

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 Verkenntung) 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	
Betrieb		Arbeiter	Angest.	Mitgl.	Funktion	kaum	viel	
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	
Seminare		Arbeiter	Angest.	Mitgl.	Funktion	kaum	viel	
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.

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
-----------	-----

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.; Lübking, E.; Manske, F.; Schürz, M.: Ansatzpunkte einer Wirtschaftsstrukturpolitik für Bremen, Universität Bremen 1981
- Einemann, E.; Lübking, E.; Manske, F.; Schürz, M.: Rationalisierung, Mikroelektronik und Humanisierung, Universität Bremen 1982
- Einemann, E.; Lübking, E.; Schürz, M.: Umstellung der Wirtschaftproduktion auf sozial nützliche Produkte, in: Michelsen, G. (Hrsg.): Öko-Politik - aber wie?, Frankfurt 1983
- Einemann, E.; Lübking, E.: Belegschaftsinitiativen für eine Alternative Produktion, Universität Bremen 1983
- Einemann, E.; Lübking, E.: Politische Alternativen in London. Beispielhafte Ansätze einer mobilisierenden Regionalpolitik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, Universität Bremen 1984a
- Einemann, E.; Lübking, E.: Neue Arbeitsplätze durch eine alternative Energieversorgung?, Universität Bremen 1984b
- Einemann, E.; Lübking, E.: Anders produzieren. Alternative Strategien in Betrieb und Region, Marburg 1985
- Fischer, J.; Ladewig, L.; Einemann, E.; Lübking, 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