

# RÄNKESCHMIEDE

Texte zur  
internationalen ArbeiterInnenbewegung

---

Wolfgang Schaumberg

## **Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision...**

Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten  
Linken am Beispiel des Kampfes in Auto-Multis

Herausgeber: tie – Internationales Bildungswerk e.V.  
AFP e.V., express-Redaktion

---

**No. 16**

Juni 2006  
9. Jahrgang

Im März 2005 hatte ich einen »1. Entwurf« dieses Textes an Interessierte geschickt. Die erfolgte Kritik hat mir sehr bei der Überarbeitung geholfen. Für die zahlreichen Verbesserungsvorschläge und die Korrekturarbeit möchte ich ganz herzlich Robert Schlosser danken, ebenso wie Lothar Galow-Bergemann, Wolf Göhring, Kirsten Huckenbeck, Rainer Roth, Nadja Rakowitz, Irmgard Schaffrin und Georg Wolter.

Wir danken der Stiftung *Menschenwürde und Arbeitswelt* in Berlin für die finanzielle Unterstützung bei der Produktion der vorliegenden Broschüre.

**Herausgeber:**

tie – Internationales Bildungswerk e.V.  
Heidestraße 131  
60385 Frankfurt  
Telefon (069) 97 76 06 66  
Fax (069) 97 76 06 69  
E-Mail [info@tie-germany.org](mailto:info@tie-germany.org)  
Internet [www.tie-germany.org](http://www.tie-germany.org)

AFP – Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung e.V.  
express-Redaktion  
Niddastraße 64  
60329 Frankfurt  
Telefon (069) 67 99 84  
E-Mail [express-afp@online.de](mailto:express-afp@online.de)

1. Auflage 2006

Redaktionelle Bearbeitung: Kirsten Huckenbeck  
Layout/Satz: Birgit Letsch  
Druck: Kopierwerk, Frankfurt

RÄNKESCHMIEDE erscheint in unregelmäßiger Folge

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	4
<b>Teil I Bestandsaufnahme</b>	
1. Zur politischen Bedeutung und zur Lage der Auto-Beschäftigten	7
2. Zur Bedeutung der Gewerkschaften	9
3. Kritischer Rückblick auf die Theorie und Praxis der GOG	14
<b>Teil II Orientierungshilfen?</b>	
1. Michael Hardt u. Antonio Negri	21
2. Moishe Postone	22
3. Stefan Meretz	23
4. Wolf Göhring	23
5. Helmut Weiss	25
6. Wilfried Glißmann und Klaus Peters	25
<b>Teil III Praktische Schritte, oder: Untereinander und mit den Leuten öfter mal anders diskutieren!</b>	
1. Zur Rationalisierung: Zeit-Druck und Zeit-Gewinn. Die Zeit erobern!	28
2. Zur Gruppenarbeit: neue Erfahrungen der Zusammenarbeit nutzen	33
2.1 Einleitung	33
2.2 Gruppengespräche – Gruppenbesuche – Versammlungen	37
2.3 GruppensprecherInnen und Demokratie	49
2.4 Erfahrungen austauschen heißt Lehren und Lernen	50
3. Schluss: Verteidigung und Attacke	54
<b>Anhang</b>	
1. GoG/Standorte-Gruppe	56
2. Stefan Meretz	61
3. Wolf Göhring	64
4. Helmut Weiss	66

# Einleitung

Die sich als »Linke« definierenden Menschen eint ihre Kritik an den kapitalistischen Verhältnissen – und zersplittert sie zugleich: Wie analysiert man den heutigen »Kapitalismus« denn genauer? Und: Was will man wie erreichen?

»Postkapitalistisch orientierte Linke« fragen nicht nach einem humaner gestalteten, re-formierten Kapitalismus, sondern nach einer nicht auf Verwertung, auf Kapitalakkumulation, sondern allein auf Bedürfnisbefriedigung ausgerichteten Produktionsweise auf der Grundlage demokratischer Absprachen über das Was und Wie der Produktion und der Verteilung der Produkte. »Das ist unrealistisch!«, sagen unsere Kritiker, »zumindest noch in weiter Ferne!« Zu Recht, und bleibt es auch, solange eine nichtkapitalistische Gesellschaft nicht vorstellbar wird. Solange wir nicht zumindest gedanklich Schritte dahin machen, die für viele Menschen nachvollziehbar und hoffnungsträchtig sind. Schritte, die mehr Menschen motivieren können zum Mitdenken und Mitgehen. Auf einen »fertigen Plan« von Experten zu warten hieße, die »andere Welt« wieder einer Minderheiten-Elite zu überlassen. Das Aufzeigen und die Kritik des kausalen Zusammenhangs zwischen kapitalistischer Warenproduktion und den immer bedrückenderen sozialen Problemen bleibt gleichzeitig unabdingbare Aufgabe.

In der »Charta der Grundsätze des Weltsozialforums«, verabschiedet vom Internationalen Rat des WSF am 10. Juni 2001, heißt es (in Punkt 4): »Die auf dem WSF vorgeschlagenen Alternativen widersetzen sich einem Prozess der Globalisierung, der von den großen multinationalen Konzernen und den ihren Interessen dienenden internationalen Institutionen, bei Komplizenschaft der nationalen Regierungen, gelenkt wird.« Und in Punkt 11: »Das WSF ist als Ort der Debatte eine Bewegung von Ideen, die zum Nachdenken anregen, und Ort der transparenten Verbreitung der Ergebnisse dieses Nachdenkens über die Herrschaftsmechanismen und Herrschaftsinstrumente des Kapitals, über die Mittel und Aktionen des Widerstands gegen seine Herrschaft und für ihre Überwindung.«

Die WSF-Parole »Eine andere Welt ist möglich« scheint hiernach die Entmachtung der »großen multinationalen Konzerne« vorauszusetzen. Eine andere Welt ist in der Tat nur vorstellbar ohne »Herrschaft des Kapitals«, das heißt auch ohne die Macht solcher Multis wie Microsoft, Deutsche Bank, Siemens, VW, Toyota, General Motors/Opel usw. – Wie ist deren Macht jemals zu brechen? Welche Aufgaben stellen sich uns, den postkapitalistisch orientierten Linken, in Bezug auf die Konzernherrschaft und ihre Voraussetzungen?

Ich möchte insbesondere nach unseren Aufgaben in den Betrieben und Gewerkschaften fragen. Einerseits, da ich nach 30 Jahren als Arbeiter (und 25 Jahren als Betriebsratsmitglied) bei Opel in Bochum und als IG Metall-Linker immer noch im Rahmen der Kollegengruppe »Gegenwehr ohne Grenzen« (GoG) an der Betriebsarbeit, an den alltäglichen Auseinandersetzungen ebenso wie an den Zukunftsdiskussionen teilnehme. Andererseits, da ich den Blick auf die Alltagserfahrungen der Produzierenden bei vielen Linken sträflich vernachlässigt sehe, wobei ich jedoch die erst in den letzten zehn Jahren wieder aufgenommenen kapitalismuskritischen Diskussionen – etwa im Rahmen der Welt-, Europa- und lokalen Sozialforen – absolut mitreißend und vorwärts treibend finde.

Bloß kein Mythos »Arbeiter«! Doch für die im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung kleine Minderheit der aktiven Linken und wegen ihrer sozialen Zusammensetzung scheint mir nicht unbedeutend, dass viele Linke meiner Erfahrung nach oft einen schwierig zu beschreibenden bewusstseinsmäßigen Bezug zum Gebrauch ihrer Sachen haben. Sie fahren mit Bahn, Bus, Auto, Rad usw., benutzen Duschen, Tassen und Kulis, essen Bananen und Pommes, ohne eine Anschauung davon zu haben, dass und wie all diese Sachen nicht um ihrer selbst willen produziert worden sind, sondern zuerst deswegen, Mehrwert zu erzeugen. Und gleichzeitig für den Gebrauch. Und dass sie – zum großen Teil – auch in Zukunft gewünscht werden und hergestellt werden müssen! Dass außerdem hinter all solchen Produkten Produzierende gesehen werden müssen, die sich anstrengen, unter Druck sind, Ängste haben, ihr Leben meist nicht anders kennen, als sich tagtäglich in einer Fabrik, einem Büro rumzuärgern, in Wechselschicht, in täglichen Auseinandersetzungen mit Vorgesetzten und mit Debatten untereinander ohne Ende – und auch mal mit Spaß bei ihrer Arbeit! Unsicherheit, auch Missachtung der »Normalos« als Bild-Leser, usw. scheinen oft genug dazu zu führen, dass sich Linke eher unter ihresgleichen nur wohlfühlen, dort ihren Streit führen, ihren Feierabend, ihre Freizeit leben, oft auch ihren Berufsalltag, oder sich nach ödem Berufsalltag mit wenig erlebtem Agitationserfolg verständlicherweise lieber schnell unter ihresgleichen mischen – und sich wundern, warum die Leute sich so wenig wehren.

So bewirkt die verbreitete Unterschätzung der Rolle der Produktionssphäre, und damit der Produzierenden, ihrer Erfahrungen, ihrer Bewusstseinslage, dass das für unser aller Leben grundlegende Feld der materiellen Reproduktion weitgehend der Aktivität und ideologisch-politischen Ausrichtung durch die Herrschenden überlassen bleibt.

Linke Schwärmerei über »die Arbeiter« oder gar »die Arbeiterklasse«, über ihre Bedeutung für die notwendige Umwälzung der Gesellschaft und über ihre Rolle in einer »neuen« Gesellschaft ist oft Ausdruck einer ebenso schiefen und oberflächlichen Einschätzung, nur mit umgekehrtem Vorzeichen.

In seiner Auseinandersetzung mit dem »traditionellen Marxismus« versucht Moishe Postone »ein neues Verständnis des Verhältnisses der Arbeiterklasse zur Möglichkeit der Aufhebung des Kapitalismus« anzuregen. »Die Aufhebung des Kapitalismus muss auch im Sinne der Abschaffung der proletarischen Arbeit verstanden werden und folglich auch im Sinne der Abschaffung des Proletariats. Das gestaltet die Frage nach dem Verhältnis des gesellschaftlichen und politischen Handelns der Arbeiterklasse zur möglichen Abschaffung des Kapitalismus äußerst schwierig. Es impliziert, dass solches Handeln und das, was gewöhnlich als Klassenbewusstsein der Arbeiter bezeichnet wird, innerhalb der Grenzen der kapitalistischen Gesellschaftsformation verbleibt – und zwar nicht notwendigerweise deshalb, weil die Arbeiter materiell und geistig korrumpiert würden, sondern weil proletarische Arbeit dem Kapital nicht grundlegend widerspricht. Die politischen und gesellschaftlichen Aktionen der organisierten Arbeiterklasse waren historisch bedeutsam für die Prozesse, durch die die Arbeiter sich selbst als Klasse innerhalb des Kapitalismus konstituiert und verteidigt haben, bei der Entfaltung der Dynamik zwischen Lohnarbeit und Kapital und, besonders in Westeuropa, bei der Demokratisierung und Humanisierung der kapitalistischen Ordnung. Wie militant auch immer die Aktionen und die mit der Selbstbehauptung des Proletariats verbundenen Subjektivitätsformen gewesen sind, sie weisen dennoch nicht in die Richtung einer Aufhebung des Kapitalismus. Sie stellen eher kapitalkonstituierende denn über das Kapital hinaus weisende Formen von Handeln und Bewußtsein dar. Das wäre selbst dann der Fall, wenn die Struktur der Lohnarbeit wirklich global würde – was im Zuge der gegenwärtigen Form der Globalisierung des Kapitals auch erreicht werden

dürfte – und sich die Arbeiter entsprechend organisierten. Es geht nicht nur einfach um die Frage, in welchem Umfang das Verhältnis von Kapital und Lohnarbeit sich globalisiert hat (obwohl auf einer konkreteren Ebene der Analyse die räumliche Ausdehnung des Kapitals bedeutende Konsequenzen hat). Es geht auch nicht um ›Reformismus‹ – das grundlegende Problem ist nicht, dass Politik, die auf der Existenz der Arbeitskraft als Ware fußt, zu gewerkschaftlichem Bewusstsein führt. Es geht vielmehr darum, dass das Kapital letztlich auf proletarischer Arbeit beruht – daher kann die Aufhebung des Kapitals nicht auf der Selbstbehauptung der Arbeiterklasse basieren. Selbst die ›radikale‹ Auffassung, dass zum Beispiel die Arbeiter das Mehrprodukt produzieren und deshalb seine ›rechtmäßigen‹ Besitzer wären, läuft auf die Abschaffung der Kapitalistenklasse hinaus – aber nicht auf die Aufhebung des Kapitals. Das würde die Aufhebung der Wertform des Mehrprodukts und der kapitalbestimmten Form des Arbeitsprozesses erfordern.«<sup>1</sup>

In diesem Sinne (auch wenn Postone hier militante Aktionen und Kämpfe um Reformen zu einseitig als »kapitalkonstituierend«, statt auch die Widersprüche vorantreibend ansieht) in die Richtung einer Aufhebung des Kapitalismus weisende Erfahrungen und Überlegungen sind aus der Theorie – im Sinne gesammelter und aufgearbeiteter Erfahrungen – sowie aus der Wirklichkeit der heutigen Reproduktion der Gesellschaft zu gewinnen und mit der Vorstellung einer anderen Produktionsweise zu verknüpfen.

Im Folgenden geht es darum, Produktions- und Kampferfahrungen in der Auto-Fabrik beispielhaft in den Blick zu nehmen, um so die Chance zu nutzen, einer anderen Welt vielleicht auch auf diesem Weg ein Stück näher zu kommen.

---

1) M. Postone: »Zeit, Arbeit und gesellschaftliche Herrschaft«, ca-ira Verlag, Freiburg 2003, S. 557f.

# Bestandsaufnahme

## 1. Zur politischen Bedeutung und zur Lage der Auto-Beschäftigten

Ein Angriff auf die »Macht der Multis« muss auch von innen heraus entwickelt werden, von den Beschäftigten. Ihr Bewusstsein davon, ihre Produktions- und Lebenserfahrungen anders einsetzen zu wollen und zu können, wäre dabei eine wichtige Voraussetzung.

**1.1** Die Beschäftigten in den Hersteller- wie Zulieferbetrieben der Autoindustrie weltweit produzieren eines der wichtigsten und ökologisch wie friedenspolitisch (»Krieg um Öl«) problematischsten Massenkonsumgüter. Im Verbund mit vielen Menschen in vor- und nachgelagerten Bereichen erarbeiten sie den Profit von einigen der stärksten und mächtigsten Multis der Erde und damit auch die Macht von politisch sehr einflussreichen Menschen, Managern, Aktionären. Sie sind folglich objektiv für den Erhalt der kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung in den größten Industrieländern der Erde an wichtiger Stelle jede Woche rund 40 Stunden aktiv.

Selbst wenn beispielsweise in Deutschland von den insgesamt 2,8 Millionen Unternehmen über 99 Prozent zu den Kleinen und Mittleren mit weniger als 500 Beschäftigten zählen und diese Betriebe 70 Prozent aller Beschäftigten einschließen<sup>2</sup>, bleiben die Belegschaften in den Auto-Betrieben von besonderer gesellschaftlicher Bedeutung. Allein von 1993 bis 2003 ist zwar die Anzahl der Erwerbstätigen im Produ-

zierenden Gewerbe in Deutschland von 38,8 Prozent aller Erwerbstätigen auf 31,1 Prozent zurückgegangen, während sie im Dienstleistungsbereich von 57,8 Prozent auf 66,4 Prozent gewachsen ist (Ergebnisse des Mikrozensus), doch sollte man entgegen mancherlei Vorurteilen ob des Verschwindens von Industriearbeit daran erinnern: In Deutschland waren 2003 noch 773 000 Menschen in der Autoindustrie einschließlich Zulieferer beschäftigt (803 000 in 1991).<sup>3</sup>

Die Anzahl und Bedeutung der Automobilbeschäftigten in den wichtigsten Industrie- und sog. Entwicklungsländern (z.B. China) kann hier nicht im Einzelnen analysiert werden. Die Autoindustrie ist jedenfalls für eine beispielhafte Auseinandersetzung über die Chancen und Aufgaben postkapitalistisch orientierter Linker – seien sie nun innerhalb einer der Belegschaften aktiv oder außerhalb – von besonderer Bedeutung.

**1.2** Die Beschäftigten äußern als ihr »Interesse« derzeit in der Regel, keine Verschlechterung ihrer Lage hinnehmen zu müssen.

Bei der Frage nach den »Interessen« der Beschäftigten ist jedoch eine wesentliche Schwierigkeit zu bedenken: In welchem Kontext wird von wem gefragt? Meine Erfahrung ist: Die meisten Kolleginnen und Kollegen haben –

---

2) s. Eva Roth: »IG Metall will enger mit dem Mittelstand zusammenarbeiten«, in: FR, 16. Juni 2004

3) Statistisches Bundesamt, s. metall, Monatsmagazin der IG Metall, Nr. 7-8/2004, S. 20

wenn sie ehrlich und offen antworten – wohl eher das »Interesse«, möglichst schnell auf ihre Art von Arbeit pfeifen zu können. Man spielt nämlich massenhaft Lotto, träumt vom unhinterfragten Geldregen, um sich überhaupt nicht mehr einem Arbeitgeber andienen zu müssen. »Arbeit habe ich zuhause genug!«, heißt dann die stehende Redewendung.

Bei einer Umfrage von Gewerkschaftsvertretern (oder ihren Beauftragten) würden die meisten auf die Frage, was sie von ihrer Arbeit erhoffen, derzeit wohl antworten: »Einen einigermaßen sicheren Arbeitsplatz«. Entsprechend verkünden alle politischen wie gewerkschaftlichen »Interessenvertreter« als Leitparole »Arbeitsplatz sichern!«. Das heißt für die Auto-ArbeiterInnen also, das im Vergleich zu den übrigen Lohnabhängigen des Landes (und oft erst recht der allermeisten Länder der Erde) relativ gute Einkommen samt der in Mittel- und Kleinbetrieben oft unvorstellbaren betrieblichen Sondervergütungen und -Regelungen zu »sichern«, um so für sich und die Familie weiterhin ein Leben zu ermöglichen, das für die Masse der übrigen Beschäftigten und schon gar der Arbeitslosen kaum erreichbar erscheint.

Mehrheitlich ist die Sorge um den Erhalt des status quo bei den Kolleginnen und Kollegen in widersprüchlichster Weise eingebunden in die Ideologie der betriebswirtschaftlichen Erfordernisse von Kostensparen und »Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit« als anscheinend naturgegebener Grundbedingung des Überlebens. Daraus folgt: Unternehmer wie Staat können sich gerade in den wichtigsten multinationalen Betrieben auf Mehrheiten in den Belegschaften stützen, die – noch – relativ viele Privilegien zu verlieren haben und »ihren« Betrieb erhalten wollen. So wurde der staatliche Sozialabbau in Deutschland beispielsweise bei den Beschäftigten in der Autoindustrie stimmungsmäßig schon seit Anfang der 90er Jahre vorbereitet durch eine betrieblich abgeschlossene Verzichtvereinbarung nach der anderen.

Ähnlich ist die Situation nach meiner Erfahrung in Osteuropa, ebenso in Brasilien, in Mexico, in China, in USA oder wo auch immer die Multis aktiv sind einzuschätzen: Sollte ein Auto-Multi irgendwo Arbeitsplätze anbieten, drängeln sich die Leute massenhaft darum, und wer dort noch einen Arbeitsplatz hat, will ihn auf keinen Fall verlieren. »Que se vayan todos! – Die sollen doch alle abhauen!« Diese Parole von Kolleginnen und Kollegen in Argentinien, die »ihren« Betrieb nach der Flucht ihres Fabrikbesitzers besetzt und in eigene Regie genommen haben, wird eben nicht auf die Multis angewendet, im Gegenteil: Diese drohen (!) genau damit abzuweichen – nach Osteuropa, China usw. – und erpressen mit dieser Drohung eine Verichtsvereinbarung nach der anderen. Eine Regierungspolitik, die diese Großkonzerne empfindlich angreifen würde, brächte große Teile der Beschäftigten dagegen und für den Schutz »ihrer« Betriebe auf die Straße. Eine wirksame »linke Bewegung« gegen die Macht solcher Multis ist ohne Erarbeitung einer hoffnungsträchtigen Alternative unter Beteiligung von großen Teilen der Beschäftigten, der gesamten Bevölkerung, nicht vorstellbar.

**1.3** Weltweit herrscht in den allermeisten Autofabriken Angst. Angst vor Jobverlust, Einkommenseinbußen, Verschärfung von Gesundheitsbelastung, noch unmenschlicheren Arbeitszeiten. Verzichtserpressungen bestimmen den Alltag, immer mit der Androhung, über kurz oder lang womöglich alles zu verlieren, wenn man nicht etwas zu geben bereit ist. Tägliches Schimpfen, Aufregung über das betriebliche Geschehen sowie über die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt gehören zur normalen Atmosphäre im Produktionsalltag. »Man müsste es denen mal so richtig zeigen!«, und »Die Gewerkschaften müssten ganz anders rangehen!« sind typischer Ausdruck der Empörung. Doch gleichzeitig wollen die meisten unserer Kolleginnen und Kollegen verständlicherweise eher möglichst schnelle Kompromisslösungen, ohne allzu viel riskieren zu müssen.



**1.4** Sicher gibt es immer wieder auch Abwehrkämpfe, kleine und größere Aktionen gegen die Angriffe auf die Arbeitsplätze, Einkommen und Arbeitsbedingungen. Tagtäglich preschen einzelne vor im Widerstand und versuchen, die anderen mitzuziehen. Die individuellen, oft auch miteinander abgesprochenen Versuche, die Spielregeln zu unterlaufen, sich ein Püschchen rauszuholen, Belastungen abzubauen, die Vorgesetzten und die Firma zu leimen, gehören ebenso zum Alltag im Betrieb. Von opportunistischer Anbiederei beim Vorgesetzten,

konkurrenzläuerndem Karriereverhalten kann ebenfalls jeder aus dem Arbeitsalltag ohne Ende berichten. Kurzum: die Beschäftigten machen während etwa der Hälfte ihrer wachen Lebenszeit, die sie am Arbeitsplatz und in seinem Umfeld verbringen, ganz widersprüchliche Erfahrungen und bewegen sich ständig im Widerspruch zwischen der verlangten »corporate identity« und der immer wieder erforderlichen und praktizierten Solidarisierung im allgemeinsten Sinne des »Wir hier unten«.

## 2. Zur Bedeutung der Gewerkschaften

Vorauszuschicken ist hier der Verweis auf die Tatsache, dass kapitalseitig durch die aktuellen Umstrukturierungen, durch neue Formen globaler Vernetzung und Anwendung neuer Technologien die Rolle der Gewerkschaften massiv unter Druck geraten ist. Mit der Zergliederung der Großbelegschaften durch Outsourcing z.B. verliert die Gewerkschaft als Schutzorganisation im Betrieb an Macht. 500 Vertrauensleute starke Vertrauenskörper, mit einer Sondervereinbarung wie bei Opel-Bochum, nämlich alle 14 Tage während der Arbeitszeit eineinviertel Stunden mit dem Betriebsrat zur Information und Diskussion zusammenkommen zu können, wird es immer seltener geben. Das Prinzip »ein Betrieb – eine Gewerkschaft« ist angesichts der Aufspaltung innerhalb der Fabrik, auf dem Industrie-Park-Gelände und innerhalb der Produktionskette obsolet geworden. Die Flächen-Tarifverträge verlieren ein Stück ihrer Fläche, ihrer organisatorischen Basis. Die Betriebsräte mit ihren Betriebsvereinbarungen gewinnen an Bedeutung für die innerbetriebliche Regulation, aber nicht an Durchsetzungsmacht gegen die Profitinteressen.

Die Notwendigkeit und Möglichkeit von Kämpfen einzelner Belegschaften, zunächst relativ isoliert, nimmt zu. Der enge Verbund der Pro-

duktionskette gibt einzelnen Belegschaften die Macht, Druck auf das Unternehmerlager auszuüben, zig andere Belegschaften mit in die Auseinandersetzung zu holen.

Doch bei der Beurteilung der aktuellen gewerkschaftlichen Lage und offiziellen Gewerkschaftspolitik geht es hier eher um den traditionellen und heute hauptsächlich wirksamen Erfahrungszusammenhang der Beschäftigten.

**2.1** Diese sind in den Auto-Multis immer noch überdurchschnittlich gut in der Gewerkschaft organisiert. Sie gehören zur Kernklientel, die die Machtbasis für die traditionelle Gewerkschaftspolitik der herrschenden Gewerkschaftsbürokratie in den Industrieländern bildet. Die Wirksamkeit ihrer ideologischen und politischen Macht auf das Bewusstsein der Beschäftigten ist genauer zu beurteilen, will man nach Ansatzpunkten und Barrieren für eine Debatte über eine nicht kapitalistisch organisierte Gesellschaft fragen.

**2.2** Bei uns in Deutschland ist die Macht dieser Bürokratie nicht nur an ihrer Rolle im Rahmen von Tarifaufeinandersetzungen festzumachen.

In ihrem Aufsatz »Der Reformismus – Realität und Ideologie« zitiert Ursula Schmiederer<sup>4</sup> Marx: »Aber innerhalb der bürgerlichen, auf dem Tauschwert beruhenden Gesellschaft erzeugen sich sowohl Verkehrs- als Produktionsverhältnisse, die ebenso viel Minen sind, um sie zu sprengen. Eine Masse gegensätzlicher Formen der gesellschaftlichen Einheit, deren gegensätzlicher Charakter jedoch nie durch stille Metamorphosen zu sprengen ist«, und fährt dann fort: »Die Hoffnung auf die stille Metamorphose ist die Hoffnung des Reformismus, die Hoffnung auf die Zirkulationssphäre, auf politische Maßnahmen und auf die ausgleichende Gerechtigkeit. Die Minen, das zeigen die Arbeiterkämpfe und Konflikte der letzten Jahre, liegen im Produktionsbereich. Dort werden Erfahrungen gemacht, die zugleich Aneignungsprozesse sind. Dies ist allerdings das Wirkungsfeld der Gewerkschaften. So ergibt sich, dass gerade die Interessenorganisation, die von ihrer Funktion und Legitimation her nicht eigentlich über die Grenzen der bürgerlichen Gesellschaft hinausstrebt, am unmittelbarsten konfrontiert ist mit den Widerspruchsmomenten der Integration der Klasse einerseits und den »Minenfeldern« andererseits, wo die neuen Elemente für die Produktivkraft Arbeit liegen.« Sicherlich liegen die »Minen« nicht nur im Produktionsbereich, aber eben auch dort.

Zur Einschätzung der Rolle und Bedeutung der Gewerkschaften für das Bewusstsein der Beschäftigten ist sicher die Verhandlungsmacht in Tarifeinsetzungen in den Blick zu nehmen, noch wichtiger aber ihre politische und ideologische Macht im Produktionsalltag. Die Bedeutung der auf IGM-Werbe-Kulis oder -Flaschenöffnern eingravierten Parole »IGM – kompetent in Sachen Arbeit« wird in der Linken oft gar nicht verstanden: Die Gewerkschaft ist – zumindest in den Großbetrieben – tagtäglich in bestimmter Art und Weise unmittelbar »vor

Ort« aktiv, prägt die Alltagsdebatten der Kolleginnen und Kollegen mit, ebenso wie ihre Suche nach Lösungen ihrer immer sorgenvoller diskutierten Probleme als Lohnabhängige.

**2.3** Bei jedem Alltagskonflikt am Arbeitsplatz erlebt man (zumindest in den deutschen Auto-Betrieben) das gleiche Spiel: Man schimpft gemeinsam über schlechte Arbeitsbedingungen oder Lohnprobleme usw. und holt den gewerkschaftlichen Vertrauensmann hinzu. Der holt den Betriebsrat, den entscheidenden Gewerkschaftsrepräsentanten vor Ort. Der verspricht, sich um das Problem zu »kümmern«, macht sich auf den geregelten Weg, die BR-Gremien einzuschalten. Bei harten Problemen geht die Debatte sogar bis hin zum Gesamt- oder gar Euro-BR, und am Ende dann zurück zu den Arbeitenden, zumeist mit einer Lösung nach dem Motto »Mehr war nicht drin« – ein Kompromiss, der nicht auf der Basis mobilisierter (und d.h. auch umfassend aufgeklärter) Gewerkschaftsmitglieder, deren Aktionsbereitschaft man sorgfältig abgefragt hätte, zustande gekommen ist, sondern auf der Basis von Verhandlungen von Experten, die in ihrer Mehrheit die Wettbewerbsfähigkeit »ihres« Unternehmens – sowie der so genannten »deutschen Wirtschaft« – nicht gefährden, sondern eher verbessern wollen. Dass für diese tagtägliche Bestätigung und Herstellung des Alltagsbewusstseins mit der eingeübten Delegation der Interessen an die »Belegschaftsvertreter« und dem Hoffen auf Konfliktlösung auf dem geregelten, gesetzlichen Weg gerade die gängige gewerkschaftliche Politik jeden Tag vor Ort von wesentlicher Bedeutung ist, wird in der Linken weitgehend unterschätzt.

**2.4** »Es gibt zu unserem Vorgehen keine Alternative!« hören die Kolleginnen und Kollegen

---

4) U. Schmiederer, in: »Grenzen gewerkschaftlicher Politik«, Fischer Taschenbuch-Verlag, Frankfurt a.M. 1979, S. 23

von Seiten der allermeisten Interessenvertreter auch bei jedem großen Konflikt mit den Unternehmern. Gerade im Fall gesamtgesellschaftlicher Auseinandersetzungen – wie z.B. im Kampf gegen den Sozialabbau, gegen Arbeitszeitverlängerung oder in Tarifrunden – wäre die Notwendigkeit einer Debatte um eine andere, nichtkapitalistische Welt am besten massenhaft verständlich zu führen. Doch genau in solchen Situationen versperrt die gewerkschaftsoffizielle politische Linie geradezu die Eröffnung dieser Debatte:

»Es geht um die Hauptaufgabe der Gegenwart und die Schlüsselfrage der Zukunft: ›Wie, mit welchen Mitteln und zu welchem Ziel kann und muss der globale Kapitalismus politisch gestaltet und sozial reguliert werden?‹ Im Mittelpunkt stehen nicht gesellschaftliche Visionen und politische Alternativen jenseits des Kapitalismus, sondern realistische Optionen und konkrete Projekte im Kapitalismus, die diesen verändern.« Mit dieser Ausrichtung der IG Metall-Führung für die gewerkschaftsoffizielle Zukunftsdebatte<sup>5</sup> ist die offizielle Gewerkschaftspolitik nicht nur nicht gewillt, sondern auch gar nicht in der Lage, eine Debatte über eine nicht auf Verwertung ausgerichtete Produktionsweise zu initiieren.

Traditionell geht es der Gewerkschaftsführung auch in den Autokonzernen um den Erhalt der – »wettbewerbsfähigen« – Arbeitsplätze und damit der relativ guten Lage der Automobilbeschäftigten, und so zugleich auch um den Erhalt ihrer Form von Gewerkschaftsorganisation, samt der vielen Gewerkschaftsangestellten-Posten.

Als unabdingbar wird dazu der Erhalt genau des Systems angesehen, das bisher die relativ gute Lage ermöglicht hat, einschließlich unhinterfragter Autoproduktion, Multi-Profiten und dem dazu gehörenden politischen Machtgefüge.

**2.5** An Beispielen aus der IG Metall möchte ich zeigen, wie diese Ausrichtung auch die Vorstellung von sich als »Linke« verstehenden, engagierten wissenschaftlichen Mitarbeitern und gewerkschaftsnahen Beratern prägt. Das ist von besonderer Relevanz, wenn dort Positionen vertreten werden, die viele von uns innerhalb der Gewerkschaftslinken mehr oder weniger differenziert unterstützen. Der als »Chefdenker« der IG Metall angesehene Mitarbeiter des IGM-Vorsitzenden Peters, Hans-Jürgen Urban, hat mit seinem »Statement auf dem Gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Forum der IG Metall« am 11./12. Juni 2003 in Berlin unter dem Titel »Zukunft des Sozialstaates – Eigenverantwortung und Finanzierung« (nachzulesen unter: [www.labournet.de](http://www.labournet.de)) die meines Erachtens am besten ausgearbeitete Position vorgelegt. Ein Blick auf seine Vorstellungen »eines radikalen Politikwechsels«, »eines gewerkschaftlichen Gegenentwurfs« zum »Sozialstaats-Projekt der Neuen Sozialdemokratie« lohnt sich:

»Solange wir in einer kapitalistischen Privatwirtschaft leben, bedürfen Markt und Gesellschaft der bewussten Regulierung durch den demokratischen Sozialstaat«, fordert Urban. Anscheinend bleibt seine Perspektive damit offen für eine Gesellschaft, die nicht auf einer »kapitalistischen Privatwirtschaft« basiert. Wozu soll die »neue Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungspolitik« führen, wie sie Urban mit seinem Plädoyer »für einen wachstumspolitisch geläuterten Euro-Keynesianismus« entwirft? »Die Prinzipien der Belastung nach wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit sowie der Parität zwischen Kapital und Arbeit« sollten laut Urban dazu dienen, »emanzipierte Lebensweisen und eine innovative solidarische Gesellschaft entstehen« zu lassen. Ist das vorstellbar, solange wir in einer kapitalistischen Privatwirtschaft leben? Hans-Jürgen Urban baut eine Endlosschleife auf. Alle seine ausführlich begründeten Einzel-

---

5) in: Gewerkschaftliche Monats-Hefte 2/2001

forderungen wie »eine sozial gerechte (was immer das ist, d. Verf.) Reform des Steuersystems«, seine Ziele wie »Beseitigung der Arbeitslosigkeit« landen unter dem Motto »der Markt ist als wirtschaftlicher Mechanismus höchst produktiv« wieder beim Erhalt der »kapitalistischen Privatwirtschaft«.

»Eine andere Welt ist möglich!« – diese wie verschwommen auch immer von der globalisierungskritischen Bewegung weltweit postulierte grundsätzliche gesellschaftliche Veränderung bleibt bei Urban den Zwängen der Kapitalakkumulation, einer regulierten (europäischen) Marktwirtschaft untergeordnet. Überlegungen etwa zur Abschaffung des Lohnsystems sind nicht einbeziehbar. Für die notwendige Bündnispolitik der Gewerkschaftslinken ist die Tatsache sicher nicht unbedeutend, dass die Peters/Urban-Richtung in der IGM für breite »Mobilisierungs-Allianzen«, einen »neuen Bündnis-Pragmatismus« und eine »offene Debatte« plädiert. Welche Zielvorstellungen H.-J. Urban damit allerdings anstrebt, müssen wir als postkapitalistisch orientierte Linke genauso in unserer Diskussion berücksichtigen wie seine taktische Gesamtausrichtung: »Die Gewerkschaften können und wollen auf die SPD als Bündnisakteur nicht gänzlich und dauerhaft verzichten; doch solange die SPD den falschen Dritten Weg nicht verlassen will, müssen die Gewerkschaften den »Umweg über die Aktivierung der Zivilgesellschaft« gehen.« Wozu sollen da letztendlich die Gewerkschaftsmitglieder aktiviert werden? Dass die große Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen auch die »Marktwirtschaft« samt Wettbewerbsdogma und Standortkonkurrenz als alternativlos sieht, macht sie für den »radikalen Politikwechsel« der Peters/Urban-Richtung umso empfänglicher.

Ein anderes Beispiel lieferte vor kurzem der auch beim Vorstand der IGM engagierte Kolle-

ge Klaus Pickshaus mit seiner Ausrichtung der IGM-Kampagne »Gute Arbeit« in seinem Aufsatz »Revitalisierung der Arbeitspolitik«<sup>6</sup>: »Die betriebliche Realität zeigt, dass Investitionen in das Humankapital dann zurückgenommen werden, wenn sie ihren Beitrag zur Wettbewerbsstärkung in der geforderten (unter Shareholder-Value-Kriterien immer kürzeren) Frist nicht nachzuweisen vermögen. Das wettbewerbspolitische Paradigma bietet deshalb keinen verlässlichen Begründungsrahmen für eine Initiative »Gute Arbeit«. Angesichts der vorherrschenden und vornehmlich auf Kostensenkung fokussierenden Wettbewerbspolitiken ist eine gewerkschaftliche Initiative eher als »gegentendenzielles Projekt« zu konzipieren und zu praktizieren. Dieses Projekt bringt in erster Linie die gesundheitlichen, sozialen und arbeitsinhaltlichen Interessen der Beschäftigten zur Geltung, bezieht aber aus den produktivitäts- und wettbewerbsfördernden Impulsen dennoch Bewegungsenergie. Sie erhebt sie aber nicht zum zentralen Bewertungs- und Rechtfertigungskriterium. Damit trägt eine Initiative »Gute Arbeit« aber durchaus zur Auseinandersetzung mit den dominierenden unternehmenspolitischen Konzeptionen einer »Ökonomie der kurzen Fristen« bei und liefert Argumente für ein »alternatives Wettbewerbsmodell«. Ein solches Modell setzt auf Qualität der Arbeit als zentrale Innovationsstrategie, bei der Investitionen in die Humanressourcen (Kompetenz – Motivation – Gesundheit) eine Schlüsselrolle einnehmen.« Ein typisches Argumentationsmuster scheint mir auch hier in der Wendung von einer – angedeuteten – prinzipiellen Kritik des »wettbewerbspolitischen Paradigmas« zu einem »alternativen Wettbewerbsmodell« zu liegen. In der alltäglichen Auseinandersetzung vor Ort in den Betrieben ist damit die gleichsam als naturgesetzlich geforderte Rücksichtnahme auf die Wettbewerbsfähigkeit des Einzelbetriebs wieder festgeschrieben. Wird so nicht die notwendige Debatte über Gesundheits-

---

6) K. Pickshaus, in: Sozialismus, Heft 7-8/2004, S. 49ff.

gefährdung am Arbeitsplatz als Ausdruck von Lohnabhängigkeit und Verwertungsproduktion geradezu versperrt?

Dagegen hatte Hans Matthöfer 1968<sup>7</sup> – nebenbei: Er beklagt hier den Einflussverlust der Gewerkschaften: Der Organisationsgrad in der Metallindustrie »sank z.B. von 56 Prozent im Jahre 1952 auf 39 Prozent 1962 und 38 Prozent im Jahre 1968« – verlangt: »Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muss aufzeigen, wie betriebliche Konflikte gesamtgesellschaftlich bedingt sind – dass z.B. der Arbeitgeber in bestimmten Situationen nicht aus schlechtem Willen, sondern als ›Personifizierung ökonomischer Kategorien‹ handelt – und wie man sich eine menschenwürdige Gesellschaft in unserer Zeit vorstellen kann. So wäre dann im Bewusstsein der Mitglieder die Vermittlung herzustellen zwischen den Auseinandersetzungen und Konflikten um die Verbesserung der Verhältnisse im Betrieb und der Notwendigkeit des Kampfes um die Zentralen der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Macht, in denen in zunehmenden Maße die wirklich wichtigen Entscheidungen fallen.«

**2.6** Thesenhaft sei hier nur angedeutet, dass sich aus den aktuellen Positionen der führenden Gewerkschafter auch für den offiziellen gewerkschaftlichen Internationalismus keine anderen Leitgedanken ergeben können als die, die die IG Metall verbreitet: »Decent work« als berechnete Reformforderung nach humaner gestalteten Arbeitsplätzen bleibt ideologisch-politisch mit dem unhinterfragten Festhalten an Lohnarbeit verzahnt, »Verhaltensrichtlinien«, »Codes of Conduct« als berechnete Forderungen an die Multinationalen Konzerne bleiben an die Illusion von »fairem Wettbewerb« gebunden. Die berechnete Forderung der Beschäftig-

ten nach demokratischer Mitwirkung wird auf die »Einrichtung von Euro- und Welt-Betriebsräten« zugespitzt im Sinne einer Hoffnung auf beidseitig erträgliche und dauerhafte Regulierung des Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit, wobei statt wirklicher Massendemokratie die althergebrachten Interessenvertretungsgremien auch die Macht der Gewerkschaftsbürokraten erhalten sollen. So bilden diese zentralen Forderungen auch gleichzeitig den anscheinend nicht zu sprengenden Rahmen für die gewerkschaftsoffizielle Vorstellung einer »anderen Welt« im Sinne eines »besseren« Kapitalismus.

**2.7** Insgesamt ergibt sich für uns als postkapitalistisch orientierte Linke also die Aufgabe, die Wirksamkeit der gewerkschaftsoffiziellen Politik auf das Massenbewusstsein genauer in den Blick zu nehmen. Sinnlos erweist sich dann der immer wieder zu hörende, oft empörte oder auch fast flehentliche Appell an »die Gewerkschaften«, im Stile von »die Gewerkschaften müssen...«. Wer Anforderungen zur Veränderung an »die Gewerkschaften« richtet, ist gezwungen, jeweils genauer anzugeben, ob man die Führungsspitze meint, die hauptamtlich bei der Gewerkschaft ihr Einkommen verdienenden Funktionäre, die Gewerkschaftsrepräsentanten im Betrieb, ob man dabei speziell an die mächtigen Betriebsratsfürsten denkt, oder ob man sich auf die Aktiven an der Basis, auf aktive Vertrauensleute oder gar aktive Linke bezieht, oder ob man mit »die Gewerkschaften« die an Interessendelegation gewöhnte, meist unbeachtete große Mehrheit der Mitglieder meint? Sinnvoll zu fragen ist, was wir, die postkapitalistisch orientierten Linken, tun müssen.

---

7) H. Matthöfer: »Die Bedeutung der Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Betrieb für die politische Bildungsarbeit der Gewerkschaften«, Sonderdruck aus der Zeitschrift »Die neue Gesellschaft«, Nr. 15, 1968, S. 42

### 3. Kritischer Rückblick auf die Theorie und Praxis der GoG

**3.1** Im Anschluss an die internationale Tagung von TIE (Transnationals Information Exchange, Internationales Bildungswerk e.V.) und der Zeitung *express* im März 1995 in Geseke wurden von KonferenzteilnehmerInnen Positionspapier erarbeitet unter dem Titel »Gegen die Konkurrenz- und Standortlogik und gegen ihre Akzeptanz durch die Gewerkschaften«<sup>8</sup>. Zusammen mit einigen KollegInnen der GoG – unsere Betriebsgruppe hatte von 1993 bis 2000 den Namen »Standorte-Gruppe« – habe ich in unserem Positionspapier<sup>9</sup> (siehe auch: Anhang 1) nach gründlicher Kritik der Theorie und der Praxis der IGM-Führung u.a. folgendes »Fazit« formuliert<sup>10</sup>:

»4. Die global sichtbaren Bedrohungen von Massenarbeitslosigkeit, sozialer Verelendung, Kriegen und ökologischen Katastrophen zwingen uns mehr denn je dazu, in unseren Gewerkschaften und Belegschaften die breite Debatte um gesellschaftliche Alternativen zur kapitalistischen Privatwirtschaft einzufordern und voranzutreiben. Diese Debatte muss inhaltlicher Bestandteil unseres Ausbaus von Vernetzung sein.

Fragen für die Perspektivendebatte sind zum Beispiel:

- Wo zeigen sich die Widersprüche zwischen vergesellschafteter Produktion und privater Aneignung heute am deutlichsten, sozusagen als breit erkennbare und von uns zu nutzende Bruchpunkte der Entwicklung? Ist mit einer neuen Stufe der globalen Vergesellschaftung der Arbeit auch eine neue Chance geplanter Produktion mit dem Ziel der möglichst besten Bedürfnisbefriedigung aller ermöglicht? Mit einer neudefinierten Vorstellung von »Wachstum«: ökologisch vernünftig, möglichst global zukunftssicher, global emanzipativ, massendienlich?
- Wie ist solch ein System von Produktion und Verteilung auf der Grundlage heutiger Technologie, Produktion und Verteilung und ihrer globalen Vernetzung vorstellbar? (An dieser Stelle möchte ich heute ergänzen: Was wäre wie und wo herzustellen: die nötigen Güter, Lebens- wie Produktionsmittel, Energie, gesellschaftliche Organisation von Kindheit, Alter, Gesundheit, Bildung, Kultur insgesamt...)
- Welche Bedeutung käme dabei den Großregionen, Ländern, Kommunen zu?
- Wie ist die Enteignung und Entmachtung der Kapitaleigner und ihrer politischen

---

8) vgl. *express*, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Jahrgang 1995

9) s. [www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/stratpap.html](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/stratpap.html)

10) Sozusagen ein »Vorläufer« dieses Positionspapiers war mein Aufsatz von 1982: »Massive Rationalisierungsangriffe der Konzerne und warum uns die IGM-Führung noch tiefer in den Schlamassel führt«, veröffentlicht in: »Kapitalistische Krise und soziale Gegenmacht«, Hrsg. Kommunistische Gruppe Bochum/Essen, Opel-Kollektiv, November 1982, S. 5-42 (mit den Anmerkungen Nr. 1-151, S. 63ff.). Hier habe ich allerdings noch Marx' Forderung an die Gewerkschaften unhinterfragt auf die heutigen Verhältnisse übertragen: »Die Scheidelinie für die Strömungen in der westdeutschen Gewerkschaftsopposition wird an den praktischen Konsequenzen sichtbar werden, die wir aus der Marx'schen These ziehen bzw. nicht ziehen: »Sie (sc. die Gewerkschaften) verfehlen ihren Zweck gänzlich, sobald sie sich darauf beschränken, einen Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden Systems zu führen, statt gleichzeitig zu versuchen, es zu verändern, statt ihre organisierten Kräfte zu gebrauchen als Hebel zur schließlichen Befreiung der Arbeiterklasse, d.h. zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems.« (Karl Marx, Lohn, Preis und Profit, Berlin 1968, S. 70) Im Grundsatz stützen sich viele auf diese These und fordern wie wir auch für die heutige Gewerkschaftsbewegung ihre praktische Umsetzung.« (S. 41) Hier wird die Aufgabe, die sich postkapitalistisch orientierten Linken stellt, auch noch an »die Gewerkschaften«, also undifferenziert auch an die Gewerkschaftsführung gerichtet, ohne klarzustellen, dass Marx das Ausmaß ihrer Integration in den Kapitalismus, ihrer staatstragenden und das Bewusstsein der Mitglieder auf ein erträglicheres »Lohnsystem« orientierenden Rolle nicht voraussehen konnte.

Vertretung auf globalem Niveau vorstellbar?

- Welche Organisationsformen für demokratische Gegenmacht und eine von Kapitalzwängen befreite globale Gesellschaft sind vorstellbar?
- Wie weit sind globale Reformbewegungen – z.B. für Frieden, ökologische Forderungen, gegen Rassismus und Sexismus, für soziale und politische Forderungen – gerade von uns als GewerkschafterInnen mit voranzutreiben und mit Hilfe welcher Organisationen (Nicht-Regierungs-Organisationen? ILO? Rolle von UN-Organisationen? etc.), und wo liegen ihre Grenzen?

*›Ein globaler (oder auch nur makro-regionaler) Sozialstaat, d.h. aber auch das Projekt eines globalen Reformismus, ist ebenso utopisch wie die Weltrevolution.«* (E. Altvater, in: »Operationalfeld Weltmarkt oder: Vom souveränen Nationalstaat zum nationalen Wettbewerbsstaat«, PROKLA 97, Dez. 94, S. 525) Andererseits E. Altvater: *›In gewissem Sinne gibt es die Institutionalisierung globaler Staatlichkeit tatsächlich: in Gestalt von Weltbank, IWF, GATT/WTO, UNO... Aber ... ohne die Regelungskompetenzen von Nationalstaaten tatsächlich zu ersetzen.«* (a.a.O., S. 537f.) Und: *›Auch auf dem Detroit G7 Gipfel im März 1994 wurde zum ersten mal ... Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik thematisiert – ein Indiz dafür, dass sich jenseits des Keynesianismus, aber auch jenseits des neoklassischen Marktliberalismus ein neues politisches Projekt staatlicher Regulation und Koordinierung von Wettbewerbspolitik herauschält. Dies zielt offensichtlich auf die Erhaltung eines beschäftigungspolitischen Minimalkonsenses, an dem alle Staaten, gleichgültig wie sehr sie gegeneinander konkurrieren, doch interessiert sind.«* (in: »Beschäftigungspolitik jenseits von Nationalstaat und ›Arbeitszentriert-

heit«, WSI-Mitteilungen 6/94, S. 350)

Solch eine widersprüchliche Hoffnung auf ein ›neues politisches Projekt‹ globaler Regulation scheint sich heute zu verbreiten. (vgl. auch J. Brecher, T. Costello, »Global Village or global Pillage«, Boston 1994). Hoffnungsträchtiger ist unsere Zukunftsperspektive allerdings, wenn wir uns all den angesprochenen grundsätzlichen Fragen des Wirtschafts- und Gesellschafts-systems stellen und darauf setzen, dass wir uns den Lösungen am ehesten nähern, je mehr Menschen sich in der Auseinandersetzung um unsere Alltagskonflikte wie um unsere Zukunft in Bewegung setzen. Und das hängt eben auch von uns ab.«

Anhand unserer seit 1972 erscheinenden Betriebszeitung »GoG-Info« – bzw. von 1993 bis 2000 »Standorte«<sup>11</sup> – ist wohl gut nachzuweisen, dass wir uns kontinuierlich um die geforderte Entlarvungsarbeit und die Organisation von Widerstand bemüht haben.<sup>12</sup> Doch haben wir hier, 1995, noch nicht klar differenziert: Ist es überhaupt sinnvoll, Aufgaben zu formulieren, die »die Gewerkschaften« heute erfüllen müssten? Aufgabenstellungen an »die Gewerkschaftsbewegung« oder gar an die postkapitalistisch orientierte Linke zu formulieren, erfordert, die Frage nach den eigenen Schwächen und Möglichkeiten einzuschließen. 1995 haben wir den Gedanken einer »neuen Bewertung von Arbeit und Leben« noch gekoppelt an die Hoffnung, die »außerbetrieblichen und außergewerkschaftlichen Bewegungen« würden uns den Anstoß dazu geben, nicht auch unsere Alltagserfahrungen in der sich verändernden Produktion selbst.

Wie haben wir die unter Punkt 4 unseres »Fazit« geforderte »breite Debatte um gesell-

11) s. [www.labournet.de/branchen/auto/gm-opel/bochum](http://www.labournet.de/branchen/auto/gm-opel/bochum)

12) Heiße Debatten um unsere gewerkschaftlichen und politischen Positionen gab es immer auch auf den vierteljährlichen Belegschaftsversammlungen, insbesondere in den 70er Jahren. 30 Jahre lang habe ich fast alle oft bis zu acht Stunden dauernden Versammlungen mitprotokolliert, allerdings bisher noch nicht auswerten können.

schaftliche Alternativen zur kapitalistischen Privatproduktion« in die alltägliche Auseinandersetzung im Betrieb einzubringen versucht?

**3.2** In unserer Betriebszeitung haben wir dem täglichen Abwehrkampf unter dem Druck der Angriffe seitens der Geschäftsleitung den meisten Raum gewidmet. Die Auseinandersetzung um die Reaktionen des Betriebsrats gehörten notwendig dazu – und bei uns auch immer die Diskussion um die Rolle der Gewerkschaftsführung. Dass deren Ideologie den meisten Kolleginnen und Kollegen näher liegt und plausibler erscheint als unsere Einschätzung der Konfliktursachen, haben wir wohl kontinuierlich mitbedacht. Zur überbetrieblichen politischen Entwicklung gibt es ebenfalls ständig Artikel in unserem »Info«.

Die 1995 geforderte Zukunftsdebatte haben wir in unserer Zeitung und damit auch in unseren GoG-Diskussionen jedoch relativ selten eröffnet.

Dazu drei Beispiele aus dem GoG-Info:

a) aus GoG-Info Nr. 4, November 2000:

**»Debatte:**

Weltweit eine kleine Clique von Menschen verkonsumiert den gesamten Reichtum, der geringste Teil der Weltbelegschaft darf, trotz harter (Lohn)Arbeit, ein klein wenig daran schnuppern, der größte Teil der Weltbelegschaft lebt in ›Sack + Asche‹, verhungert fleißig, fristet in täglicher Armut sein Dasein.

**Arbeit, Arbeit, Arbeit – oder eine Reise auf der Siegerstraße (!)**

Ich deutscher Arbeitsmensch liebe die Ausbeutung! Garantiert sie mir doch ein so tolles Leben in Freiheit + Kaufrusch. Ich danke der Gesellschaft und dem Staat für meine Identität – Leis-

tung muss sich lohnen. Tägliche befreiende Arbeit, Arbeit, Arbeit verschafft mir den nötigen Zugang zu den Stätten des Konsums, zu den Orten, wo bzw. wofür sich das Leben lohnt. Jede Überstunde macht mir Spaß, bringt sie mich doch ein Stück näher an den eigentlichen Sinn des Lebens – zu kaufen, kaufen, kaufen.

Und reicht der Tag nicht aus: Nachtschicht – kein Problem. Samstag + Sonntag – kein Problem. Hauptsache, die DM fließt reichlich in meine Taschen. Ich liebe meine Wertschöpfung.

Der Wettlauf um die Arbeit, Arbeit, Arbeit gewinnt an Beschleunigung. Ich bin endlich auf der Überholspur. Klasse! Es macht Spaß, ganz vorne mitzumachen. Wer hinten ist, fällt raus. Gut! Jedes mal einer weniger. Stärke ist Lebensqualität, bringt sie doch den richtigen Pep für die nächste Runde Arbeit, Arbeit, Arbeit.

Mein Nebenmann: träge, faul und krank; unqualifiziert, desinteressiert und unmotiviert – unnötiger Ballast, weg damit aus dieser Runde und jeder weiteren.

Ich will Weltmeister der Arbeit, Arbeit, Arbeit werden, bin den Gewerkschaften und Betriebsräten dankbar für die Unterstützung meines Teams. Sie helfen mir: weg mit allem, was nicht unmittelbar zum Kerngeschäft in diesem Wettkampf gehört. Mehr kaufen, kaufen, kaufen ist das ureigenste Ziel. Es kommt zwar schon am Horizont in Sicht, aber es ist noch ein gutes Stück bis dahin. Ich tu' was, ich habe verstanden, nichts ist mir unmöglich! Von M.S.

**Ohne Arbeit gehst Du tot ...**

... kriegst Du kein einziges Butterbrot. Denn sowohl Brot wie Butter muss erstmal hergestellt werden. Dazu ist außer Ackerboden und Kühen eben auch Arbeit nötig. Und die hat mensch sich seit langem aufgeteilt. Die einen erarbeiten Brot, die andern Butter oder Autos oder sind



Friseur oder Arzt oder bei der Müllabfuhr. Mit wenigen Ausnahmen braucht diese Arbeit nicht am Wochenende passieren, nicht in der Nacht. Heutzutage, mit unseren modernen Maschinen, mit unseren Millionen von Leuten, die auch bereit sind, mitzuarbeiten, aber nicht dürfen, würden 6 Stunden Arbeiten pro Tag satt reichen, um alle satt zu machen, sogar in Afrika.

Wenn das Wörtchen ›Wenn‹ nicht wär. Wenn wir uns darüber einig wären:

Eine kleine Clique von Superreichen gab es schon vor 1 000 Jahren, auch Menschenmassen unter Arbeitsdruck und Not. Heute allerdings hat diese kleine Clique uns anders im Griff als früher:

Denen gehören die teuren Maschinen und Anlagen und Fabriken. Und die bestimmen nicht nur, was wie erarbeitet wird. Die verfolgen mit der Arbeit einen ganz anderen Zweck. Denen geht es gar nicht um gute Autos, Brot oder Butter. Die geben Geld aus für unsere Löhne und Gehälter und für Maschinen usw. allein mit dem Ziel, nach Herstellung und Verkauf irgendwelcher Produkte noch mehr Geld zu haben. Nicht, weil sie geldgierig sind. Die können nicht anders. Würde ein Unternehmer sagen ›Ich bin reich genug. Von jetzt an behandle ich meine Leute besser, stelle noch mehr ein, zahle mehr Lohn‹ – dann ginge er pleite. Er würde weniger Reibach aus seinen Leuten rausholen als seine Konkurrenten. Bald hätte er weniger Geld zur Verfügung für modernere Maschinen, für die Modernisierung seiner Produkte, seiner Verkaufsmethoden usw. Ruckzuck würden ihn seine Konkurrenten platt machen. Insofern beuten uns die Unternehmer nicht bloß systematisch aus. Sie hängen wie wir fest in einem System von Gesellschaft, das auf Ausbeutung basiert.

Wenn wir uns darüber einig wären, dass es nicht nur um die Umverteilung des Reichtums geht, dass wir den Superreichen nicht nur die Verfügung über die Maschinen und Fabriken wegneh-

men müssen, sondern dass wir die notwendige Arbeit gemeinsam neu organisieren müssen, und zwar nur zu dem Zweck, mit möglichst wenig Mühe und möglichst viel Spaß die möglichst beste Versorgung für uns alle zu erarbeiten, wenn wir uns darüber einig wären, dann würde der blöde Ruf nach »Arbeit Arbeit Arbeit« oder nach »Geld Geld Geld« verstummen. Wir würden nach was anderem rufen: Wie kriegen wir mehr Solidarität hin, für eine solidarische Gesellschaft zu kämpfen?

Illusion?

- Erstens haben wir bei unserem Streik im Juni doch ansatzweise spüren können, dass wir, gehen wir solidarisch vor, doch allherhand Macht haben, die Manager der Superreichen (und ihre Co-Manager in oberen Gewerkschafts- und Betriebsratsetagen!) unter Druck zu setzen. Wären wir, die große Masse der Lohnabhängigen, uns dieser Macht bewusst, könnten wir sie eines Tages vielleicht auch auf Dauer entmachten.
- Zweitens haben wir doch viele neue Erfahrungen gesammelt, die uns Mut machen könnten, die Organisation der Arbeit in eigener Regie überhaupt mal durch zu überlegen: Viele von uns arbeiten Hand in Hand in Gruppenarbeit, mit (noch) regelmäßigen Gesprächen über die Produktionsprobleme, oft EDV-vernetzt in ständigem Kontakt mit anderen Abteilungen, Opel/GM-Betrieben oder Zulieferern. Obwohl uns die Produktionsanlagen nicht gehören, arbeiten wir oftmals qualitätsverantwortlicher als die stückzahlbesessenen Profitmanager. Die sind so scharf auf unsere Ideen und Verbesserungsvorschläge, weil sie wissen, dass wir in vieler Hinsicht mehr können und wissen. Warum trauen wir uns nicht an den Gedanken ran, eines Tages selber die gesamte gesellschaftliche Arbeit und die Verteilung der Produkte sinnvoller zu organisieren?

Von W.S.«

Hier haben zwei aus unserer Gruppe eine »Debatte« in die Belegschaft zu bringen versucht. Dem selbstkritisch-ironischen Anprangern der »Arbeits«-Ideologie von M.S. wird von mir gleich ein als »Belehrung« kritisierter Artikel angehängt, der sich um verständliche Systemkritik und ein bisschen Hoffnung bemüht. Am Ende werden unsere Produktionserfahrungen zumindest angesprochen, ein Ansatz, der für unsere weitere Debatte immer wichtiger wird. Ein Einwand eines Gruppenmitglieds bleibt immer noch Bestandteil unserer internen Diskussion: »Wie die Produktion in Würde, ökologisch sinnvoll etc. funktionieren könnte, ist mit unseren Erfahrungen vorstellbar. Aber nicht, wie wir eine gerechte Verteilung und dabei die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse hinkriegen könnten!« Wie sich später zeigen wird, ist solch eine Trennung von »Produktion in Würde« und »gerechter Verteilung« nur zu überwinden, wenn der gesellschaftliche Reproduktionsprozess als ganzer vorgestellt wird.

b) aus *GoG-Info Nr. 11, Juni 2001*:

**»Debatte**

**»Unsere Zukunft? Darüber bestimmen ganz andere Leute. Da können wir eh nichts dran ändern!«**

Das stimmt, solange noch so viele von uns an diesen Satz glauben. »Neue Wege wagen!« – Nehmen wir diese Parole der IG Metall aus ihrer Broschüre zur Zukunftsdebatte mal ernst. Fragen wir dabei nicht, was die Gewerkschaftsführung tun sollte, sondern wir.

Einige provokative Fragen zur Diskussion:

1. Wir haben alle Angst vor der Zukunft, um unsere Arbeitsplätze, um unsere Gesundheit, um die Ausbildung unserer Kinder, um unser Einkommen angesichts steigender Lebenskosten, um die Altersversorgung, die Krankheitskosten usw. Sind wir

zu blöd oder unfähig, die herrschende Minderheit von Angstmachern und ihre Führungsclique von Milliardären jemals zu entmachten?

2. Um den von uns produzierten Reichtum selber zu nutzen, muss man auf die sechs Richtigen im Lotto hoffen?
3. Ist das von Natur aus so, dass wir, die große Mehrheit von Menschen, bei irgendwelchen Unternehmern um Arbeitsplätze betteln müssen, um die Sachen herzustellen und die Dienstleistungen zu organisieren, die wir brauchen und wünschen? Tagtäglich arbeiten wir Hand in Hand – muss die Regie bei den Profitanbetern bleiben?
4. Müssen wir, um zu überleben, Kolleginnen und Kollegen in anderen Betrieben oder Ländern niederkonkurrieren? Können wir nichts tun, damit die Produktion so organisiert wird, dass wir uns nicht gegenseitig fertig machen, sondern nutzen?
5. »Der Unternehmer heißt Unternehmer, weil er was unternimmt. Der Arbeiter heißt Arbeiter, weil er arbeitet. Würde der Arbeiter was unternehmen, müsste der Unternehmer arbeiten.« – Können wir uns nicht zusammenschließen, den kapitalistischen Unsinn durch von uns gemeinsam organisierte Produktion und Verteilung loszuwerden? Oder wollen wir das nicht? Weil wir uns so was Schwieriges gar nicht zutrauen? Weil es keine positiven Vorbilder gibt?
6. Müssen wir nicht eine ganz andere Gewerkschaftsbewegung schaffen, um uns einerseits gegen Unternehmerangriffe besser verteidigen zu können, und um andererseits die Unternehmermacht jemals angreifen zu können? Generalstreik gegen Rentenkürzung, Lohnkampf, der uns nutzt und den Unternehmern weh tut, keine weiteren Verzichtsvereinbarungen in den Betrieben, Aktionen gegen Unternehmerrpressung gemeinsam in möglichst allen Betrieben, über die nationalen Grenzen hinaus – alles unvorstellbar?

Ja, solange wir uns das nicht vorstellen können und wollen.

Ihr habt ja irgendwo recht! Aber dazu seid Ihr zu wenige! – Sicher, solange Du Dich hinter diesen Satz verkrabbelst und lieber nichts tust (außer weiterzittern ).«

Unsere provokative Kollegen-Schelte scheint mir hier auch nicht gerade hilfreich: Mögen die Fragen einzelne LeserInnen ein Stück zum Nachdenken und zum Diskutieren am Pausenplatz bringen, so ist doch der Schritt zum eigenen Mitmachen beim Zukunftsprojekt »andere Welt« über moralischen Druck kaum zu erwirken. Zumindest haben wir versucht die von der IG Metall zu diesem Zeitpunkt (im Juni 2001) eröffnete »Zukunftsdebatte« unter die Gewerkschaftsmitglieder zu tragen.

c) aus *GoG-Info Nr. 12, August 2001*:  
»**Debatte!**«

*These 1:* Die Schließung einer Fabrik muss nicht Not und Elend für Tausende bedeuten. Werden zu viele Produkte hergestellt oder die Produkte wegen technischer Fortschritte in immer kürzerer Zeit erarbeitet, könnte die Schließung einer Fabrik zur Umverteilung der Arbeit genutzt werden, indem alle eben weniger arbeiten. 6-Stunden-Tag bei vollem Lohn ist möglich, widerspricht natürlich total dem Profitinteresse der Unternehmer.

Für unsere Interessen gemeinsam zu kämpfen, dafür sind die meisten in der Gewerkschaft. Die Führung von DGB, IG Metall usw. will die »Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmer« verbessern helfen. Das heißt: sie wollen nicht, dass wir gemeinsam gegen die Unternehmer vorgehen.

*These 2:* Die Schließung einer Fabrik kann auch sinnvoll sein. Zum Beispiel wenn bei Bayer ein Medikament hergestellt wird, das sich als tödli-

ches Gift entpuppt. Auch dann zittern Tausende um ihren Job, um ihre Existenzgrundlage... So pervers ist Kapitalismus. Sind Produkte unnötig, ungesund oder gar gefährlich, müsste man wieder mit Einstellung dieser Produktion und Arbeitsumverteilung, Arbeitszeitverkürzung reagieren ...

*These 3:* Fahrgemeinschaften machen Sinn. Zur Arbeit und zurück braucht nicht jeder in seiner Blechkiste zu sitzen. Viele von uns sparen so viel Geld, und ihr Auto hält länger. Fahrgemeinschaften sind auch Busse und Bahnen, für viele Transportzwecke viel sinnvoller – Doch dann bleibt das Auto oft stehen oder wird nur noch zu speziellen Zwecken, Lustreisen benutzt. Sinnvoll, aber dann werden noch weniger Autos gebraucht, und wieder sind Arbeitsplätze überflüssig. Reaktion: Arbeitszeitverkürzung ist möglich, wenn auch nicht einfach. Siehe oben.«

Die Autoproduktion selbst in Frage zu stellen, ist hier nur ansatzweise versucht worden. Dass sich viele KollegInnen in Widersprüche verwickeln, indem sie einerseits Fahrgemeinschaften bilden, andererseits unsere Auto-Kritik aber ablehnen, etwa mit dem häufig zu hörenden Satz »Wir leben nun mal vom Auto!«, hätten wir sicherlich noch besser für die Debatte darüber aufgreifen können, wie das Verkehrswesen insgesamt als gesellschaftlich zu regelnde Aufgabe organisiert werden könnte.

**3.3** Stolz waren wir von der GoG immer auf unsere internationalistische Arbeit »an der Basis«.

Seit Beginn der 80er Jahre hat uns die Organisation TIE. (Transnationals Information Exchange) mit ihren basisorientierten GM- und Autoindustrie-Weltkonferenzen wesentlich beim Aufbau der Kontakte zu vielen GM-Belegschaften unterstützt. Über TIE-Bildungswerk und andere Bildungsträger wie Humanistische Union, »Forum Eltern und Schule/Dortmund« und oft mit

finanzieller Hilfe der Berliner Stiftung »Menschenwürde und Arbeitswelt« haben wir Konferenzteilnahmen, Austausch-Besuche und insbesondere auch offizielle Bildungsurlaube zwecks Kontaktaufbau und Erfahrungsaustausch organisiert, an denen immer rund 25 KollegInnen teilgenommen haben: z.B. eine Woche in Liverpool (GM-Kollegen von Ellesmereport), eine in Zaragoza, eine in Warschau, eine in Gliwice usw., außerdem mehrwöchige Gruppenreisen in die Philippinen, nach Kanada und USA – Labornotes-Konferenzen –, Mexiko, Brasilien usw. Von 1993 bis 1998 haben wir bei Opel-Bochum noch ein Extra-Organ zusammen mit einigen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten herausgegeben, das »Info-International« (der »Arbeitsgruppe für internationale Belegschaftskontakte«), sowie 1996 eine viel beachtete Broschüre erarbeitet: »General Motors, ›Wir sind keine Wohlfahrtseinrichtung«, Der größte Konzern der Welt unter der Lupe« mit einer exakten Analyse des GM-Konzerns weltweit.

Doch unsere internationalen Kontakte sind zum größten Teil eingeschlafen, nur wenige noch für die aktuelle Betriebsarbeit und unsere politischen Überlegungen zu nutzen. Meines Erachtens haben wir uns inhaltlich zu sehr auf »bessere Verteidigung gegen die GM-Angriffe« ausgerichtet, unseren Blick zu sehr auf die Auto-Industrie beschränkt, auf den Versuch unsere relativ privilegierte Situation als Auto-Beschäftigte weltweit zu retten. Kaum haben wir bei unseren Auslandskontakten offen und ehrlich debattiert, wie wir zu den Konkurrenz-Zwängen stehen, zum Profitzwang, zur möglichen/anzustrebenden Überwindung des oft beklagten »Kriegs der

Konzerne«, zur Lohnabhängigkeit. Bei unseren unzähligen Diskussionen und Abspracheversuchen mit Kolleginnen und Kollegen anderer Betriebe und Länder haben wir kaum unsere Meinungen zur gesellschaftlichen Entwicklung ausgetauscht und uns an die Frage herangewagt, wie eine andere Welt aussehen und erkämpft werden könnte. (Das gilt im Übrigen auch für die Vernetzungsversuche in dem halbjährlich stattfindenden Treffen der »Autokoordination«, also dem Treffen von Linken aus zahlreichen deutschen Automobil- und Zuliefererbetrieben.) So haben wir uns zu wenig um Kontakte bemüht, die über Betriebsräte, Shop Stewards, also aktive Gewerkschaftsdelegierte hinausgingen; zu wenig um politische Kontakte und den Austausch über Erfahrungen und Zielvorstellungen mit postkapitalistisch orientierten Aktiven.

**3.4** Zusammenfassend ist festzustellen, dass die GoG bisher wenige Schritte versucht hat, über das Anprangern von Kapitalangriffen, die Aufklärungsversuche über ihre Ursachen und die Mobilisierung der Gegenwehr hinaus die Debatte über eine nicht kapitalistisch organisierte Gesellschaft anzustoßen. Eine unmittelbare Einflussnahme auf die Diskussionen unter den KollegInnen mag kaum nachweisbar sein, doch würde ich behaupten, dass wir damit in der Belegschaft das Ansehen unserer Zeitung eher verbessert haben. Aufgrund der aktuellen Problem-Erfahrungen im Betrieb und in der Gesellschaft insgesamt gibt es heute eine von postkapitalistisch orientierten Linken unbedingt zu nutzende Offenheit und Anerkennung für unsere Fragen und Überlegungen.

## Orientierungshilfen?

Anregend für die notwendige Veränderung der politischen Arbeit der Linken fand ich Beiträge einiger Autoren, die ich näher vorstellen möchte, auch wenn ich sie hier nur unter einzelnen Aspekten zitieren und mit nur wenigen Anmerkungen kritisieren kann.

1. Wie überraschend viele Leserinnen und Leser haben *Michael Hardt* und *Antonio Negri* auch mich mit ihrem Buch »Empire«<sup>13</sup> zunächst begeistert: Sie ermutigen, die Weltgesellschaft in den Blick zu nehmen, im Elend nicht nur das Elend zu sehen, sondern nach Möglichkeiten der Abschaffung des Kapitalismus zu fragen und zu dem Zweck zukunftsprägende Veränderungen in der Produktion zu reflektieren. Nur ein Zitat dazu möchte ich anführen, um zu belegen, warum ich nach der Lektüre doch sehr enttäuscht war: »Der Toyotismus basiert auf einer Umkehrung der fordistischen Kommunikationsstruktur zwischen Produktion und Konsumtion. Idealerweise, also dem Modell nach, wird hier die Produktionsplanung beständig und unmittelbar mit den Märkten kommunizieren. Die Fabriken kommen ohne Lagerbestand aus, und die Waren werden just in time produziert, abhängig von der gerade auf den Märkten bestehenden Nachfrage. (...) Die Produktionsentscheidung soll hier, zumindest der Theorie nach, auf Marktentscheidungen folgen, auf sie tatsächlich reagieren. Dieser industrielle Kontext liefert ein erstes Verständnis von der neuen zentralen Bedeutung, die Kommunikation und Information in der Produktion annehmen werden... Hinzuzufügen wäre allerdings gleich, dass es sich bei

dem bisher Dargestellten um einen verarmten Begriff von Kommunikation handelt, nämlich um die reine Übermittlung von Marktdaten.«<sup>14</sup> Hardt und Negri fordern dann eine »Wiederaneignung«: »... das Recht auf Wiederaneignung ... ist zuallererst das Recht auf Wiederaneignung der Produktionsmittel. (...) Im Kontext immaterieller und biopolitischer Produktion erscheint diese traditionelle Forderung jedoch in neuer Form: ...Wiederaneignung bedeutet ... freien Zugang zu und Kontrolle über Wissen, Information, Kommunikation und Affekte zu haben ... denn dies sind einige der wichtigsten biopolitischen Produktionsmittel«. Und sie fordern das »Recht der Menge auf Selbstkontrolle und autonome Eigenproduktion«.<sup>15</sup>

Diese Veränderungen genauer zu untersuchen, die neuen Erfahrungen der Produzierenden, die sich verändernden Entfremdungsformen, die neuartigen Widersprüche beim Prozess der Verringerung von menschlicher Arbeitskraft in der Produktion exakter zu erfassen, halten Hardt und Negri wohl nicht für notwendig. In der »Menge« verschwinden die Produzierenden. Die Forderung nach Wiederaneignung bleibt – vernebelt in Begriffen wie »immaterielle Produktion« und »biopolitische Produktion« – in dem Sinne philosophisch, als kein Ansatz zu praktischer Veränderung erkennbar wird.

Erinnern sollte man hier vielleicht an Oskar Negts Begriff der »proletarischen Öffentlichkeit«: Er verlangte damit das genaue Erfassen des Bewusstseins: »Proletarische Öffentlichkeit ist also zunächst die Veröffentlichung des Pro-

---

13) Michael Hardt, Antonio Negri: »Empire«, Campus Verlag, Frankfurt a.M. 2000

14) a.a.O., S. 301f.

15) a.a.O., S. 413

duktionsprozesses der toten Arbeit im Verhältnis zur lebendigen.«<sup>16</sup> »Es gibt diese proletarische Öffentlichkeit als Bedürfnis und als nicht-öffentlichen Rohstoff, der in der Geschichte aller bisherigen Produktion verborgen ist.«<sup>17</sup>

**2.** *Moishe Postone*<sup>18</sup> will – bei gut begründeter Abwehr der »Annahme eines automatischen Zusammenbruchs der kapitalistischen Gesellschaft« oder auch der Annahme, »es würde sich mit Notwendigkeit eine Form oppositionellen oder kritischen Bewusstseins konstituieren, das über die bestehende Gesellschaftsform hinauswiese« – aus seiner Analyse des modernen Kapitalismus zumindest Untersuchungsaufgaben ableiten, die sich auf die neuen Erfahrungen der Produzierenden beziehen:

»Zwar kann ich eine derartige soziohistorische Theorie hier nicht ausarbeiten, es sei aber darauf hingewiesen, dass, folgt man Marx, ein wichtiges Element darin der wachsende Widerspruch zwischen Notwendigkeit und Nicht-Notwendigkeit wertproduzierender Arbeit sein müsste, also die Einsicht, dass genau das, was die Gesellschaftsformation konstituiert und für diese notwendig ist, – Arbeit, die als gesellschaftlich vermittelnde Tätigkeit fungiert – zunehmend, ganz im Sinne des von ihr hervorgebrachten Potentials, unnötig wird. Dies weist seinerseits auf eine wachsende Kluft zwischen der Art von Arbeit hin, die die Menschen in einer durch Arbeit vermittelten Gesellschaft weiterhin leisten, und der Art von Arbeit, die sie ausführen könnten, gäbe es nicht diese durch den Kapitalismus bedingte ›Notwendigkeit‹ (...) Man könnte beispielsweise sich verändernde Einstellungen zur Arbeit untersuchen und die Frage aufwerfen, was sinnvolle Tätigkeit im

Sinne dieser widersprüchlichen Entwicklung bedeutet. Das würde eine Analyse des historischen Auftretens neuer Bedürfnisse und Subjektivitätsformen im Sinne wachsender struktureller Spannungen zwischen dem zunehmend anachronistischen Charakter der Struktur der Arbeit (und anderer Institutionen gesellschaftlicher Reproduktion), und ihrer fortdauernden Zentralität in der modernen Gesellschaft erfordern.«<sup>19</sup>

Postone geht also davon aus, »dass es keine lineare Beziehung oder direkte Kontinuität gibt zwischen den mit der Selbstbehauptung der Arbeiterklasse verbundenen Aktionen und politischen Orientierungen (wie radikal oder militant sie immer sein mögen) auf der einen Seite und Aktionen und politischen Orientierungen, die über den Kapitalismus hinaus weisen würden, auf der anderen. Hier ist in der Tat impliziert, dass es eine tiefgreifende Spannung zwischen Aktionen und politischen Orientierungen gibt, die die Arbeiter ausschließlich als Arbeiter repräsentieren (und deshalb sich ausschließlich auf Arbeitsplätze, wie sie innerhalb des bestehenden sozioökonomischen Gefüges als notwendiges Mittel individueller Reproduktion definiert sind, konzentrieren) und jenen, die über eine solche Definition hinausgehen würden.« Postones anschließende Schlussfolgerung finde ich jedoch fragwürdig: »Dies unterstellt, dass eine den Arbeitern verpflichtete Bewegung, die über den Kapitalismus hinausgehen wollte, sowohl Arbeiterinteressen zu verteidigen hätte als auch an deren Transformation mitwirken müsste – zum Beispiel, indem sie die gegebene Struktur der Arbeit infrage stellt, Menschen nicht länger nur im Sinne dieser Struktur kategorisiert und sich an der kritischen Reflexion dieser Interessen beteiligt.«<sup>20</sup>

---

16) s. Negt, O. und Kluge, A.: »Geschichte und Eigensinn«, Verlag 2001, 1. Aufl. 1981, S. 102

17) a.a.O., S. 88

18) Moishe Postone, a.a.O., S. 555

19) a.a.O., S. 556

20) a.a.O., S. 558f.

Was für eine Art »über den Kapitalismus hinausgehende Bewegung«, die den »den Arbeitern verpflichtet« sein soll, stellt er sich vor? Wie ich später begründen werde, ergibt sich für postkapitalistisch orientierte Linke die Aufgabe eher so, als Teil der Lohnabhängigen im alltäglichen Verteidigungskampf die längerfristigen »Interessen« der Menschen zu hinterfragen und ihre widersprüchlichen Erfahrungen samt widersprüchlichem Verhalten als Diskussionsanlass über die Möglichkeit und Notwendigkeit einer nichtkapitalistischen Gesellschaftsform zu nutzen.

**3.** *Stefan Meretz*<sup>21</sup> setzt sich mit den Wesensmerkmalen, Auswirkungen und Möglichkeiten der modernen Produktivitätsentwicklung und insbesondere der Bedeutung des Internet auseinander. »Der Kapitalismus gilt als effizientes Akkumulationssystem materieller Ressourcen. Knappheit, private Verfügung über die Produktionsmittel und Einsaugung lebendiger Arbeit sind die entscheidenden Faktoren, die die blinde kybernetische Wertmaschine schmieren. Mit der zunehmenden Immaterialisierung der Produktion wird die Akkumulation von Wissen immer bedeutsamer. Hier gerät der Kapitalismus in einen Widerspruch zu sich selbst: Wissen muss durch Patente, Lizenzen und andere Beschränkungen künstlich verknappt und privatisiert werden, was die Akkumulation von Wissen gleichzeitig untergräbt. Die freie Softwarebewegung führt die Alternative praktisch vor; die unbeschränkte, freie, nicht mehr an die Verwertungslogik gebundene Akkumulation von Wissen ist effizienter – »Information wants to be free«. Damit scheint die Alternative einer freien Gesellschaft jenseits von Geld, Markt und Tausch auf.«

Trotz Meretz' Formulierung, dem Kapitalismus ein »effizientes Akkumulationssystem materieller Ressourcen« und »zunehmende Immaterialisierung der Produktion« zu unterstellen,

halte ich den Hinweis auf seine Auseinandersetzung mit den neuen Widersprüchen und Möglichkeiten EDV-organisierter Produktion unbedingt für nötig. In seinem Aufsatz »Die doppelte algorithmische Revolution des Kapitalismus – oder: Von der Anarchie des Marktes zur selbstgeplanten Wirtschaft« (Anlage 2 ) arbeitet Meretz die sich mit dem Internet entwickelnden Möglichkeiten geplanter Produktion heraus. Kritisieren möchte ich hier nur eine Schlussfolgerung: Meretz erklärt im Abschnitt »Entwicklungswidersprüche« zurecht, dass im Toyotismus »der Marktdruck auf die Fraktale in der Fabrik durchgereicht wird«, diese für effizientes Produzieren die Planungs- und Verfügungskompetenz eigentlich beanspruchen und benötigen würden, aber vom Kapital eben prinzipiell nicht bzw. nur sehr begrenzt erhalten könnten. Aus diesem Widerspruch folgert Meretz: »Der Schlüssel zum Erfolg der Produktionsfraktale ist der einzelne Mensch. Seine volle und unbeschränkte Entfaltung von Kreativität und Fähigkeiten ist die Voraussetzung des Fraktals.« Hier wird m.E. die Analyse toyotistischer Produktion auf eine Einschätzung zugespitzt, die das Individuum aus dem gesamten Produktionszusammenhang herauslöst. Stefan Meretz scheint mir in dieser Sichtweise auch bei seiner Suche nach nichtkapitalistischer Arbeit kleben zu bleiben. Wie ich später am Beispiel der Erfahrungen von Gruppenarbeit aufzeigen werde, sind die allseitigen Entwicklungsmöglichkeiten der Individuen in ihrem gesamten gesellschaftlichen Zusammenwirken herauszuarbeiten.

**4.** Auch *Wolf Göhring* bemüht sich in seinem Aufsatz »E-Commerce – Und was kommt danach? Eine Perspektive für die Informationsgesellschaft«<sup>22</sup> darum, über die Produktion von Tauschwerten mit Hilfe der neuen technologischen Möglichkeiten EDV-vernetzter Güterproduktion und -verteilung hinauszudenken:

---

21) Stefan Meretz, in: [http://www.opentheory.org/freies\\_wissen/text.phtml](http://www.opentheory.org/freies_wissen/text.phtml)

22) Wolf Göhring, in: [www.ais.fraunhofer.de/~goehring](http://www.ais.fraunhofer.de/~goehring)

»Wenn die Individuen als Produzenten die Informatisierung vervollständigen und vollständig nutzen sollen, um konkurrenzfähige Produkte herzustellen, so werden die Individuen als Konsumenten mittels der Vernetzung günstig an günstige Produkte heran kommen wollen. Produktion und Konsumtion werden zusammenhängender und die einzelnen Bereiche abhängiger voneinander, was in der Vernetzung ein virtuelles Spiegelbild findet, das zugleich einen ganz materiellen Apparat, ein allseitig zugängliches und gleichzeitig ein einziges Gerät bildet. Die von der Vernetzung getragene Kommunikation und die Transportmaschinerie ermöglichen neue Verkehrsverhältnisse, die auf den Punkt zuführen könnten, von dem an nicht mehr einsichtig ist, warum isoliert, unabhängig voneinander und aneinander vorbei produziert werden soll, obwohl die Produktion sichtlich vernetzt ist, obwohl die Pflege der »Kundenbeziehung« auch die Konsumtion mit der Produktion verbindet sowie Konsumenten und Produzenten – diese zwei Seiten der Individuen – miteinander diskutieren lässt. Soll man die Produktion weiterhin in Isolation und Unabhängigkeit halten und dadurch zufällige und schwankende Austauschverhältnisse provozieren, wo man andererseits mittels Informatisierung und Vernetzung der Produktion alles unternimmt, um diese Zufälle und Schwankungen auszuschließen? Von dem Moment an, wo diese Frage zu verneinen ist, wird für den Tauschwert die Sinnfrage gestellt. Die Produktion von Tauschwerten wird dann keinen Sinn mehr machen, wenn individuelles, lokales, regionales Wissen und Fähigkeiten in einer weltweit zugänglichen Informationsmaschine verfügbar sind, indem jedes Individuum Bezug auf diesen Schatz an Informationen nehmen und sich zweckgerichtet mit anderen unter Zugriff auf das produktive Vermögen zu praktischem Tun verabreden kann – und zur Sicherung seines Lebensunterhalts auch muss. (...) Man hat zuvor untereinander zu verabreden, was wie wozu, für wen und mit wem zu produzieren ist, so dass es gar nicht mehr zum Austausch von Produkten kommt. Diese Planung ist zeitauf-

wendig und wird nur in dem Maß geleistet, wie sie möglich ist und wie sich ein Nutzen erwarten lässt, wie sich ein Vorteil gegenüber weniger verbundener, isolierter Arbeit einstellt. Die Verabredungszeit gehört zur Arbeitszeit in der Produktion. (...) Die Individuen können trotz aller Informiertheit keine absoluten Vereinbarungen treffen, sondern nur relativ richtige, einigermaßen zweckmäßige. Ihre verabredeten Tätigkeiten werden dann zu Widersprüchen führen, die jedoch von anderer Natur sein dürften als die Widersprüche, die zu erleben sind, wenn in den zufälligen und stets schwankenden Austauschverhältnissen Werte post festum gegen einander gerückt werden. Die »Zukunft der Arbeit« sieht anders aus, als wenn man sie nur mit Blick auf den Austausch isoliert erzeugter Produkte erörtert und sich am Tauschwert fixiert, denn Lohnarbeit und Arbeitslosigkeit werden entfallen, wenn die Individuen die gesellschaftliche Produktion »als ihr gemeinsames Vermögen« handhaben. Die kapitalistische Produktionsweise, in scheinbar unbesiegbarer Höhe, produziert in der Vernetzung, deren plakativer Ausdruck E-Commerce ist, die Mittel ihrer eigenen Aufhebung und animiert zu Verbindungen in Produktion und Handel, die den Tauschwert antiquiert erscheinen lassen können. ...«

Im GoG-Info Nr. 6 vom Februar 2001 hatten wir einen anderen Artikel Wolf Göhrings in Thesen zusammen gefasst und der Opel-Belegschaft zur Diskussion gestellt (s. Anlage 3).

Bei der Diskussion in der GoG über diese Veröffentlichung in unserer Zeitung gab es viele Einwände, die bewiesen, dass wir uns innerhalb der Gruppe nicht einig sind, in welchem Umfang wir Zeit und Raum für diese zukunftsgerichtete Debatte einsetzen sollten. Die Skepsis vor derartigen Überlegungen verführt anscheinend immer wieder dazu, sich ihnen eher ganz zu verweigern, bei gleichzeitigem Gejammer darüber, dass die Linke nur sehr schwammige Alternativen zum Kapitalismus hat. Als postkapitalistisch orientierte Linke jedenfalls können



wir Göhrings Kritik an der Warenproduktion und seine Überlegungen zu ihrer Aufhebung sehr gut nutzen.

**5.** *Helmut Weiss* knüpft an die Überlegungen von Göhring und Meretz an und fragt in seinem Diskussionsbeitrag »Computer, Gewerkschaften, Zukunft: New\_life@capitalism.de?« nach den »»gesellschaftsverändernden« Potentialen der neuen IK-Technologien« und den Möglichkeiten und Aufgaben einer zukunftsorientierten Debatte der Linken (s. Anlage 4) Weiss begründet mit einem langen Zitat aus der »Deutschen Ideologie« die Bedeutung von Marx' Begriff der »Aneignung«. Für die aktuelle Debatte hebt Weiss drei Aspekte hervor: Erstens gilt es, »die Aneignung einer Totalität von Produktionsinstrumenten ... als Entwicklung einer Totalität von Fähigkeiten in den Individuen selbst« (Marx) und zweitens die Rolle der »Arbeiterklasse« kritisch zu diskutieren. Drittens sei »die Frage der Übernahme der Produktionsinstrumente« neu zu stellen. Als Aufgabe hebt Weiss hervor: »Was – keineswegs als Maschine, aber eben auch als gesellschaftlich geprägte und entwickelte Technologie – übernommen werden soll, das muss mensch auch kennen, damit umgehen können.«

Ermutigend für meine Überlegungen finde ich Weiss' Schlussbemerkung: »Unser Herangehen ist eines, das sich traditionell dem Vorwurf des »Eklektizismus« aussetzt: Aber angesichts des Scheiterns der traditionellen linken Großansätze und der zunehmenden Uneinheitlichkeit diverser Lebenswelten – trotz (oder wegen) weltweiter kapitalistischer Gleichmacherei – ist die Suche nach dem Richtigen in den verschiedenen Ansätzen für eine Neukonstitution antikapitalistischer Bewegung unseres Erachtens geradezu Grundbedingung.«

**6.** *Wilfried Gleißmann* kommt das Verdienst zu, praktische Erfahrungen als aktiver Gewerkschafter und IGM-Betriebsrat bei IBM-Düsseldorf in die zukunftsweisende Debatte um die modernen Arbeitsformen eingebracht zu haben:

»Es geht einerseits um »sich-selbst-organisierende Prozesse«, die aber andererseits durch die neue Kunst einer indirekten Steuerung vom Top-Management gelenkt werden können, obwohl sich diese Prozesse doch von selbst organisieren. Der eigentliche Kern des Neuen ist darin zu sehen, dass ich als Beschäftigter nicht nur wie bisher für den Gebrauchswert-Aspekt, sondern auch für den Verwertungs-Aspekt meiner Arbeit zuständig bin. Der sich-selbst-organisierende Prozess ist nichts anderes als das Prozessieren dieser beiden Momente von Arbeit in meinem praktischen Tun. Das bedeutet aber, dass ich als Person in meiner täglichen Arbeit mit beiden Aspekten von Notwendigkeit oder Gesetzmäßigkeit unmittelbar konfrontiert bin. Einerseits mit den Gesetzmäßigkeiten im technischen Sinne (hinsichtlich der Schaffung von Gebrauchswerten) und andererseits mit den Gesetzmäßigkeiten der Verwertung. Ich bin als Person immer wieder vor Entscheidungen gestellt. Die beiden Aspekte zerreißen mich geradezu, und ich erlebe dies als eine persönlich-sachliche Verstrickung.«<sup>23</sup>

Art und Ursache von Verhaltensänderungen der Kolleginnen und Kollegen nimmt Gleißmann zusammen mit Klaus Peters in dem Aufsatz »Die Frage der Solidarität« unter die Lupe<sup>24</sup>: Die KollegInnen »arbeiten länger als sie müssen, und fühlen sich für Dinge verantwortlich, die weit über ihr eigentliches Aufgabenfeld hinausgehen. ...nicht aus übertriebenem Pflichtgefühl oder aus einer übermäßigen Identifizierung mit dem Unternehmen. Sie reagieren vielmehr auf

23) Wilfried Gleißmann: »Die neue Selbständigkeit in der Arbeit und Mechanismen sozialer Ausgrenzung«, in: Sebastian Herkommer (Hrsg.): »Soziale Ausgrenzungen. Gesichter des neuen Kapitalismus«, VSA, Hamburg 1999, S. 152

24) Ders., in: »Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen«, VSA, Hamburg 2001, S. 41ff.

die faktischen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, die von dieser Kollegin oder diesem Kollegen selbst weitreichende Entscheidungen fordern.« Mit den neuen Unternehmenskonzepten wird der Markt segmentiert, »jedem Marktsegment wird ein Unternehmenssegment gegenüber gestellt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ... haben die Aufgabe, den Anforderungen ›ihres‹ Marktsegmentes in jeder Hinsicht gerecht zu werden, ... Sinn dieser Änderungen ist es, die Menschen im Unternehmenssegment nicht länger durch Command-and-Control zu steuern, sondern indirekt durch die Rahmenbedingungen ihrer eignen Arbeit. Für sie gilt das Prinzip: Macht, was ihr wollt, aber seid profitabel«<sup>25</sup>. So kommt es zu der »paradoxen Folge, dass der Zwang verschwindet, aber der Leistungsdruck zunimmt! Das Phänomen ist für abhängig Beschäftigte völlig neu; für andere ist es aber schon Jahrhunderte alt. Es war und ist das persönliche Problem des Unternehmers: Niemand kontrolliert ihn, niemand zwingt ihn. Und trotzdem steht er unter Druck. Er kann zwar machen, was er selber will – aber er kann deswegen noch lange nicht machen, was er will! Er ist nicht abhängig von Anweisungen, aber er ist einer Abhängigkeit und Unfreiheit ganz anderer Art unterworfen, wie sie sich zum Beispiel in seinem Verhältnis zum Markt zeigt. (...) Diese Form von Unternehmer-Unfreiheit ist übertragbar auf das Innenverhältnis eines Unternehmens, ohne dass eine Aufhebung der Macht- und Eigentumsverhältnisse stattfindet. Genau darum geht es bei der neuen Organisation der Arbeit!«<sup>26</sup>

Als praktische gewerkschaftspolitische Konsequenz wird hier erklärt:

»Erst in dem Maß, in dem es gelingt, die neuen Organisationsformen zur Entwicklung und Er-

oberung wirklicher Selbständigkeit zu nutzen, kann unserer Meinung nach unter den heutigen Bedingungen ein neues Fundament für kollektives und solidarisches Handeln entstehen. Erst die Auseinandersetzung mit der Instrumentalisierung der eigenen Selbständigkeit für fremde Zwecke kann nämlich deutlich machen, dass der dadurch entstehende Interessengegensatz zwischen den einzelnen unselbständigen Selbständigen ihrem wirklichen individuellen Interesse entgegengesetzt und selbst ein Resultat der Instrumentalisierung ist. Erst dadurch kann klar werden, dass mein Zusammenhang mit anderen, Kommunikation, Kollektivität etc. wirklich gut für mich ist und eine Bedingung meiner Selbstverwirklichung – während die Verwandlung dieses Zusammenhangs in eine bloße Konkurrenz von ›Leistungs-‹ und ›Qualifikationsanbietern‹ schlecht für mich ist und der Entwicklung meiner eigenen Selbständigkeit im Wege steht.«<sup>27</sup>

Hier wird allerdings »kollektives und solidarisches Handeln« angestrebt, ohne das Problem zur Sprache zu bringen, worum es denn eigentlich geht bei dem »wirklichen individuellen Interesse« der Kolleginnen und Kollegen.

Wilfried Glißmann formuliert an anderer Stelle<sup>28</sup> folgende Ziele für eine den modernen Unternehmenskonzepten adäquate Gewerkschaftspolitik vor Ort: »Es kommt darauf an, die faktische (oder betriebpolitische) Ebene zu betreten. Wie können unter den neuen Bedingungen neue Kampfformen entwickelt werden? Wie kann z.B. Druck dafür entwickelt werden, dass mehr Menschen für die Arbeit eines Teams eingestellt werden?«<sup>29</sup> Dieser berechtigten Forderung wird dann aber eine zu hinterfragende Grundausrichtung angeschlossen:

---

25) a.a.O., S. 41f.

26) a.a.O., S. 44

27) a.a.O., S. 50

28) W. Glißmann: »Abschaffung der Zeiterfassung – Vertrauensarbeitszeit«, in: K. Pickshaus, K. Peters, W. Glißmann: »Der Arbeit wieder ein Maß geben«, Supplement der Zeitschrift. Sozialismus 2/2000, S. 30ff.

»Die neue unternehmerische Herrschaftsform besteht in der Instrumentalisierung der Selbständigkeit der Individuen durch Methoden der indirekten Steuerung. Mit der Selbständigkeit wirklich Ernst zu machen heißt daher: den indirekt steuernden Arbeitgeber wieder in den Blick zu nehmen: Aufzuzeigen, was er faktisch tut und was er mit diesem Tun bezweckt. (...) Unser Handeln muss am wirklichen Arbeitsprozess ansetzen. Warum stehe ich so unter Druck? Worin besteht dieser Druck? (...) Also: Was treibt mich, was macht mir Freude, was macht mir Angst, was macht mir ein schlechtes Gewissen? Das gilt es zu erkennen, denn darüber funktioniert die indirekte Steuerung! Unser Handeln muss auf die Veränderung des individuellen Verhaltens zielen. (...) Ich ... muss Tag für Tag, Entscheidung für Entscheidung, konkret und inhaltlich bestimmen: Was will ich selbst? Ich muss mir immer wieder mein eigenes Interesse gegen das Unternehmensinteresse aktiv erarbeiten. Ich muss mich mit der Ambivalenz meines eigenen Willens auseinandersetzen. Unser Handeln muss auf Verständigungsprozesse unter den Beschäftigten zielen. Die Veränderung des faktischen Verhaltens der Individuen wird nur gelingen, wenn diese in der Arbeit immer wieder die Prozesse unterbrechen und sich von Individuum zu Individuum verständigen: Was läuft hier ab? Was will ich wirklich selbst? Was willst Du wirklich selbst? Wie bringen wir das, was wir wollen, in der Arbeit zur Geltung? (...) Unser Handeln muss auf die Fähigkeit zur wirklichen Selbständigkeit zielen. Es geht um die zunehmende Entwicklung der Fähigkeit, das eigene Interesse herauszufinden und dieses Interesse zur Geltung zu bringen. Unser Handeln muss immer auch das unternehmerische Problem bearbeiten. Früher reichte es, durch Aktionen gegen den Arbeitgeber Druck zu machen, nach dem Motto: ›Das ist ein Problem, Du, Arbeitgeber, löse es!‹ Jetzt kommt es

immer zugleich darauf an, mögliche unternehmerische Lösungen des zugrunde liegenden Problems zu bedenken (eben solche Lösungen, die in unserem Interesse als Beschäftigte sind). Ansonsten kann es passieren, dass die Lösung schlimmer ist als das ursprüngliche Problem. Inhaltliche Probleme – fachliche wie unternehmerische Probleme – sind unter den neuen Bedingungen grundsätzlich Sache der Beschäftigten.«<sup>30</sup>

Wird hier nicht die Forderung, »das eigene Interesse gegen das Unternehmerinteresse aktiv zu erarbeiten« als quasi naturgegebene Grundbedingung mit dem sog. »unternehmerischen Problem« verkettet, ohne den Widerspruch als Kernproblem zu thematisieren, dass wir als abhängig Beschäftigte »unternehmerische Lösungen« als »Lösungen, die in unserem Interesse als Beschäftigte sind«, unter den systembedingten Verwertungszwängen nicht in Deckung bringen können? Gleißmanns hervorzuhebender Appell »Es geht um die zunehmende Entwicklung der Fähigkeit, das eigene Interesse herauszufinden und dieses Interesse zur Geltung zu bringen«, bleibt auf die Hoffnung einer individuellen Entwicklung der Individuen im Rahmen der kapitalistischen Produktionsweise beschränkt. Insofern sind die Überlegungen von W. Gleißmann und K. Peters für unsere Debatte über neuartige Erfahrungen in dem sich verändernden Produktionsprozess zwar sehr lehrreich. Insbesondere die bei IBM in Düsseldorf von Wilfried Gleißmann als Betriebsrat mitgeführte Kampagne »Meine Zeit ist mein Leben« ist ein Lehrbeispiel für die Einbeziehung der gesamten Belegschaft in einen Kampf um Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Eröffnung einer sehr grundsätzlichen Diskussion. Ihre Zielrichtung jedoch verharrt illusorisch im Kapitalismus.

---

29) a.a.O., S. 35

30) a.a.O., S. 37f.



## Praktische Schritte

### oder: Untereinander und mit den Leuten öfter mal anders diskutieren!

»Her mit dem schönen Leben! – Eine andere Welt ist möglich!« Unter dieser Parole demonstrierten im September 2002 – organisiert von der IG Metall und von attac – in Köln rund 40 000 Menschen. Was mich dabei besonders beeindruckte, dass es meist Jugendliche waren, die rotzfrech »Her mit dem schönen Leben« verlangten. Eher skeptisch reagiert man im nächsten Moment wieder im Gedanken an die Frage, ob eine andere Welt, die ein »schönes Leben« ermöglicht, machbar ist und wie. Zur

Annäherung leisten die sechs vorgenannten Beispiele in unterschiedlicher Weise einen Beitrag. Damit sollte zunächst die Debatte über eine nicht auf Kapitalverwertung ausgerichtete, »postkapitalistische« Produktionsweise provoziert werden.

Wenn auch nur thesenhaft, möchte ich nun Anregungen aus den Beiträgen mit dem Blick auf meine Erfahrungen in der Produktion konkreter aufgreifen.

### 1. Zur Rationalisierung: Zeit-Druck und Zeit-Gewinn. Die Zeit erobern!

**1.1** »Noch mehr Arbeitsplätze weg!« – das ist meistens der erste Gedanke beim Stichwort »Rationalisierung« – »Weniger Leute sollen dieselbe Stückzahl oder möglichst noch mehr schaffen!« Weit verbreitet dann die Klage: »Was für ein Wahnsinn, immer mehr werden arbeitslos, und der Rest malocht immer härter, bis zum Umfallen!« In der Tat: Die Zeit für die Herstellung der einzelnen Produkte soll verkürzt werden. Und das machen wir ja selbst auch bei jeder Arbeit, zu Hause wie in der Fabrik: Den Arbeitsvorgang durch Anwendung von Maschinen, von Erfahrungstricks usw. verbessern, bequemer machen, Zeit sparen. Wir müssen an den Anfang der Diskussion stellen: Unser Interesse ist an sich ja auch was Vernünftiges, Rationales, was Gutes, dass wir tagtäglich die Produktivität verbessern! Je weniger Zeit die Menschen für die Herstellung ihrer erforderlichen und gewünschten Produkte benötigen, desto

mehr müsste doch übrig bleiben für allerhand anderen schönen Zeitvertreib! Doch der Zeitgewinn kommt den Produzierenden, der Masse der Menschen nicht zugute, im Gegenteil. Und damit rückt der Nervpunkt kapitalistischer Produktion in den Blick. Der Unternehmer will aus seinem eingesetzten Geld mehr Geld machen. Und das muss er auch wollen, sonst machen ihn seine Konkurrenten fertig. Er kann Zeitersparnis nur für sich wollen, muss versuchen, die von den Produzierenden entwickelten Ideen möglichst für sich, geheim zu halten. Er lässt für den Markt, für den Austausch produzieren. Und was beim Tausch miteinander verglichen wird und sozusagen die Basis für die angestrebten Preise und Profite bildet, ist die für das jeweilige Produkt benötigte Arbeitszeit.

Moishe Postone befasst sich in seiner Marx-Rezeption ausführlich mit dem Zeitproblem. Das

müssen wir wohl bei unserer Frage nach einem nichtkapitalistischen Wirtschaftssystem mehr ins Zentrum rücken: »Die Tyrannei der Zeit in der kapitalistischen Gesellschaft ist für die Marxsche kategoriale Analyse zentral.«<sup>31</sup> »Die für die Produktion einer bestimmten Ware verausgabte Zeit wird auf gesellschaftlich-allgemeine Weise vermittelt und in einen Durchschnitt umgewandelt, der die Wertgröße des Produkts bestimmt. Somit drückt die Kategorie der gesellschaftlich notwendigen Arbeitszeit eine allgemeine zeitliche Norm aus, die aus den Handlungen der Produzenten resultiert und nach der diese sich zu richten haben. Wer überleben will, ist nicht nur gezwungen, Waren zu produzieren und auszutauschen, sondern diese Zeit muss darüber hinaus auch – wenn man den ›vollen Wert‹ seiner Arbeitszeit erhalten will – mit der zeitlichen Norm übereinstimmen, die als gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit ausgedrückt wird. Als Kategorie der Totalität bringt die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit eine quasi-objektive gesellschaftliche Notwendigkeit zum Ausdruck, die den Produzenten gegenübertritt. Es ist die der abstrakten Herrschaft innewohnende Zeitdimension, welche die Strukturen entfremdeter gesellschaftlicher Beziehungen im Kapitalismus kennzeichnet.«<sup>32</sup>

Daher trifft auch der Kampf um Arbeitszeitverkürzung das Kapital am Lebensnerv. »Der Kampf um die Länge des Arbeitstages ist nicht nur, wie Anthony Giddens feststellt, ›der direkteste Ausdruck des Klassenkonflikts in der kapitalistischen Ökonomie‹, sondern auch ein Ausdruck der (und ein Beitrag zur) gesellschaftlichen Konstitution von Zeit als abstraktem Maßstab für Tätigkeit.«<sup>33</sup> Insofern macht es keinen Sinn, die Forderung nach Arbeitszeitver-

kürzung nur defensiv mit dem Kampf gegen Arbeitslosigkeit zu verbinden. Wir verkürzen die Arbeitszeit, die für das einzelne Produkt nötig ist, ja selbst ständig weiter. Unter dem kapitalistischen Zeit-Terror provozieren wir selbst wieder neue »Arbeitslosigkeit«, wie der Esel seine schwere Karre immer weiter zieht, wenn er hinter der vorgehaltenen Möhre hertrabt.

**1.2** Wird »Rationalisierung« bei der Masse der Menschen mit dem beängstigten Gefühl der Arbeitsplatzbedrohung aufgenommen, so mit dem der Erleichterung bei der Minderheit der Kapitaleigner: Zeitersparnis bedeutet für sie bessere Ertragslage und damit verbesserte Wettbewerbsfähigkeit. Der meines Wissens letzte, breit wirksame Zukunftsentwurf aus dem bürgerlichen Lager mit enthusiastischer Versprechung einer »anderen, besseren Welt« ist in der MIT-Studie »Die zweite Revolution in der Autoindustrie«<sup>34</sup> beschrieben, das 1990 mit seiner Propaganda der Rationalisierung durch »Schlanke Produktion« weltweit zur Bibel der Manager, nicht nur in der Autoindustrie, avancierte: Im Mittelpunkt schlanker Produktion steht bekanntlich der Kampf gegen »muda«, gegen die Verschwendung von Produktionsmitteln jeglicher Art und insbesondere von Arbeitskraft, alles in allem von Zeit. Verschwendung zu vermeiden, kontinuierlich den Arbeitsprozess zu verbessern, »just in time« zuzuliefern, das sind doch eigentlich alles ganz rationale Maßnahmen, auf die Produzierende – egal wo auf der Welt – beim Arbeiten gekommen sind. Das Buch der drei MIT-Wissenschaftler schließt pathetisch: »Am Ende aber, glauben wir, wird die schlanke Produktion die Massenproduktion und die verbliebenen Vertreter der handwerklichen Fertigung in allen Bereichen industrieller

---

31) Moishe Postone, a.a.O., S. 326

32) a.a.O., S. 294

33) a.a.O., S. 322

34) »Die zweite Revolution in der Autoindustrie«, MIT-Studie von James P. Womack, Daniel T. Jones und Daniel Roos, Campus Verlag, Frankfurt/New York 1991

Betätigung ersetzen, um das weltweite Standardproduktionssystem des 21. Jahrhunderts zu werden. Diese Welt wird völlig anders und sehr viel besser sein.«<sup>35</sup> Keine zehn Jahre später hat sich diese die Kapitalverwertungsprobleme ignorierende Prognose längst als dummes Zeug erwiesen und die »schlanke Produktion« unter dem Zeitregime der sich bekämpfenden Unternehmer als Teil des Armuts-Motors.

**1.3** Zeitdruck, heute als »zunehmender Stress« beklagt, prägt die Alltagsdebatte im Arbeitsprozess, die Gesundheitsbeschwerden immer mehr. Ist man zum Verkauf seiner Arbeitskraft gezwungen, bedeutet das Zwang zum Verkauf eines wesentlichen Teils der Lebenszeit. Schon das ist ungesund. Und erst recht der systembedingte Zeitdruck, unter dem jede mehrwertbezweckende Arbeit steht, so sehr man auch um »gute Arbeit« oder »Humanisierung der Arbeit« kämpfen mag. Systeme vorgegebener Zeiten wie das MTM-System (Method-time Measurement; Methodenzeit-Messung) sind immer noch Grundlage für die Zeitplanung in der Autoindustrie. Die MTM-Anwendung nimmt sogar weiter zu.<sup>36</sup> »Jeder Handgriff ist bis auf die Sekunde geplant« ist ein Pressebericht über die Gruppenarbeit im neuen Opel-Werk in Rüsselsheim überschrieben<sup>37</sup>, »... auch laufen, bücken, stehen, hinsetzen kostet Zeit. (...) Ein Schritt ist ein Meter, ist eine Sekunde. Geht's auch schneller?« heißt es dort. Im ergänzenden Bericht über Daimler-Chrysler kommt ein Kollege zu Wort: »»Ohne Ablösung kann ich nicht mal auf die Toilette gehen!«« Und dann wird resümiert: »Kurze Takte, hoher Zeitdruck und eintönige Handgriffe bestimmen die Fließbandarbeit.«

Jahrelang haben wir als Betriebsräte zusammen mit Kolleginnen und Kollegen bei Opel-Bochum

in sog. Gesundheitszirkeln Krankheiten verursachende Arbeitsbedingungen herausgearbeitet und Verbesserungsvorschläge ohne Ende gemacht. Die Umsetzung scheiterte meist an den Kosten, und zwar besonders dann, wenn eine zeitlich erfassbare (und nicht langfristig vermutete) Reduzierung von krankheitsbedingten Abwesenheitszeiten nicht klar vorausberechnet werden konnte. Wieder ein Zeitproblem. Mehr Ausgaben, auch für die Gesundheit, müssen sich für den Unternehmer nachweislich rentieren.

Auch die Manager sind in diesen Zeit-Terror eingebunden. Jeder Betriebsrat in einer Autofabrik hat wohl schon miterlebt, dass auch die Vorgesetzten über Zeitdruck klagen und Manager immer wieder stöhnen »Ich arbeite zwölf Stunden am Tag!« – trotz des vielen Geldes, unter Druck, in Konkurrenzkämpfe verstrickt, unfähig zum Abstoppen.

Gerade im Blick auf die Gesundheit können und müssen wir als postkapitalistisch orientierte Linke die Debatte mit vielen Menschen verschiedenster Schichten über die Unmöglichkeit »gesunder Arbeit« im Kapitalismus führen, und ob es nicht allein schon von daher ziemlich blöd ist und dem allgemeinen menschlichen Interesse, gesund zu bleiben, widerspricht, wie das Erarbeiten von gewünschten Gütern und Dienstleistungen heute organisiert wird.

**1.4** Auch der Alltagsärger über »die Qualität« ist im Zusammenhang mit dem Zeitdruck zu diskutieren: »Qualität unser 1. Ziel« und ähnliche Sprüche hängen über vielen Arbeitsbereichen. Unbestritten sind auch viele Qualitätsverbesserungen erreicht worden, trotz aller Rückrufaktionen von Fahrzeugen wegen manchmal sogar lebensgefährlicher Qualitätsmängel. Der Konsumentendruck auf gute Warenqualität ist

---

35) a.a.O., S. 291f.

36) s. direkt, IG Metall-Vertrauensleutezeitung, Nr. 12/2001, S. 4

37) in: Frankfurter Rundschau, 29. April 2003.

groß. Und die Produzierenden wollen ja auch keinen Mist bauen, sondern gute Produkte, insbesondere wenn sie zum eigenen Bedarfshaushalt gehören. Dennoch ist am Fließband jeden Tag die Klage zu hören: »Wenn wir hier Qualität liefern sollen, brauchen wir mehr Leute! Qualität braucht Zeit!« »Zeit ist Geld!« antwortet der Vorgesetzte, »und wir müssen Kosten sparen!« Als frustrierend und unwürdig erlebt man dann das Kommando »Lass die Sache so laufen!«, wenn man genau gemerkt hat, dass die Qualität nicht ok ist und der Vorgesetzte allein davon ausgeht, dass er dafür als Verantwortlicher nicht gepackt werden kann, weil der Fehler auch einer anderen Abteilung zugeordnet oder erst sehr viel später entdeckt werden kann. So bleibt das Qualitätsziel im Widerspruch zum Zeitdruck. Das ist auch der eigentliche Hintergrund für die sogar noch zunehmenden Rückrufaktionen in der Autoindustrie.<sup>38</sup>

Und das gilt auch für die eigentlich anzustrebende maximale Langlebigkeit der Produkte: Eingebauter Verschleiß zwecks kürzerer Haltbarkeit und Einkalkulieren des Reparatur- und Ersatzteilgeschäftes gehören zur privaten Konkurrenzproduktion. Das ist doch entwürdigend, wenn die Produzierenden, die Planer oder Techniker ihre Produkte nicht in bestmöglicher Form praktisch umsetzen dürfen.

**1.5** Zur Beurteilung von Outsourcing-Maßnahmen, der heute weit verbreiteten Rationalisierungsmethode zwecks Abbau von Arbeitsplätzen in der Autoindustrie, haben wir von der GoG 1999 ein ausführliches Diskussionspapier vorgelegt und speziell die negativen Auswirkungen am Beispiel GM/Opel analysiert.<sup>39</sup> Doch wäre auch hier noch genauer zu erfragen, was an den einzelnen Maßnahmen sinnvoll ist, unnötigen Arbeitsaufwand erspart und uns viel

Zeitgewinn erbringen könnte. Zum Beispiel braucht nicht jede Autobus-Fabrik ein eigenes Presswerk oder einen eigenen Achsenbau. Bei sinnvoller gesellschaftlicher Planung würden wir genau abwägen, was einerseits durch Massenherstellung benötigter Zuliefer-Teile und Module an Zeit und Mühe gespart werden könnte, andererseits durch Transportwege und -belastungen verloren ginge.

**1.6** Heiße Debatten gibt es immer wieder, wenn wir unter unseren Kolleginnen und Kollegen die Auto-Produktion generell in Frage stellen. Auf den Einwand »Wir leben nun mal vom Auto« hilft erfahrungsgemäß der Einstieg in die Diskussion mit einem Vortrag über die Tatsache wenig, dass auch Beschäftigte in der Auto-Industrie nicht »vom Auto«, sondern vom Verkauf ihrer Arbeitskraft leben und sofort ihren Job wechseln würden, wenn nebenan eine Nudel- (oder auch sogar Panzer-) Fabrik eindeutig einen besseren Lohn, einen sichereren Arbeitsplatz etc. anbieten würde. Aber fragen wir etwa danach, ob unsere Diskussionspartner nicht sogar selbst per Mitfahrgemeinschaft zur Arbeit kommen, ergibt sich vielleicht ein sinnvoller Streit über die Widersprüche im eigenen Verhalten und Reden: Wer glaubt, er lebe »vom Auto«, der müsste konsequenterweise mit dem eigenen PKW zur Arbeit kommen, damit dieser zügig verbraucht wird, Ersatz produziert werden muss, damit wir weiter »vom Auto« leben können. Die meisten KollegInnen geben dann auch zu, dass sie selbstverständlich mit einem »Opel-Bus« zur Arbeit kommen würden, falls der täglich zum Abholen und Zurückbringen seine Runden durchs Revier drehen würde. Und wieder würden bei einer derartigen Verkehrsregelung, die ja in vielen Punkten – z.B. Nulltarif im ÖPNV – weiter ausgemalt werden kann, viel weniger Autos zu produzieren sein, enorm viel

---

38) »Auto-Rückrufe erreichen Rekordhöhe«, in: Handelsblatt, 6. Januar 2005, S. 1 und 4

39) s. <http://www.labournet.de/branchen/auto/gm-opel/ausl-end.html>

Zeit gespart werden können. Das Auto bekäme einen ganz anderen Stellenwert in einem ganz anderen System der Regelung unserer benötigten und gewünschten Transporte von hier nach da. Bei der Frage nach dem »Was« unserer Güterproduktion ergibt sich schnell die Erkenntnis, dass wir riesige Mengen blöd verausgabter Produktionszeit einsparen könnten.

**1.7** Mit dem Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien wird das Zeitproblem immer brisanter. »Mit Virtual Engineering lässt sich die Entwicklungszeit neuer Modelle ganz erheblich verkürzen«, berichtet die Opel-Werkszeitung im Dezember 2004.<sup>40</sup> Am Computer entstand das neue Astra-Modell, »mit dem ich alles machen konnte, was ich auch mit einem echten Modell machen kann«, schwärmt der Leiter des Montage-Simulationsbereiches.<sup>41</sup> »Acht Module werden in Versorgungszentren vormontiert, das gesamte Auto kann nun in gut neun Stunden in 248 Bandtaktten zusammengesetzt werden«, so wird die neue BMW-Fabrik in Leipzig charakterisiert.<sup>42</sup> Per Internet könnten die Forscher und Entwickler, die Techniker und Planer ihre Entwürfe, ihre Ideen und Erkenntnisse weltweit problemlos austauschen und dadurch unendlich viel doppelte Anstrengung und sinnlose Zeitverschwendung vermeiden, stünde dem nicht das zwanghafte Interesse des Einzelunternehmers am Geheimhalten zwecks Konkurrenzvorteil entgegen.

**1.8** Wir können und müssen in unseren Debatten die Wut darüber schüren, dass ein menschenwürdiger Umgang mit der Zeit bei der Herstellung von Produkten wie Dienstleistun-

gen unter kapitalistischen Bedingungen einfach unmöglich ist. Bleibt wieder die Frage: Wie kann man sich das denn auf gesellschaftlicher Ebene anders vorstellen? Einige Diskussionschritte zur Annäherung an das Problem:

a) Ein Kollege, Elektriker im Achsenbau, meinte in unserer Zeitdebatte: »Ich möchte manchmal gern länger arbeiten, bis das Problem gelöst ist!« Macht die Erledigung einer Aufgabe Spaß, gehen wir mit unserer Zeit anders um.

b) Bei unseren Arbeiten im Hause gilt ja auch nicht die Devise »Hauptsache, schnell fertig«. Selbst wenn wir bestimmte Arbeiten nicht gerne machen, aber für notwendig erachten, geht es zuerst um gute, vernünftige Fertigstellung und um Zeitersparnis mit Rücksicht auf die Güte und Lebensdauer unseres Produktes.

c) Gegenseitige Hilfe organisieren wir bei vielen privaten Arbeiten, ob Tapezieren oder Umzug usw. Zu mehreren, in der Gruppe, führt die Gemeinschaftsarbeit meist zu besseren Arbeitsergebnissen, ist nebenbei auch schneller fertig und macht auch mehr Spaß.

d) Je umfassender die Aufgabe und je mehr mitmachen, desto sinnvoller ist es, sich vor Beginn genug Zeit für die Planung, Absprachen, Aufteilung zu geben. Wir sind auf dem heutigen Produktionsniveau in der Lage, ohne Verzicht auf irgendwas tagtäglich viel Zeit für Absprachen zu verwenden, wie noch weiter auszuführen ist.

e) »6-Stunden-Tag! 30-Stunden-Woche!« usw.: Mit diesen Forderungen knüpfen wir zunächst an die Erfahrung von einem so ge-

---

40) s. Opel-Post 12/2004, S. 8

41) vgl. auch Frankfurter Rundschau, 29. Juni 2004: Artikel von Dierk Jensen: »Rückkehr von der Laserbank. Beim Rapid Manufacturing entstehen aus Computerdaten dreidimensionale Modelle für die Medizintechnik oder den Werkzeugbau«

42) G.G. Feth: »Kostensenkung. Die Flexibilität am Band hilft BMW, den Erfolg zu sichern«, in: FAZ, 30. November 2004



nannten »Normalarbeitstag« an, einem kapitalistischen Arbeitstag, wie er sich unter dem Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft entwickelt hat. Ohne weiteres vorstellbar ist heute bei Einbeziehung aller »Arbeitswilligen« und Ausnutzen aller Zeitsparmöglichkeiten ein »4-Stunden-Tag« als »normale« Arbeitszeit. Diese wäre sicherlich absolut leichter zu ertragen, selbst bei derart verkürzter Nacht- und Schichtarbeit. Doch sich von der Verteidigungshaltung zu lösen, also Arbeitszeitverkürzung nicht nur zur Reduzierung der Massenarbeitslosigkeit oder zum Gewinn von »etwas mehr Lebenszeit« zu diskutieren, erfordert von postkapitalistisch orientierten Linken eine andere, umfassende Debatte über einen völlig anderen Arbeitstag, was die Ziele unserer Gemeinschaftsarbeit betrifft, ihre Organisation und Gestaltung, ihre Auswirkungen etc. Ohne die Tatsache zu leugnen, dass auch in einer anderen Gesellschaft die Notwendigkeit unserer Reproduktion auch mit mühsamen oder ungeliebten Tätigkeiten verbunden sein wird, wird doch unsere altgewohnte Trennung von Arbeit und Freizeit hinfällig (was im Folgenden an der Be-

handlung des Themas Gruppenarbeit deutlich werden sollte).

f) Die unter uns zu treffenden Absprachen über die Herstellungszeiten der gewünschten und benötigten Güter und Dienstleistungen bedeuten sicherlich eine große Herausforderung. Vieles ist nur gesamtgesellschaftlich planbar und erfordert sogar internationale Absprachen. In jedem Fall haben wir, die große Mehrheit der Menschen, ungeheuer viel dazuzulernen, um das zu schaffen. Auch wenn wir viele Erfahrungen heutiger überregionaler und internationaler Produktionsvernetzung auf den Müllhaufen der Geschichte befördern müssen (wie zum Beispiel MTM als bestimmende Grundlage für eine benötigte Produktionszeit), so wird doch die Kenntnis vieler Leute über die heute schon laufenden Absprachen in den multinationalen Konzernen mithelfen können, Brauchbares von Unnutztem, Unwürdigem zu unterscheiden. Die auf lokaler und überregionaler Ebene zu schaffende Absprachekultur selber ist vielleicht die wesentliche Aufgabe.

## 2. Zur Gruppenarbeit: neue Erfahrungen der Zusammenarbeit und neue Möglichkeiten nutzen

### 2.1 Einleitung

In der kritischen gewerkschaftlichen Diskussion der Gruppenarbeit werden emanzipatorische Elemente regelmäßig herausgestellt, wie zum Beispiel von Rainer Salm, ehemaliger Betriebsrat, dann IGM-Betriebsräteberater, wenn er z.B. von einem »wachsenden Selbstbewusstsein gegenüber der Hierarchie« durch regelmäßige Gruppengespräche spricht<sup>43</sup> oder konstatiert: »Gruppenarbeit könnte soziales Lernen fördern,

nicht im Sinne einer Übernahme der Ideologie der Betriebsfamilie, sondern als Lernen über Macht und Gerechtigkeit.« Salm zitiert dann die Untersuchung des SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen) unter der Leitung von Kuhlmann/Schumann aus dem Jahr 2000: »In den Gruppen finden soziale Lernprozesse statt, die aus Sicht der Beschäftigten in starkem Kontrast zur übrigen Betriebsrealität stehen und dadurch Ausgangspunkte für eine von einem erweiterten demokratischen Selbstverständnis ge-

---

43) Rainer Salm: »Abschied vom Leitbild humaner Gruppenarbeit?«, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 9/2001, S. 30

tragene Kritik der betrieblichen Realitäten sein können. An den Beispielen der Urlaubsvergabe oder des Umgangs mit eingeschränkt leistungsfähigen Kollegen wird deutlich, dass das Gerechtigkeitsverständnis der Gruppen keineswegs ein formal rigides ist, sondern die individuellen Lebenssituationen und Interessen der einzelnen sehr wohl berücksichtigt.«<sup>44</sup>

Rainer Salms Zielsetzung aber bleibt defensiv, an den Kapitalismus gebunden: Es gilt, »...die Stellung des Menschen als vereinzelt und entmündigtes Arbeitstier zu beenden und auch unter kapitalistischen Bedingungen menschenwürdige Arbeit durch erweiterte Handlungsspielräume und vermehrte Entscheidungsmöglichkeiten zu realisieren.«<sup>45</sup> Ist das nicht illusorisch? Indem so »menschwürdige Arbeit« als im Kapitalismus realisierbar hingestellt wird, wird die Aufklärung über die bleibende Inhumanität von Lohnabhängigkeit und eine Auswertung der Produktionserfahrungen für eine vielleicht ganz andere Zukunft geradezu versperrt.

»Gelobt wird das breitere Spektrum der zu verrichtenden Tätigkeiten. (...) ›Durch die Eigenverantwortung macht die Arbeit auch mehr Spaß«, sagt Asuman Aslan. Die junge Frau findet es prima, dass man sich gegenseitig helfen kann, wenn jemand mal nicht so gut drauf ist.« So berichtet auch Peter Ziller positiv in seinem Artikel »Lob der Gruppenarbeit« über die Erfahrungen bei VW in Braunschweig. Dass es sich dabei um massenhaft stattfindende Erfahrungen handelt, hebt er hervor mit einem Zitat des Göttinger Wissenschaftlers Martin Kuhlmann: »In der deutschen Autoindustrie sei die Gruppenarbeit ›flächendeckend realisiert ... wenn auch auf unterschiedlichen Niveaus.«<sup>46</sup>

Der Philosoph Klaus Peters beschreibt die Ergebnisse seiner Untersuchungen von Angestellten-Teamarbeit folgendermaßen: »Es geht um einen realen Zuwachs an Selbständigkeit, und darum wird mit dem Leistungsdruck die Identifikation mit der Arbeit verstärkt. Im Erfolgsfall kann sich ein abhängig Beschäftigter wie ein selbständiger Unternehmer fühlen. Dann können sogar Hochgefühle entstehen. Das ist gut, aber gleichzeitig gefährlich, weil die Firma einen mit Haut und Haaren verschlingen kann und keine Freizeit und kein Privatleben übrig bleibt. Ein irrer Zwiespalt, an dem ein Einzelner irre werden kann.«<sup>47</sup> Dem Herausstellen positiver Wirkungen der Gruppenarbeit wird oft eine derartige Warnung vor negativen Folgen angehängt.

Inzwischen dominieren in den gewerkschaftlichen Kommentaren die Klagen über die Veränderung der Gruppenarbeit in Richtung kürzerer Taktzeiten bei limitierter Rotation unter dem Label »Standardisierte Gruppenarbeit«. »Gruppenarbeit – Rückkehr zur Monotonie«, lautet eine Artikel-Überschrift in der IGM-Zeitung »direkt«.<sup>48</sup> Zitiert wird der Betriebsrat Günter Michel von Opel-Rüsselsheim: »Für das neue Produktionssystem in Rüsselsheim wurde die Gruppenarbeit gänzlich umgestaltet. Die Freiräume der Gruppen wurden wesentlich eingeschränkt, die Arbeitsorganisation ist jetzt bis aufs Komma geregelt.« Und der Daimler Chrysler-Betriebsrat Dieter Gerlach klagt an gleicher Stelle: »Um die vorgegebenen Kostenziele zu erreichen, kommt die Arbeitsorganisation stark unter Druck. Das Produktionssystem ist ganz auf wertschöpfende Tätigkeiten konzentriert: Just-in-time und Null-Puffer, das passt nicht mit unserem Anspruch an Gruppenarbeit zusammen.« »Kehrt der Taylorismus zurück?«,

---

44) a.a.O., S. 33

45) a.a.O., S. 34

46) Peter Ziller: »Lob der Gruppenarbeit«, in: Frankfurter Rundschau, 27. April 2002

47) Klaus Peters: »Arbeit ohne Ende. Unternehmen wie SAP setzen auf das autonome Handeln ihrer Beschäftigten«, in Frankfurter Rundschau, 27. August 2004

48) IG Metall-Zeitung »direkt«, Nr. 2/2003, 5. Februar 2003, s. auch [www.igmetall.de/direkt/index.html](http://www.igmetall.de/direkt/index.html)

fragt die IG Metall den Chemnitzer Betriebswirtschaftler Manfred Moldaschl. Seine Antwort: »Besser wäre es, von einem Rollback hochfliegender Erwartungen zu sprechen. Denn zwischen dem, was als teilautonome Gruppenarbeit in der industriellen Massenfertigung propagiert wurde und dem, was Praxis war, bestand eine große Kluft.« Moldaschls Schlussfolgerung mündet in ein Arbeitsmodell, »wo Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewinnen« sollen: »Echte autonome Gruppenarbeit ist effizient, wenn die Voraussetzungen stimmen. Diese herzustellen ist mühsam und braucht Zeit. (Hier wäre an meine Ausführungen zum systemimmanenten Zeitdruck zu erinnern, d. Verf.) Gemeint sind unter anderem: Engagement und Selbstverantwortung der Individuen, ein Management, das das eingeräumte Selbstbestimmungsrecht der Gruppen respektiert, eine Unternehmensleitung, wonach das Kapital nicht sofort, sondern langfristig rentabel sein muss.«<sup>49</sup> Die Frage nach Gruppenarbeitserfahrungen und Bewusstseinsveränderungen, die sich für eine Debatte eines ganz anderen Produktionsmodells nutzen ließen, kommt so nicht in den Blick.

Richard Sennett gelangte in seiner berühmten Untersuchung »Der flexible Mensch« zu einer

vernichtenden Verurteilung der Teamarbeit: »Das moderne Arbeitsethos konzentriert sich auf die Teamarbeit. Sie propagiert sensibles Verhalten gegenüber anderen, sie erfordert solche ›weichen Fähigkeiten‹ wie gutes Zuhören und Kooperationsfähigkeit; am meisten betont die Teamarbeit die Anpassungsfähigkeit des Teams an die Umstände. Teamarbeit ist die passende Arbeitsethik für eine flexible politische Ökonomie. Trotz all des Psycho-Geredes, mit dem sich das moderne Teamwork in Büros und Fabriken umgibt, ist es ein Arbeitsethos, das an der Oberfläche der Erfahrung bleibt. Teamwork ist die Gruppenerfahrung der erniedrigenden Oberflächlichkeit.«<sup>50</sup> Die Teamarbeit »behandelt menschliche Beziehungen als Farce.«<sup>51</sup> Als Schlussfolgerung stellt er die Aufgabe: »Die Anstrengung, den neuen Kapitalismus von außen zu kontrollieren, muss ein anderes Grundprinzip haben: Welchen Wert hat die Firma für die Gemeinde, in welcher Weise dient sie gemeinschaftlichen Interessen statt ausschließlich denen von Gewinn und Verlust?«<sup>52</sup> Die »Firma«, das kapitalistische Unternehmen, dem gegenüber sich die Beschäftigten »loyal« zu verhalten hätten, wird aber auch bei Sennett nicht prinzipiell in Frage gestellt, es sollte eben außer der Gewinnmaximierung auch »gemeinschaftlichen Interessen« dienen.<sup>53</sup>

---

49) In: »metall«, Mitgliederzeitung der IGM, Nr. 5, 2003, S. 17. Moldaschls »Arbeitsmodell« ist typisch für die große Zahl der so genannten gewerkschaftsnahen WissenschaftlerInnen, die die Unternehmer überzeugen möchten, win-win-Lösungen zu praktizieren, damit nicht nur sie profitieren, sondern auch die Beschäftigten. Wohlgermerkt: Im alltäglichen Kampf um Verbesserungen, gegen Verschlechterungen kann man aus taktischen Gründen im Zusammenhang mit der Mobilisierung der Kolleginnen und Kollegen dem Einzelunternehmer gegenüber auch mal argumentieren, dass bestimmte Maßnahmen auch ihm Vorteile bringen könnten. Die »win-win-Professoren« aber machen ihre Vorschläge zumeist verbunden mit der Behauptung eines »vernünftigen« Kapitalismus. Da erweist sich die Quadratur des Kreises allerdings als schwierig.

50) Richard Sennett: »Der flexible Mensch«, Berlin Verlag 1998, S. 133

51) a.a.O., S. 142

52) a.a.O., S. 188

53) vgl. dazu auch: Richard Sennett: »Das neue ›eherne Gehäuse‹. Die Globalisierung, die neue Marktwirtschaft und der fatale Versuch, ihre Werte und Organisationsformen auf Sozialsysteme zu übertragen«, in: Frankfurter Rundschau, 2. September 2003, S. 7: »Die Wegrationalisierung der mittleren Ebene (erg. in den Betrieben) führt zur Zerstörung der menschlichen Ressourcen, die ein Unternehmen Konjunkturkrisen überstehen lassen. Das gilt nun genauso für die Rationalisierung des Wohlfahrtsstaates. Sie schwächt die staatlichen Institutionen. Der Verlust an Loyalität, über die sie bisher verfügen, wirkt sich politisch noch fataler aus als in der Privatwirtschaft: ›Reformen‹ erzeugen keinerlei Loyalität – weder den reformierten Institutionen noch den Reformern gegenüber.«

Wir von der GoG bei Opel in Bochum haben anfänglich auch nur vor den negativen Folgen, vor den Versuchen verschärfter Ausbeutung durch Gruppenarbeit gewarnt. Doch im GoG-Papier zum Thema Auslagerung/Outsourcing<sup>54</sup> haben wir nicht nur die negativen Auswirkungen ausführlich analysiert, sondern auch die von uns für eine andere Zukunft zu nutzenden neuartigen Erfahrungen in neuen Arbeitsformen ansatzweise in den Blick genommen:

»Die Kolleginnen und Kollegen machen heute im Produktionsprozess viele neue Erfahrungen. Die enge Anbindung der Produktion der Zulieferer-Belegschaften an unsere Arbeit bei Opel, just in time, alles per EDV miteinander verknüpft, erleben wir tagtäglich. Fast Hand in Hand arbeiten wir auch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Firmen innerhalb des Werkes zusammen. Falls Opels Pläne aufgehen, arbeiten wir bald noch enger mit Zuliefer-Belegschaften auf dem Opel-Gelände und auch in größeren Entfernungen zusammen. Viele von uns sind per PC mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Produktionsbereichen und anderen Unternehmen bei der Arbeit in Kontakt. In einer riesigen vernetzten Produktionskette stellen wir gemeinsam Produkte her. Die kann man bald per Computer so auswählen und bestellen, wie wir sie dann produzieren sollen. Kann solch eine Gesamtproduktion nur so organisiert sein, dass wir uns bei der Arbeit durch Konkurrenzkampf gegenseitig fertig machen? Ständig Angst haben müssen vor Einkommensverlust oder Verschlechterung unserer Arbeitsbedingungen? Brauchen wir bei der Arbeit all die gut bezahlten Aufpasser, all die Oberbosse, die mit ihren Profit-Köpfen die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Belegschaften bloß behindern? In der Gruppen-Arbeit können wir unsere Gruppensprecher wählen und wieder abwählen. Kann man sich das nicht auch mit Meistern, Be-

triebsleitern usw. vorstellen, mit Leuten, die eine zeitlang bestimmte Organisationsaufgaben in unserer betriebsübergreifenden Zusammenarbeit zu regeln hätten? Haben wir nicht gelernt, uns weiterzuqualifizieren? Will man nicht andauernd in den Gruppengesprächen, den KVP (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess)-Workshops, durch Verbesserungsvorschläge an unsere Erfahrungen und Ideen heran? Muss das mit dem Ergebnis enden, dass wir noch mehr ausgemistet werden? Was hindert uns an einer vernünftigen Zusammenarbeit, an gut erträglichen Arbeitsbedingungen, an sinnvoller Planung der notwendigen und gewünschten Produkte und Dienstleistungen? Trauen wir uns ruhig an solche Diskussionen heran. Über den wachsenden Unterschied von Reichtum und Armut bei uns und auf der Welt regen sich alle auf. Über unsere Möglichkeiten, in einer »anderen Welt« besser miteinander zu leben, streiten wir zu wenig. Wir machen »vor Ort« genug Erfahrungen, wie und mit welcher Zielvorgabe der Reichtum einiger weniger tagtäglich von uns erarbeitet wird. Wir können uns das auch anders vorstellen.«

Soweit der Rückblick auf unsere ersten Diskussionsanregungen, die es nun weiter zu entwickeln gilt in Richtung der Möglichkeiten von zukunftsweisenden Abspracheformen und -inhalten.

Gruppenarbeit als neuartigen Bestandteil gesellschaftlicher Arbeit zu betrachten, die eh schon in Gruppen, Abteilungen, Fabriken, Produktionsverbänden, Herstellungsketten, Ausbildungs- und Versorgungsstrukturen etc. vernetzt ist, und dabei die private Aneignung, die Ausrichtung auf Mehrwert bezweckende Warenproduktion sozusagen als ärgerliches Hindernis sichtbar zu machen, das könnte ein hoffnungsträchtiger Ansatz für die postkapitalistisch orientierte Linke sein, mehr Menschen für das

---

54) Standorte (GoG): »Auslagerung (Outsourcing). Bericht über den Stand unserer Diskussion in der »Standorte-Gruppe« bei Opel/GM-Bochum«, November 1999, veröffentlicht in: [www.labournet.de/branchen/gm-opel/ausl-end.html](http://www.labournet.de/branchen/gm-opel/ausl-end.html)

Mitüberlegen, Mitdiskutieren von Schritten zur »anderen Welt« zu motivieren.

## **2.2 Gruppengespräche – Gruppenbesuche – Versammlungen**

**2.2.1** »Gruppengespräche sind Arbeitsbesprechungen von bis zu einer Stunde und sollen einmal wöchentlich stattfinden. (...) Das Gespräch findet möglichst in der Arbeitszeit statt. (...) Die Gruppe ist frei in der Wahl der Themen im Hinblick auf die oben genannten Aufgaben (zu denen außer unmittelbar die Durchführung und Verbesserung der Produktionsaufgaben betreffenden Passagen auch die »Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation« und die »Förderung des kreativen, innovativen und selbständigen Denkens und Handelns bei den Mitarbeiter/innen« gehören, Anm. d. Verf.) als auch in der Frage, wen sie zu den Gruppengesprächen einlädt.« So lautet die Vorgabe in der Betriebsvereinbarung 179 vom 4. April 1991 für alle Werke der Adam Opel AG.

Das Management hatte von Anfang an ungeheure Probleme mit der Gewährung der vereinbarten Zeit für Gruppengespräche. Die Produktionsunterbrechungen erwiesen sich auf Grund des Zeitdrucks als zu kostenträchtig. Im Verlauf der Auseinandersetzung um die sog. »Standortsicherungsvereinbarungen« in den 90er Jahren wurde den Belegschaften eine Konzession nach der anderen in Bezug auf die Zeitgewährung für die Gruppengespräche abgepresst. An den Fließbändern blieb schließlich ein Zeitrahmen von 30 Minuten alle 14 Tage übrig, der aber auch bald wieder von der Geschäftsleitung in Frage gestellt wurde: »So wird man nicht müde zu erklären, die bisher stattfindenden Gruppengespräche in den Linien (14-tägig/30 Minuten) müssten entfallen. Statt dessen sollen täglich in 5-minütigen Gruppengesprächen die Sorgen und Nöte vor Ort behandelt werden. (...) Wir haben in den laufenden Verhandlungen immer

wieder deutlich gemacht, dass 30 Minuten alle 14 Tage schon äußerst knapp bemessen sind und auf jeden Fall erhalten bleiben müssen!«, heißt es im »IGM-BR-Info Opel Bochum« (unterzeichnet: Biagotti, Gabriel u.a.) vom 20. September 2000.

Dass der Opel-Geschäftsleitung nicht nur die verlorene Produktionszeit missfiel, sondern auch die inhaltliche Entwicklung der Gruppengespräche, wurde in Bochum 1997 deutlich ausgesprochen: »Die sozialen Aspekte der Gruppenarbeit stehen so stark im Mittelpunkt, dass die qualitätsbewusste Arbeit vernachlässigt wird«, heißt es in der »Diskussionsvorlage Steuerkomitee Gruppenarbeit 1997. T 3000/1998 (so das Kürzel für das neue Astra-Modell, Anm. d. Verf.) und Gruppenarbeit. Anforderungen und Anpassung« der Abteilung QNPS (»Quality network Production System«, Anm. d. Verf.) in Bochum.

Offensichtlich bekommt das Management den Widerspruch nicht in den Griff, einerseits den Produzierenden Austauschmöglichkeiten über ihren Arbeitsprozess einräumen zu müssen, um »an das Gold in den Köpfen der Mitarbeiter« heranzukommen und ihr Wissen und ihre Erfahrungen systematisch auszunutzen, andererseits dabei ein Stück Kontrolle aufgeben zu müssen, da Gruppengespräche »soziale Aspekte« niemals ausklammern konnten und können. Diskutieren wir über unsere Arbeit, reden wir bei der Frage unserer Arbeitseinteilung auch über unsere und der Vorgesetzten unterschiedlichen Fähigkeiten, wir reden über die unserer Arbeitsaufgabe vor- und nachgelagerten Prozesse, über Ursachen und soziale Folgen der stressigen Zeitprobleme, über Lohnunterschiede und -forderungen, über die Probleme von Kaufkraftsenkung und Profitmaximierung usw. Als BR-Mitglied war ich oft genug zu Gruppengesprächen eingeladen, um sowohl den Druck als auch die Möglichkeit kennen zu lernen, dass wir bei der Diskussion von Einzelproblemen des Arbeitsprozesses immer wieder

viel generellere Debatten über ihre Hintergründe und die Regulierungsschwierigkeiten seitens des Managements reden konnten und mussten.

Im Team, besonders in den Gruppengesprächen, erleben die Produzierenden den Vorteil gemeinsamer Ideen-Abwägung und gegenseitiger Unterstützung. Als unwürdig, erniedrigend können postkapitalistisch orientierte Linke insbesondere den Zwang zum Diskussionsanlass nehmen, dass man sinnvolle Zusammenarbeit gleichzeitig auf das Niederkonkurrieren anderer Menschen in ähnlichen Produktionsbereichen ausrichten soll. Man soll in den Prozess eingreifen, ihn kontinuierlich verbessern, aber gleichzeitig das Unvernünftige mitorganisieren, die Beschränkung auf die kurzfristige Gewinnsteigerung für die, die die Macht über den Produktionsprozess haben. Aus Frust reagieren viele KollegInnen dann wiederholt mit innerer Kündigung, mit dem Alltagswiderstand durch Zeitschinden, Geschäftigkeit-Vortäuschen, heimliche PC-Spiele usw. Typisch dafür auch der überall bekannte Slogan »Solange mein Chef so tut, als würde er mich ordentlich bezahlen, tue ich so, als würde ich ordentlich arbeiten.« Und trotzdem hat man auch dabei wieder das Gefühl, sich erniedrigen zu lassen zu einem dummen und unwürdigen Verhalten.

**2.2.2** Jede Minute Zeitgewährung für Gruppengespräche zu verteidigen, gehört zu unserem Alltagskampf in den Betrieben. Dass im kapitalistischen Unternehmen zwecks Kosten sparen jeder Sekunde nachgejagt wird, erleben wir Tag für Tag. Dass gleichzeitig bezogen auf die ganze Gesellschaft bei der gegenwärtigen Arbeitsorganisation ungeheuer viel Zeit verplempert wird, kann niemand bestreiten, angesichts von Abermillionen Menschen, die man nicht mitarbeiten lässt, angesichts der Probleme von Überproduktion und Unterauslastung, von durch den Konkurrenzkampf »Betrieb gegen Betrieb« verursachte, eigentlich überflüssige

Doppelanstrengungen, angesichts des Zeitaufwandes für unnütze oder minderwertige Güter usw. (s.o., Teil III.1) Die gesamte Gütermenge – selbst wenn wir sie so komplett erhalten wollten, wie sie derzeit erarbeitet wird – könnten wir sicherlich bei sinnvollerer Arbeitsorganisation und Einbeziehung aller Arbeitssuchenden mit vier Stunden täglicher Arbeitszeit hinkriegen. Man stelle sich nun einmal vor, wir würden uns in jeder Schicht, sozusagen jeden Tag, zwei weitere Stunden Zeit nehmen für Gruppengespräche. Sicherlich würden wir sehr viel intensiver und umfassender als bisher darüber reden, was uns an unserer alltäglichen Arbeit eigentlich gefällt und was nicht, wie wir lieber arbeiten würden.

Zum einen möchte ich an dieser Stelle auf die oben beschriebenen Überlegungen verweisen, wie wir ohne den Zeitdruck des kapitalistischen Verwertungszwangs unsere Arbeit anders anpacken könnten. (s.o., Punkt 1.8)

Zum andern soll hier einer meiner Freunde zu Wort kommen, der marxistische Autor Robert Schlosser. Er hat in den letzten 30 Jahren zahlreiche und sehr unterschiedliche Arbeiten vom Bandarbeiter bei Opel bis zu hochqualifizierter Technikerarbeit kennen gelernt. Sein Fazit (in einem Brief an mich, Mai 2004) bietet einen äußerst anregenden Diskussionsanlass:

»Kommunistisch arbeiten« heißt für mich:

- bestimmte Arbeiten ganz abschaffen. Wo das nicht geht, monotone, anstrengende Arbeiten vielleicht auf maximal eine Stunde beschränken. Viele Situationen können einfach durch Wechsel der Tätigkeiten entschärft werden.
- Bandarbeit sollte ganz verschwinden. Stationäre Produktionseinheiten, wie bei Volvo mal versucht, bieten einen Ansatz. Auto auf schwenkbarer Bühne, eine Gruppe leistet die gesamte Montagearbeit. Das könnte richtig Spaß machen.

- Überhaupt ganzheitliches Arbeiten in der Gruppe: Eine Anzahl von Leuten stellt ein möglichst vollständiges Produkt her, das für sich funktionsfähig und ästhetisch ist. Zur eigenen Erbauung und zur Erbauung anderer: Für Lust bei der Arbeit ist ganz wichtig, was das Resultat der Arbeit ist. Darum muss die Arbeit auf ein solches funktionales und ästhetisches Resultat ausgerichtet werden. (...) Herstellen heißt, von der Konstruktion bis zur Endmontage. Sie planen die Arbeit selbst und verteilen sie unter sich. Es steht ein PC mit Bibliothek zur Verfügung. Sie verstehen es, miteinander zu kommunizieren und beherrschen auch diese Sozialtechnik (Transaktionsanalyse, zuhören können, sich ausdrücken können, präsentieren können usw.) Die Arbeit ist geistig anspruchsvoll und erfordert verschiedene manuelle Fertigkeiten (Umgang mit Handwerkzeugen und Maschinen), die Kenntnisse in Arbeitssicherheit und erforderlicher Maschinen/Techniksicherheit sind ebenso vorhanden und fließen ein in die Organisation der Arbeit und die Konstruktion des technischen Gerätes. Die Arbeit wird so organisiert, dass dabei auch andere angelehrt werden können. Wissen weitergeben! Dafür sorgen, dass man nicht immerzu stehen muss. Lärm vermeiden, kurzum: ergonomische Gesichtspunkte bestimmen wesentlich die Arbeit. (Dafür gibt es Material ohne Ende).
- (...) Was muss die Arbeit dem/r einzelnen bringen? Lust durch Kreativität, Abwechslung, Verbindung von Konzeption und Ausführung, körperlicher und geistiger Arbeit, Produktivität, soziale Anerkennung, Stolz und Selbstbewusstsein in der Gemeinschaft, der Gemeinschaft etwas geben können, selbst Hilfe erfahren. So sagen es mir meine Erfahrungen. Man könnte einen Kriterienkatalog entwickeln und schauen, wo was wenigstens rudimentär heute entwickelt ist. Und ohne Schere im Kopf ... brainstorming.«

Dass die Beschäftigten sich gemeinsam den Kopf zerschlagen, will die Geschäftsleitung ja auch. »Brainstorming« steht nicht umsonst an erster Stelle der aktuell auch in Bochum gelehrt Analyse-Methode im neuen »GM-GMS Trainingsmodul Problemlösung« (Opel Bochum, 29. April 2003, S. 9. Das weltweit einheitliche Produktionssystem General Motors – Global Manufacturing System/GM-GMS wird seit 2003 eingeführt): »Selbstverständlich gehört der Austausch von Informationen sowie Ideen zu jeder Problemlösung, daher sollte jeder Vorschlag von allen Mitarbeitern in den Problemlösungsprozess mit eingebracht werden.« Nutzen wir die Methode für uns, für unsere Ideen-Sammlung für eine »andere Welt«!

**2.2.3** Dabei können wir auch die Tatsache nutzen, dass die Unternehmer durch die Veränderungen der Arbeitsanforderungen im modernen Produktionsprozess unter Druck sind, die alte Unterscheidung und Spaltung der Beschäftigten in Arbeiter einerseits und Angestellte andererseits aufzugeben, wie auch der Konflikt um den neuen Entgeltrahmenvertrag ERA gezeigt hat und weiterhin zeigt. Einen flexibleren Einsatz aller »EntgeltempfängerInnen« im gesamten Produktionsprozess will der Unternehmer natürlich, um Kosten zu sparen und Profit zu maximieren. Die althergebrachten Arbeiter- und Angestelltenabteilungen rücken so immer mehr zusammen.

Die tägliche Zeit für Gruppengespräche ließe sich auch systematisch dazu zu nutzen, über die eigene Abteilung hinaus die ganze Fabrik samt der traditionellen Angestellten-Sektoren kennen zu lernen. Diese Möglichkeit erhalten ja heute schon die freigestellten Betriebsrats-Mitglieder: So konnte ich mit der Zeit die Kolleginnen und Kollegen im gesamten Bochumer Produktionsprozess, im Chassis- wie im Karosseriebau, in der Logistik, Instandhaltung, Prozessabteilung usw. besuchen, musste mich in den BR-Sitzungen mit Problemen aller Abteilungen befassen,

lernte die Arbeit der Personalmanager und Abteilungs-vorgesetzten kennen, die der Sicherheitsingenieure und Werksärzte, der Planer wie der Lohn- und Gehaltsexperten, der Angestellten im Einkauf wie zahlloser Beschäftigter in den sog. »Fremdfirmen«, die immer zahlreicher auf dem Opel-Gelände auftauchten. Dass an jedem Schichtende ca. 600 fertige Autos das Werk verließen und wie dieser ganze Prozess funktionieren konnte, fand ich dann immer weniger erstaunlich.

Mit der Einführung der Gruppenarbeit haben die Kolleginnen und Kollegen immer wieder die Gelegenheit genutzt, höhere Vorgesetzte bis hin zum Werksleiter und Experten aller möglichen Bereiche zum Gruppengespräch einzuladen. Auch dadurch hat man schon etwas Respekt vor diesen Experten verloren. Was gut als konkrete Vision vorstellbar ist: Wir müssten bei den Gruppengesprächen gegenseitige Besuche organisieren, Leute von der Endmontage nehmen an Gesprächen im Presswerk teil, reihum in den einzelnen Produktionsbereichen samt ihren »Dienstleistern« und umgekehrt. Teamsitzungen der Verwaltung, der Sozialabteilung oder der zentralen Leitung etc. haben Leute aus der Produktion zu Gast und umgekehrt. Viele KollegInnen hätten sicherlich auch Interesse, die Arbeit der Menschen in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen näher kennen zu lernen. Und umgekehrt sollten die sich ruhig auch öfter die Arbeit in der direkten Produktion ansehen.

So wie jetzt schon gruppenweise Buch geführt wird über die Teilnahme an Lehrgängen, kann jeder und jede mit der Zeit die Möglichkeit bekommen, die ganze Fabrik näher kennen zu lernen und besonders auch die Leute, die man ja oft viele Jahre lang nur eben vom Ansehen kennt oder höchstens in den vierteljährlichen Belegschaftsversammlungen getroffen hat. Dort hat man auch schon mal von den Problemen und Forderungen aus anderen Bereichen der Fabrik gehört. Regelmäßige Abteilungs-, Schicht- und

Bereichsversammlungen mit der Möglichkeit gegenseitiger Besuche könnten kleinere Gruppengespräche sicherlich oft sinnvoll ergänzen oder ersetzen.

**2.2.4** Im nächsten Schritt müssen die vor- und nachgelagerten Produktions- und Vertriebsstätten in solch einen Austauschprozess einbezogen werden. Absprachen zwischen den einzelnen Unternehmern, die die Vorprodukte liefern, die den Vertrieb der hergestellten Güter übernehmen usw. müssen jetzt schon verlässlich funktionieren, und viele Beschäftigte sind ja in die Realisierung dieser Zusammenarbeit längst tagtäglich einbezogen, kennen allerdings ihre Gesprächspartner in den anderen Firmen fast nur von Telefon- oder PC-Kontakten.

Zu erinnern wäre hier an den Besuch und die Redebeiträge von Kollegen aus der Stahlindustrie auf einer Opel-Bochum-Belegschaftsversammlung 1993, als wir den überbetrieblichen Schulterschluss gegen den Sozialabbau suchten und lernen konnten, dass unsere Stahl-Kollegen vor ähnlichen Problemen standen wie wir und auch den gemeinsamen Abwehrkampf unterstützten. Genauso spannend wären gegenseitige Besuche auf solchen Versammlungen sicherlich auch in Bezug auf alle anderen Probleme unserer Arbeit und unseres Zusammenlebens...

Wie komplette Produktions- und Verwaltungsketten geregelt werden, dass Lieferanten wiederum Lieferanten haben, dass alle Produktionsbereiche, sei es die Kohleförderung oder die Stahlindustrie und der Maschinenbau, die Chemie- oder Elektroindustrie etc., miteinander verbunden sind, ebenso mit den Transport- wie Vertriebsunternehmen, was dabei für Probleme und Verbesserungsmöglichkeiten entstehen, können wir bei systematischen Besuchsprogrammen alle besser verstehen und praktisch mit überlegen lernen.



**2.2.5** Immer wieder wurden Kolleginnen und Kollegen in andere GM-Werke im Inland wie im Ausland geschickt, waren in Eisenach, Zaragoza oder Ellesmereport/Liverpool oder sogar in Sao Paulo/Brasilien usw., um bei bestimmten Aufgaben dort zu helfen oder angeleitet zu werden. In Bochum waren viele Kollegen aus Thailand zum Anlernen zu Gast, als GM dort das Zafira-Werk geplant hatte. Oft kamen Kolleginnen oder Kollegen aus den anderen GM-Werken ins Bochumer Werk zwecks Unterstützung oder zum Anlernen. Diese Art Austauschprogramm ließe sich doch sehr leicht für alle Interessierten organisieren. Dass GM die Welt wie ein Dorf behandelt, ihre Manager um den ganzen Erdball geschickt werden, alle Beschäftigten in einen globalen Produktionsprozess eingebunden sind, das erleben sie derzeit meistens als Basis für das Ausspielen einer Belegschaft gegen die andere und für die Erpressungsmanöver der Bosse. Wir können diese Entwicklung aber auch für eine ganz andere Form internationaler Zusammenarbeit bei breiterer Beteiligung der ProduzentInnen nutzen.

**2.2.6** An dieser Stelle lohnt es sich, zur Bekräftigung und auch zur Erweiterung meiner Erfahrungen und Überlegungen diejenigen anderer Kolleginnen und Kollegen hinzuzuziehen: Seit Oktober 2001 halten die Beschäftigten der Keramikfabrik Zanon in Argentinien »ihren« Betrieb besetzt. Einige von ihnen haben in ausführlichen Interviews ihren Kampf, ihre neuartigen Erfahrungen und ihre Schlussfolgerungen beschrieben, sehr gut dokumentiert in der Zeitschrift wildcat.<sup>55</sup> Lassen wir hier die Frage nach den speziellen historischen Umständen und insbesondere die Frage beiseite, was einzelne Betriebsbesetzungen in einem nationalen und globalen kapitalistischen Umfeld, unter Markt-

bedingungen, an Veränderungen eigentlich erreichen können. Vor gefährlichen Illusionen, per Besetzung von Einzelbetrieben die gesellschaftliche Produktionsweise ändern zu können, ist oft und zurecht gewarnt worden. Konzentrieren wir uns hier auf die Frage nach den neuen, bewussteinverändernden Erfahrungen und den Möglichkeiten, die sich daraus für die gemeinsame Entwicklung der Vorstellung einer anderen Produktionsweise ergeben, und lassen wir die im Jahr 2003 von der wildcat-Autorin Alix befragten Kolleginnen und Kollegen einfach selber zu Wort kommen<sup>56</sup>:

»Cepillo«, der mir die Fabrik zeigt, hat früher an den Mühlen gearbeitet. Damals kannte er nur die Arbeit in dieser einen Abteilung. Durch seine Tätigkeit im Betriebsrat hat er Überblick über die Produktion bekommen, und in der besetzten Fabrik wurde er zum Koordinator gewählt. Gemeinsam mit einem anderen *compañero* koordiniert er heute den gesamten Produktionsprozess »... und dabei habe ich noch nicht mal Abitur!« Diesen Satz werde ich in den folgenden Wochen noch häufiger hören. Daniel hat 1981 bei Zanon angefangen. Er ist Betriebsmechaniker und nimmt an den Treffen von Koordinatoren und Gewerkschaftern teil, ohne selbst eine Funktion zu haben:

*»Erst heute, mit diesem Konflikt, lerne ich die Fabrik wirklich kennen. Wenn ich vorher meine Abteilung verlassen habe, kam ein Ingenieur an und fragte, was ich da zu suchen hätte. Und wenn man dann keine gute Erklärung hatte, konnte das sogar eine Abmahnung zur Folge haben. Heute laufe ich durch die ganze Fabrik und lerne alle kennen. In den zwanzig Jahren, die ich hier gearbeitet habe, hatte ich noch nie gesehen, wie an den Atomisatoren und an den Mühlen da hinten gearbeitet wird! Heute laufe*

---

55) Wildcat: »Eine Fabrik in Patagonien. Zanon gehört den Arbeitern«, Beilage zur Nr. 68, Winter 2003/2004, s. [www.wildcat-www.de/wildcat/68/w68\\_zanon.pdf](http://www.wildcat-www.de/wildcat/68/w68_zanon.pdf); im Folgenden nur in Ausschnitten zitiert – es lohnt sich unbedingt das Studium der gesamten Broschüre!

56) Die Angaben zu den einzelnen zitierten Personen sind alle auf S. 2 der o.g. wildcat-Broschüre zu finden.

*ich bei den compañeros darum und kann sie fragen, wie das funktioniert. Aber ich frage, als hätte ich gerade erst hier angefangen. Erst heute begreifst du die Dimension davon, wo du gearbeitet hast.«*

Julian ist seit 7 Jahren im Betrieb, war Produktionsarbeiter am Glasurband und wurde nach der Besetzung zum Koordinator seiner Abteilung gewählt:

*»Als wir die Arbeit wieder aufgenommen haben, wusste jeder, was er zu tun hatte. Aber wir mussten eine Menge Dinge lernen, die wir vorher nicht gemacht hatten. Da hat man die Kreativität der Keramikarbeiter gesehen. Wir haben gezeigt, dass wir kreativ genug sind, um ganz verschiedene Aufgaben zu übernehmen, um neue Produktionsmodelle und neue Kachelmodelle zu entwickeln. Das war eine enorme Veränderung. Wir sind dabei besser geworden. Nicht in dem Sinn von Konkurrenz, sondern indem wir für alle gearbeitet haben und versucht haben, das Beste zu geben, für alle. Wir haben geheime Fähigkeiten entwickelt, die wir vorher allenfalls zu Hause gezeigt haben, in der Familie. Diese Kreativität wird unterdrückt, wenn dir ein Chef die Anweisungen gibt, immer nur mehr von dir verlangt, ohne was dafür zurückzugeben. Dann hältst du dich zurück und sagst dir: »Mehr gebe ich dem nicht«. In dieser neuen Phase ist all diese Kreativität aufgeblüht, die Lust, Sachen zu machen, neue Sachen zu lernen. Denn wir mussten viel lernen. Wir mussten lernen, uns zu strukturieren. Wir mussten lernen, dass wir nicht alle als wilde Kugeln durcheinanderrollen können. Wir konnten nicht im Betrieb rumlaufen, ohne zu wissen, was zu tun war. Wir haben gelernt, alles zu machen. Du hast mit den alten Sachen angefangen, aber dann wolltest du mehr lernen, die Verwaltung, den Verkauf. Wenn die Firma das vorher von dir verlangt hat, hast du gesagt: »Nein, ich mache meine Arbeit, und den Rest könnt ihr regeln. Ich bin schon genug unterdrückt, ich übernehme nicht noch mehr Verantwortung, damit ihr mich dann noch mehr*

*fertig macht.« Diese Kreativität ist dann aufgeblüht. Wir haben eine Menge gelernt.«*

Carlos »Manotas« ist ehemaliger Vorarbeiter. Er hat sich in dem Konflikt auf die Seite der Arbeiter gestellt und ist zum Hauptkoordinator des Betriebes gewählt worden:

*»Jeder einzelne kannte seine Arbeit und wusste, was er zu tun hatte. Aber das war nicht organisiert. Wie sollten wir uns in der Fabrik bewegen, wie sollten wir das alles regeln, damit nicht jeder für sich seine Arbeit so gut wie möglich macht und am Ende kommt doch nichts dabei raus? Im Juli letzten Jahres wurde klar, dass wir uns besser organisieren mussten. In einer Versammlung haben wir beschlossen, Koordinatoren für die verschiedenen Abteilungen zu wählen. Die Fabrik ist in verschiedene Abteilungen aufgeteilt – Pulverisierung, Pressen, Öfen, Qualitätskontrolle, Verkauf. Und weil jeder nur über die Arbeit in seiner Abteilung Bescheid wusste, haben wir gesagt: eine Produktionslinie hat z.B. pro Schicht zwölf compañeros, und die sollen einen Koordinator wählen. Das selbe bei der Pulverisierung, bei den Öfen, im Verkauf usw. Wir Koordinatoren haben angefangen, uns zweimal pro Woche zu treffen, und die Veränderung war sehr schnell spürbar. Die Produktion lief viel besser. Wir konnten besser planen. Ich bin Hauptkoordinator geworden. Das hat die Versammlung beschlossen. Das ist eine große Verantwortung, die einige Stunden mehr an Einsatz bedeutet, aber ich mache das mit Stolz.«*

Julian: *»Ich bin Koordinator für den Bereich Pressen und Glasur. Ich bin von meinen compañeros demokratisch gewählt worden, und ich bin immer noch einer von ihnen. Das war vorher anders. Wenn da einer auf der Leiter aufgestiegen ist, dann hat er auf die anderen runtergeguckt.«*

Daniel: *»Fast keiner von uns hatte vorher in der Organisation der Firma gearbeitet. Wir sind al-*

*le Produktionsarbeiter. Das ist eine schwierige Rolle für uns. Aber wir haben Treffen gemacht und darüber geredet, und wir hatten Unterstützung von Leuten von außen, die sich mit dem Thema auskennen. Verschiedene Buchhalter und Verwaltungsleute sind gekommen, um den Kampf zu unterstützen. Wir haben daraus unsere Schlüsse gezogen, und haben uns organisiert.«*

Julian: »Du konntest dich noch nicht mal fünf Minuten mit einem *compañero* unterhalten. Sie wollten nicht, dass wir uns kennen lernen. Wenn du deine *compañeros* nicht kennst, führt das zu Individualismus. Sie haben nicht zugelassen, dass wir uns näher kommen.«

Daniel: »Früher habe ich meine acht Stunden abgerissen und bin gegangen. Das war monoton. Das war nur Pflicht, um ein Einkommen nach Hause zu bringen. Heute ist es schwierig, wegen der Situation, in der wir uns befinden. Bei den Treffen reden wir viel darüber, dass manche *compañeros* nicht mehr können. Bei mir ist das umgekehrt. Mich motiviert das. Manchmal sagen mir *compañeros*: ›Guck mal, wie spät es ist, und du bist immer noch hier‹. Aber mir gefällt das: Wenn ich ein Problem habe, das ich heute lösen kann, dann mache ich das heute fertig. Auch wenn ich dafür 15 oder 16 Stunden hier sein muss. Andere *compañeros* gehen nach acht Stunden. Sie sagen, dass sie das nicht länger aushalten. Wir sind eben alle verschieden, wir denken unterschiedlich und haben unsere Eigenheiten.«

Der Horizont hat sich erweitert. Auch nach außen entstehen neue Kontakte. BesucherInnen aus anderen Städten und anderen Ländern kommen nach Neuquén in die Provinz, und die ArbeiterInnen von Zanon gehen auf Reisen.

Daniel: »Zum Treffen in Rosario wird eine Delegation von hier fahren. Die Gewerkschafter sagen immer, dass auch andere *compañeros* fahren sollen, um Erfahrung zu bekommen. Dass

*sie nach außen gehen sollen, um zu sehen, wie der Konflikt wahrgenommen wird. Sonst besteht die Gefahr, dass wir uns hier einigeln und gar nicht mitbekommen, wie das von außen gesehen wird. Viele *compañeros*, die rumgefahren sind, in verschiedene Landesteile, haben von ihren Erfahrungen berichtet: Wir hätten nicht gedacht, dass sich so viele Leute für uns interessieren würden, dass sie uns als Idole sehen, weil wir hier praktisch eine Revolution machen!«*

Natalio ›Chicho‹ war Produktionsarbeiter und arbeitet heute im Labor, wo die Glasuren gemischt und neue Kachelmodelle entwickelt werden. Er war Ende 2002 zusammen mit Mariano, dem Anwalt von Zanon, in Italien, London und Paris: »Die Reise nach Italien war eine große Sache. Wir waren jeden Tag in einer anderen Stadt, ohne ein Wort zu verstehen. Es war ziemlich schwierig, sich zurechtzufinden. Wir haben in den Veranstaltungen über die Geschichte unseres Konfliktes geredet, über die Übernahme der Gewerkschaft, über die anderen Fabriken, über die Regionalkoordination, die wir hier mit der *Coordinadora del Alto Valle* haben, über die Zusammenarbeit mit *Brukman*, über die Treffen der besetzten Fabriken. Es ging um die Frage: warum Arbeiterkontrolle statt Kooperativen? Wir haben unseren Vortrag gehalten, dann fing die Diskussion an, sie haben uns nach der Situation in Argentinien gefragt, wie lange wir so weitermachen könnten. Alles mögliche. Wir haben Leute aus verschiedensten Bereichen kennen gelernt, in Veranstaltungen, die von der *FIOM*, von großen Gewerkschaften organisiert waren, bis hin zu *COBAS*, zu *Centros Sociales*, verschiedensten Gruppen. Ab der Mitte der Reise war schon bekannt, wer wir waren und was wir zu erzählen hatten. Die Debatte wurde dann immer interessanter, von den Fragen und Beiträgen her. Es wurden Informationen ausgetauscht. Unsere Reise wurde in den Medien verbreitet. Es kamen immer mehr Leute, und die Veranstaltungen veränderten sich. Dann waren wir bei *FIAT* in Sizilien. Danach bekamen die Veranstaltungen eine andere Richtung, dann wurde es internationa-

listisch. Ich hätte nicht gedacht, dass es so werden würde, aber das kam so, mit den *compañeros* von FIAT. Sie standen in einem großen Streik. Sie hatten die Fabrik nicht besetzt, aber sie waren im Streik. Das war kein Kampf von 270 Arbeitern, sondern von Tausenden. Das ist schon ein kleiner Unterschied. Ein kleiner Unterschied in der Anzahl der Arbeiter, aber nicht in dem, was gemacht wurde. Der Streik war wegen einer von FIAT behaupteten Krise, und hier ging es um eine angebliche Krise von Zanon. In diesem Sinn ging es um das gleiche. Wir haben an einer Versammlung von ihnen teilgenommen. Das kam in einigen Zeitungen und Radios. Ab diesem Zeitpunkt fragten sie uns, ob man FIAT auch besetzen könnte. Es gab also die Diskussion, ob sie bei FIAT dasselbe machen könnten wie wir bei Zanon. Und: was wir den FIAT-Arbeitern raten würden. Wir haben ihnen gesagt: Wir können unsere Erfahrung erzählen, unsere Botschaft ist die Einheit, wenn sie den Kampf weiter führen wollten, müssten sie das gemeinsam tun, dass die Chefs sicher versuchen würden, sie zu spalten – das ist unsere wichtigste Botschaft. Wir waren 30 Tage in Italien. Jeden Tag eine Veranstaltung, manchmal sogar zwei, sogar an Sonntagen haben wir Veranstaltungen gemacht. Das war Wahnsinn. Wir haben mit vielen Gruppen geredet, die gut finden, was wir hier machen, und die auch Möglichkeiten sehen, sich zu organisieren und zu koordinieren, ohne die großen Gewerkschaften und Apparate.«

Rosa und Delia, zwei der wenigen Frauen in der Produktion, arbeiten beide am Ende der Produktionslinie, in der Qualitätskontrolle, seit 14 bzw. 20 Jahren. Sie haben keine gewerkschaftlichen Funktionen, treten aber als Sprecherinnen bei öffentlichen Veranstaltungen und Presseterminen auf. Delia war Anfang 2003 zusammen mit Alejandro López, einem der Gewerkschaftsvorsitzenden der SOECN, beim Weltsozialforum in Porto Alegre.

Delia: »Die *compañeros* haben mich tatsächlich als ihre Repräsentantin auf dem Weltsozial-

forum gewählt! Das Wichtige für mich war nicht die Reise, sondern die Tatsache, dass meine *compañeros* mich gewählt haben. Die erste Überraschung war für mich, dass sie mich vorgeschlagen haben. Und wenn es eine andere Frau gewesen wäre, irgendeine von den anderen, dann wäre ich genauso froh darüber gewesen, denn wir sind so wenige. Das ist ein großer Fortschritt. Auf der Versammlung wurde gesagt, dass eine Reise ansteht, und dass jemand den *compañero* Alejandro López begleiten soll. Dafür wurden sechs Männer und eine Frau vorgeschlagen. Es sollten nicht zwei aus der Gewerkschaftsleitung fahren, sondern einer von der Gewerkschaft und ein *compañero* von der Basis. Dann fragte ein *compañero*: »Könnte das nicht auch eine Frau sein?« »Warum nicht«, haben sie gesagt. Dann hat er mich vorgeschlagen. Für mich hat sich der Horizont enorm erweitert. Ich komme aus einer Familie, wo nicht über Politik gesprochen wurde. Heute nerven mich die Ungerechtigkeiten. Vorher habe ich dazu geschwiegen. Heute würde ich gerne noch mehr dagegen tun.«

Raul hat 1993 bei Zanon angefangen, als Produktionsarbeiter an einer besonders ungünstigen Stelle, gleich unter dem Glaskasten der Betriebsleitung, und neben dem Büro der unternehmertreuen Gewerkschaft. Er gehört zu der ersten Gruppe von Zanon-Arbeitern, die sich organisiert und den Betriebsrat übernommen haben, und ist heute Vorsitzender der SOECN, der Keramikgewerkschaft von Neuquen: »Dass Arbeiter nichts mit Arbeitslosen zu tun haben wollen, das kommt von der Regierung und von der Gewerkschaftsbürokratie. Die meisten Gewerkschaften betrachten die arbeitslosen *compañeros* von oben herab. Sie sehen sie nicht als Teil unserer Klasse. Es hat uns sehr geholfen, dass hier in Neuquén eine wirklich unabhängige Arbeitslosenbewegung entstanden ist, und eine sehr progressive. Denn es ist auch bei den Arbeitslosen nicht einfach, *compañeros* zu finden, die den Kampf der Fabrikarbeiter unterstützen wollen. Da gibt es leider nur wenige. Die meis-

*ten führen eher korporative Kämpfe, jede Gruppe mit ihrer Forderung.«*

Ricardo Fredy, seit 7 Jahren bei Zanon, war früher Produktionsarbeiter und arbeitet jetzt in der Abteilung, in der die Siebe für den Glasuraufdruck gemacht und spezielle Kacheln von Hand hergestellt werden. Den Computer seiner Abteilung hat er genutzt, um aus Presseartikeln eine genaue Chronologie des Kampfes zusammenzustellen: *»Als es hieß, dass wir die Unterstützung von mehr Leuten brauchen und Arbeitslose mit reinnehmen sollten, haben viele das nicht so gesehen. Gerade für die Älteren war das schwierig. Sie hatten sowas noch nie erlebt. Bis dann auf einer Versammlung gut erklärt wurde, warum das wichtig ist. So verstanden die Leute, dass es in erster Linie gut für uns wäre, diese Unterstützung zu haben, und dass es außerdem ein politischer Erfolg wäre: dass die Arbeiter von Zanon unter Eigenregie Arbeitslose einstellen, während die Regierung nichts macht.«*

Raúl: *»Schon als kleine Gruppe haben wir angefangen, an den Demonstrationen der Lehrer, der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst oder der Arbeitslosen teilzunehmen. Am Anfang waren wir dabei nur zu zweit, zu dritt oder zu fünft. Da kamen zwei mit einem Transparent, jeder auf einer Seite – und niemand dahinter. Aber wir haben damit gesagt: Hier sind wir. Und danach haben wir das hier in der Fabrik erzählt und mit den compañeros darüber geredet. Wir haben uns hier drinnen den Freiraum genommen, wenigstens Versammlungen abhalten zu können. Das hat uns einiges gekostet. Die Geschäftsleitung hat uns gedroht, es gab Prozesse. Die Versammlungen in der Fabrik waren verboten, die durften nur im Gewerkschaftslokal und außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Rechtlich ist das umstritten. Alles was wir erreicht haben, haben wir aber nur erreicht, weil wir die Regeln gebrochen haben.«*

Rolando ist seit 21 Jahren in dem Betrieb; er ist Produktionsarbeiter, ohne gewerkschaftliche

oder sonstige Funktionen: *»Das, was wir hier heute erleben, hat es in Argentinien noch nicht gegeben. Wir sind auf die Straße gegangen, haben die Straße blockiert und haben mit einer Dose Münzen gesammelt, um was zu essen zu haben. Wir sind in die Stadtteile gegangen, da haben uns die Leute sehr viel geholfen. Wir sind mit dem Lieferwagen in die Stadtteile gefahren, von Haus zu Haus, und haben die Leute um Lebensmittel gebeten. Danach haben wir die unter den compañeros aufgeteilt. Wir haben auf der Straße Flugblätter verteilt und Geld gesammelt. Ich war nie Gewerkschafter oder irgend sowas. Ich bin immer nur Arbeiter gewesen, aber diese Geschichte fand ich richtig, und deswegen habe ich mitgemacht.«*

Mario und Eugenio sind Mechaniker, beide seit elf Jahren im Betrieb. Sie sind Einrichter an den Pressen. Mario: *»Da fehlt sicher noch einiges, das kann noch besser werden. Aber so wie wir es machen, mit den Versammlungen, ist das schon gut. Es läuft alles über die Versammlung, das ist die Basis. Alle Entscheidungen werden dort getroffen. Das ist das Beste, dass alles von allen entschieden wird. Die Mehrheit entscheidet, und so wird es gemacht.«*

›Manotas‹: *»Wenn dieser Kampf was vorangebracht hat, dann liegt das meiner Meinung nach an der demokratischen Art, mit der er geführt wurde und wird. Die einzige Autorität ist die Versammlung, die Gesamtheit der Arbeiter. Nicht ich als Koordinator entscheide, nicht Raúl Godoy als Generalsekretär der Gewerkschaft, sondern die Versammlung aller Arbeiter entscheidet, was gemacht wird, und was nicht. Das hat die heutige Gewerkschaftsleitung hier eingeführt. Das muss man anerkennen. Glücklicherweise waren das keine Bürokraten. Wir hatten keine Erfahrung damit. Das lief über die Leute vom Betriebsrat, die nachher die Gewerkschaftsleitung übernommen haben. Die haben die Versammlung als demokratische Entscheidungsmethode eingeführt. Das ist bis heute so, und so ist das viel einfacher. In der Versamm-*

lung haben wir alle das Recht, unsere Meinung zu sagen, abzustimmen – nicht in geheimer Wahl, wie das die Herrschenden machen, die sich nachher an nichts mehr erinnern. Hier wird nichts vergessen. Hier stimmt die Versammlung ab, und die Mehrheit entscheidet. Ich habe auch schon Abstimmungen in der Versammlung verloren. Daran muss man sich dann halten. Das ist egal, ob jemand eine Abstimmung gewinnt oder verliert. Das Wichtige ist, dass wir es gemeinsam beschlossen haben. Das ist die Art, wie wir gearbeitet haben und weiter arbeiten. Und dann die Diskussionstage. Die Versammlungen sind sehr wichtig, aber manchmal kam da keine flüssige Kommunikation zustande. Bei den Diskussionstagen haben wir 270 uns in fünf Gruppen aufgeteilt. Wir haben über alle Themen gesprochen, wie bei den Treffen der Koordinatoren: über die Politik, über die Produktion. Das hat uns geholfen, Bewusstsein zu bilden. Das ist sehr wichtig. Denn wir haben hier in Argentinien ein sehr großes kulturelles Problem: Sie haben uns unsere Wurzeln in den 70er Jahren umgebracht, mit der Militärdiktatur.«

Julian: »Überall gilt, dass sich niemand auf einem Posten festsetzen kann. Und es gibt keine Geheimgespräche. Wenn es was zu diskutieren gibt, dann wird das ausdiskutiert. Mir ist das schon passiert, dass ich in politische Diskussionen reingeraten bin, wo sie mich aufgefordert haben, mich dazu zu setzen. Und diese Möglichkeit haben alle. Du kannst dich beteiligen, und dann fühlst du dich nützlich. Du merkst, dass deine Meinung gefragt ist. Du kannst sagen, wie es deiner Meinung nach besser gemacht werden könnte. Deshalb werden auch die Abteilungsversammlungen gemacht. Die Leute in den Abteilungen sollen sich Gedanken machen, wie die Sache laufen soll. Der Verkauf z.B.: Da gab es einen Plan, aber die Leute wollten es anders machen. In den Abteilungen wird darüber geredet, die Leute sagen, was ihnen nicht passt, und dann gibt es eine allgemeine Versammlung, wo all diese Meinungen zusammengetragen wer-

den, und wo wir gucken, was das beste für uns alle ist. Es geht nicht darum, was gut für die Gewerkschaft ist, oder für bestimmte Leute, sondern was gut für alle ist.«

Daniel: »Alle zwei bis drei Monate machen wir Diskussionstage. Da trauen die *compañeros* sich eher, zu sprechen. Es werden kleine Gruppen aus den Abteilungen gebildet, dahin gehen *compañeros* aus der Gewerkschaftsleitung, Koordinatoren und Delegierte, die diese Gruppen leiten. Sie halten einen Vortrag, die Leute fragen nach, ziehen ihre Schlüsse, sagen ihre Meinung, und all das wird aufgeschrieben. Dann gibt es eine Vollversammlung, wo die Ergebnisse aus allen Gruppen zusammengetragen werden. (...) Da sagen Leute: ›So geht das nicht‹. Dann sagen wir: ›Gut, suchen wir eine andere Lösung, wie das gehen kann.‹ Und dann läuft das. Man darf sich nicht auf eine Position versteifen. Viele *compañeros*, aus der Gewerkschaftsleitung, Delegierte oder *compañeros* von der Basis haben dasselbe Bedürfnis wie ich, immer nach neuen Lösungen zu suchen. Wenn was schief geht, setzen wir uns hin, reden darüber, und alle sagen ihre Meinung, wie es besser gehen könnte.«

›Manotas‹: »Jetzt treffen wir uns jeden Montag um neun Uhr morgens. Der Anfang ist festgelegt, das Ende nicht, denn manchmal dauern bestimmte Themen sehr lange. Da wird beides besprochen, die Produktion und die Politik: die landesweite Situation, Lokalpolitik, wie wir den Konflikt angehen, und schließlich, was in der Produktion los ist. Über die Koordinatoren werden alle diese Themen an die *compañeros* vermittelt. An den Treffen nimmt auch noch aus jeder Abteilung ein weiterer *compañero* teil. Das hat uns sehr geholfen, viel organisierter zu arbeiten. Denn wir sind einfache Arbeiter. Wir müssen diese Fabrik verwalten, und das ist manchmal nicht so einfach.«

Mario: »... Sie berufen eine Versammlung ein, weil es eine Reihe von Themen zu besprechen gibt. Aber es besteht immer die Möglichkeit,

*dass du dich meldest und redest und fragst, was du willst. Du hast die Freiheit, nicht beim Thema zu bleiben, sondern über irgendwas anderes zu reden. Das passiert auch. Die Leute haben sich daran gewöhnt. Da wird über alles geredet. Und die Versammlung dauert so lange, wie es nötig ist, zwei, drei, vier Stunden, so lange, bis niemand mehr was zu sagen hat. Da geht es auch um politische Themen. Manchen gefällt das mehr, anderen weniger. Ich mag Politik nicht. Aber andere schon. Dann gehen Diskussionen los. Manche mischen sich da mehr ein, andere weniger. Manchmal musst du dich plötzlich einmischen, ohne dass du das wolltest.»*

*Julian: »Ich glaube, das wichtigste ist, dass wir demonstriert haben, dass das hier überhaupt geht. Sie haben uns immer diskriminiert. Sie haben uns immer gesagt, dass ein Arbeiter überhaupt nichts kann außer arbeiten. Wir haben bewiesen, dass wir alles selbst hinkriegen, wenn wir zusammenarbeiten. Das hier hat mit dem Kampf um den Erhalt unserer Arbeitsplätze angefangen, mit dem Kampf für eine würdige Arbeit statt mieser Unterstützungszahlungen. Und das soll für die anderen Arbeiter rüberkommen: dass der Verlust des Arbeitsplatzes und der Kampf darum nicht bedeuten muss, einen sinnlosen Kampf zu führen. Diese Botschaft ist unabhängig davon, wie die Geschichte bei Zanon ausgeht. Da können die verschiedensten Dinge bei rauskommen: vielleicht kommt der Besitzer wieder, vielleicht verkauft er die Fabrik, da kann noch eine Menge passieren. Aber unser Ziel ist klar: wir wollen die Fabrik in den Dienst der Allgemeinheit stellen, wir wollen so produzieren, dass es das Leben von allen verbessert. Manchmal stelle ich mir vor, wie das wäre, wenn es viele Zanons gäbe, in diesem Land und anderswo. Das wäre eine völlig andere Realität, denn wir würden alle an alle denken, egal ob wir zehn Straßen voneinander entfernt wohnen, zehn Kilometer oder zehntausend Kilometer...«*

**2.2.7** Sinnvoll im Blick auf eine andere Produktionsweise sind die Überlegungen zu organisiertem Erfahrungsaustausch ja nur, wenn wir uns vorstellen, auch in allen anderen Bereichen der Arbeit gäbe es genug Zeit für regelmäßige Team-Gespräche, Versammlungen und Besuche.

Warum sollten Leute aus Auto- oder Keramikfabriken nicht die Gelegenheit begrüßen, die Arbeit in den Kindergärten und Schulen oder Universitäten näher kennen zu lernen, wo ihre eigenen Kinder ja genug Probleme haben und mit nach Hause bringen? Auch mit Menschen, die in Warenhäusern oder Krankenhäusern tätig sind, oder auch in den städtischen und überörtlichen Verwaltungen, in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie oder im Wohnungsbau und der Städteplanung usw. hat man im Leben ja auch immer wieder direkt oder indirekt Kontakt, ohne ihre Arbeit und Probleme gut zu verstehen.

Und die dort überall Beschäftigten fänden es vielleicht auch gut und sinnvoll, genug Zeit zu Gruppengesprächen, Versammlungen und Austauschprogrammen zu haben und u.a. in die dann, in der »anderen Welt«, nicht mehr mit Privatzaunen und Werkswachen abgeschotteten Stätten der Produktion ihrer nötigen oder gewünschten Güter öfter mal genauer hineinsehen und mit den Beschäftigten hier reden zu können.

**2.2.8** Selbstverständliche Effekte solcher Ausweitung von Gruppengesprächen, Besuchen und Versammlungen wären zum Beispiel:

*Erstens:* wir würden uns besser kennen lernen als Produzierende und Konsumierende und die gesamte gesellschaftliche Reproduktion besser verstehen.

*Zweitens:* wir würden über Sinn und Unsinn unserer Arbeit miteinander reden, über all das, was wir arbeiten, wie wir das tun, wie wir die Arbeit

verteilen und was wir an Nebeneffekten bewirken, an Umwelt- und Nachweltbelastung usw. Als Leute aus der Auto-Industrie würden wir zum Beispiel im Austausch mit Leuten aus den Bus-, Bahn- und Flugzeugunternehmen notwendigerweise das gesamte Verkehrssystem diskutieren und die gesamten Transportbedürfnisse der Gesellschaft in unsere Überlegungen einbeziehen...

*Drittens:* je mehr Bereiche der gesellschaftlichen Arbeit wir kennen lernen, desto mehr wird sich das Bedürfnis entwickeln zu »rotieren«, nicht nur in der Kleingruppe am Fließband oder innerhalb der eigenen Abteilung. Man kann sich dann vorstellen, in seinem Leben zeitweilig in ganz unterschiedlichen Bereichen zu arbeiten. Die heutzutage als bedrohlich aufgezwungene Flexibilität würde für viele Menschen zu einer attraktiven Möglichkeit, eigene Fähigkeiten und Interessen auszuprobieren und weiter zu entwickeln.

*Viertens:* »Wer mag, kann bei SAP während seiner Arbeitszeit Hanteln stemmen, sich bei Tai Chi entspannen oder die Rückenmuskeln trainieren. Der Partyraum steht jedem offen, der hier seinen Geburtstag feiern möchte. Wenn Privates am Arbeitsplatz erledigt werden darf, kann man aber auch erwarten, dass sich einer in seiner Freizeit um die Arbeit kümmert. Arbeit und Freizeit verschmelzen miteinander. Und wer Lust hat, mit seinen Kollegen Musik zu machen, kann sich dem SAP-Chor, dem SAP-Orchester ... anschließen. (...) SAP sieht es gerne, wenn die Leute ihre Freizeit miteinander verbringen.«<sup>57</sup>

Diese Vorstellung von »Gemeinsam arbeiten – gemeinsam feiern« kommt einem ja eher gruselig vor, so eindeutig wird hier die Feierabendgestaltung den Interessen der SAP-Aktionäre untergeordnet. Gesunderhaltung nicht zum eigenen Wohlgefühl, sondern für den Firmenpro-

fit, Hobby und Kulturgenuss zusammen und unter Kontrolle der ebenso unter Leistungs- und Karrieredruck leidenden Kolleginnen und Kollegen. Wer da kritisch über die Arbeit und die Firma reden würde, müsste sich vorher dreimal vergewissern, wer da alles noch zuhört.

Andererseits kennen wir doch in vielen Arbeitsbereichen selbständig von Kolleginnen und Kollegen organisierte Freizeitaktivitäten, sei es durch gemeinsamen Sport, Kegeltreffs oder Kulturveranstaltungen, was einem sich aus den Arbeitskontakten entwickelnden Bedürfnis nachkommt.

Und schon jetzt erfährt man am Arbeitsplatz oder bei Kollegenbesuchen oft, welche Hobbies, künstlerischen Fähigkeiten, speziellen Kenntnisse einzelne von uns – oft unerwarteter Weise – haben. Bekommt man mehr mit von der gesamten gesellschaftlichen Entwicklung und hat man mehr freie Zeit zur Verfügung, wird sich ein viel umfassenderer Austausch über all diese Aktivitäten und ein Interesse am Ausprobieren entwickeln.

*Fünftens:* Wenn wir uns eine ganz andere Organisation unserer Arbeit vorstellen, ohne Zwang zum Niederkonkurrieren anderer, bei massiv verkürzter und inhaltlich zum großen Teil ganz anders geprägter Arbeitszeit, ergäbe sich notwendigerweise auch ein ganz anderes Verhältnis zur Familie und zur Hausarbeit.

An dieser Stelle sei nur angedeutet, dass die Diskussion um Art und Aufteilung der Arbeit in gleicher Weise von Frauen und Männern geführt werden kann und muss. Und dabei würden auch alle bisher nicht bezahlten, aber notwendigen und/oder gewünschten Arbeiten mitzubereiten sein. Weniger Zeitdruck, weniger Existenzsorgen würden unser Zusammenleben in Fami-

---

57) in: Michael Böhm: »Arbeit ohne Ende. Unternehmen wie SAP setzen auf das autonome Handeln ihrer Beschäftigten«, Frankfurter Rundschau, 27. August 2004, S. 30f.



lien und Wohnorten verändern wie unsere Beziehungen insgesamt.

*Sechstens:* wir hätten die Chance, in der Politik, in der Organisation unseres Zusammenlebens überall mitreden zu können. Wir alle sind Mitglieder der Gesellschaft, leben auf lokaler, regionaler und globaler Ebene miteinander verbunden. Wir konsumieren alle, vom ersten Atemzug bis zum letzten. Wir erarbeiten die nötigen und gewünschten Güter und Dienstleistungen arbeitsteilig gemeinsam. Wir können unsere Erfahrungen, Interessen und Wünsche miteinander besprechen. Warum sollten wir mit Hilfe aller von uns erarbeiteten Techniken nicht in der Lage sein, planmäßig abzusprechen, was jeder und jede von uns benötigt und gerne bekommen möchte, und dass dann Geld eigentlich gar nicht nötig wäre? Und was und wie wir das auf lokaler Ebene herstellen und verteilen können und welche Güter und Dienstleistungen sinnvollerweise Absprachen und Herstellung auf regionaler oder internationaler Ebene erfordern? Im Bewusstsein, gesellschaftlich zusammenzuleben, würden wir alle zu selbstbewussten »Politikerinnen und Politikern« werden können.

### **2.3 GruppensprecherInnen und Demokratie**

Als eine besonders hervorzuhebende Erfahrung können postkapitalistisch orientierte Linke die mit Einführung der Gruppenarbeit neu eingerichtete Wahlmöglichkeit von GruppensprechernInnen für die Diskussion einer anderen Produktionsweise nutzen.

In der Opel-Betriebsvereinbarung 179 heißt es: »Der/die Gruppensprecher/in vertritt die Gruppe nach innen und außen. Er/sie handelt im Auftrag der Gruppe und hat keine Weisungs- und Disziplinarbefugnis. Der/die Gruppensprecher/in wird in freier geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit zunächst auf 6 Monate und später bei Wiederwahl auf ein Jahr aus der Mitte der

Gruppe gewählt. (...) eine Abwahl des Gruppensprechers/der Gruppensprecherin durch die Gruppe ist in geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit jederzeit möglich.«

Das Management sah sich schon nach wenigen Jahren unter Druck, diese Einrichtung der »Demokratie vor Ort« gravierend zu verändern: »Gruppensprecher, die versuchen, die sozialen und (Hervorhebung im Original) betrieblichen Interessen umzusetzen, werden erpresst und z.T. abgewählt.« Als Konsequenz verlangte die Geschäftsleitung: »Gruppensprecher werden mittels Assessment Center ausgewählt. Gruppensprecher werden nach Assessment Center für jede Gruppe für T 3000 (das damalige neue Astra-Modell, Anm. d. Verf. ) ernannt. (...) Am Assessment Center teilnehmen können: 1. Alle z.Zt. gewählten Gruppensprecher 2. Bewerber, deren Bewerbung von der Fertigungsbereichsleitung unterstützt wird«, heißt es in der »Diskussionsvorlage Steuerkomitee Gruppenarbeit 1997, T 3000/1998 und Gruppenarbeit; Anforderungen und Anpassung« der Abteilung QNPS (»Quality Network Production System«) in Bochum. Opel versuchte also, die Auswahl- und die Abwahlmöglichkeit der GruppensprecherInnen in den Griff zu bekommen.

Bei den Verhandlungen um »Standortsicherungsverträge« und dem Erpressen von Zugeständnissen führte dieser Versuch immer wieder zu ärgerlichen Auseinandersetzungen. So wird im »IGM-Betriebsräte-Info Opel Bochum« (unterzeichnet: Biagotti, Gabriel u.a.) vom 20. September 2000 berichtet: »Ein weiterer Knackpunkt ist die Wahl-/Abwahlmöglichkeit der Gruppensprecher/innen. Hier versucht man von Seiten der Unternehmensleitung massiv Einfluss zu nehmen! (...) Niemand anders als die Gruppenmitglieder entscheiden über ›ihre‹ Gruppensprecher/innen!«

An dieser Stelle soll es nicht um die Beschreibung und Analyse der Entwicklung der Gruppensprecherrolle bei Opel gehen. Die KollegIn-

nen haben mit der Auswahl- und Abwahlmöglichkeit von SprecherInnen – anders als bei der Wahl ihrer auf ganz andere Aufgaben ausgerichteten gewerkschaftlichen Vertrauensleute – ein Stück Demokratie innerhalb des unmittelbaren Arbeitsprozesses kennen gelernt. Sie konnten bei der Auswahl fachliche Kompetenz berücksichtigen und gleichzeitig ihre SprecherInnen wieder »in die Wüste« schicken, wenn sie Vorgesetzten-Allüren anzunehmen begannen, sich zu oft im Meisterpult herumdrückten oder in den Gruppengesprächen »sozialen und betrieblichen Interessen« nicht den Stellenwert zukommen ließen, den die Mehrheit der Gruppe wollte. Dieser Zuwachs an Macht wurde als ein Stück Anerkennung und Würde erfahrbar. Und wieder musste das Kapital diese Erfahrung beschneiden, bekam selbst die »sozialen und betrieblichen Interessen« nicht unter einen Hut.

Warum sollten wir – alle Beschäftigten, wo auch immer wir arbeiten – nicht in der Lage sein, unsere »Vorgesetzten« – besser: unsere Leute mit Koordinierungs- und Anleitungsaufgaben – frei zu wählen und auch gegebenenfalls wieder abzuwählen? Erfahrungsgemäß achtet man dabei auf beides: auf die fachliche wie die »menschliche«, solidarische Verhalten betreffende Fähigkeit. Und bei regelmäßigem Rotieren solcher Funktionen bekommen diese einen sachlichen, nur auf die gemeinsame Arbeitsaufgabe bezogenen Charakter. Kontrolle von unten, Macht im und über den Arbeitsprozess ist so ebenso vorstellbar wie die Verhinderung neuer elitärer Herrschaftscliken.

Diese Debatte ist auch im Zusammenhang mit der allgemein spürbaren Wahlmüdigkeit zu führen. Geschwundenes Vertrauen in die politische Interessenvertretung durch Parteien, Parlament und Regierung wie auch durch Betriebsräte und Gewerkschaftsfunktionäre ist auch ein Ausdruck von der im heutigen Kapitalismus zu-

nehmenden Schwierigkeit, »soziale und betriebliche Interessen« zusammen zu regulieren. Geklagt wird darüber selbst in der »Linken« oft genug. Oskar Negt regte sich kürzlich beispielsweise auf: »Die Wirtschaftseliten, die den Untertypus gerne zum bestimmenden Menschenbild stilisieren möchten, sind heute dabei, ihr Ansehen in einer Weise zu beschädigen, die in der deutschen Nachkriegsgeschichte beispiellos ist. Es sind bedrohliche Zerfallserscheinungen einer politischen Kultur, wenn Topmanager und Verbandsfunktionäre Tag für Tag das Anspruchsverhalten von Lohn- und Gehaltsempfängern der Kritik unterziehen, längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, mehr Eigenverantwortung für die Gesundheitsversorgung fordern, gleichzeitig die Geldgier privilegierter Managereliten mit Schweigen oder verständnisvoller Duldung übergehen.«<sup>58</sup> Statt einer »politischen Kultur« der bürgerlichen Eliten nachzutrauern, können wir unsere Demokratieerfahrungen für eine viel grundsätzlichere Debatte nutzen, die an den Erlebnissen und dem Demokratiebedürfnis im Produktionsalltag anknüpfen kann, den alten linksradikalen Spruch nutzend: »Wenn Wahlen was verändern würden, wären sie schon längst verboten!«

## **2.4 Erfahrungen austauschen heißt Lehren und Lernen!**

Eine mögliche »andere Welt« als Gesellschaft von Menschen, die sich ständig über ihren Arbeitsprozess austauschen, die die gesamte gesellschaftliche Reproduktion mitreflektieren, die den Zeitaufwand dafür als notwendig verstehen und Spaß dabei haben? Ist das denn vorstellbar?

»Einmal Schlosser – immer Schlosser!« Dass diese Zeiten vorbei sind, haben die meisten KollegInnen doch längst begriffen. »Ob Bundesre-

---

58) Oskar Negt, in: Frankfurter Rundschau, 7. Mai 2004

gierung oder EU-Kommission, ob Arbeitgeberverband oder Gewerkschaften: alle stimmen darin überein, dass es in Hochlohn-Volkswirtschaften auf lebenslanges Lernen ankommt.«<sup>59</sup> Offensichtlich verlangt der moderne Produktionsprozess wegen der gewachsenen Bedeutung von Wissen und Mitdenken, von systematischer Kritik der bisherigen und kollektivem Vorantreiben der neuen Erfahrungen die ständige Weiterbildung der Beschäftigten. So haben die Unternehmer auch in allen Gruppenarbeitsprogrammen die Weiterqualifizierung als wesentlichen Bestandteil eingebaut.

Bei Opel beinhaltet die Gruppensprecher-Ausbildung zum Beispiel: »Die Gruppe teilt eine Arbeit selbständig ein und erlebt dabei konstruktive sowie verbesserungsfähige Verhaltensweisen im gemeinsamen Bewältigen der Aufgabe. (...) Lernziel: Die Teilnehmer reflektieren die Zusammenarbeit und erkennen die Bedeutung von sozialer Kompetenz im gemeinsamen Bewältigen von Aufgaben.«<sup>60</sup>

Derartige Bildungsinhalte aber kollidieren unvermeidlich immer wieder mit der Zielrichtung der kapitalistischen Produktion, nämlich betriebswirtschaftlichen Profiterfolg und das Niederkonkurrieren der anderen durch »Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit« an die erste Stelle setzen zu müssen:

»Ziele der Gruppenarbeit. Leitmotive: Wettbewerbsfähigkeit steigern, Kundenzufriedenheit erhöhen, Kosten senken und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbesserte individuelle Entwicklungsmöglichkeiten anbieten. Mit der

Gruppenarbeit werden wirtschaftliche Ziele (Qualitätsverbesserung, Produktivität, Arbeitssicherheit, Abbau von Verschwendung, Anwesenheit, Flexibilität) und soziale Ziele (verbesserte Kommunikation, Verantwortungsübernahme, Arbeitszufriedenheit, partnerschaftlicher Führungsstil, Integration und Teamgeist, Qualifizierungsmöglichkeiten) verfolgt.«<sup>61</sup> Die KollegInnen sind ja deswegen auch so frustriert über die Gruppenarbeit, weil die »sozialen Ziele« nicht zur Geltung kommen. Und das ist eben auch nicht möglich bei der Beschneidung, die die Unternehmer zwecks Kontrolle der Menschen und zeitsparender Ausrichtung auf die betriebswirtschaftlichen Ziele installieren müssen.

»Eine ggf. durchzuführende Qualifizierung muss sich darauf beziehen, was für die konkrete Tätigkeit im Betrieb notwendig ist. Der geforderte allgemeine Qualifizierungsanspruch konnte abgewehrt werden«, lobt dann auch der Arbeitgeberverband den neuen Tarifvertrag mit der IG Metall zur Qualifizierung<sup>62</sup> und stellt heraus: »Weiterbildung ist nicht nur eine Aufgabe der Betriebe, sondern ebenso eine Pflicht der Mitarbeiter. Deswegen führt es zum Verlust des Abgruppierungsschutzes, wenn der Arbeitnehmer wegen seiner Nicht-Qualifizierung auf einen geringerwertigen Arbeitsplatz versetzt werden muss.«

So wird die ständige Weiterbildung in der kapitalistischen Gesellschaft als Zwangsveranstaltung etabliert. Typisch ist die Darstellung von Norbert Rank, dem Betriebsrats-Vorsitzenden im Audi-Werk Neckarsulm. »Bei Audi haben in den letzten Jahren alle technologischen Fort-

---

59) in: Frankfurter Rundschau, 30. März 2002, Artikel zum Metall-Tarifvertrag Qualifizierung für Baden-Württemberg.

60) »Gruppensprecher Seminar. Kommunikation und soziale Kompetenz« – Trainerleitfaden, Opel Bochum, September 2001; unterteilt in » Moderation – Kommunikation – Präsentation – Anlernen – Führungsverhalten/Arbeit in der Gruppe«, S. 5f.

61) a.a.O., S. 13

62) s. BDA, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Rundschreiben III/27 vom 20. Juni 2001: »Verhandlungsergebnis zum TV ›Qualifizierung‹ in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs«, im Anhang: Südwestmetall, Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Rundschreiben Nr. 81/01, vom 19. Juni 2001

schritt erlebt. (...) Die Leute wissen, wer auf dem Zug nicht mitfährt, macht irgendwann nur noch die miesesten Jobs.« Rank beobachtet, dass in der Belegschaft das Interesse an Qualifizierung deutlich gestiegen ist.«<sup>63</sup>

»Lebenslanges Lernen« wird also derzeit sehr widersprüchlich erfahren: einerseits als Druck, damit man mit den anderen Kolleginnen und Kollegen mithalten kann, andererseits als interessante Gelegenheit eigener Weiterentwicklung. Einerseits werden »soziale Kompetenzen« gefördert, andererseits alle Lernziele auf unsoziales Fertigmachen anderer ausgerichtet. Wir können weit mehr, als man uns lässt! An diese demütigende, widersprüchliche Erfahrung kann eine postkapitalistisch orientierte Linke gut anknüpfen.

Wollen wir herrschaftsfrei miteinander leben, müssen wir für die erforderlichen Absprachen eben viel Zeit investieren. Der Entwicklungsstand der Produktivkräfte erlaubt und verlangt das ja auch. Lebenslanges Lernen hilft uns, den Zeitaufwand für die notwendig zu leistenden Arbeiten noch mehr zu reduzieren. Lebenslanges Lernen ist auch die Voraussetzung dafür, dass nicht wieder eine kleine Minderheit in die Lage kommt, sich über die Mehrheit zu erheben. Und lebenslanges Lernen aller Mitglieder der Gesellschaft heißt dann auch Teilnahme aller an der gesamten gesellschaftlichen Entwicklung und ihren Möglichkeiten eines befriedigenden Lebens.

Um diesem Ziel ein Stück näher zu kommen, müssen wir unsere Diskussionen innerhalb der Linken, unsere eigene Weiterbildung, unsere Aufklärungs- und Schulungsarbeit überdenken.

Ein eindrucksvolles Beispiel anderer Bildungsarbeit haben Willi Hajek und ich im Oktober 2004 während einer Bildungsurlaubswoche in

Berlin mit ca. 25 Kollegen und Kolleginnen, meist aus Auto-Betrieben, erlebt: Wir hatten auf Anregung und Bitte eines eigentlich nicht an der inhaltlichen Gestaltung des Wochenplans Beteiligten einen von uns nicht vorgesehenen Besuch in einer Schule ins Programm aufgenommen. Beim Abschlussgespräch am Ende der Woche haben fast alle TeilnehmerInnen diesen Programmteil als das Beste beschrieben, was sie in der Woche erlebt hatten. Uns wurde nämlich eine Schulform vorgeführt, bei der Kinder unterschiedlicher Jahrgänge in einem Klassenraum zusammen unterrichtet werden, in Gruppen, die sich gegenseitig helfen und fördern. Die Kinder lernen in dieser Schule in regelmäßigen Vollversammlungen, sich vor großem Publikum zu äußern und ihre Projekte vorzustellen. Das selbständige Arbeiten an Projekten, der Mut zum Mitorganisieren und öffentlichen Vermitteln ihrer Gruppenarbeit in kleinen und großen Zuhörer- und Diskussionskreisen, diese Art der bewussten Erziehung zur Eigenständigkeit hat uns alle, die wir auch zumeist als Eltern und Erzieher aktiv und erfahren sind, total beeindruckt und neidisch gemacht auf die Eltern und Kinder an dieser Schule.

Lehrreich, fast beschämend für uns als Teamer war die Erfahrung, dass wir bei unserer Bildungsplanung viel bewusster die KollegInnen als in vielen gesellschaftlichen Bereichen aktive und nach Alternativen fragende Menschen ansprechen können und müssen. Den wachsenden Widerspruch zwischen Arm und Reich haben wir in der Bildungswoche vielfältig besprochen und seine Ursachen herausgearbeitet. Als hoffnungsträchtig aber in Bezug auf »eine andere Welt« haben die TeilnehmerInnen wohl eher die Erfahrungen bei dem Schulbesuch mit nach Hause genommen.

Dass so viele Menschen wegen Arbeitslosigkeit – und trotz des steigenden Drucks auf Ar-

---

63) s. »Lebenslang bei Audi lernen«, Artikel in der Frankfurter Rundschau vom 30. März 2002

beitslose – viel Zeit zum Lernen einsetzen könnten und dass sie vielfältige wichtige Arbeits- und Lebenserfahrungen gemacht haben, können wir bisher nicht für notwendige, massenhafte Schulungsarbeit nutzen. Die herrschenden Eliten wollen die Leute auch mit Ein-Euro-Beschäftigung unter Kontrolle halten. Wir verbreiten tonnenweise Lesestoff mit Aufklärung darüber, dass das Elend noch viel schlimmer ist, als die Leute glauben und selbst erfahren und dass dieses Elend seine Ursachen im Gesellschaftssystem hat und Widerstand nötig ist.

Wie wir anders an die Schulungsarbeit herangehen können, indem wir die von der Produktivkraftentwicklung und vom Kapital selbst bewirkten neuen Erfahrungen und die durch ihre kapitalistische Verarbeitung bewirkten Widersprüche nutzen, habe ich in vielen Aspekten angesprochen.

Noch ein letztes Beispiel: Englisch lernen ist angesagt.

Das Management hat ohnehin die imperialistische Tradition der Verbreitung des Englischen als Weltsprache für sich ausgenutzt und Englisch als Produktions- und Wirtschaftssprache global etabliert. Die Beschäftigten in den Multis haben unter dem Druck, diese Sprache sprechen zu können, längst massenhaft Fortschritte beim Erlernen gemacht. Durch Auslandsurlaube, Nutzung des Internets etc. wird auch das Englischkönnen wiederum als angenehme persönliche Weiterentwicklung erlebt. Heute lernt in NRW jedes Kind ab dem dritten Schuljahr Englisch. Nutzen wir diese Entwicklung für uns aus und diskutieren das Englischlernen anders: Bei

den zahlreichen Vernetzungsversuchen der GoG mit KollegInnen in anderen GM-Werken weltweit, bei den dabei stattfindenden gemeinsamen Diskussionen wie auch beim Feiern und Quatschen, beim Flugblatt- und Info-Austausch usw. haben wir unter den Sprachproblemen gelitten und tun es heute noch, allerdings schon weniger als in den 80er Jahren. Die globalen und regionalen Sozialforen bringen uns der »anderen Welt« auch ein Stück näher. Dass Englischkenntnisse dabei ein noch intensiveres Erleben ermöglichen, werden alle TeilnehmerInnen bestätigen. Englisch ist hilfreich insbesondere auch bei der Vernetzung mit fortschrittlichen Leuten gerade in dem Land, das die globale Kapitalmacht auf Grund seiner militärischen und ökonomischen Stärke wesentlich miterhält, den USA. Der Widerstand und der Kampf gegen den Kapitalismus dort mag als noch so enttäuschend schwach angesehen werden: Für die Zukunft ist eine Stärkung auch durch unsere intensivere Vernetzung unabdingbar. Für über 1,3 Milliarden Menschen in China gewinnt derzeit Englisch als Erste Fremdsprache eine immer größere Bedeutung, und für über eine Milliarde Menschen in Indien auch. So können wir, die Erdbevölkerung insgesamt, auch ein Stück zusammerrücken.<sup>64</sup>

Es geht mir hier also nicht darum, Englischkurse zu fordern. Es geht darum, Lernzwänge und Inhalte, die uns aufgedrückt werden, anders zu diskutieren und zu nutzen, Lernen als Waffe zu gebrauchen, hilfreich im Kampf gegen den Kapitalismus und für die Machbarkeit einer anderen Gesellschaft.

---

64) Klar, dass Sprachen lernen allgemein wichtig ist, besonders wäre Chinesisch hervorzuheben.

### 3. Schluss: Verteidigung und Attacke

»Wir stehen für Aufrichtigkeit und Verlässlichkeit in allem, was wir tun. Wir sagen, was wir meinen und tun, was wir sagen. Wir leisten unseren Beitrag zum wirtschaftlichen, ethischen und umweltbewussten Wohlergehen der Gemeinwesen, in denen wir tätig sind«, so formulieren die Manager des größten Autokonzerns der Erde, von General Motors, ihre so genannte »Vision« im neuen »GM-GMS, General Motors – Global Manufacturing System«, ihrem »weltweit einheitlichen Produktionssystem«, das 2003 das alte »QNPS – Quality Network Production System« abgelöst hat.<sup>65</sup> Das »Wohlergehen der Gemeinwesen« können diese Leute nicht organisieren.

Organisieren müssen sie den Krieg der Konzerne. Von »Konkurrenzkrieg«, »Wirtschaftsschlachten« etc. ist in den Manageretagen und ihrer Presse ja immer wieder zu hören.<sup>66</sup> »Alle sind Mitglieder einer Werks-Gemeinschaft, die sich in den Schützengräben des ›Weltwirtschaftskrieges‹ zu bewähren haben«, erklärt die Geschäftsleitung von Mercedes in Gaggenau den lieben Mitarbeitern.<sup>67</sup> »Kein Krieg um Öl!« – Diese Parole haben bei den massenhaften Demonstrationen gegen den Irak-Krieg insbesondere Kinder und Jugendlichen immer wieder gezeigt.<sup>68</sup> Es gibt ein weltweites Friedensbedürfnis und gleichzeitig ein weit verbreitetes Hinnehmen und Mitmachen des Wirtschaftskrieges, als ob dies eine naturgegebene Bedingung unseres Zusammenlebens wäre.

Globaleres Zusammenrücken wird auch in den Weltsozialforen erlebt. Die Internetmöglichkei-

ten werden von immer mehr Menschen genutzt. Die erpresserische Drohung von Unternehmern, in ein anderes Land zu gehen, zwingt uns, die Verhältnisse dort im eigenen Interesse näher zu betrachten: Wie leben und arbeiten die Leute dort? Gibt es denn dort keinen Widerstand und keine Debatten über Alternativen? Die Notwendigkeit, internationale Zusammenhänge zu bedenken und darauf auch zu reagieren, verbreitet sich. Bei der Tsunami-Katastrophe waren viele erstaunt und mitgerissen von der weltweiten Solidaritätsbewegung. Den Massentourismus unserer Zeit müssen wir kritisieren, aber seine Möglichkeiten mitdiskutieren: Mit den »normalen Leuten« in den bereisten Ländern können wir über ihre Lebens- und Arbeitserfahrungen reden, von ihnen lernen und unsere Überlegungen für eine andere Welt miteinander austauschen. Ebenso mit vielen KollegInnen aus anderen Ländern in unserem Arbeits- und Lebensumfeld!

Dass heute eine größere Offenheit für Zukunftsdebatten existiert, hat vielfältige Ursachen. Nehmen wir nur die häufig beklagte Zerschlagung der Großbelegschaften durch Arbeitsplatzabbau und Outsourcing. Das bedeutet einerseits Machtverlust für die Lohnabhängigen, andererseits aber auch: Die materielle Basis für die kleinbürgerliche Lohnarbeiterzufriedenheit rutscht weg. Das »Einmal bei Opel, immer bei Opel« gilt nicht mehr, und erst recht nicht: »Wenn mein Sohn, meine Tochter hier eine Lehrstelle hat, hat der/die auch ausgesorgt.« So fordert das Kapital die

---

65) Aus dem an alle MitarbeiterInnen auch bei Opel in Bochum 2003 verteilten Falblatt »GM-Global Manufacturing System, Opel Bochum, GM-GMS, Rev. 2.0«

66) z.B. berichtete ein Opel-BR im Oktober 2003 in der GoG von einem Manager-Appell in der BR-Sitzung mit dem Zitat: »Wir befinden uns doch im Krieg gegen Ford!«

67) Zitiert bei P. Funke u.a.: »Von Pilotprojekten zu flächendeckender Gruppenarbeit«, in: Bahnmüller, R., Salm, R. (Hg.): »Intelligenter, nicht härter arbeiten?«, Hamburg 1996, S. 84

68) Die Linke hat allerdings nicht an dem Widerspruch anzuknüpfen gewusst, dass genau diese Jugendlichen auf ihrem Wunschzettel meist »ein Auto« an erster Stelle auflisten und sich billiges Benzin wünschen würden!

Menschen heraus, sich einer Zukunftsdebatte zu stellen.

Wie sollten wir diese voranbringen? »Die Wirtschaft muss für die Menschen da sein und nicht die Menschen für die Wirtschaft«, heißt eine von Linken oft verbreitete verständliche Forderung. Nur unterliegt man hiermit auch der Gefahr, einen Begriff von »Wirtschaft« zu transportieren, der sie außerhalb unseres Alltagsverhaltens verordnet. Wir machen doch selbst durch unsere Arbeit – samt Arbeitssuche – »die Wirtschaft« jeden Tag, derzeit halt nur nicht in unserem Interesse. Wichtig ist doch, dass wir uns gemeinsam den gesamten gesellschaftlichen Produktionsprozess aneignen müssen, diesen in eigener Regie für machbar vorstellen müssen. So könnten wir die Herrschaft der Eliten von innen zersetzen, Wut, Interesse und Zuversicht schüren: Die Aneignung der Produktion in dem beschriebenen umfassenden Sinne und die Enteignung der Kapitalisten, die Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmitteln können uns eine »andere Welt«, das »Her mit dem schönen Leben« wirklich näher bringen. So können wir ein Stück wegkommen vom bloßen Anklagen und Entlarven der Mächtigen. Vom notwendigen Tageskampf für die Verteidigung des bisher Erreichten zur Attacke. Und wichtig ist, nicht nach Lösungen zu suchen, die die »normal« Arbeitenden und den gesellschaftlichen Reproduktionsprozess in der Regie der Konzerne und unter den Zwängen der Kapitalverwertung belassen wollen und für die Kritikerinnen und Kritiker einen mehr oder weniger bescheidenen Überlebensbereich daneben zu organisieren versuchen – und somit ungewollt eher das Elend zu verlängern.

Sicher bleiben 1000 Fragen offen: »Wer mehr arbeitet, soll aber auch mehr genießen dürfen!?!«, »Eigeninitiative muss sich doch lohnen!?!«, »Wie wird ermöglicht, dass man sein Interesse z.B. an Reiten oder Segeln als Hobby anmelden und realisieren kann!?!«

Mit dem gemeinsamen Absprechen über das Was und Wie unserer Produkte und Dienstleistungen und über ihre Verteilung sind ja nicht alle Probleme unseres Zusammenlebens zu lösen. Aber schöner wird das, ohne dass wir uns gegenseitig fertig machen.

Lassen wir zum Schluss ruhig nochmal den Kollegen Julian aus der argentinischen Zanon-Fabrik zu Wort kommen<sup>69</sup>:

*»Ich glaube, das wichtigste ist, dass wir demonstriert haben, dass das hier überhaupt geht. Sie haben uns immer diskriminiert. Sie haben uns immer gesagt, dass ein Arbeiter überhaupt nichts kann außer arbeiten. Wir haben bewiesen, dass wir alles selbst hinkriegen, wenn wir zusammenarbeiten. Das hier hat mit dem Kampf um den Erhalt unserer Arbeitsplätze angefangen, mit dem Kampf für eine würdige Arbeit statt mieser Unterstützungszahlungen. Und das soll für die anderen rüberkommen: dass der Verlust des Arbeitsplatzes und der Kampf darum nicht bedeuten muss, einen sinnlosen Kampf zu führen. (...) Aber unser Ziel ist klar: wir wollen die Fabrik in den Dienst der Allgemeinheit stellen, wir wollen so produzieren, dass es das Leben von allen verbessert. (...) Das wäre eine völlig andere Realität, denn wir würden alle an alle denken, egal ob wir zehn Straßen voneinander entfernt wohnen, zehn Kilometer oder zehntausend Kilometer...«*

---

69) in: Wildcat, a.a.O., S. 27

# Anhang

## 1. Aus dem Positionspapier der Standorte/GoG-Gruppe 1995: »Gegen die Konkurrenz- und Standortlogik und gegen ihre Akzeptanz durch die Gewerkschaften.«

s. [www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/stratpap.html](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/stratpap.html)

»(8) Fazit: Gewerkschaft als Organisation für unsere gemeinsame Interessenvertretung wird von oben aufgegeben. Mit der Aufforderung, die kapitalistische Wirtschaftsordnung als alternativlos zu bejahen und die einzige Chance darin zu sehen, im Konkurrenzkrieg mitzukämpfen und andere Lohnabhängige auf die Verliererseite zu zwingen, wird in die schrumpfende Mitgliedschaft der Gewerkschaften Resignation und Mutlosigkeit getragen.

(9) Aus dem bisher Gesagten ergeben sich für uns folgende Anforderungen:

### **1. Die Notwendigkeit von Gewerkschaften ergab sich aus ihrer Funktion, die Konkurrenz der Lohnabhängigen durch ihren organisierten Zusammenschluß ein Stück weit aufzuheben. Solidarität ist für uns nicht nur ein moralisches Prinzip, sondern lebensnotwendig.**

Die Orientierung an Wettbewerbsvorteilen *»beläßt uns Beschäftigte in einer Treitmühle, in einem Rennen, das wir nicht gewinnen können..., es bedeutet Konzessionen heute und noch mehr Konzessionen morgen«* (CAW, Canad. AutoWorkers). Sie führt uns in eine Abwärtsspirale, in der immer mehr Standards, die durch einen gemeinsamen und organisierten Kampf erreicht wurden, abgebaut werden.

Wir wollen Gewerkschaften, die den Konkurrenzzwang, dem die Kapitaleigner unterliegen, nicht als Leitlinie ihrer eigenen Überlegungen und Aktivitäten akzeptieren.

Praktisch bedeutet das für uns zum Beispiel:

- Wir müssen Hintergründe und Ursachen für die Konkurrenzproblematik in den Belegschaften und Gewerkschaften diskutieren und die sog.«Standortlogik« als gegen uns gerichtete Unternehmerpropaganda sorgfältig und kontinuierlich entlarven.
- Bei den typischen Managementterpressungen von Konzessionen zwecks angeblicher Investitionssicherung müssen wir: breitmöglichst darüber informieren, welche Investitionen mit welchen Auswirkungen vom Management geplant werden und welche Konzessionen an welchen Standorten damit erpreßt werden sollen.
- Die Ausspielerei der Belegschaften müssen wir öffentlich anprangern, möglichst in Absprache und parallel mit unseren KollegInnen der anderen betroffenen Betriebe und Länder.
- Wir müssen uns auf gemeinsame Ablehnung von Zugeständnissen einigen und dabei die Rückendeckung unserer Gewerkschaften einfordern.



- Für gemeinsame Widerstandsaktionen gegen die Konzessionserpressungen müssen wir möglichst breite öffentliche Unterstützung organisieren, da meist viele Menschen in den Kommunen und Ländern von den Investitionsentscheidungen mitbetroffen sind.
- In den praktischen Auseinandersetzungen um die Einführung der »Lean Production« müssen wir die Chance nutzen, daß die Unternehmer zur Erreichung ihrer Ziele auf »Mitgestaltung«, Motivation und Engagement der Beschäftigten angewiesen sind. Ständige Arbeitsintensivierung sowie Arbeitsplatzabbau auch noch selber »mitzugestalten«, wird umso schneller als unerträglich und würdelos erkannt, je konsequenter wir diese Erfahrungen mit »lean production« aufgreifen, verallgemeinern und Widerstand mobilisieren. Dabei müssen wir Mut machen durch Veröffentlichung von positiven Beispielen des Widerstands in aller Welt. Diese Herangehensweise bedeutet das Gegenteil von der überwiegend anzutreffenden Gewerkschafts- und Betriebsratspraxis, die die Rücksichtnahme auf die »Wettbewerbssicherung« zur Leitlinie macht.
- Für unsere eigene Praxis müssen wir uns neu besinnen auf die Bedeutung von eigenen Aktionen der Betroffenen und kritische Korrektur des eigenen »Stellvertreter«-Handelns besonders als Betriebsräte und Betriebsrätinnen. Die Konfrontation mit dem Kapital innerhalb der Betriebe müssen wir auch nach außen offensiver bekanntmachen.
- Die Mobilisierung von Kolleginnen und Kollegen für einen derartigen Kampf in den Betrieben erfordert wohl auch neue Überlegungen, wie wir insbesondere jüngere KollegInnen einbeziehen können, erfordert, den Blick nicht nur auf die unmittelbaren Lohninteressen zu richten.

**2. Dabei müssen wir Gewerkschaften als Interessenorganisation aller einrichten, die auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft zur Sicherung ihres Lebensunterhalts angewiesen sind, besonders angesichts der Tatsache, daß immer weniger Menschen einer »normalen« Beschäftigung nachgehen.**

Praktisch bedeutet das für uns zum Beispiel:

- Bei gewerkschaftlichen Forderungen wie Aktionen sind möglichst viele Gruppen von Menschen auch außerhalb der Betriebe bewußt einzubeziehen. *»Ein Unrecht gegen einen oder eine von uns ist ein Unrecht gegen alle«*. Umgekehrt müssen wir uns bei sozialen Bewegungen, die auf emanzipative Ziele ausgerichtet sind, zum Engagement mitaufgerufen sehen und unsere Erfahrungen dabei in die betriebliche und gewerkschaftliche Diskussion bringen. Außerbetriebliche und außergewerkschaftliche Bewegungen sind auch darum von besonderer Bedeutung, weil sie den Gedanken einer neuen Bewertung von Arbeit und Leben in eine solidarische Gesamtbewegung tragen können.
- Die Strategie der Fremdvergabe und Auslagerung sowie die neuen rigiden Formen der Anbindung der Zuliefererbetriebe- und belegschaften an die Herstellerbetriebe macht offenbar, daß das Prinzip der Branchengewerkschaften immer mehr in Frage zu stellen ist. Einheitsgewerkschaft im Sinne politischer und organisatorischer Stärkung des DGB zu fordern, wird allerdings zu sehr grundsätzlichen und harten Auseinandersetzungen innerhalb der Gewerkschaften führen.
- Dabei wird eine komplizierte kritische Aufarbeitung der Verbürokratisierung der Gewerkschaftsarbeit nicht zu umgehen sein.

- Wie schätzen die Gewerkschaftsmitglieder zum Beispiel die tagtägliche Arbeit der Betriebsräte ein? Werden auch die BR-Mitglieder unter uns nicht meist eher als verlängerter Arm der Personalabteilung denn als Organisatoren gewerkschaftlichen Widerstands angesehen? Haben sich die Betriebsräte durch langjährige Funktionärstätigkeit, zum Teil finanzielle und arbeitsmäßige Privilegien (Freistellung, Büro-Jobs, Seminare und Reisen, Stellvertreter- und Spezialistenbewußtsein etc.), durch Distanz zu den Alltagserfahrungen und in Lebenseinstellung wie Lebensstil nicht selber zu weit von der Masse der KollegInnen entfernt, so daß sie die BRE eigentlich nicht mehr zu den ihren rechnen?
- b) Das gilt ebenso bei einer kritischen und konsequenten Analyse der Gewerkschaftsbürokratie: Die Gewerkschaftsführungen gaben in den frühen Nachkriegsjahren die politische Debatte über Alternativen zum Kapitalismus auf und konzentrierten sich auf die Minderung der negativen Auswirkungen der kapitalistischen Marktwirtschaft. Mit dieser Entwicklung ging eine *»Entmündigung der einfachen Mitglieder einher«* (Oskar Negt). Viele Funktionäre der oberen Ebenen hatten ihre Vertragsmacherfolge; die Mitglieder wurden immer mehr bevormundet, hatten auf den Warnstreikpfeiff zu reagieren. Wobei es um Kampfziele ging, deren Inhalte und Kompromißlinien von vornherein nicht von der Diskussion und Kampfbereitschaft der Mitgliedermassen ausging, sondern von der *»Finanzierbarkeit«* seitens der Kapitaleseite. *»Wir mobilisieren nicht, um unsere Forderungen durchzusetzen, sondern um einen Kompromiß möglich zu machen, der erkennbar unter dem liegen wird, was wir für berechtigt und gerecht halten«* (H.J. Arlt, DGB-Bundesvorstand) – *»Also ein Demokratiedefizit in der Mitgliedschaft, mit dem wir es noch heute zu tun haben.«* (O. Negt)

*»In den offiziellen Gremien ist der Umgang ritualisiert... Als Nachweis erfolgreicher Kommunikationsweise dienen die unterdrückten, nicht die ausgetragenen Konflikte. Wo sie dennoch auftreten, sind Treue und Verrat die entscheidenden Wertmaßstäbe für das Verhalten der Kontrahenten... Drohung, Moralisierung und Belehrung bestimmen das Klima.«* (H.J. Arlt) (Wieweit geht diese Haltung von Funktionsverlustangst, »Treue«-Zwang schon auf Betriebsebene in BR-Gremien wie Vertrauenskörpern?!)

*»Bereits in ihren Lebensstilen haben sich mit Sicherheit sehr viele Funktionäre als Teil dieses Systems betrachtet und nicht als Gegenpart«* (O. Negt). Bei diesen Führungsmitgliedern, oft bis auf die Orts- und Betriebsebene, hat sich auf der Grundlage ihres Mitbestimmungsbewußtseins und oft aus Minderwertigkeitsgefühlen heraus eine Imitation von Lebensstilen von Politikern, Bankern, Managern entwickelt, *»eine Art Spießertum, das sich auch im gewerkschaftlichen Bereich durchsetzte.«*

... Jetzt mehr Mitsprache der Mitglieder in den Gewerkschaften zu fordern und systematisch zu organisieren, auch mit der Zielrichtung von mehr Streitkultur und von mehr demokratischer Kontrolle durch die Basis, wird oft zu einem verbissenen Abwehrkampf der Betroffenen zur Sicherung ihrer Jobs, ihrer Macht und ihrer Lebensstile führen.

- Soziale, ökologische wie politisch progressive Bewegungen müssen wir als Chance zur Stärkung auch der Gewerkschaftsbewegung unterstützen.
- Alle Möglichkeiten betrieblicher, branchenbezogener und die Zuliefererbelegschaften einbeziehender, wie über die Einzelgewerkschaften hinausgreifender, lokaler, regionaler wie in-

ternationaler Vernetzung müssen wir nutzen zum Erfahrungsaustausch wie zur Organisation gemeinsamer Aktionen.

**3. Die Zukunft der Gewerkschaften ist international. Den veränderten ökonomischen Bedingungen kann nur eine Gewerkschaftsstrategie gerecht werden, die nicht auf nationale oder regionale – z.B. europazentrierte – Absicherung der Unternehmerwirtschaft setzt.**

Praktisch bedeutet das für uns zum Beispiel:

- Es müssen systematisch Schritte zu internationalem Zusammenschluß der Gewerkschaften im Sinne einer Weltgewerkschaftsbewegung in Gang gesetzt werden. Das kann nur als Internationalismus der Basis angestrebt werden. Zum Bsp.:
- durch breite Information über gewerkschaftliche Kämpfe in anderen Ländern und deren praktische Unterstützung durch Solidaritätsaktionen,
- durch Austausch von Erfahrungen und programmatischen Überlegungen unter Einbeziehung möglichst vieler Mitglieder, und damit durch den Versuch, sich punktuell auf gemeinsame Forderungen und Aktionen zu einigen.
- »Global denken – lokal handeln« muß ebenso zum Prinzip werden wie umgekehrt der Versuch, global zu handeln, in international abgesprochenen Aktionen für gemeinsame Interessen, um lokal Erfolg zu haben.

**4. Die global sichtbaren Bedrohungen von Massenarbeitslosigkeit, sozialer Verelendung, Kriegen und ökologischen Katastrophen zwingen uns mehr denn je dazu, in unseren Gewerkschaften und Belegschaften die breite Debatte um gesellschaftliche Alternativen zur kapitalistischen Privatwirtschaft einzufordern und voranzutreiben. Diese Debatte muß inhaltlicher Bestandteil unseres Ausbaus von Vernetzung sein.**

Fragen für die Perspektivendebatte sind zum Beispiel:

- Wo zeigen sich die Widersprüche zwischen vergesellschafteter Produktion und privater Aneignung heute am deutlichsten, sozusagen als breit erkennbare und von uns zu nutzende Bruchpunkte der Entwicklung. Ist mit einer neuen Stufe der globalen Vergesellschaftung der Arbeit auch eine neue Chance geplanter Produktion mit dem Ziel der möglichst besten Bedürfnisbefriedigung aller ermöglicht? Mit einer neudefinierten Vorstellung von »Wachstum«: ökologisch vernünftig, möglichst global zukunftssicher, global emanzipativ, massendienlich...?
- Wie ist solch ein System von Produktion und Verteilung auf der Grundlage heutiger Technologie, Produktion und Verteilung und ihrer globalen Vernetzung vorstellbar? [An dieser Stelle möchte ich heute ergänzen: was wäre wie und wo herzustellen: die nötigen Güter, Lebens- wie Produktionsmittel, Energie, gesellschaftliche Organisation von Kindheit, Alter, Gesundheit, Bildung, Kultur insgesamt...]
- Welche Bedeutung käme dabei den Großregionen, Ländern, Kommunen zu?
- Wie ist die Enteignung und Entmachtung der Kapitaleigner und ihrer politischen Vertretung auf globalem Niveau vorstellbar?
- Welche Organisationsformen für demokratische Gegenmacht und perspektivischer Organisation einer von Kapitalzwängen befreiten globalen Gesellschaft sind vorstellbar?

- Wie weit sind globale Reformbewegungen – z.B. für Frieden, ökologische Forderungen, gegen Rassismus und Sexismus, für soziale und politische Forderungen – gerade von uns als GewerkschafterInnen mit voranzutreiben und mit Hilfe welcher Organisationen (Nicht-Regierungs-Organisationen? ILO? Rolle von UN-Organisationen? etc.), und wo liegen ihre Grenzen?

*»Ein globaler (oder auch nur makro-regionaler) Sozialstaat, d.h. aber auch das Projekt eines globalen Reformismus, ist ebenso utopisch wie die Weltrevolution.« (E.Altvater, in »Operationsfeld Weltmarkt oder: Vom souveränen Nationalstaat zum nationalen Wettbewerbsstaat«, PROKLA 97, Dez.94, S. 525) Andererseits E. Altvater: »In gewissem Sinne gibt es die Institutionalisierung globaler Staatlichkeit tatsächlich: in Gestalt von Weltbank, IWF, GATT/WTO, UNO... Aber ... ohne die Regelungskompetenzen von Nationalstaaten tatsächlich zu ersetzen.« (a.a.O S. 537f.) Und: »Auch auf dem Detroiter Gipfel der G7 im März 1994 wurde zum erstenmal ... Arbeitslosigkeit und Beschäftigungspolitik thematisiert, – ein Indiz dafür, daß sich jenseits des Keynesianismus, aber auch jenseits des neoklassischen Marktliberalismus ein neues politisches Projekt staatlicher Regulation und Koordinierung von Wettbewerbspolitik herauschält. Dies zielt offensichtlich auf die Erhaltung eines beschäftigungspolitischen Minimalkonsenses, an dem alle Staaten, gleichgültig wie sehr sie gegeneinander konkurrieren, doch interessiert sind.« (in: »Beschäftigungspolitik jenseits von Nationalstaat und ›Arbeitszentriertheit‹«, WSI-Mitteilungen 6/94, S. 350)*

Solch eine widersprüchliche Hoffnung auf ein »neues politisches Projekt« globaler Regulation scheint sich heute zu verbreiten. (vgl auch J.Brecher, T.Costello, »Global Village or global Pillage«, Boston 1994). Hoffnungsträchtiger ist unsere Zukunftsperspektive allerdings, wenn wir uns all den angesprochenen grundsätzlichen Fragen des Wirtschafts- und Gesellschaftssystems stellen und darauf setzen, daß wir uns den Lösungen am ehesten nähern, je mehr Menschen sich in der Auseinandersetzung um unsere Alltagskonflikte wie um unsere Zukunft in Bewegung setzen. Und das hängt eben auch von uns ab.«

## 2. Stefan Meretz: »Die doppelte algorithmische Revolution des Kapitalismus – oder: Von der Anarchie des Marktes zur selbstgeplanten Wirtschaft«

*in: <http://www.kritische-informatik.de/algorevl.htm>, Juni 1999: Version 1.0*

»... Beim Herstellen von nützlichen Gebrauchsdingen (allgemein auch für andere) ist es notwendig, den späteren Gebrauchszweck ideell vorwegzunehmen und den Herstellungsprozeß dementsprechend zu organisieren. Zahlreiche Abstraktionen müssen vollzogen werden, um dem herzustellenden Gegenstand auch die wesentlichen Eigenschaften zu verleihen. Diese gedankliche Abbildung der sachlich-logischen Produktionserfordernisse entsprechen einem Algorithmus. (...)

Der Taylorismus bearbeitete systematisch die algorithmisch-physikalische Relation zwischen Mensch und Maschine. Der Mensch wurde auf eine Ansammlung physischer Teilfunktionen reduziert, deren jeweils benötigte Einzelfunktion gemäß aktueller wissenschaftlicher Kenntnisse (der Bewegung etc.) optimiert wurde. Dem entsprachen auf der Seite der Administration die Betriebshierarchien und das Lohnsystem. Maschine und Mensch wurden zu Bestandteilen eines zentral geplanten Produktionsapparates. Seinen konsequentesten Ausdruck fand diese Sichtweise in der Fließbandproduktion, paradigmatisch verwirklicht in der Autoproduktion bei Ford (daher: »Fordismus«). ... Die uniforme Massenproduktion ist nur solange eine angemessene Produktionsweise, wie langfristig der Absatz der Produkte ohne große Produktvariationen gesichert ist (so bis Mitte der 70er Jahre). Da gesamtgesellschaftlich ungeplant, zeigt sich im Kapitalismus erst im Nachhinein, ob das Produkt abgesetzt (und damit die Halde abgebaut) und der Profit realisiert werden kann. Unter den Bedingungen eines hohen Sättigungsgrades des Marktes und verschärfter globaler Konkurrenz (unterschiedlich etwa ab Ende der 70er Jahre), können nurmehr die Produzenten überleben, die sich rasch an Marktdifferenzierungen anpassen können. Eine Produktion für die Vorratshalde ist dysfunktional. Idealerweise wird das Produkt erst dann hergestellt, wenn der Verkauf bereits erfolgte bzw. der Auftrag vorliegt. Das bedeutet aber, daß nicht nur die Produktvariation einer Modellreihe sehr stark zunimmt, sondern daß innerhalb kürzester Zeit verschiedene Modellreihen aufgelegt werden müssen. Tendenziell geht der Weg also wieder zurück zur Unikat-Herstellung. Damit wiederholt sich nicht etwa die Geschichte, sondern die alte uniforme Massenproduktion wird dialektisch negiert und in der massenhaften Produktion von Unikaten aufgehoben. Paradigmatisch wurde dieser Weg bei Toyota verfolgt, weshalb die postfordistischen Produktionsweise auch als »Toyotismus« bezeichnet wird. (...)

Wurde zu Zeiten der fordistischen Automation versucht, möglichst umfassend algorithmisches Produktionswissen in den Maschinen zu vergegenständlichen – was bedeutete, den Produktionsprozeß »von Anfang bis Ende« festzulegen – so besteht in der postfordistischen Ära die Aufgabe, Variabilität und Flexibilität selbst als Bestandteil des Produktionsablaufs zu implementieren. Entsprach der alten Produktionsweise ein zentralistisch-hierarchischer Betriebsaufbau, die Trennung von Planungsbüro und Fertigung (»Weißkittel und Blaumänner«) etc., so können die neuen Anforderungen nur noch von effektiven, autarken Teams (»Produktionsfraktale«), die Planung und Fertigung vereinen, erfüllt werden. Dem entspricht ein »flacher« Betriebsaufbau. Gegenüber der starr-automatisierten Fabrik des Fordismus, entsteht in der flexibel automatisierten

Fabrik des Toyotismus eine algorithmische Antizipationsanforderung zweiter Ordnung: Nicht mehr nur der Prozeß der Herstellung eines Produktes muß algorithmisch konstruiert werden, sondern auch die Änderung des Herstellungsprozesses selbst, z.B. bei der Variation eines laufenden Produkts oder der Umstellung auf eine neue Modellreihe. Im Extremfall löst der Marktbedarf einer Bestellung direkt die Erstellung der dem Produkt entsprechenden algorithmischen Produktionseinstellungen aus. Im Gegensatz zu den algorithmischen Prozeßanforderungen erster Ordnung, bei denen eine Automatisierung für Teilbereiche realisierbar war (jedoch praktisch niemals als menschenleere Fabrik), sind die Anforderungen zweiter Ordnung gänzlich nicht automatisierbar. Dies würde ja bedeuten, alle potentiellen Marktanforderungen und zukünftigen Modellreihen zu antizipieren und als »algorithmische Module« anzulegen, die dann automatisch nur noch kombiniert werden. Noch stärker als bereits bisher, ist die postfordistische Produktionsweise auf den qualifizierten, kreativen und motivierten Arbeiter angewiesen. (...) Zugegeben: Die ... massenhafte Herstellung von Einzelprodukten auf direkte Anforderung durch den Bestellenden, gibt es in dieser Weise (noch) nicht. Aber die Entwicklungsrichtung ist vorgezeichnet. Fraglich ist, ob sie unter kapitalistischen Bedingungen erreichbar ist. Die Widersprüche zwischen Produktivkraftentwicklung und Produktionsverhältnissen soll hier jedoch nicht ausführlich diskutiert werden. Nur eine Idee in dieser Hinsicht soll hier skizziert werden.

#### ● **Internet und Kapitalismus**

Im Kapitalismus wird gesellschaftlich produziert, aber das Produkt privat angeeignet. Ob mit dem Produkt auch Profit realisiert werden kann, entscheidet sich erst im Nachhinein auf dem Markt. Da die Einzelkapitale nur für sich planen, eine gesamtgesellschaftliche oder gar globale Planung aber nicht stattfindet (»Organisation der Produktion in der einzelnen Fabrik und ... Anarchie der Produktion in der ganzen Gesellschaft« – Engels, Anti-Dühring, MEW 20, 255), kommt es gemäß der Dynamik im Kapitalismus zu zyklischen Überproduktionskrisen, strukturellen Krisen etc.

Angenommen, das Produkt wird nicht erst nach seiner Herstellung, sondern bereits vorher verkauft, und angenommen, die Kauforder wird »durchgereicht« vom Hersteller des Endprodukts zu den Zulieferern und Dienstleistern, so könnte sich die Produktion auf allen Ebenen optimal am Bedarf ausrichten. Das Internet könnte das vermittelnde Medium darstellen. Ein zentrales Problem der realsozialistischen Länder, nämlich den Bedarf für bestimmte Güter zu ermitteln und danach die Produktion, die Materialbedarfe, Energieanforderungen etc. zu planen, würde sich auf diese Weise sozusagen 'von selbst' erledigen – und das im Kapitalismus. Nach wie vor würde es Konkurrenz geben, nach wie vor würde der Kapitalbesitzer über die Produktionsmittel verfügen und sich den Profit aneignen. Damit bestimmen die Kapitalbesitzer weiterhin, wer an dem Prozeß beteiligt und wer ausgeschlossen wird. Eine Minderheit verfügt mithin über die Lebenschancen der Mehrheit.

#### ● **Entwicklungswidersprüche**

Toyotismus bedeutet, daß der Marktdruck auf die Fraktale in der Fabrik durchgereicht wird. Die Produktionsfraktale müssen sich marktförmig verhalten. Sie können dies nur tun, wenn sie in hohem, letztlich im umfassenden Sinne ihren Produktionsprozeß eigenständig planen können. Das höchste Maß an Planungseffizienz liegt im Produktionsfraktal selbst, sie liegt bei den tätigen Menschen. Das Fraktal saugt damit, getrieben durch Marktdruck und Konkurrenz, die Planungs- und allgemeine Verfügungskompetenz ins Fraktal. Die Verfügungsgewalt des Kapitals steht dem

als Widerspruch gegenüber. Es tendiert zur Externalisierung der Planung und Verfügung, zur Außensteuerung der Fraktale. Es versucht durch das Setzen von Rahmenbedingungen, den übergeordneten Gesamtprozeß zu steuern. Ein solcher Versuch der externen Beherrschung und indirekten Steuerung des Gesamtprozesses ist jedoch immer weniger effektiv als die autonome Selbststeuerung und Interaktion der Fraktale. Voraussetzung für eine solche übergreifend Selbststeuerung ist das transparente Vorliegen aller produktions- und kooperationsrelevanten Informationen. Auch diese können den Fraktalen zum Erhalt der externen Verfügungsgewalt nicht dauerhaft vorenthalten werden.

#### ● **Selbstplanung statt Zentralplanung**

Der Schlüssel zum Erfolg der Produktionsfraktale ist der einzelne Mensch. Seine volle und unbeschränkte Entfaltung von Kreativität und Fähigkeiten ist die Voraussetzung des Fraktals. Im Fraktal hat jeder ein unmittelbares Interesse an der Entfaltung des anderen, da nur so der Gesamterfolg erreicht werden kann. Es liegt im Interesse des Fraktals, jede Einschränkung, sei es durch Hindernisse im Fraktal, vor allem aber Beschränkungen von außen, zu umgehen, zu bekämpfen, aufzuheben. Die Kapitalverwertung, die Profitrealisierung durch das Kapital, das nur über externe Verfügungsgewalt über den Gesamtprozeß realisiert werden kann, wird zum Hemmnis der unbeschränkten Entfaltung des Prozesses selbst (...)

Das Internet als Kern einer umfassenden Kommunikation ist die Voraussetzung für eine derart selbstgeplante Wirtschaft. Daß eine Herstellung von nachhaltig sinnvollen Produkten nicht aus Profitinteresse, sondern aus dem Wunsch der Selbstentfaltung heraus gehen kann, zeigt das globale Linux-Projekt. (...)

Eine selbstgeplante Wirtschaft würde im eigenen Interesse viele Probleme der verwertungsorientierten marktvermittelten Wirtschaft aufheben. Da im Kapitalismus der Profit erst im Nachhinein realisiert wird, kommt es immer wieder zu Überproduktionskrisen und letztlich der Vernichtung von Gebrauchswerten. Auch eine die Ressourcen schonende Produktionsweise liegt nicht im Interesse des einzelnen Kapitals. Es orientiert sich kurzfristig am kaufkräftigen Bedarf. Eine selbstgeplante Wirtschaft produziert nur die Dinge, die auch wirklich gebraucht werden. In einem demokratischen Prozeß legt die Gesellschaft die Bedingungen für die Selbststeuerung der Fraktale fest. Die Realisierung ökologischer und sozialer Ziele liegt im Interesse der Fraktale, da nur so langfristig die Selbstentfaltung der Menschen gesichert werden kann. Gesamtgesellschaftlich geplant werden also nicht die Produkte, sondern die Rahmenbedingungen, innerhalb derer sich der Prozeß selbst organisiert.

#### ● **Abschlußbemerkungen**

Es fällt mir selbst schwer, eine solche Utopie zu denken. Zu verhaftet sind wir alle im Gegenwärtigen. Viele ›abers‹ fallen mir auch sofort ein. Meine Kernthese, daß der Markt als Ort der Kapitalverwertung zu seiner Selbstaufhebung drängt, sagt noch nichts darüber aus, wie dieser Prozeß politisch widerspiegelt wird oder werden kann. Mit Marx gilt immer noch: Geschichte passiert nicht von selbst, sie muß gemacht werden.«

### 3. Wolf Göhring, nach: GoG-Info 6, Februar 2001: »Debatte ohne Tabus! Raus aus der Konkurrenzwirtschaft!«

»Von uns – W.S. u. M.S. – zusammengestellte Thesen von Wolf Göhring (Mathematiker und Systematiker am GMD-Forschungszentrum Informationstechnik, siehe <http://www.ais.fraunhofer.de/~goehring>)

#### ● **Warenproduktion und Handel (Ein kurzer Rückblick!)**

Menschen benötigen Nahrung, Bekleidung, Wohnung und Gerätschaften, um sich die ersteren zu verschaffen. Eine mittelalterliche bäuerliche Familie stellte Nahrungsmittel und Bekleidung, die sie benötigte, selbst her. Beim Hausbau, beim Schlachten, beim Pflügen, beim Ernten war auch die dörfliche Gemeinschaft gefragt. Gerätschaften, Karren, Pflüge, Spaten – wurden von dörflichen Handwerkern hergestellt, die selbst auch Bauern, jedoch in dem einen oder andern Handwerk zusätzlich geschickt waren. Entlohnt wurden sie vorzugsweise mit Naturalien. Weniges mußte das Dorf ›importieren‹: Roheisen, Kupfer, irdene Töpfe zum Beispiel. Die mittelalterliche dörfliche Lebensweise war weitgehend selbstgenügsam und selbstbezogen. Zwischen Kindern, Alten, Frauen und Männern herrschten persönliche Abhängigkeiten. Es bestand eine grobe Arbeitsteilung, die auf natürlichen und offensichtlichen Gegebenheiten fußte. Die weitere Arbeitsteilung erfolgte auf Zuruf, oder sie war traditionell bestimmt. Die Arbeit des Einzelnen, seine Tätigkeit und sein Produkt waren ein Beitrag zum gemeinsamen, genossenschaftlichen Überleben eines Dutzend oder einiger Dutzend Menschen.

Hinzu kam die nicht alltägliche Teilung der Arbeit, wenn dörfliche Spezialisten gefragt waren. Hier wurden Produkte getauscht, die die Produzenten nicht für den eigenen, sondern für einen fremden Gebrauch gefertigt hatten. Das Produkt begann, eine Ware zu werden.

Waren sind Produkte voneinander unabhängig betriebener Privatarbeiten. Die zur Produktion der Waren gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit und die Nützlichkeit der Waren spricht sich zwar herum, doch erst im Austausch zeigt sich, ob und wie weit die einzelne Ware einen Nutzen hat, ob sie die eingesetzte Arbeitszeit wert ist. ›Nur vermittelt der Entwertung oder Überwertung der Produkte werden die Produzenten mit der Nase darauf gestoßen, was und wieviel davon die Gesellschaft braucht oder nicht braucht.‹ (F. Engels)

Diese Einsicht könnte früher kommen, würde man vorher untereinander klären und verabreden, was wie und wozu zu produzieren sei. Doch dies ist ziemlich zeitaufwendig und wird nur in dem Maß geleistet, wie sich ein Nutzen erwarten läßt, wie sich ein Vorteil gegenüber unverbundener privater, das heißt nicht abgesprochener Arbeit einstellt.

#### ● **Vernetzung pro und contra Tauschwert**

›Die Organisation von Konstruktion, Produktion und Handel war lange Zeit nur ein notwendiges Zubehör der kapitalistischen Vervollständigung der Welt. Seit 30 Jahren wird die – weit verstandene – Organisationstechnik zu einem eigenen, besonderen, enorm wachsenden Element der kapitalistischen Warenproduktion entwickelt. Die Möglichkeiten, die drei Zweige Konstruktion,



Kommunikation und Produktion zusammenzuführen und auf eine einheitliche Grundlage zu stellen, sind erheblich gestiegen – und werden genutzt.

(...) Vernetzung soll Produktion und Absatz von Tauschwerten stützen, Vorteile im Wettbewerb einbringen, also isoliertes, privates und trotzdem bedarfsgerechtes, auf die Gesellschaft gerichtetes Produzieren ermöglichen.

Unternehmen verbinden sich elektronisch mit Kunden, Verbrauchern, Konsumenten, und zwar gleichgültig, ob es individuelle Endverbraucher oder andere Unternehmen sind. (...)

Wettlauf um Kunden, Customer-relationship-management, Manufacturing-on-demand, Kundenfocus als Wettbewerbsfactor sind einige der Stichworte, unter denen Vernetzung angesagt ist, die auch Lieferanten einbezieht. (...)

Die Produktion von Tauschwerten ist darin noch nicht aufgehoben. Im Gegenteil, man bemüht sich ›nur‹ um ihre Vervollkommnung. Es fließt also nach wie vor Geld, ›natürlich‹ elektronisches Geld, leichter herzustellen als Banknoten. (...)

Sicherlich ist diese Vernetzung noch nicht vollständig, aber die Konkurrenz um die Realisierung der Tauschwerte erzwingt es, diese Vernetzung ständig zu erweitern und bis in den Freizeitbereich zu öffnen. Wenn die Individuen als Produzenten die Informatisierung vervollständigen und vollkommen nutzen sollen, um konkurrenzfähige Tauschwerte zu produzieren, so werden die Individuen als Konsumenten mittels der Vernetzung günstig an günstige Tauschwerte herankommen wollen.

Zusammen mit den Transportmitteln ergeben sich neue Verkehrsverhältnisse, die auf den Punkt zuführen könnten, von dem an nicht mehr einsichtig ist, warum isoliert, unabhängig voneinander und aneinander vorbei produziert werden soll, obwohl die Produktion sichtlich vernetzt ist, obwohl die Pflege der ›Customer-relationship‹ auch die Konsumtion mit der Produktion verbindet sowie Konsumenten und Produzenten – diese zwei Seiten der Individuen – miteinander diskutieren läßt. Soll man die Produktion weiterhin in Isolation und Unabhängigkeit halten und dadurch zufällige und schwankende Austauschverhältnisse provozieren, wo man andererseits mittels Informatisierung und Vernetzung der Produktion alles unternimmt, um diese Zufälle und Schwankungen auszuschließen?«

## 4. Helmut Weiss: »Computer, Gewerkschaften, Zukunft: New\_life@capitalism.de?«, Mai 2003

in: [www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/fachtagung.htm](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/fachtagung.htm)

»Generell lassen sich die Debatten um ›gesellschaftsverändernde‹ Potentiale der neuen IK-Technologien etwas schematisch auf drei Gedankenstränge hin zentrieren, die mit den Schlagworten ›Produktivkraftentwicklung‹ – also in erster Linie traditionell-marxistische Ansätze – ›Freie Software‹ – im wesentlichen der politisch engagierte Teil der Produzentenbewegung – und ›immaterielle Arbeit‹ – also jene Ansätze, die mehr oder minder in der Tradition des italienischen Operaismus stehen – zu skizzieren wären. (...)

Es geht bei unserer Fragestellung darum, Aktive aus bisher sehr entfernten Bereichen zusammenzubringen – nicht um übereinander (schlecht) zu reden, sondern miteinander – und am besten nicht nur zu reden, sondern zu handeln. Denn die Probleme bestehen auf beiden Seiten – das Potential auch.

So wäre eine Kooperation zumindest zwischen jenem Teil der Entwickler, die politische Ziele mit verfolgen und Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen, denen es um die Stärkung emanzipativer Möglichkeiten geht, mit Sicherheit ein wesentliches Element der Entwicklung gesellschaftsverändernder Potentiale der IK-Technologien. Und die gemeinsame Frontstellung gegen alle eingrenzenden Schritte – eben auch solcher wie des Urheberrechts-, wo sich auch gewerkschaftliche Linke überlegen müssen, ob sie beim Widerspruch zwischen (eventuellen) kurzfristigen und langfristigen Interessen unbedingt immer auf die kurze Frist schauen sollten. Und schon gehen die Produzenten der Infrastruktur (und mit ihnen die meist »zuständigen« – ? – Metallgewerkschaften) auf die Barrikaden. (...) All die Lucent Technologies und Alcatels könnten damit erhebliche Probleme bekommen – und eine Technologie vergeblich bekämpfen, die, kollektiv und demokratisch entwickelt, durch ihre Effekte immer deutlicher nach einer anderen Gesellschaftsordnung verlangt. Weil die Produkte dieser Tätigkeiten und ihre Anwendung sich potenziell Verwertung entziehen können, und weil bei ihnen eventuelle hierarchische Strukturen erkannt und verändert werden können, weil sie gemeinschaftlich entwickelt werden können – müssen – und nicht als Marktauftrag für Spezialistengruppen in Redmond oder Walldorf, weil sie dadurch schon im Entstehungsprozess diskussionsfähig, ja – bedürftig sind (besser: wären), weil damit der Zugang zu anderen Erzeugnissen vereinfacht wird: Aus all diesen Gründen könnte eine solche Kooperation eine bestimmte Sprengkraft für bestehende gesellschaftliche Strukturen entfalten. Könnte, muss nicht, und schon gar nicht automatisch und bestimmt nicht ohne dauernde Versuche sowohl der Unterdrückung, als auch des Aufsaugens.

Wer also macht die Praxisvorgaben, wäre dabei die Frage. Und diese ist selbstverständlich grundsätzlich zu stellen und nicht ›von Fall zu Fall‹. Mehr denn je trifft auf diese Situation eine Ausführung zu, die bereits vor 157 Jahren gemacht wurde:

›Es ist also jetzt so weit gekommen, daß die Individuen sich die vorhandene Totalität von Produktivkräften aneignen müssen, nicht nur, um zu ihrer Selbstbestätigung zu kommen, sondern

schon überhaupt, um ihre Existenz sicherzustellen. Diese Aneignung ist zuerst bedingt durch den anzueignenden Gegenstand – die zu einer Totalität entwickelten und nur innerhalb eines universellen Verkehrs existierenden Produktivkräfte. Diese Aneignung muß also schon von dieser Seite her einen den Produktivkräften und dem Verkehr entsprechenden universellen Charakter haben. Die Aneignung dieser Kräfte ist selbst weiter nichts als die Entwicklung der den materiellen Produktionsinstrumenten entsprechenden individuellen Fähigkeiten. Die Aneignung einer Totalität von Produktionsinstrumenten ist schon deshalb die Entwicklung einer Totalität von Fähigkeiten in den Individuen selbst. Diese Aneignung ist ferner bedingt durch die aneignenden Individuen. Nur die von aller Selbstbetätigung vollständig ausgeschlossenen Proletarier der Gegenwart sind imstande, ihre vollständige, nicht mehr bornierte Selbstbetätigung, die in der Aneignung einer Totalität von Produktivkräften und der damit gesetzten Entwicklung einer Totalität von Fähigkeiten besteht, durchzusetzen. (...) Diese Aneignung ist ferner bedingt durch die Art und Weise, wie sie vollzogen werden muß. Sie kann nur vollzogen werden durch eine Vereinigung, die durch den Charakter des Proletariats selbst wieder nur eine universelle sein kann, und durch eine Revolution, in der einerseits die Macht der bisherigen Produktions- und Verkehrsweise und gesellschaftliche Gliederung gestürzt wird und andererseits der universelle Charakter und die zur Durchführung der Aneignung nötige Energie des Proletariats sich entwickelt, ferner das Proletariat alles abstreift, was ihm noch aus seiner bisherigen Gesellschaftsstellung geblieben ist. Erst auf dieser Stufe fällt die Selbstbetätigung mit dem materiellen Leben zusammen, was der Entwicklung der Individuen zu totalen Individuen und der Abstreifung aller Naturwüchsigkeit entspricht, und dann entspricht sich die Verwandlung der Arbeit in Selbstbetätigung und die Verwandlung des bisherigen bedingten Verkehrs in den Verkehr der Individuen als solcher, so Karl Marx: »Die deutsche Ideologie«, in: »Die Frühschriften« (Kröner Verlag 1964) S. 406f. [vgl. auch: MEW Bd. 3, Dietz Verl. Berlin 1969, S.67f.]

Es gibt in diesem Abschnitt aus der »Deutschen Ideologie« verschiedene Passagen, die für die hier zur Diskussion stehenden Fragen von höchster Aktualität sind. Das erste wäre die stetig wiederholte Charakterisierung »Totalität«: in der Tat für die Diskussion um Co-Management ebenso wichtig wie für das Bild des selbständiger werkelnden Informationsarbeiters im Zeitalter des kleinteiliger und vernetzter werdenden Kapitalismus.

Das zweite wäre die Frage, was es denn alles »abzustreifen« gälte: Für all die Protagonisten der »Fabrikdisziplin«, der Arbeiter, die sich gerne in der Linken tummeln, ein schwer zu verstehendes Problem – im traditionellen Verständnis sollte »die Arbeiterklasse« zwar die Macht übernehmen (bzw. ihre Vertretung), aber ansonsten weitgehend bleiben, wie sie ist, z.B. im Chemiekombinat drei Schichten arbeiten, auch wenn es die Betroffenen nicht wollen.

Aber auch drittens die Frage der Übernahme der Produktionsinstrumente – mit dem ganzen Komplex der Arbeitsteilung und ihrer Überwindung dahinter, die bei der Linken reichlich unbeliebt (geworden?) ist, ist hier direkt aufgeworfen, und sie ist heute engstens mit »dem Computer« verbunden.

So sehr manche in der traditionellen Linken solche Gedanken für abstrus halten mögen, so wichtig sind sie für eine Orientierung der für uns aktuell hier stehenden Fragen. Was – keineswegs als Maschine, aber eben auch als gesellschaftlich geprägte und entwickelte Technologie – übernommen werden soll, das muß mensch auch kennen, damit umgehen können.

● **Was die Gesellschaft nicht qualitativ verändert – aber dazu beitragen muß.**

(...) Aus der zunehmenden Verwebung der Produktion mit Kommunikation und Wissenschaft, der wachsenden generellen Bedeutung der Digitalisierung in der Gesellschaft ziehen die italienischen Operaisten und die ihnen inzwischen weltweit ›zuzuordnenden‹ Theoretiker unter anderem die Konsequenz:

›Die digitale technologische Innovation bringt ein Universum hervor, das nicht gemäß dem quantitativen und auf Warenaustausch basierenden mechanisch-industriellen Paradigma geregelt werden kann. Eben dort, wo der Antrieb der Innovation liegt, im Zyklus der kreativen Produktion, verlieren die Gesetze der Ökonomie ihre Bedeutung. Die unbegrenzte Duplizierbarkeit der Produkte der menschlichen Intelligenz macht das Konzept des Eigentums unbrauchbar. Das Immaterielle läßt sich nicht zum Eigentum machen: wenn ich ein materielles Objekt benutze, kann es niemand anderer benutzen; aber wenn ich ein immaterielles Gut gebrauche, das ohne Kosten vervielfältigt werden kann, macht es keinerlei Sinn, es als Eigentumsgegenstand zu betrachten. Je größer die Produktivkraft der Arbeit ist, desto mehr Arbeitslosigkeit und Elend bringt sie hervor: das ökonomische Gesetz wird widersinnig. Trotzdem setzt die Ökonomie ihr Gesetz immer wieder von neuem durch. Je unbegründeter ihr Herrschaftsanspruch ist, desto despotischer wird er eingefordert‹, so Franco Berardi: ›Mentale Arbeit in der Globalisierung‹ als Download (ascii) bei [www.textz.com](http://www.textz.com), Seite 1.

(...) Die grundsätzliche Einschätzung der Probleme des ›Eigentums‹ basiert nicht nur auf bestimmten – zunehmend relevanten – Sektoren wie etwa audiovisuelle Produktion, Werbeindustrie, Modebranche, Softwareerzeugung, sondern eben auch darauf, dass auch für jene Bereiche, die weniger weit weg vom tayloristischen Modell sind, die Orientierung am Kunden, die Flexibilitätsanforderung etc. auch dazu führt, dass die Verbindungsarbeiten des Betriebs nach außen jene sind, in die am meisten investiert wird (werden muß). Längst hat selbst die Autoindustrie die ›Ford-T‹-Praxis aufgeben müssen. (...)

Unser Herangehen ist eines, das sich traditionell dem Vorwurf des ›Eklektizismus‹ aussetzt: Aber angesichts des Scheiterns der traditionellen linken Großansätze und der zunehmenden Uneinheitlichkeit diverser Lebenswelten – trotz (oder wegen) weltweiter kapitalistischer Gleichmacherei – ist die Suche nach dem Richtigen in den verschiedenen Ansätzen für eine Neukonstitution anti-kapitalistischer Bewegung unseres Erachtens geradezu Grundbedingung.«

## Bisher in der Reihe Ränkeschmiede erschienene Broschüren:

---

No. 1	Kim Moody: » <b>Rank-And-File Internationalism</b> « The TIE-Experience	2 Euro
No. 2	Jens Huhn: » <b>Zurück in die Zukunft</b> « Anmerkungen zur Geschichte und gegenwärtigen Praxis der betrieblichen Linken	5 Euro
No. 3	Heiner Köhnen: » <b>Für eine neue Gewerkschaftspolitik</b> « Strategien der Canadian Auto Workers (CAW)	5 Euro
No. 4	» <b>Erklärung der Canadian Auto Workers (CAW) zur Schlanken Produktion</b> «	2 Euro
No. 5	Heiner Köhnen: » <b>Neue UnternehmensUNkultur</b> « Das Modellwerk GM-Saturn	5 Euro
No. 6	Heiner Köhnen: » <b>Gewerkschaftliche Reform- bewegungen in den USA</b> « New Directions innerhalb der United Auto Workers (UAW)	5 Euro
No. 7	» <b>Krise des Kapitals – Krise der Gewerkschaft?</b> « Elemente, Ansatzpunkte und Strategien für eine Anti-Konzessionspolitik auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene – Vorschläge aus der HBV	5 Euro
No. 8	Sam Gindin: » <b>Ein neuer Beginn? Bemerkungen zur ArbeiterInnenbewegung am Ende des Jahrhunderts</b> «	5 Euro
No. 9	» <b>Grenzüberschreitungen</b> «. Das Ende der Normalarbeit, prekäre Beschäftigung und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik	5 Euro
No. 10	AFP e.V. / Tie e.V. / express-Redaktion: » <b>Last Exit ver.di?</b> « Sonderband	5 Euro
No. 11	Marsha Niemeijer: » <b>Die Ontario Days of Action</b> «. Mythos oder Grundstein einer neuen politischen Strategie für die ArbeiterInnenbewegung?	2 Euro
No. 12	Heiner Köhnen & Anne Scheidhauer: » <b>Organising the Battlefield</b> « Arbeiterinnen in den Freihandelszonen Sri Lankas	5 Euro
No. 13	Sam Gindin & Leo Panitch: » <b>Schätze und Schund</b> «. Eine Rezension zu <i>Empire</i> von Michael Hardt und Antonio Negri	5 Euro
No. 14	McDonalds, Fnac, Virgin, EuroDisney, Arcade: » <b>Das Solidaritätskollektiv: eine Erfahrung der etwas anderen Art</b> «. Arbeitskämpfe und Organisationsversuche in gewerkschaftlich nicht organisierten Betrieben und Sektoren	5 Euro
No. 15	Willi Hajek: » <b>Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug?</b> « Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung!	5 Euro
No. 16	Wolfgang Schaumberg: » <b>Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision...</b> « Oder: Zur Aufgabe von postkapitalistisch orientierten Linken am Beispiel des Kampfes in Auto-Multis	5 Euro

---

### Bestelladressen:

tie – Internationales Bildungswerk e.V.  
Heidestraße 131, 60385 Frankfurt  
Telefon (069) 97 76 06 66  
Fax (069) 97 76 06 69  
E-Mail info@tie-germany.org

AFP – express-Redaktion  
Niddastraße 64, 60329 Frankfurt  
Telefon (069) 67 99 84  
E-Mail express-afp@online.de

(alle Preise zzgl. Porto und Versand)