

20 Jahre plakat : Betriebsarbeit bei Daimler-Benz

Autor(en): **Hoss, Willi / Adler, Tom / Rathgeb, Gerd**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft**

Band (Jahr): **11 (1989)**

Heft 42

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-653216>

Nutzungsbedingungen

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

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

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

Haftungsausschluss

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



20 Jahre plakat

Betriebsarbeit bei Daimler-Benz

Seit etwa zwanzig Jahren gibt es in einigen Werkteilen von Daimler-Benz in Stuttgart die oppositionelle Betriebsratsgruppe Plakat. Vielleicht gerade weil sie von der offiziellen IG-Metall-Politik ausgeschlossen worden war, gelang es der Gruppe, die bis zu zwölf Betriebsräte stellte, wichtige Veränderungen bei Daimler Benz für die Belegschaft und für die Öffentlichkeit aufzuzeigen und zu problematisieren: in erster Linie zum Thema Personalinformationssysteme und zur Erhaltung qualifizierter Arbeit bei Daimler Benz. Plakat hat sich immer für eine offene und durchschaubare Betriebsratsarbeit eingesetzt. Nach mehreren von der IG Metall abgelehnten Wiederaufnahmeanträgen werden Plakat-Mitglieder jetzt wieder in die Gewerkschaft aufgenommen.

Mit dem Plakat-Gründungsmitglied Willi Hoss, MdB Grüne, und den Betriebsräten Tom Adler und Gerd Rathgeb sprach für die Wechselwirkung Alexander Riffler.

WW: Zwanzig Jahre Plakat-Gruppe, das ist zunächst Anlaß für einen kurzen Rückblick, aber auch, um über die Bereiche zu reden, die Gegenstand eurer Politik gewesen sind. Ihr habt immer für eine demokratische innerbetriebliche, innergewerkschaftliche Diskussion gekämpft; ihr gehörtet zu den ersten, die Personalinformationssysteme problematisiert haben; ihr habt Vorschläge zur Produktionstechnik gemacht; ihr habt euch gegen Transferstraßen und für CNC-Fertigungsinseln eingesetzt. Ihr habt euch mit dem Produkt Auto und den gesellschaftlichen Folgen des Autoverkehrs auseinandergesetzt. Wie habt ihr eure Positionen weiterentwickelt, wie denkt ihr heute über diese Probleme?

Willi: Die Plakat-Gruppe war wohl die bedeutendste Arbeitergruppe, die die Anstöße der 68er-Bewegung aufgenommen und in die Betriebe gebracht hat. Was sie gemacht hat, hat viele Gewerkschaftskollegen beschäftigt. Das Bewußtsein, in einer solchen Gruppe mitzuarbeiten, die ihre Ideen in einem Betrieb – nämlich

Daimler Benz in Untertürkheim – auch umsetzt, das war wohl für alle Beteiligten eine befriedigende Sache.

WW: Was hat eure Arbeit denn nun wirklich gebracht: ISA und die Personalinformationssysteme wurden doch eingeführt?

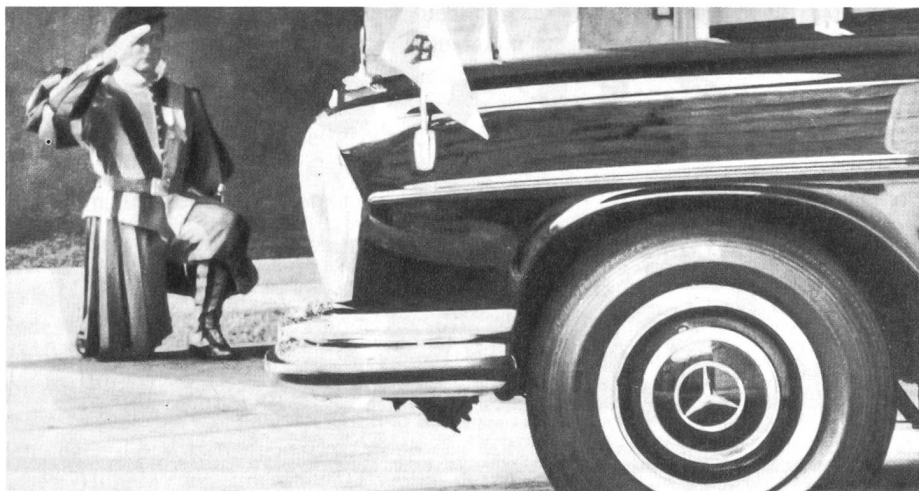
Gerd: Das ISA-System ist Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre eingeführt worden. Damals war es ein begrenztes System, das sich nur auf die Arbeitsplatzdaten und die persönlichen Daten bezog, die den Arbeitsplatz betreffen. Heute spricht man nicht mehr viel davon. Denn es ist nur noch ein Baustein eines Gesamtsystems »Verwaltung Mitarbeiterdaten«, dem der Betriebsrat zugestimmt hat. Es umfaßt alle möglichen Teilsysteme, die mit der Personalpolitik zusammenhängen, Erfassung der Komm- und Gehzeiten, die aktuellen Belegschaftsdaten zum Beispiel, und in Zukunft werden immer mehr Möglichkeiten unter diesem Dach »Verwaltung Mitarbeiterdaten« zusammengefaßt werden. Über die spezifische Rolle von ISA kann man nicht viel sagen. Wir waren damals schon der Meinung, daß ISA in Krisensituationen ein Problem werden wird, wenn es z.B. zu Personalabbau kommt. Wir haben damals auch schon gesagt, daß das Problem nicht das Sammeln der Daten, sondern die Möglichkeit ihrer Verknüpfung ist, und das ist jetzt Teil des Gesamtsystems.

WW: Wo hat sich denn bei diesem Problem euer Einfluß niedergeschlagen? Könnte man ihn zumindest in der öffentlichen Diskussion abschätzen?

Willi: Als wir diese Frage aufgriffen, hatte der Gesamtbetriebsrat eine unterschrittsreife Betriebsvereinbarung in der Tasche. Auch Betriebsräte anderer großer Firmen, z.B. von Opel Rüsselsheim, waren mit dieser Frage konfrontiert. Ein, zwei Jahre nach dem Konflikt bei uns in Untertürkheim hat die Gewerkschaft sich sehr intensiv mit der Einführung computerisierter Systeme sowohl in der Personalpolitik als auch mit der dahinterstehenden Leistungsüberwachung an den Maschinen beschäftigt, so daß das doch mehr ins Blickfeld der Belegschaften und Betriebsräte gekommen ist. Man kann sicher sagen, daß unsere Initiative das Problembewußtsein geschaffen hat. Das ist sicher ein Erfolg.

WW: Und in der Öffentlichkeit?

Gerd: Orwell '84 und die Volkszählung sind sicher die Höhepunkte einer öffentlichen Auseinandersetzung über die Computerisierung der Überwachung gewesen. Was aber die Betriebe angeht, so habe ich den Eindruck, daß die Unternehmensleitungen entweder sehr vorsichtig bei der Einführung solcher Systeme sind oder daß



Von oben abgesehen: Daimlers Weg zum Rüstungskonzern

es die Gewerkschaften und andere Beschäftigte nicht geschafft haben, transparent zu machen, was in den Betrieben wirklich vor sich geht. Es sind keine großen Skandale aufgedeckt worden, wie die Firmen mit den Personaldaten umgehen. Das alles hat dazu geführt, daß ein Großteil der Beschäftigten einfach hinnimmt, wie mit ihren Daten verfahren wird. Es liegt sozusagen im Trend, mit Personaldaten zu arbeiten. Die Leute haben ihre Personalkarte, mit ihrer Scheckkarte holen sie Geld, überall werden sie mit Elektronik konfrontiert und sagen sich dann, »ist ja logisch, daß der Betrieb das auch macht.« Beispielsweise gibt es bei uns keine Auseinandersetzung darüber, daß ein Drehkreuz installiert wird, das die Leute mit ihrem Werksausweis bedienen müssen. Die Firma nützt das natürlich aus, indem sie sagt, »wir können euch auch mehr Service anbieten, wenn die Systeme wirtschaftlicher sind.«

Willi: Die Chance, über ISA eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit und ein Umdenken im Gewerkschaftsapparat zu erreichen, bestand teilweise auch gerade deswegen, weil die sehr wache Betriebsratsgruppe aus der Belegschaft vermitteln konnte, daß es um die Belange jedes einzelnen geht, wenn seine körperlichen und gesundheitlichen Daten erfaßt werden. Das wurde natürlich erleichtert dadurch, daß die Firmenleitung sehr unflexibel vorging und jede Mitbestimmung verweigerte. Das ist heute natürlich nicht mehr so. Erstens haben die auch aus den Konflikten gelernt. Es wird jetzt viel weniger Wert darauf gelegt, jedes Individuum mit dem kompletten Datenschatten zu erfassen, sondern vielmehr darauf, in größeren Einheiten zu analysieren, auf Abteilungsebene zum Beispiel. Zweitens wird die Produktion durch ein Netz von Betriebsdatenerfassungssystemen auch transparenter, und drittens nimmt die Sensibilität und die Mobilisierbarkeit dadurch ab, daß solche Anlagen inzwischen einfach Realität geworden sind, wie Gerd schon sagte.

Transferstraßen oder flexible Arbeitsinseln

WW: Ihr habt euch gegen Transferstraßen und für flexible CNC-Arbeitsinseln eingesetzt. Dadurch sollten monotone Arbeitsprozesse vermieden und die dort Arbeitenden höher qualifiziert werden. Was ist daraus geworden?

Willi: Die Diskussion der Produktionstechnik hat bei uns eine große Rolle gespielt, denn zu der Zeit arbeiteten die meisten Kollegen an Einzelmaschinen, etwa zur Bearbeitung von Kurbelwellen. Daher konnte jeder Kollege relativ frei bestimmen, wann er wieviel Stück machen wollte, wie er sich den Tag einteilen wollte. Wenn diese Einzelmaschinen durch die Transferstraße miteinander

verkettet werden und das ganze System noch durch einen Computer gesteuert und überwacht wird, dann arbeiten zehn bis fünfzehn Leute in einem geschlossenen System, und der einzelne Arbeiter wird viel stärker an die Maschine gebunden. Wenn dann die Marktschwankungen auf die Produktion durchschlagen, müssen entweder Überstunden gemacht werden oder der Arbeiter muß an eine andere Maschine. Im Ergebnis steigt also die Mobilitätsanforderung an den Kollegen. Daraus entwickelt sich der Konflikt, daß es für die Belegschaft besser ist, an Einzelmaschinen zu arbeiten, die von der Maschinenteknik her eine größere Flexibilität aufweisen.

Die Leute haben die Erfahrung selbst gemacht, daß sie sich an den Einzelmaschinen bestimmte Qualifikationen erhalten können, denn sie mußten sie selbst einrichten usw. In einem größeren System dagegen teilt sich die Qualifikation auf: Einige wenige können sich als Maschinenführer qualifizieren, die anderen werden dequalifiziert. Das war der Punkt, an dem wir die Kollegen interessieren konnten.

Gerd: In den ein, zwei Jahren der Umstellung wurde im Betrieb sehr heftig darüber diskutiert. Die Firmenleitung gab für ihre Führungskräfte, für die Meister und Vorarbeiter spezielle Blätter heraus, um unsere Argumentation zu zerpfücken. Aber in dem Moment, in dem die neue Technik in den Betrieb kam, stellten sich die Leute darauf ein, und die Auseinandersetzung um sie wurde mehr und mehr in den Hintergrund gedrückt. Aber das ist wohl ganz normal.

Tom: An der Wiege dieses Vorschlages für eine andere Arbeit, für eine andere Arbeitsorganisation und für eine andere Produktionstechnik stand ja die Analyse des Automobilmarktes zum Ende der achtziger, Anfang der neunziger Jahre. Die Gruppe hat damals gigantische Überkapazitäten prognostiziert und daher die Frage gestellt, wie man Lohn und Qualifikation für die Beschäftigten sichern kann. Die Analyse besagte, daß die Firma sich in einem Übergang vom Hersteller mittlerer Serien zu einem Großserienhersteller befand. Und in dieser Zeit hat Jochen Sonn, einer unserer früheren Plakat-Betriebsräte, im »Kritischen Gewerkschaftsjahrbuch« den Vorschlag gemacht, die Maschinenteknik, die im Klein- und Mittelserienbereich entstanden ist, für Großserien einzusetzen. Diese Technik hält in dieser Übergangssituation dann die Option offen, in dem Moment, wo die Automobilproduktion ins Schleudern gerät, auf andere Produkte umzusteigen. Insofern ist natürlich die Frage der eingesetzten Technik, der CNC-Universalmaschine und der Arbeitsorganisation heute so aktuell wie damals. Selbst die IG Metall stellt sich heute diese Frage und bestätigt damit die damalige Analyse. Die Möglichkeiten, mit

dem heutigen Großserienmaschinenpark etwas anderes zu produzieren, haben sich aber gegenüber früher verschlechtert.

Gerd: Nachdem die Maschinenteknik dann immer weiter in die Transfertechnik integriert wurde, haben wir als Kompromiß gefordert, ungefähr 80% als Grundproduktion auf diesen Transferstraßen zu erledigen und das, was darüber hinausgeht, in Gruppenarbeit mit Fertigungsinseln abzufangen. Dadurch sollten hauptsächlich die Überstunden an den Transferstraßen abgebaut werden. Wir versprachen uns auch davon, daß man die Fertigungsinseln dann mit neuen Serien auf 30% - 40% ausdehnen könnte.

Willi: Uns war damals klar, daß es einen ganz neuen Charakter von Arbeit bedeuten wird, wenn Daimler zur Massenfertigung mit Transferstraßen übergeht. An den beiden Stichworten Isolation und Kreativität haben wir versucht, über Inhalte und Bedeutung von Arbeit zu diskutieren. Die Arbeitsorganisation und Neue Technologien haben wir immer in Hinblick darauf untersucht, welche Aspekte von Arbeit für den einzelnen noch übrigbleiben. Gruppenarbeit haben wir damals immer so verstanden, daß man sozial miteinander arbeitet, sich abspricht, daß die Leute es unter sich organisieren, wer da ist, wer mal Pause macht usw. Dadurch daß verschiedene Maschinen da sind, die jeder bedienen kann, bleibt eine größere Qualifikation erhalten. Heute ist aber absehbar, daß mit den Neuen Technologien auch das noch weggenommen wird.

WW: Wie wird denn heute darüber diskutiert?

Tom: Überall, wo Umstrukturierungen und Neuinvestitionen anstanden, haben wir unsere Vorschläge gemacht. Aber nicht zu jedem beliebigen Zeitpunkt läßt sich eine Diskussion vom Zaun brechen so wie damals in dieser Übergangsperiode, zumal klar ist, daß es im Betriebsrat und in der Gewerkschaft, von der Firmenleitung ganz zu schweigen, keine Mehrheiten dafür geben wird.

Willi: Damals sagte die Werksleitung: »Wir werden 10 Mrd. DM investieren und ihr werdet die Fabrik nicht mehr wiedererkennen.« Das hat die Belegschaft natürlich mobilisiert.

Gerd: Unser technischer Werksleiter sagte 1983 auf einer Betriebsversammlung, daß jeder Arbeiter in den folgenden Jahren auf einem anderen Arbeitsplatz arbeiten wird.

Willi: Wir hatten aber nicht nur die Maschinenteknik im Auge, wir haben beispielsweise auch einen kompletten Vorschlag gemacht, wie die Hallen zu bauen sind, in denen produziert wird. Von seiten der Firma lag ein Projekt vor mit einer Halle, 100 x 100 m², in der nur noch bei Kunstlicht gearbeitet werden sollte. Wir haben dagegen einen Innenhof vorgesehen, und während beim Firmenvorschlag die Leitung an der Lichtseite saß, haben wir die Arbeiter dorthin gesetzt. Das mag sich heute lächerlich anhören, aber damals hat das zu Verhandlungen mit der Werksleitung geführt. Es war eine ganz ernsthafte Geschichte, weil die Belegschaft gespürt hatte, was dahinter steckte.

Strategien für eine andere Produktion

WW: Heute ist die Situation bei Daimler eine ganz andere: Daimler hat 340 000 Mitarbeiter, über 70 Mrd. DM Umsatz; AEG, MTU, Dornier und in Zukunft auch MBB gehören zum Konzern. Produziert wird nicht mehr allein das Auto, man hat sich in andere Bereiche wie Militär- und Weltraumtechnik eingekauft. Was bedeutet das für eure Arbeit?

Gerd: Der Großteil unserer Arbeit ist die alltägliche Betriebsratsarbeit, tarifpolitische Probleme, Arbeitszeitprobleme usw. Die sind unabhängig von dieser Entwicklung. Selbstverständlich neh-

Die Plakatgruppe

Die Plakat-Gruppe wurde 1969 von Willi Hoss, Hermann Mühleisen und Mario De Andrea gegründet. Die jahrelangen Auseinandersetzungen mit der IG Metall um innergewerkschaftliche Demokratie hatten zu dem Beschluß geführt, bei den Betriebsratswahlen 1972 mit einer eigenen Liste zu kandidieren. Die Liste erhielt auf Anhieb 30% der Arbeiterstimmen; ein Stimmenanteil, der im wesentlichen bis zu den letzten Betriebsratswahlen gehalten werden konnte. Lediglich 1978 gab es bei den Betriebsratswahlen einen Ausrutscher. Nach der Manipulation von Stimmzetteln durch IG-Metall-Betriebsräte erhielt die Plakat-Liste bei Neuwahlen fast 40% der Stimmen.

Die Plakat-Gruppe kritisierte als erste betriebliche Gruppierung Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung und die Erfassung umfangreicher personen- und arbeitsplatzbezogener Daten durch das Personalinformationssystem ISA. Technologien wie Transferstraßen, die die Entqualifizierung der Kollegen vorantreiben und die die Hierarchisierung der Fabriken auch technologisch unterstützen, wurde mit Vorschlägen zur qualifikationserhaltenden Arbeitsplatzgestaltung begegnet.

Eine bittere Niederlage mußte die Daimler AG bei einem ihrer Prestigeobjekte einstecken. In Boxberg, etwa 100 km von Stuttgart entfernt, sollte eine Teststrecke entstehen. Vor einem Jahr wurde der weitere Ausbau der Strecke gerichtlich gestoppt. An der Entstehung des Widerstandes und an der jahrelangen Unterstützung des »Bundschuhs«, des Zusammenschlusses der Teststreckengegner, waren Plakat-Betriebsräte und Mitglieder beteiligt.

Seit 1972 wurden Mitglieder der Plakat-Gruppe aus der Gewerkschaft ausgeschlossen, wenn sie auf der Plakatlise kandidierten. Die Plakat-Gruppe ist z. Zt. mit sieben Betriebsräten im Betriebsrat vertreten. Etwa 30 aktive Mitglieder unterstützen die Gruppe.

Als der Vorstand der IG Metall Ende 1988 erklärte, daß die Gewerkschaft eine neue »Streitkultur« will und »Dogmatismus und Intoleranz« nichts mehr in der Organisation zu suchen hätten, stellte die Plakat-Gruppe einen Antrag auf Wiederaufnahme ihrer Mitglieder in die IG Metall. Nach einigem Zögern der Gewerkschaft kam es Anfang Juni 1989 zu einer Einigung.

Die Plakat-Betriebsräte kandidieren auf der IG-Metall-Liste bei den nächsten Betriebsratswahlen 1990. Sechs Listenplätze werden für sie zwischen Platz 8 und Platz 27 reserviert. Die Vollversammlung der IG-Metall-Vertrauensleute wird aus neun Vorschlägen von Plakat diese sechs Kandidaten wählen. Die Plakat-Fraktion im Betriebsrat wird aufgelöst, sie wird in die IG Metall Betriebsratsfraktion integriert. Die Betriebsgruppe Plakat wird weiterarbeiten und ist für alle Interessierten weiterhin offen. Nach den Betriebsratswahlen eingestellt wird »plakat«, das Mitteilungsblatt der Gruppe. Sollte es sich als notwendig erweisen, wird die Gruppe wieder eigenständige Informationen herausgeben.

Willi Hoss ist Schweißer, 25 Jahre bei Daimler-Benz, war von 1972-1984 Betriebsrat und ist heute Mitglied des Bundestags bei den Grünen. Gerd Rathgeb ist 15 Jahre bei Daimler-Benz, seit 1978 Betriebsrat und von Beruf Maschinenschlosser. Tom Adler ist 10 Jahre bei Daimler Benz, seit 1984 Betriebsrat und von Beruf Fräser.

men wir auch dazu Stellung, welche gesellschaftliche Bedeutung diese Konzentration oder die Rüstungsproduktion hat. Wir haben uns als Gruppe gegen den Aufkauf von MBB gewandt, da wir diese Konzentration für gefährlich halten, sowohl gesellschaftlich als auch für die Firma.

Willi: Früher haben wir uns nur in Zusammenhang mit dem Produkt Auto und mit der Verkehrspolitik gesehen. Heute sind wir über den Tornado beispielsweise auch mit Jordanien oder Nordkorea konfrontiert. Wir sind damit in Dimensionen hineingekommen, die mit Betriebsratsarbeit allein nicht mehr zu bewältigen sind. Es ist nicht abzusehen, daß wir an diesen Problemstellungen die gesamte Belegschaft mobilisieren können.

WW: Aber auch wenn man nur ans Auto denkt, kann man doch zwischen der politischen und der betrieblichen Ebene nicht trennen.

Willi: Natürlich haben die Autohersteller auch mit politischem Druck dafür gesorgt, daß genug Straßen da sind, auf denen gefahren werden kann. Doch mit der Zusammenführung der Autoproduktion mit Neuen Technologien (MBB, AEG) dringen die Autofirmen in den Bereich sein, mit dem sie die elektronische Steuerung des Verkehrs selbst wieder organisieren. Sie schaffen sich selbst die Infrastruktur, die ihren Markt sichert. Wir müssen uns fragen, ob es nicht besser ist, öffentliche Verkehrsmittel statt privater Autos zu favorisieren. Aber diese Möglichkeit wird der Politik immer mehr genommen, wenn es nicht gelingt, wieder von unten, also durch Bürgerinitiativen, neue Forderungen zu stellen.

Gerd: Es gibt beispielsweise in Mannheim solche Konflikte um den O-Bus. Es gibt Bürgerinitiativen dagegen, aber die SPD-Betriebsräte sind dafür, weil sie im Omnibuswerk beschäftigt sind.

Tom: Das Paradoxe ist ja, daß man die Faszination des freien Autoverkehrs aufrechterhalten will, obwohl man ihn immer mehr durch elektronische Verkehrsleitsysteme einengen muß. Das ist doch ein Ansatzpunkt, um in der Bevölkerung mehr Verständnis für eine Priorität öffentlicher Transportsysteme zu bekommen.

WW: Frigga Haug hat in der WW im letzten Jahr dazu drei Thesen formuliert: Die Selbstbestimmung der Qualifikation soll den Menschen überlassen werden. Die Arbeiter müssen an der Planung der Produkte und des Arbeitsplatzes selbst beteiligt werden, und sie müssen generell über die Firma mitbestimmen können. Was sagt ihr dazu?

Tom: Das paßt ganz gut mit der Diskussion um die Krise des Autos zusammen, denn die Belegschaften der Autoproduzenten werden sich damit beschäftigen müssen, was es für beschäftigungssichere, sozial- und umweltpolitisch vertretbare Alternativen zur Pkw-Produktion gibt. Sie werden gezwungen sein, die Frage aufzuwerfen, wer über das Was, das Wie und das Wieviel der Produktion bestimmt. Die defensive Forderung nach Arbeitszeitverkürzung reicht nicht aus, um den Umstrukturierungen des Managements in Richtung Sicherung der Rendite mittels Weltraum- und Rüstungsproduktion etwas entgegenzusetzen.

WW: Wie wird das eure Arbeit beeinflussen?

Willi: Ich habe den Eindruck, daß Frigga Haug und auch Kern/Schumann von der Unabänderbarkeit der Produktionstechnik ausgehen. Sie stellen sie nicht in Frage, sondern fordern Belegschaft und Betriebsrat auf, in Fragen der Qualifikation oder Mitwirkung am Arbeitsplatz für Verbesserungen zu kämpfen. Sie wollen die vorhandene Technik unter stärkerem Einfluß der Arbeitnehmer stärker nutzen. Dann kommt man aber nicht von dem durch Unternehmensleitung und Markt vorgezeichneten Weg herunter. Der Konkurrenzkampf zwischen den großen Märkten USA, Japan, Westeuropa gestaltet auch die Technik. Ich bin sicher, wenn diese Motivierung für die Entwicklung der Technik weg-

fiele, dann wäre die Technik auch arbeitnehmerfreundlich. Es ist doch klar, wenn man ein millionenschweres Maschinensystem baut, dann wird man es nicht in nur einer Schicht laufen und am Wochenende stillstehen lassen. Wir brauchen also eine andere Maschinenteknik, die nicht schon ein so großes Maß an Unmenschlichkeit beinhaltet. Die Diskussion, die heute um Haug und Kern/Schumann geführt wird, greift daher zu kurz.

WW: Haugs Behauptung ist aber doch gerade, daß nicht der Bereich der Produktion allein die Nötigung darstellt, sondern daß es darüber hinausgeht: industrialisierte Freizeit, Belästigung durch Industrie, Verkehr, Tornadoabsturz, Chemie . . .

Tom: Für mich ist klar, daß sich Haugs Forderungen nicht auf den Betrieb beschränken. Mitbestimmung über Produkte kannst du nicht einfach auf Betriebsebene reklamieren, so wie wir es gemacht haben. Das ist eine Frage sich entwickelnder politischer Macht und zwar nicht nur auf der Betriebsebene. Die Forderungen gehen also weit über die Frage von Arbeitsgestaltungspolitik im Rahmen der momentan vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten hinaus.

Die Krise der Automation

WW: Um die Krise der Automation zu bewältigen, sagt sie, müsse man die Arbeit einteilen: in eine Erwerbsarbeit zur Erhaltung der Gesellschaft, beispielsweise Planung ökologischer Produkte, und eine individuelle Arbeit, bei der du für deinen eigenen Unterhalt arbeitest.

Gerd: Ich habe den Eindruck, daß das nur andere Begriffe sind. Vor 20 oder vor 15 Jahren sagte man Sozialismus, heute sagt man Selbstbestimmung. Bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes kam die Gegenreaktion schon, wenn man nur das Wort »Selbstbestimmung« in den Mund nahm. Angesichts der ökologischen Probleme in den Betrieben greift das natürlich die Substanz der Gesellschaft an und stellt die Eigentumsverhältnisse auf den Kopf. Als theoretische Frage kann man das sogar auf Gewerkschaftsschulungen mit Soziologen diskutieren. Aber alle gesellschaftlich relevanten Gruppen, einschließlich der Gewerkschaften, sagen, wir müßten technologisch an der Spitze bleiben, wenn wir im Kampf mit den USA und Japan überleben wollten. Eine Diskussion über diese Technik wird automatisch als Rückschritt im Maßstab zum Weltniveau hingestellt. Der Großteil der Arbeiter ist mit Reuter einer Meinung, daß Daimler Benz schon den richtigen Weg einschlägt.

Wir müssen uns den Fragen natürlich stellen, aber es scheint im Moment schwieriger als vor 10 oder 15 Jahren zu sein, Ansätze zu finden, um die Auseinandersetzung zu führen. Wenn es nicht gelingt, das Heer der Arbeitslosen in solche Prozesse einzubeziehen, dann läuft es immer weiter darauf hinaus, nur in der Arbeitszeitverkürzung die Lösung zu sehen. Immer mehr Leute hoffen auf die 30-Stunden-Woche. Die Frage, was wir arbeiten, unter welchen Bedingungen, verliert immer mehr an Bedeutung, weil alle hoffen, die Probleme der Arbeit durch vermehrte Freizeit zu lösen. Ich bin da ziemlich pessimistisch.

WW: Ganz so einfach macht sie es meines Erachtens nicht. Bisher hat man einfach nur gesagt, tut uns leid, so ist es nun mal mit Krisen und Automation, das sind die Verwertungsbedingungen des großen Kapitals. Sie will etwas dagegen setzen: mehr Mitbestimmung und eine andere Arbeit, und möchte einen positiven Arbeitsbegriff für diejenigen entwickeln, die ständig von dieser Umwälzung betroffen sind. Das ist doch eine Position, die einen Reformansatz bietet.

Willi: Seit Ende der siebziger Jahre hat sich gezeigt, daß man nicht nur im Betrieb die Auseinandersetzungen führen kann, sondern sich mit dem Produkt beschäftigen muß. Die Menschen entwickeln ihre politischen Diskussionen an den Produkten wie Tornado, Auto, Chemie usw. Im Betrieb ist man eingeeignet in die kapitalistischen Marktmechanismen. Haug sagt: »*Entsprechend protestieren die neuen sozialen Bewegungen in diesen Räumen und nicht im unmittelbaren Produktionsbereich und dies selbst dann, wenn der Protest sich auf neue Technologien richtet.*« Das halte ich so nicht für richtig. Ich finde es gut, daß eine Bewegung entsteht, die sich mit den Produkten auseinandersetzt, die vom Kapital und von den Arbeitern hergestellt werden, aber ich will nicht, daß sie sich im Gegensatz zu den Arbeitern befindet.

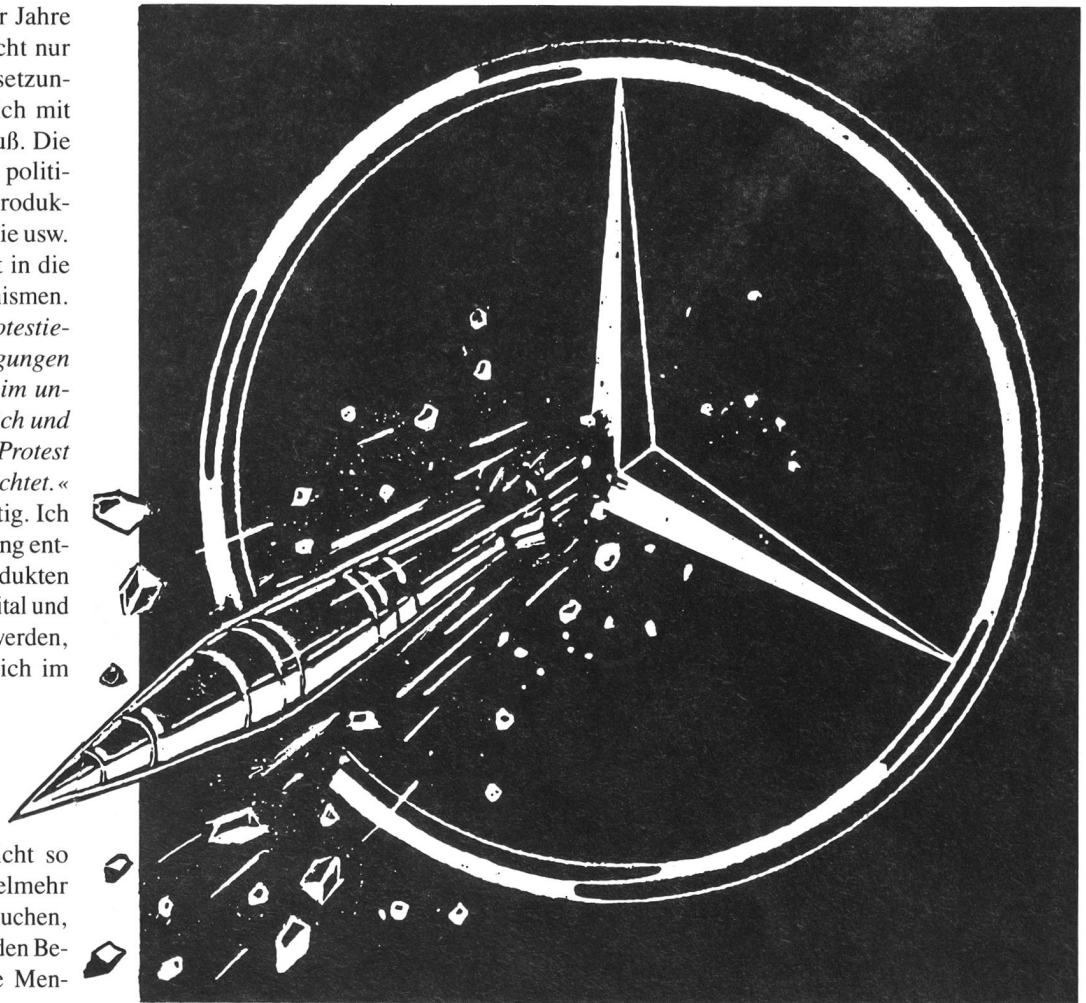
Ich glaube, daß wir heute anerkennen müssen, daß die Organisierung von Änderungsmöglichkeiten heute nicht so sehr im Betrieb liegt wie vielmehr außerhalb. Wir sollten versuchen, diese Dimension von außen in den Betrieb hineinzubekommen. Die Men-

schen kämpfen ja dafür, daß sie Freizeit haben, daß der Lohn stimmt, daß der Arbeitsplatz in Ordnung ist; da mache ich mir keine Sorgen. Die Probleme liegen heute außerhalb des Betriebes: bei den Arbeitslosen; bei denen, die den gesundheitlichen Anforderungen im Betrieb nicht mehr gewachsen sind. Auch Langzeitarbeitslose sind nicht mehr gefragt.

Dieses Problem kann man nicht lösen, wenn man sich auf die Produktionsfrage konzentriert. Wenn man nicht zumindest die Probleme außerhalb des Betriebes im Zusammenhang mit denen im Betrieb sieht, dann läuft man Gefahr, in die kapitalistische Logik hineinzukommen.

Tom: Es gibt ja immer wieder Schnittpunkte zwischen beiden Bereichen: einmal die Produktkritik, die aus der Verschlechterung der Lebensumstände außerhalb der Fabrik entsteht, und die Kritik aus dem Innern der Fabrik, wenn sich zeigt, daß eine Branche nicht mehr die zukunftsfruchtige Entwicklung vor sich hat wie früher – wie etwa bei der Pkw-Produktion.

Gerd: Haug versucht, Rezepte zu finden, wie man zwei Dinge ohne große soziale Konflikte erreicht. Nämlich die Alten, die Ausländer und die Unqualifizierten herauszuschmeißen und den Rest zu integrieren, damit sie sich mit den Betriebszielen identifizieren. Die Stammbesitzer werden doch einen Teufel tun, soziale Veränderungen in Kauf zu nehmen! Um diese permanent an die Unternehmen zu binden, ihren Status den Angestellten anzugleichen, machen sie viel: Qualitätszirkel, innerbetriebliche Bildung usw. Das richtet sich an die, die die Firma braucht. Die Frage der nächsten Jahre wird es sein, wie man die Ränder ebenfalls ohne große gesellschaftliche Konflikte integrieren kann. Ich stelle sehr in Frage, daß es in diesem politischen Spektrum mög-



lich ist, für die Masse etwas Positives herauszuholen.

Tom: Das ist doch immer die Fragestellung der Herrschenden, die die Umbrüche zu bewältigen haben: Wie halte ich die Kernbereiche ruhig und verteile die Krisenlasten auf die Peripherien? Unsere Aufgabe wäre genau das umgekehrte, Verbindungsmöglichkeiten aufzuzeigen zu außerbetrieblichen Bewegungen.

WW: Haug sagt, daß man auf diesen Umbruch mit einem positiven Arbeitsbegriff reagieren muß. Sie sagt, daß eine Trennung von kranker Gesellschaft und heiler Privatwelt heute nicht mehr möglich ist.

Willi: Diesen Konflikt haben wir ja im Moment mit Lafontaine. Wenn die Maschinenlaufzeiten ausgedehnt werden, auf Zwei- oder Dreischichtbetriebe und ins Wochenende hinein, dann bedeutet das, daß wir der Logik des Kapitals folgen, ganz egal, ob es nun die 35- oder 30-Stunden-Woche bringt. Der Kampf um die Mitbestimmung im Betrieb, um die Arbeitszeitverkürzung, der macht doch die Technik nicht menschlicher. Haug stellt die Technik nicht in Frage. Es ist aber eine Illusion zu glauben, die Technik sei im Grunde neutral. Es ist eine alte Illusion der Arbeiterbewegung, anzunehmen, es käme nur darauf an, wer sie beherrscht und was wir daraus machen. Ich glaube, es gibt eine kapitalistische Technik, die so gemacht wird, daß der Mensch keine Rolle spielt und viele Qualifikationen in die Technik verlagert werden. Und es gibt eine humane Technik, die ist vielleicht langsamer, aber sie erlaubt es nicht, daß sich in der Welt Zentren wie die Bundesrepublik oder Japan entwickeln, sondern ermöglicht es auch, daß die anderen produzieren können. Das wäre auch eine Lösung der Ausländerfrage. ♦