haben ihre Bereitschaft zur Mitarbeit bekundet.

Es kommt darauf an, diese 200 Kollegen als aktive Mitglieder des Arbeitskreises zu gewinnen.

Die Befragung zeigt auch, daß die Kritik an der offensiven Interessenvertretung durch den Betriebsrat nur eine sehr schmale Basis hat: nur 5 % der Befragten wünschen eine zurückhaltendere Betriebsratspolitik, während ein Drittel eher ein noch härteres Auftreten vorschlägt.

6. Vorschläge für eine alternative Fertigung

Von 31 Kolleginnen und Kollegen wurden insgesamt 74 Produktvorschläge gemacht, davon 47 unterschiedliche (Abgasfilter, Solar- und Windenergieanlagen wurden mehrfach erwähnt). Mit den schon im Arbeitskreis diskutierten Ideen liegen jetzt 62 Projekttitel vor, und zwar aus den Bereichen: Verkehrstechnologie (20), Energietechnologie (12), Umweltschutztechnologie (8), zivile Luftfahrt (6), Meerestechnologie (8), Medizintechnik (4) und Sonstiges (4).

Auf der Basis der Befragung und der bisherigen Arbeit in den Arbeitsgruppen hat der Arbeitskreis "Alternative Fertigung" eine Konzentration auf 3 Schwerpunkte mit folgenden Projekten beschlossen:

AG Verkehrstechnik mit dem Schwerpunktprojekt Luftschiffbau

AG Energietechnik mit dem Schwerpunktprojekt einer kombinierten Wind-, Solar- und Biogasanlage

AG Medizintechnik mit den Schwerpunktprojekten Zahnarztstuhlbeleuchtung und Kiefernrontgengerät.

Alle interessierten Kolleginnen und Kollegen werden gebeten, sich an diesen Arbeitsgruppen und am Arbeitskreis aktiv zu beteiligen. Näheres kann bei allen Vertrauensleuten und Betriebsratskollegen erfragt werden.

7. Zusammenfassung und Perspektiven

Die Reaktion auf die Befragung und mehrere Notizen von Kollegen deuten an, daß das Hauptproblem weniger in der Entwicklung alternativer Produkte, die vom Konzern z.T. schon angeboten wurden oder sogar noch angeboten werden, gesehen wurde als vielmehr in der Durchsetzung einer Produktionsentscheidung im Unternehmen und im Absatz dieser Produkte.

Die Umstellung der Produktion wird jedoch nicht von den betroffenen Belegschaften allein, sondern nur durch das Engagement der Gewerkschaften und der großen sozialen Bewegungen, durch den Druck der Öffentlichkeit, durchsetzbar sein. In Betrieben und Konzernen sind erweiterte Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten erforderlich, die über die Parität im Aufsichtsrat hinausreichen und z.B. in einem Initiativrecht der Belegschaft bestehen können, für einen bestimmten Umsatzanteil über die konkreten Produkte zu entscheiden.

Eine weitere mögliche Voraussetzung für Produktionsumstellungen können staatliche Beschäftigungsprogramme sein, zu deren Finanzierung nach den Vorschlägen des DGB nicht nur die Reichen, sondern auch der Rüstungshaushalt herangezogen werden sollte.

Bei einer politischen Weichenstellung für Abrüstung wäre die Umwandlung militärischer in zivile Aufträge technologisch kein Problem und könnte in erheblichem Maße sowohl zur besseren Versorgung der Bevölkerung als auch zur Erhöhung der Zahl der Arbeitsplätze führen.

Mit 1 Mrd. DM lassen sich im zivilen Bereich wesentlich mehr Arbeitsplätze schaffen als im militärischen Sektor. Auch die Übernahme von Entwicklungskosten und Finanzhilfen durch den Staat könnten dazu beitragen, einzelnen Produkten große Märkte zu erschließen - schon jetzt gibt es eine ganze Reihe von Initiativen z.B. zum Selbstbau von Windenergieanlagen.

Deshalb fordern die Gewerkschaften vor allem:

einschneidende Arbeitszeitverkürzungen

umfassende Beschäftigungsprogramme zugunsten sinnvoller Produkte

eine Verlagerung von militärischer zu ziviler Produktion.

Vertrauensleute-Arbeitskreis "Alternative Fertigung" MBB/VFW

aus: "kooperation" Nr. 28/29/30, November 1983

Die ausführliche Auswertung ist abgedruckt in:

Edgar Einemann/Edo Lübbing: Belegschaftsinitiativen für eine Alternative Produktion, Bremen 1983

Dokument A 5.1

Liste der Produktvorschläge der Kollegen von VFW/MBB Bremen

Verkehrstechnologien

a) Neue Verkehrssysteme

Magnetbahnen, Forsttrecker, Kleinwagen mit Solarantrieb, Straßen-Schienen-Systeme, Kabinentaxen, Rufbussysteme, überdachte Einkaufs-Fahrräder (Dreiräder)

b) Antriebssysteme

benzinsparende Turbinen und Motoren, Batterie für elektrische Automotoren, Elektromotor als Brems- und Beschleunigungshilfe

c) Zusatzsysteme

Autofahrer-Warnanlagen, Fixo-Systeme (Hydraulik-Hebebühnen), Umladesysteme

d) Steuerungssysteme

Verkehrsstudien, EDV-Einsatz

e) Konventionelle Produkte

Wechselcontainer für Pick-up-Fahrzeuge, Container für Schiffe, PKW-Anhänger, Wohnmobile, Sportboote, PKW-Kotflügel aus Aluminium

Umweltschutztechnologien

Abgasfilter, Analysegerät für schnelle Bodenproben, Meßanlagen für Umweltschutztechnik, Luftgütemeßnetz, Recycling-Anlagen, Wasserleitung zur Doppelnutzung von Trinkwasser

Meerestechnologie

Unterwassergerät für den Meeresbergbau, ferngelenkte Roboter für Unterwasserarbeiten, Schiffssimulatoren, Halbtaucher, Druck- und Auftauchsysteme, Aufbereitung von Oberflächenwasser, Meerwasserentsalzungsanlagen

Sonstige Vorschläge

Parabolantennen, Kranbau, Karussellbau

Energietechnologien

Solartechnologie, Biogasanlagen, Windenergieanlagen, Optimierung von Kleinwindanlagen, gasgetriebene Wärmepumpe, Antrieb eines Kleinwagens, Solargeneratoren zur Übernahme der Warmwasserbereitung im Sommer, Fernwärmesysteme, Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen, Speicherung und Transfer von Energie/Wärme, Energierückgewinnungsanlagen, Wärmetauscher im Wassersystem, Energieberatung, energiesparende und umweltschonende Antriebssysteme

Zivile Luftfahrt

Airbus, VFW 614 für den Rettungs- und Nahverkehr, Wasserflugzeuge, Luftschiffe

Medizintechnik

Meßgeräte für die Medizintechnik, Insulin-Dosiergerät, Kiefer-Röntengerät, Zahnarztstuhl-Beleuchtungssystem, Dialysegeräte

Bremen, Februar 1983

Dokument A 5.2

IGM Vk-Arbeitskreis Alternative Fertigung MBB Bremen

Zwischenbericht der Arbeitsgruppe "Verkehrstechnik"

Angeregt durch neue Diskussionen über die Verwendbarkeit von Luftschiffen und Konkretisierung durch die SLTA (Systemtechnik Luftschiffbau, Technologie und Anwendungsbereiche) befassen wir uns in der Arbeitsgruppe Verkehrstechnik des Arbeitskreises "Alternative Fertigung" mit dem Luftschiff.

Unter Luftschiffen verstehen wir nicht die heutigen Werbeluftschiffe, die im Prinzip nur aus einer aufgeblasenen Stoffhülle bestehen, sondern Starrluftschiffe, die nach dem Zeppelin-Prinzip (verkleidetes, stromlinienförmiges Metallgerippe) aufgebaut sind. Der Grund hierfür ist die weitaus größere Leistungsfähigkeit der Starrluftschiffe.

Die Themen, die von uns untersucht wurden:

- Warum Luftschiffe?
- Anwendungsbereiche für Luftschiffe
- Entwicklung und Produktion
- Finanzierung

1) Warum Luftschiffe?

- Luftschiffe haben in den dreißiger Jahren ihre Wirtschaftlichkeit und Zuverlässigkeit bei einer damals hohen Reisegeschwindigkeit unter Beweis gestellt.
1940 wurde die Produktion der Luftschiffe aus politischen Gründen eingestellt und wurde nach dem Krieg nicht wieder neu aufgenommen.
- Aufgrund der höheren Fluggeschwindigkeit können Flugzeuge in gleicher Zeit mehr Nutzlast befördern als Luftschiffe, wobei der Treibstoffverbrauch aber auch erheblich höher ist. Im Zuge der steigenden Treibstoffpreise und der knapper werdenden Rohölvorkommen ist es für die Zukunft auch wirtschaftlich sinnvoll, das langsamere Transportmittel "Zeppelin" zu verwenden.
- Luftschiffe benötigen wegen ihrer Gasfüllung mit unbrennbarem Helium lediglich zum Vortrieb Energie. Sie wird erzeugt durch umweltfreundliche, sparsame, geräusch- und vibrationsarme Motoren geringer Leistung.
- Senkrechte Strats und Landungen erfordern keine Landepiste; Boden- bzw. Seeverankerungsstellen genügen. Im Schwebezustand kann wie beim Hubschrauber ohne Verankerung Ladung aufgenommen bzw. abgegeben werden.
- Die Frachtkapazität ist nahezu unbegrenzt. Anders als beim Hubschrauber können auch sperrige Güter geladen werden.
- Hinsichtlich Geräumigkeit, Fahrtruhe und Sicht genießen Passagiere einen ähnlich hohen Komfort wie bei Seeschiffen.

2) Anwendungsbereiche für Luftschiffe

- Patrouillendienste (Küstenüberwachung, Umweltschutzdienste, Seenotrettung)
- Expeditionsfahrten (Meeres- und Polarforschung)
- Frachtbeförderung (Sperrige Güter/ vorgefertigte Baugruppen/ auch in unwegsamem Gelände)
- Kreuzfahrten (wie heute mit Seeschiffen)
- Notrettungsdienste (Versorgung von Katastrophengebieten, Hospital-schiff)
- Linienverkehr (Fracht u./o. Passagiere)

3) Entwicklung und Produktion

Als erster Schritt kann ein Kleinluftschiff (Prototyp) entwickelt und gebaut werden, das als Patrouillenschiff im Küstenschutz an der norddeutschen Küste eingesetzt werden kann.

Im Rahmen von Weiterentwicklungen wäre es dann möglich, auch Luftschiffe mit der Nutzlast eines Jumbos (Boeing 747) zu entwickeln und zu bauen.

Für die Produktion von Luftschiffen werden qualifizierte Flugzeugbauer und Techniker gebraucht, wie sie beim MBB/VFW in Bremen im Bereich UT bereits vorhanden sind.

4) Finanzierung

Um zunächst mit der Entwicklung eines Prototypen beginnen zu können, sind finanzielle Unterstützungen des Bundes und der Länder - die gleichzeitig auch Benutzer sein würden - erforderlich.

Im einzelnen:

- Küstenschutz Bundesministerium, Bundesverkehrsministerium
- Umweltschutz und für Umweltschutz zuständige Landesministerien
- BGS/Zoll und -behörden.

Allgemeine Anwendungen Bundesministerium für Forschung und Technologie

Falls Sie sich für das Thema: "LUFTSCHIFF" interessieren, wenden Sie sich bitte an: Udo FACH, Tel 2767

Bremen, August 1983

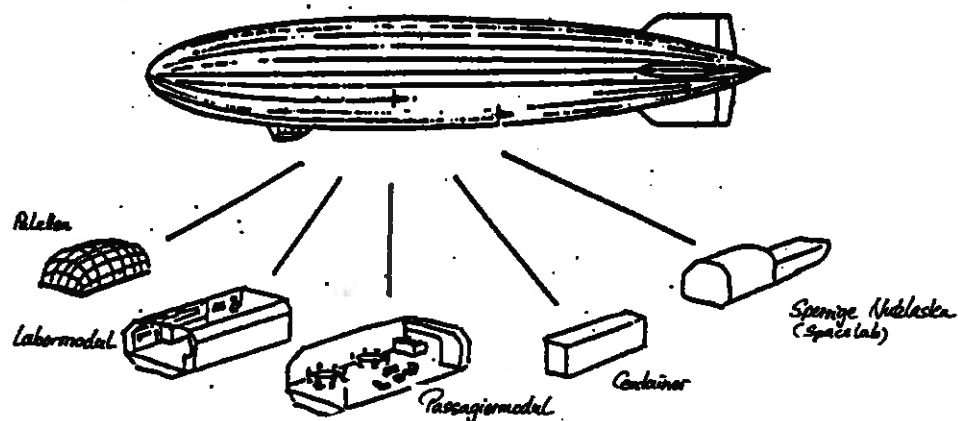


Bild 1: Luftschiff als vielseitiges modulares Trägersystem

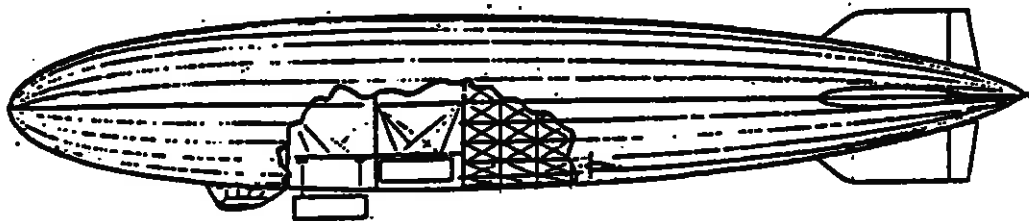


Bild 2: Nutzlastaufnahme und Lastverteilung

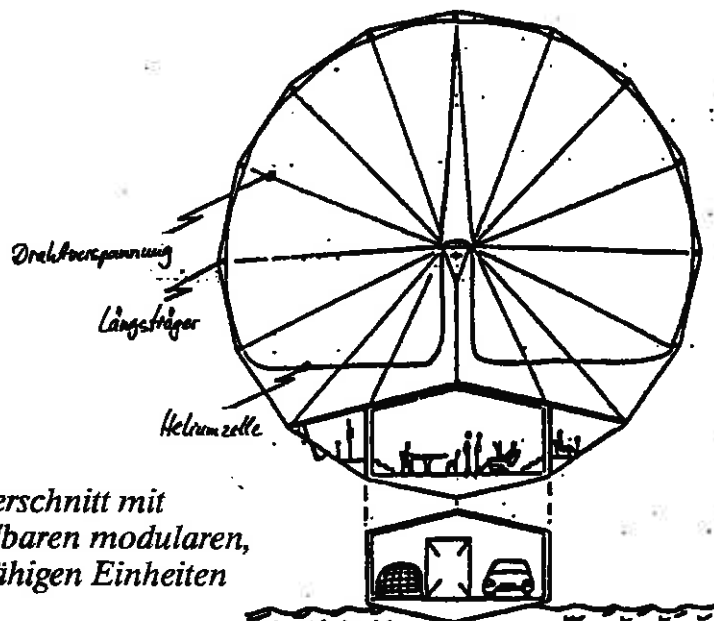


Bild 3: Querschnitt mit austauschbaren modularen, schwimmfähigen Einheiten

IGM Vk-Arbeitskreis Alternative Fertigung MBB Bremen

Zwischenbericht der Arbeitsgruppe "ENERGIE"

(Stand: Juni 1983)

Der Arbeitskreis hat sich bis heute auf einige Produkte konzentriert, zu denen im Hause MBB/VFW/ERNO bereits eigene Ideen und Überlegungen angestellt wurden. Des weiteren wird z.Z. an der Entwicklung einer eigenen Windenergieanlage gearbeitet. Die Erstellung eines Modells ist abgeschlossen. Die Erprobung dieses Modells wird z.Z. durchgeführt.

Ausschlaggebend dafür, daß wir uns heute für die wirtschaftliche Verwertung der im eigenen Hause entwickelten Produkte einsetzen, ist die Tatsache, daß die Entwicklungen größtenteils mit öffentlichen Geldern erfolgt sind. Für uns ist es unverständlich, daß durch die Unterlassung der wirtschaftlichen Verwertung dieser Produkte

- Arbeitsplätze nicht geschaffen oder gesichert
- möglicher Gewinn nicht erwirtschaftet
- mit Steuergeldern geschaffener, technischer Fortschritt der Allgemeinheit vorenthalten wird.

Die von uns vorgeschlagenen Produkte lassen sich in folgende Produktlinien einteilen:

- ENERGIEERZEUGUNG
- ENERGIESPEICHERUNG
- ENERGIETRANSPORT

Wir gehen davon aus, daß durch eine sinnvolle Verknüpfung - abgestimmt auf den individuellen Anwendungsfall - von einer eigenständigen Firma sowohl für den öffentlichen und den industriellen Bedarf als auch für private Anwender eine attraktive Produktpalette vorhanden ist.

Unsere Überlegungen gehen dahin, die von der Firma ERNO im Jahre 1979 gegründete Firma "ERNO Energietechnik GmbH" neu zu beleben. Angegliedert und unterstützt durch die am Standort Bremen befindlichen Möglichkeiten, insbesondere die fertigungstechnischen Möglichkeiten von MBB-Bremen, könnte in kürzester Zeit eine am Markt operierende Firma aufgebaut werden.

Die Grundlagen, die Ideen, das "Gewußt wie", Muster und Prototypen sind größtenteils vorhanden oder können problemlos in kürzester Frist erstellt werden.

Die einzige Schwierigkeit, die von uns nicht übersehen wird, ist das offensichtliche "Nichtwollen" und "Kein Risiko eingehen"-Denken unserer Firmenleitung. Dies wollen wir offenlegen und dadurch die Diskussion um solche Überlegungen neu beginnen.

Nun zu den von uns konkret geprüften und vorzuschlagenden Produkten und -linien.

1. **Bereich Energieerzeugung**
 - 1.1 Windenergieanlagen größer 1 MW
 - 1.2 Solarkollektoranlagen
 - 1.3 Solarzellenanlagen
 - 1.4 Biogasanlagen

- 1.5 Wärmekraftkoppelanlagen
- 1.6 Wasserstofferzeugungsanlagen
- 1.7 Anlagenberatung für Energieerzeugungsanlagen
- 2. Bereich Energiespeicherung**
 - 2.1 Hybridwärmespeicher
 - 2.2 Gasspeicher
 - 2.3 Wasserstoffspeicher
 - 2.4 Anlagenberatung für Energiespeichersysteme
- 3. Bereich Energietransport**
 - 3.1 Transportable Wasserstoffspeicher
 - 3.2 Transportable Wärmespeicher
 - 3.3 Fernwärmeleitungen
 - 3.4 Fernkälteleitungen
 - 3.5 Anlagenberatung für Energietransportsysteme

Wie man aus der Auflistung erkennen kann, ergeben sich aus diesen Produkten sowohl regionale als auch überregionale Anwendungsbereiche. Insbesondere für den überregionalen Anwendungsfall bieten sich nach unserer Auffassung hervorragende Marktmöglichkeiten, auch als Projektführer.

Wir sind der Auffassung, daß unter Ausnutzung aller Möglichkeiten und des vollen aktiven Einsatzes einer am Projekt interessierten Firmenleitung, innerhalb von 1 - 2 Jahren aus diesen Aktivitäten eine ähnliche, gewinnbringende Firma entstehen kann.

Arbeitskreis "Alternative Fertigung der IGM bei MBB-Standort Bremen"

Bremen, 04. August 1983

IGM Vk-Arbeitskreis Alternative Fertigung MBB Bremen

Zwischenbericht der Arbeitsgruppe "ENERGIE"

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Die Arbeitsgruppe "ENERGIE" möchte über weitere Aktivitäten berichten.

Wie aus dem letzten Zwischenbericht zu ersehen ist, sind im Unternehmen MBB viele Produkte im Bereich Energieerzeugung, Energiespeicherung und Energietransporte entwickelt und gefertigt worden. Bis zum heutigen Tage ist aber nicht nachzuvollziehen, warum diese Produkte nicht vermarktet wurden.

In Kenntnis dieses Sachverhaltes übergaben wir der Geschäftsführung folgende Fragen:

- 1. Ist die ERNO Energietechnik GmbH noch existent?
- 2. Warum werden die im Gesamtunternehmen MBB entwickelten Projekte auf dem Energiesektor nicht von dieser Energietochter zentral vermarktet?
- 3. Ist MBB bereit, diese Produkte interessierten Unternehmen zugänglich zu machen und diese Produkte gemeinsam zu vermarkten?

4. Wie stellt sich MBB vor, interessierte Firmen über das Vorhandensein vermarktungsfähiger Produkte zu informieren?

5. Wem sind die Ergebnisse dieser Forschung zugänglich?

Mit Erstaunen mußten wir feststellen, daß die ersten zwei Fragen vom Personalchef der ERNO beantwortet wurden. In dem Schreiben führt dieser aus: "Die Arbeiten im Energiebereich wurden eingestellt. Der Firmenanteil ist an MBB veräußert und dem Unternehmensbereich UD angehängt worden. Er hat als primären Arbeitsgegenstand 'Faserverbundene Werkstoffe'."

Es ist nicht negativ, wenn der Firmenanteil an MBB veräußert wurde. Nur was geschieht mit den im Energiebereich entwickelten und gefertigten Produkten? Diese Aufgaben wurden letztendlich mit öffentlichen Mitteln finanziert und müssen weitergeführt und vermarktet werden. Im übrigen sind unsere Fragen an die Geschäftsführung gerichtet, und sie sollte sie beantworten.

Positive Gesichtspunkte sind in den Antworten zu den Fragen 3 - 5 zu erkennen.

MBB wird für zukünftige Produkte endlich ein eigenes Vertriebssystem aufbauen. Alle neuen Entwicklungen sollen koordiniert werden. Der momentane Informationsfluß ist unzureichend und muß wesentlich verbessert werden.

Die Geschäftsführung strebt den Aufbau einer marktorientierten Organisation an. Die neu gegründeten Bereiche ZN (Neue Erzeugnisse) und ZE (Neue Energien) können dazu einen wichtigen Beitrag leisten.

Kolleginnen und Kollegen, in jüngster Zeit ist festzustellen, daß sich ein Sinneswandel bei der Geschäftsführung vollzogen hat. Das Unternehmen signalisiert Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis. Nimmt die Geschäftsführung unsere Vorstellungen wirklich ernst?

Besteht die Absicht, unsere Arbeit im Unternehmen zu integrieren?

Bei allen zukünftigen Aktivitäten muß darauf geachtet werden, daß der Erhalt aller Arbeitsplätze am Standort Bremen unsere wichtigste Aufgabe ist. Dieses kann mit sinnvollen und nützlichen Produkten für den Menschen erreicht werden.

Arbeitskreis "Alternative Fertigung" -

Bremen, 11.01.84

Dokument A 5.4

IGM Vk-Arbeitskreis Alternative Fertigung MBB Bremen

**Zwischenbericht der Arbeitsgruppe "Eisenbahn-Beladesystem"
in der Arbeitsgruppe Verkehrs- und Transporttechnik**

Ausgangspunkt für die Idee "Eisenbahn-Beladesystem" war das bestehende Beladesystem der Bundesbahn. Anstoß gab die Schaffung des Güterverteilzentrums im Niedervieland.

Dort sollen Lastwagen auf die Bahn umgeladen werden und dann im Intercity-Transport-Rhythmus in den Süden gefahren werden.

Dieses Transportverfahren wurde von uns als Arbeitskreis grundsätzlich für positiv gehalten.

Einige Kollegen bemängelten jedoch, daß es nicht möglich ist, ohne Rangierarbeiten und Umkuppeln einen LKW zwischen diesen beiden Endpunkten der Bahnlinie in den Zug hinein oder aus dem Zug heraus zu bekommen.

Ein Kollege machte dann den Vorschlag, ähnlich wie beim Airbusbeladesystem, den LKW einfach auf eine Palette zu stellen und diese Palette seitlich in den Zug, auf einen Waggon zu schieben. Hierzu erstellte der Arbeitskreis diese Skizze (Skizze 1) mit entsprechenden Erläuterungen s. nächste Seite.

Mit Vertretern der Geschäftsleitung wurde dann mit Hilfe unseres Betriebsrates ein gemeinsames Gespräch vereinbart, um über diesen Vorschlag zu beraten.

Zu diesem Termin wurde dann eine Ergänzung des Beladesystems vom Arbeitskreis erarbeitet.

Diese Erweiterung bestand in der Idee, das vorhandene, im Werk Hoykenkamp produzierte "Hubfix-System" für LKW-Beladung seitlich an Eisenbahnwaggons anzubauen und damit ein Be- und Entladen unabhängig von Bahnsteigen durchführen zu können.

Zu dieser Erweiterung der ursprünglichen Idee wurde dann von den Kollegen die nebenstehende, mit Hinweisen und Erklärungen versehene Skizze (Skizze 2) angefertigt.

Über diese beiden Vorschläge wurde dann auf der ersten Gesprächsrunde gesprochen.

Von der Geschäftsleitung wurde uns ein Beladesystem vorgestellt, das angeblich vom Arbeitskreis Alternative Fertigung bei MAK-Kiel entwickelt wurde. Nach Auskunft dieses Arbeitskreises war dies jedoch ein Projekt, das nicht von ihnen, sondern von der Geschäftsleitung MAK-Kiel gebaut und entwickelt wurde. Es wurde dann vereinbart, den Gesprächskreis für die nächste Zusammenkunft um einen Fachmann aus Hoykenkamp zu erweitern.

Bei der zweiten Gesprächsrunde war dann der Verkaufsleiter von Hoykenkamp als Fachmann für die Hydrauliksysteme anwesend. Er eröffnete uns, daß ein ähnliches Hydrauliksystem für die Anbringung an LKWs von Hoykenkamp bereits entwickelt wurde. Die maximale Tragfähigkeit läge bei ca. 2000 kg.

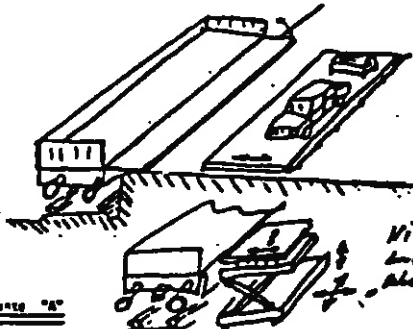
Es wurde daraufhin von uns gemeinsam vereinbart, zur nächsten Sitzung am 19.12.1983 eine bildliche Darstellung dieses Systemes, eingebaut in einen Eisenbahnwaggon, vorzulegen.

Für den Bereich "Palettensystem" wurden weitere Untersuchungen von seiten der Geschäftsführungsververtretung angekündigt.

Bremen, Dez. 1983

①

Varianza "A"

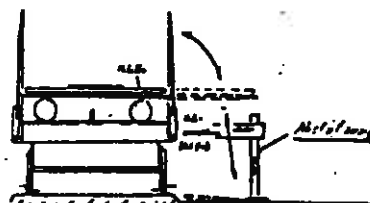
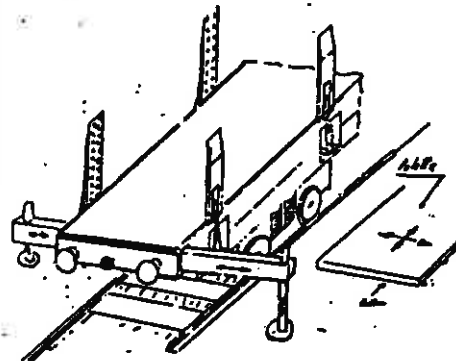


Wie ungewöhnlich
durch selbständiges
Arbeiten?"

Mit einer im Innern eingebauten Hydraulik wird die Palette
betriebsgesichert.

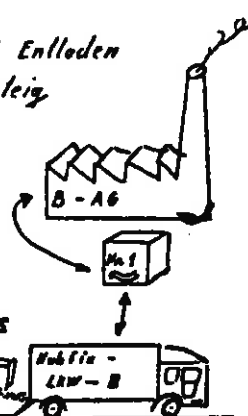
Die weissefarbene Palette wird mit Lackschicht (Gehaltsstabler von Lagen heruntergezogen.

Anmerkung: Bei allen Varianten erscheint die Palette beim Ein-
dem Ausschlag, d.h.w. wird mit dem Material auf den Wagenverriegel-



... für die ...
...
...
...

Eisenbahn-Beladesystem - Mobil



Zur Produktpalette von VFW/MBB

Im folgenden werden auf der Basis einer ersten Auswertung der Betriebszeitungen und der Geschäftsberichte über 80 Beispiele für zivile Produkte von VFW/MBB vorgestellt. Die Produktvorschläge, insbesondere im Energiebereich, könnten zukunftssträchtig sein, da bereits Vorstudien und Prototypen vorhanden sind. Alle nationalen und internationalen Untersuchungen bestätigen in diesem Bereich expandierende Zukunftsmärkte. Daß bisher von VFW/MBB (obwohl mit hohen öffentlichen Geldern für Forschung und Entwicklung ausgestattet) relativ wenig marktreife Produkte entwickelt sind, kann an der Bürokratisierung des Konzerns oder an Interessen der Anteilseigner Krupp, Bosch, Thyssen und Siemens liegen. Jährlich fließen erhebliche öffentliche Mittel in diesen Konzern, und trotzdem werden Arbeitsplätze abgebaut. MBB bekam 1981 allein vom Forschungsministerium 650 Mio. DM; dem standen Vermögens- und Ertragssteuerzahlungen von 74 Mio. DM gegenüber.

Ohne genaue Titel anzugeben, wurde bei MBB 1982 u.a. im Bereich Meß- und Prüfungsverfahren an 15, in der Qualitätssicherung an 7, bei den Rad-Schiene-Komponenten an 9, bei Fahrzeugen an 8, bei Betriebsleitsystemen an 5 und in der Energietechnik an 5 Entwicklungsvorhaben gearbeitet.

Die Ergebnisse der Auswertung von Unternehmensveröffentlichungen werden für die unterschiedlichen Bereiche dargestellt und enthalten neben der Produktbezeichnung auch Aussagen über den Bauzustand und das Datum der Veröffentlichung.

Produkte im Bereich Datenverarbeitung und Software

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
QCM-Programmsystem für Qualitätssicherung	Einzelstück in Entwicklung	8/82
Rechnergesteuerte Betriebsleittechnik für Busse u.a.	Prototypen	8/82
Kommunikationssysteme europäischer Hafenverbund	Entwicklung	9/82
Großverpflegungssoftwarepaket	Einzelstück	9/82
Gleitzeiterfassungssystem	Serie	9/83

Produkte und Studien im Bereich Energietechnik

In diesem Bereich hat beispielsweise Erno Erfahrungen und Entwicklungsarbeit auch durch die Raumfahrttechnik geleistet. Der Zukunftsmarkt Energietechnik wird stark expandieren: Zum einen aufgrund der Endlichkeiten fossiler Rohstoffe und zum anderen, weil es ökologisch nicht mehr vertretbar ist, die Umwelt u.a. durch Abgase von Kraftwerken zu belasten. Der Energiemarkt weist expansive Tendenzen in Richtung regenerativer Energieerzeugung und Wärmedämmung auf. Die Beschäftigungseffekte

sind bei dezentralen Energietechnologien wesentlich höher als bei Großtechnologien wie Atomkraftwerken.

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Konverter, batteriegespeist	Serie	3/71
Wärmespeicher für Solartechnik	Prototyp in Erprobung	8/79
Hybrid-Speicher für Industrie, Großbauten und Haushalte	Prototyp	
Hochisolierte Rohre mit kleinem Durchmesser für Fernwärmeversorgung		
Isothermen-Heizanlage	Einzelstück	4/80
Vakuumsuperisolation	Prototyp in Erprobung	12/80
Solarkraftwerk in Indien, Italien	Einzelstück in Betrieb	6/81
Clalbtaucher (Bohrplattform)	Modell	2/82
Solargenerator für Satelliten	Serie	5/83
Windkraftanlagen	Einzelstücke in Erprobung	5/83
- Großwindkraftwerk Growian I	Versuchsanlagen	
- Schwingflügel-Windkraftanlage 20 - 90 kW	Prototyp	
- Aeolus 6.000 kW		
Rotoren für Windkraftanlagen	Einzelstücke in Betrieb	8/83
Biogasanlage	Einzelstück in Betrieb	8/83
Alternative Erdöl-Erdgasgewinnung und Untertage Kohlevergasung	Studien	1977
Kraft-Wärme-Koppelung	Studien	1977

Produkte aus dem Bereich Medizintechnik

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Skalpellschneide	Prototyp	3/78
Transportable Operationskabine	Einzelstück in Erprobung	5/82
Medizinischer Laser	Serie	9/83

Produkte für die Prüf- und Meßtechnik

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Tauchbojensysteme	Studie	8/70
Rotierende Telemetrieanlage für Hubschrauber	Einzelstücke	/70
Meßmast im Meer	Einzelstück	3/74
Walzspaltregelanlage	Serie	3/74
Meßboje najade	Einzelstück	10/74
Achslagerprüfstand	Einzelstück in Betrieb	8/76
Radsatzlagerprüfstand		3/77

Meßwinde (Erno)	Prototyp	3/77
Reifenprüfstand		12/78
Anlasserprüfstand	Serie	1/79
Keilriemenprüfstand	Serie	1/79
Triebwerksprüfstand	Serie	2/79
Getriebetorsionsprüfstand	Einzelstück in Betrieb	7/79
Platinen-Testgeräte	Einzelstücke in Betrieb	11/79
Verdrahtungs-Tester	Serie	11/79
Schleuderprüfstand	Einzelstück in Betrieb	1/80
Hydraulisches Erregersystem	Einzelstück in Betrieb	1/80
MAUS, autonomes Meßsystem	Serie	4/82
Prüfgerät für elek. Komponenten	Einzelstück in Betrieb	5/82
Miniaturisiertes Meß- und Prüfsystem (MMP)	Serie	8/82
PCM-Meßdatenerfassung (Telemetrieanlagen)	Serie	8/82
Dreiaachsen-Flugtisch zur Lagerregler-Vermessung	Serie	8/82
Automatischer Funktionstester	Einzelstück	1/83
Faseroptischer Rißsensor	Prototyp	1/83
Struktur-Meßmaschine	Serie	5/83
Flugbahn-Vermessungssystem	Modell	6/83

Produkte und Studien im Umweltbereich

Auf dem Gebiet der Umwelttechnik wurden bei VFW/MBB Prognosen zur Umweltbelastung und zur Überwachung des Lebensraumes erstellt.

Ebenso befassen sich alle Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie mit Studien zur Abfallbeseitigung. Hier ist ebenfalls ein expandierender Markt. Der Bedarf an Schrottpressen, Schredderanlagen, Verbrennungsöfen, Pyrolyse und integrierten Recyclinganlagen wird steigen.

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Bagger/Absaugsystem	Modell	9/79
Feuerlösch-Rüstsatz für Hercules-Hubschrauber	Serie	10/83
Ölskimmer-Pontonsystem	Modell	11/83

Produkte und Studien aus dem Bereich Verkehrstechnik

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Gepäck-Förderanlagen und Transportbänder	Serie	8/68
Wohnwagen	Serie	8/70
Fluggastbrücken	Serie	2/74
Leichttransportkabine	Serie	12/76
Güterverteilzentrum	Studie	4/79
Flugzeuggerechter Rollstuhl		6/81
Drehgestell und Radsatz für Intercitys	Modell	8/82

Airbag-Gasgenerator	Serie	9/82
Magnetbahn 'Transrapid'	Prototyp	4/83
Bustaxi Friesland	Einzelstück in Betrieb	8/83
Kabinenlift, -Taxi-Bahn-System	Prototypen, Einzelstücke	1973 - 1980

Produkte und Studien aus dem Bereich Werkzeugmaschinen

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Industrieroboter	Serie	1/78
Fräs-, Lochbohrmaschinen	Einzelstück in Erprobung	8/83
Nietmaschine	Prototyp in Erprobung	8/83

Produkte und Studien aus dem Bereich Neue Technologien

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Wärmebehandelte Stahlteile	Serie	2/74
Aufblasverfahren für Tanks	Serie	7/80
Spezialtanks für Satellitenantriebe	Serie	12/80
GFK-Bauteile für Autos	Serie	9/83

Sonstiges

PRODUKT	BAUZUSTAND	DATUM
Container	Serie	8/70
Pinguin (zivil)	Einzelstück in Erprobung	10/76
Bordküchen	Serie	1/79
Systemplanung für Untertagebetrieb	Studie	2/79
Elektronik-Sonderentwicklung	Serie	2/79
Luftschleusen-Simulator	Einzelstück in Betrieb	8/79
Hydrazin-Triebwerk	Serie	8/80
Sichtsimulationssystem	Serie	8/82
Hebebühnen und ähnliches	Serie	10/83
Nautiksimulatoren	Serie	11/83

Bremen, Februar 1984

**Antragsteller:
Verwaltungsstelle Bremen der IG Metall**

Der 14. ordentliche Gewerkschaftstag möge beschließen:

Der 14. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall stellt fest:

Die sich verschärfende Wirtschaftskrise und die zunehmende Aufrüstung erfordern eine Vielzahl von gewerkschaftlichen Aktivitäten auf den unterschiedlichen Ebenen.

- Vor allem durch umfassende Beschäftigungsprogramme und einschneidende Arbeitszeitverkürzungen muß die immer stärker steigende Arbeitslosigkeit wirksam bekämpft werden.
- Die weltweite Hochrüstung erfordert reale Schritte zur Abrüstung. Rüstung verschlingt große Mengen wertvoller Rohstoffe, Energien, andere materielle Reserven und menschliche Fähigkeiten, die der friedlichen Nutzung entzogen werden.

Im Rüstungssektor gibt es keine Garantie für dauerhaft gesicherte Arbeitsplätze - Auslaufen von Programmen, plötzliche Lieferstopps, Rationalisierungen -. Darüber hinaus ist erwiesen, daß sich mit gleichem Mitteleinsatz im zivilen Bereich mehr Arbeitsplätze schaffen lassen als im militärischen. Die notwendigen Abrüstungsschritte und die Begrenzung der Rüstungsabhängigkeit der Betriebe darf nicht zu Lasten der dort Beschäftigten gehen.

Die schrittweise Umstellung von militärischer zu ziviler Produktion ist für die Belegschaften kein Problem. Es kommt darauf an, auf der Basis der vorhandenen Produktionsmöglichkeiten sozial nützliche Güter herzustellen, ohne daß es für die Beschäftigten zu Nachteilen - wie Dequalifizierung, Lohnabbau oder Arbeitsplatzverlust - kommt.

Die IG Metall begrüßt und unterstützt die Bildung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitskreisen zur alternativen Fertigung. Das gilt besonders für die Rüstungsbetriebe. Konkrete Produktvorschläge der Arbeitskreise und Belegschaften verstärken den Druck auf die verantwortlichen Politiker und Unternehmensleitungen zur Umstellung der Produktion. Darüber hinaus haben diese Arbeitskreise eine wichtige Bedeutung für die Stärkung des gewerkschaftlichen Denkens in den Betrieben.

Es gibt in den Industrie- und Entwicklungsländern nach wie vor einen großen Bedarf an sozial nützlichen Produkten. Notwendig sind Investitionen in den schon im Rahmen der gewerkschaftlichen Beschäftigungsprogramme erwähnten Bereichen - wie z.B. Umweltschutz, öffentlicher Nahverkehr, Energietechnik, Wohnungs- und Städtebauprogramm, Humanisierung der Arbeitsbedingungen, Gesundheitswesen, Meerestechnik und angepaßten Technologien für die Dritte Welt.

Die Finanzierung einer Alternativen Fertigung im Rahmen von betrieblichen Produktionsumstellungen und Beschäftigungsprogrammen soll aus frei werdenden Rüstungsmitteln und durch die stärkere Besteuerung des Kapitals und der Reichen erfolgen.

Die innerbetriebliche Durchsetzung sozial nützlicher Güter erfordert die volle Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei den Produkt- und Investitionsentscheidungen.

Aus den obengenannten Gründen leiten sich folgende Forderungen ab:

1. Es müssen unverzüglich konkrete gewerkschaftliche und politische Schritte eingeleitet werden, auf Unternehmen mit hohem Rüstungsanteil einzuwirken, sich langfristig unabhängig von Rüstungsaufträgen zu machen.
2. In den Rüstungsunternehmen sind von Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern paritätisch besetzte Umstellungsausschüsse einzurichten, welche alle Möglichkeiten zur Umstellung auf alternative Produkte untersuchen und die Durchsetzung einleiten.
3. Innerhalb der IG-Metall-Organisation sind beim Vorstand, bei den Bezirksleitungen und bei den Ortsverwaltungen Arbeitskreise - Alternative Fertigung - einzurichten, die eine beratende, betriebsübergreifend informierende und koordinierende Funktion haben.
4. IG Metall und DGB müssen ihren Einfluß geltend machen, daß auf Bundes- und Landesebene gemäß den Forderungen des IMB in Verbindung mit den Hochschulen Institute für Alternative Fertigung eingerichtet werden. Sie sollen theoretische Grundlagen erarbeiten und die betrieblichen Arbeitskreise praktisch beraten.
5. Gemäß der Satzung der IG Metall § 2 sollte vordringlich die Vergesellschaftung der Rüstungsindustrie durchgesetzt werden.

aus: METALL, Zeitung der Industriegewerkschaft Metall

Anträge zum 14. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall für die Bundesrepublik Deutschland vom 9. 15. Oktober 1983 in München

Dokument A 8

Auszüge aus den Entschlüssen des 14. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall

Die Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen darf kein Argument für mehr Rüstungsproduktion und mehr Rüstungsexport sein. Die Arbeitsplätze der betroffenen Arbeitnehmer müssen auf andere Weise gesichert werden. Die IG Metall bekräftigt die Forderung nach der Vorbereitung von Umstellungen auf andere Produktionen auf der Basis hochentwickelter Technologien. Sie begrüßt und unterstützt die Arbeitskreise von Betriebsräten und Vertrauensleuten, die das Ziel haben, bei den Unternehmen alternative Produktionen zur Sicherung der Arbeitsplätze durchzusetzen.

aus: Entschluß 3

Frieden, Entspannung und Abrüstung

Soziale Nachteile und Risiken des wirtschaftlichen Strukturwandels müssen durch eine vorausschauende Strukturpolitik vermindert werden, deren Schwergewicht auf der rechtzeitigen Schaffung von Ersatzarbeitsplätzen liegt. Besonders dringlich ist eine Verbindung des gewerkschaftlichen Kampfes um die Sicherung von Arbeitsplätzen bei Betriebsstillegungen und Konkursen mit den genannten Forderungen an die staatliche Strukturpolitik. Abgelehnt werden eine finanzielle Beteiligung der Belegschaften an bedrohten Betrieben, eine Übernahme unternehmerischer Risiken

durch die betroffenen Arbeitnehmer sowie jeder Eingriff in die vorhandenen sozialen Rechte. Gefordert werden stattdessen gezielte staatliche Hilfsmaßnahmen. Diese müssen - für besonders gelagerte Fälle - die Entwicklung von Konzepten für die Weiterführung von Betrieben unter öffentlicher Verantwortung einschließen. Dabei sind die finanziellen Risiken durch die öffentlichen Hände abzudecken. Gleichzeitig ist ein stärkerer Einfluß der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik zu ermöglichen.

Bestandteil der eigenständigen gewerkschaftlichen Bemühungen um die Konkretisierung und Durchsetzung eines Konzepts von arbeitsorientierter Strukturpolitik ist die Suche nach Möglichkeiten zur Ergänzung vorhandener Produktionsprogramme auf Betriebs- und Branchenebene durch sozial nützliche und gesellschaftlich sinnvolle neue Produkte. Deren Ziel ist es mitzuhelfen, daß technische und wirtschaftliche Chancen der Produktinnovation genutzt werden, die sowohl der Sicherung von Arbeitsplätzen als auch der Verbesserung der Lebensqualität dienen. Hier liegt auch der aktuelle Schwerpunkt in der Tätigkeit der IG-Metall-Innovationsberatungsstellen, die als zeitlich befristete Testprojekte - gebunden an die finanzielle Unterstützung des BMFT - eingerichtet worden sind.

aus: EntschlieÙung 7

Wirtschaftspolitik

Gewerkschaftliche Bildung ist Massenbildung, das heißt, sie richtet sich an alle Mitglieder und soll sie zu selbständiger Analyse und Kritik der wirtschaftlichen und sozialen Wirklichkeit und zur solidarischen Aktion befähigen.

Örtliche, regionale und zentrale Bildungsarbeit sind aufeinander bezogen. Gleichrangigkeit und inhaltliche Verzahnung von betrieblicher und zentraler Bildungsarbeit setzen den systematischen Aufbau der Seminare voraus. Die dabei von Vertrauenskörpern und ihren Bildungsbeauftragten zu leistende verantwortliche Arbeit bedarf der Unterstützung durch alle Gliederungen der IG Metall.

aus: EntschlieÙung 20

Bildungspolitik - Gewerkschaftliche Bildungsarbeit - Berufsbildung

Quelle: Der Gewerkschafter, Monatsschrift für die Funktionäre der IG Metall, Nr. 12, Dez. 1983, 31. Jahrgang, Frankfurt am Main

Dokument B 1

Alternative Produktion in Bremen?

Mike Cooley diskutiert mit Kollegen von VFW/MBB in Bremen

Am 24. April 1982 sprach Mike Cooley, der gerade in Schweden mit dem 'alternativen' Nobelpreis ausgezeichnete Chefkonstrukteur und Sprecher der gewerkschaftlichen Vertrauensleute des englischen Luftfahrtkonzerns Lucas Aerospace, vor über 700 Zuhörern in der Bremer Zionsgemeinde. Pastor Sanders hatte für die Abrüstungsinitiative Bremer Kirchengemeinden zu einer Diskussion über die Möglichkeiten einer friedlichen Produktion eingeladen, an der u.a. die Betriebsratsvorsitzenden Ludwig Hettling

(VFW/MBB) und Fritz Bettelhäuser (Bremer Vulkan) auf dem Podium teilgenommen haben. Kollegen aus dem Arbeitskreis "Alternative Fertigung" bei VFW/MBB hatten schon vor der Veranstaltung Gelegenheit, mit Mike Cooley ein ausführliches Gespräch über die Erfahrungen der britischen Flugzeugbauer im Kampf um ihre Arbeitsplätze und für das Recht auf eine sozial nützliche Produktion zu führen.

Mike Cooley berichtete, daß es die drohenden Entlassungen waren, die die Kollegen zu verstärkten Aktivitäten veranlaßt haben. Eine Zeitung der Vertrauensleute auf Konzernebene schuf die Grundlage für die umfassende Information der Belegschaften über die Strategie der Konzernspitze (z.B. das Ausspielen einzelner Werke/Belegschaften gegeneinander) und die Produktionsmöglichkeiten der Firmen. Solidarische Aktivitäten der Beschäftigten gipfelten in der Besetzung eines Betriebes, der geschlossen werden sollte. Als die Kollegen nach sechs Wochen das Werk am Wochenende verließen, wurde es vom Unternehmen eingerissen und angezündet. Die Erfahrung der Niederlage und die Erkenntnis, daß Lohnabhängige eine 'passive' Betriebsbesetzung nicht dauerhaft durchhalten können, brachte die Arbeiter auf die Idee, in den scheinbar überflüssigen Werken etwas Sinnvolles zu produzieren, was die Menschen brauchen. Diskussionen mit Kollegen aus anderen Bereichen und eine Befragung der Belegschaft bildeten die Grundlage für die Erarbeitung eines "Alternativen Plans" der Vertrauensleute von Lucas Aerospace, der über 150 Produkte enthielt. Das Management hat sich zwar bis heute geweigert, an der Entwicklung dieser Produkte arbeiten zu lassen, und es sogar geschafft, Mike Cooley zu entlassen (er hat z.Zt. eine 'halbe' Stelle bei der Londoner Bezirksregierung und Gastprofessuren z.B. an der Universität Kopenhagen) - die qualifizierte und aktive Belegschaft von Lucas Aerospace hat trotzdem einzelne Produkte als Prototypen hergestellt. Das war nur möglich durch die Kooperation von Ingenieuren und Arbeitern, die z.T. in 'Schwarzarbeit', aber vor allem nach Feierabend oder während der Arbeitslosigkeit an 'ihren' Produkten gearbeitet haben. Eine wichtige Rolle hat auch die Zusammenarbeit von Belegschaft und einzelnen Hochschuleinrichtungen und Wissenschaftlern gespielt; an einer Londoner Hochschule für Technik wurde ein Zentrum für alternative Produktion (CAITS) gegründet, einzelne Professoren haben an der Koordination mitgewirkt, und Studenten und Doktoranden haben ihre wissenschaftlichen Abschlußarbeiten mit dem Ziel der Unterstützung der Lucas-Vertrauensleute angefertigt.

Mike Cooley meinte, daß es sinnvoll ist, zunächst einige kurzfristig realisierbare Projekte in Angriff zu nehmen (wie etwa die erdgasgetriebene Wärmepumpe) und an anderen Produkten längerfristig zu arbeiten. Begründung: die Mehrheit der Beschäftigten ist leichter durch konkrete und funktionierende Produkte als durch "kluge" Gedanken zu überzeugen.

Den Gewerkschaftern von Lucas Aerospace geht es aber nicht nur um die Veränderung der Produkte (statt Waffen und Arbeitslosigkeit - nützliche Dinge produzieren), sondern auch um die Veränderung der Arbeit selbst. Mike Cooley, selbst Dr.-Ing. mit dem Spezialgebiet CAD (computergestütztes Konstruieren), betont immer wieder die geisttötende und persönlichkeitszerstörende Wirkung neuer Technologien auch in den 'gehobenen' Angestelltenberufen, die nicht technisch zwangsläufig, sondern im Interesse des Managements ist (völlige Beherrschbarkeit der Produktion). Er zitierte aus einer amerikanischen Fachzeitschrift, in der für

die Bedienung von computergesteuerten Maschinen geistig behinderte Arbeiter empfohlen wurden, da normale Menschen die Monotonie dieser Arbeit nicht aushalten könnten. Die Kollegen von Lucas haben hochautomatisierte Drehmaschinen und CAD-Systeme so konzipiert, daß für den Menschen die qualitativen Entscheidungen übrig bleiben, daß also der Mensch die Maschine beherrscht und nicht umgekehrt. Mike Cooley empfiehlt den Versuch, das deutsche Programm zur Humanisierung der Arbeit zu benutzen, um Maschinen zu konstruieren, die auf die menschliche Intelligenz reagieren (Antragsteller könnten öffentliche oder gemeinwirtschaftliche Unternehmen oder auch Hochschulen sein).

Die Durchsetzung der Herstellung 'alternativer' Produkte stößt auf unterschiedenen Widerstand des Managements (das alleine entscheiden will, was mit welchen Mitteln produziert wird) und muß mit politischen Mehrheiten durchgesetzt werden. Rein ökonomisch wäre es für den Hauptauftraggeber, den Staat, eigentlich egal, ob Kampfpanzer oder medizinische Geräte, Kampfflugzeuge oder Energiespartechiken produziert werden - es stellt sich die Frage nach dem politischen Willen: Kriegsgerät oder sozial nützliche Güter für die Menschen?

In England sind zwei labourregierte Bezirksregierungen (London, Sheffield) bereit, alternative Produkte der Belegschaft von Lucas in staatlichen Eigengesellschaften zu produzieren. Um die hohe regionale Arbeitslosigkeit (ca. 20 %) zu bekämpfen, sollen die erdgasgetriebene Wärmepumpe und der Straßen-Schienenbus hergestellt werden. Die Verbindung von Arbeitnehmerinitiativen und staatlichen Aktivitäten zur Gestaltung der Wirtschaft könnte auch in der Bundesrepublik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen. Das sehen auch Kollegen von VFW/MBB in Bremen, die genau wie die IG Metall-Vertrauensleute bei Blohm und Voss in Hamburg und MAK in Kiel einen Arbeitskreis "Alternative Fertigung" gegründet haben. Jörg Fischer, Diplomingenieur und Koordinator des Arbeitskreises der IG Metall, hat der Presse am 24. April gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden Ludwig Hettling und Mike Cooley die Gründe für die Aktivitäten der Belegschaft vorgestellt:

"Ein Abbau der Arbeitsplätze um 10 % in den nächsten drei Jahren ist von MBB angekündigt worden. Dies wird nicht durch Rationalisierungsmaßnahmen verursacht, sondern soll allein die Gemeinkosten senken. Das bedeutet also eine reine Leistungsverdichtung für alle verbleibenden Arbeitnehmer. Vorgesehene Rationalisierungen werden daher weitere Arbeitsplätze kosten, ebenso eine zu erwartende geringere Steigerung des Airbus-Programmes. Beim Airbus A 320 soll der deutsche Anteil von 37 % auf 20 % gesenkt werden. Das wird sogar zu einem erheblichen Einbruch bei den Arbeitsplätzen führen. Bremen könnte bei diesem Abbau von Arbeitsplätzen besonders stark betroffen sein, da im Fusionspapier von Nov. 1980 nur für Bremen keinerlei Zusicherung über Arbeitspakete gemacht wurde. Ein Programm für andere Produktionen ist auf der anderen Seite nicht zu erkennen. Hier tut sich der auch sehr stark gefährdete Unternehmensbereich Marine- und Sondertechnik (UM) bisher schwer. Die Finanzlage des Bundes wird im UM-Bereich wesentlich weniger Aufträge bringen als bisher.

Die Situation im Rüstungsbereich UT (Unternehmensbereich Transporter) ist auf lange Sicht noch schlechter. Das MRCA-Programm (Tornado) wird gestreckt, möglicherweise verkürzt wie das System Roland; ein Nachfolgeauftrag für ein TKF (Taktisches Kampf-Flugzeug) wird immer unwahrscheinlicher.

Daran ist zu erkennen, daß Rüstungsaufträge Arbeitsplätze gar nicht sichern können. Das Gegenteil trifft hier zu.

Zur Verringerung der Abhängigkeit von Rüstungsaufträgen und zur Überwindung der Beschäftigungslücken im zivilen Bereich müssen neue Produktionen begonnen werden. Hierzu sollten wir als Arbeitnehmer einen Beitrag leisten, wie dies Kolleginnen und Kollegen bei

"Lucas Aerospace", "Blohm und Voss" und bei "Krupp MAK Kiel" schon begonnen haben. Ein Arbeitskreis sollte der Geschäftsführung 'andere Produktionen' = 'alternative Fertigung' vorschlagen. Es geht um unsere Arbeitsplätze!"

Der Arbeitskreis, an dessen Sitzungen über 60 Beschäftigte teilgenommen haben, hat erste Arbeitsgruppen (z.B. zu den Themen Energietechnik und Verkehrstechnik) eingerichtet und eine Vielzahl von Institutionen und Personen um Unterstützung gebeten. Die ist zumindest aus England zu erwarten: Mike Cooley hat seinen Kollegen bei VFW/MBB zugesagt, auch weiterhin für Vorträge und Diskussionen zur Verfügung zu stehen.

Die Kooperationsstelle Universität - Arbeiterkammer wird in der Hochschule für eine konkrete Unterstützung der Gewerkschafter bei VFW/MBB werben. Auch wenn das von Ludwig Hettling geforderte "Institut für Alternative Produktion" noch nicht realisiert ist, könnte die Universität durchaus praktische Beiträge im Interesse der Arbeitnehmer leisten.

Der zentrale Beitrag zur Rettung der bedrohten Arbeitsplätze wird aber von der Belegschaft selber kommen müssen; die hochqualifizierten Entwickler und Arbeiter sind durchaus in der Lage, eine andere Perspektive als die der drohenden Arbeitslosigkeit zu entwerfen und für ihr Recht auf die Herstellung sozial nützlicher Produkte an menschlichen Arbeitsplätzen zu kämpfen.

Edgar Einemann / Edo Lübbing

aus: 'kooperation', Mitteilungsschrift der Kooperationsstelle Universität/Arbeiterkammer Bremen Nr. 26/27, Bremen, Dez. 1982

Dokument B 2

Das Beispiel London - Verknüpfung von regionaler Wirtschaftspolitik und alternativer Produktion

Groß-London mit ca. 11 Mio. Einwohnern hat derzeit eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 12 % (ca. 400.000 Menschen) - in einzelnen Arbeiterbezirken sind aber bis zu 30 % der Arbeitnehmer arbeitslos. Die von den Sozialisten (Labour Party) getragene Bezirksregierung hat dem ausschließlichen Vertrauen in die Marktwirtschaft durch die konservative Regierung Thatcher (die zur Arbeitslosigkeit von über 3 Mio. Engländern geführt hat) ein umfangreiches Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit entgegengestellt. Der Greater London Enterprise Board (eine eigenständige, öffentlich kontrollierte Gesellschaft zur Entwicklung der Wirtschaft) wird mit 70 Mitarbeitern und einem Jahresetat von ca. 150 Mio. DM ausgestattet und soll "ungenutzte Ressourcen mit dem speziellen Ziel mobilisieren, neue Produkte und Dienstleistungen herauszufinden, die den Bedürfnissen der arbeitenden Menschen entsprechen und die Kontrolle der Menschen über ihr Arbeitsleben erhöhen". Der GLEB stellt unter bestimmten Bedingungen Investitionen, materielle Ressourcen, Beratungsdienste und "know-how" zur Verfügung, wobei benachteiligte Regionen, die Beschäftigung von Frauen und ethnischen Minderheiten, der sinnvolle Einsatz neuer Technologien und Belegschaftskooperationen beson-

ders unterstützt werden. Für bedrohte oder neu gegründete Unternehmen sollen Investitionsapskete unter Einschluß von Grundstücken, Bauten, Geldern sowie technologische und ökonomische Beratung z.B. auf den Gebieten Marketing, Export, Einkauf, Forschung und Entwicklung sowie Finanzen und Produktion zur Verfügung gestellt werden. Investitionsmittel können in Form von Darlehen, Unterstützungszahlungen, Bürgschaften und auch in Form von Unternehmensbeteiligungen vergeben werden. Die Übernahme von Konkursbetrieben ist ebenfalls vorgesehen.

Zwei besonders wichtige Förderungskriterien sind

- "das Ausmaß, in dem das Projekt neue Formen des sozialen Eigentums enthält, die dazu entwickelt werden, den arbeitenden Menschen mehr Kontrolle über ihre Produktion und den Wirtschaftskreislauf zu geben (z.B. durch kommunale Unternehmen und Arbeiterkooperativen)" und
- ein gemeinsam mit der Belegschaft entwickelter Unternehmensplan. "Der Plan enthält den strategischen Rahmen für die Zukunft des Unternehmens. Zusätzlich zu der üblichen Geschäftsplanung muß der Plan enthalten: Verpflichtungen in bezug auf die Arbeitsplätze" sowie Angaben zur "Produkt- und Marktstrategie, zu Zukunftsinvestitionen und zum technologischen Wandel, zur Standortwahl und zur Preispolitik, zum Beschäftigungsniveau und den Beschäftigungsbedingungen, zum Qualifikationsprofil und der Ausbildungspolitik sowie zur Politik der Chancengleichheit".

Ein Antrag auf Unterstützung (für deren Formulierung auch Hilfen zur Verfügung gestellt werden) sollte enthalten: "Eine Beschreibung des Produkts, der Produktionsmethode, wie und wo es verkauft werden soll, der Marktsituation, der Konkurrenzbedingungen, der Organisationsstruktur sowie die Geschäftsberichte der letzten drei Jahre und eine Finanzerklärung, die die Gewinn- und Verlustrechnung, die Bilanz und den cash flow umfaßt".

Die auf schmaler Basis erprobte Kooperation von betrieblichen Arbeitskreisen zur alternativen Produktion (bei Lucas Aerospace) und den Hochschulen, vermittelt über das Londoner Institut für Alternative Produktion (CAITS), soll nun auf eine gesellschaftliche Grundlage gestellt werden. Sogenannte Technologie-Netzwerke sollen Betrieben und Beschäftigten die Nutzung des "know-how" der Hochschulen und Universitäten ermöglichen, wobei dezentrale Koordinationsstellen eingerichtet werden. Der kontrollierte Einsatz neuer Technologien soll an die vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten anknüpfen und sie weiterentwickeln, anstatt sie zu zerstören (z.B. durch alternative Werkzeugmaschinen), und nicht zu Arbeitsplatzverlusten führen; die neuen Technologien sollen sich auf den sozialen Bedarf der Bevölkerung beziehen und zur Herstellung sozial nützlicher Produkte (alternative Produktion) beitragen.

In London werden in fünf Regionen 'Technologie-Netzwerke' um die Technischen Hochschulen aufgebaut. In separaten Gebäuden (damit jedermann angesprochen werden kann und kommt) sollen Vermittlungsinstitutionen entstehen, die Bedürfnisse und Interessen aus der Bevölkerung aufgreifen und in einem gemeinsamen Bearbeitungsprozeß mit Wissenschaftlern bringen - als Vorbild werden die holländischen Wissenschaftsläden erwähnt. Diese Kooperationsstellen sollen im einzelnen enthalten:

- eine Abteilung zur Unterstützung von Unternehmen, die z.B. für Kooperativen Beratungskapazität auf den Gebieten Technik, Produktion, Planung und Marketing bereitstellt

- eine kleine Kooperations-Abteilung, die Menschen aus der Region bei der Nutzung von Hochschul- und Universitätskapazitäten für ihren Forschungs- und Entwicklungsbedarf unterstützt
- eine "Produkt-Bank" nach dem Vorbild einer irischen "Innovations-Bank", die Produktionsvorschläge aus dem Hochschulbereich, von Ingenieuren und Arbeitern aus Betrieben und Kommunen und von außerhalb sammelt und so patentiert, daß sie von den arbeitenden Menschen genutzt werden können
- eine Werkstatt ("Maschinen-Bank") mit gebrauchten Maschinen, die für Ausbildungsprogramme und von Kooperativen und anderen Gruppen genutzt werden können.

Die 'Technologie-Netzwerke' sollen Wissenschaftler- und Beschäftigten-gruppen, aber auch Repräsentanten der Kommune und andere Freiwilligen-Gruppen einbeziehen, die ein Interesse an der Entwicklung einer sozial nützlichen Technologie haben.

Ausgehend von der Erkenntnis, daß nur die Initiative und Unterstützung der Bevölkerung und die Mobilisierung ihrer Fähigkeiten und Ideen zum Erfolg führen kann, ist ein "Projekt für öffentliche Planung" (Popular Planning Project) eingerichtet worden. Das Projekt will die Bildungsabteilungen der Gewerkschaften, die Arbeiterbildungs-Vereinigung und die Institutionen der Erwachsenenbildung einbeziehen und erreichen, daß lokale Gruppen den lokalen Beschäftigungsbedarf ermitteln: "Das Ziel ist, den Menschen in dieser Region mehr Einfluß auf ihr eigenes Leben zu geben". Betriebliche und lokale Initiativen zur Förderung der Beschäftigung sollen unterstützt werden - durch materielle Ressourcen, aber vor allem durch Berater und Tutoren mit Erfahrungen in der Erwachsenenbildung. "Jede Gruppe kann etwas zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Dienstleistungen beitragen, die die Menschen in der Region brauchen - das reicht von Gruppen von Jugendlichen bis zu Pensionären, von Gewerkschaftern bis zu Kirchen, von Schülern und Studenten bis hin zu Gruppen aus der Erwachsenenbildung. Unser Job ist, Möglichkeiten zum Studium und für die Forschung bereitzustellen, um Zukunftsvorstellungen mit dem dringenden Bedarf zu verknüpfen und in praktische Pläne umzusetzen, sowie ein Bildungsprogramm aufzulegen, das den Menschen diese Probleme, die vorhandenen Lösungsvorschläge und die Schritte zur Umwandlung von Vorschlägen in die Realität bewußt macht" -

Zu den Aktivitäten der Erwachsenenbildungseinrichtungen zur Aufklärung, Mobilisierung und Unterstützung von Initiativen gehört z.B.

- die Bereitstellung von Kursen und Tagesveranstaltungen zur Vermittlung von Fähigkeiten zur Bekämpfung von Entlassungen, Aufstellung von Belegschaftsplänen, Gründung und Fortführung einer Kooperative, Analyse der wirklichen finanziellen Lage der Arbeitgeber etc.
- die Unterstützung einer Gruppe von Frauen, die nach der Schließung einer Jeans-Fabrik eine Kooperative gegründet hat und nun Kinderbekleidung für den lokalen Bedarf produziert und verkauft
- die Hilfe bei der Ausarbeitung von Plänen, wirtschaftlichen und sozialen Argumenten und der Suche nach finanziellen Mitteln
- die Bereitstellung von Kursen für das Selbst-Management von Kooperativen (Buchhaltung, Marketing und Produktion).

Außerdem könnten Selbstlerngruppen Projekte z.B. zu den Folgen neuer Technologien und den Möglichkeiten der Menschen in der Kommune bearbeiten.

In einzelnen Stadtteilen werden Veranstaltungsreihen zu interessanten Themen (welche Chancen bieten neue Technologien?, Möglichkeiten und Probleme von Belegschaftsplänen usw.) angeboten und die Bürger nach ihren Interessen an Zusammenkünften und Kursen sowie ihren Fähigkeiten befragt und dann gezielt eingeladen.

London beginnt mit einer historisch wohl nur mit dem "Roten Wien" der Vorkriegszeit vergleichbaren konsequenten Regional- und Kommunalpolitik, die alle verfügbaren Ressourcen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einsetzt. Dazu gehören große Geldsummen, aber vor allem die Mobilisierung der Fähigkeiten und des guten Willens der Bevölkerung in den Betrieben, Stadtteilen, Dienstleistungsbereichen und in Ausbildung und Wissenschaft. Kooperationsstellen zwischen Hochschulen, Betrieben und kommunalen Gruppen, ein Institut für alternative Produktion, Technologie-Netzwerke und der Einsatz der Erwachsenenbildung zur Verbindung einer alternativen regionalen Strukturpolitik mit einer alternativen Produktion können durchaus eine Vorbildfunktion für die Bundesrepublik haben.

aus: E. Einemann / E. Lübbing: Für eine aktive Regionalpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Bremen, in: "kooperation", Mitteilungen der Kooperationsstelle Universität/Arbeiterkammer Bremen, Nr. 28/29/30, Bremen, November 1983

C. Literaturhinweise

- Albrecht, Ulrich/ Lock, Peter/ Wulf, Herbert: Arbeitsplätze durch Rüstung?, rororo, Hamburg 1978, Reihe 'aktuell', Bd. 4266
- Bouwer, Günther: Vom MRCA Tornado zur zivilen Alternative, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 1983, Bd. 17 der Reihe 'Militär, Rüstung, Sicherheit'
- Bund Deutscher Pfadfinder (BDP), Hessen: Lucas Aerospace, statt Waffen nützliche Dinge, Verlag Jugend u. Politik, Frankfurt/M 1980
- Cooley, Mike: Produkte für das Leben statt Waffen für den Tod - Arbeitnehmerstrategien für eine andere Produktion. Das Beispiel Lucas Aerospace, rororo, Hamburg 1982, Reihe 'aktuell', Bd. 4830
- Duhm, Rainer u.a.: Wachstum alternativ, Berlin 1983
- Einemann, Edgar/ Lübbing, Edo: Belegschaftsinitiativen für eine Alternative Produktion, Kooperationsstelle Universität/ Arbeiterkammer Bremen, Bremen 1983
- Europäisches Gewerkschaftsinstitut: Abrüstung und Umstellung der Rüstungsindustrien auf Friedensproduktion, EGI, Brüssel 1983
- Hildebrandt, Eckart/ Penth, Boris: Der 'Corporate Plan' von Lucas Aerospace - eine englische Arbeiterinitiative, Internationales Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung, Berlin 1982, IIVG/dp 82-205
- Huffschmid, Jörg: Für den Frieden produzieren. Alternativen zur Kriegsproduktion, Köln 1981
- Löw-Beer, Peter: Industrie und Glück - Der Alternativplan von Lucas Aerospace, Berlin 1981
- Wainwright, Hilary/ Elliot, Dave: The Lucas Plan, London/New York 1983
- Wellmann, Christian: Lucas Aerospace: Eine Alternativplanstrategie zwischen Mythos und Realität, Arbeitspapier aus der Berghof-Stiftung, Berlin 1982

Anhang 2:

Edgar Einemann

Kooperation zwischen Universitäten und Gewerkschaften

1. Man kann von einem Prozeß der zunehmenden Verwissenschaftlichung der Gesellschaft sprechen. Von der unmittelbaren Produktion abgelöste Forschungs- und Entwicklungsarbeit wird in Unternehmen, Instituten und Universitäten geleistet, die zugleich eine Ausbildungsfunktion haben. Unter den Bedingungen einer kapitalistischen Industriegesellschaft sind es die privaten Unternehmer, die weitgehend über die Inhalte und Aufgaben wissenschaftlicher Arbeit bestimmen und über ihre Resultate verfügen. Das gilt nicht nur für die Forschung in den Betrieben und gutbezahlte Aufträge an Professoren, sondern auch für die scheinbar neutrale und öffentlich finanzierte Wissenschaft. Die Notwendigkeit der guten Zusammenarbeit mit "der Wirtschaft" z.B. zur Sicherung von Betriebszugängen und Finanzquellen oder der Berufsperspektive der Absolventen, oft aber auch nur die Bereitschaft zur Arbeit an der Rationalisierung der Produktion und der Effektivierung der Leitung und Kontrolle stellen große Teile der Hochschulen direkt oder indirekt in einen kapitalistischen Verwertungszusammenhang. Diese Tendenz wird häufig durch staatlich-politische Vorgaben unterstützt, deren erheblicher Einfluß meist von den gesellschaftlich Herrschenden genutzt wird.
2. In den Universitäten, aber auch in Instituten und Unternehmen hat sich eine Kritik der Inhalte und Ansätze der herrschenden Wissenschaft herausgebildet. So wird z.B. moniert, daß die Betriebswirtschaftslehre lediglich auf eine einzelwirtschaftliche und nicht eine gesellschaftliche Rationalität orientiert, bei der Technologieentwicklung die Bedürfnisse und Probleme der arbeitenden Menschen unzureichend berücksichtigt werden, die Volkswirtschaft menschenverachtende Konzepte zur Politikberatung bereitstellt und die Rechtswissenschaft zur Festschreibung gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse beiträgt. Es werden Einwände gegen die spezifische Nutzung der Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit z.B. zur Kontrolle der Menschen oder zum Aufbau von militärischem Vernichtungspotential sowie gegen die Nichtberücksichtigung humaner und ökologischer Aspekte erhoben. Die Kritik richtet sich auch gegen die innerwissenschaftliche Arbeitsteilung, die ganzheitliche Überlegungen kaum zuläßt. Der Widerspruch zwischen der öffentlichen Finanzierung eines Teils der Wissenschaft und der privatkapitalistischen Nutzung ihrer Resultate ist ein weiterer Ausgangspunkt für Forderungen nach alternativen wissenschaftlichen Ansätzen, die sich an gesellschaftlichen Veränderungsprozessen, an den Interessen von Betroffenen und abhängig Beschäftigten orientieren.

3. Eine kritische Wissenschaft, die sich an den Interessen der abhängig Beschäftigten orientieren und an der Veränderung gesellschaftlicher Herrschaftsstrukturen arbeiten will, sollte einen Bezug zu den Interessenorganisationen der Arbeitnehmer, den Gewerkschaften, herstellen. Kooperationspartner einer arbeitnehmerorientierten Wissenschaft können z.B. betriebliche oder lokale Gewerkschaftsgruppen, aber auch nationale Gewerkschaftsvorstände sein. Die Zusammenarbeit muß eine kritisch-solidarische sein; die Selbständigkeit und Unabhängigkeit der Wissenschaft muß auch Ergebnisse ermöglichen, für die die Gewerkschaften zunächst wenig Verständnis haben (z.B. bei ökologischen Fragen).

4. Die in der Bundesrepublik stark zentralisierten Gewerkschaften haben früh ihren Bedarf an Sozialforschung zur Untermauerung von strategischen Vorstandsentscheidungen erkannt; so haben z.B. die Analyse der Entwicklung und Verteilung der Einkommen, die Einschätzung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und die Bewertung rechtlicher Gegebenheiten erheblichen Einfluß auf die Tarifpolitik. Die Gewerkschaften sind u.a. zu Reaktionen auf den Einsatz neuer Technologien und Veränderungen bei der sozialen Sicherung gezwungen.

Sowohl die konservative Tradition der Universitäten als auch das Interesse an der Verfügung über "eigene" wissenschaftliche Ressourcen haben bei den Gewerkschaften zum Aufbau einer "internen Sozialwissenschaft" geführt. Eckpfeiler dieses Systems sind neben Referenten und Abteilungen bei den jeweiligen Vorständen das mit ökonomischer, soziologischer und juristischer Kompetenz ausgestattete Forschungsinstitut des Deutschen Gewerkschafts-Bundes (DGB), das frühere WWI und jetzige WSI, sowie die Hans-Böckler-Stiftung des DGB, die neben der Vergabe von Stipendien jährlich mehrere Millionen DM für die Forschungsförderung bereitstellt. Auch wenn diese Projekte von Forschungsteams außerhalb der Gewerkschaften bearbeitet werden, ist durch die Finanzierung, Beantragungsrichtlinien, Begutachtung und Begleitung sowie durch die Verpflichtung zur Vermittlung der Forschungsergebnisse ein enger Gewerkschaftsbezug gesichert. Gewerkschaftsvorstände haben sich darüber hinaus in Forschungsförderungsprogramme des Bundesministeriums für Forschung und Technologie eingeklinkt und mit erheblichen Personal- und Sachmitteln ausgestattete Projekte z.B. zur Umsetzung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, zur Information über und Dokumentation von Humanisierungsansätzen, zur Beratung von Arbeitnehmern, zur Entwicklung von Bildungsmaterialien zum Thema Humanisierung der Arbeit sowie zur Technologiefolgeabschätzung und zur Technologieberatung eingeworben. Man kann den Gewerkschaften nicht vorwerfen, daß sie diese durchaus beachtliche "interne Sozialwissenschaft" auf die (unmittelbaren) Interessen ihrer Organisation zuschneiden, muß aber zwei defizitäre Bereiche benennen:

- a) die wissenschaftliche Analyse tieferliegender gesellschaftlicher Strukturveränderungen und politisch-strategisch-perspektivische Forschungsansätze spielen kaum eine Rolle. Eine - wohl auch selbstkritische - Politisierung scheint nicht im vorrangigen Interesse der in den Einheitsgewerkschaften Verantwortlichen zu liegen.
- b) Die wissenschaftlichen Potentiale sind weitgehend zentralisiert bzw. auf die Bedürfnisse zentraler Instanzen zugeschnitten, die betriebs- oder regionalbezogenen Beratungsprojekte haben nur einen zeitlich befristeten Modellcharakter. Das gilt auch für die Technologiebera-

tungsstellen in Hamburg, Berlin und Oberhausen sowie für die an mehreren Hochschulen geförderten Kooperationsprojekte, die zudem personell relativ schwach ausgestattet sind.

5. Eine wesentliche quantitative Ausweitung und eine Überwindung der genannten Defizite erfordert für die Gewerkschaften neben einer Mobilisierung der abhängig Beschäftigten in den Betrieben die umfassende Erschließung externer Ressourcen. Über die praktizierte Zusammenarbeit mit einzelnen Hochschullehrern und Instituten hinaus müßte eine breite Kooperation mit den Hochschulen begonnen werden, die nicht nur ein arbeitnehmerorientiertes Denken in der Lehre verankern, sondern auch die Förderung z.B. einer gewerkschaftsbezogenen Sozialforschung bedeuten kann. Von den Wissenschaftseinrichtungen ist die Bereitstellung von Ressourcen für eine praxis- und interessenbezogene Forschung sowie eine Institutionalisierung der Kooperation mit den Gewerkschaften zu fordern. Die Nutzung solcher Angebote setzt auf seiten der Gewerkschaften die Artikulation inhaltlicher Interessen an politisch-strategischen Fragen, die Öffnung ihrer Strukturen für externe Wissenschaftler, Verständnis für die Zeithorizonte und besondere Sprache von Forschung und die Fähigkeit zum solidarischen Umgang mit Kritik voraus.

6. Arbeitnehmerorientierte Sozialwissenschaft in Kooperation mit den Gewerkschaften ist nur ein Teil der notwendigen kritischen Wissenschaft mit praktischen Bezügen zu organisierten Betroffenen, die für die Veränderung der bestehenden Gesellschaft eintreten. Sie ist ausgerichtet auf die Interessen von Menschen, die als abhängig Beschäftigte in Betrieben und Verwaltungen tätig sind oder Kooperativen gegründet haben. Mit der Konzentration auf betriebliche Probleme dürfen gesellschaftliche Zusammenhänge aber nicht ausgeblendet werden, was z.B. bei der Behandlung medizinisch-ökologischer (Gesundheit/Arbeitsschutz/Naturschutz) oder politischer (Produktion sozial nützlicher Güter statt Waffen) Probleme deutlich wird. Das Anknüpfen an Arbeitnehmerinteressen erfordert zudem eine Überwindung der traditionellen akademischen Arbeitsteilung und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Disziplinen.

7. Aufgabenfelder der Hochschulen im Rahmen einer Kooperation mit den Gewerkschaften wären

- a) die Durchführung von Forschungsprojekten
- b) die Erstellung von Gutachten z.B. zu rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Fragen
- c) der Transfer von Wissenschaftsergebnissen durch Publikationen, Arbeitskonferenzen und die Vermittlung von Referenten
- d) der Aufbau von Beratungsinstanzen für Arbeitnehmer und Interessenvertreter, z.B. in bezug auf die Folgen und Gestaltungsmöglichkeiten des technischen Wandels
- e) das Angebot von längerfristigen Weiterbildungsveranstaltungen, die auch eine weiterführende universitäre Ausbildung von Arbeitnehmern ohne Hochschulzugangsberechtigung ermöglichen sollten
- f) die Entwicklung von Modellseminaren für die Erwachsenenbildung z.B. im Rahmen des Bildungsurlaubs und die Ausbildung von Teamern und Referenten
- g) das Einwirken in die Universität selbst im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Lehre

- h) die Mithilfe bei der Aktivierung von wissenschaftlich qualifizierten Lohnabhängigen in den Betrieben und die Unterstützung von Ansätzen einer Forschung durch die Betroffenen selbst.

Zentrale Voraussetzung für eine Öffnung der Hochschulen als Institutionen ist eine feste Kooperation mit den Gewerkschaften und die materielle Ausstattung von Kooperationsbereichen mit Hochschullehrern, Mitarbeitern und Sachmitteln mit einem langfristig gesicherten Anteil am Universitätshaushalt. Die zeitlich begrenzte Einrichtung von Kooperationsstellen mit einem oder zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern erhöht zwar die gewerkschaftlichen Möglichkeiten zur Nutzung der Wissenschaft, kann aber eine Veränderung des Wissenschaftsbetriebes selber nicht ersetzen. Einen personell und finanziell vernünftig ausgestatteten Kooperationsbereich, dessen Geschicke je zur Hälfte von Vertretern der Universität und den Gewerkschaften bestimmt werden, gibt es in der Bundesrepublik Deutschland bisher nur an der Universität Bremen, die gut 5 % ihrer Ressourcen zur Verfügung stellt.

8. Die neu gegründete Reformuniversität Bremen schloß 1971 zur Realisierung einer "Wissenschaft im Interesse der Arbeitnehmer" und zur Verzahnung ihrer Arbeit mit der Bremer Arbeiterschaft einen Kooperationsvertrag mit der Arbeiterkammer Bremen ab. Die Arbeiterkammer ist eine nach dem zweiten Weltkrieg gegründete Einrichtung öffentlichen Rechts, in der alle Bremer Arbeiter Mitglied sind und deren Aktivitäten von den Gewerkschaften bestimmt werden. Zur Konkretisierung der Zusammenarbeit wurde eine spezielle Abteilung der Universität, der Kooperationsbereich Uni/Arbeiterkammer, gegründet und zunächst mit 6 wissenschaftlichen Mitarbeitern und einem Professor ausgestattet. Die Arbeit des Bereichs begann mit der Durchführung eines längerfristigen Forschungsprojekts zur Hafenarbeit, der Herstellung von Filmen, der Organisation von Arbeitstagungen z.B. zum betrieblichen Arbeitsschutz und der Entwicklung und Erprobung von Konzepten der Arbeiterbildung. Die in der Universität nur schwach entwickelte Forschung und der Anspruch der Kooperationsstelle auf fundierte Eigenbeiträge führte zum in den frühen siebziger Jahren politisch durchsetzbaren Ausbau der Abteilung zu einem sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut mit 6 für die Forschung freigestellten Professoren und einer wachsenden Zahl von - auch durch Drittmittel finanzierten - wissenschaftlichen Mitarbeitern. Es wurden u.a. Projekte zum Einsatz von Industrierobotern, zu den Problemen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und zur Entwicklung der Werftarbeit durchgeführt.

9. Bei der von 1975 bis 1981 laufenden Werftstudie unter Leitung des Industriesoziologen Michael Schumann handelte es sich um ein Forschungsprojekt, dem aufgrund der richtungsweisenden inhaltlichen und methodischen Ergebnisse von der Fachwelt in Gutachten und Rezensionen eine hohe Anerkennung zuteil wurde. Eine bedeutende Leistung bestand in der Weiterentwicklung einer arbeitnehmerorientierten Sozialforschung dadurch, daß neben der Nachzeichnung objektiver Strukturen und der Analyse der "Arbeiterperspektive" die Arbeiter als Subjekte ernst genommen und ihre komplexen Sichtweisen umfassend dargestellt wurden. Im Laufe der Projektarbeit ergaben sich aber drei Probleme mit kooperationsstrategischer Relevanz:

- a) die schwierig zu lösenden Forschungsprobleme erzwangen eine Verlängerung des Projekts und bewirkten, daß ein Abschlußbericht erst gut 5 Jahre nach Aufnahme der Arbeiten erschien und über 1.000 Seiten umfaßte - eine Zeit- und Produktstruktur, für die Arbeitnehmer aus der Produktion und an verwendbaren Ergebnissen interessierte Gewerkschafter nur sehr schwer Verständnis aufbringen können
- b) die unternehmerische Verfügung über die Produktion verhinderte den für die Forschung wichtigen Betriebszugang am Ort, so daß das Projekt in andere Regionen ausweichen mußte. Damit wurden Kontakte zu Bremer Betriebsräten und Gewerkschaften weniger stark verdichtet als wünschbar und nötig
- c) die im Projektantrag vorgesehene Umsetzung der Ergebnisse durch eine direkte Rückkoppelung an die in die Untersuchung einbezogenen Arbeiter und die Aufnahme der Erfahrungen dieser gemeinsamen Diskussion in die Präsentation der Forschungsergebnisse selber mußte aus Zeitgründen entfallen.

10. Zwischenergebnisse der Werftstudie konnten in ein Arbeiterbildungsprojekt des Kooperationsbereichs unter Leitung von Adolf Brock eingebracht werden. Von 1976 bis 1980 hat es eine kontinuierliche betriebsnahe Bildungsarbeit mit Bremer Werftarbeitern gegeben, in deren Rahmen eine "Betroffenenforschung" realisiert werden konnte. Überlegungen zur Humanisierung der Arbeit konzentrierten sich schnell auf den Wunsch nach einer Veränderung krankmachender Arbeitsbedingungen. Es wurde davon ausgegangen, daß das häufige Auftreten bestimmter Erkrankungen bei homogenen Arbeitergruppen Rückschlüsse auf unzulängliche Arbeitsbedingungen erlaubt - und dies unabhängig von den bestehenden medizinischen Erkenntnissen und juristischen Regelungen. Das vorhandene Arbeitsschutzsystem wurde als lückenhaft und ergänzungsbedürftig betrachtet. Die Arbeiter-Experten entwickelten in den Seminaren einen Fragebogen zur Überprüfung der Betroffenheit der Belegschaft. Dieser Fragebogen wurde von den Vertrauensleuten der Gewerkschaft im Betrieb verteilt und wieder eingesammelt. Die Auswertung der Befragung erfolgte in einem Seminar und führte zur Publikation einer kleinen Broschüre, die zur Grundlage von Diskussionen im Betrieb wurde. Mit dieser Selbstbefragung sind nicht nur Arbeiter zu Subjekten der Forschung geworden, sondern es wurde auch ein erheblicher Beitrag zur Bewußtseinsbildung der Belegschaft geleistet. Die durch die Befragung ausgelösten Debatten am Arbeitsplatz, in den Pausen und auf Betriebsversammlungen sowie die Beiträge in Betriebszeitungen hatten darüber hinaus Auswirkungen auf das Verhalten von Arbeitergruppen z.B. bei der Ablehnung bestimmter gefährlicher Arbeiten trotz der Schiffbaukrise. Auch mit diesem Projekt war ein Problem verbunden:

Die "Einmischung" des Kooperationsbereichs in die betriebliche Gewerkschaftspolitik stieß nach dem Ausstieg der Mehrheitsfraktion im Betriebsrat auf die Kritik auch der Gewerkschaft, die die Fortsetzung der Projektarbeit als Stärkung der innergewerkschaftlichen Opposition wertete.

11. Noch vor Abschluß der Projekte geriet der Kooperationsbereich insgesamt unter starken Druck der Gewerkschaften, die intern ernsthaft über eine Aufkündigung des Vertrages diskutierten. Für die lokalen Gewerk-

schaftsorganisationen stellten sich ihre Probleme mit einer politisch-strategisch ansetzenden langwierigen Forschung und einer kritischen Bildungsarbeit als fehlende Gewerkschaftsnähe und mangelhafter Praxisbezug des Kooperationsbereichs dar. Eine Kompromißlinie wurde mit der positiven Wendung der gewerkschaftlichen Kritik gefunden: Neben der Forschung sollte eine stärker auf Serviceleistungen ausgerichtete Einrichtung geschaffen werden, die sich verstärkt um den Transfer von Wissenschaftsergebnissen, die Beratung von Betriebsräten und Gewerkschaften sowie die Ausweitung des Arbeiterbildungsangebots kümmert. Resultat der Auseinandersetzungen war die Umstrukturierung der Kooperationsstelle in einen Forschungsbereich und eine Einheit mit den Abteilungen Transfer, Medienproduktion und Arbeiterbildung.

12. In dem von 6 wissenschaftlichen Mitarbeitern getragenen Arbeiterbildungsbereich wurden von 1981 bis 1985 drei integrierte Bildungs- und Forschungsprojekte durchgeführt. Die auf den in Bremen gesetzlich garantierten Bildungsurlaub von einer Woche pro Jahr zugeschnittenen Seminare wurden gemeinsam mit gewerkschaftlichen Weiterbildungseinrichtungen realisiert; zugleich waren die Projekte an dem universitären Forschungsschwerpunkt "Arbeit und Bildung" beteiligt.

Im Rahmen des Projektes "Krise, Rationalisierung, Humanisierung" hat es von 1981 bis 1985 eine kontinuierliche betriebsnahe Bildungsarbeit mit Beschäftigten aus der Luftfahrtindustrie gegeben. Insgesamt 66 Kolleginnen und Kollegen, darunter viele Ingenieure, haben sich an insgesamt 7 Wochen- und 7 Wochenendseminaren beteiligt. 1982 wurde ein betrieblicher Arbeitskreis für eine Alternative Produktion gegründet, der statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung die Umstellung der Produktion auf die Herstellung sozial nützlicher Güter verlangt. Es gibt monatliche Sitzungen einer Organisationsgruppe, des Arbeitskreises und spezieller Arbeitsgruppen zu einzelnen Technologiefeldern. Der Arbeitskreis hat gemeinsam mit dem Betriebsrat in den Seminaren eine Belegschaftsbefragung geplant und ausgewertet und durch die Verteilung der Fragebögen und die Präsentation der Ergebnisse eine erhebliche innerbetriebliche Diskussion ausgelöst. 1984 wurde eine kleine Broschüre zu den Zielvorstellungen und Aktivitäten des Arbeitskreises zusammengestellt und verteilt. Ein Ausdruck von Betroffenenforschung ist auch die Auswertung aller Betriebszeitungen der letzten Jahre durch eine Projektgruppe, die zu einer Liste mit über 80 Beispielen für im Konzern entwickelte sinnvolle zivile Produkte geführt hat. Der Arbeitskreis hat Kontakte zu ähnlichen Gruppen in anderen Betrieben, zu lokalen Initiativen z.B. im Gesundheits-, Umweltschutz- und Friedensbereich und sich in einer Vielzahl von Referaten in Universitäten, Kirchen, Parteien und Gewerkschaften dargestellt. Auf Anforderungen des Arbeitskreises gehen darüber hinaus Veranstaltungen des Kooperationsbereichs mit Hochschullehrern zum Thema "Alternative Produktion" und mit Theoretikern und Praktikern zum Thema "Arbeitsplätze durch regionale Energiekonzepte" zurück. Insgesamt kann man von einer gelungenen und sehr intensiven Kooperation zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften sprechen, in der eine arbeitnehmerorientierte Sozialwissenschaft und eine Betroffenenforschung realisiert wurden. Diese Form der Zusammenarbeit unterscheidet sich von Konzepten einer Aktionsforschung dadurch, daß sich die Wissenschaftler auf eine Beratungs- und Unterstützungsrolle beschränken und ihren Status als staatlich finanzierte und abgesicherte Forscher nicht zur Übernahme politischer Funk-

tionen nutzen, für deren Konsequenzen sie kaum haftbar zu machen wären.

13. Anfang 1985, erneut vor dem Abschluß der laufenden Projekte, wurde eine weitere Umstrukturierung des Kooperationsbereichs beschlossen. Staatliche Sparkonzepte und der Wechsel der politischen Mehrheiten innerhalb der Universität zugunsten konservativerer Tendenzen brachten den Bereich erneut an die Grenze seiner Existenzfähigkeit. Resultat der Auseinandersetzungen ist die Festschreibung eines Mittelvolumens von insgesamt gut 5 % des Universitätsetats für das Zentrum Kooperation Uni/Arbeiterkammer, das ab Mitte 1985 bestehen soll aus

- a) einem Forschungsschwerpunkt der Universität, der für alle Hochschullehrer offen ist und keine Befreiung von Lehrverpflichtungen mehr garantiert
- b) einem rechtlich selbständigen Medien-Institut, dem die Erschließung neuer Finanzquellen möglich sein soll
- c) einer Transferstelle zur Betreuung eines universitären Forschungsverbundes "Kooperation" sowie zur Vermittlung von Wissenschaftsergebnissen an die Gewerkschaften
- d) einer Akademie für Arbeit und Politik, die längerfristige Kurse für Arbeitnehmer ohne Hochschulzugangsberechtigung, Vorträge und Seminare von Wissenschaftlern sowie z.B. die Entwicklung von Modellseminaren anbietet.

Die Zukunft muß zeigen, ob die neuen Strukturen zu einer optimalen Kooperation von Universität und Gewerkschaften führen, den Ansprüchen einer arbeitnehmerorientierten Sozialwissenschaft genügen und z.B. der Entfaltung einer Betroffenenforschung förderlich sind.

14. Anstelle einer Festschreibung bzw. sogar einer Tendenz zum Abbau von Hochschulaktivitäten im Interesse der Arbeitnehmer sollte eine institutionalisierte Form der Kooperation ausgebaut werden, wobei aus den Erfahrungen des "Bremer Modells" gelernt werden könnte. Zu wünschen wäre die stärkere Erschließung z.B. der Ingenieurwissenschaften und der Medizin sowie die Verstärkung der interdisziplinären Zusammenarbeit.

Die Kooperation von kritischer Wissenschaft und Arbeitnehmern kann zugleich einen politisch wichtigen Beitrag zur Verständigung unterschiedlicher kultureller Sphären und zur Fundierung eines Bündnisses von traditionellen und neuen sozialen Bewegungen leisten. Auf die beteiligten Wissenschaftler wartet harte Arbeit, die Gerhard Leminsky von der Hans-Böckler-Stiftung des DGB an einem Projekt beispielhaft erläutert hat:

"Damit wird deutlich, wie verschiedene Wechselbeziehungen zwischen 'Forschung' im strengen Sinne und Veranstaltungen, Publikationen und verschiedenen Umsetzungsformen entwickelt werden, die dem Sozialforscher neue Dimensionen für seine Arbeit eröffnen, die aber gleichzeitig Qualifikationen erfordern, die der übliche disziplinorientierte Wissenschaftsbetrieb nicht vermittelt und die in einer akademischen Karriere häufig nicht belohnt werden, wie Verbindung von Forschung und Umsetzung, integrierte Betrachtungsweise über mehrere Disziplinen und Forschungsmanagement."

Literaturhinweise

- Bamberg, H.-D./Kröger, H.J./Kuhlmann, R.: Hochschulen und Gewerkschaften, Köln 1979
- Brock, A./Einemann, E.: Lernen am Konflikt, in: Görs, D. (Hg.): Arbeiten und Lernen, München 1983
- Der Senat für Bildung, Wissenschaft und Kunst der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.): Arbeit und Technik als politische Gestaltungsaufgabe, Bonn 1985 (Autoren: Fricke/Krahn/Spitzley und Schröder)
- Einemann, E.: Zur Institutionalisierung der Kooperation zwischen Wissenschaft und Gewerkschaften, in: Arbeitshefte der Juso-Hochschulgruppen Nr. 21, 21. Mai 1979 (Bonn)
- Einemann, E./Lübbing, E.: Anders produzieren, Alternative Strategien in Betrieb und Region, Marburg 1985
- Fischer, J./Ladewig, L./Einemann, E./Lübbing, E.: Alternative Produktion statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung, Universität Bremen 1984
- Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985 (hier die Beiträge von Fricke, Schuchardt, Leminsky, Elsenau/Jäger, Braun und Wittemann)
- Katterle, S./Krahn, K. (Hrsg.): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980
- Schumann, M./Einemann, E./Siebel-Rebell, Ch./Wittemann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt 1982

LITERATURVERZEICHNIS

- Arbeit und Leben / Projekt HDA: Referenten-Leitfaden: Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Hannover 1981
- Arbeiterbildung, Bd. 3: Arbeitsplatz / Betrieb, Workshop Bremen (Arbeit und Leben), Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 1981
- AGAT, Arbeitsgruppe für angepaßte Technologie (Hrsg.): Technik für den Menschen, Frankfurt 1982
- BAW (Bremer Ausschuß für Wirtschaftsforschung): Die Bedeutung der Luft- und Raumfahrtindustrie für den Unterweserraum, Bremen 1980
- BDP (Bund Deutscher Pfadfinder) Hessen: Lucas Aerospace, Frankfurt 1980
- Benseler, F.; Heinze, R.G.; Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982
- Berger, J.; Müller, J.; Pfriem, R. (Redaktion): Kongreß Zukunft der Arbeit, Materialband, Bielefeld 1982
- Bettelhäuser, F.; Brock, A. (Hrsg.): Belastungen und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz, Universität Bremen 1980
- Bouwer, G.: Eine Untersuchung über die Möglichkeiten einer Umstellung von militärischer Produktion auf zivile unter besonderer Berücksichtigung der "Vereinigten Flugtechnischen Werke" (VFW), Dissertation, Bremen 1981
- Bouwer, G.: Vom MRCA Tornado zur zivilen Alternative, Baden-Baden 1983
- Braun, S.: Thesen zum Verhältnis von Gewerkschaften und Wissenschaft nach 1945, in: Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985
- Briefs, U.: Arbeiten ohne Sinn und Perspektive?, Köln 1980
- Brock, A.; Einemann, E.: Lernen am Konflikt - Abbau von Arbeitsbelastungen durch Arbeiterbildung und Arbeiterforschung, in: Görs, D. (Hrsg.): Arbeiten und Lernen, München 1983
- Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Bruns, Chr.; Conert, H.; Griesche, D.: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Interessenvertretung im betrieblichen Alltag, Frankfurt/New York 1980
- Burgdorff, S. (Hrsg.): Wirtschaft im Untergrund, Reinbek 1983
- Conert, H.: Probleme und Grenzen der Verwirklichung der Negtschen Konzeption von Arbeiterbildung im gewerkschaftlichen Bereich, in: Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Cooley, M.: Produkte für das Leben statt Waffen für den Tod. Arbeitnehmerstrategien für eine andere Produktion, Reinbek 1982
- Cooley, M.: Produktion für gesellschaftliche Bedürfnisse. Das Modell Lucas Aerospace, in: Duve, F. (Hrsg.): Technologie und Politik 15, Reinbek 1980
- Cooley, M.: Technologie, Gewerkschaften und menschliche Bedürfnisse (Hrsg.: Internationaler Metallgewerkschaftsbund), Genf 1984

- Deeke, A.: Industriesoziologie als Gestaltungswissenschaft?, in: Fricke, W.; Peter, G.; Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln 1982
- Dörr, G.; Klautke, R.: Gesundheitsinteresse und Industriearbeit - Aspekt der italienischen Arbeitermedizin, Berlin 1980 (Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin)
- Duhm, R.; Hildebrandt, E.; Mückenberger, U.; Schmidt, E. (Hrsg.): Wachstum alternativ, Berlin 1983
- Dybowski, G.; Thomssen, W.: Praxis und Weiterbildung, Bremen 1982
- Einemann, E.: Industriearbeiter in der Wirtschaftskrise. Zum Krisenbewußtsein von Werftarbeitern, Universität Bremen 1982
- Einemann, E.; Lübbling, E.; Manske, F.; Schürz, M.: Ansatzpunkte einer Wirtschaftsstrukturpolitik für Bremen, Universität Bremen 1981
- Einemann, E.; Lübbling, E.; Manske, F.; Schürz, M.: Rationalisierung, Mikroelektronik und Humanisierung, Universität Bremen 1982
- Einemann, E.; Lübbling, E.; Schürz, M.: Umstellung der Wirtschaftproduktion auf sozial nützliche Produkte, in: Michelsen, G. (Hrsg.): Öko-Politik - aber wie?, Frankfurt 1983
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Belegschaftsinitiativen für eine Alternative Produktion, Universität Bremen 1983
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Politische Alternativen in London. Beispielhafte Ansätze einer mobilisierenden Regionalpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Universität Bremen 1984a
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Neue Arbeitsplätze durch eine alternative Energieversorgung?, Universität Bremen 1984b
- Einemann, E.; Lübbling, E.: Anders produzieren. Alternative Strategien in Betrieb und Region, Marburg 1985
- Fischer, J.; Ladewig, L.; Einemann, E.; Lübbling, E.: Alternative Produktion statt Arbeitsplatzabbau und Aufrüstung, Universität Bremen 1984
- Fricke, E.; Fricke, W.; Schönwälder, M.; Stiegler, B.: Qualifikation und Beteiligung. "Das Peiner Modell". Frankfurt/New York 1981
- Fricke, W.; Peter, G.; Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln 1982
- Fricke, W.; Krahn, K.; Peter, G.: Arbeit und Technik als politische Gestaltungsaufgabe, Bonn 1985 (herausgegeben vom Senator für Bildung, Wissenschaft und Kunst der Freien Hansestadt Bremen)
- Gewos: Bestandsaufnahme zum Beschäftigungsprogramm Küste, Hamburg 1984
- Görs, D.: Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub, Köln 1978
- Gorz, A.: Zur Strategie der Arbeiterbewegung im Neokapitalismus, Frankfurt 1967
- Gorz, A.: Abschied vom Proletariat, Frankfurt 1980
- Hindrichs, W.; Holzapfel, G.; Körber, K.; Thomssen, W.: Bestandsaufnahme der politischen Arbeiterbildung im Bildungsurlaub der Länder Bremen und Niedersachsen, Bremen 1984
- Hindrichs, W.: Betriebsnahe gewerkschaftliche Bildungsarbeit, in: Görs, D. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, München - Wien - Baltimore 1982
- Huber, J.: Anders arbeiten - anders wirtschaften, Frankfurt 1979
- Huffschmid, J.: Für den Frieden produzieren, Köln 1981

- IG Metall: Arbeit für die Küste. Papier der IG Metall-Bezirksleitung Hamburg für die beschäftigungspolitische Konferenz der IG Metall am 24. Januar 1984 in Hamburg
- IG Metall: "Maschinen wollen sie - uns Menschen nicht". Rationalisierung der Metallwirtschaft, Frankfurt 1983
- Katterle, S.; Krahn, K. (Hrsg.): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980
- Katterle, S.; Krahn, K. (Hrsg.): Arbeitnehmer und Hochschulforschung, Köln 1981
- Körber, K.: Bildungsurlaub als neue Lernmöglichkeit für Schichtarbeiter, in: Schlutz, E. (Hrsg.): Erwachsenenbildung zwischen Schule und sozialer Arbeit, Bad Heilbronn 1983
- Kooperation, Mitteilungen der Kooperationsstelle Universität/ Arbeiterkammer Bremen, Nr. 26/27, Bremen 1982
- Kooperation, Mitteilungen der Kooperationsstelle Universität/ Arbeiterkammer Bremen, Nr. 28/29/30, Bremen 1983
- Krüger, H.; Müller, W.: So lernt man in der Gewerkschaft?, in: Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Leminsky, G.: Gewerkschaftliche Erwartungen, Erfahrungen und Schwierigkeiten mit arbeitnehmerorientierter Sozialforschung, in: Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985
- Lichte, R.: Betriebsalltag von Industriearbeitern, Frankfurt 1978
- Löw-Beer, P.: Industrie und Glück, Berlin 1981
- Maire, E.: Arbeiterbewegung und Krisenideologie, in: Prokla, 10. Jahrg. 1980, Nr. 4, Heft 41, Berlin 1980
- Matthöfer, H.: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsarbeit der IG Metall, Papier der Abteilung Bildungswesen beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt 1961
- Matthöfer, H.: Vorschläge zur Verbesserung der Bildungsarbeit der IG Metall, Papier der Abteilung Bildungswesen beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt 1965
- Markert, W.: Abschied vom Klassenbewußtsein?, in: Görs, D. (Hrsg.): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, München - Wien - Baltimore 1982
- Marstedt, G.; Mergner, U.: Erfahrung artikulierter Beanspruchung - Ein Weg aus theoretischen und methodischen Defiziten arbeits- und industriesoziologischer Belastungsforschung?, in: Schmidt, G.; Brazyk, H.-J.; Knesebeck, J.: Materialien zur Industriesoziologie, Sonderheft 24/1982 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Opladen 1982
- McRobie, G.: Small is possible, London 1981
- Negt, O.: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen, Frankfurt 1971
- Negt, O.: Marxismus und Arbeiterbildung - Kritische Anmerkung zu meinen Kritikern, in: Brock, A.; Müller, H.D.; Negt, O. (Hrsg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Novy, K.: Vorwärts oder rückwärts?, in: Benseler, F.; Heinze, R.G.; Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982
- Popitz, H.; Bahrdt, H.P.; Jüres, E.A.; Kesting, H.: Das Gesellschaftsbild des Arbeiters, Tübingen 1957

- Rolff, H.-G.; Baer, U.; Hänsel, D.; Heidenreich, F.; Lotz, H.; Neander, J.; Nyssen, E.; Tillmann, K.-J.: Strategisches Lernen in der Gesamtschule, Reinbek 1974
- Rosenbrock, H.H.: Technikentwicklung. Gestaltung ist machbar, Arbeitsheft der IG Metall, Frankfurt 1984
- Sackers, R.: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der 'Krise', Diplomarbeit im integrierten Studiengang Wirtschaftswissenschaften der Gesamthochschule Wuppertal, Wuppertal 1981
- Schumacher, E.F.: Die Rückkehr zum menschlichen Maß. Alternativen für Wirtschaft und Technik. "Small is beautiful", Reinbek 1977
- Schumann, M.: Zum Krisenbewußtsein der Arbeiter, in: Prokla, 13. Jahrg. 1983, Nr. 4, Heft 53, Berlin 1983
- Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, Chr.; Wittemann, K.P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt 1982a
- Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, Chr.; Wittemann, K.P.: Der wohlbegründete arbeitspolitische Konservatismus der Arbeiter, in: Materialien zur politischen Bildung Nr. 3/1982, Leverkusen 1982b
- Strasser, J.; Traube, K.: Die Zukunft des Fortschritts, Bonn 1981
- Teschner, E.; Hermann, K.: Zur Taylorisierung technisch-geistiger Arbeit, in: Institut für Sozialforschung: Gesellschaftliche Arbeit und Rationalisierung, Opladen 1981
- Volmerg, B.; Senghaas-Knobloch, E.; Leithäuser, Th.: Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Betrieb, Bremen 1983
- Vonderach, G.: Eigeninitiativen - Beginn einer "kulturellen Mutation"?, in: Benseler, F.; Heinze, R.G.; Klönne, A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit, Hamburg 1982
- Wainwright, H.; Elliot, D.: The Lucas Plan, London/New York 1982
- Wallraff, G.: Industriereportagen. Als Arbeiter in deutschen Großbetrieben, Reinbek 1970
- Ward, M.: Job Creation by the Council, IWS Pamphlet No. 78, Nottingham 1981
- Wellmann, Ch.: Lucas Aerospace: Eine Alternativ-Planstrategie zwischen Mythos und Realität, Berlin 1982
- Wilke, P.: Ein Bericht über Interviews und Gespräche mit Betriebsräten aus Rüstungsfirmen, Manuskript, Hamburg 1985
- Wilke, P.: Alternative Produktion: Zu den Erfahrungen des Arbeitskreises bei Blohm und Voss, in: Mehrens, K. (Hrsg.): Alternative Produktion, Köln 1985
- Wintersberger, H.: Arbeitermedizin in Italien, Wien 1981 (Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für vergleichende Gesellschaftsforschung, Wissenschaftszentrum Berlin)
- Wirtschaftskammer Bremen: Luft- und Raumfahrtindustrie im Nordwestdeutschen Raum - Bedeutung und Perspektiven, Bremen 1980
- Wittemann, K.P.: Industriesoziologie und IG Metall, in: Franz, H.-W. (Hrsg.): 22. Deutscher Soziologentag, Opladen 1985
- Zeretzke, H.: Initiativen für alternative Produktion: Teil der betrieblichen Interessenvertretung, in: Mehrens, K. (Hrsg.): Alternative Produktion, Köln 1985