

Edgar Einemann/Edo Lübbing:

WISSENSCHAFT FÜR ARBEITNEHMER IM KOOPERATIONSBEREICH ARBEITERKAMMER-
UNIVERSITÄT BREMEN

1. Ein Überblick: Die Entstehung und Entwicklung des Kooperations-
bereichs

Die Gründungsphase der Universität Bremen ist stark durch die sich in den sechziger Jahren entwickelnde Bewegung kritischer Wissenschaftler beeinflusst worden. Sie ist auch ein Teil sozialdemokratischer Modernisierungs- und Reformpolitik im Bildungsbereich. Eine wesentliche Neuerung bestand in der gleichberechtigten Mitbestimmung von Studenten, Dienstleistern und Hochschullehrern.

Viele Reformen an der Universität sind in den letzten Jahren wieder zurückgenommen worden: die Drittelparität ist mit dem Hochschulrahmengesetz verschwunden und viele Reformelemente wurden aus den Studienordnungen gestrichen. Aber noch gibt es zumindest eine Einrichtung zur Einlösung des ursprünglichen Anspruchs, die Wissenschaft im Sinne der Interessen der Arbeitnehmer zu gestalten.

1971 wurde ein Kooperationsvertrag zwischen der Arbeiterkammer und der Universität geschlossen. Der Vertrag stabilisierte die Gründungsphase der Universität, die in erhebliche politische Auseinandersetzungen von CDU/FDP auf der einen und SPD auf der anderen Seite geraten war. Höhepunkt der Angriffe war eine 11-stündige Sondersitzung der Bürgerschaft, bei der sich die sozialdemokratische Fraktion mit ihren Vorstellungen durchsetzte.

Von der Arbeiterkammer wurde erklärt,

"die Arbeiterschaft in Bremen unterstützte die Ziele der neuen Universität, eine arbeiternahe Hochschule zu werden, sie erwarte aber auch ihre Einlösung. Wenn Wissenschaft nicht exklusiv bleiben solle, müsse wissenschaftliche Arbeit auch im unmittelbaren Interesse der Arbeiter getrieben werden". ("kooperation" 1/1973)

Über den Kooperationsbereich sollte eine gemeinsame Arbeit institutionalisiert werden, bei der die Arbeiterkammer ihre praxisbezogenen Erfahrungen in die Universität einbringt und die Universität die Ergebnisse von Forschung und Lehre durch gemeinsame Maßnahmen der Arbeitnehmerschaft vermittelt. Der Bereich wurde mit einer Anzahl von festen Stellen und erheblichen Sachmitteln ausgestattet.

In den folgenden Jahren wurden mehrere Forschungsprojekte durchgeführt, die sich insbesondere mit der Arbeitssituation der Lohnabhängigen beschäftigten. Hier sind beispielhaft die Projekte über "Belastungsschwerpunkte und Praxis der Arbeitssicherheit", das "Hafenprojekt" (Hafenarbeit im Wandel), das "Werftprojekt" (Rationalisierung, Krise, Arbeiter auf den Werften) und das "Roboterprojekt" (Einsatzbedingungen von Industrierobotern) zu nennen. Zu den weiteren Aufgaben gehören gutachterliche Stellungnahmen. Gleichzeitig wurde eine intensive Arbeiterbildungsarbeit im Rahmen der Projekte "Arbeiter und lernen", "Anspruch, Realität und Wirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsarbeit" und "Qualifikation und Interessen" durchgeführt.

Mit der Verabschiedung des Hochschulrahmengesetzes, das die Mitbestimmung der Studenten und Dienstleister an der Universität wesentlich einschränkte, wurde der Kooperationsbereich neu organisiert. Den Arbeitnehmern erschien die Forschungspraxis mit ihren längeren Zeiträumen als zu 'abgehoben' von den täglichen Problemen und der gewerkschaftlichen Arbeit. 1977 wurde der Kooperationsbereich unterteilt in die "Zentralstelle" und die "Zentrale wissenschaftliche * 'Arbeit und Betrieb' " (ZWE). Die ZWE soll längerfristige interdisziplinäre Forschungsvorhaben durchführen, die zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer beitragen. Zur Zeit wird die Arbeit auf mehrere Projekte zu Arbeitsmarktfragen zentriert.

Die Zentralstelle wurde in die Sachgebiete Arbeiterbildung, Kooperationsforschung und Medien untergliedert.

Im Sachgebiet Kooperationsforschung (eine Stelle vor allem zur Vermittlung von Ergebnissen der Wissenschaft) sind zwei kleinere Forschungsprojekte angesiedelt. In einem wird das Thema "Mehrarbeit und Beschäftigungswirkungen" untersucht, das andere Projekt befaßt sich mit einer Strukturuntersuchung der Region Bremerhaven, die durch eine extrem hohe Arbeitslosigkeit und ein Übergewicht an Krisenbranchen gekennzeichnet ist. Ein Mitarbeiter ist für die Beratung von Betriebsräten und Gewerkschaften in Fragen des Technologiewandels zuständig. In Vorbereitung ist ein Informations- und Dokumentations-system zu chemisch-physikalischen Belastungen am Arbeitsplatz für die gewerkschaftliche Praxis. Alle Arbeiten finden in enger Kooperation mit den Gewerkschaften und Betriebsräten statt.

Im Bereich Medien wurde 1983 ein längerer Film über die Besetzung

* Einrichtung

des Werkes bei Videocolor gedreht und z.Zt. arbeiten die Kollegen an einem Film über den Kampf um den Erhalt der Arbeitsplätze auf den Werften. Außerdem werden Dokumentationsfilme zur Lebensgeschichte von Vertretern der Bremer Arbeiterbewegung erstellt.

Im Sachgebiet Arbeiterbildung laufen drei längere Projekte, zur "Geschichte der Arbeiterbewegung", zu den "Arbeits- und Lebensbedingungen von Schichtarbeitern" und zum Thema "Strukturwandel und Strukturpolitik". Zusätzlich werden Bildungsmaßnahmen zu aktuellen Themen wie "Rüstung und Arbeitsplätze" durchgeführt. Anhand des von uns bearbeiteten Projektes "Strukturwandel und Strukturpolitik" soll exemplarisch vorgestellt werden, was in diesem Bereich konkret als "Wissenschaft für Arbeitnehmer" verstanden wird.

2. Ein Ansatz: Das laufende Arbeiterbildungsprojekt "Strukturwandel und Strukturpolitik"

Ziel des Forschungsvorhabens ist die interdisziplinäre Entwicklung und Erprobung von Lehreinheiten für ein betriebs- und regionalbezogenes längerfristiges Lernen von Arbeitern aus der Bremer Metallindustrie. Es sollen Seminarmodelle zu den Themen

- Wirtschaftskrise und Vollbeschäftigungspolitik
- Rationalisierung/Mikroelektronik und Arbeitnehmerpolitik
- Arbeitsbedingungen und Humanisierungspolitik

konzipiert werden, die jeweils auf ca. 120 Lehrgangsstunden ausgelegt (Kombination mehrerer Bildungsurlaubs- und Wochenendseminare) und als "Bausteine für den Bildungsurlaub" einsetzbar sind. (In Bremen hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Tage-Bildungsurlaub pro Jahr; von Mitte 1981 bis Mitte 1983 haben 210 Arbeitnehmer an den 14 Wochenseminaren des Projektes teilgenommen).

Das Projekt setzt nicht nur an dem "Stand der Forschung" an, sondern bezieht sich im Kern auf die ausgesprochen problematische Situation eines Großteils der Bremer Arbeitnehmer. Krisentendenzen, Rationalisierungsfolgen und schlechte Arbeitsbedingungen erfordern die konzeptionelle Weiterentwicklung und Verbreiterung vorhandener Überlegungen zur Situationsverbesserung.

1983 sind in Bremen bereits 40 000 Kolleginnen und Kollegen arbeitslos und im Bundesgebiet bewegt sich die Arbeitslosenzahl auf die 3-Millionen-Grenze zu. In Bremen schlagen darüber hinaus die Struktur-

probleme in der Werft-, Stahl- und Luftfahrtindustrie sowie der Fischerei besonders stark durch, die Arbeitslosenquote liegt weit über dem Bundesdurchschnitt.

Der DGB hat mit seinem "Strukturprogramm Küste" 1979 einen ersten Ansatz für den norddeutschen Raum vorgelegt und neben Fragen der regionalen Arbeitsmarktpolitik auch Probleme einzelner Branchen wie z.B. der Werft- und Luftfahrtindustrie untersucht; die "Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung" formulieren auf Bundesebene alternative wirtschaftspolitische Vorstellungen. Die Weiterarbeit an der Analyse der ökonomischen Entwicklung und der Aufarbeitung der vorliegenden wirtschaftspolitischen Vorstellungen unter Einschluß der wissenschaftlichen Debatte um eine "alternative Wirtschaftspolitik" ist dringend erforderlich und Voraussetzung für die Entwicklung von inhaltlich ausgewiesenen Lehreinheiten. Im Rahmen der Lehreinheit "Wirtschaftskrise" ist zunächst eine Analyse der Entwicklung der Betriebe und Branchen erforderlich, aus denen die Teilnehmer kommen (Werft- und Luftfahrtindustrie); darüber hinaus müssen die vorhandenen wirtschaftspolitischen Vorstellungen zur Krisenlösung ('sektorale Strukturpolitik') aufgearbeitet werden. Die Bewegungen des regionalen Arbeitsmarktes und die arbeitsmarktpolitischen Ansätze ('regionale Strukturpolitik') sind zu untersuchen. Schließlich spielen die Vorgänge und Überlegungen auf der Bundesebene eine entscheidende Rolle: die wirtschaftliche Entwicklung und die Vorstellungen einer Vollbeschäftigungspolitik sollen dargestellt werden.

Die Mechanismen der kapitalistischen Produktion haben dafür gesorgt, daß es schon immer eine Tendenz zur Rationalisierung gegeben hat. Das IFO-Institut hat für die Zeit von 1950 bis 1968 die Zahl von 18 Mio. Beschäftigten errechnet, die durch den 'technischen Wandel' freigesetzt wurden - daß diese Freisetzungen nicht zu großer Arbeitslosigkeit, sondern zu Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel führten, lag an den hohen Wachstumsraten und den durchgesetzten Arbeitszeitverkürzungen: die Arbeitnehmer aus schrumpfenden Bereichen fanden dank der 'Wachstumsbranchen' neue Arbeitsplätze. Die vom DIW seit 1970 beobachtete Tendenz zur Vernichtung von jährlich 1,3 Mio. Arbeitsplätzen trifft in der letzten Zeit auf eine sinkende Zahl von Stellenneuschaffungen mit der Folge, daß die Zahl der verfügbaren Arbeitsplätze zurückgeht und im Gefolge von Rationalisierungsbedingten 'Freisetzungen' zunehmende Beschäftigungsprobleme entstehen.

Im Rahmen der Lehreinheit "Rationalisierung" werden zunächst die Bedingungen und Auswirkungen des Aufkommens einer neuen Schlüsseltechnologie, der Mikroelektronik, untersucht; dabei stehen die besonderen Probleme des Einsatzes von Industrierobotern, CNC-Maschinen und CAD-Systemen im Mittelpunkt. Außerdem sollen branchenspezifische Rationalisierungsprozesse und ihre Folgen erfaßt werden, soweit sie für die Teilnehmer aus der Werft-, Luftfahrt- und (evtl.) Automobilindustrie eine Rolle spielen. Darüber hinaus sind die vorliegenden Konzeptionen der Technologie- und Humanisierungspolitik aufzuarbeiten und die Resultate sozialer Auseinandersetzungen um die 'neuen Techniken' und die Rationalisierungsfolgen einzubeziehen.

Die "Fortschritte" in der Produktion haben in der Regel nicht zu einer Verbesserung der Arbeitssituation geführt: Die Tatsache, daß über die Hälfte der Arbeitnehmer ihre Arbeit nicht bis zum Erreichen der Altersgrenze ausführen kann und die ca. zwei Mio. Arbeitsunfälle pro Jahr sind Hinweise darauf, daß eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen überfällig ist. Die zunehmende Schichtarbeit und die steigenden Leistungsanforderungen (Hetze/Streß), die anhaltenden Belastungen z.B. durch Lärm und gefährliche Arbeitsstoffe sowie die großen Unfallgefahren führen zu arbeitsbedingten Gesundheitsschädigungen. Eine Vorsorgeuntersuchung konstatierte bei mehr als der Hälfte der Arbeitnehmer behandlungsbedürftige Störungen.

Im Rahmen der Lehreinheit 'Arbeitsbedingungen' müssen zunächst die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen (Werft- und Luftfahrtindustrie) näher erfaßt und um die vorliegenden Ergebnisse zu den (gesundheitlichen) Auswirkungen einzelner Belastungen ergänzt werden. Die Grenzen betrieblicher Belastungsabwehr und die aufzubereitende kollektive Betroffenheit von arbeitsbedingten Gesundheitsstörungen machen die Aufarbeitung der vorliegenden Überlegungen zur 'Humanisierung der Arbeit' erforderlich.

Der Ansatz der Bildungsarbeit geht davon aus, daß die Wahrnehmungen und Vorstellungen der Teilnehmer zur Grundlage eines Lernprozesses gemacht werden müssen, der die Herausarbeitung, Formulierung und aktive Vertretung der eigenen Interessen zum Resultat hat. Ein solcher Prozeß der Interessenklärung muß die (größtenteils objektiv bedingten) vorhandenen Widersprüche und "Mobilisierungsblockaden" im Denken der Arbeiter in Rechnung stellen und (nur exemplarisch mögliche) Selbstaufklärungsvorgänge befördern, die allein zu eigenständigem

und bewußtem Handeln motivieren. Lernen wird hierbei verstanden als kooperativer Dialog von Arbeitern, erfahrenen Interessenvertretern und kritischen Wissenschaftlern, in dessen Verlauf Ansatzpunkte für die Vertretung der eigenen Klasseninteressen herausgearbeitet werden. Der angestrebte Betriebs- und Regionalbezug der Bildungsarbeit schafft die günstigsten Bedingungen für einen kontinuierlichen Lernprozeß mit einer Orientierung auf das Handeln im Betrieb. Die vorliegenden Seminarkonzepte (vor allem der Gewerkschaften) werden analysiert und in die eigenen Entwicklungsarbeiten einbezogen.

Ein Ergebnis der Projektarbeit ist die enge Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen des Luft- und Raumfahrtbetriebes MBB Bremen.

3. Ein Beispiel: Betriebsbezogene Bildungsarbeit und Beschäftigtenforschung für eine alternative Produktion

Gewerkschafter aus dem Flugzeugbauunternehmen VFW/MBB in Bremen und Wissenschaftler des Kooperationsbereichs zwischen Universität und Arbeiterkammer haben 1981 gemeinsam eine Bildungsarbeit begonnen, die an betriebliche Probleme anknüpfte und speziell auf die Beschäftigten der Luft- und Raumfahrtindustrie zugeschnitten war. 1981 - 83 wurden fünf Wochenseminare im Rahmen des Bremer Bildungsurlaubs und drei Wochenseminare mit insgesamt über 50 Kolleginnen und Kollegen von VFW/MBB durchgeführt. Die intensiven Diskussionen im Rahmen der Seminare, vor allem aber die Arbeitsplatzbedrohung der Arbeitnehmer durch die Folgen von Krise und Rationalisierung sowie das gewerkschaftliche Interesse an nichtmilitärischer Produktion haben im März 1982 zur Gründung eines betrieblichen Arbeitskreises "Alternative Fertigung" der IG Metall-Vertrauensleute geführt, der Vorschläge für die Umstellung der Produktion auf sozial nützliche Güter diskutiert. Der Arbeitskreis tagt seitdem alle 3-4 Wochen im Betriebsratsbüro mit 25-30 Teilnehmer; insgesamt haben schon über 100 Kollegen an Sitzungen des Arbeitskreises teilgenommen. Die Mitglieder des Arbeitskreises kommen aus der Produktion, der Entwicklung und dem kaufmännischen Bereich - es sind Arbeiter, Techniker und Ingenieure sowie Kaufleute engagiert. Zur Wahrnehmung der laufenden Geschäfte wurde ein 5-köpfiger Organisationskreis gewählt, der wöchentlich zusammentritt und stark mit der Koordination von Außenterminen (Referate auf Veranstaltungen und Interviews) belastet ist. Die bisherige Öffentlichkeitsarbeit und die Tatsache, daß es in der Bundesrepublik nur sehr wenige solcher Arbeitskreise in großen Rüstungsbetrieben gibt, haben

inzwischen zu einer erheblichen Popularität auch auf Bundesebene und kaum noch bewältigbaren Arbeitsanforderungen geführt. Innerbetrieblich wird in Arbeitsgruppen, die ungefähr alle 2-3 Wochen tagen, zu bestimmten Technologiefeldern wie z.B. Energietechnologien und an konkreten Projekten wie z.B.: Windenergieanlagen und Luftschiffen gearbeitet.

Im Dezember 1982 wurde vom Arbeitskreis Alternative Fertigung, der Vertrauenskörperleitung der IG Metall und dem Betriebsrat von VFW/MBB Bremen gemeinsam mit Wissenschaftlern aus dem Kooperationsbereich eine Befragung der Belegschaft durchgeführt. Ziel war es, sowohl einen Überblick über die Krisen- und Rationalisierungsbetroffenheit der Kollegen zu bekommen als auch die Phantasie der Beschäftigten im Hinblick auf mögliche alternative Produkte zu aktivieren. Der Fragebogen wurde auf einem Wochenendseminar gemeinsam erarbeitet, von den Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb verteilt und wieder eingesammelt. Die erste Auswertung erfolgte in einem Wochenseminar Anfang 1983; die Ergebnisse wurden vom Betriebsrat veröffentlicht und unter den Vertrauensleuten, im Arbeitskreis und mit der Belegschaft diskutiert. Ein wichtiger Effekt der Befragung besteht in der "indirekten" Aktivierung der Belegschaft, die mit dem Ausfüllen des Fragebogens und der Diskussion der Ergebnisse zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit den betrieblichen Problemen und möglichen gewerkschaftlichen Alternativen angeregt wird. Man kann schon nach der bisherigen Kooperation von einer Einheit aus betriebsnaher Bildungsarbeit, Belegschaftshandeln im Betrieb und einer von den Beschäftigten selbst geplanten und durchgeführten Forschungsarbeit sprechen.

4. Ein Vorbild: Das Technologie-Netzwerk zur Verbindung von Arbeiterinitiativen und Wissenschaft in London

Daß auch vor einer grundlegenden bundespolitischen Veränderung auf kommunaler oder regionaler Ebene Schritte in die richtige Richtung möglich sind, zeigen neben Konzepten und Ansätzen in der Bundesrepublik (Stichworte hierzu sind u.a. kommunale Produktion, regionale Eigengesellschaften, Arbeitskräftepools, zweiter Arbeitsmarkt) und historischer Erfahrungen vor allem im "Roten Wien" der zwanziger Jahre das Beispiel London, wo eine sozialistische Bezirksregierung um die Verbindung von alternativer Produktion und regionaler Strukturpolitik mit dem Ziel der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Verbesserung der Lebensqualität bemüht ist. Dazu werden in London

u.a. in fünf Regionen 'Technologie-Netzwerke' um die technischen Hochschulen aufgebaut. In separaten Gebäuden (damit jedermann angesprochen werden kann und kommt) sollen Vermittlungsinstitutionen entstehen, die Bedürfnisse und Interessen aus der Bevölkerung aufgreifen und in einen gemeinsamen Bearbeitungsprozeß mit Wissenschaftlern bringen. Diese Kooperationsstellen sollen im wesentlichen enthalten

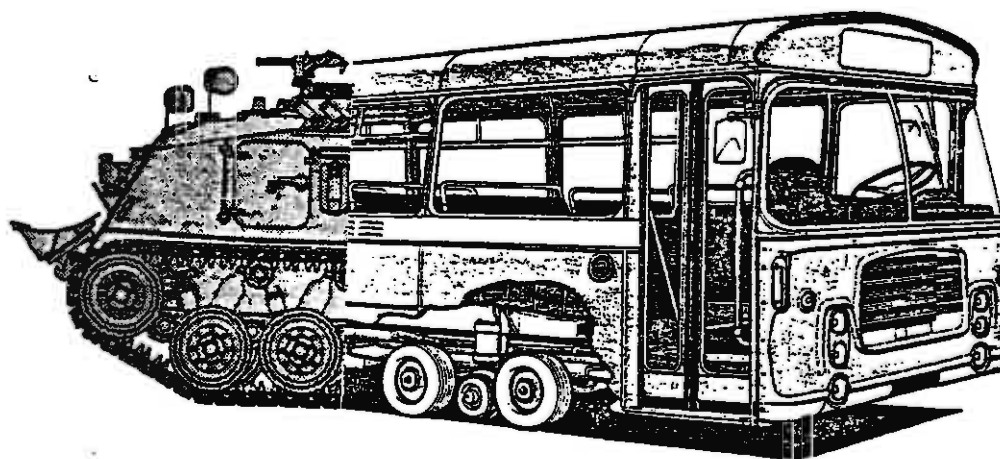
- Eine Abteilung zur Unterstützung von Unternehmen, die z.B. für Kooperativen Beratungskapazität auf den Gebieten Technik, Produktion, Planung und Marketing bereit stellt.
- Eine kleine Kooperations-Abteilung, die Menschen aus der Region bei der Nutzung von Hochschul- und Universitätskapazitäten für ihren Forschungs- und Entwicklungsbedarf unterstützt.
- Eine "Produkt-Bank" nach dem Vorbild einer irischen "Innovations-Bank", die Produktvorschläge aus dem Hochschulbereich, von Ingenieuren und Arbeitern aus Betrieben und Kommunen und von außen sammelt und so patentiert, daß sie von den arbeitenden Menschen genutzt werden können.
- Eine Werkstatt ("Maschinen-Bank") mit gebrauchten Maschinen, die für Ausbildungsprogramme und von den Kooperativen und anderen Gruppen genutzt werden kann.

Die 'Technologie-Netzwerke' sollen Wissenschaftler- und Beschäftigten-Gruppen, aber auch Repräsentanten der Kommune und andere Freiwilligen-Gruppen einbeziehen, die ein Interesse an der Entwicklung einer sozial nützlichen Technologie haben.

In London werden alle verfügbaren Ressourcen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Verbesserung der Lebensqualität eingesetzt. Dazu gehören große Geldsummen, aber vor allem die Mobilisierung der Fähigkeiten und des guten Willens der Bevölkerung in den Betrieben, Stadtteilen, Dienstleistungsbereichen und in Ausbildung und Wissenschaft. Kooperationsstellen zwischen Hochschulen, Betrieben und kommunalen Gruppen, ein Institut für alternative Produktion, Technologie-Netzwerke und der Einsatz der Erwachsenenbildung zur Verbindung einer alternativen regionalen Strukturpolitik mit einer alternativen Produktion können durchaus eine Vorbildfunktion für die Bundesrepublik haben.

5. Ein Hinweis: Einige im Rahmen der Projektarbeit entstandenen Texte sind im Juso-Zusammenhang vervielfältigt worden und zwar

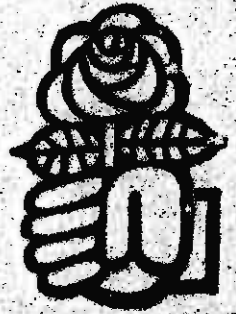
- in den Arbeitsheften der Juso-Hochschulgruppen 21/1979: Das Verhältnis von Intellektuellen und Arbeiterbewegung. Zum Kooperationsbereich Universität/Arbeiterkammer Bremen
- in der Sozialistischen Tribüne 2/80: Kapitalistische Rationalisierung und Arbeiterbewegung
- in der Sozialistischen Tribüne 1/83: Alternative Produktion. Dezentrale Vergesellschaftung: Eigengesellschaften
- in der Sozialistischen Tribüne 2/83: Rüstungsproduktion und Produktkonversion
- in den Arbeitsheften der Juso-Hochschulgruppen Nr.51: Kapitalistische Krise und Perspektive der Arbeiterbewegung
- im Betriebs- und Gewerkschaftsinfo 4/83: Computergestützte Personalinformationssysteme



DM 2,-

ARBEITSHEFTE

NR. 56

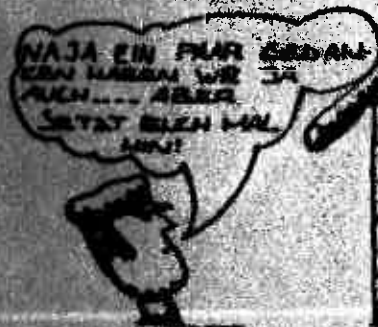


ZUR SOZIALISTISCHEN
THEORIE UND PRAXIS

Alternative Wissenschafts- ansätze

TEIL I:

ARBEITNEHMERORIENTIERTE ANSÄTZE/
GENERSCHAFTEN



JUSO~

1984

HOCHSCHULGRUPPEN