

Strategisches Denken und Handeln für eine humane Zukunft der Arbeit: Betriebsnahe Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiativen und Betroffenenforschung

1. Zum Ansatz der Bildungsarbeit

Wir berichten im folgenden über den Ansatz und Ergebnisse eines langfristig angelegten Arbeiterbildungsprojekts, das von 1981 bis Mitte 1985 im Rahmen der Kooperation zwischen Arbeiterkammer und der Universität Bremen durchgeführt und aus Eigenmitteln finanziert wurde. 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 dem 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 (Bausteine für den Bildungsurlaub) 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 großen Freiheiten 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 vorschlagen 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 klareren Sicht 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 ein gewisses Maß an steuerndem 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 Rückkopplung 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 neuen 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: gerade die letztendliche Nicht-Verantwortlichkeit der Forscher erfordert 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 und Handelns von Arbeitern: abhängig Beschäftigte sollten sich nicht nur zur klaren Ein-

schätzung ihrer Klassensituation und zur Artikulation ihrer Interessen, sondern auch zur Entwicklung und kollektiven Durchsetzung von praktischen Alternativen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen befähigen; solche Veränderungen werden gegen kapitalistische Interessen zu erkämpfen sein.

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 erorbern 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. 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 Sprengkraft. 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 realen Situation gelangen, und die Erahnung oder Erkenntnis kapitalistischer Herrschaftsstrukturen in Verbindung mit einer spezifischen Niederlagen-Erfahrung eher die Grundlage für eine defensive Haltung ist, als deren völlige Verkennung. 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 als 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 neben Ergebnissen der empirischen Sozialforschung nicht zuletzt die Vielzahl von 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. 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 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 halten wir die Initiierung und Stabilisierung von Selbstaufklärungsprozessen mit Handlungsfolgen für ein unter bestimmten Bedingungen erreichbares Ziel. Alle lediglich um die Verkündung von spezifisch ausgewähltem Bekanntem bemühten „Schulungs-Ansätze“ (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“ 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 Schwerpunkte 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).

Die bei den Arbeitern vorhandenen widersprüchlichen und auch autoritär-nationalistischen Positionen sind u. a. Beleg für die begrenzte Reichweite der Wirkungen von Bildungsarbeit (Bruns u. a. 1980) und kaum anders als durch langfristige Prozesse der Selbstaufklärung im Rahmen von kollektiven Lern- und Handlungsprozessen zu überwinden. Unser Bildungsansatz 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 problematischen Orientierungen erfolgt. Wir gehen davon aus, daß die angestrebten kontinuierlichen Lern- und Handlungsprozesse mit einer Politisierung der Beteiligten verbunden sind, die trotz aller Exemplarität die gesamte Persönlichkeit umfaßt und 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 dafür, daß viele „führende Köpfe“ ihre Kompetenz zu umfassender Analyse, strategischen Entscheidungen und disziplinierter Organisationsarbeit in homogenen und kontinuierlich arbeitenden Kleingruppen, oft durchaus politische Splittergruppen, gewonnen haben; auch die dauerhaft verfügbare Fähigkeit zu wissenschaftlicher Arbeit wird durch vertiefende exemplarische Werke wie die Diplom- bzw. Doktorarbeiten wohl nicht nur formal nachgewiesen, sondern in der Regel erst richtig erworben). 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 scheint uns allerdings als inhaltlich notwendige und strategisch vorteilhafte Grundbedingungen 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 Arbeiterforschung 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; zu diesem Zweck hatte u. a. die IG Metall zu Beginn der sechziger Jahre Konzepte für die betriebsnahe Breitenbildung (Matthöfer 1961, 1965) entwickelt. Bei die-

ser 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 Bildungs-obleute ausgebildet werden“ (Brock u. a. 1978, 9). Für die Ausbildung von Multiplikatoren und Teamern sowie für die Fundierung des Weiterbildungsangebots für die Vielzahl von Bildungsurlaubs-Teilnehmern (allein in Bremen waren es 1980 ca. 13 000, davon ca. 75 % in der politischen Bildung, vgl. Hindrichs, u. a. 1984) ist die Entwicklung von Seminarmodellen eine zentrale Grundlage. Ziel unseres Projektes war die Erarbeitung von „Bausteinen 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 „Funktionärgrenze“ verzichtet 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 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, 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 Diskussionen des Gelernten im Anschluß an die Seminararbeit und die Möglichkeit der Fortsetzung der Kooperation und des Austausches mit den anderen Seminarteilnehmern konstituiert nicht nur vertiefende Lernprozesse, sondern bedeutet zugleich eine Veränderung der Qualität 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). Zur Konstituierung solcher modellhafter Prozesse sollte unser Projekt beitragen. 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.

Arbeiterforschung

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 wissenschaftlichen Diskussion zielenden Forschung über „die Arbeiter“, führt über die Forderung nach einer „Beteiligung“ der Arbeiter an den wissenschaftlichen Prozessen und einer „Rückkoppelung“ der Ergeb-

nisse 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 (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 erreichen die breite Masse der abhängig Beschäftigten und 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 Koordination 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 Bildungsarbeit

Ziel unseres Projekts war die Initiierung von Lern- und Handlungsprozessen in drei thematischen Zusammenhängen: für die Komplexe „Arbeitsbedingungen“, „neue Technologien/Mikroelektronik“ und „Krise/Arbeitslosigkeit“ sollen „Bausteine für den Bildungsurlaub“ mit einem Gesamtvolumen von jeweils ca. 100 Stunden (innerhalb von zwei Jahren zwei Bildungsurlaubs-Wochenseminare sowie ein Wochenendseminar und eine Tagesveranstaltung), modellhafte Aktivitäten und strategische Konzepte entwickelt werden. Gestaltungswürdige Arbeitsbedingungen, Interessengefährdungen durch den Einsatz neuer Technologien und existentielle Bedrohungen durch die Wirtschaftskrise wurden als Anknüpfungspunkte für eine längerfristig angelegte Bildungsarbeit ausgewählt und als Probleme unter dem Blickwinkel strategischer Alternativen wissenschaftlich und politisch mit dem Ziel der Freilegung von Handlungspotentialen und der „Umschiffung“ von entsprechenden Blockaden im Denken der Arbeiter diskutiert.

Dazu haben wir an Bestandsaufnahmen und strategischen Alternativkonzepten im folgenden Rahmen (Einemann/Lübbing 1985) gearbeitet.

- (1) *Das Konzept der Arbeitermedizin* zielt auf die Aufklärung des Zusammenhangs von Arbeitsbelastungen und Gesundheitsstörungen sowie die Mobilisierung von Humanisierungsinteressen. 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 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: 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.

- (2) *Das Konzept einer alternativen Technologiegestaltung* geht davon aus, daß neben der Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen und Mindestnormen zum Schutz der Arbeitnehmer eine alternative Gestaltung der Produktionstechnologie selber erforderlich ist. 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, stößt an eine Grenze der bisherigen Organisationsarbeit der Gewerkschaften. Innerhalb der IG Metall wurde ein Mobilisierungsversuch mit Hilfe einer bundesweiten Betriebsräte-Befragung unternommen und in mehreren Ortsverwaltungen in Rationalisierungs-Arbeitskreisen gearbeitet. Der Versuch einer inhaltlichen Füllung der gewerkschaftlichen Ansprüche sowohl einer eher defensiv-beeinflussenden wie

einer offensiv-gestaltenden Politik der technologischen Alternativen erforderte auch für die entwickelte englische Belegschaftsinitiative bei Lucas Aerospace die Kooperation mit kritischen Wissenschaftlern in den Hochschulen und hatte zunächst ebenso bescheidene Resultate, wie die sich in der Bundesrepublik formierenden Ingenieur-Arbeitskreise. Trotzdem haben wir eine Mobilisierungsarbeit zu diesem Thema 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.

- (3) *Das Konzept einer alternativen Produktion* ist eine gewerkschaftliche Antwort auf die Aufrüstungs- und Krisentendenzen und soll zur Sicherung der Beschäftigung durch die Entwicklung und Produktion sozial nützlicher Güter beitragen. Die Aktivitäten von kontinuierlich arbeitenden Gruppen in den Betrieben, die sich systematisch Gedanken über neue Produkte machen und dazu die Belegschaft befragen, Firmenentwicklungen aufarbeiten, mit Initiativen aus anderen gesellschaftlichen Bereichen diskutieren, sich von Experten beraten lassen und Marktstudien auswerten, stellen eine neue Qualität gewerkschaftlicher Arbeit dar. Entscheidend ist, daß durch den Dialog von Menschen auch eine Bewußtseinsveränderung stattfindet, die die Entscheidung für die Herstellung von Produkten der vordergründigen betriebswirtschaftlichen Profitlogik entzieht und die kritischen Initiativen für eine alternative Produktion deutlich von dem „betrieblichen Vorschlagswesen“ abhebt. Die „kritischen Produzenten“ in den Betrieben erreichen eine neue politische Qualität, wenn sie über die Einsatzbedingungen einzelner Produkte nachdenken und gesellschaftliche Versorgungskonzepte (z. B. regionale Energie-, Nahverkehrs- oder Recyclingkonzepte) entwickeln. Damit lassen sich Verbindungen zu den geforderten Beschäftigungsprogrammen für ein qualitatives Wachstum und eine aktive Regionalpolitik herstellen, die zu konkreten (seh-, fühl- und vorstellbaren) Alternativkonzepten führen und grundlegende gesellschaftliche Veränderungen einleiten können. Arbeitskreise für eine alternative Produktion setzen innerbetrieblich neue Akzente in der Interessenvertretung und stellen zugleich einen gewerkschaftspolitischen Katalysator dar, der betriebspolitische Betätigungsmöglichkeiten z. B. auch für solche Kollegen eröffnet, die sich stark mit der Friedens- oder Umweltschutzbewegung identifizieren. Wichtig ist die gute Kooperation von Arbeitskreisen, Vertrauenskörpern und Betriebsräten sowie die Nutzung aller Möglichkeiten zur Aufklärung und Aktivierung der Belegschaften in den Betrieben (z. B. durch Flugblätter, Anschläge an

Schwarzen Brettern, Reden auf Betriebsversammlungen, Diskussionen im Vertrauenskörper, Gespräche der Vertrauensleute mit den Kollegen am Arbeitsplatz und Selbstbefragungen der Belegschaften) und über die Medien (z. B. Interviews im Rundfunk und im Fernsehen, Beiträge in Fachzeitschriften, Artikel in Zeitungen und Vorträge bei Veranstaltungen).

- (4) *Das Konzept einer alternativen Regionalpolitik* bezieht sich auf dezentrale Aktivitäten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit insbesondere in stark krisenbetroffenen Regionen.

In der Diskussion über eine alternative, dezentral ansetzende Strukturpolitik wird von vornherein davon ausgegangen, daß die Möglichkeiten begrenzt sind, 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 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.

3. Ein Seminarbeispiel: Wirtschaftskrise und politische Alternativen

1982 haben wir zwei Einstiegsseminare zum Thema „Wirtschaftskrise und politische Alternativen“ mit Beschäftigten aus einem Betrieb der Luftfahrtindustrie durchgeführt. Am ersten Seminar, das gemeinsam mit dem Betriebsratsvorsitzenden konzipiert wurde, nahm die Mehrheit des Betriebsrates (dabei nahezu alle freigestellten Betriebsräte) teil; für das

zweite Seminar wurde verstärkt unter den Vertrauensleuten der IG Metall, aber auch bei den anderen Gewerkschaftsmitgliedern geworben. Schon nach dem ersten Seminar wurde der „Arbeitskreis alternative Fertigung“ gegründet; die Hauptaktivisten waren Vertrauensleute und nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder, ihre Arbeit hatte aber die Unterstützung der von der IG Metall gestellten Betriebsratsmehrheit.

- (1) Dem gegenseitigen Kennenlernen und einer ersten Orientierung diente die ausführliche Vorstellung von Teilnehmern und Teamern, sowie des Grobkonzepts des Seminars.
- (2) Die Situation der Arbeitnehmer im Betrieb und deren sich vollziehende bzw. bevorstehende Veränderung wurde durch Erfahrungsberichte der Teilnehmer insbesondere in bezug auf die Beschäftigungssituation und die Rationalisierungstendenzen aufgearbeitet. Die Ergebnisse wurden systematisiert und auf einer Wandzeitung festgehalten. Als wesentliche Rationalisierungsschritte wurden der umfassende Einsatz neuer Technologien (CNC Maschinen, CAD, Blechfertigungszentrum, Bildschirme), der Aufbau von Taktstraßen und Fließfertigung, der Einsatz von Informationstechnologien zur Kontrolle (EDV-Fertigungssteuerung, BDE, PIS), die Einführung von Leistungslohnsystemen (MTM), die Zerlegung, Spezialisierung und Zentralisierung der Arbeit im Angestelltenbereich sowie ein erhöhter Leistungsdruck durch die Vorgesetzten genannt. Die sich hieraus ergebenden Beschäftigungsprobleme (eine Unternehmensberatungsfirma hat im Personalbereich eine Einsparung von 10 - 18 % gefordert) wurden durch eine Reihe von Marktentwicklungen bzw. politischen Entscheidungen weiter verschärft. Streckungen beim Zivilflugzeug Airbus, das bevorstehende Auslaufen des Kampfbombers Tornado, die ungeklärten Aufgaben des Unternehmensbereichs Marinetechnik sowie die Folgen der Fusion von VFW mit MBB haben zu einer — eher als optimistisch eingeschätzten — Unternehmensplanung beigetragen, die den Abbau von mehreren hundert Arbeitsplätzen im Werk Bremen (ca. 4 500 Beschäftigte) vorsah. Darüber hinaus wurde über einen zunehmenden Druck der Geschäftsleitung auf die Kollegen und den Betriebsrat berichtet.
- (3) Zur tieferen Analyse der betrieblichen Situation wurde die Entwicklung des Unternehmens in den letzten fünf Jahren nachgezeichnet und dabei sowohl die neue Konzerneinbindung (Konzentrationsprozeß, Entscheidungszentrale außerhalb der Region) und die Konzernpolitik als auch die sektorale Industriepolitik der Bundesregierung (hohe Subventionierung gekoppelt an die politische Auflage zu

Konzentration und Rationalisierung) aufgearbeitet. Der Kampf der Bremer Belegschaft für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze im Krisenjahr 1977 wurde mit Hilfe eines Dokumentarfilms besonders plastisch in das Seminar einbezogen.

- (4) Im nächsten Schritt sollte dazu beigetragen werden, die eigene Situation als gesellschaftliche zu erkennen, die Grenzen von Handlungsmöglichkeiten auf der betrieblichen und regionalen Ebene auszumachen und den Rahmen marktwirtschaftlicher Politikkonzepte kritisch zu bewerten. Es wurden in zwei Arbeitsgruppen (a) Prozesse der Unternehmenskonzentration und ihre Folgen für eine Region sowie die politischen Möglichkeiten einer Regionalregierung und (b) die Ausgaben der Bundesregierung für den Luftfahrtbereich, ihre marktwirtschaftliche Ideologie und ein besonders aggressives amerikanisch wirtschaftspolitisches Konzept diskutiert. Politische Schlußfolgerungen waren die Forderungen, Druck auf die Bundespolitik auszuüben und die Vergesellschaftung von Großkonzernen wie z. B. im Luftfahrtbereich zu verlangen, um die Umverteilung öffentlicher Mittel in private Taschen und die privatwirtschaftliche Verfügungsgewalt über Millionen von Arbeitnehmern und ganze Regionen zu stoppen.
- (5) Im ersten Seminar wurde ein zweiter Schritt der Verallgemeinerung anhand der Rationalisierungstendenzen vorgenommen: die eigenen Erfahrungen am Arbeitsplatz und im Unternehmen sollten mit den gesellschaftlichen Tendenzen, Folgen und Beeinflussungsmöglichkeiten verknüpft werden. Die Diskussion zu diesem Thema erreichte aber kaum die nötige Tiefe; hierfür war weniger die knappe Zeit als vielmehr der Stand der Diskussion im Seminar (ein „Zurück“ auf die Arbeitsebene erschien als Bruch) und eine Reihe von Faktoren verantwortlich, die uns auch in Seminaren zum Schwerpunkt „Mikroelektronik“ aufgefallen sind: Man glaubt, die schnell und geballt auftretenden Veränderungen im Großen nicht verhindern und im Kleinen kaum beeinflussen zu können; viele Kollegen reagieren ausgesprochen positiv auf eine Neuausstattung ihrer Arbeitsplätze; der Betriebsrat versucht, das Schlimmste zu verhindern, kann dieses Ziel aufgrund der unternehmerischen Erpressungstaktik aber nicht immer erreichen; die Diskussion von Alternativen gerät sehr schnell auf die gesamtgesellschaftliche Ebene (Arbeitszeitverkürzung, Vergesellschaftung, Alternative Produktion). Im zweiten Seminar wurde auf diese Sequenz von vornherein verzichtet und gleich eine weitere Vertiefung vorgenommen.

- (6) Mit Bezug auf die im Betrieb und Konzern anstehenden Entlassungen wurden (a) die krisenhafte gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die sich abzeichnende Zunahme der Arbeitslosigkeit im Bund und in der Region sowie (b) der Umfang und die Kosten der Rüstungspolitik sowie deren Folgen für den Arbeitsmarkt und die soziale Sicherheit aufgearbeitet. Es ging darum, den gesellschaftlichen Charakter der Arbeitslosigkeit (die Arbeitslosen sind nicht „selber Schuld“) und die drohende Alternativlosigkeit für Entlassene, sowie die politisch gewollte und auf Kosten der sozial Schwächeren finanzierte Vergeudung im Rüstungsbereich zu erkennen und auf die eigene Situation zu beziehen: welche Chancen gibt es für Rüstungsbeschäftigte, sowohl ihre bedrohten Arbeitsplätze zu sichern, als auch auf die Produktion von Waffen zu verzichten?
- (7) Mit der Erkenntnis der Notwendigkeit „großer Veränderungen“ muß die Entwicklung von (wie auch immer eingeschränkten) dezentralen Handlungsperspektiven verbunden werden – die Interessen der Arbeitnehmer müssen auch im Betrieb und Konzern sowie in der Region formuliert und vertreten werden. Ein Ausgangspunkt für solche Aktivitäten wurde im Aufgreifen der Idee gesehen, Vorschläge für eine Rüstungskonversion und die Herstellung sozial nützlicher Güter zu entwickeln und einen Arbeitskreis für eine alternative Fertigung zu gründen. Diese Entscheidung wurde wesentlich von der Wahrnehmung und Diskussion eines Films über den Ansatz einer betrieblichen Initiative für eine Alternative Produktion im britischen Luftfahrtkonzern Lucas Aerospace geprägt.
- (8) Die Weiterarbeit sollte über den zu gründenden Arbeitskreis der Vertrauensleute für eine Alternative Produktion sowie ein weiteres Wochenendseminar und mehrere Wochenendseminare erfolgen.
- 4. Betriebsnahe Bildungsarbeit, Belegschaftsinitiativen, Betroffenenforschung: Das Beispiel MBB Bremen**

Die kontinuierliche betriebsnahe Bildungsarbeit bei MBB in Bremen begann Ende 1981 und hat nach einem Bildungsurlaubsseminar unter Beteiligung der Betriebsratsspitze im Februar 1982 zur Gründung eines betrieblichen Arbeitskreises „Alternative Fertigung“ der IG Metall-Vertrauensleute geführt. Der im Betrieb und im Konzern anstehende Arbeitsplatzabbau, die fortschreitende Rationalisierung und das gewerkschaftliche Interesse an einer Produktion nicht-militärischer Güter waren zentrale Motive für die Herausbildung der Belegschaftsinitiative zur Siche-

rung der Arbeitsplätze durch die Herstellung sozial nützlicher Produkte. Die ebenfalls in einem Luftfahrtkonzern aktive englische Initiative bei Lucas Aerospace hatte dabei eine gewisse „Vorbildfunktion“: ihre Erfahrungen wurden in der Seminararbeit auch mit Hilfe von Videocassetten aufgearbeitet, und der Sprecher der englischen Kollegen, Mike Cooley, stand den Bremer Metallern für mehrere längere Diskussionen zur Verfügung. Das erste halbe Jahr wurde neben der Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb (Flugblätter, Reden auf Betriebsversammlungen) und in der Stadt (Pressekonferenzen von Betriebsrat und IG Metall) zur Diskussion und Verabschiedung einer Grundsatzerklärung des Arbeitskreises genutzt. Parallel dazu begannen Mitte 1982 kleinere Arbeitsgruppen mit der Erarbeitung konkreter Produkt-Alternativen auf den Feldern Energietechnologie, Verkehrstechnologie und medizinische Geräte. Die Vorbereitung der Formulierung einer konsensfähigen Grundsatzerklärung und einer Belegschaftsbefragung erfolgte in Wochenendseminaren. Ziel der Befragung sollte sein, sowohl einen Überblick über die Krisen- und Rationalisierungsbetroffenheit der Kollegen zu bekommen, als auch die Phantasie der Beschäftigten im Hinblick auf eine mögliche Alternative Produktion zu aktivieren. Der Fragebogen wurde von Arbeitskreismitgliedern und unserem Projekt gemeinsam erarbeitet, von den Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb verteilt und wieder eingesammelt. Die erste Auswertung erfolgte in einem Wochenseminar Anfang 1983; die Ergebnisse wurden vom Betriebsrat veröffentlicht und unter den Vertrauensleuten, im Arbeitskreis und mit der Belegschaft diskutiert. Ein wichtiger Effekt der Befragung bestand in der „indirekten“ Aktivierung der Belegschaft, die mit dem Ausfüllen des Fragebogens und bei der Diskussion der Ergebnisse zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit den betrieblichen Problemen und möglichen gewerkschaftlichen Alternativen angeregt wurde.

Bei den Sitzung des Arbeitskreises und der Arbeitsgruppen waren bisher 110 Mitglieder aus dem Werk anwesend, wobei allerdings nur 50 bis 60 Kolleginnen und Kollegen intensiver in die Arbeitskreisarbeit einbezogen sind. Der „harte Kern“ des Arbeitskreises besteht aus ca. 20-30 Kolleginnen und Kollegen; die Koordination der Arbeit übernimmt ein Organisationskreis von 5 Aktivisten. Es sind nur sehr wenige Betriebsräte und Mitglieder der Vertrauenskörperleitung aktiv, nicht zuletzt weil die „normale“ Gewerkschaftsarbeit im Betrieb in den letzten Jahren ja nicht weniger aufwendig geworden ist. Man kann sagen, daß der Arbeitskreis eine Aktivierungsmöglichkeit für Vertrauensleute und interessierte Kolleginnen und Kollegen geschaffen hat.

Da die Gründung des Arbeitskreises mit einer erheblichen Vergrößerung der Friedensbewegung und einer Zunahme der Diskussion von Abrüstungsproblemen zusammenfiel, gab es eine Vielzahl von Referentenan-

forderungen an den Arbeitskreis. Nahezu 20 Kolleginnen und Kollegen haben Vorträge auf vielen Veranstaltungen von Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Universitäten, Friedensgruppen und anderen Initiativen gehalten und für Interviews von Zeitungen, Rundfunk- und Fernsehanstalten sowie universitären Forschungsprojekten zur Verfügung gestanden.

Der Unterstützung der Mobilisierungsarbeit in Betrieb und Öffentlichkeit dienten ein in einem Wochenendseminar vorbereiteter Auftritt einer Songgruppe der Kollegen auf einer Betriebsversammlung, die Arbeiten an Modellen möglicher ziviler Produkte und – in Kooperation mit der Bremer Initiative "Arbeiterfotografie" – die Herstellung einer Ausstellung zum Unternehmen, zur Konzernpolitik und den Alternativen des gewerkschaftlichen Arbeitskreises. Neben diesen Beiträgen zur Entwicklung der politischen Kultur von der Basis aus hat eine Arbeitsgruppe alle Werkszeitungen der letzten 10 Jahre ausgewertet und über 80 Produktentwicklungen entdeckt, die im Rahmen einer Ausweitung der zivilen Produktion eine große Rolle spielen könnten. Mit der Produktdiskussion war eine Vielzahl von Kontakten zu anderen Initiativen, gewerkschaftlichen Gruppen und Institutionen verbunden, so z. B. zu Ärzten, Kollegen in der Behindertenwerkstatt des Reichsbundes, Stadtteilinitiativen, Behörden und Hochschullehrern der Universität. Bisher ist in Zusammenarbeit mit einem Bremer Kieferchirurgen an einem Kiefferröntgengerät und einer automatischen Zahnarztstuhl-Beleuchtungsanlage gearbeitet worden. Im Moment wird intensiv an der Konzeption eines Luftschiffes und einer LKW-Fracht-Verladestation für die Bundesbahn gearbeitet. Außerdem gibt es eine Reihe von Vorschlägen und Konzepten auf dem Energiesektor, die von Wind- und Solaranlagen bis hin zu Energiespeicherungssystemen und Energietransportsystemen reichen. Aus der Überlegung heraus, die energietechnologischen Vorschläge konkret an die Bedürfnisse der Bremer Region anzupassen, wird derzeit über ein regionales Energiekonzept für Bremen nachgedacht. Dazu wurde ein Vertreter des Senators für das Bauwesen in den Arbeitskreis eingeladen und im Frühjahr 1984 von unserem Projekt eine Tagung zum Thema 'Arbeitsplätze durch regionale Energieversorgungssysteme' (Einemann/Lübbing 1984d) durchgeführt. Inzwischen wird auch über die Entwicklung eines regionalen Verkehrskonzeptes diskutiert.

Nicht nur die Verbindung von betrieblichen Überlegungen zur Arbeitsplatzsicherung und alternativen regionalen Versorgungskonzepten verweist auf den Zusammenhang von „Alternativer Produktion" und notwendigen politischen Veränderungen. Auch die Beeinflussung der gewerkschaftsinternen Diskussion erfordert von den Kolleginnen und Kollegen des Arbeitskreises immer wieder politische Positionsbestimmungen,

wie sie 1983 im Rahmen eines Bildungsurlaubsseminars als Antrag an den Gewerkschaftstag der IG Metall formuliert (und dort vertreten, aber leider nicht durchgesetzt) worden sind.

Eine inhaltliche Positionsbestimmung: Der Antrag an den Gewerkschaftstag der IG Metall 1983

„Die sich verschärfende Wirtschaftskrise und die zunehmende Aufrüstung erfordern eine Vielzahl von gewerkschaftlichen Aktivitäten auf den unterschiedlichen Ebenen.

- Vor allem durch umfassende Beschäftigungsprogramme und einschneidende Arbeitszeitverkürzungen muß die immer stärker steigende Arbeitslosigkeit wirksam bekämpft werden.
- Die weltweite Hochrüstung erfordert reale Schritte zur Abrüstung.

Rüstung verschlingt große Mengen wertvoller Rohstoffe, Energien, andere materielle Reserven und menschliche Fähigkeiten, die der friedlichen Nutzung entzogen werden.

Im Rüstungssektor gibt es keine Garantie für dauerhaft gesicherte Arbeitsplätze — Auslaufen von Programmen, plötzliche Lieferstops, Rationalisierungen. Darüber hinaus ist erwiesen, daß sich mit gleichem Mitteleinsatz im zivilen Bereich mehr Arbeitsplätze schaffen lassen als im militärischen.

Die notwendigen Abrüstungsschritte und die Begrenzung der Rüstungsabhängigkeit der Betriebe darf nicht zu Lasten der dort Beschäftigten gehen.

Die schrittweise Umstellung von militärischer zu ziviler Produktion ist für die Belegschaften kein Problem. Es kommt darauf an, auf der Basis der vorhandenen Produktionsmöglichkeiten sozial nützliche Güter herzustellen, ohne daß es für die Beschäftigten zu Nachteilen — wie Dequalifizierung, Lohnabbau oder Arbeitsplatzverlust — kommt.

Die IG Metall begrüßt und unterstützt die Bildung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitskreisen zur alternativen Fertigung. Das gilt besonders für die Rüstungsbetriebe. Konkrete Produktvorschläge der Arbeitskreise und Belegschaften verstärken den Druck auf die verantwortlichen Politiker und Unternehmensleitungen zur Umstellung der Produktion. Darüber hinaus haben diese Arbeitskreise eine wichtige Bedeutung für die Stärkung des gewerkschaftlichen Denkens in den Betrieben.

Es gibt in den Industrie- und Entwicklungsländern nach wie vor einen großen Bedarf an sozial nützlichen Produkten. Notwendig sind Investitio-

nen in den schon im Rahmen der gewerkschaftlichen Beschäftigungsprogramme erwähnten Bereichen – wie z. B. Umweltschutz, öffentlicher Nahverkehr, Energietechnik, Wohnungs- und Städtebauprogramm, Humanisierung der Arbeitsbedingungen, Gesundheitswesen, Meerestechnik und angepaßte Technologien für die Dritte Welt.

Die Finanzierung einer Alternativen Fertigung im Rahmen von betrieblichen Produktionsumstellungen und Beschäftigungsprogrammen soll aus frei werdenden Rüstungsmitteln und durch die stärkere Besteuerung des Kapitals und der Reichen erfolgen.

Die innerbetriebliche Durchsetzung sozial nützlicher Güter erfordert die volle Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei den Produkt- und Investitionsentscheidungen. Aus den obengenannten Gründen leiten sich folgende Forderungen ab:

1. Es müssen unverzüglich konkrete gewerkschaftliche und politische Schritte eingeleitet werden, auf Unternehmen mit hohem Rüstungsanteil einzuwirken, sich langfristig unabhängig von Rüstungsaufträgen zu machen.
2. In den Rüstungsunternehmen sind von Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgebern paritätisch besetzte Umstellungsausschüsse einzurichten, welche alle Möglichkeiten zur Umstellung auf alternative Produkte untersuchen und die Durchsetzung einleiten.
3. Innerhalb der IG-Metall-Organisation sind beim Vorstand, bei den Bezirksleitungen und bei den Ortsverwaltungen Arbeitskreise „Alternative Fertigung“ einzurichten, die eine beratende, betriebsübergreifend informierende und koordinierende Funktion haben.
4. IG Metall und DGB müssen ihren Einfluß geltend machen, daß auf Bundes- und Landesebene gemäß den Forderungen des IMB in Verbindung mit den Hochschulen Institute für Alternative Fertigung eingerichtet werden. Sie sollen theoretische Grundlagen erarbeiten und die betrieblichen Arbeitskreise praktisch beraten.
5. Gemäß der Satzung der IG Metall § 2 sollte vordringlich die Verge-seilschaftung der Rüstungsindustrie durchgesetzt werden.“

Vertreter des Arbeitskreises sind an den von der IG Metall organisierten Treffen der unterschiedlichen „Alternativ-Arbeitskreise“ auf der lokalen Bremer Ebene und im Bezirk Hamburg beteiligt, die zur Konkretisierung und Verbreitung gewerkschaftlicher Zielvorstellungen beitragen:

- Die Gewerkschaften fordern qualitative Beschäftigungsprogramme. Die Arbeitskreise versuchen, in gesellschaftlichen Problemfeldern Produkte zu entwickeln und mit regionalen Initiativen zusammenzuarbeiten.
- Die Gewerkschaften fordern Mitbestimmung. Einige Arbeitskreise versuchen, Investitionsfelder zu benennen und auf die Produktpolitik Einfluß zu nehmen. Dabei müßten die unterschiedlichen Ebenen der Mitbestimmung verbunden werden.
- Die Gewerkschaften fordern Abrüstung. Die Arbeitskreise treten aktiv für Rüstungskonversion und Sicherheit der Arbeitsplätze vor Ort ein und benennen Produktionsbereiche in gesellschaftlichen Defizitfeldern (Umweltsanierung, Energiebereich, Wohnungsbau, Verkehrspolitik u. ä.).
- Die Gewerkschaften fordern eine soziale Verantwortung der Forschungs- und Technologiepolitik. Die Arbeitskreise setzen sich mit Fragen der Humanisierung der Arbeit auseinander und fordern eine alternative Gestaltung der Produktionstechnologie.

5. Anhang: Liste der angegebenen Literatur

Brammerts, H./Gerlach, G./Trautwein, N.: Lernen in der Gewerkschaft, Frankfurt/Köln 1976

Brock, A./Einemann, E.: Lernen am Konflikt — Abbau von Arbeitsbelastungen durch Arbeiterbildung und Arbeiterforschung; in Görs, D. (Hrsg.): Arbeiten und Lernen. Zur Praxis arbeitsbezogener Weiterbildung, München 1983

Brock, A./Müller, H.D./Negt, O. (Hg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978

Bruns, Ch./Conert, H./Griesche, D.: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Interessenvertretung im betrieblichen Alltag, Frankfurt/New York 1980

- Conert, H.: Probleme und Grenzen der Verwirklichung der Negtschen Konzeption von Arbeiterbildung im gewerkschaftlichen Bereich, in: Brock, A./Müller, H.D./Negt, O. (Hg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Deeke, A.: Industriesoziologie als Gestaltungswissenschaft?, in: Fricke, W./Peter G./Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln 1982
- Dybowski, G./Thomssen, W.: Praxis und Weiterbildung, Bremen 1982
- Einemann, E./Lübbing, E.: Alternative Strategien in Betrieb und Region, Marburg 1985
- Fricke, W./Peter, G./Pöhler, W. (Hrsg.): Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen, Köln 1982
- Fricke, E./Fricke, W./Schönwälder, M./Stiegler, B.: Qualifikation und Beteiligung. „Das Peiner Modell“. Frankfurt/New York 1981
- Görs, D.: Zur politischen Kontroverse um den Bildungsurlaub, Köln 1978
- Hindrichs, W.: Betriebsnahe gewerkschaftliche Bildungsarbeit, in: Görs, D. (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, München-Wien-Baltimore 1982
- Hindrichs, W./Holzapfel, G./Körber, K./Thomssen, W.: Bestandsaufnahme der politischen Arbeiterbildung im Bildungsurlaub der Länder Bremen und Niedersachsen, Bremen 1984
- Katterle, S./Krahn, K. (Hrsg.): Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen, Köln 1980
- Krüger, H./Müller, W.: So lernt man in der Gewerkschaft?, in: Brock, A./Müller, H.D./Negt, O. (Hg.): Arbeiterbildung, Reinbek 1978
- Markert, W.: Abschied vom Klassenbewußtsein?, in: Görs, D. (Hg.): Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, München-Wien-Baltimore 1982
- 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

Negt, O.: Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen, Frankfurt/Köln 1971

Sackers, R.: Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der 'Krise', Diplomarbeit im integrierten Studiengang Wirtschaftswissenschaften der Gesamthochschule Wuppertal, Wuppertal 1981

Schumann, M./Einemann, E./Siebel-Rebell, Ch./Wittemann, K.-P.: Rationalisierung, Krise, Arbeiter, Frankfurt 1982 a