

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.

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