
Berichte aus der Praxis

Humanisierung der Arbeit im Interesse der Arbeitenden: Ein Kurzbericht über den Peiner Modellversuch

Seit 1 1/2 Jahren arbeiten 47 Arbeiterinnen und Arbeiter zusammen mit einer Gruppe von Wissenschaftlern aus dem Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung an einem Modellversuch zur Humanisierung der Arbeit, der — vom Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT) finanziell gefördert - die Entwicklung eines Verfahrens selbst- und mitbestimmter Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitenden zum Ziel hat. Der folgende Kurzbericht will versuchen, die Grundzüge dieses Modellversuchs und einige erste Zwischenergebnisse zu skizzieren. Das gesamte Vorhaben wird Ende 1978 beendet sein.

1. Die Arbeitssituation

Der Modellversuch findet in der zerspanenden Abteilung eines metallverarbeitenden Betriebes statt. Zu den teilnehmenden Arbeiterinnen und Arbeitern, die sämtlich als Ungelernte tätig sind, auch wenn acht von ihnen früher einen anderen Beruf gelernt haben, gehören 32 Maschinenbediener, acht Einrichter, zwei Vorarbeiter, ein Meister, ein Schlosser, ein Kontrolleur, ein Staplerfahrer und die Werkstattschreiberin. Jeweils ein Drittel der Gruppe sind Frauen und Ausländer.

Die Arbeitsbedingungen sind extrem: Einige Maschinenbediener legen pro Schicht bis zu 15 000 Schrauben zum Spitzen oder Gewinderollen in ihre Maschinen ein, arbeiten also mit Taktzeiten von ca. zwei Sekunden; der Lärm erreicht einen Grundpegel von 96 dB(A); die Maschinenbediener arbeiten im Stückakkord, Zeitreserven kommen kaum vor; die Arbeiten vor allem der Maschinenbediener sind inhaltsleer und führen zu Monotonie; die körperlichen

Belastungen sind z. T. sehr hoch, vor allem Zwangshaltungen (dauerndes Stehen, zu großer Greifraum, Fußbedienung an den Maschinen) führen zu Schäden an der Wirbelsäule; nervöse und durch Streß verursachte Beschwerden (Magengeschwüre, Kreislaufbeschwerden) sind keine Seltenheit; 20% der Belegschaft leiden unter Lärmschwerhörigkeit.

Verschiedene Besucher und Beobachter unseres Forschungsvorhabens haben geäußert, diese Arbeitssituation sei eine Ausnahme im Bereich der Industrie. Wir sind da anderer Meinung: Die skizzierten Arbeitsbelastungen finden sich in Industriebetrieben zumindest ebenso häufig wie Montagetätigkeiten an Fließbändern, denen bisher das Hauptinteresse der vom BMFT geförderten Humanisierungsmaßnahmen galt, obwohl an ihnen nicht mehr als 5 % der Industriearbeiter tätig sind.

2. Merkmale und Ziele des Vorhabens

Unser Verfahren zur Humanisierung der Arbeit im Interesse der Arbeitenden ist durch die folgenden vier Merkmale bestimmt:

(1) Die Arbeitenden wirken an der Formulierung der Humanisierungsziele von Anfang an aktiv mit; sie entscheiden über die Auswahl der Humanisierungsziele nach ihren Interessen und Bedürfnissen (Aspekt der Selbstbestimmung).

(2) Die Arbeitenden haben Einfluß auf die Verwendung und betriebliche Nutzung der von ihnen vorgeschlagenen und gemeinsam mit Fachleuten anwendungsreif ausgearbeiteten Innovationen (Aspekt der Mitbestimmung).

(3) Bei der Formulierung und Durchsetzung ihrer Humanisierungsziele nutzen und erweitern die Arbeitenden die in Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bereits verbrieften Rechte und Handlungsmöglichkeiten. Das geschieht in enger Zusammenarbeit mit Betriebsrat und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten. Handlungsspielräume werden also nicht durch Übertragung von Kompetenzen des Betriebsrats oder der Vertrauensleute auf „autonome Gruppen“ geschaffen oder erweitert, sondern ausdrücklich in Zusammenarbeit mit und durch Stärkung von Mitbestimmungsinstitutionen in Betrieb und Unternehmen (Autonomie-Aspekt).

(4) In Seminaren, Arbeitsgruppen und Projektgruppen haben wir Formen gemeinsamen Lernens von Wissenschaftlern und Arbeitern entwickelt, in denen die fachlichen und innovatorischen Qualifikationen der Arbeitenden freigesetzt und erweitert werden¹. Innovatorische Qualifikationen bezeichnen die Fähigkeit der Arbeitenden, Ziele zur Humanisierung der Arbeit zu formulieren, zusammen mit Fachleuten anwendungsreif auszuarbeiten und im Betrieb gemeinsam mit Betriebsrat und Vertrauensleuten durchzusetzen (Qualifikationsaspekt).

In Übereinstimmung mit diesen Merkmalen verstehen und organisieren wir Humanisierung der Arbeit als Lernprozeß, dessen Kern die selbst- und mitbestimmte Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitenden und die Entwicklung der dazu notwendigen fachlichen und innovatorischen Qualifikationen ist. Gegenstand und Ziel dieses Lernprozesses ist daher nicht nur die Vermittlung von Kenntnissen, sondern die Befähigung der Arbeitenden zu Selbstbestimmung und Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Wir versuchen zu diesem Zweck, den Prozeß der Humanisierung der Arbeit als Einheit von Innovation und Qualifizierung, als Einheit von Lernen und innovatorischem Handeln zu organisieren. Dabei kommt es uns und unseren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb nicht nur darauf an, die Arbeitsbedingungen zu verbessern (das können Ergonomen, Ingenieure, Sozialwis-

¹ Zur Unterscheidung von fachlichen und innovatorischen Qualifikationen siehe Werner Fricke, „Arbeitsorganisation und Qualifikation. Ein industriesoziologischer Beitrag zur Humanisierung der Arbeit“, Bonn-Bad Godesberg 1975, S. 35 ff.

senschaftler und andere Experten unter bestimmten Voraussetzungen auch), sondern entscheidend ist, daß die Arbeitenden die Realisierung der Innovationen soweit möglich selbst in die Hand nehmen, zumindest kontrollieren und überwachen und damit die Art ihrer Verwendung durch den Betrieb beeinflussen.

3. *Humanisierung der Arbeit als Lernprozeß*

Es ist nach unseren Erfahrungen keine Frage mehr, daß die Arbeitenden in der Lage sind, die zur selbst- und mitbestimmten Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen erforderlichen Qualifikationen zu entwickeln und anzuwenden. Bedingung dafür ist allerdings, daß die Lernprozesse zum Erwerb dieser Qualifikationen als Einheit von Lernen und innovatorischem Handeln durchgeführt werden.

Die Arbeitenden haben ein unmittelbares und sehr aktives Interesse an der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. Schafft man Möglichkeiten, dieses Interesse zur Richtschnur technisch-organisatorischer Innovationen zu machen, dann gibt es das Problem der Lernmotivation, das die traditionelle Erwachsenenbildung so beschäftigt, nicht mehr. Das entscheidende Mittel, die Einheit von Lernen und interessegeleitetem Handeln im Innovationsprozeß herzustellen, ist, den Arbeitenden Einfluß auf die Verwendung ihrer innovativen Ideen im Betrieb zu verschaffen. Sie sind verständlicherweise erst dann bereit und in der Lage, produktive Ideen zu entwickeln, wenn sie sicher sein können, daß ihre Arbeitsergebnisse nicht in Form von Rationalisierungsstrategien gegen sie gewendet werden.

Bis die Kolleginnen und Kollegen das Selbstvertrauen entwickeln konnten, das aus der Erfahrung gemeinsamer Formulierung und Durchsetzung von Humanisierungszielen resultiert, waren allerdings eine Reihe von Lernbarrieren und Innovationswiderständen zu überwinden. Wir stießen anfangs auf ein tiefes, durch betriebliche Erfahrung begründetes Mißtrauen der Arbeitenden gegen Rationalisierungsstrategien, das mit einer Mißerfolgsorientierung vieler Kolleginnen und Kollegen verbunden war. „Hier hat sich in 25 Jahren nichts geändert“, sagte ein Kollege, „und das wird auch so bleiben.“

Mißtrauen gegen betriebliche Rationalisierungsstrategien und das mangelnde Vertrauen in die eigene Fähigkeit zur Durchsetzung von Interessen beruhen auf der Erfahrung der Arbeitenden, daß sie an der Konzipierung und Durchsetzung technisch-organisatorischer Veränderungen in ihrem Betrieb bisher niemals aktiv beteiligt waren. Wie üblich wurden sie bei derartigen Innovationen immer vor vollendete Tatsachen gestellt: Eines Morgens stand die neue Maschine in der Halle, oder die Information über eine arbeitsorganisatorische Veränderung wurde eines schönen Tages bekanntgegeben, ohne daß Möglichkeiten der Einflußnahme bestanden hätten. Hinzu kommen die entsolidarisierende Wirkung des Einzelakkords, die betriebliche Arbeitsorganisation und die hochentwickelte Arbeitsteilung als Faktoren, die eine direkte Kooperation der KoEginnen und Kollegen verhindern. Niemand von ihnen war es gewöhnt, in einer Gruppe und nach anderen als den in der betrieblichen Arbeitsorganisation formulierten Regeln zu kooperieren - geschweige denn Alternativen arbeitsorganisatorischer oder technischer Gestaltung von Arbeitsabläufen zu entwickeln.

Wir haben gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb ein mehrstufiges Verfahren entwickelt und im Verlauf unserer Untersuchung ständig verfeinert, das auf dem Grundgedanken der Einheit von Qualifizierung und innovatorischem Handeln beruht. Die Elemente dieses Prozesses sind Wochenseminare, Arbeitsgruppen und Projektgruppen.

Bisher sind drei *Wochenseminare* durchgeführt worden. Das erste im Mai 1976 diente der Bestandsaufnahme jener Probleme und Arbeitsbelastungen, an deren Lösung bzw. Verminderung die Kolleginnen und Kollegen ein vordringliches Interesse hatten. Zugleich wurden

erste Lösungsmöglichkeiten sowie Ansätze für das Ingangsetzen des Innovationsprozesses im Betrieb diskutiert. Neben diesen inhaltlichen Ergebnissen war das wichtigste Resultat dieser ersten Arbeitswoche die Erfahrung der Teilnehmer, daß sie aufgrund gemeinsamer Interessen und einer gemeinsamen Arbeitssituation zu kollegialer Arbeit in Gruppen fähig waren. Mit der begründeten Aussicht auf die mögliche Realisierung verbesserter Arbeitsbedingungen nach ihren Bedürfnissen wurden Mißerfolgsorientierung und Resignation abgebaut, das Humanisierungsprojekt bekam eine gemeinsam erarbeitete und von den Kolleginnen und Kollegen akzeptierte Perspektive.

Das zweite Wochenseminar fand im September 1976 statt und diente der Formulierung von Strategien zur Durchsetzung der in den Arbeitsgruppen inzwischen erarbeiteten Innovationsvorhaben. Wir haben die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), insbesondere die §§ 82 (I), 90/91, die Handlungschancen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, das Instrument der Betriebsvereinbarung sowie die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung, der UVV Lärm usw. diskutiert, um die in Gesetzen und Verordnungen bereits verbrieften Handlungsmöglichkeiten für den Fortgang des Projekts zu nutzen. Schließlich standen im dritten Seminar (Februar 1977) Fragen und Möglichkeiten gewerkschaftlicher Tarifpolitik als Bedingung für die langfristige Durchsetzung und Sicherung von Humanisierungszielen zur Debatte. Wir wollten u.a. versuchen, in enger Abstimmung mit der Gewerkschaft ein Verfahren mitbestimmter Festlegung von Leistungsmengen zu entwickeln und einzuführen, um die Nachteile des jetzigen Entlohnungsverfahrens (Einzelakkord) für die Arbeitenden zu vermeiden.

Zwischen den Seminarentagen *Arbeitsgruppen* im Rhythmus von drei Wochen, in denen die Kolleginnen und Kollegen während der Arbeitszeit die auf den Seminaren vereinbarten Innovationskonzepte umsetzungsreif ausarbeiten. Zu den Arbeitsgruppen haben wir häufig betriebliche und externe Fachleute sowie Vertreter des Betriebsrats hinzugezogen, um auch das verfügbare technische, organisatorische und soziale Wissen für unsere Arbeit zu nutzen. Dabei ergibt sich das Problem, daß die Experten aufgrund der Struktur ihres Expertenwissens, infolge ihrer üblichen betrieblichen Funktion und in Übereinstimmung mit ihrer bisherigen Ausbildung dazu neigen, mit ihrem Fachverstand die Kolleginnen und Kollegen zu dominieren. Wir sind dabei, Arbeitsformen zu entwickeln - vor allem in den Projektgruppen -, die sicherstellen, daß die Initiative bei der Auswahl von Innovationszielen und bei der Organisation des Anwendungsprozesses bei den Arbeitenden bleibt. Ohne eine veränderte Ausbildung und betriebliche Sozialisation der Experten, vor allem der Ergonomen und der Ingenieure, wird sich dieses Problem langfristig jedoch kaum lösen lassen. Ziel in unserem Projekt ist jedenfalls, Experten die Rolle von Beratern zuzuweisen, während die Arbeitenden über die Verwendung ihres Wissens bestimmen.

Die umsetzungsreif ausgearbeiteten Innovationen werden den nach BetrVG zuständigen betrieblichen Institutionen zur Entscheidung in der paritätischen Lohnkommission, im paritätisch besetzten Ausschuß nach §§ 90/91 BetrVG oder zur Verabschiedung in Betriebsvereinbarungen vorgelegt. Der Betriebsrat hat die Initiativen unserer Arbeitsgruppen in allen Fällen begrüßt, mit den Kolleginnen und Kollegen beraten und dem Vorstand zur Verhandlung vorgelegt. Durch die Inanspruchnahme der gesetzlich und tarifvertraglich vorgesehenen Mitbestimmungsinstitutionen ist vom Verfahren her sichergestellt, daß die Vorschläge unserer Arbeitsgruppen nicht nur für die innovierende Abteilung, sondern auch für die übrigen Betriebsabteilungen Anwendung finden können. Anregungen für künftige Manteltarifverhandlungen werden an die zuständige Bezirksleitung der IG Metall weitergeleitet. Bisher sind Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Lärmpausen in Anlehnung an die VDI-Richtlinie 2058, zur Höherstufung von Maschinenbedienern nach erfolgter fachlicher Qualifizierung und zur

Erweiterung der bestehenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Fragen personeller und organisatorischer Veränderungen ausgearbeitet und zur Verhandlung an den Betriebsrat weitergeleitet worden.

Um die Jahreswende 1976/77 machten wir die Erfahrung, daß die Ausführung der in den paritätischen Kommissionen beschlossenen Innovationen nicht einfach dem Betrieb übertragen werden kann, wenn nachträgliche Veränderungen durch die betrieblichen Experten (Bauingenieure, Werksarzt, Sicherheitsfachleute, Betriebsmittelkonstrukteure) ausgeschlossen werden sollen. Wir haben daher auf Anregung der Arbeitenden *Projektgruppen* gegründet, in denen jeweils vier Kolleginnen und Kollegen gemeinsam mit sachlich zuständigen Vertretern des Betriebs und in Anwesenheit je eines Betriebsrats und eines Vertreters des Projektteams den Prozeß der Anwendung der beschlossenen Innovationen kontrollieren, Detailentscheidungen zur Ausführung der Beschlüsse beraten und treffen. In diesen Projektgruppen, denen gegenwärtig das höchste Interesse der Kolleginnen und Kollegen gilt, werden die innovativen Qualifikationen, die zur Einflußnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach Abschluß des Forschungsprojekts entscheidend wichtig sind, entwickelt und für die Zukunft stabilisiert.

4. Der mehrdimensionale Charakter unseres Humanisierungsvorhabens

Es gehört zu den eindringlichsten Erfahrungen, die Sozialwissenschaftler bei der Zusammenarbeit mit Arbeitern machen können, daß die Arbeiter den Zusammenhang zwischen den technischen, organisatorischen und den Lohnaspekten sowie den Beschäftigungswirkungen einer konkreten Innovation unmittelbar sehen und jederzeit ansprechen. In dieser Beziehung ist das konkrete Erfahrungswissen der Arbeiter dem segmentierten Expertenwissen bei der Bewältigung aktueller betrieblicher Probleme überlegen. Insbesondere der Lohnaspekt und die Frage der Arbeitsplatzsicherheit stehen für die Arbeiter bei der Beurteilung technisch-organisatorischer Innovationen im Vordergrund. Humanisierungsvorhaben, die diese Gesichtspunkte auszuklammern versuchen, gehen daher an der Wirklichkeit und an den Interessen der Arbeitenden vorbei. Das heißt nicht, daß unsere Kolleginnen und Kollegen im Betrieb kein inhaltliches Interesse an ihrer Arbeit und an der selbstbestimmten Gestaltung ihrer Bedingungen haben - sie haben es nur nicht abstrakt, nicht vom Lohnaspekt und vom Beschäftigungsrisiko getrennt.

Ein gutes Beispiel für die Möglichkeit, mehrdimensionale Innovationsvorhaben unter Mitwirkung der Arbeitenden zu entwickeln und durchzusetzen, ist das in Seminaren und Arbeitsgruppen konzipierte, in Projektgruppen realisierte Vorhaben zum Bau eines Werkzeugmagazins mit angeschlossener Schleifwerkstatt in Verbindung mit der Qualifizierung von zehn Maschinenbedienern zu Werkzeugwechslern. In Werkzeugmagazin und Schleifwerkstatt, die nach den Vorschriften der Arbeitsstätten-Verordnung und den Wünschen der Kollegen hinsichtlich Lärmschutz und Arbeitsplatzgestaltung gebaut werden, sollen zwei bis drei Einrichter und eine Maschinenbedienerin arbeiten. Sie übernehmen mit der Bereitstellung und Pflege des Werkzeugs einen Teil der Einrichterfunktionen, die bisher im laufenden Betrieb ausgeübt wurden. Zugleich sind bis Ende April 1977 zehn Maschinenbediener zu Werkzeugwechslern qualifiziert worden und übernehmen mit dem Einbau fertig vorgerichteter Werkzeuge ebenfalls einen Teil der bisherigen Einrichterfunktion. Dadurch werden die im Betrieb verbleibenden sechs Einrichter verstärkt für Wartungsarbeiten, kleinere Reparaturen und Pflegedienste an den Maschinen freigestellt, wozu sie teilweise ebenfalls qualifiziert werden müssen.

Alle Arbeiter, die dieses Projekt in Arbeitsgruppen ausgearbeitet haben, haben gefordert, daß kein Einrichterarbeitsplatz fortfällt, was durch die Übernahme neuer Tätigkeitsselemente

durch die Einrichter gesichert ist (Arbeitsbereicherung und Neustrukturierung der Arbeitsaufgabe in Verbindung mit arbeitsorganisatorischen Veränderungen des Arbeitsablaufs). Zugleich haben sich die zukünftigen Werkzeugwechsler zur Übernahme der höher qualifizierten Tätigkeit nur unter der Bedingung bereit erklärt, daß sie eine Lohngruppe höhergestuft werden. Es ist daher eine Betriebsvereinbarung ausgearbeitet und dem Betriebsrat zu Verhandlungen in der paritätischen Lohnkommission übergeben worden, die die Höherstufung der Werkzeugwechsler regelt. Der Betrieb hat nach fast einjährigem Zögern zugestimmt, die Werkzeugwechsler ab 1. 5. 1977 entsprechend ihrer neuen Qualifikation im Arbeitsprozeß einzusetzen. Schließlich wird die Neustrukturierung der Arbeitsaufgaben und der Arbeitsteilung Konsequenzen für die Planung und Verteilung der Arbeit in unserer Abteilung haben. Die Kollegen sind daher in einer weiteren Arbeitsgruppe damit beschäftigt, in Zusammenarbeit mit Kollegen aus der Arbeitsvorbereitung Möglichkeiten für die Einbeziehung von Funktionen der Fertigungssteuerung in den Fertigungsbetrieb zu entwickeln.

5. Die Notwendigkeit einer Neuorientierung der Sozialwissenschaften

Humanisierung im Interesse der Arbeitenden erfordert Lernanstrengungen nicht nur von den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben oder von den Experten, sondern vor allem von den Sozialwissenschaftlern. Notwendig ist nach unseren Erfahrungen die Ergänzung des traditionellen analytischen Interesses der Sozialwissenschaften durch handlungsorientierte Konzepte. Es genügt keineswegs, die gegenwärtigen Bedingungen industrieller Arbeit oder die Verfahren der Stabilisierung und Legitimation betrieblicher Herrschaft zu kritisieren und abstrakt an „die Gewerkschaften“ zu appellieren, Änderungen herbeizuführen. Gerade diejenigen Wissenschaftler, die sich als Kritiker der gegenwärtigen Verhältnisse verstehen, müßten eine *Möglichkeitsanalyse* entwickeln, die nicht nur das Zustandekommen der bestehenden Verhältnisse erklärt, sondern die darüber hinaus Chancen für die Realisierung möglicher Alternativen bestimmt und fördert. Erst auf diese Weise würde die kritische Sozialwissenschaft mit ihrem wissenschaftstheoretisch abgeleiteten Anspruch ernst machen, die Verwendungssituation ihrer Ergebnisse bei der Formulierung von Forschungskonzepten zu bedenken. Lediglich analytisch orientierte Untersuchungen geraten mit Recht zunehmend in den Verdacht, einer möglichen Anwendung ihrer Ergebnisse ausweichen zu wollen. Solche Immunisierungsstrategien tragen zur Veränderung gesellschaftlicher und betrieblicher Arbeitsbedingungen nichts bei - im Gegenteil.

Dr. Werner Fricke,

Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Arbeitskräfteforschung

Auswirkungen der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen auf die soziale Lage von Arbeitnehmern

Bei der Entscheidung für oder gegen Privatisierung geben keineswegs nur Sacherwägungen den Ausschlag. Eine solche angeblich allein maßgebende Sachlichkeit versuchen die Privatisierungsbefürworter in der Regel jedoch dadurch herauszustellen, daß sie Kostenvergleiche vornehmen. Die vorgefaßte Mutmaßung, deren Bestätigung sich die Privatisierungsfreunde im vorhinein so sicher glauben: „privat“ ist zugleich „billiger“ und „effizienter“. Daß diese Formel zu einem dogmatischen Vorurteil ausarten kann, zeigen bereits die Beispiele im Artikel Hofmann/Vitzthum/Wehner in Heft 6/77 der „Gewerkschaftlichen Monatshefte“. Besonders informativ und materialreich ist darüber hinaus das Referat „Sozialpolitische

Aspekte der Entstaatlichung" von *Heinz Kluncker*, gehalten im April 1977 in Memmingen im Rahmen des Kontaktstudiums der Universität Augsburg (erscheint demnächst in einem Tagungsband der „Memminger Gespräche“). Nun greifen solche kurzfristigen, eng betriebswirtschaftlich begrenzten Wirtschaftlichkeitsberechnungen überdies zu kurz. In der Regel werden bei Privatisierungsüberlegungen wesentliche sozialpolitische Gesichtspunkte nicht berücksichtigt.

Arbeitsplatzsicherheit

Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen bedeutet, daß sich die öffentliche Hand ausgerechnet bei vorherrschender Arbeitslosigkeit einer Fürsorgeverpflichtung für sichere und humane Arbeits- und Ausbildungsplätze entzieht. Die Arbeitsplätze in privatisierten Dienstleistungsbereichen sind ausgesprochen unsicher, wie sich in den einzelnen Falluntersuchungen zeigt. Die Fluktuation der Arbeitskräfte ist außerordentlich hoch. Formulierungen wie diejenige bei einer in der Bundesrepublik tätigen amerikanischen privaten Paketversandfirma („Nach Ablauf der Probezeit kann jeder der Vertragspartner mit einer Frist von zwei Wochen zum Wochenende kündigen“) als Bestandteil der einzelnen Arbeitsverträge sind die Regel.

Gestellungsverträge (die Kommune bleibt Arbeitgeber und überstellt die Arbeitnehmer nur der Privatfirma) sind auch nicht der geeignete Weg, das soziale Gewissen bei Privatisierungsbestrebungen zu beruhigen. Die Gestellungsverträge betreffen nur die zum Zeitpunkt der Übertragung einer öffentlichen Dienstleistung auf die Privatfirma bei der Kommune beschäftigten Arbeitnehmer. Jede weitere oder ersatzweise Neueinstellung, die dann die Privatfirma vornimmt (oder auch eben nicht), unterliegt nicht mehr den vertraglichen Schutzbestimmungen, die der öffentliche Dienst gewährleistet.

Der Hamburger Senat wollte zum Beispiel 2400 Gebäudereinigungskräfte privatisieren und „einsparen“. In einer Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg zur Vergabe von Gebäudereinigungsarbeiten finden sich detaillierte Berechnungen, daß private Firmen *wegen schlechterer Lohn- und Sozialbedingungen* billiger sind als der öffentliche Dienstleistungsbetrieb. Gleichwohl wurde die Privatisierung befürwortet. Das Hamburger Stadtparlament und der Landesvorstand der in Hamburg regierenden Seniorpartei stellten sich allerdings gegen die Privatisierung. Sie ließen sich von der Erkenntnis leiten, daß durch eine solche Kündigungswelle die betroffenen Arbeitnehmer in ein Ungewisses Schicksal entlassen werden. Denn „überdimensionierte“ Rationalisierung und Arbeitsintensivierung mit entsprechenden „Freisetzungseffekten“ für Arbeitnehmer sind nach Privatisierungen üblich.

Außerdem sind die mittelbaren Wirkungen zu beachten. Hierzu bietet das Heeresinstandsetzungswerk 800 in Jülich plastisches Anschauungsmaterial. Dieses Instandsetzungswerk sollte nach einem Beschluß des Bundesverteidigungsministeriums stillgelegt werden. Ein erheblicher Teil der 400 Beschäftigten dort sind zwar unkündbare Angestellte des Bundes, so daß kein direktes Arbeitsplatzrisiko besteht. Mittelbar sieht es indessen anders aus: In dem Bundeswehrreparaturwerk erschien eines Tages der Beauftragte eines privaten Panzerreparaturbetriebes undbeehrte Aushändigung derundEinsichtsnahme in die Personalunterlagen. Er sei hierzu vom Bundesverteidigungsministerium ausdrücklich befugt. Seine Firma wolle das Bundeswehrwerk übernehmen und mit dem 30 km entfernten Privatbetrieb zusammenlegen. Damit sei jedoch die Auflage verbunden, das vorhandene Personal zu übernehmen. Deshalb müsse er eine Übersicht über die Personalstruktur erlangen. In der Zwischenzeit besteht nun große Unruhe in der Belegschaft des privaten Panzerreparaturwerks, weil bekannt wurde, daß dort wahrscheinlich die 400 Leute entlassen werden, die man als Personal des Instandsetzungswerks 800 übernehmen muß.

Arbeitsbedingungen

Der übersteigerte Arbeitsdruck in privatisierten Dienstleistungsbereichen führt nicht nur zu einem frühen Verschleiß der Arbeitnehmer, sondern hat auch negative Folgen für den Bürger und Verbraucher. Qualität und Umfang der Dienstleistung werden vermindert. Nebenleistungen fallen weg oder müssen extra honoriert werden. In der Gebäudereinigung kann dies z. B. einen schnelleren Verschleiß der Bausubstanz bedeuten.

Eine Untersuchung der Privatisierungswirkungen bei der Müllabfuhr des Landkreises Göttingen ergab: Die durchschnittliche Arbeitszeit stieg nach der Privatisierung stark an; 1975 wurde durchschnittlich 11 Stunden täglich gearbeitet. Die Arbeitsbelastung wurde um 25 Prozent gesteigert: In jeder Arbeitsstunde - auch in den Überstunden - wurden 25 Prozent mehr Gefäße entleert als vor der Privatisierung. Die bisher automatischen Schüttvorrichtungen an den Müllabfuhrwagen wurden teilweise wieder durch „Handbetrieb“ ersetzt. Die Sozialräume waren unzureichend, z. T. fehlten sie völlig. Die Arbeits- und Schutzkleidung war unzureichend. Die Sicherheitsvorkehrungen entsprachen in vielen Punkten nicht den Vorschriften: Die Fahrzeuge wurden 1975 regelmäßig um rund 40 Prozent überladen. Die Pausenregelung für Fahrer nach der Arbeitszeitverordnung wurde nicht eingehalten. Einstellungsuntersuchungen fanden nicht statt. Die Unfallzahlen stiegen nach der Privatisierung an.

In einer Sendung des Südfunks Stuttgart wurde berichtet: In einer westdeutschen Großstadt wurden Schulen und Verwaltungsgebäude von privaten Putzkolonnen gereinigt. Die Putzfrauen müssen pro Person in maximal drei Stunden durchschnittlich 750 bis 1000 qm säubern - fast doppelt soviel, als ihnen nach den Richtwerten für kommunale Dienststellen zugemutet werden kann. Viele Frauen schaffen die Norm nicht. Sie machen unbezahlte Überstunden, arbeiten samstags oder lassen Verwandte mithelfen, darunter auch manchmal halbwüchsige Kinder: Während die Mutter putzt, leeren sie Papierkörbe und Aschenbecher. Eine Dokumentation der ÖTV-Kreisverwaltung Dortmund zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen belegt diese Fakten.

Einkommen

Im Aufsatz von Hofmann/Vitzthum/Wehner (in Heft 6/77) wird bereits auf das Ergebnis der Fallstudien Gebäudereinigung Hildesheim und Müllabfuhr Landkreis Göttingen hingewiesen: Das Lohngefälle für die Beschäftigten zwischen öffentlichem Dienstleistungsbetrieb und Privatfirma ist beträchtlich. Dies ist die Norm. Nun muß man hierbei außerdem noch folgendes beachten: Sowohl im Hildesheimer wie im Göttinger Beispiel werden Tariflöhne gezahlt. Für viele Unternehmen, die private Dienstleistungen erbringen, gelten tarifvertragliche Absicherungen und der damit einhergehende, von den Gewerkschaften erkämpfte Mindestschutz nicht. In den Arbeitsverträgen des oben erwähnten privaten Paketdienstes steht beispielsweise wörtlich: „Die Vertragspartner sind sich darüber einig, daß auf das Vertragsverhältnis kein Tarifvertrag Anwendung findet. Die Höhe des Lohns wird in angemessenen Abständen unter Berücksichtigung der erbrachten Leistungen revidiert.“ Manteltarifliche Leistungen, Regelungen über Urlaubsgeld und -dauer, über ein 13. Monatsgehalt usw. sind erheblich schlechter als im öffentlichen Dienst, sofern sie vom privaten Dienstleistungsgewerbe überhaupt bezahlt werden.

Soziale Sicherheit

Eine Versicherungspflicht in der Renten-, Arbeitslosen- und Krankenversicherung besteht nur dann, wenn das Einkommen der Beschäftigten ein Achtel der Bemessungsgrundlage von 3400 DM monatlich (1977), also 425 DM monatlich, überschreitet. Ein Monatseinkom-

men in dieser Höhe ist auch lohnsteuerfrei; die Steuerpflicht z. B. bei Ledigen unter 50 Jahren beginnt bei 429,50 DM jahresdurchschnittlichem Monatseinkommen. Eine Reinigungsfrau kann bei den bestehenden Grenzen für die Versicherungs- und Steuerpflicht und unter Berücksichtigung eines tarifgerechten Stundenlohns beispielsweise also ca. 15 bis 20 Wochenstunden arbeiten, ohne Steuern und Abgaben zu zahlen. Damit entfällt aber auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Anteile zur Sozial- und Krankenversicherung zu zahlen. Den Beschäftigten entgehen die Vorteile der sozialen Sicherung, gegen die Wechselfälle des Lebens sind sie nicht abgesichert. Treten infolge des verschärften Leistungsdrucks und unzureichender Arbeitssicherheit Gesundheitsschäden und vorzeitige Verschleißerscheinungen auf, so hat die steuerzahlende Allgemeinheit die entsprechenden Langfristfolgen der Privatisierung zu bezahlen.

Das Personal nichtöffentlicher Gebäudereinigungsbetriebe bekommt z. B. oft nur Arbeitsverträge, in denen die tägliche Arbeitszeit auf zwei bis drei Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit auf unter 20 Stunden festgelegt ist. Wenn Arbeitsuchende in diesem Bereich überhaupt eine Anstellung bekommen wollen, sind sie darauf angewiesen, sich diesen sozialfeindlichen Bedingungen zu unterwerfen. In vielen Fällen — wenn weniger als 45 Stunden im Monat gearbeitet werden — wird aufgrund des Lohnfortzahlungsgesetzes auch nicht einmal eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wirksam. Geschweige denn, daß sich in Privatunternehmen solche tarifrechtlichen Verpflichtungen zum Schutze des Arbeitnehmers durchsetzen konnten, die die Kommunen z. B. ihrem Reinigungspersonal als soziale Leistungen aufgrund aktiver gewerkschaftlicher Tarifpolitik gewähren.

*Rolf Seitzzahl, Referat für Grundsatzfragen
beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart*

Zentrale Schreibdienste: Auswirkungen für die betroffenen Arbeitnehmerinnen

Die Arbeit im Schreibdienst ist bei Frauen nicht sehr beehrt. Sie ist wegen der geistig-motorischen Beanspruchung einerseits und der Unterforderung durch Monotonie andererseits sehr anstrengend sowie gesundheitlich ungünstig strukturiert. Außerdem ist das Prestige, das diesem Beruf anhaftet, gering, denn Schreiben wird vom Rang und vom Charakter der Tätigkeit her als untergeordnete Teilaufgabe betrachtet.

Warum gelingt es zum Teil dennoch, die „Karriere“ im Schreibdienst als Chance für die Frau im Büro darzustellen? Ein wesentlicher Grund: Die Informationen über die Arbeitsbedingungen werden manipuliert. Im allgemeinen sind die Informationsbesuche in Schreibdiensten sehr oberflächlich. Interessenten, die sich über die Praxis in Schreibdiensten ein Bild machen wollen, werden häufig mit schöngefärbten Informationen versorgt. Es ist für den Gastgeber schmeichelhaft, wenn Geschäftsfreunde oder andere Besucher sich bei ihm nach den Erfahrungen mit seiner modernen Organisation erkundigen. Neben lukrativen Zahlen über Rationalisierungserfolge (nicht nachprüfbar) vermittelt die Besichtigung der Räume, der

technischen Ausstattung und der artig schreibenden Mitarbeiterinnen ein beeindruckendes Bild über die „fortschrittliche“ Textverarbeitung in Form von Schreibdiensten. Personelle Überlegungen münden nicht selten in Kommentaren wie: „Die Mädchen scheinen sich hier recht wohl zu fühlen . . .“, oder wohlwollender Anerkennung: „Eine muntere Schar netter Mädchen arbeitet hier . . .“

Die zuständige Schreibdienstleiterin gibt die zur Oberflächenkosmetik passenden ergänzenden Auskünfte und lobt selbstverständlich die erfolgreiche Entwicklung ihrer Schreibdienstorganisation. Das ist sie ihrer Aufgabe und ihrer Firma schuldig. Gespräche mit Phontypistinnen, die tiefgreifend Aufschluß über Arbeitspraxis und Arbeitszufriedenheit geben könnten, werden in der Regel vermieden. Das schöne Gebäude des präsentierten Schreibdienstes könnte dabei so manchen Riß bekommen. Der Arbeitsalltag in vielen Schreibdiensten ist nämlich mehr grau als bunt. Einige Beispiele aus vielen Einzel- und Gruppengesprächen mit Mitarbeiterinnen in zentralen Schreibdiensten geben wieder, was unter der Oberfläche der modernen Schreibdienste gärt:

Eine 20jährige Bürogehilfin, die seit vier Jahren im Schreibdienst arbeitet, meint: „Ich fühle mich nicht ausgefüllt. Immer möchte ich nicht im Schreibdienst sein. Aufstiegschancen aus dem Schreibdienst gibt es in unserer Firma nicht. Wahrscheinlich werde ich mich bald nach einer anderen Tätigkeit, die abwechslungsreicher ist, umsehen - in einer anderen Firma. Gerne gehe ich nicht weg, denn ich hänge doch schon sehr an diesem Betrieb.“

Eine 26jährige Phontypistin, die im Schreibdienst eine Spitzenleistung von 110 000 Anschlägen im Tagesdurchschnitt, angeblich mühelos, schaffte und durch das Prämiensystem relativ gut verdiente, nämlich mehr als ihre Kolleginnen, gab ihren Job auf, weil er ihr zu langweilig wurde. Sie besucht ein Sekretärinnenseminar, um anschließend einen gemischten Arbeitsplatz als Sekretärin, Assistentin oder Sachbearbeiterin übernehmen zu können.

Renate ist 22 Jahre alt und im Zuge der Reorganisation innerhalb des Hauses im Schreibdienst gelandet. Vorher war sie Zweitsekretärin. Sie leidet nicht nur unter der einseitigen Belastung des ganztägigen Schreibens, sondern auch unter dem schlechten Arbeitsklima, das zwischen den 12 Mitarbeiterinnen herrscht. Sie sind eigentlich alle unzufrieden, was natürlich die Zusammenarbeit negativ beeinflusst. Bei der personellen Besetzung des Schreibdienstes wurden verhängnisvolle Fehler begangen. Kleinere Gruppen, deren Mitglieder untereinander besser zusammenpassen, würden sicher das spannungsreiche Klima verbessern. Renate vermißt auch den Kontakt zu Kunden und Kollegen/Kolleginnen anderer Abteilungen. Sie bemüht sich bereits um eine neue Stelle, wobei ihr allerdings klar wird, daß sie auch in einem anderen Betrieb über kurz oder lang in einen Schreibdienst hineinorganisiert werden kann.

In einem Schreibdienst, der in Fachkreisen als besonders gut funktionierend gilt, sagte eine der tüchtigsten Mitarbeiterinnen unter anderem: „. . . Hier wird mit Verachtung geschuftet . . . Unsere Verachtung bezieht sich auf die eintönige Tätigkeit des Schreibens, von der wir lediglich durch wechselseitigen Einsatz am Textautomaten abgelöst werden. Hier schauen wir dann zu, wie schnell die Maschine schreiben kann. Natürlich dürfen/müssen wir ab und zu individuelle Daten, Namen und Adressen einfügen . . .“

Eine Schreibdienstleiterin schildert eines ihrer Hauptprobleme so: „. . . Wir haben Mitarbeiterinnen, die nur darauf aus sind, soviel wie möglich an Prämie zu erzielen auf Kosten der Kollegialität bzw. durch Ausschuchen der gut im Prämienlohn zählenden Arbeiten. Sie arbeiten mit allen Tricks . . .“

Diese individuellen Äußerungen und Erfahrungen beruhen nicht auf einer repräsentativen Umfrage. Sie sind dennoch richtungweisend für die Praxis in Schreibdiensten. Bei aller

Oberflächenzufriedenheit, die in Fachkreisen propagiert wird, treten bei näherem Nachforschen folgende negativen Tatsachen, die die betroffenen Mitarbeiter in Schreibdienst betreffen, in den Vordergrund: Die Arbeit wird meist widerwillig getan, denn sie ist eintönig und anstrengend bzw. ermüdend zugleich; Isolation, Monotonie und alle daraus entstehenden körperlichen und seelischen Gesundheitsrisiken sind offensichtlich; Konkurrenzkampf innerhalb der Gruppe (jeder ist sich selbst der Nächste) - vor allem bei Leistungslohn - ist im System der Schreibdienstorganisation einprogrammiert; Arbeitsbezug fehlt, da kaum Überblick über Entstehung und Weiterentwicklung von Vorgängen und Texten besteht; ältere Mitarbeiterinnen fühlen sich benachteiligt, denn für sie ist eine Umstellung auf reine Schreibtätigkeit besonders schwer, und sie leiden unter dem Druck des Leistungswettbewerbs, der sich in Anschlagzahlen ausdrückt, deshalb verstärkt, weil sie meist gewohnt sind, auf Zuverlässigkeit mindestens ebensoviel Wert zu legen wie auf Schnelligkeit; theoretisch wird mit einer Schreibzeit von sechs Stunden bei einem achtstündigen Arbeitstag im Schreibdienst gerechnet. In Wirklichkeit schreiben aber die meisten Mitarbeiterinnen effektiv sieben Stunden und mehr; nicht eingehaltene Versprechungen bezüglich Karriereplanung, Arbeitsgestaltung, Arbeitsinhalt, Arbeitsplatzausstattung und Führungsstil führen zu den vielfachen Enttäuschungen im Schreibdienst; Mitarbeiterinnen, die aus familiären Gründen von einer geregelten oder flexiblen Arbeitszeit, die sie selbst bestimmen können, abhängig sind, fühlen sich im Schreibdienst verhältnismäßig wohl. Sie schätzen die relative Unabhängigkeit und soziale Leistungen höher ein als berufliches Fortkommen. So arrangieren sie sich mit der ganz- oder halbtägigen Schreibarbeit. Viele dieser Frauen betonen jedoch, daß sie sich beruflich anderweitig orientieren würden, wenn die familiären Verpflichtungen nicht Vorrang hätten.

Zusammenfassend wäre zu sagen: Mitarbeiterinnen in Schreibdiensten, die sich Gedanken über ihre berufliche Gegenwart und Zukunft machen, haben mit folgendem Hauptproblem zu kämpfen: Durch den reduzierten Arbeitsinhalt, mit dem sie im Schreibdienst konfrontiert sind, werden sie in ihrer beruflichen und somit persönlichen Entfaltungsmöglichkeit erheblich eingeengt. Die einseitigen Belastungen können längerfristig negative Folgen für die Gesundheit haben.

Bei der Diskussion über organisierte Textverarbeitung müssen die arbeitspolitischen Probleme in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden. Es kann nicht hingenommen werden, daß sowohl die Quantität als auch die Qualität der Arbeitsplätze in der Textverarbeitung reduziert werden. Alternativen zur Schreibdienstorganisation sind möglich und erforderlich: aus humanen und wirtschaftlichen Gründen!

Sieglinde Renner, Organisationsberaterin, Sindelfingen

Rationalisierung der Hochschule und gewerkschaftliche Politik

Seit geraumer Zeit zeichnen sich Entwicklungstendenzen im Hochschulbereich ab, die durch Stichworte wie „Rationalisierung“ und „Hochschulökonomie“ charakterisiert werden können. Der Prozeß der „Vergesellschaftung“ von Wissenschaft und Forschung verlängert gewissermaßen in den übrigen Bereichen der Gesellschaft längst begonnene wirtschaftliche und organisatorische Entwicklungen in die Hochschulen hinein und schafft für alle Hoch-

schulangehörigen veränderte Arbeitsbedingungen. Somit ändert sich auch die Ausgangslage für eine gewerkschaftliche Politik in diesem Bereich, zumal sich andeutet, daß nicht mehr nur die Arbeitnehmer in der Verwaltung als Betroffene gelten müssen.

Die Ökonomisierungstendenzen an den Hochschulen stehen in einem doppelten Begründungszusammenhang. Zunächst fügen sie sich ein in das von Regierung und Opposition gleichermaßen verbreitete „Anti-Reformklima“ in allen gesellschaftlichen Bereichen, das - besonders in den Einrichtungen des Bildungssektors, aber zunehmend auch in Betrieben - von einer Einschränkung politischer Freiheiten und gewerkschaftlicher Handlungsspielräume begleitet ist. Zugleich zwingt die nach 1929 schärfste Wirtschaftskrise des „westlichen Währungssystems“, wie eine der vielfältigen Umschreibungen für die kapitalistische Wirtschaftsordnung lautet, Regierungen und Parlamente dazu, die privat produzierten volkswirtschaftlichen Schäden mit Hilfe von rigiden Sparprogrammen einerseits und großzügigen Investitionshilfen andererseits zu beseitigen.

Vor diesem Hintergrund ist besonders die Entwicklung im Hochschulbereich zu betrachten. Nach der Phase der politisch begründeten Rücknahme einer ganzen Reihe von Reformabsichten - von der Gesamthochschule als Regelfall bis zur Drittelparität in Gremien der Selbstverwaltung -, die ihren Ausdruck in der Verabschiedung des Hochschulrahmengesetzes im Jahre 1974 gefunden hat¹, werden seit geraumer Zeit wirtschaftlich motivierte „Anpassungen“ des Wissenschafts- und Forschungsbereichs an die veränderten gesellschaftlichen Umweltbedingungen gefordert und auch schon vorgenommen. Hierbei handelt es sich im wesentlichen um Rationalisierungsprozesse in den Hochschulverwaltungen, wo etwa computergestützte Stundenplanprogramme und/oder Lehrveranstaltungssysteme eingeführt werden oder aber über rein organisatorische Veränderungen ähnliche Effekte eintreten².

Die genannten Tendenzen der Verwirtschaftlichung der Hochschule legen den Eindruck nahe, als ob die Verhältnisse selbst die Gewerkschaften zwingen könnten, die dualistische Interessenvertretung in den Hochschulen zu überdenken, noch ehe sie sich recht entfaltet hat. Deutliche Hinweise in dieser Richtung enthält unausgesprochenermaßen eine jüngst veröffentlichte Studie mit dem Titel: „Ökonomie der Hochschule“³, die vom (Arbeitgeber-) Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft in Auftrag gegeben wurde.

Die Absicht der Studie begründet der Stifterverband damit, „klären zu lassen, welche praktischen Möglichkeiten die Betriebswirtschaftslehre aus ihren reichen Erfahrungen in der Führung von wirtschaftlichen, d. h. eindeutig auf meßbaren Erfolg ausgerichteten Unternehmen sieht, in die Führung von Hochschulen Grundsätze ökonomischen Verhaltens einzuführen“ (Vorwort, Seite VIII). Was verbirgt sich hinter dieser scheinbar wertfreien Absicht, die Hochschulen „wirtschaftlicher“ arbeiten zu lassen? Die Sorge um einen „kostenbewußten Mitteleinsatz“ oder gar um die Lage der öffentlichen Haushalte kann jedenfalls nur vordergründig Ursache des Unternehmerinteresses an der Hochschulentwicklung sein. Bei genauerer Durchsicht der aus der Studie gezogenen Schlußfolgerungen wird denn auch deutlich, daß wieder einmal der massive Versuch unternommen wird, im Gewande „neutraler“ und „sachlicher“ Wissenschaftsargumentation Unternehmensinteressen an die Hochschulen zu formulieren. Insofern haftet der Arbeit der WIBERA-Projektgruppe bereits vor aller Würdigung

1 Sehende, G. v., Das Hochschulkrahmengesetz, Bonn-Bad Godesberg 1976.

2 Vgl. Betriebssteuerungssysteme an Hochschulen, in: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Informationen bildung Wissenschaft, 12/76 v. 16. 12. 76, S. 214 f.

3 Ökonomie der Hochschule. Eine betriebswirtschaftliche Untersuchung, WIBERA-Projektgruppe. Heinz Bolsenkötter, Baden-Baden 1976, Bd. I—III. Die Seitenangaben in Klammern hinter den Zitaten beziehen sich auf Bd. III.

ein Verdienst an, als sie nämlich nicht verheimlicht, welche Bedeutung der Betriebswirtschaftslehre, insbesondere der Produktionsfaktorentheorie als der herrschenden Lehre, als Instrument zur Durchsetzung von Unternehmensinteressen zukommt. In der vorliegenden Arbeit bildet die Lehre von den Produktionsfaktoren selbst den methodischen Ausgangspunkt.

Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei an dieser Stelle klar ausgesprochen: Selbstverständlich haben die Gewerkschaften ein Interesse an effizient arbeitenden Hochschulen ebenso wie an nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten vertretbaren Wirtschaftlichkeitsprüfungen. Die in den vergangenen Jahren aufgedeckten Finanzskandale an bundesdeutschen Universitäten, aber auch der Dschungel verdeckter Industriesubventionen über Forschungs-etats von Hochschulinstituten verweisen auf die Dringlichkeit dieser gewerkschaftlichen Forderung.

Die gesamte Studie ist auf das Ziel gerichtet, „Schlußfolgerungen für die Rationalisierung des Hochschulbetriebs für eine wirtschaftlichere Aufgabenerfüllung“ (8/9) zu ziehen. Diese beziehen sich auf verschiedene Bereiche der Hochschule, die im einzelnen untersucht und auf die jeweiligen Rationalisierungsquellen abgeklopft werden. Folgende Bereiche oder Ebenen werden unterschieden: Leitung und Organisation; Lehre; Forschung; Verwaltung und andere Dienstleistungen; Information; Rechnungswesen und Finanzierung; menschliche Arbeit; sachliche Produktionsfaktoren; Standortbedingungen. Die Skizzierung einiger Beispiele mag genügen, um die Tendenz der künftigen Ökonomie der Hochschule darzustellen. Dies weniger in der Absicht, um vor einer neuerlichen Modellschreinerei zu warnen — denn darum handelt es sich bei dieser Studie zum Teil auch —, als vielmehr um auf die Anwendung von Denkformen auf die Hochschule hinzuweisen, die der kapitalistischen Industrie von jeher eigen und den Gewerkschaften nicht unbekannt sind.

Auch wenn das Gegenteil behauptet wird - „Es handelt sich also um eine wirtschaftswissenschaftliche Studie ohne hochschulpolitische Ziele“⁴ -, sind die hochschulpolitischen Konsequenzen der „wertfreien“ betriebswirtschaftlichen Aussagen unübersehbar. Etwa wenn vorgeschlagen wird — ausgehend vom neuen „Leitbild Dienstleistungsbetrieb“ —, in der Lehre „die Ausbildung stärker als bisher an den Anforderungen der Tätigkeitsfelder im Beschäftigungssystem auszurichten“ und „die Prüfungsanforderungen mehr auf die spätere Berufstätigkeit auszurichten und also auch die Studiengänge darauf abzustimmen“ (11). Daß ein „Angebot von Kurzstudiengängen mit frühzeitigen berufsbefähigenden Abschlüssen für Hörer, die später nicht wissenschaftlich tätig sein werden, (...) in der heutigen Hochschule zu den Teilaufgaben (gehört)“ (13), versteht sich ebenso fast von selbst wie die Überlegung, daß die Anpassung der Prüfungsanforderungen und Studieninhalte „eine ständige Aufgabe der Hochschulleitung im Zusammenwirken der verschiedenen Leitungsebenen und mit Hilfe geeigneter Kommissionen“ ist.

Daß im Verhältnis von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem Widersprüche bestehen - oder betriebswirtschaftlich gesprochen: die Universitäten am Markt vorbeiproduzieren - ist mittlerweile bildungspolitisches Allgemeingut geworden⁵. Der alte Streit um die Frage, welches der Teilsysteme sich dem anderen anzupassen habe, ist ebenso falsch wie perspektivlos. Berufsqualifizierende Ausbildungsgänge haben sich zunächst am vorhandenen und künftigen Potential der gesellschaftlich benötigten Arbeitsplätze zu orientieren, ohne daß deshalb

4 So der Vorsitzende des Stifterverbandes, Hans-Helmut Kuhnke, in seinem Vorwort, ebd., S. XIL

5 Vgl. dazu den thematisch breit gestreuten Sammelband U. Lohmar, G.E. Ortner (Hrsg.), Die deutsche Hochschule zwischen Numerus clausus und Akademikerarbeitslosigkeit. Der doppelte Flaschenhals, Hannover 1975.

deren politische Verfaßtheit mit akzeptiert werden muß. Genau darum aber scheint es den Unternehmern in dieser Gesellschaft zu gehen. Das offenkundige Scheitern der Selbststeuerungsmechanismen der Marktwirtschaft auch in der Frage des Verhältnisses von Ausbildungs- und Beschäftigungssystem macht den unmittelbaren politischen Zugriff der Arbeitgeber auf die Hochschulausbildung um so dringlicher, je deutlicher der Zusammenhang zwischen politischer und wirtschaftlicher Krise hervortritt. Die Loyalitätsvorbehalte der künftigen Akademiker gegenüber einem Beschäftigungssystem, das ihnen keine ausreichenden Berufschancen mehr einzuräumen imstande ist, können nur dann im Unternehmerinteresse abgebaut werden, wenn es gelingt, die verschlechterten Arbeitsmarktchancen durch eine Reduzierung von Dauer und Inhalten der Ausbildung auszugleichen und damit gewissermaßen den Mangel zu verallgemeinern. Hierin kann auch der politische Sinn der Ökonomisierungstendenzen an den Hochschulen gesehen werden.

Im Zusammenhang mit dem Hochschulrahmengesetz erhalten die genannten Vorschläge ihre praktische Dimension und belegen zugleich eine stillschweigende Allianz zwischen herrschender Wirtschaftslehre, Unternehmerverbänden und gewissen Parlamentskonstellationen. Die im Hochschulrahmengesetz festgeschriebenen „Reformabsichten“ gipfeln in der Einführung eines sechssemestrigen Kurzstudiums, eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung bleibt einem exklusiven Kreis vorbehalten (die Graduiertenförderung ist bereits auf Darlehen umgestellt!), eine Mitbestimmung von Studenten, Assistenten und Dienstleistern wird praktisch ausgeschlossen.

Aufschlußreich sind in diesem Zusammenhang Ausführungen in der Ökonomisierungsstudie, die sich mit den Aufgaben der Kollegialorgane befassen. Als Kriterien der Gestaltung gelten den Verfassern „die Funktionsfähigkeit der Hochschule und die Wirtschaftlichkeit (!) kollegialer Willensbildung“ (17). Wie ein nach Rentabilitätsmaßstäben arbeitendes Gremium zusammengesetzt sein soll, drückt sich unter anderem in folgenden Gesichtspunkten aus: Es müsse „auf eine Übereinstimmung von Aufgabe, Verantwortung und Kompetenz geachtet“ werden und „die Mitglieder von Gremien - neben ihrer formellen Legitimation durch Wahlen - durch Fachkunde für die jeweils zu erfüllende Aufgabe sowie durch das Betroffensein der Vertreter und der von ihnen vertretenen Gruppen sachlich legitimiert“ sein (17/18). Darüber hinaus sind die Verfasser der Ansicht, daß „ein Bedürfnis nach Abstimmung und Beseitigung von Überschneidungen zwischen arbeitsrechtlicher Personalvertretung und hochschulrechtlicher Mitwirkung“ besteht (ebd.).

Wie in der allgemeinen Mitbestimmungsdiskussion den Arbeitnehmern mangelndes Verantwortungsbewußtsein und mangelnde Kompetenz vorgehalten wurde, so wird hier derselbe politische Vers nur in wissenschaftlicher Vertonung wiederholt. Angesichts der beanspruchten Neutralität wissenschaftlicher Aussagen ist die Frage zu stellen, ob bei den an den Universitäten beschäftigten Arbeitnehmern wirklich ein Bedürfnis danach besteht, ihre mancherorts bestehenden Mitwirkungsrechte im Hochschulbereich (z. B. in Bremen) auf das Maß zurückzudrehen, das das Personalvertretungsrecht ihnen zugesteht? Bekanntermaßen kann dort von einer echten Mitbestimmung keine Rede sein. Was hier als betriebswirtschaftlicher Sachzwang erscheint, erweist sich in Wahrheit als schlichter Versuch, die Interessen bestimmter Professorengruppen an Freiheit von Forschung und Lehre, wie sie sie meinen, gegen die Arbeitnehmer abzusichern. In einer Stellungnahme des Bildungspolitischen Ausschusses des DGB zum Hochschulrahmengesetz heißt es im Hinblick auf die vorgesehene Mitbestimmungsregelung: „Statt dessen werden die Professoren, deren Stellung ohnehin vom Bundesverfassungsgericht abgesichert wurde, in ihren Privilegien weiter gestärkt. Der DGB sieht darin auch einen Rück-

schlag für die gesamtgesellschaftliche Entwicklung, da er gerade die Frage der Mitbestimmung nicht isoliert für den Hochschulbereich allein ansehen kann⁶.

Die praktische Bedeutung der Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Hochschulbereich zeigt sich besonders dort, wo es um Fragen der inhaltlichen Ausgestaltung von Forschung und Lehre und um das Verhältnis beider zueinander geht. Forschung und Lehre im Interesse der Arbeitnehmer setzen wirksame Einflußmöglichkeiten der Interessenvertretungen voraus, wenn der Zustand zufälliger Dienstleistungen einzelner Hochschullehrer überwunden werden soll. Diese Perspektive ist allerdings in dem vorliegenden Rentabilitätsmodell ausgeschlossen, in dem das Lehrangebot dem Fachbereich übertragen werden soll, „während die in der Regel an spezielleren Themen ausgerichteten Forschungsaufgaben den Instituten oder auch den einzelnen Wissenschaftlern . . . überlassen bleiben können“ (19). Die Erhaltung der überkommenen Forschungsstrukturen hat durchaus einen politischen Sinn, wenn man bedenkt, daß ein erheblicher Teil von Industrieforschung in den Instituten unserer Hochschulen und von einzelnen Professoren betrieben wird. So wurden 1974 von den von Bund und Ländern insgesamt für Forschung und Entwicklung ausgegebenen 12,2 Milliarden DM allein 5,4 Milliarden DM für die „Modernisierung der Wirtschaft“ aufgebracht⁷. Dazu kommt die sogenannte Drittmittel-Forschung⁸, deren Dimensionen nicht bekannt sind. Nach Schätzungen dürfte sie sich mit den Haushaltsmitteln der Universitäten etwa die Waage halten. Der DGB hat dazu 1973 gefordert: Die Forschung muß in gleichberechtigter Mitwirkung aller Mitgliedergruppen durchgeführt werden; Forschungsvorhaben Dritter und mit Mitteln Dritter müssen im Haushalt ausgewiesen werden und der Kontrolle der Kollegialorgane unterliegen⁹.

Wie andere sind auch diese Forderungen im Hochschulrahmengesetz nicht erfüllt worden. Die Perspektive kann aber nicht in Resignation bestehen. Für eine einheitliche gewerkschaftliche Willensbildung in den Hochschulen ist es von zentraler Bedeutung, die zum Teil gegenläufigen Orientierungen von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal zu überwinden. Ob dies gelingt, wird nicht zuletzt von der Entwicklung eines gewerkschaftlichen Konzeptes abhängen, das beide große Gruppen erfaßt. Daß dies objektiv notwendig ist, drückt sich in den bereits laufenden Rationalisierungsprozessen in den Universitätsverwaltungen aus, wird aber auch sehr deutlich in der Studie formuliert. Dort werden im Kapitel „Verwaltung und andere Dienstleistungen“ mit auffällig wenig wissenschaftlichem Aufwand die Rationalisierungsmöglichkeiten deutlich genannt: Es müssen intern „die Möglichkeiten einer Automatisierung von Verwaltungsaufgaben stärker als bisher genutzt werden, die auch sonst verfügbaren Techniken der Verwaltungsrationalisierung mit optimaler Arbeitsablaufgestaltung und regelmäßiger Leistungskennzahlenanalyse auch im Verwaltungsbereich konsequent ausgeschöpft werden“ (37). Im Kern beinhalten solche Rezepte wie das vorgestellte

6 Zum Hochschulrahmengesetz. Stellungnahme des Bildungspolitischen Ausschusses des DGB v. 14. 5. 1976, Düsseldorf 1976, S. 8.

7 Die Zahlen stammen aus dem Forschungsbericht V der Bundesregierung.

8 So werden Forschungsvorhaben genannt, die nicht dem Etat der Hochschulen, sondern mit Mitteln „Dritter“ (Bund, Großforschungseinrichtungen, Industrie) finanziert werden. Vgl. Katterle, S., Mertes, U., Forschungspolitik nach dem Forschungsbericht IV, in: WSI-Mitteilungen, 27. Jg. Heft 5, S. 173 ff.; R. Rilling, Kriegsforschung und Vernichtungswissenschaft in der BRD, Köln 1970; Zeitschrift „Wirtschaft und Wissenschaft“, hrsg. v. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, erscheint in Essen.

9 Forderungen des DGB zur Hochschulreform, beschlossen vom Bundesvorstand am 8. 5. 1973; hier die Ziffern 14 u. 16. Eine Einschätzung der staatlichen Forschungsförderung und Konsequenzen für eine gewerkschaftliche Forschungspolitik finden sich in dem Referat von Volker Jung, Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand. „Arbeitnehmerorientierung von Forschung und Wissenschaft, das er auf der Bildungspolitischen Konferenz des DGB v. 2.-4. 11. 1976 in Essen gehalten hat. Zum Thema Staatliche Forschungsförderung siehe auch: V. Ronge, Entpolitisierung der Forschungspolitik, in: Leviathan 3/75, Köln 1975, S. 307—337.

Bedienungsanleitungen zur Produktion von Arbeitslosigkeit, zur Verschärfung des Leistungsdrucks für die Verbleibenden, mit dem Resultat erhöhten Krankenstandes, und schließlich zur Spaltung der Arbeitnehmerschaft.

Es kann an dieser Stelle auf weitere Rationalisierungsvorschläge, die den wissenschaftlichen Bereich betreffen (etwa Einführung von Leistungskennzahlensystemen in der Forschung¹⁰) nicht näher eingegangen werden. Da jedoch zu erwarten steht, daß auch das wissenschaftliche Personal in Zukunft verstärktem Rationalisierungsdruck ausgesetzt sein wird¹¹, ergeben sich hier Ansatzpunkte für eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Politik im Hochschulbereich. Die Kooperation von Wissenschaft und Arbeitnehmern könnte so eines Tages zur unabwiesbaren Notwendigkeit werden.

Reinhard Moll, Doktorand der Hans-Böckler-Stiftung, Bremen

„Solidarität muß man lernen“

Gespräche zum Thema „Solidarität“ in Gewerkschaftsschulen *

Bundesschule des DGB in Hattingen, 3. Februar 1977

Es handelte sich um 16 Teilnehmer (darunter eine Kollegin) aller Altersgruppen aus verschiedenen Gewerkschaften. Zweck des Gesprächs sollte sein zu erkunden, wie die Kollegen über Solidarität denken. Auf die spontane Einschätzung kam es an, nicht auf die Wiedergabe von Lehrbuchmeinungen.

Zum Begriff Solidarität

Ein Kollege meinte zu Beginn der Diskussion, der Begriff der Solidarität sei wichtig, aber er erhalte in der Öffentlichkeit zunehmend einen „hohlen Klang“, weil er verfälscht werde. Aber es wurde auch entgegengehalten, der Begriff werde „hohl gemacht“, in sich sei er nicht hohl. Die Runde meinte, der Begriff werde zu abstrakt und zu allgemein verwendet. Zu viele Gruppen nehmen den Begriff in Anspruch, hieß es. Man hatte gewissermaßen den Eindruck, daß Solidarität ein wohlklingendes Etikett sei, das auf die unterschiedlichsten Sachen aufgeklebt werde.

Wie kann man Solidarität positiv beschreiben? Mehrfach wurde das „Miteinander—Für-einander“ erwähnt. Es wurde gesagt: „Solidarität ist von außen wie eine Mauer für den, der gegen diese Mauer anstürmt; von innen bedeutet Solidarität, daß die Mauer gefestigt und immer weiter nach vorn gesetzt wird.“ Solidarität also als Zusammenhalt in der Gruppe.

¹⁰ In die qualitative Leistungsbewertung sollen u. a. die Zahl der Zitate je Semester/Studienjahr sowie dieselbe Zahl im Verhältnis zu Zahl und Umfang von Veröffentlichungen eingehen! Siehe *Ökonomie der Hochschule*, a.a.O., Bd. III, S. 34.

¹¹ So geradlinig, wie es hier scheint, dürften sich die Rationalisierungstendenzen im wissenschaftlichen Bereich nicht durchsetzen. Das Potential konservativer, auf ihren individuellen Freiheitsrechten bestehenden Kräfte wie auch der erhebliche ideologische Ballast der deutschen Wissenschaftsgeschichte dürfte den Rationalisierungsplanern noch erhebliche Kopfschmerzen bereiten.

• Teil 1 in Heft 4/77, S. 276-278

Ein Kollege äußerte aber, es sei immer schwieriger, sich zu einer Gruppe hinzuzurechnen. Der Wohlstand zerstöre die Solidarität, weil das Antriebsmotiv für das Zusammenstehen entfalle. In der Arbeit würde der einzelne auseinanderdividiert, jeder denke an den Konsum und der Kampf gegen den Konsum sei wie ein Kampf gegen Windmühlenflügel. „Die Rationalisierung verstärkt den Druck auf die Solidarität“, sagte ein Kollege. Schon in der Schule würde jeder zur Leistung und zur Konkurrenz angestachelt. Man müsse schon in der Erziehung mit der Solidarität anfangen.

Diese Auffassung von Solidarität als „Zusammenstehen“ wurde dann in zwei Linien verfolgt. Ein Teil der Kollegen meinte, Solidarität dürfe nicht nur eine Zweckgemeinschaft sein, sondern müsse im Einsatz für andere im Betrieb oder in der Gesellschaft bestehen, sie bringe keinen unmittelbaren Nutzen. „Echt ist die Solidarität nur, wenn man bereit ist, mit anderen Opfer auf sich zu nehmen.“

Dagegen wurde eine andere vielleicht überwiegende Meinung gestellt, nach der sich solidarisches Handeln überhaupt nur aus konkretem Anlaß oder aus gemeinsamem Interesse ergibt, die, wenn auch nicht ausschließlich, so doch stark auf „egoistischen“ Bestrebungen beruhen können. Die Solidarität müsse auf den Nebenmann bezogen werden, sei zum großen Teil oder fast immer „Gruppensolidarität“, dabei könne es unterschiedliche Intensitäten von Solidarität geben, die sich im übrigen immer wieder neu bilden müsse: „Es gibt keine Solidarität für alles.“ Man müsse von Mal zu Mal festlegen, was Solidarität sei.

Beispiele für Solidarität

Die Kollegen nannten aus ihrem Erfahrungsbereich Beispiele für Möglichkeiten und Probleme der Solidarität. Je eher die Interessen von einzelnen Gruppen übereinstimmten, desto mehr würden sie zusammenhalten (z. B. die Zusteller der Post); je weiter es in der Hierarchie nach oben gehe, desto mehr gingen die Interessen auseinander.

Rationalisierung und Arbeitslosigkeit verstärken den Druck auf die Solidarität, aber: „Bei zunehmendem Druck kann das Einzelkämpfertum wieder in Solidarität umkippen.“ Mit den Arbeitslosen werde zuwenig Solidarität geübt, weil diejenigen, die in den Betrieben daran mitwirken könnten, nicht selbst betroffen seien. Als unsolidarisch wurde empfunden, wenn Arbeiter, die zu Angestellten werden, sofort aus ihrer Solidargemeinschaft Krankenkasse (hier AOK) austreten, oder wenn Angestellte die Gewerkschaft verlassen, weil diese einen gemeinsamen Manteltarifvertrag für Arbeiter *und* Angestellte abgeschlossen hat.

Einige Kollegen beklagten, daß Solidarität in größeren Gruppen oft nur auf kleinstem Nenner möglich sei: Für die Veränderungen der Arbeitsbedingungen seien nicht alle in einem Betrieb zu gewinnen, wohl aber für Lohnerhöhungen. Bei Stilllegungen werde noch Solidarität geübt, wenn es um die Existenz für alle gehe. Und: „1971 haben wir in unserem Betrieb gestreikt. Davon reden heute noch alle.“

In einem anderen Falle wollte eine Betriebsleitung eine Gruppe von Werkzeugmachern auseinanderbrechen, weil einige wegen der Lohnabrechnungen ständige Differenzen mit der Geschäftsleitung hatten. Es gingen Gerüchte um, daß ein Werkzeugmacher entlassen werden sollte. Daraufhin versprachen sich die Kollegen, daß im Falle einer Entlassung alle von sich aus kündigen würden. Dies geschah auch und die Leitung nahm daraufhin die angedrohte Kündigung zurück. Auch in späteren Fällen hat die Gruppe gemeinsam Überstunden verweigert. Später löste sich die Gruppe durch Versetzung, Kündigung usw. auf. „Wir wurden auseinanderdividiert.“

Bei der Post hatte eine Gruppe gegen nach ihrer Meinung unberechtigte Überstunden an den Weihnachtstagen massiv rebelliert und sich durchgesetzt. Die Solidarität, die dabei entstanden war, ging auch später nicht ganz verloren.

Deutsche und Ausländer — ein Solidaritätsproblem

Die Diskussion kreiste längere Zeit um ausländische Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Solidarität. Einige Kollegen meinten, daß sich mit ausländischen Arbeitnehmern erst nach Jahren eine gewisse Solidarität entwickle, da die Sprachbarriere, die Lebensformen und die Verhaltensweisen zu unterschiedlich seien. Dann aber würde man mit ihnen zusammenarbeiten, frühstücken usw. wie mit deutschen Kollegen; so sei es z. B. am Bau, wo es keine großen fachlichen Grenzen zwischen den Arbeitern (z. B. Facharbeiter-Angelernte-Ungelernte) gebe. Andere Kollegen aus Industriebetrieben bezweifelten eine so weitgehende Solidarität als allgemeine Erscheinung und stellten fest, die Solidarität zwischen Deutschen und Ausländern sei mehr „wie eine Beziehung zwischen Offizier und Bursche“.

Die Ausländer untereinander übten mehr Solidarität, weil sie aus ihren Heimatländern an solidarisches Handeln gewöhnt seien. „Wir in der Bundesrepublik sind dagegen in den letzten 25 Jahren auseinanderdividiert worden.“ Aber es gab auch Gegenstimmen: Zwischen ausländischen Arbeitern und Ingenieuren der gleichen Nation sei nicht mehr Solidarität als zwischen Deutschen. Die Ausländer wollten oft auf Zeit nur möglichst viel Geld verdienen und hielten ansonsten den Mund. Andererseits wurde darauf hingewiesen, daß in einem großen Automobilunternehmen vor allem ausländische Kollegen gegen die Arbeitsbedingungen am Fließband gestreikt hätten.

Es war übereinstimmende Auffassung, daß selbst dort, wo es einen guten Zusammenhalt zwischen deutschen und ausländischen Kollegen gibt, privat kaum Kontakte bestehen; dies wurde aber sofort auch auf die deutschen Kollegen bezogen, die sich untereinander außerhalb der Werkstore ebenfalls kaum treffen. Es wurde auf den „Konkurrenzkampf“ auch im privaten Bereich zurückgeführt, um die „bessere“ Automarke oder das größere Haus. Diese Konkurrenz finde man ebenso zwischen verschiedenen Wohnvierteln und gesellschaftlichen Gruppen, oder wenn deutsche Kinder ausländische mit schlechten Deutschkenntnissen auslachen.

Ein Kollege stellte sich und den anderen die Frage, ob man die Solidarität, so, wie sie mit der Arbeiterbewegung entstanden sei, überhaupt auf den privaten Bereich übertragen könne.

Gewerkschaften und Solidarität

Die Anwesenden diskutierten über die Gewerkschaften überwiegend aus der Sicht von Vertrauensleuten und Betriebsräten. Ein Kollege: „Die Gewerkschaft muß die ‚Gruppen-solidaritäten‘ in die Gesamtsolidarität der Arbeiterbewegung einbetten“, sie solle die kurzfristigen Wünsche in langfristige Ziele umsetzen, bzw. die langfristigen Ziele vorgeben, sie solle zentrale und lohnende Forderungen herausstellen und versuchen, die Mitglieder „mitzuziehen“. Sie müsse andere Werte, eben mehr Solidarität und weniger Konkurrenzdenken in „allgemeingültigen Zielen“ vermitteln, die verschiedene Interessen zusammenfaßten. Bisher hätten die Gewerkschaften vor allem für materielle Ziele gekämpft und auf diesem Feld, aber auch nur hier, Erfolge erreicht. Dies wurde jedoch von anderen Teilnehmern bestritten. Die Gewerkschaften wurden als etwas von den Mitgliedern „Abgehobenes“ gesehen.

„Der Kontakt zur Basis muß enger werden“, wurde gesagt, die Gewerkschaften müßten mehr Verbindung zu den Mitgliedern halten - „aber nicht Anregungen von unten entgegen-

nehmen, um sie von oben zu unterdrücken". Der Apparat solle die Mitglieder weniger beeinflussen, mehr „Gegenprotest" von unten zulassen. Andererseits wurde ebenfalls deutlich, daß die Gewerkschaften mit dem erkämpften Lebensstandard für die Arbeitnehmer zum Teil selbst die Bedingungen geschaffen hätten, die praktische Solidarität erschwere: „Die Mitglieder werden zu wenig aktiv, sie warten z. B. in Streiks auf Anweisungen."

Die Gewerkschaften seien überfordert, alles und alle in „permanente Solidarität" zu bringen, auch zwischen den einzelnen Gewerkschaften sei keine umfassende Solidarität gegeben; es sei eine gruppenegoistische Solidarität. Die Gewerkschaften versuchten andererseits jedoch in ihrer Schulungs- und Bildungsarbeit und durch ihre Programme künstliche Unterscheidungen abzubauen. Ebenso wurde die zunehmende Zahl von Vertrauensleuten in den Betrieben als Beispiel dafür gesehen, daß die Gewerkschaften mehr als früher auf den Druck von unten reagieren. Die Kollegen schlugen vor, die Gewerkschaften sollten die Mitglieder mehr mobilisieren. An konkreten Problemen wurden genannt: Die Lastenverteilung zwischen Arbeitenden und Arbeitslosen oder der Generationenvertrag zwischen Erwerbstätigen und Rentnern, eine gerechtere Verteilung auch zwischen den Arbeitnehmern. „Kann man nicht an den Preisstopp ran?" „Warum muß der Butterpreis so hoch sein?"

Auch die gesellschaftlichen Konflikte, etwa in Brokdorf, werden als Solidaritätsproblem gesehen, wobei man sowohl den Gegnern von Atomkraftwerken wie auch den Befürwortern, die sich teilweise auf Beschäftigungsargumente stützen, solidarisches Handeln zubilligt. Entscheidend sei die Weitsicht und die Durchsetzungsfähigkeit der beiden Gruppen. Es wurde auch gesagt: „Für den einzelnen wird Solidarität schwieriger, in der Organisation ist Solidarität eher möglich." Ein Kollege berichtete über eine gewerkschaftliche Initiative, bei der man seit sieben Jahren für ausländische Kollegen Sprechstunden durchführt, sie bei ihren Problemen berät, ausländische und deutsche Kinder zu gemeinsamen Schularbeiten zusammenbringt usw.

Gerhard Leminsky

Multinational - mal andersrum

Waren von Sfax, Tunesien, nach Rotterdam gelaufen, löschten jetzt im Botlek. Ich hab Freiwache gehabt, hatte mich landfein gemacht und kam den Niedergang rauf und stieg eben an Deck, als ein bronzener Opel Commodore über die Pier fuhr und beim Liegeplatz der „Bravo" auf dem Kai hielt. Sie warteten, bis ich unten war und die Gangway für sie frei wurde: der Reederei-Inspektor Erwin Schavahn und so 'n weißhaariger Typ mit rosa Bäckchen.

Im Keller-Kino des deutschen Seemannsheims auf dem Westzeedijk sah ich mir 'nen Italo-Western an.

Wie ich anschließend in die Bar wollte, stand oben vorm Receptionspult Jakob Neuhaus, unser Steward, den wir „Casanova" nannten, seit der Maschinenwärter Hagen drauf gekommen war, daß „Jakob Neuhaus" italienisch „Giacomo Casanova" heißt. War steil im Streß, der - probierte sich das Qualmen abzugewöhnen.

Sagt er zu mir: „Hej, Seelord - weißt schon 's Neu'ste?"

Frag ich den: „Was denn?"

Sagt er: „Wir sind ausgeflaggt worden - nach Panama!"

Ich dacht, mich knutscht 'n schwules Walroß!

Sagt der Casanova: „Mit gepflegter Reederhand hat er persönlich die deutsche Flagge eingezogen —"

Der Weißhaarige!

Sag ich: „Scheiß auf den Lappen! Hast du 'ne Ahnung, was so 'n Flaggenwechsel bringt?"

„Klar", sagt der Steward, „Steuerersparnis für 'n Reeder -und keine Sicherheitsvorschriften, keine Schiffsbemannungsordnung mehr, kein Seemannsgesetz, kein Heuertarif -"

„Die halbe Crew wird gefeuert!“ sag ich. „Panama-Pötte fahren immer unterbesetzt —“
 „Hat er schon prophezeit“, sagt der Steward, „und der Schavahn will morgen mit jedem Mann 'nen Einzel-Arbeitsvertrag aushandeln, und die Heuern müßten leider reduziert werden, und Sozialversicherung war nicht mehr drin —“

In dem Augenblick kam Hagen von der Straße rein - Kerl wie 'n Mast vom Ladegeschirr eines Kümos mittlerer Größe; war, wie üblich, im Overall, und hatte Staufferfett auf der Glatze. Der, uns sehen und brüllen, war eins: „Was steht ihr hier rum? Laßt knacken, Seelords! Sind allemale bei Hardy Müller —“

Das war der Gewerkschaftsheini von unserer ÖTV-Abteilung See-, Küstenschiffahrt und Fischerei, und dem sein klitzekleines Büro lag nebenan im Souterrain.

Bei 'nem Kasten Bier und 'ner Buddel Genever und 'n paar Kilo Tartar mit Ei - damit keiner blau wurde! - klönten wir von Streik.

Carl Hagen — „Carl“ mit C, wegen der Vornehmheit — meinte, Süß war Nervennahrung, und ließ 'ne Tüte Karamellbonbons rundgehn. Rixe-Detlef, unser Mose, telefonierte um vier Taxis. So fuhren wir nach Botlek raus, zur „Bravo“.

Hardy Müller, der übrigens 'n Blumenkohlohr hat und 'ne plattgehauene Nase und winzige Augen wie einer, der blind geboren ist, ging in die Kajüte und palaverte mit dem Kaptein. Wir anderen stiefelten durchs Schiff und trommelten die, die grad Wache hatten, in der Messe zusammen. Auch die Offis kamen in die Mannschaftsmesse. Dann war Müller wieder da und verhackstückte allen den Sachverhalt. Der Seebetriebsrat rief zur Abstimmung. Unsere Jungs von der Bordvertretung zählten die Stimmen aus: Mit zwei Gegenstimmen - versteht sich: Funker und Chief, die zwei Lahmärsche von der DAG! — war die Mehrheit für Streik. Wir wählten unsere Streikleitung, mit Müller als Sprecher. Der - wieder ab, zum Alten. Ich - an Deck, stoße den holländischen Stauern Bescheid: „Op dit schip wordt gestaakt!“ Fix wie Katzenficken erklärten die sich solidarisch, ließen ihre Kanthaken fallen, wie wenn's glühende Eisen gewesen wären.

Kaptein Kaltschmied spazierte von Bord.

Soweit — so gut.

Dann war der Alte zurück, sagt, er hätt' sich telefonisch mit der Reederei beraten, und er habe folgende Anweisungen: Kein Verhandeln mit den Streikenden; die gesamte Besatzung würd' ausgewechselt, falls wir nicht unverzüglich die Arbeit wieder aufnehmen; alle, die sich in diesem Fall als fristlos entlassen zu betrachten hätten, müßten ihre Ablösungskosten tragen, nämlich die eigene Heimschaffung plus Aufwand der Reederei für Anwerbung und Hertransport des Ersatzmanns; jeder Streikteilnehmer habe 'nen Prozeß vor Gericht zu gewärtigen mit dem Ziel, weitere Regreßansprüche der Reederei gegen ihn durchzusetzen.

Ich mußte erst Detlef auseinanderklamüsern, was „Regreß“ ist.

Kuckten wir alle ziemlich dumm aus der Wäsche!

Mitternacht hatte jeder das Telegramm mit seiner Kündigung in der Tasche.

Keiner ging in die Kojen. Wir streikten weiter - mit verbiesterten Gesichtern.

Am nächsten Tag, so gegen 17 Uhr, traf die Ersatzmannschaft ein. War gleich Polente bei, und die holländischen Schupos sagen, tat ihnen leid, aber weil wir nu keine Arbeitsverträge mehr für die „Bravo“ hätten, war unser Wohnrecht an Bord verfallen, und wir müßten die Kammern räumen.

Hardy Müller sagt, die hätten recht, und wir sollten nur ja keinen Widerstand leisten, sonst gäb's noch schlimmeren Trappel, aber aus Protest sollten wir unsere Klamotten im Logis lassen und die Schlüssel abziehen.

Gesagt — getan.

Jakob Neuhaus klaute sogar den Master Key, den Hauptschlüssel vom Haken in der Kap-teinskajüte.

Zwar weigerten die holländischen Stauer sich, ein Schiff weiter zu löschen, dessen gesamte Crew aus Streikbrechern bestand, aber das kostete den Alten man bloß 'n Lächeln.

Wir sahen zu, wie die „Bravo“ ablegte und auslief, mit unseren Klamotten in den Spinden.
„Die löschen einfach woanders“, sagt einer. Wir waren vielleicht sauer!

Haben im Seemannsheim gepennt.

Komm ich morgens runter zum Frühstück, krieg ich das große Staunen. Stimmung im Saal wie an 'nem lauen Sommer-Samstagabend auf der Reeperbahn: Jubel, Trubel, Heiterkeit!
Frag ich, total perplex: „What the matter, boys?“

Carl Hagen brüllt: „Wir ham gewonnen!“

Könnt ich gar nicht packen.

Bis der Casanova mir erklärt: Die „Bravo“ ist nach London gelaufen, und wegen dem, daß die weder Schlüssel noch Schlosser an Bord hatten (der Bordschlosser war eingespart worden!), haben die 'nen Schlosser von Land geholt, und dem ist das komisch vorgekommen - im Logis sämtliche Schotten dicht? — und drum hat er die Ohren gespitzt. Dann haben die Tommies gesagt, keiner von ihnen rührt das Schiff an oder tut 'nen Handschlag fürs Schiff, eh' nicht alle Forderungen der deutschen Kollegen, der rechtmäßigen Besatzung, erfüllt sind, also Rücknahme des Ausflagg-Manövers mit allem, was dranhängt, und —

„Wer?“ frag ich.

Sagt der Casanova: „Lotsen, Festmacher —“ Damit hatte die „Bravo“ keine Chance, von ihrem Londoner Poller auszubüxen! „— und Hafenarbeiter, Kranführer, Lkw-Fahrer, Eisenbahner —“

„Tommies?“ frag ich. „Drüben in England?“

Bleibt der Casanova am Sprechen: „- Ewerführer, Tallyleute, Schreiber —“

Frag ich nochmal: „Tommies?“ Frag ich ganz laut.

Sagt er: „Ja!“ Schlicht und ergreifend.

„Die tun das für uns?“

„Ja!“

Sag ich nichts weiter als: „Mann!“

Josef Ippers, Neuss