

# Tagungen

---

## Hochschulen und Arbeitnehmer

„Unter den Talaren — Muff von hundert Jahren“, mit solchen Sprüchen machten vor fast zehn Jahren opponierend-kritische Studenten den hierarchisch-autoritär-ineffektiven Aufbau der deutschen Universität lächerlich. Seither wurden, vor allem auch aus Gründen gesamtwirtschaftlicher Konkurrenzfähigkeit, die Hochschulen leidlich effektiv. Demokratisch wurden sie in Ansätzen nur zeitweise, sozial verpflichtet im Sinne ihrer Bezogenheit auf die Arbeitnehmer wurden sie über Absichtserklärungen hinaus nur geringfügig. Und im Hinblick auf die nunmehr auch von liberal-konservativen Bildungspolitikern beklagte Konzentration des Leistungsdrucks vor und an den Hochschulen dürfte es distanzierte Betrachter sehr wundern, daß damals, als es zwar patriarchalisch, aber immerhin doch recht gemütlich und geräumig an den Hohen Schulen zugeht, handgreiflich und engagiert protestiert wurde, während sich derzeit, wo die Mehrheit der Studenten nicht nur finanziell um das Existenzminimum herum lebt, die Lage an den Universitäten ruhig ausnimmt und sich rechtsgerichtete Studentenverbände 'und zipfeltragende schlagende Verbindungen samt ihren „alten Herren“ vorher nicht geahnten Zulaufs erfreuen.

Tendenzwende auch im Hochschulbereich — nicht zufällig auch dort erweisen sich die Arbeitnehmer und ihre Kinder als die betroffenen Opfer: Hochschulreformen jüngerer Zeit werden den Zugang zu den Hochschulen wiederum denen vor allem offenhalten, deren Eltern aus dem Umkreis von „Besitz und Bildung“ kommen. Anlässe gibt es also für Arbeitnehmer genug zu bohrenden Fragen: Zwar, der Anteil der Arbeitnehmerkinder an den Studierenden ist seit zehn Jahren gestiegen:

der Anteil der Studienanfänger, deren Vater Arbeiter ist, erhöhte „sich“ von 8,9 vH 1967/68 auf 12,5 vH 1971/72 (1928/29: 2,1 vH; 1951/52: 4,1 vH). Aber: Was nützt die quantitative Zunahme derer, die später keine Arbeiter mehr sind, den Arbeitern? Was haben die Arbeitnehmer von den Hohen Schulen, die ja von den produktiven Leistungen, die die Arbeiter, Angestellten und Beamten erbringen, ihren Betrieb finanzieren? Und steht deren Gegenleistung, bei aller Freiheit, die der Wissenschaft als einer Ausprägung der Freiheit zu eigen sein muß, im Sinne des Nutzens für die Arbeitnehmer in einem akzeptablen Verhältnis dazu?

Eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung nahm sich, initiiert vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Anfang März 1976 dieser Fragen an. *Heinz Oskar Vetter* wies in seinem Referat deutlich darauf hin, daß deren Titel — „Hochschule in der Arbeitergesellschaft“ — von unrealistischen Annahmen ausging: daß auf eine Arbeitergesellschaft nicht vom Anteil der abhängig Beschäftigten an der Gesamtbevölkerung geschlossen werden kann, sondern von den tatsächlichen Macht- und Einflußstrukturen, die keineswegs diese Etikettierung erlauben, und daß die derzeitigen Hochschulen eine volle Integration der Arbeitnehmer schwerlich wollten und ermöglichen. Der DGB-Vorsitzende machte dennoch zusammen mit den anderen Referenten und Teilnehmern deutlich, daß Möglichkeiten bestehen, durch intensive Auseinandersetzungen und kritische Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Politikern, Wissenschaftlern und Studierenden, deren Dialog sämtliche Tagungsteilnehmer als fruchtbar und weiterführend ansahen, die Öffnung der Hochschulen zu den Arbeitnehmern voranzutreiben. Das betrifft die Studien- und Lehrinhalte wie die Zugangsbestimmungen wie auch die innere Struktur der Hochschule und ihre Möglichkeiten, auch für Nichtakademiker dienstbar zu sein.

Diese und ähnliche Veranstaltungen dokumentieren immer auch die Ratlosigkeit

von Bildungsreformern, in der derzeitigen Situation, gegen Ende der optimistischen sozial-liberalen Reformära, wo nur noch „machbar“ scheint, was nicht sehr von dem differiert, was ist, ausgerechnet in denjenigen Bereichen Neues zu schaffen oder wenigstens Notwendiges zu halten, für die sich kaum ein Wahlstimmen sammelnder Politiker wirklich interessiert. Die Bonner Tagung, der ähnliche regionale Zusammenkünfte unter aktiver Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaftern vorausgingen, dokumentierte aber zugleich auch den Mut von bestimmten Politikern und Gewerkschaftern, langfristige Notwendigkeiten auch dann zu sehen und entsprechend zu handeln, wenn das kurzfristig wenig populär ist. Die Hauptreden werden demnächst in einer Broschüre veröffentlicht, hier nur einige Akzente; Sowohl der SPD-Vorsitzende wie auch der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft wie auch besonders der DGB-Vorsitzende forderten engagiert die Öffnung des Hochschulwesens auf die Interessen, Bedürfnisse und Forderungen der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften hin. *Willy Brandt* beschwor die historischen Parallelen von aufklärerischer Wissenschaft und fortschrittlicher Arbeiterbewegung; *Helmut Rohde* zog eine bei allen eingeräumten Beschränkungen doch eindrucksvolle Bilanz der Arbeit seines Ministeriums und wies vorsichtig-proportioniert auf neue Wege des Zueinandergehens von Gewerkschaften und Hochschulen; *Heinz Oskar Vetter* kritisierte pragmatisch-nüchtern sowohl diejenigen, die „Wissenschaft“ als Ausweg beschwören, wenn anders soziale und demokratische Reformen nicht mehr weitergehen, und die „Forschung“ als Lückenbüßer für mangelnde Politik benutzen, wie auch die, die die „Freiheit der Wissenschaft“ vorzüglich mit deren gesellschaftlicher Irrelevanz oder deren Unternehmerbezogenheit in eins zu setzen pflegen. Seine Kritik war zugleich Selbstkritik: ein motivierender Appell, daß die Gewerkschaften trotz anderer drängender Aufgaben, trotz ihrer beschränkten personellen Möglich-

keiten (die Unternehmerverbände lassen über zwölfmal soviel Funktionäre hauptamtlich für sich arbeiten wie die Gewerkschaften) Einfluß auf die Hochschulen nehmen. *Vetter* verwies auf die traditionelle und lukrative und zugleich unspektakuläre Indienstnahme der deutschen Universität durch den Sozialpartner: „Die Unternehmer und ihre Verbände wußten immer schon, sich der deutschen Universitäten für ihre Zwecke zu bedienen, und sie tun dies auch heute noch.“

Es geht natürlich nicht darum, das grundlegend zu ändern, solange die Herrschaftsverhältnisse in der Gesamtgesellschaft unverändert bleiben: Es waren immer schon die Illusionisten, die vom Hochschulbereich diejenigen Strukturreformen erwarteten, die woanders nicht durchzusetzen waren, weil von deren Notwendigkeit die Mehrheit des Volkes nicht überzeugt werden konnte. Von der Arbeitnehmerseite wird denn auch hier „lediglich“ Mitbestimmung und Mitberücksichtigung ihrer Interessen gefordert. Eine Bedingung dafür ist die weitere innergewerkschaftliche und über sie hinausgehende Aktivität der Arbeitnehmer und ihrer Repräsentanten mit dem Ziel, kurz-, mittel- und langfristige Schwerpunkte, Ansatzmöglichkeiten und Durchsetzungsstrategien für arbeitnehmerorientierte Hochschulreformen zu klären und entsprechende Praxis voranzutreiben oder zu beginnen. Die traditionelle Distanz von Arbeitnehmern zu Hochschulen und Wissenschaftlern müßte verringert werden, und es gibt neben den Kontakten wie dieser Tagung insoweit günstige Anzeichen: Die Gewerkschaften brauchen, nicht nur zur Abwehr von unternehmerorientierten Legitimationsprofessoren, die etwa „nachweisen“, daß die Mitbestimmung „verfassungswidrig“ ist, mehr und mehr wissenschaftliche Grundlagenforschung; viele Wissenschaftler — nicht zu sprechen von wegen ihrer späteren Berufsaussichten verunsicherten Studenten — erkennen ihren prinzipiell abhängigen Status und die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation. Die anwesenden

Wissenschaftler, Politiker, Beamte aus der Wissenschaftsverwaltung und Gewerkschafter schienen zudem Garanten dafür, daß produktive Annäherungen von Hochschulen und Arbeitnehmern weitergehen werden. Auffallend war auch der Sachverstand, mit dem Betriebsräte und Vertrauensleute aus dem Ruhrgebiet, die bereits örtliche Erfahrungen der Zusammenarbeit mit Hochschulangehörigen hatten, ihre Forderungen an den Lehr- und Forschungsbetrieb der Hohen Schulen auf der Tagung zur Geltung brachten; die Studienreformkommissionen, die demnächst einzurichten sind, sollten sich solcher Kompetenz bedienen. Vetter hatte vorher recht stolz bemerkt, daß ein aus ängstlich-ergeben-unwissender Bewunderung gespeister „Doktor-Mabuse-Effekt“ bei vielen Arbeitnehmern einer selbstbewußt-nüchteren Einstellung zum Wissenschafts- und Lehrbetrieb gewichen ist. Die gegenwärtige Zusammenarbeit von Hochschulen und Gewerkschaften in Bremen, Oldenburg und Bochum wurde von keinem Teilnehmer überschätzt, unterstreicht doch schon die dabei oft unausgesprochen vorausgesetzte Gleichwertigkeit bzw. Partnerschaft, daß die überwiegende Mehrheit des Volkes, die Arbeitnehmer, nicht von „ihrer“ Universität sprechen kann, sondern mit mühsamen und demagogisch angefeindeten („Die Welt“ zur Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg: „Uni in Veters Fängen“) Schritten erste institutionelle Einflußbereiche schaffen will. (Wobei darauf zu achten ist, daß solches nicht zu exotischen „Sonderforschungsbereichen für Arbeitnehmerfagen“ verkommt, wo man sich mit dieser Spezies Mensch so befaßt wie die Zoologische Fakultät mit Affen.)

Die Problembereiche, auf die die Arbeitnehmer besonderen Wert legen, wurden in Bonn vielfach angesprochen: Humanisierung der Arbeit, berufliche Bildung, Qualifikations- und Beschäftigungsprobleme, Bildung für Arbeitnehmer. Aber auch dort wurde deutlich, daß es praktisch nichts gibt, worum sich die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften nicht kümmern

müßten — bis hin zu juristischen, medizinischen und ökonomischen Studiengängen, damit durch sie ausgebildete Vorgesetzte und andere „Autoritäten“ willens und imstande sind, die von ihnen abhängigen Beschäftigten bzw. Klienten aus ihrer Arbeits- und Lebenssituation heraus zu verstehen.

Daß begonnene Anstrengungen schnell weitergeführt werden, hat niemand prophezeien können; vor allem die politischen Rahmenbedingungen dafür sind zu unsicher. Heinz Oskar Vetter stellte aber heraus, daß es an den Gewerkschaften nicht liegt, wenn die Öffnung der Hochschulen für die Arbeitnehmer — die auch für die Hochschulen und ihren Praxisbezug nützlich ist — nicht weiterhin gelingen sollte. Der DGB-Vorsitzende schlug, an die Adresse der Gewerkschaften und der staatlichen und örtlichen Hochschulverantwortlichen gerichtet, regionale und überregionale institutionelle Vorkehrungen zur produktiven Arbeit von Hochschulen und Gewerkschaften vor und kündigte ferner für die nächste Zukunft programmatische gewerkschaftliche Überlegungen zur Wissenschafts- und Hochschulpolitik an.

*Hans-Dieter Bamberg*

## Zwischen Flexibilität und Humanität - Kongreß des RKW „Menschengerechte Arbeit - Erfahrungsaustausch zwischen Forschung und betrieblicher Praxis“

### I.

Auf die Frage, wie man denn die veränderten Ansprüche von Mitarbeitern festgestellt habe, die nach Aussagen von Unternehmervertretern ein entscheidender Anstoß für die dargestellten Änderungen der Arbeitsorganisation waren, formulierte der Sprecher einer Firma: „Die Initiative lag beim Management. Es ging von den Ansprüchen aus, die es meinte, daß die Mitarbeiter sie haben.“

. Diese Antwort wirft ein Schlaglicht (wenn auch nicht das einzige) auf den vom Rationalisierungs-Kuratorium der deutschen Wirtschaft (RKW) veranstalteten Kongreß „Menschengerechte Arbeit — Erfahrungsaustausch zwischen Forschung und betrieblicher Praxis“, der am 6. und 7. April 1976 in Essen stattfand:

An 15 Ständen und einigen zusätzlichen Treffpunkten wurden in einer — für derartige Veranstaltungen neuartigen — Mischung aus Vortrag, visueller Information und vereinzelter Diskussion zu meist Projekte von Unternehmen in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern vorgestellt, die zum Teil mit Mitteln des Bundesministeriums für Forschung im Rahmen des Forschungsprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“ gefördert werden. Überwiegend handelte es sich um Projekte aus dem Bereich der Arbeitsorganisation / Arbeitsstrukturierung, und hier wiederum lag der Schwerpunkt bei Unternehmen der Automobil- und Elektroindustrie. In diesen ausgewählten Bereichen, ging es — variiert in Nuancen — um Auflockerung von starren zugunsten flexiblerer Arbeitssysteme, z. B. Einzel- und Gruppenarbeitsplätze, Entkopplung von Mensch/Maschine. Die ca. 1600 Teilnehmer kamen mehrheitlich aus dem mittleren und höheren Management, weiterhin waren Betriebsräte und Vertreter der Gewerkschaften sowie Wissenschaftler vertreten.

Schon in der Eröffnungsrede wurde von der Arbeitgeberseite versucht, Humanisierung der Arbeit als uralte unternehmerische Strategie darzustellen und vorhandene Interessengegensätze im Arbeitsleben durch die Betonung des harmonischen Miteinanders von Menschlichkeit und Rentabilität herunterzuspielen.

Dagegen wurden auf dem stets umlagerten Stand des DGB Akzente gesetzt, die die Interessen der Arbeitnehmer in den Vordergrund rückten und Humanisierung der Arbeit in den Gesamtzusammenhang gewerkschaftlicher Politik und Aufgaben

stellten. Unter dem Motto „Recht auf Arbeit, Gesundheit, Mitbestimmung“ wurden dort Möglichkeiten zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Rationalisierungswildwuchs sowie Forderungen zum Abbau von Belastungen und Gefährdungen in der Arbeit diskutiert. Wie auch in der Eröffnungsrede von Bundesforschungsminister *Matthöfer* wurde in den Beiträgen der Gewerkschaften am DGB-Stand darauf hingewiesen, daß Humanisierung der Arbeit auch in Krisenzeiten als umfassendes Bündel von Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer verstanden werden muß. Immer wieder wurde betont, daß die Änderung der Arbeitsorganisation — wie z. B. die Änderung von Fließbandarbeit — nicht schon für sich allein eine Verbesserung der Arbeitsituation bedeutet, wenn nicht andere Bereiche wie Lohnsystem, Belastungsabbau, Qualifikation, Arbeitsplatzsicherung usw. einbezogen werden.

## II.

Daß dies dringend notwendig war, bewiesen die Vorträge, Darstellungen und sporadischen Diskussionen an den Ständen: Ausnahmslos wurde an den Beispielen deutlich, daß Änderungen der Arbeitsorganisation von Unternehmenseite angepackt wurden, um Flexibilität, Rentabilität und Produktivität zu erhöhen bzw. die Fluktuation zu senken, und daß die Initiativen vom Management ausgingen; daß Verbesserungen für den arbeitenden Menschen als begrüßenswertes Nebenprodukt einbezogen wurden, wenn sie anfielen, aber nicht auslösender Wunsch für Veränderungen waren. („Wenn wir Humanisierung sagen, meinen wir eigentlich Flexibilität“, berichtigte ein Unternehmervorteiler.)

Damit ist zugleich auch verständlich, warum viele dargestellte Projekte nur Einzelaspekte (und z. T. verkürzt) der Arbeitssituation der Beschäftigten einbezogen, warum Fragen der „Motivierung der Mitarbeiter“, „Identifizierung der Mitarbeiter mit Tätigkeit und Produkt“, „größere Verantwortlichkeit“ usw. im Vordergrund standen. Probleme der Beteiligung

der Betroffenen und der gesetzlichen Arbeitnehmervertreter bereits in der Planungsphase, der Arbeitsplatzsicherung und Schutz vor weiterer Arbeitsintensivierung traten in den Hintergrund bzw. wurden gar nicht angesprochen.

Die Betroffenen selbst nämlich (das sind die, „denen man sagt, ihr werdet jetzt humanisiert, und schon sollen sie zufriedener sein, obwohl sie jetzt mehr beansprucht werden“ — so ein Betriebsrat), diese Betroffenen waren in den seltensten Fällen bei den Versuchen vorher um ihre Meinung befragt worden und traten auf dem Kongreß auch nicht in Erscheinung. Anwesende Betriebsräte berichteten außerhalb des offiziellen Rahmens, daß ihre Unternehmensleitung zwar großzügig das Management freigestellt habe, nicht aber bereit war, zwei von Projekten betroffene Arbeitnehmer auf den Kongreß zu schicken.

Sehr gern hätte man genauer erfahren, wie intensiv der Betriebsrat bei den Maßnahmen informiert wurde und wird; wie, wann und mit welcher Stärke (Parität in Ausschüssen?!) er beteiligt wird, welche Verhinderungsmöglichkeiten seitens der Arbeitnehmer-Vertretung gegenüber bestimmten geplanten Maßnahmen der Unternehmensleitung bestehen usw. Das war aber nicht Thema der Darstellung der Unternehmen, es konnte nur manchmal in informellen Diskussionen erfahren werden.

Diese kritischen Aussagen müssen allerdings auch an einigen Stellen differenziert werden: So gab es auch einen Stand, der sich mit der Staubbekämpfung im Bergbau beschäftigte und damit in Erinnerung rief, daß es in vielen Betrieben vordringlich zunächst um die Einhaltung und Verbesserung *bestehender* Vorschriften zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer gehen muß, bevor man an Fragen *neuer* Arbeitsorganisation denken kann. Auch zur Situation älterer Arbeitnehmer präsentierte sich ein Projekt, das von Gewerkschaftsseite interessiert beobachtet wurde, wenn auch einige wesentliche Fra-

gen (z. B. Verdienstsicherung) in der Darstellung nicht genügend berücksichtigt wurden. Hervorzuheben ist auch ein Stand, der unter dem Schwerpunkt Arbeitsstrukturierung — wie die anderen Projekte auch — Rationalisierungserfolge meldete, zugleich aber vorbildlich ergonomische Probleme gelöst sowie bezahlte Erholungspausen, Lohnsicherung und -Verbesserung und Höherqualifizierung einbezogen hatte. Zudem waren von diesen komplexen Maßnahmen nicht nur einige Beschäftigte oder eine Abteilung betroffen, sondern ca. 60%, etwa 1000 Beschäftigte. Allerdings wurde in dem Unternehmen schon einige Jahre in dieser Richtung gearbeitet.

An diesem Stand war auch die Lohnfrage nicht tabu, die an anderen Ständen möglichst ausgeklammert, ja, von der vielfach behauptet wurde, daß sie für neue Arbeitsstrukturen nicht relevant sei.

### III.

Diese Behauptung wurde übrigens auf dem Kongreß selbst widerlegt, der über die Entlohnungsfrage einen etwas anderen Verlauf nahm als geplant war: Auf einem Stand der Automobilindustrie hatte sich nämlich eine kritische Diskussion entwickelt, in der bezweifelt wurde, daß die dort vorgestellten Modelle viel mit Humanisierung der Arbeit zu tun hätten. Man bemängelte-, daß wirkliche Probleme der Arbeitnehmer nicht angesprochen würden. Mit unter diesem Eindruck wurde eine — ursprünglich für einen kleineren Kreis geplante — Expertendiskussion über Arbeitsstrukturen und Entlohnung ins Plenum verlagert und stieß auf so intensives Interesse, -daß die einzelnen Stände für diese Zeit fast leergefegt wurden. Dieses Problem entwickelte sich unvorhergesehen zu einem Hauptthema der Kongreßdiskussion. Da die Regelung der Entlohnung in Tarifverträgen auch im Zusammenhang mit der Humanisierungsdiskussion einen zentralen Stellenwert für die Gewerkschaften hat, sollen hier kurz die wesentlichen gewerkschaftlichen Über-

legungen zusammengefaßt werden, wie sie sich in der Diskussion darstellten:

Es müsse der untrennbare Zusammenhang zwischen Änderungen der Arbeitsorganisation und Lohnformen bei einer Neugestaltung von Tarifverträgen stärker berücksichtigt werden, ohne daß „das Risiko in die Gruppe verlagert wird“ und zu Konkurrenz untereinander führt. Verstärkt komme es darauf an, dem Interesse der Arbeitgeber entgegenzuwirken, Tätigkeiten weiter zu vereinfachen und zu schematisieren und in den unteren Lohngruppen anzusiedeln. Schließlich sei die (in der Diskussion gestellte) Frage, ob man für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen *oder* zusätzlichen Lohn plädiere, eine falsche Alternative: Es gehe zunächst immer noch darum, die Einkommen so hoch zu gestalten, daß man davon human leben kann. Vor diesem Hintergrund sei weiter zu sehen, daß Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhungen sich keineswegs ausschließen, werde doch durch eine Änderung der Arbeitsorganisation fast immer eine Produktivitätssteigerung erreicht.

Es war erfreulich, daß diese wesentliche Frage für die betroffenen Arbeitnehmer — der Zusammenhang zwischen veränderten Formen der Arbeitsorganisation und der Entlohnung sowie Regelungen in Tarifverträgen — sich auch auf den Kongreßverlauf auswirkte. Positiv ist außerdem anzumerken — trotz aller Einschränkungen bezüglich der Repräsentanz der betroffenen Arbeitnehmer —, daß der Kongreß einen relativ hohen Informationswert hatte. Dies ist u. a. der Mischung von visueller und sprachlicher Informationsvermittlung (allerdings einschließlich vielfältiger Manipulationsmöglichkeiten) zu verdanken, durch die den Außenstehenden ein relativ breiter Einblick in Motivation und Versuche der Unternehmen gegeben wurde, Formen neuer Arbeitsorganisation einzuführen. Schüchtern, zeichnet sich — aber längst nicht in allen Bereichen — auch eine intensivere<sup>1</sup> Zusammenarbeit nicht nur zwischen Betrieb und Wissen-

schaft, sondern auch zwischen Vertretern einzelner Wissenschaftsdisziplinen ab: Ergonomen, Ingenieure und Sozialwissenschaftler arbeiten z. B. verstärkt zusammen. Ob dies allerdings im Interesse der Arbeitnehmer geschehen wird, solange diese in solchen Teams nicht ausreichend repräsentiert sind, muß angezweifelt werden.

Für die gewerkschaftliche Diskussion hat der Kongreß zweifellos weitere Impulse gebracht: Am DGB-Stand sprach sich z. B. der weitaus größte Teil einer Diskussionsrunde dafür aus, Rationalisierungsmaßnahmen abzulehnen bzw. zu verhindern, wenn sie negative Folgen für Gesundheit oder Umwelt haben oder zu nicht vertretbarer Arbeitslosigkeit führen. Dies geschah am Ende des 2. Tages, als man sich schon sein Urteil über die Modelle an den anderen Ständen gebildet hatte.

Das Interesse an den Diskussionen über Gefährdungen für Arbeitnehmer durch Rationalisierung spiegelte auch Erfahrungen wider, die in der Praxis gegenwärtig mit Rationalisierungsmaßnahmen (z. T. gerade unter dem Deckmantel der Humanisierung der Arbeit) gemacht werden.

Diese Erfahrungen, zusammen mit den Informationen auf dem Kongreß über Entwicklung und Einführung neuer Technologien in den Unternehmen, werden künftig in den Gewerkschaften unter Einbeziehung von Technikern verstärkt diskutiert werden müssen. Manchen Besuchern, die vorher an eine leichtere Einführung verbesserter Arbeitsbedingungen und an die unaufhaltsame Ablösung des Taylorismus durch menschlichere Arbeitsformen geglaubt hatten, wird auf dem Kongreß zudem deutlich geworden sein, daß sich solche Veränderungen nur sehr mühsam und in harten Auseinandersetzungen durchsetzen werden.

Auch für die anwesenden Betriebsräte hatte sich der Kongreß — trotz der von ihnen selbst formulierten Skepsis — gelohnt, oder, wie es ein Kollege ausdrückte: „Im Betrieb kriegen wir nur ein-

zelne Maßnahmen präsentiert. Hier sieht man mal im Zusammenhang, was auf einen zukommt. Darüber müssen wir im Betriebsrat reden, wenn wir zurückkommen, damit wir früh genug unseren Standpunkt klarmachen können." Das trifft, weshalb der Kongreß aus gewerkschaftlicher Sicht wichtig war.

*Gudrun Trautwein-Kalms*

## Neue Formen des Arbeitskampfes - am Beispiel Pierburg, Kalldorf, Erwitte

Vom 29. März bis 1. April 1976 veranstalteten Sozialakademie und Volkshochschule Dortmund ein Seminar zum Thema „Pierburg, Kalldorf, Erwitte — Neue Formen des Arbeitskampfes“? Im Unterschied zu ähnlichen Konferenzen stand nicht die wissenschaftliche Selbstdarstellung im Vordergrund, sondern der Erfahrungsaustausch der betroffenen Arbeitnehmer und die gewerkschaftspolitische Bewertung. Ausgehend von den Hintergründen, Abläufen und Ergebnissen der 3 Arbeitskämpfe wurde untersucht, welche Möglichkeiten der Gegenwehr in Krisenzeiten bleiben, welche Lehren für die Zukunft zu ziehen sind und wie ein an den Interessen der Beschäftigten orientiertes Arbeitskämpfrecht auszusehen hat.

Der Seminarablauf war durch diese Zielsetzung geprägt. Nach Berichten von Betriebsräten und Vertrauensleuten diskutierten Arbeitsgruppen relevante Fragestellungen. Am letzten Tag wurden die zentralen Schwerpunkte herausgearbeitet und in die abschließende Podiumsdiskussion eingebracht. An ihr nahmen teil: die Betriebsratsvorsitzenden, Vertreter der beteiligten Gewerkschaften, des Arbeitgeberverbandes, der Landesregierung NRW sowie ein Arbeitsrechtler.

Zunächst sollen Hintergründe und Abläufe der 3 Arbeitskämpfe kurz geschildert werden.

### *Pierburg*

Am 13. 8. 1973 legten die ausländischen Arbeiterinnen der Autovergasfabrik Pierburg in Neuss die Arbeit nieder. Deutsche Kollegen solidarisierten sich. Zentrale Forderung war „Abschaffung der Leichtlohngruppe 2“. Trotz stark erhöhten Arbeitstempos waren die Bandarbeiterinnen noch immer in diese Gruppe eingestuft, zahlreiche Vorstöße des Betriebsrats waren an der schleppenden Verhandlungstaktik der Geschäftsleitung gescheitert. Am 17. 8. 1973 wurde das Streikziel erreicht. Anrechnungsversuche der Firma in den folgenden Jahren scheiterten am Widerstand der Belegschaft.

### *Kalldorf*

Die Fa. Stübbe, Kunststoffmaschinenhersteller, war der einzige größere Betrieb in der Region Kalldorf/Lippe. Mit Landesmitteln wurde die Firma auf fast 1300 Beschäftigte ausgeweitet. 1969 erwarb der Konkurrent Demag die Firma und sicherte sich die Vormacht auf dem Markt. Die ersten Entlassungen scheiterten am Druck der Öffentlichkeit und am Widerstand der Belegschaft. Anfang 1975 gab die Demag — inzwischen im Mehrheitsbesitz der Mannesmann AG — die Stilllegung bekannt. Die Belegschaft legte mehrere Tage die Arbeit nieder. Betriebsrat und Gewerkschaft versuchten auf allen möglichen Kanälen (u. a. Hungerstreik) den Beschluß zu verhindern, denn er bedeutete den Verlust der Arbeitsplätze und die „Verödung einer Region“. Der Konzern blieb hart und schloß Ende 1975 das sehr rentabel arbeitende Werk.

### *Erwitte*

Die Werksbesetzung vom 10. 3. 1975 wurde durch ein einmaliges, provokatorisches Verhaften eines Unternehmers ausgelöst, der „alle Hemmungen fallenließ“. Vor dem Hintergrund des „2. westfälischen Zementkrieges“ wollte Fabrikant *Seibel* zwei Drittel der Belegschaft feuern. Nach gescheiterten Kurzarbeitsgesprächen

kündigte er 100, und später auch die restlichen 50 Arbeitnehmer, ohne sich um die elementarsten gesetzlichen Normen zu kümmern und ohne den Betriebsrat einzuschalten. Das ließen sich die Zementwerker nicht gefallen: In einem Notwehrakt besetzten sie „ihr Werk“. Verhandlungen nach Besetzungsende ließ Seibel platzen und bestrafte die Arbeitnehmer mit Aussperrung. Die Belegschaft bekam in zahllosen Prozessen recht, aber keine Arbeit. Anfang April 1976 zeichnete sich ein Einlenken Seibels ab.

Die Diskussionen in den Arbeitsgruppen drehten sich vor allem um folgende Fragen:

- a) Entstehung und Verlauf der Kämpfe
- b) Unternehmerhandeln und Gegenwehr
- c) Rolle des Staates
- d) Arbeitskampfrecht.

Zu a): Die Aktionen waren „*spontane*“ *Streiks*, wobei dieser Ausdruck relativiert werden mußte: es zeigte sich, daß die Konflikte seit langem schwelten. Keinesfalls taten die Arbeitnehmer den ersten Schritt — das waren vielmehr die Unternehmer, die aufgrund ihrer Verfügungsmacht bedrohliche Fakten geschaffen hatten.

Entscheidend schien, wer sich mit der Gruppe (Pierburg) oder der Belegschaft (Kalldorf, Erwitte) solidarisierte. Obwohl in den letztgenannten Kämpfen eine breite öffentliche Solidarität entstanden war — eine sehr bemerkenswerte Entwicklung .—, wurde die Frage gestellt, ob stärkere gewerkschaftliche Unterstützung und Taten nicht noch mehr hätten bewirken können. Über Formen und Möglichkeiten werden die Gewerkschaften nachdenken müssen.

In Pierburg stellte es sich als außerordentlich schwierig heraus, Berichte in der örtlichen und regionalen Presse unterzubringen. Es wurde festgestellt, daß Verleger und Rundfunkanstalten auch allgemein Arbeitskonflikte sehr reserviert be-

handeln. Der Fall Kleinert/Kölner Stadtanzeiger und die kurzfristige Absage des Westdeutschen Fernsehens gegenüber dem Sozialakademie-Seminar sind weitere Anzeichen dafür.

Zu b): Es wurde deutlich, daß *Unternehmer* gerade in der Krise ihre Machtstellung nicht nur ausnutzen, sondern auszubauen versuchen, daß die geltende Wirtschafts- und Rechtsordnung selbst willkürliche Unternehmermaßnahmen wenn schon nicht billigt, so doch zumindest ermöglicht (Erwitte). Unternehmerbeschlüsse bedrohen die Existenz nicht nur der Arbeitnehmer, sondern ganzer Regionen (Kalldorf). Von daher wurde die Legitimität der Verfügungsmacht über Eigentum als der Herrschaft über Menschen in Frage gestellt und eine wirksame Machtkontrolle verlangt.

Es wurde positiv herausgestellt, daß Arbeitnehmer derartige Strategien der Krisenbereinigung nicht mehr widerstandslos hinnehmen, sich nicht wie wehrlose Lämmer auf dem Gewinn-Altar schlachten lassen, sondern den Kampf um Arbeitsbedingungen und -plätze und gegen die Verödung von Regionen aufnehmen.

Zu c): Es wurde festgestellt, daß die Unternehmen zwar *öffentliche Mittel* (Strukturförderung) in Anspruch genommen, die Ansiedlung anderer Industrien verhindert, bei ihren Stilllegungsbeschlüssen auf die regionale Struktur jedoch keinerlei Rücksicht genommen hätten. Dieser Zustand wurde für unhaltbar befunden und die Wirksamkeit öffentlicher Instrumente zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen kritisch hinterfragt. Es wurden starke öffentliche Einflußmöglichkeiten gefordert, u. a. Auflagen bei Vergabe von Zuschüssen, steuernde und vorausschauende Strukturpolitik. Nachdrücklich wurden die gesetzgebenden Körperschaften an die Erfüllung von Verfassungsaufträgen erinnert (z. B. Sozialbindung des Eigentums, Recht auf Arbeit). Kritisiert wurde das Vorgehen der Polizei gegen Streikende (Pierburg). Ironisch wurde gefragt, wann die Polizei einmal



zugunsten der Arbeitnehmer und gegen einen Unternehmer eingreife.

Zu d): Übereinstimmend war man der Auffassung, daß das *geltende Arbeitsrecht* keinen ausreichenden Schutz existentieller Arbeitnehmerinteressen gewährleiste, da u. a. die wirtschaftliche Verfügungsmacht der Mitbestimmung entzogen sei. Es wurden Vorschläge zum Ausbau der Gesetze formuliert. Kritisiert wurde auch das Sozialmodell des Betriebsverfassungsgesetzes, das prinzipiell von Interessensharmonisierung ausgehe, Konflikte zuzuschütten trachte und dadurch eine konsequente Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen behindern könne. Andererseits wurde vor Legalismus gewarnt und aufgezeigt, daß unter bestimmten Voraussetzungen gewerkschaftliches Handeln die gesetzlichen Schranken überwinden könne.

Heftige Kritik wurde an der Rechtsprechung zum Streik geübt: sie übersehe die vielfältigen Handlungsmöglichkeiten der Unternehmer, abstrahiere von den Ursachen der Arbeitskämpfe und sehe jeden Streik als eine Störung des „sozialen

Friedens" an. Es wurde eingewandt, daß unternehmerisches Handeln den Frieden meist schon vorher verletzt habe, und daß die Arbeitnehmer sich dagegen zur Wehr setzen.

Da die Rechtsprechung die private Verfügungsmacht weitgehend unangetastet lasse, ja sie zusätzlich juristisch absichere, gleichzeitig die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften (und nur sie!) auf gerichtliche — langwierige — Wege verweise, spreche sie objektiv Recht zugunsten der Unternehmer.

Es wurde erörtert, wie die Gewerkschaften dem Teufelskreis der Illegalisierung und Einengung ihrer Handlungsmöglichkeiten begegnen könnten. Es wurde u. a. gefragt, ob durch breite gewerkschaftliche Solidarität und Aktionen das Streikrecht zugunsten der Arbeitnehmer verbessert werden könne.

Die Sozialakademie plant eine Veröffentlichung über Ablauf und Ergebnisse der Arbeitstagung.

*Hermann Unterhinninghojen*