

VORBEMERKUNG

zu dem Papier der „Betriebsgruppe bei BMW/München“

Wir haben in unseren letzten beiden Artikeln zur Intensivierung der Arbeit in der BRD versucht, auf Basis einer Einschätzung der Akkumulationsbewegung des BRD-Kapitals den allgemeinen Zusammenhang von Intensivierung der Arbeit, Einführung neuerer Entlohnungsmethoden, Druck auf die Lohnrate und Arbeitsplatzunsicherheit darzustellen. 1) Daß die verschiedenen Schichten der Arbeiter unterschiedlich von dieser allgemeinen Tendenz betroffen sind, haben wir nur angedeutet. Dabei tauchte schon das Problem auf, daß die in bestimmten Industriezweigen wohl am stärksten von der Arbeitsintensivierung betroffenen Schichten, nämlich Frauen und Gastarbeiter, wesentlich aus der gegenwärtigen gewerkschaftlichen Organisation der Interessenvertretung herausfallen, was auf der anderen Seite das Problem einschließt, daß diesen Schichten auch weitgehend die Organisationsform fehlt, innerhalb und in Auseinandersetzung mit welcher sie ihre dem Kapital entgegenstehenden Interessen und Bedürfnisse formulieren könnten.

Das nachfolgende Papier, das im Sommer 1972 im Zusammenhang mit einer Auseinandersetzung mit der Gruppe „Arbeitersache“ entstanden ist, schließt in zweierlei Hinsicht an unseren Artikel an: Zum einen werden am Beispiel BMW-München die technologischen Bedingungen der Intensifikation der Arbeit und die Rolle neuerer Entlohnungsformen darin deutlich; zum anderen werden die Umschichtungen innerhalb der Arbeiterklasse sichtbar; darüber hinaus wird die Rolle der Arbeitsemigranten im Betrieb und deren Verhältnis zur Gewerkschaft unter dem Aspekt der Entfaltung innerbetrieblicher Konflikte herausgearbeitet.

Wir meinen, daß es den Genossen nicht zuletzt deshalb gelingt, ihre in der Einleitung formulierte Kritik an der „Arbeitersache“ zu fundieren, weil sie über die Darstellung der wirklichen Verhältnisse im Betrieb den widersprüchlichen Prozeß der Entwicklung von Klassenbewußtsein bei den Arbeitern, die beschränkte Rolle betrieblicher Aktionen um jeden Preis und die Folgen einer fehlerhaften Betriebspolitik (weil nicht anknüpfend an den empirischen Voraussetzungen) aufzeigen können. Andererseits sind zentrale Probleme wie das Verhältnis Betriebsrat/Vertrauensleute und Arbeiterschaft (insbes. Arbeitsemigranten) sowie die Bedingungen der Herausbildung betrieblicher Kader nur benannt und nicht näher ausgeführt. Im Rahmen des vorliegenden Papiers und auf Basis der Erfahrungen in einem Betrieb konnte dies auch nicht geleistet werden (es ist allerdings zu fragen,

- 1) Wir möchten in diesem Zusammenhang auf die nach Erscheinen der PROKLA 4 und 5 veröffentlichten Untersuchungen von Böhle/Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Ffm 1972 (Athenäum-Verlag) hinweisen, die materialreiche Studie wird allerdings von der Sozialstaatsillusion der Verfasser geprägt. Ausführlich und kritisch wird das Problem der Intensifikation der Arbeit und die Möglichkeit der „Humanisierung der Arbeit“ auf Basis der neuen Technologie im Kapitalismus bei W. Volpert diskutiert (W. Volpert, Psychologie der Ware Arbeitskraft, in: K.-J. Bruder (Hg.), Kritik der bürgerlichen Psychologie, Ffm 1973, Fischer-Taschenbuch). Zum offiziell-gewerkschaftlichen Standpunkt zum Problem der wachsenden Arbeitsbelastung und der 'Humanisierung der Arbeit' vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 1/1973; insbes. den Beitrag von H.O. Vetter!

inwieweit BMW nicht zumindest für die Automobilproduktion ein typisches Beispiel abgibt); die Diskussionen sollen aber in der PROKLA in dieser Richtung fortgeführt werden.

Redaktionskollektiv Gewerkschaften

BETRIEBSPOLITIK BEI BMW

Kritik der „Arbeitersache“

Betriebsgruppe bei BMW/München („Projektgruppe Technologie München“)

Vorwort

Ahem! Wohlan denn!

In Anbetracht der weltpolitischen Lage insgesamt, ferner der zunehmenden und unaufhaltsamen Verschärfung der Widersprüche in der Welt auf allen Ebenen ; in Anbetracht, sage ich, der zunehmend brutaler und abgefeimter werdenden Aggressionen des US-Imperialismus, die, obzwar von der sozialimperialistischen sowjetischen Renegatenclique, diesen fluchwürdigen Verrätern der Prinzipien des Marxismus-Leninismus, unterstützt, am heldenmäßigen Widerstand der freiheits- und friedliebenden Völker Südostasiens zuschanden werden wird, und den Vormarsch des Sozialismus im Weltmaßstab nicht behindern kann, sondern im Gegenteil noch beschleunigt – denn die Haupttendenz in der Welt ist die Revolution – ; in Anbetracht weiterhin des unaufhaltsamen Vordringens der Revolution in allen Völkern der dritten Welt, die, ausgerüstet mit der scharfen Waffe des Marxismus-Leninismus und der Mao Tse-Tung-Ideen, den schon in Verrottung übergehenden US-Imperialismus demnächst in hohem Bogen auf den Misthaufen der Geschichte schleudern werden:

In Anbetracht und Erwägung dieser Tatsachen richten wir ganz im Sinne des Roten Thälmann, des ehemaligen Vorkämpfers und Kanzlerkandidaten der Arbeiterklasse an alle fortschrittlichen, friedliebenden, demokratischen, aufrecht denkenden Menschen in der Welt den brennenden Appell:

Treibt den revolutionären Kampf voran! und zwar entschieden, wenns geht!

Mobilisiert kühn die Massen!

Solidarisiert Euch schleunigst mit den Völkern der dritten Welt!

Studiert eifrig die Werke des Vorsitzenden!

Esst anständig, Ihr werdet bei der Revolution brauchen können!

Nur so kann es der einzig wahren und aufrichtig revolutionären west-europäischen proletarischen Vorhut der Arbeiterklasse gelingen, den Massen zur unaufhaltsamen, sieg- und glorreichen Revolution heroisch den Weg zu weisen.

Dem Volke dienen, spalten, spalten, spalten!

Euer Kollege Lorenz Wurzelmoser
Halle 10, hinten rechts

Einleitung

Die Phase der „ideologischen“ Auseinandersetzungen ist tot. Und deshalb schließen wir mit dem vorangegangenen die Darstellung unseres politischen Selbstverständnisses ab. In dieses Paper gehen somit Voraussetzungen ein, die hier nicht weiter diskutiert werden. Wir verweisen auf die einschlägigen Veröffentlichungen, wie z.B.: Gruppe Internationaler Kommunisten Hollands: Grundprinzipien kommunistischer Produktion und Verteilung; Müller/Neusüß: Die Sozialstaatsillusion... in SoPo 6/7; etc.

Die Basis unserer Arbeit ist die Tätigkeit im Betrieb. Warum? Zur Strategiefindung ist es für uns notwendig, den widersprüchlich verlaufenden kapitalistischen Produktionsprozeß nicht nur in seinen allgemeinen Bestimmungen zu begreifen, sondern auch in seinen spezifischen Erscheinungsformen bei dem entsprechenden Einzelkapital. Diese Phase der Sondierung der objektiven Voraussetzungen ist im großen und ganzen so weit gediehen, – sie nimmt einen entsprechend breiten Raum in der Darstellung ein – daß ihre Ergebnisse (s.u.) uns heute das notwendige Handwerkszeug für eine betriebs- respektive abteilungsspezifische Politik liefern. Der Vorwurf, wir würden in unserer Arbeit objektivistisch vorgehen, berührt u.E. gerade eine der wesentlichsten Fragen der Betriebspolitik in der augenblicklichen Entwicklung. Denn die objektiven Bedingungen müssen als Grundlage in eine Strategie zur Betriebsarbeit eingehen.

„Die Menschen machen ihre eigene Geschichte, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken, nicht unter selbsterwählten, sondern unmittelbar vorgefundenen, gegebenen und überlieferten Umständen“ (Marx). Dies wird gerade von der ‚Arbeitersache‘ viel zu wenig berücksichtigt. Wir sind absolut nicht gewillt, uns unter einen Handlungszwang zu setzen, also strategielos zu versuchen, jeden Konflikt in eine Aktion umzubiegen. Um zu verdeutlichen, was wir darunter verstehen (bzw. wie wir glauben, wie Betriebsarbeit heute auf ein falsches Gleis ableiten kann), haben wir die letzte Aktion bei BMW, bei der die Gruppe Arbeitersache maßgebend beteiligt war, einer Kritik unterzogen.

Die zweite implizierte Bedeutung dieser Kritik (bzw. des gesamten Papiers) liegt in dem Versuch, die Voraussetzungen von unserer Seite für eine Kooperation zu schaffen. Unter Kooperation verstehen wir, wie gesagt, keine „ideologischen“ Debatten, sondern die Auseinandersetzung über die betriebsbezogene Praxis. Wobei im Rahmen dieser Auseinandersetzung bestimmte grundsätzliche Positionen wiederum zu reflektieren sind.

Der Stand unserer politischen Arbeit setzt uns heute noch nicht in die Lage, zu bestimmten politischen Problemen fundiert Stellung zu nehmen. Darunter fällt einmal die Lage der Gastarbeiter bzw. der multinationalen Betriebsgruppen. Außer der banalen Feststellung, daß wir mit erheblichen Kommunikationsschwierigkeiten zu kämpfen haben, bleiben für uns andere Probleme, wie z.B. das geduldige Ertragen der Ausbeutungssituation durch die Gastarbeiter mit der Hoffnung, hinterher eine bequeme kleinbürgerliche Existenz im Heimatland aufzubauen, noch ohne jegliche politisch brauchbare Einschätzung.

Um einem Mißverständnis vorzubeugen, sei hier ausdrücklich betont: Das Nachfolgende stellt selbst noch keine strategische Ableitung dar, sondern versucht einen Teil der Grundlagen herauszuarbeiten, die in eine Strategie eingehen müssen. Freilich reicht diese bei weitem nicht; und so macht sich die bisher von uns nicht geleistete Diskussion z.B. über den Proleb am Mangel strategischer Ausführungen bemerkbar. Doch sind diese Grundlagen notwendig, um nicht, wie es bei der Arbeitersache oft vorkommt, beliebig ins Blaue hineinzuagieren oder um von all-gemeinen Kraut und Rüben-Aussagen wie: „Der Begriff der Selbst- und Objekt-repräsentanz bezieht sich...unter anderem auf die ‘innere’ Wahrnehmung von Arbeit, Lohnform, Arbeitsorganisation, Familie, Kinder, Auto, Kantine. Also schlicht auf das, was Marx Mystifikation nennt.“(Revolutionärer Kampf) zu konkreteren Ver-mittlungsschritten zu gelangen. Aber wir sehen das „Objektivismusgeschrei“ schon kommen!

Fließbandproduktion

Die Arbeitsplatzstruktur an den Montagebändern unterscheidet sich grundsätzlich in der gesamten Automobilproduktion von der Arbeitsplatzstruktur in den anderen Bereichen.

Wir gehen in unserer Darstellung deshalb von der Fließbandproduktion aus, weil sie erstens den größten Teil der Automobilproduktion ausmacht und wir im Betrieb alle an den Montagebändern arbeiten, andererseits durch die Arbeitsorganisation an den Bändern auch für ein kleineres Potential von Internen Initiativen möglich sind.

Deshalb soll im folgenden der Unterschied und die Wandlungstendenzen in der Arbeitsplatzstruktur zwischen Montagebändern und anderen Bereichen kurz dargestellt werden.

Der Produktionsprozeß bei der PKW-Herstellung läßt sich grob in drei unterschiedliche Abteilungen gliedern.

Im Verformungsbereich der Metalle (spanlose und spanabhebende Verformung) ist eine Steigerung der *Arbeitsproduktivität* durch den Übergang von der spanabhebenden zur spanlosen Verformung möglich. In diese Richtung geht in den letzten Jahren auch die Entwicklung bei der Automobilindustrie.

Als bedeutendste Entwicklung im Fertigungsbereich des Automobilbaus kann die Transferstraße angesehen werden. Hierbei durchläuft der Arbeitsgegenstand eine Reihe von verketteten Einzelmaschinen, wobei Transport, Einrichtung und Kontrolle von der Maschinerie vollautomatisch übernommen werden.

Es müssen nur noch die Arbeitsgegenstände eingelegt werden. (Anwendung: Motorbau). Der Einsatz von Transferstraßen wird in zunehmendem Maße auch im Karosseriebau interessant, weil diese sowohl für den Bau von Karosserieeinzelteilen, als auch für die Herstellung der gesamten Karosserie eingesetzt werden können (unseres Wissens wird bis heute bei VW in Europa die einzige Transferstraße im Gesamtkarosseriebau eingesetzt). Durch die Einführung der Transferstraße kann der Anteil an variablem Kapital gewaltig gesenkt werden, da außer zur Überwachung keine Arbeitskräfte notwendig sind (die Einsparung an Löhnen liegt auf jeden Fall bei über 20 %), zudem sind beachtliche Qualitätssteigerungen damit verbunden. Doch rentiert sich für das Kapital die Aufstellung einer Transferstraße wegen der immensen Steigerung des Anteils an fixem Kapital nur dann, wenn die sprunghaft gestiegene Arbeitsproduktivität auch vollkommen ausgenutzt werden kann. Dazu kommt, daß sie äußerst unflexibel in ihrer Verwendungsmöglichkeit ist, was bedeutet, daß bei einer Typenumstellung hohe „Investitionskosten“ entstehen. In der *Lackiererei* ist es technisch möglich, die Lackierungsvorgänge vollautomatisch zu betreiben. Dies erfordert für die Grundierung und Lackierung zwei technisch verschiedene Produktionsanlagen (Elektrophorese-Tauchverfahren und elektrostatische Spritzanlagen). Es ist nur eine Frage der produzierten Stückzahlen, ob die dadurch hervorgerufene Steigerung des Anteils an fixem Kapital durch Kostpreissenkungen weitergegeben werden kann.

Im *Montagebereich* tritt gegenüber den vorher beschriebenen Entwicklungen

ein scharfer Bruch auf. Sofern technisch überhaupt möglich, ist doch wegen des gigantischen Kostenaufwands, der durch die Kompliziertheit und Vielfalt der Bewegungsvorgänge entstände, die Mechanisierung der Automontage (Maschineneinsatz) für die Kapitale unrentabel. Von Automatisierung kann gar keine Rede sein. Daher die Versuche des Kapitals, mit allen Mitteln die Arbeit zu *intensivieren*.

Die Gestaltung der Montageorganisation an den Hauptbändern samt Nebestrecken wird durch den Einsatz von EDV-Anlagen so durchgeführt, daß eine hohe Stückzahl und in der Folge eine hohe *Arbeitsintensität* erreicht werden kann.

Im Montagebereich ist die Arbeitsproduktivität nur äußerst schwierig und in sehr geringem Maße zu erhöhen, da sich die technische Struktur des Produktionsprozesses, verglichen mit dem Verformungsbereich der Metalle, nur geringfügig verändern läßt, solange das Bandsystem beibehalten wird.

Variables Kapital einzusparen liegt nicht unmittelbar im Wollen und Profitstreben des einzelnen Kapitalisten; die Schranken seiner Möglichkeiten, Profit herbeizuschaffen, erscheinen ihm zum einen als technischer „Sachzwang“ der Produktionsmittel (und der Arbeitskräfte), zum anderen als äußerer Zwang der Konkurrenz und der zahlungsfähigen Nachfrage (im Krisenzyklus).

Ideell kann das Kapital die auftretenden Friktionen und Grenzen überwinden, indem es zu einer neuen Stufe der Arbeitsproduktivität übergeht: „Daraus aber, daß das Kapital jede solche Grenze als Schranke setzt und daher ideell darüber weg ist, folgt keineswegs, daß es sie real überwunden hat, und da jede solche Schranke seiner Bestimmung widerspricht, bewegt sich seine Produktion in Widersprüchen, die beständig überwinden, aber ebenso beständig gesetzt werden.“ (Marx).

Gerade wegen der Klassenkämpfe in Frankreich und Italien gegen die hohe Arbeitsintensität an den Bändern sind unseres Wissens bei Volvo in Schweden, Fiat und Alfa-Romeo Versuche im Gange, durch gänzliche Änderung der Arbeitsplatzstruktur, eine Erhöhung der produzierten Stückzahlen zu erreichen (also eine Steigerung der Arbeitsproduktivität). Es wird probiert, ein Auto mehr oder weniger vollständig von einer Gruppe von Arbeitern zusammenbauen zu lassen. Die ersten vagen Angaben liegen noch nicht einmal für die Automobilindustrie vor: Bei Philips (Fernsehmontage) konnten 9 % Zeit erspart werden, doch sind die notwendigen „Investitionskosten“ 2,8mal so hoch wie zuvor (vgl. „Metall“ 12/72).

Direkt am Band sind in der Regel nur „angelernte“ Arbeiter beschäftigt. Das gilt auch für die Nebenbänder und Vorbereitungsarbeiten.

Mit dem Ende der Rezession 1968/69 und dem beginnenden Aufschwung wuchs innerhalb der Automobilindustrie (nicht nur in der PKW-Produktion!) schlagartig der Anteil der Fremdarbeiter. Es muß daher während der Rezession ein gewaltiger Umschichtungsprozeß bei den Lohnarbeitern begonnen haben, der von Entlassungen von deutschen Arbeitern begleitet sein mußte. Die Fremdarbeiter machen den Löwenanteil der „angelernten Arbeiter“ aus.

Endmontageband

Mit dem Fließband ist eine Kombination zwischen manufakturerer Werkzeug-

arbeit und automatisch gesteuertem Produktionsablauf gefunden worden, bei dem die Arbeitsgegenstände ihre Formverwandlung in Stufenprozessen durchlaufen, bei denen die Arbeitsvorgänge auf möglichst kleinen Umfang reduziert sind.

Die Reichweite des Prozesses ist durch die Summe der mit dem Band gesteuerten einzelnen Tätigkeiten gegeben, also „technisch gesehen“ durch die „Länge des Bandes“, vom Arbeiter her durch Umfang und Art der Werkzeuge und komplizierten Werkzeuge (= Werkzeuge mit eigenem Antriebsmechanismus) die er benutzt.

An das Endmontageband kommt die fertige Karosserie aus der Lackiererei. Es werden hier zunächst die kleineren Teile montiert, wie z.B. Fenster, Türgriffe, Scheinwerfer, Elektroinstallation, etc. Dann wird die fertige Karosserie auf das Fahrgestell mit Motorblock montiert, die schon fertig montiert auf einem Nebenband herangeführt werden. Die Werkzeuge und komplizierten Werkzeuge, die der Arbeiter dabei benutzt, sind nicht so schwer und unbeweglich, daß sie ihn in seinem Bewegungsspielraum einengen. Jeder Arbeiter ist aber in seinem Bewegungsspielraum dadurch begrenzt, daß er jedesmal, wenn er über den ihm zugemessenen Arbeitsraum hinaus dem Band folgen muß, den nach ihm Arbeitenden behindert.

Entscheidendes Charakteristikum des Bandes ist die *ferngesteuerte und mechanische Zuführung* der Arbeitsgegenstände und *Abnahme* der bearbeiteten Arbeitsgegenstände. Hierbei gibt es zwei Möglichkeiten:

Beim unterbrochenen Transport ist die Taktzeit vorgegeben. Die Arbeitsgegenstände ruhen während der Taktzeit an einem bestimmten Ort. Wie oft dies geschieht, hängt von der Zerstückelung des Arbeitsprozesses ab, die aber nicht technisch immanent, sondern durch das Bestreben des Kapitals, die Arbeit möglichst intensiv auszunutzen, gegeben ist. Da die Taktzeit dem Arbeiter durch das Band vorgegeben ist, lassen sich die innerhalb der Taktzeit herausgeschundenen Zeitersparnisse nicht zu kleineren Pausen aufsummieren, wie das bei Einzelmaschinen noch möglich ist. (Bei BMW haben wir noch kein derartiges Band entdeckt)

Beim kontinuierlichen Transport bewegt sich das Band mit gleicher Geschwindigkeit weiter; der Arbeiter muß bei der Ausführung seiner Tätigkeit das Band begleiten. Da die verschiedenen Tätigkeiten am Band linear hintereinander angeordnet sind und nur besondere Arbeitsoperationen, bei denen die Arbeiter sich nicht gegenseitig behindern, parallel ausgeführt werden können, erfordert die durch das Band gegebene Arbeitsorganisation einen Bewegungsspielraum pro Arbeiter, der bei vorgegebener Zeit pro Arbeitsoperation mehr oder weniger genau in Metern festgelegt werden kann. Dieser Bewegungsspielraum kann nicht beliebig verändert werden, ohne daß die einzelnen Arbeiter mit ihren verschiedenen Tätigkeiten gegenseitig in Kollision geraten.

Die *Gestaltung des Arbeitsablaufes* ist mit dem Band angelegt. Die Fließbandproduktion erzwingt eine lineare Organisation der einzelnen Formverwandlungen des Arbeitsgegenstandes und damit eine entsprechende räumliche und zeitliche Hintereinanderfolge der einzelnen Tätigkeiten. Die vom Band beförderten Arbeitsgegenstände sollen diese Folge möglichst ohne Verzögerung und ohne Aufenthalte auf Zwischenlagerplätzen durchlaufen.

Der der Bandkonstruktion immanenten Zweck ist die Aufspaltung verschiedener komplizierter Tätigkeiten in einfachste Handgriffe und Bewegungsabläufe der Arbeit, die dann durch das Band wieder aufsummiert und je nach Art und Umfang auf die verschiedenen Arbeitskräfte verteilt werden können. Dies ermöglicht es also, Intensivierungen der Arbeit einfach durch Erhöhung der Bandgeschwindigkeit zu erreichen. Das Fließband unterwirft den Arbeiter einfacher Arbeit, die immer wieder in der vom Band vorgegebenen Zeit wiederholt werden muß, unterwirft ihn einem Arbeitstempo, auf das er keinerlei Einfluß hat: „Das Band gibt die Möglichkeit, die Arbeit so stark zu unterteilen, daß sie jeder Qualität entkleidet und vollständig funktionalisiert, das heißt auf einen kleinen . . . und gut kontrollierbaren Beitrag zum „System“ reduziert wird.“ (H. Kern/M. Schumann; Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Ffm 1970 Teil I, Seite 76). Durch die Erhöhung der Bandgeschwindigkeit kann die Arbeit intensiviert werden.

Kontrolle und Korrektur des Arbeitsablaufes sind gesonderte Tätigkeiten.

Mit dem Produktionsmittel Band ist eine bestimmte Stufe der Arbeitsproduktivität festgelegt, die nur in geringem Ausmaß weiter gesteigert werden kann. Es ist zwar möglich, die Zutransporte von Vorbereitungsstellen und Nebestrecken zu den Montagebändern hin zu mechanisieren und hier die Arbeitsorganisation zu verändern, ebenso lassen sich neuere Werkzeuge einsetzen, doch ändert dies im Wesentlichen wenig. Eine Steigerung der Arbeitsproduktivität könnte also im Grunde nur entscheidend vorangetrieben werden, dadurch, daß die Kombination von Fließband und einfachster Handarbeit als ganzes verändert, bzw. ersetzt wird.

Gerade in der Kombination von einfachster Handarbeit mit Werkzeugen und automatisch gesteuertem Transportsystem ist bereits angelegt, was dann durch die Konkurrenz der Kapitale herausgesetzt wird: Die andauernde Steigerung der *Arbeitsintensität* zur Senkung des Kostpreises der Waren.

Die lineare Organisation einfacher Tätigkeiten am Band ermöglicht es zwar, durch Umgruppierungen und andere Aufteilung der Tätigkeiten auf die Arbeitskräfte noch eine bessere Auslastung der Produktionsanlagen zu erzielen, doch ist, nur die *technische* Seite des Produktionsprozesses betrachtet, ab einer bestimmten Anzahl von Arbeitskräften die Arbeitsplatzstruktur ausgefüllt. Mehr Arbeitskräfte können am vorhandenen Band nicht mehr beschäftigt werden, ohne daß sie sich gegenseitig im Arbeitsspielraum einengen und somit behindern.

Rohbaubänder

Im Rohbau gibt es zwei Bandtypen, Platten- und Ovalband. Obwohl die beiden Bandtypen sehr unterschiedliche Arbeitsplatzstrukturen mit sich bringen, bilden sie im Produktionsprozeß eine organisatorische Einheit.

An den Ovalbändern wird die Rohkarosse nur grob zusammengebaut (sie muß also noch von einem „äußeren Gerüst“ zusammengehalten werden) und wird dann auf die Plattenbänder umgesetzt, wo sie fertig bearbeitet wird.

Die Plattenbänder brauchen hier nicht weiter beschrieben zu werden, da sie im Großen und Ganzen dem Typ Endmontageband, wie er im Vorangegangenen

charakterisiert wurde, entsprechen. Nur kurze Bandabschnitte ähneln mehr dem Ovalband, und zwar dann, wenn größere Geräte montiert sind (Punktschweißmaschinen, Sigmaschweißgeräte), die ähnlich wie an den Ovalbändern den Bewegungsspielraum einengen.

Für die *Ovalbänder* müssen einige Aussagen, die für den Typ Endmontageband charakteristisch sind, modifiziert werden. So besteht ein erster Unterschied schon im Transportmittel. Die Karosserie wird auf einem Spezialwagen transportiert, der mit den verschiedensten Einrichtungen zum Festklammern und Zusammenklemmen der einzelnen Karosserieteile versehen ist. Dieser Wagen wird nun an verschiedenen Arbeitsplätzen ergänzt, zum Beispiel durch die Verklemmrahmen für Seitenteile, Fensterholme etc. Da diese Einrichtungen sehr schwer sind, müssen sie an Schienen hängend an den Wagen herangeführt werden. *Deshalb sind die Arbeiter beim Montieren weiterer Verklemmteile an den Wagen ziemlich genau auf einen Punkt festgelegt.* Ebenso lassen alle „Komplizierten Werkzeuge“ wie die schweren Schweißzangen oder Schweißgeräte wenig Spielraum. Alle Arbeiten mit ihnen sind auf eine bestimmte Bandstrecke fixiert (bei den Schweißgeräten ist sie durch die Kabellänge festgelegt, die Aufhängung der Schweißzangen kann auch bei größter Kraftanstrengung nicht über einen bestimmten Punkt ausgezogen werden).

Von daher ist der Bewegungsspielraum nicht durch die Zahl der Leute am Band und die Bandgeschwindigkeit festgelegt, sondern durch die Maschinerie. Die einzelnen Arbeitsplätze liegen fest und sind kaum veränderbar. Aus diesem Grund sind an den Ovalbändern an fast jedem Arbeitsplatz Notschalter montiert. Wird der Arbeiter nicht rechtzeitig, also innerhalb seines Bewegungsspielraumes, fertig, so muß er den Notschalter drücken, um seine Arbeit zu Ende führen zu können. Das Band wird dann also angehalten, was bei steigender Bandgeschwindigkeit immer häufiger vorkommt. Die Arbeiter kommen aus diesem Grund auch nicht mit den nach ihnen Arbeitenden in Konflikt. Wie bei einem Band mit unterbrochenem Transport, lassen sich auch hier herausgeschundene Zeitersparnisse nicht zu kleineren Pausen aufsummieren.

Dadurch, daß die Länge fast aller Arbeitsplätze durch die Maschinerie festliegt, ist auch die Zahl der benötigten Arbeiter weitgehend unabhängig von Bandgeschwindigkeitsänderungen.

Ist die Bandgeschwindigkeit noch nicht allzugroß, können Teile von Arbeiten, die sonst am Plattenband ausgeführt werden, weil sie für den groben Zusammenhalt der Karosserie nicht notwendig sind, auf die einzelnen Arbeitsplätze am Ovalband verteilt werden. Dadurch können also Leute am Plattenband eingespart werden. (Die Zahl der notwendigen Arbeitsplätze am Ovalband liegt dagegen ja fest). Bei einer Steigerung der Bandgeschwindigkeit werden dann immer mehr von diesen Arbeiten auf das Plattenband verlagert (dort also auch mehr Leute eingesetzt, da am Plattenband die Arbeiten ja wie am Montageband, der Bandgeschwindigkeit und Anzahl der Leute entsprechend, neu aufgeteilt werden können), bis nur noch die notwendigen Arbeiten übrig bleiben und mit jeder weiteren Erhöhung der Bandgeschwindigkeit linear die Intensivierung der Arbeit steigt. Soll die zu produzierende Stückzahl weiter gesteigert werden, als durch eine Arbeitsintensivierung erreichbar ist, muß die Maschinerie des Bandes total umgebaut werden, um eine neue Aufteilung der

Arbeiten (weitere Zerstückelung) zu erreichen, also die Möglichkeit zu schaffen mehr Leute am Ovalband arbeiten.

Qualifikationsanforderungen

a) motorische Leistungen:

Die Anforderungen an Wissen und Können der Arbeiter für diese Tätigkeiten sind gering. Die notwendige manuelle Geschicklichkeit kann innerhalb kurzer Zeit erworben werden. Wichtig ist die Fertigkeit, die wenigen Arbeitsgriffe schnell und korrekt durchzuführen. Dafür ist eine große körperliche Resistenz notwendig, weil sonst das hohe Arbeitstempo nicht durchgehalten werden kann. (Die Arbeit muß nicht notwendigerweise schwere körperliche Arbeit sein.) Es zeigt sich also: Die Qualifikationsanforderungen an den Arbeiter sind praktisch nur vom Durchhaltevermögen des Arbeiters bestimmt, bzw. von der vorgegebenen Arbeitsintensität.

b) sensorische Leistungen:

Die Wahrnehmung der Kontrollaufgaben erfordert ebenfalls kaum Wissen und Können, dafür aber ein andauernd waches Reaktionsvermögen, das gezwungen ist, immer dieselbe Art von Fehlern zu erkennen. Das Reaktionsvermögen des Arbeiters ist ständig an den Arbeitsprozeß gebunden, so daß keine Entlastung (Abschalten wie bei wiederholt mechanischer Tätigkeit) erfolgen kann.

Lohnform und die Reaktion des Bandarbeiters darauf

Die Lohnabrechnung ist eines der bestgehüteten BMW-Geheimnisse.

Ebenso wie beim Einzelakkord sind alle Arbeiten bis in die einfachsten Teiloperationen aufgespalten und vom Stopper mit einer Vorgabezeit belegt. Die Berechnung des Akkords erfolgt dann wie beim Einzelakkord, nur daß hier das ganze Band einheitlich abrechnet. Nun ist aber die Arbeitsintensität in keiner Weise vom Arbeiter beeinflussbar, da die Geschwindigkeit des Bandes und damit die Akkordverrechnung von vornherein festgelegt ist. Der sogenannte Gruppenakkord am Band ist also kein Akkord in dem Sinne, daß der Arbeiter durch individuelle Steigerung seiner Arbeitsintensität den ihm ausbezahlten Geldbetrag erhöhen kann. Das hat zur Folge, daß den meisten Arbeitern der Lohn als einfacher Stundenlohn erscheint. Unterstützt wird dieser Eindruck noch durch den äußerst komplizierten Berechnungsmodus, dessen Ausdruck der reichlich unüberschaubare Bruttolohnzettel ist, aus dem weder Verrechnung noch Lohngruppe unmittelbar hervorgehen und wo von Seiten der Betriebsleitung bzw. des Betriebsrats nicht der geringste Versuch gemacht wird, diesen Dschungel zu lichten. Die daher üblich praktizierte Methode den Stundenlohn festzustellen ist, den Bruttolohn durch die Stundenzahl zu teilen. Allein die Deutschen und die besser deutsch sprechenden Ausländer übertragen die Erfahrung mit dem Einzelakkord auf den Gruppenakkord am Band, d.h. höhere Stückzahl gibt mehr Geld, geringe Stückzahl weniger. Der genauere Berechnungsmodus ist aber nur für die wenigsten durchschaubar.

Da nun einerseits die Arbeitsintensität in keiner Weise vom Arbeiter beeinflusst werden kann, zum anderen der Berechnungsmodus kompliziert ist und geheim gehalten wird und keinerlei Kampf gegen die Lohnform existiert, kann die Intensität vom Kapital durchaus in die Höhe geschraubt werden, ohne daß sich der Lohn erhöht.

Lohngruppen:

Die Einteilung in verschiedene Lohngruppen hat am Endmontageband keinerlei Grundlage in den verschiedenen Qualifikationen der Arbeitskräfte, denn die sind für alle gleich. Es existiert ein Widerspruch zwischen der durch das Band für alle gleichen unkomplizierten Arbeit und den verschiedenen Lohngruppen.

Im Allgemeinen existieren am Band drei Lohngruppen (4, 5, 6). In der Endmontage gibt es Lohngruppe 6 nur für Springer und Nacharbeiter. Jede einzelne Teilarbeit ist mit einer Lohngruppe belegt. Zusammengesetzte Operationen können also z.B. zu 75 % mit Lohngruppe 4 und zu 25 % mit Lohngruppe 5 bewertet werden.

Zwei Kriterien werden von der Hierarchie für die Eingruppierung in höhere Lohngruppen angegeben:

a) Verantwortung

(z.B. Einstellarbeiten, d.h. Arbeiten, die eine häufige Kontrolle des Arbeitsergebnisses erfordern, weshalb in der Vorgabezeit eine gewisse Pufferzeit miteinbezogen ist, die dazu führt, daß diese Arbeiten unter erheblich weniger Zeitdruck ausgeführt werden müssen, als die restlichen).

b) große körperliche Anstrengung

Nun bezieht sich große körperliche Anstrengung nicht auf die Intensität, mit der die Arbeit ausgeführt werden muß, sondern ob die Operation sowieso nur unter erheblichem Kraftaufwand ausgeführt werden kann. Das Argument mit der Verantwortung ist für die Arbeiter nicht einsichtig, da gerade diese Arbeiten dadurch auffallen, daß sie unter erheblich weniger Zeitdruck ausgeführt werden müssen als die anderen und für die Arbeiter nur die reale Arbeitsbelastung zählt. Anders die große körperliche Anstrengung, obwohl sich bei einem Vergleich der realen Arbeitsbelastungen am Band herausstellt, daß durch die hohe Intensität und die Unmöglichkeit, die Arbeiten total gleichmäßig zu verteilen, gerade Arbeiten mit Lohngruppe 4 unter dermaßen hohem Zeitdruck ausgeführt werden müssen, daß dagegen Arbeiten mit Lohngruppe 5 auf Grund hoher körperlicher Anstrengung als relativ leicht gelten können.

Hierarchie

Im Rahmen dieses Papiers interessiert keine umfassende Darstellung, sondern nur die Aspekte, die ihre organisatorischen Auswirkungen auf die unmittelbare Produktion haben.

Warum wir ein Kapitel eigens mit der Überschrift Hierarchie versehen haben, erklärt sich aus den ersten Eindrücken der unmittelbaren Betriebserfahrungen. Hierbei erfährt man scheinbar selbständige Unterdrückungsfunktionen der Hierarchie

als unmittelbares personalisiertes Herrschaftsverhältnis. Im folgenden wird versucht aufzuzeigen, daß es sich hierbei um kein unmittelbares Herrschaftsverhältnis handelt, sondern daß die Funktionen der Hierarchie aus der besonderen Gestalt dieses kapitalistischen Produktionsprozesses entspringen.

Es existieren zwei Abteilungen der Hierarchie: die Hierarchie entlang der Bänder (Meister, Vorarbeiter) und die betrieblichen Planungsstellen (z.B. Zeitstudienabteilung, Planungsabteilung für die zu produzierenden Stückzahlen), die je verschiedene Funktionen ausüben.

In der Endmontage, in der mit dem Band und den entsprechenden Werkzeugen die Struktur der Arbeitsplätze gegeben ist, werden die notwendigen Arbeitskräfte bei vorgegebener Stückzahl durch Zeitstandards und Normen für jede einzelne Teiloperation festgelegt. Diese Aufgabe wird von der Zeitstudienabteilung erledigt. Gibt es kleine Veränderungen in der Produktion, z.B. Verbesserungen der Werkzeuge oder Veränderung der Werkstücke, so erscheint dort der Stopper, um die neuen Zeiten zu ermitteln. (Bei einer Neuaufteilung der Arbeiten am Band konnten wir bisher keine neuen Zeitaufnahmen feststellen.) Der Stopper ist die Instanz der Zeitstudienabteilung, mit der die Arbeiter direkt in Berührung kommen. Durch sie werden auch die Lohngruppen festgelegt, mit denen die einzelnen Arbeiten bewertet werden. Inwieweit es den Kapitalisten möglich ist, die Akkordvorgabezeiten im Zusammenhang mit einer Intensivierung der Arbeit zu erniedrigen, die Verrechnung also beim Alten zu belassen, ist bisher nicht untersucht (z.B. welche Stellung hat der Betriebsrat in einem solchen Fall).

Der Meister kann im Rahmen der durch das Band zugelassenen Möglichkeiten die Arbeitsoperationen auf die vorhandenen Arbeitskräfte verschieden aufteilen. Bei der Verteilung der einzelnen Arbeitsgänge an die Arbeiter wird er sich nicht nur von dem Stopper bestimmten Zeiten leiten lassen, sondern vor allem darauf achten, inwiefern der tatsächliche Zeitaufwand mit dem gestoppten übereinstimmt. Die Zeiten, die für die einzelnen Arbeiten festgelegt sind, sind dem Arbeiter selbst im allgemeinen nicht bekannt (die einzige bekannte Ausnahme ist das Band für die großen Typen, aber können die Arbeiter im Meisterbüro die Zeiten erfahren, aber erst seit der letzten Zeitaufnahme).

Es kann also ohne weiteres vorkommen, daß Arbeiten in verschiedenen Schichten (bei verschiedenen Meistern) unterschiedlich aufgeteilt sind. (Das kommt auch bei den großen Auto-Typen vor). Zum Beispiel ist das Anschließen der Kabel an den Sicherungskasten in der einen Schicht mit einer zusätzlichen Arbeit im Motorraum verbunden, die ca. 10 % der Arbeitszeit einnimmt. In der anderen Schicht entfällt diese Arbeit. Ist der Meister schlau, verteilt er die Arbeit einigermaßen immanent „gerecht“, weil dadurch die Qualität am besten gewährleistet wird. Freilich kommen Auswüchse und Schikanen gegen einzelne Arbeiter vor.

Aber eine allgemeine Agitation gegen die Willkür der Meister ist davon nicht ableitbar. (Hier pfuscht die Arbeitersache). Mit den Lohngruppen hat der Meister nichts zu tun. Wenn ein Arbeiter für seine Arbeit eine höhere Lohngruppe fordert, so kommt er dabei notwendig mit dem Stopper in Berührung. Die Intensität der Arbeit ist durch die Bandgeschwindigkeit gegeben. Der Meister und dessen Vorarbei-

ter sind nur für die Qualität (möglichst wenig Ausschuß) des Produkts verantwortlich. Da er diese Qualität mit einer von ihm nicht bestimmten Anzahl von Leuten erreichen muß, entsteht ein gewisses Konkurrenzverhalten zwischen Zeitstudienabteilung und Meister. Der Meister steht im Widerspruch zur Zeitstudienabteilung die die Anzahl der Leute am Band möglichst niedrig halten soll, während jener aber, um seine Funktion möglichst optimal und bequem zu erfüllen, auf entsprechend viele Leute bedacht ist. Konkret sieht das so aus, daß der Meister, wenn der Stopper kommt, dem betreffenden Arbeiter Anweisungen gibt, wie er möglichst langsam und umständlich arbeiten kann. Diese dabei zusätzlich gewonnene Zeit kommt aber nicht unbedingt dem einzelnen Arbeiter, an dem gestoppt wurde, zugute, sondern wird in den großen Topf der Zeiten geworfen und wieder neu verteilt.

Schien es auf den ersten Blick, als habe der Meister keine antreibende Funktion, da diese das Band übernimmt, so kommt sie doch durch die Qualitätskontrollfunktion wieder herein. Er treibt den Arbeiter an, nicht schneller, sondern sauberer zu arbeiten. Das kommt aber einer Intensivierung der Arbeit gleich. Eine weitere Funktion des Meisters bzw. des Vorarbeiters ist es, die Anlernzeit, in der ständig zwei Mann an einem Arbeitsplatz arbeiten, möglichst frühzeitig zu beenden. (Freiwillig beendet sie niemand, besonders beim Umlernen).

Beim *Ovalband* muß die Arbeitsplatzstruktur schon bevor das Band eingerichtet wird von der Zeitstudienabteilung festgelegt werden. Da die Werkzeuge und Geräte ortsgebunden sind und den Bewegungsspielraum bestimmen, können die Arbeiten später nicht mehr neu aufgeteilt werden (das betrifft die für den Zusammenhalt der Karosserie notwendigen Montagearbeiten, die bei entsprechender Bandgeschwindigkeit alleine übrigbleiben, aber nicht vom Plattenband herübergenommene Teilarbeiten, siehe oben), ohne daß die Produktionsanlage total umgekrempelt wird; das heißt, jeder Arbeitsplatz muß von Anfang an auf eine optimale Stückzahl zugeschnitten sein.

Der Meister kann hier nicht, wie in der Endmontage, die einzelnen Arbeiten verteilen (also für jeden Arbeiter zeitlich optimal die Teilarbeiten zusammenstellen), sondern er kann nur die Arbeiter nach ihrer physischen Konstitution auf die verschiedenen feststehenden Arbeitsplätze verteilen. (Das trifft exakt nur bei ausgelasteter Produktionsanlage zu, ansonsten kann er die Teilarbeiten vom Plattenband auf die Arbeitsplätze verteilen, s.o.).

Der Meister und die Vorarbeiter sind hier nicht nur für die Qualität der Arbeit verantwortlich, sondern auch für das Erreichen der vorgesehenen Stückzahl, da ja jedesmal, wenn ein Arbeiter am Ende seines Arbeitsplatzes noch nicht fertig ist, das Band von ihm angehalten wird. Die Bandgeschwindigkeit wird so auch nicht von einer unbekanntenen Instanz geregelt, sondern vom Meister bzw. Vorarbeiter, was auch jedem Arbeiter bekannt ist. Sie muß von ihnen den Fehlzeiten, die durch das Drücken der Notschalter entstehen, angepaßt werden. (Sehr häufiger Wechsel der Bandgeschwindigkeit während einer Schicht). Die Antreiberei wird also einmal über das Band vermittelt, zum anderen aber auch vom Meister und Vorarbeiter direkt wahrgenommen, indem sie darauf achten, daß die Notschalter nicht so oft gedrückt werden und nicht zu lange drin bleiben.

Arbeitszusammenhänge und Reaktionen der Bandarbeiter

Der Haß auf das Band ist groß. Und jede vorübergehende Bandgeschwindigkeitserhöhung, die von einer nicht bekannten Instanz bestimmt wird, wird bemerkt und mit Fluchen bedacht. Meist ist das Band an sich der Adressat, nur selten wird „die BMW“ ausdrücklich dafür verantwortlich gemacht. So ist es auch im Rohbau, obwohl hier jeder Arbeiter weiß, daß Meister und Vorarbeiter die Bandgeschwindigkeit regulieren, um die vorgegebene Stückzahl zu erreichen. Auch hier wird auf das Band geflucht und nicht auf den Meister oder „die BMW“. Allein aus dem Haß des einzelnen gegen das Band ergeben sich keine vereinheitlichenden Momente, die zu einer kollektiven Aktion gegen das Band führen könnten. Die Flugblätter der Arbeitersache machen hier nichts anderes, als die allgemeine Motzerei auf Papier festzuhalten.

Tritt zudem ein spezieller Konflikt auf, muß ihn primär immer der Einzelne ausfechten. Nur soweit auch andere von seinen Reaktionen über den Arbeitszusammenhang betroffen sind und miteinbezogen werden, kann kollektives Handeln entstehen. Um Konflikte auch unter dem Aspekt des Arbeitszusammenhangs betrachten zu können, bedarf es einer genauen Beschreibung, wie dieser Zusammenhang vom Band gesetzt ist. (Es wird hier speziell auf die Endmontage eingegangen. Wo bei den Ovalbändern im Rohbau Unterschiede dazu auftreten, wird extra darauf eingegangen).

Normalerweise wird eine spezielle Arbeit von nur einem bzw. zwei Mann (wenn die Arbeit spiegelsymmetrisch am Auto auftritt) verrichtet. Anders verhält es sich bei Arbeiten, bei denen eine weitere Zerstückelung zur Anpassung an die Bandgeschwindigkeit unökonomisch ist. Je nach der Dauer dieses Arbeitsganges trifft dann nur jedes zweite oder dritte Auto auf denselben Arbeiter. Hier verrichten also mehrere Leute dieselbe Tätigkeit. Sie bilden dann durch den engen Arbeitszusammenhang und den daraus resultierenden vollkommen gleichen Konflikten eine homogene Gruppe (ca. 2 – 6 Mann), die nach außen hin auch so auftritt.

Eine andere Art des Arbeitszusammenhangs entsteht, wenn die Arbeiter hintereinander Operationen ausführen, die alle zur selben übergeordneten Arbeit gehören. (Z.B. ist der Einbau des Armaturenbretts je nach Bandgeschwindigkeit, in, sagen wir, fünf Einzelarbeiten aufgeteilt, die je ein Arbeiter ausführt.)

Da es sich hier um voneinander abhängige Teilarbeiten handelt, ist einwandfreie und rechtzeitige Ausführung der vorangegangenen Teiloperation die Voraussetzung für die Ausführung der nächstfolgenden. Die negative Seite dieses Arbeitszusammenhangs führt dazu, daß a) die Arbeiter in ihrem Arbeitsergebnis sich gegenseitig kontrollieren, und b) häufig Streitigkeiten auftreten, wenn die vorangegangene Arbeit nicht rechtzeitig ausgeführt wurde. (Am Ovalband ist die vorangegangene Arbeit natürlich immer rechtzeitig ausgeführt, da sich die Arbeitsplätze ja nicht überschneiden können.) Inwiefern dieser Zusammenhang auch in ein vereinheitlichendes Moment umschlagen kann, hängt ganz von der konkret vorliegenden Situation ab.

Kann ein Arbeiter (oder auch eine sog. homogene Gruppe) der Bandge-

schwindigkeit nicht folgen, so wird er (sie) an den Endmontagebändern entweder am Band immer weiter abfallen, sich also von seinem angestammten Platz immer weiter entfernen, oder einen Teil seiner Arbeit unvollständig lassen. Beides bringt ihn über den oben genannten Arbeitszusammenhang mit seinen Kollegen in Konflikt.

An den Ovalbändern würde er in einem solchen Fall den Notschalter drücken müssen, also höchstens mit Meister und Vorarbeiter in Konflikt kommen. Am Endmontageband ist zwar die Möglichkeit, auf den Notschalter zu drücken, gegeben. Aus der Arbeitsplatzstruktur an diesem Band, die es dem einzelnen ohne weiteres ermöglicht, bis zu zwei Autos und in Ausnahmefällen auch mehr hinterherzuhängen, folgt aber, daß bei solchen Konflikten nie der Notschalter gedrückt wird, sondern immer mit Hilfe vom Springer oder allein durch den Druck, den der Vorarbeiter ausübt, versucht wird, den Rückstand wieder aufzuholen. Daraus resultiert ein prinzipiell anderes Verhältnis zum Notschalter als am Ovalband, wo die Betätigung des Notschalters für die Arbeiter nichts Außergewöhnliches ist.

Wie weit sich solche Konflikte eskalieren können, welche Forderungen an die Hierarchie zu richten sind und welche Stellung sie im Bewußtsein der Leute einnehmen, welche Möglichkeiten es gibt, diese durchzusetzen und inwieweit auch andere Kollegen über den Arbeitszusammenhang in den Konflikt einbeziehbar sind, kann nicht allgemein angegeben werden, sondern muß am konkreten Fall untersucht werden.

Die Tendenz, am Band die Arbeit auf immer einfachere und immer öfter auszuführende Tätigkeiten aufzuteilen, bringt eine ungeheure Monotonie und ständig einseitige körperliche Belastungen mit sich. Gegen die Monotonie liegen bisher keine Aussagen vor. Nicht so gegen die einseitigen körperlichen Abnutzungserscheinungen. Konsequenzen und Forderungen der Arbeiter an die Arbeitsorganisation treten in diesem Zusammenhang jedoch nur äußerst selten auf. Der Wunsch nach anderer Betätigung wird individuell nicht realisierbar, weil die hohe Bandgeschwindigkeit dem entgegensteht. Das nötige Geschick, um unter möglichst geringem Kraft- und Zeitaufwand arbeiten zu können, behält man nur, wenn man ständig dieselbe Arbeit verrichtet.

Zur Zahl der Leute am Band: Bei einer bestimmten Geschwindigkeit des Bandes nehmen die verschiedenen Operationen einen bestimmten Abschnitt des Bandes ein. Bei einer bestimmten Stufe der Produktion ist es also noch möglich, alle verschiedenartigen Operationen, die ja ihrerseits wieder in die einzelnen Teilarbeiten zerlegt sind, noch hintereinander anzuordnen. Bei einer Erhöhung der Bandgeschwindigkeit dehnt sich der jeweilige Abschnitt aus, und da die Arbeitsintensität nicht im gleichen Maße gesteigert werden kann, überschneiden sich bei unveränderter Länge des Bandes daher gewisse Arbeitsoperationen. Es werden also Teilarbeiten verschiedener übergreifender Tätigkeiten parallel ausgeführt, die die Arbeiter einander gleichgültig sein lassen, da kein innerer Arbeitszusammenhang vorhanden ist. Nimmt die Zahl der Arbeiter an einem Auto überhand, so werden sie sich gegenseitig behindern und damit die Intensität steigern, (d.h. gehen 10 % der Arbeitszeit durch Behinderungen flöten, so muß in 90 % der vorgegebenen Zeit 100 % der Arbeit verrichtet werden.)

Die dabei auftretenden Streitereien haben grundsätzlich anderen Charakter als die weiter oben beschriebenen. Es ist den Arbeitern unmittelbar einsichtig, daß nicht ihr „eigenes Verschulden“, also zu langsames oder unsauberes Arbeiten, die Ursache der ganzen Misere ist, sondern die objektive Situation am Band. Darum gelten Bänder mit zu vielen Arbeitern als schlecht, man setzt z.B. alle Mittel in Bewegung, um zu dem neu eingerichteten Band zu kommen, wo man sich, vor allem zu Beginn, weniger Leute erhofft.

Konsequenzen

Reaktionen auf die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsintensivierung laufen in erster Linie auf der individuellen Ebene ab. Die Konfrontationen entstehen zumeist „naturwüchsig“, aus der Unmöglichkeit, dem Arbeitstempo zu folgen. Die Reaktionen, schlampiger zu arbeiten, mit der Arbeit hinterherzuhängen, im Rohbau dauernd individuell den Notschalter zu drücken, führen aus dem gegebenen Arbeitszusammenhang entweder zum Krach mit den am nächstfolgenden Arbeitsplatz Arbeitenden, oder zum Konflikt mit dem Vorarbeiter oder Meister. Allenfalls treten Forderungen zur Verbesserung der individuellen Situation auf.

Nur scheinbar wird dies bei homogenen Gruppen (s.o.) durchbrochen, indem sie in der Lage sind, auf Konflikte, die sie gleichermaßen betreffen, gemeinsam zu reagieren, dann also schon tendenziell geplante Konfrontationen und Forderungen zur Verbesserung der Gruppensituation entstehen.

Aber hier wie dort, sind die Konflikte nicht soweit eskaliert, daß sich über das Individuum oder die einzelne Gruppe hinaus irgendwelche gemeinsamen Bedürfnisse, geschweige denn Kampfperspektiven (außer phrasenhaften Plattheiten) angeben ließen.

Ein Beispiel dafür ist die Stellung zu den Lohngruppen. Fast alle Arbeiter am Endmontageband sind von der Unsinnigkeit der Lohngruppeneinteilung überzeugt, und zwar aus der realen Erfahrung, daß ja die leichteren Arbeiten mit Lohngruppe 5, die schwereren mit Lohngruppe 4 bewertet werden (s.o.). Ihr Verhalten steht aber bei der individuellen Austragung der Konflikte im Widerspruch dazu, indem sie zum Beispiel eine individuelle Aufbesserung ihrer Lohngruppe fordern. Das ist aber die einzige Möglichkeit, die eigene Situation zu verbessern, da Forderungen, die eine Infragestellung der Lohngruppen intendieren (z.B. eine DM mehr für alle) eine viel weitere Eskalation der Konflikte hin zu kollektiven Handlungsmöglichkeiten voraussetzen würden.

Auf der Gesamtbetriebsebene kommt hinzu, daß in den verschiedenen Abteilungen ganz unterschiedliche Konfliktpotentiale und verschiedene Voraussetzungen für Aktionen, die sich aus den Konflikten entwickeln könnten, von der Arbeitsplatzstruktur gesetzt sind.

Während zum Beispiel an den Endmontagebändern eine individuelle Reaktion auf die Bandgeschwindigkeit die nachher Arbeitenden tangiert (mit der Arbeit hinterherhängen, s.o.), ist das an den Ovalbändern wegen der abgeschlossenen Arbeitsplätze ausgeschlossen. Die Leute an den nächsten Arbeitsplätzen werden dort also nicht einmal negativ von dem individuellen Konflikt berührt. Andererseits

bieten die Ovalbänder durch die überall montierten Notschalter und das durch die Arbeitsplatzstruktur gesetzte Verhältnis zu den Notschaltern (der Notschalter muß gedrückt werden, wenn ein Arbeiter nicht innerhalb seines Bewegungsspielraums fertig wird, s.o.) eine Möglichkeit zu kollektiven Aktionen gegen die Bandgeschwindigkeit, ohne daß es vorhergehender Diskussionen am ganzen Band und weitgehender Einigkeit über die Aktion bedürfte. Wir stehen natürlich nicht auf dem Standpunkt, daß sich alle größeren Aktionen erst langsam aus „kleinen Konflikten“, die sich allmählich eskalieren, entwickeln müssen. Größere Arbeitsumorganisationen, wie sie zum Beispiel in der Endmontage bei relativ einschneidenden Veränderungen in der vorgesehenen Stückzahl praktisch von einem Tag zum andern auftreten können, bieten natürlich die Möglichkeit von spontanen Reaktionen und deren raschem Umschlagen in eine kollektive Aktion, die das ganze Band umfassen kann. Ist diese Möglichkeit auch objektiv gegeben, so sind wir im Betrieb dennoch täglich nur mit den „kleinen Konflikten“ konfrontiert, müssen uns mit ihnen befassen und daran arbeiten, und können nicht darauf warten, daß die große Massenaktion uns vom Himmel herunter in den Schoß fällt.

In einem Papier, bei dem nicht kontrolliert werden kann, wer es in die Hände bekommt, können natürlich keine weitgehenden Angaben über Möglichkeiten, Ansätze und Initiativen zu kollektiven Aktionen und Kämpfen gemacht werden. Da diese Ansätze noch alle in den Kinderschuhen stecken, die Lernprozesse sich erst noch entwickeln müssen, ist es das Dummste was man tun kann, wenn man solche Initiativen per Flugblatt oder Betriebszeitung an die große Glocke hängt. Genauso ist es ohne Funktion, wenn nach solch rudimentären kollektiven Handlungen das ganze als leuchtendes Beispiel im Stile „was haben wir gemacht“ publizistisch vor dem Betriebstor breitgetreten wird. Erstens können dadurch die Arbeiter in den anderen Abteilungen den Lernprozeß nicht ohne weiteres nachvollziehen, da bei ihnen andere Voraussetzungen gegeben sind, zweitens werden die Leute, die zum erstenmal etwas getan haben, dem Meister und den Vorarbeitern, die natürlich gemerkt hatten, daß da etwas nicht normal gelaufen war, auf dem Tablett präsentiert und dann permanent beobachtet. Sie schrecken natürlich dann vor weiteren Konfrontationen zurück und ihr Lernprozeß ist abgeblockt. Flugblätter und Betriebszeitungen können deshalb gegenwärtig nur aufklärenden Charakter haben, keinesfalls eine Initiativfunktion, und müssen von den Konflikten und Arbeitsbedingungen in den einzelnen Abteilungen ausgehen.

Es muß auch genau überlegt werden, ob diese Aufklärung vor den Toren unspezifisch an den gesamten Betrieb herangetragen werden kann, was unserer Ansicht nach nur sinnvoll ist, wenn über das Problem allgemein in den Abteilungen ein Informationsmangel besteht (z.B. Lohnproblematik), oder ob man nicht besser bei abteilungsspezifischen Problemen nach Mitteln und Wegen sucht, die Aufklärung gezielt nur in die betreffende Abteilung hineinzutragen.

Daran zeigt sich aber schon, daß die konkrete Politik nur bestimmt werden kann, die Möglichkeiten und Bedingungen für konkretes Handeln nur aufgedeckt und initiativ gewendet werden können von Leuten, die im Betrieb arbeiten.

Es lassen sich im gegenwärtigen Zeitpunkt schon kaum für einzelne Abteilungen, geschweige denn für viele Abteilungen gemeinsam, einheitliche Forderungen

herausziehen und schon gar nicht für den ganzen Betrieb gültige kollektive Aktionsmöglichkeiten aufzeigen. Die einzige Möglichkeit, eine effektive Betriebspolitik zu machen, die sich an den tatsächlichen Verhältnissen orientiert, ist dann gegeben, wenn sich eine genügend große Anzahl Leute entschließt, in den Betrieb hineinzugehen (wenn möglich, gezielt in die einzelnen Abteilungen), so daß die Politik von den im Betrieb gewonnenen Erfahrungen und beobachteten Strukturen her bestimmt werden kann. Nur Leute, die in den einzelnen Abteilungen integriert sind und weitgehend das Vertrauen der Kollegen gewonnen haben, sind in der Lage, bei Reaktionen der Arbeiter auf die Widersprüche im Produktionsprozeß Initiativen zu ergreifen, so daß beim Austragen der Konflikte und bei den in rudimentärer Form existierenden kollektiven Aktionen Lernprozesse möglich werden.

Eine Politik vor den Toren (wie sie oft von der ‚Arbeitersache‘ betrieben wird), die den ganzen Betrieb mit Forderungen konfrontieren will, welche zudem noch in den Köpfen von Intellektuellen entweder einfach aus Frankfurt (von der Gruppe Revolutionärer Kampf) übernommen oder auf das seltsame Fluidum Betriebsstimmung zurechtgebastelt werden, das man durch eine Art „empirische Sozialforschung“ vor den Betriebstoren zu erfahren glaubt und damit in Zusammenhang sogar Aktionsaufrufe von außen in den Betrieb hineinplärt, ist notwendig zum Scheitern verurteilt. So, wie in der augenblicklichen Situation Strategiebestimmungen von der ‚Arbeitersache‘ jenseits der Kritik der politischen Ökonomie vorgenommen werden, gibt es für das Entstehen einer revolutionären Bewegung des Proletariats scheinbar nur die Wunschträume einiger Hände voll „frustrierter Revolutionäre“, die durch beispielhaft „radikale Aktionen“ vorbildliches Bewußtsein in die Massen tragen, das dann als unspezifisches „Revolutionsfluidum“ letzteren anhaftet und sich bei gegebener Gelegenheit anderen Orts und anderer Zeit wieder ausbreitet (sogenannte ‚Virusrevolutionstheorie‘). Als Grundlage wird dann in die Massen hineinprojiziert, daß sie schon ein Sozialisierungsbedürfnis hätten, das nur noch seiner bürgerlichen Ideologie entkleidet und von den ‚Revolutionären‘ in die adäquate organisatorische Form gebracht werden müßte. Man mag das Ganze noch etwas sublimier verbrämen, die Kerngestalt bleibt die gleiche. Zugleich ist aber damit jegliche Widersprüchlichkeit des Verlaufs der kapitalistischen Produktion außerhalb des Reflektionsrahmens der Akteure vor den Betriebstoren. Können aber die auftretenden Widersprüche, wenn sie noch erahnt werden, nicht mehr als notwendiges Ergebnis begriffen und von Form und Inhalt der kapitalistischen Produktion abgeleitet werden, so verliert sich eigentlich jede objektive Grundlage, warum eine revolutionäre Bewegung des Proletariats entstehen sollte, und Politik gerinnt unter der Hand zur idealistischen Überzeugung, mit der gegen die äquivalent in allen Lebensbereichen angesiedelten Unterdrückungs- und ‚Ausbeutungs‘mechanismen gemosert wird („proletarischer Lebenszusammenhang“).

Wird aber nicht mehr begriffen, wie die Widersprüche beim Einzelkapital durch die Konkurrenz vermittelt und ihm als äußere Zwangsgesetze aufgeherrscht werden, so ist es auch für eine sogenannte Avantgarde nicht möglich, beim Kampf gegen das Einzelkapital zu erkennen, wie sich der Kampf gegen das kapitalistische Produktionsverhältnis eskalieren kann. Ziel und Mittel des kapitalistischen Produktionsprozesses, also Wert- und Mehrwertbildungsprozeß, und die Herstellung spezi-

fischer Gebrauchswerte stehen immer in Konflikt: Worum es sich also hier drehen kann, ist die konkrete Erscheinungsweise dieser Konflikte an der Oberfläche und die Reaktion der unmittelbaren Produzenten auf diese Widersprüche und die Herausbildung ihres Bewußtseins.

Wird dies nicht erkannt, so können Konflikte nur noch oberflächlich als Ausdruck eines Kraft- und Gegenkraftspiels von Unterdrückung und Auflehnung gesehen werden, wobei dann die lauthals geforderte „Arbeiterautonomie“ zum reinen Postulats gerinnt, für das höchstens noch abstrakte Grundlagen in der Produktion gefunden werden, aber nicht mehr konkret die Möglichkeit zu von Arbeitern bewußt gestalteten Organisationsformen als Ergebnis ausgetragener Konflikte gesehen wird. Gerade solche von den Arbeitern gestalteten Organisationsformen müssen, um „autonome Gruppen“ zu sein, den unmittelbar spontanen Konflikt überdauern, um als Kern weiterhin agieren zu können. Dies kann aber nicht bei einem beliebig bunt zusammengewürfelten Haufen der Fall sein, sondern nur, wenn diese Gruppen aus Konflikten hervorgehen, die sich an den notwendigen Widersprüchlichkeiten des unmittelbaren Produktionsprozesses entzündet haben.

Wohin dann Aktionsvorbereitungen führen, bei denen sich die Form (Postulat ‚autonome Gruppen‘) gegenüber dem Inhalt (Interessen der Arbeiter, an denen sich solche herausbilden können) verselbständigt, kann exemplarisch an den jüngst bei BMW abgelaufenen Aktionen studiert werden. Die Hoffnung, daß „autonome Organisationsformen“ sich im Bewußtsein der Arbeiter unabhängig von den realen Widersprüchen verankern, um beim nächsten Konflikt als ausschlaggebender Funke aufzublitzen, hat zwar einen richtigen Keim, der aber durch die Resignation verschüttet wird, die durch den Rückschlag nach solchen Aktionen erfolgt.

Kritik der Aktion

Die Kritik folgt dem chronologischen Ablauf der Aktion, wobei nicht auf ge- oder mißlungene organisatorisch-technische Details eingegangen werden soll; das Schwergewicht liegt auf Punkten, die im vorangegangenen Teil schon allgemeiner behandelt wurden.

Ablauf in Stichpunkten:

- April/Mai: Diskussion der Italiener (1) (vgl. Anmerkung) untereinander, in die sich die „Lotta Continua“ und die „Arbeitersache“ einschalten.
- 23.5.72 Brief an die Werksleitung mit der Forderung: „Jeder an seinen rechtmäßigen Arbeitsplatz“, „Eine Mark mehr für alle“. Verteilung eines Flugblattes mit dem Text des Briefs.
- 26.5. Flugblatt, auf dem der Brief der Italiener und die beiden Forderungen erwähnt werden.
- 29.5. Morgens Verteilung eines Flugblatts mit den Forderungen: „20 Minuten bezahlte Pause, Zurücknahme der Akkorderhöhungen, Jeder an seinen entsprechenden Arbeitsplatz, eine Mark für alle“, sowie der Parole „Stoppen wir die Produktion“. Ab ca. 11h sammeln sich die Italiener in der Kantine, Zug zum Personalbüro, fruchtlose Verhandlungen, ein

Italiener wird festgehalten. Zug zurück zur Kantine und von dort aus in die Halle 17/18. Handgemenge mit Meistern, anschließend Zug von ca. 30 Mann durch die Halle, das Band steht ca. 5-10 Minuten.

Auf Flugblättern wurde später von einem „richtigen Streik“, bzw. von einem „eineinhalbstündigen Streik von 2.000 Mann“ gesprochen. Das ist unrichtig. Die Arbeiter verließen während des Umzugs und der Schlägerei einzeln und schnell ihren Arbeitsplatz am Band, um zu sehen, was los war, und arbeiteten dann schleunigst weiter, als das Band wieder anließ (Chaplineffekt). Die Forderungen der Italiener wurden während des Umzugs nicht durch Flugblätter oder ähnliches vermittelt und ihre Sprechchöre oder Rufe waren, da italienisch, den allermeisten unverständlich. Beim Verlassen der Halle Schlägerei. Auf dem Hof Versuch einer Versammlung (Werkschutz, Polizei, Meister anwesend), die dann noch vor Schichtwechsel aufgelöst wurde. (Schichtwechsel um 14.30 h).

Wiederum wurde auf den Flugblättern falsch informiert, wo zu lesen stand, daß die Versammlung bis um 15 h gedauert hätte und zeitweilig von bis zu 2.000 streikenden Arbeitern besucht worden wäre. Die Zahl 2.000 scheint uns stark übertrieben, desgleichen waren die Versammlungsteilnehmer mit Sicherheit keine streikenden Bandarbeiter (die Arbeit lief normal weiter), sondern Schichtwechsler.

- Di. 30.5. Morgens Flugblatt mit „Darstellung“ der Vorfälle. Die Italiener dürfen morgens das Werksgelände nicht mehr betreten, einige werden zur Gegenüberstellung mit den Meistern gebracht. Gleichzeitig werden ihnen ihre Wohnheimplätze gekündigt. Morgens Polizei und Werkschutz im Wohnheim aus Anlaß einer unterschobenen „Bombendrohung“; Verhaftungen und Schlägereien. Mittags Flugblatt dazu. Abends Zug von Studenten und Italienern vors Wohnheim.
- Mi. 31.5. Vor Schichtwechsel Gruppe von Italienern und Studenten vorm Tor mit Transparenten. Polizei kommt in Mannschaftswagen, hat auch einen Hund und Seile dabei, weiß aber offenbar nicht so recht, was sie mit beiden anfangen soll und drängt die Gruppe auf der Ausfahrt zusammen. Hinter dem Werkstor fährt die Feuerwehr auf, ein Feuerwehrmann mit Schlauch postiert sich in der Mitte der Ausfahrt. Es sammeln sich Arbeiter, die sich bis auf einzelne militante Ausrufe ruhig verhalten. Bei Schichtwechsel ist die Gruppe vor dem Tor wieder weg. Abends Flugblatt dazu, mit der Forderung: „Wiedereinstellung der Entlassenen“. Aufmarsch von sympathisierenden Studenten der Uni.
- Do. 1.6. Feiertag. Es finden Sitzungen zur Einschätzung der Lage statt, abends ein Fest mit ausländischen Arbeitern, mit demselben Zweck.
- Fr. 2.6. Zum Schichtwechsel Flugblatt, das im Unterschied zu den vorangegangenen nicht mehr nur einfach über die Vorfälle berichtet, sondern eine allgemeinere Einschätzung der Lage versucht, dennoch in wesentlichen Punkten (s.o.) falsch informiert. Abends Sitzung von Arbeitersache, Lotta, ML, Technologen über eine Versammlung am Samstagabend. (Chaos)

- Sa. 3.6. Abends Versammlung, die hauptsächlich von Studenten und den Italienern selbst besucht ist. Anschließend Treffen in einer Kneipe. Es findet dort keine Diskussion mehr statt.
- Di. 6.6. Aushang des Betriebsrats, Flugblatt mit Erwiderung darauf.
- Mi. 7.6. Flugblatt mit Ankündigung einer Versammlung am nächsten Tag.
- Do. 8.6. Versammlung vorm Haupttor.

Die Aktion läßt sich also in vier Phasen zergliedern: 1. Vordiskussion, 2. Umzug am Montag, dem 29., 3. Wohnheim- und Polizeiaktionen, 4. Versuch, den Konflikt wieder in den Betrieb zurückzubringen.

An der Vordiskussion sind zwei Punkte betrachtenswert: Einmal die strategische Diskussion der Forderung „Jeder an seinen gerechten Arbeitsplatz“, und zum zweiten die Behandlung der Italiener als „autonome Gruppe“. Eine Einschätzung der Forderung nach dem gerechten Arbeitsplatz für qualifizierte Arbeiter wäre ohne weiteres zu dem Schluß gekommen, daß diese Forderung prinzipiell rückschrittlich und praktisch nicht durchsetzbar ist. Denn die objektive Tendenz geht, wie oben ausgeführt, dahin, für die Arbeit in der unmittelbaren Produktion, besonders an den Montagebändern, Qualifikationen, die über eine ausreichende physische Leistungskraft hinausgehen, überflüssig zu machen. Qualifizierte Arbeiter werden nur noch bei Reparaturarbeiten, Antreiberposten und in Spezialabteilungen wie Werkzeugmacherei benötigt. Die Durchsetzung der Forderung, „Jeder an den seiner Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz“ würde Zustände voraussetzen, die gerade in der Automobilindustrie schon seit geraumer Zeit nicht mehr anzutreffen sind und deren Abschaffung in der Tendenz der Kapitalentwicklung liegt. Diese Forderung wäre allenfalls für Einzelindividuen oder eine kleine Gruppe von Arbeitern durchzusetzen, was aber praktisch daran scheitert, daß für so etwas keine Massenbasis möglich ist.

Von dieser Erkenntnis wurde den Italienern nur der zweite pragmatische Teil vermittelt, was dazu führte, daß ihrer Forderung – zum Zwecke der Verbreiterung der Basis ihrer Aktion – unvermittelt und ohne aktuelle Basis im Betrieb und ohne Zusammenhang die weiteren drei Forderungen angeklebt wurden, von denen angenommen wurde, daß sie „breitere Kreise“ interessierten und die der perspektivlosen Aktion der Italiener den „korporativen Geruch“ nehmen sollten. Die richtige Konsequenz aus der Einschätzung der Forderung als prinzipiell rückschrittlich wäre gewesen, die Italiener auf die – auch durch ihre Aktion nicht veränderbaren – Verhältnisse an ihren konkreten Arbeitsplätzen hinzuweisen, sie zu einer breiten Diskussion am Arbeitsplatz und mit Kollegen zu bringen, die ihnen womöglich selber die Perspektivlosigkeit ihrer Forderung klargemacht hätte und stattdessen konkrete Handlungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz selbst eröffnet hätte. Warum ist das nicht geschehen?

Hier kommt die Tatsache ins Spiel, daß man die Italiener von vornherein als „autonome Gruppe“ betrachtete und von daher weder in ihre Diskussion eingriff, noch sich auch nur über den jeweiligen Diskussionsstand genauer informierte. Wenn man bedenkt, daß es sich bei der Gruppe um Leute handelte, die sich erst seit kurzer Zeit in Deutschland und in einer größeren Fabrik befanden, und die zu einer selbständigen Einschätzung der Lage und zur Planung einer Aktion

nicht im Stande waren, entsteht der Verdacht, daß hier der Begriff „Autonomie“ zur Ausrede heruntergekommen ist: Er ist weder inhaltlich noch organisatorisch gefüllt. Es handelte sich um eine lockere Ansammlung von Leuten, die sich um eine perspektivlose Forderung geschart hatten. Hier von Autonomie zu sprechen, die man nicht verletzen dürfe, heißt sich mit einem verwaschenen Begriff aus der Schlinge der eigenen Strategielosigkeit zu ziehen, die bei einer eingehenden Diskussion mit den Italienern wohl offenkundig geworden wäre.

Zur Aktion selbst:

Eine Solidarisierung der Arbeiter mit den Italienern war schon wegen der schlechten Vermittlung der Forderungen während des Umzugs unmöglich, und ob sie bei einer besseren Vermittlung ohne weiteres stattgefunden hätte, scheint uns fraglich.

Was stattfand, war spontane Sympathie und Schadenfreude wegen der verdroschenen Meister; die Frage ob bei dem Spektakel mitzumachen sei, haben nach unserer Erfahrung die Arbeiter negativ beantwortet. Die Italienergruppe blieb isoliert, die sofortige Kündigung war für die Betriebsleitung kein Risiko. Am nächsten Tag war der Betriebsfriede bei BMW wieder eingezogen.

Die Flugblattaktionen der nächsten Tage waren gekennzeichnet von der Absicht, im Betrieb Empörung zu wecken. Was die Vorgänge im Betrieb selbst betrifft, wurden sie mitnichten genauer analysiert, (der erste Versuch dazu wurde erst Ende der Woche gemacht) sondern einfach dargestellt, wobei man bei den wichtigen Punkten schlichtweg übertrieb.

Dieses Verfahren läßt sich mit einem „Recht der Arbeiter auf positive Darstellung“ nicht legitimieren; es ist notwendiger Bestandteil einer Politik, die auf Stimmungen spekuliert. Breiten Raum nahm die Berichterstattung über Zwischenfälle im Wohnheim und über die Episode am Mittwochmittag ein. Die Absicht, Empörung zu induzieren, wurde allerdings nicht erreicht, vielmehr trafen diese Versuche, die Arbeiter zu mobilisieren, auf Desinteresse. Daß sie mit Erfolgshoffnungen unternommen wurden, lag an der Art, wie Einschätzungen über die Vorgänge im Betrieb zustande kamen. Das zeigte sich am deutlichsten in der Donnerstagsitzung (1.6.). Die „Stimmung“ im Betrieb wurde als kampfbereit befunden, die Diskussion dortselbst über die Aktion und die Forderungen als rege, man hielt also einen erfolgreichen Verlauf der weiteren mit Flugblättern und Versammlungen zu führenden Kampagne für möglich. Wir haben diese Einschätzung nicht geteilt. Sie basierte hauptsächlich auf Eindrücken und Gesprächen vor dem Werkstor; so jedoch ist es prinzipiell nicht möglich, etwas über die wirkliche Kampfbereitschaft und den Stand der Diskussion im Betrieb zu erfahren: Zum einen ist die Auswahl der Arbeiter, mit denen man diskutiert, willkürlich und unkontrollierbar, und zum zweiten besagt die Meinung, die ein Arbeiter nach Feierabend vor dem Tor äußert, wenig über sein tatsächliches Verhalten und seine tatsächlichen Überlegungen in der Situation selbst. Dies ist der entscheidende Punkt, und dagegen hilft auch kein größeres Aufgebot an Diskutanten oder Fragebögen. Zur Benutzung der zweifelhaften Kategorie Stimmung wurde früher schon Stellung genommen.

Völlig falsch wurde auch die Wirkung der Konfrontation von Italienern und Studenten mit Polizei und Werksfeuerwehr am Mittwoch gesehen! Den Teilnehmern

vor dem Tor erschien die Aktion als Erfolg (Aufkreuzen von Bullen hat für Studenten eh was Prickelndes), von den Arbeitern dagegen wurde sie unseren Beobachtungen nach, ohne sonderliche Rührung aufgenommen.

Die letzte Chance, mit Arbeitern aus dem Betrieb zu diskutieren, wurde am Samstagabend vertan. Nach der Versammlung hätte wenigstens der Versuch gemacht werden müssen, zur Sondierung der Lage im Betrieb mit einigen Arbeitern zu sprechen, statt dessen gab's aufrüttelnde italienische Lieder.

Die Aktivitäten der folgenden Woche, die zum Ziel hatten, nach dem Sprung aus dem Betrieb ins Wohnheim, den Sprung zurück in den Betrieb zu probieren – Flugblatt zur Betriebsratsstellungnahme und Versammlung am Donnerstag – hatten keine Resonanz mehr.

Einige Monate später

Der Stand der Erfahrungen, der in dem ersten Papier niedergelegt wurde, konnte in den letzten Monaten um einige wesentliche Aspekte vergrößert werden, so daß diesmal eine erweiterte Auflage folgt. Allerdings bleibt die erste Fassung unberührt. Die Erweiterung erfolgt in der Form eines Anhangs. Denn eine Verbesserung einzelner Kapitel der ursprünglichen Fassung hätte eine totale Neubearbeitung des ganzen Papiers zur Folge gehabt und dazu haben wir momentan keine Zeit. Außerdem glauben wir, daß die Form des Anhangs sogar einen bestimmten Vorteil mit sich bringt, sie läßt nämlich die Art und Weise unserer Erfahrungs- und Erkenntnisgewinnung deutlicher hervortreten.

Die neuen Erfahrungsaspekte lassen sich grob folgendermaßen gliedern:

1. Erster Ansatz zum Verständnis der Gastarbeiterproblematik
2. Die Reaktion der Arbeiter auf die Lohnform
3. Der aktuelle Stand der Kämpfe am Band

zu 1. Bei einem „Verrechnungs-Flugblatt“, in dem wir die Beziehung Gruppenakkord und Lohn darstellten, und das die Information über eine Kontrolle der Akkorderhöhung durch die Verrechnung im wesentlichen zum Inhalt hatte, sind uns wichtige Anstöße zur Erarbeitung der Gastarbeiterproblematik gegeben worden. Einmal bei der Übersetzung (Terminologie) und zum anderen bei der Resonanz im Betrieb (Abstraktionsfähigkeit).

zu 2. In der Auseinandersetzung im Betrieb um die Akkorderhöhung konnten wir Erfahrung sammeln über die Reaktionen der Arbeiter auf die Lohnform. Die Voraussetzung dafür war, daß wir vorher über die besondere Art der Entlohnung am Band entschieden besser Bescheid wußten, als in unserem ersten Papier.

zu 3. In der ersten Fassung des Papiers waren die Formen des Widerstands und die Bewußtseinslage der Arbeiter nur für die spezifischen Konflikte am Arbeitsplatz genauer analysiert. Durch die Entwicklung der letzten Monate, in der es im Rahmen der Produktionsveränderungen zu Akkorderhöhungen kam, die einen das ganze Band betreffenden Konflikt hervorriefen, konnten wir unsere Erkenntnis über Widerstand und Bewußtsein entsprechend erweitern. Die Frage, was bedeuten „kleine und große Konflikte“ und ihre Vermitteltheit, können wir jetzt präziser fassen.

Des weiteren brachte uns das Geschehen um die Akkorderhöhung die erste unmittelbare Berührung mit dem Betriebsrat. Jedoch sind die Erfahrungen in dieser Hinsicht noch nicht so weit gediehen, als daß dazu bereits etwas Präzises, über den Rahmen allgemeiner Aussagen Hinausgehendes, von uns zu sagen wäre. Erwähnenswert ist vielleicht, daß Betriebsrat und Vertrauenskörper zu dem ganzen Problemkomplex, der in unserem Papier behandelt wird, also auch zu der BMW-spezifischen Art der Entlohnung beim Gruppenakkord, keinerlei Aktivitäten entwickeln, so daß wir praktisch dazu gezwungen werden, hier die grundlegende Aufklärungsarbeit zu leisten, um überhaupt eine gewisse Voraussetzung dafür zu schaffen, daß am Arbeitsplatz die Konflikte materialreicher diskutiert werden können.

Erster Ansatz zum Verständnis der Gastarbeiterproblematik

Wir besitzen nach wie vor keine strategische Einschätzung zum Problem der Fremdarbeiter und können daher nur einige Punkte aufzählen, ohne in der Lage zu sein, deren inneren Zusammenhang darzustellen.

1. Sprachschwierigkeiten: Was von Anfang an unsere Arbeit immens erschwert hat, sind die Sprachschwierigkeiten. Für die Arbeiter untereinander ist es kaum möglich, sich mehr als radebrechend zu verständigen. Dadurch entwickelt sich ein sprachliches Gemisch, das eigene Wortschöpfungen zeugt und sich nur auf den von den Arbeitern konkret erfahrenen Produktionsprozeß bezieht und worin Spielraum für einige Flüche eingeschlossen ist („Scheiße“ z.B. ist überall bekannt). Den Genossen geht es natürlich ebenso: Da sich bei BMW an den Bändern bis auf ein paar verstreute Deutsche nur ausländische Arbeiter befinden (hauptsächlich: Türken und Griechen; weniger: Jugoslawen; wenig: Italiener und Spanier) ist den Genossen eine Diskussion so gut wie unmöglich gemacht. Auch über spontan auftauchende Konflikte läßt sich nur eine äußerst dürftige verbale Verständigung herstellen.

2. Die politisch-rechtliche Unsicherheit der Gastarbeiter dämpft selbstverständlich deren Bereitschaft, sich bei irgendeinem Konflikt auch nur ansatzweise zu exponieren. Denn die Fremdarbeiter, die nicht aus EWG-Ländern kommen, können beim Rausschmiß wegen Störung des Betriebsfriedens mit Sicherheit damit rechnen, daß ihnen die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis entzogen wird. Die Drohung mit Kündigung ist ein mächtiges Disziplinierungsinstrument, mit dem ihnen noch mehr Arbeit aufgebürdet werden kann. Schon allein deswegen ist es erforderlich, im Betrieb Wege der Konflikteskalation zu suchen, auf denen von Seiten der Betriebsleitung schlecht Einzelne herausgegriffen werden können.

3. Gleich zu Beginn unserer Arbeit ist uns der Umstand aufgefallen, daß viele Ausländer (besonders Türken, Griechen, auch Jugoslawen) davon träumen, mit den hier zusammengesparten Resten ihres Lohns sich im Heimatland eine kleinbürgerliche Existenz aufzubauen. Abgesehen davon, daß eine Untersuchung nötig ist, wieweit dies im Zuge von Umwälzungen in ihren Heimatländern überhaupt noch möglich ist (es ist halt nicht möglich, daß die Türkei von 100.000 Kaffeehäusern übersät wird), weist dies auf eine ‚Fluchttendenz‘ der Fremdarbeiter hin, die

genauer zu begründen bleibt.

Anstoß zu den folgenden, zugegeben wackligen, Thesen, hat uns eine Flugblattaktion zu Lohn- und Akkordverrechnung bei BMW gegeben. Im Verlauf der Aktion zeigte sich nämlich ein Verhalten bei vielen Ausländern, wie wir es schon im Papier unter ‚Reaktion der Bandarbeiter auf die Lohnform‘ angedeutet haben (und noch in einem Abschnitt weiter unten ausführlich darstellen werden). Die ganze Kompliziertheit der Lohnverrechnung und der Berechnung des ‚Gruppenakkords‘ (der ja eigentlich keiner ist) wird von vielen Fremdarbeitern gar nicht verstanden, geschweige denn begriffen. Dem Schein des Gruppenakkords sitzen nur Fremdarbeiter aus Ländern mit fortgeschrittener Industrie auf. Für die Masse der anderen erscheint aber der Lohn so, wie er im Durchschnitt des Jahres auch ausgezahlt wird: als Stundenlohn. (Was aber nicht umstandslos stimmt, wie später gezeigt wird.) Warum kommt es aber zu diesem Verhalten der ausländischen Arbeiter?

Der überwiegende Teil der türkischen und griechischen Gastarbeiter bei BMW kommt aus Gebieten, in denen wenig oder keine Industrie und erst recht keine kapitalistische Großproduktion existiert. Die Produktions- und Verkehrsverhältnisse haben z.T. noch feudalen Charakter oder es existiert einfachste bäuerliche oder handwerkliche Warenproduktion. Egal, wie dies nun im Einzelnen aussehen mag, diese Produktionsverhältnisse entwickeln keinen mystifizierenden Schein, der mit dem weit entwickelteren Kapitalverhältnisse zu vergleichen ist.

Die Fremdarbeiter, die aus jenen Gebieten kommen, können daher über keine Erfahrung verfügen, die die Grundlage bildet zum Begreifen der ‚komplizierten‘ gesellschaftlichen Zusammenhänge, die mit den mit entwickeltem Kapitalverhältnis einhergehenden Mystifikationen verbunden sind. Sie können aber auch nicht das nötige gedankliche Abstraktions- und Kombinationsvermögen hierfür besitzen. Sie werden nun, vielleicht nur für einige Jahre, in eine hochindustrialisierte kapitalistische Gesellschaft geworfen und sind dort erst einmal von einem Wall „objektiver“ gesellschaftlicher Mechanismen umhüllt; dies gilt besonders für den Produktionsprozeß.

Im Betrieb stellt sich das Problem dann so: Erst Konflikte, die nicht im Keim schon wieder von der Betriebshierarchie erstickt werden, bilden ihre Erfahrungsgrundlage, den kapitalistischen Ausbeutungsprozeß in seiner Funktionsweise zu durchschauen und nicht nur das Empfinden totaler Unterdrückung zu haben. Dieses Empfinden der Unterdrückung in Betrieb, Wohnheim usw. äußert sich dann in Flüchen, aus denen meist nur Hilflosigkeit herauschaut. Abstrakte Parolen und Aufklärung gehen daher über die Köpfe dieser Gastarbeiter hinweg, ebensowenig nutzen ihnen schlichte Simplifizierungen im Stil: „Im Kapitalismus ist alles Terror: vom Frühstück bis zum Arbeitsplatz, vom Wohnheim bis zum Ficken“. Dies bestätigt ihnen nur, was sie selber schon wissen, gibt aber keinen Ansatz zum Handeln.

4. Fluktuation und Erfahrungszusammenhang: Es ist wichtig zu wissen, ob und wie weit so etwas wie ein „kontinuierlicher Kampferfahrungszusammenhang“ der Gastarbeiter besteht. Leider sind wir in diesem Punkt auf Vermutungen beschränkt: Die Fluktuationsrate der Bandarbeiter ist sehr hoch, wobei sie allerdings auch dadurch zustande kommt, daß die meisten ‚Anfänger‘ die Probezeit nicht über-

stehen. Die Anzahl der spontanen Widerstandsaktionen hat mit dem erheblichen Zuwachs an Gastarbeitern erheblich abgenommen.

Die Lohnform am Band (2)

Die Lohnform am Band wird ‚Gruppenakkord‘ genannt. Zunächst einiges zum Gruppenakkord im ‚arbeitswissenschaftlichen‘ Sinn. Gruppenakkord tritt überall dort auf, wo zur Bearbeitung eines Werkstücks verschiedene, zeitlich und räumlich unmittelbar aufeinanderfolgende oder gleichzeitig stattfindende Bearbeitungsgänge auftreten. Alle Mitglieder der Arbeitsgruppe bearbeiten also pro Zeiteinheit dieselbe Anzahl Werkstücke. Jeder Bearbeitungsvorgang ist, wie beim Einzelakkord, mit einer Grundlohngruppe und einer Vorgabezeit versehen, aus denen sich dann der Lohn berechnet.

$\text{Lohn} = \text{Grundlohn} \times \text{Verrechnung}$

Die Verrechnung wird gebildet durch das Verhältnis von ‚Vorgabezeit‘ zu tatsächlich benötigter Zeit pro Stück. Die Verrechnung kann in Prozent angegeben werden, üblicherweise wird sie aber in Minuten (‚Stückminuten‘) angegeben: Stückzahl pro Stunde mal Vorgabezeit pro Stück. Beispiel: Ein Arbeitsvorgang ist mit einer Vorgabezeit von 2 Minuten bewertet. Wenn pro Stunde z.B. 40 Stück angefertigt werden, ergibt das eine Verrechnung von 80 Minuten ($= 80/60 = 133\%$). Diese Verrechnung ist für alle Mitglieder der Arbeitsgruppe gleich hoch, da ja jeder dieselbe Stückzahl hat und die Vorgabezeiten ebenfalls gleich hoch sind. Lohnunterschiede sind also nur durch unterschiedliche Lohngruppen möglich.

In aller Regel ist eine bestimmte Mindestverrechnung festgesetzt oder vorgeschrieben, die immer über 60 liegt. Der Variationsspielraum der Gruppe bezüglich der Arbeitsgeschwindigkeit ist begrenzt: Nach unten durch die Mindestverrechnung, deren ständige Unterschreitung zu Kollisionen mit dem Meister führt und nach oben durch die Erfahrungstatsache, daß ständiges erhebliches Überschreiten der Mindestverrechnung eine Neuaufnahme der Vorgabezeiten zur Folge hat, die dann kürzer ausfallen als vorher.

Die Basis des Gruppenakkords ist also, wie beim Einzelakkord, die Möglichkeit der Arbeiter, ihren Arbeitseinsatz, wenn auch innerhalb gewisser Schranken selbst festlegen zu können.

Die Funktion des Gruppenakkords liegt auf der Hand: In der Arbeitsgruppe wird sich in der Regel das Interesse an einem möglichst hohen Lohn durchsetzen, und individuelles Ausscheren aus dem Arbeitsdruck braucht nicht mehr vom Meister geahndet zu werden, dafür sorgt die Gruppe selber. Umgekehrt bestehen natürlich auch gewisse Möglichkeiten zu gemeinsamem Auftreten gegenüber dem Meister etc. Dies kann hier nicht weiter diskutiert werden.

Die Lohnform am Band, obgleich ebenfalls Gruppenakkord genannt, unterscheidet sich von der eben dargelegten Lohnform in dem grundlegenden Punkt, daß am Band die Arbeiter ihre Arbeitsgeschwindigkeit nicht selber bestimmen können. Die Bandgeschwindigkeit, somit die Stückzahl, somit die Verrechnung, somit letzten Endes die Lohnhöhe wird grundsätzlich vom Betrieb bestimmt.

„Theorie“ der Lohnberechnung am Band

Wenn ein Auto von Anfang bis zum Ende des Bands durchgelaufen ist, wurden eine Menge einzelner Handgriffe und Arbeiten daran verrichtet. Jede einzelne Arbeit wurde gestoppt und ist mit einer Vorgabezeit und einer Lohngruppe bewertet. Jeder Arbeiter verrichtet eine oder mehrere Arbeiten, und die Einteilung muß so erfolgen, daß jeder Arbeiter gleichviel Vorgabezeit zur Verfügung hat. Falls ein Arbeiter Arbeiten hat, die verschiedenen Lohngruppen angehören, ergibt sich sein Grundlohn z.B. zu 75 % LG 4 + 25 % LG 5. Die Verrechnung, d.h. die in einer Stunde pro Arbeiter geleisteten Stückminuten, ist für alle Arbeiter gleich: Sie berechnet sich für einen Monat aus der Stückzahl pro Monat StpM, der Anzahl der Arbeitsplätze am Band AP, der Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat ASpM, und der Summe aller Vorgabezeiten von Anfang bis zum Ende des Bands VGZ zu

$$\text{Verrechnung (in Stückminuten pro Arbeiter und Stunde)} = \frac{\text{VGZ} \times \text{StpM}}{\text{ASpM} \times \text{AP}}$$

diese Formel verfährt nach demselben Prinzip wie die oben beim Gruppenakkord angegebene. Es zeigt sich hier, daß die Verrechnung von der Stückzahl pro Monat abhängt, wenn man die Vorgabezeiten und die Anzahl der Arbeitsplätze als gleichbleibend annimmt. Der Lohn pro Stunde berechnet sich zu Grundlohn x Verrechnung (%).

Bei BMW kommen noch zwei übertarifliche Zuschläge dazu:

1. Bonus I: 30 Pf, der unseres Wissens an keine Bedingungen gebunden ist.
2. Bonus II: 40 Pf. Dieser Bonus wird jeweils am Ende eines Kalendervierteljahres rückwirkend ausbezahlt. Wer vor Ablauf des Kalendervierteljahres kündigt, bekommt den Bonus nicht, außerdem wird der Bonus für Krankheitszeiten nicht bezahlt. Daraus wird seine Funktion ersichtlich: Die Kündigungsrate zu bremsen, d.h. Kündigungsbereite jedenfalls noch bis zum Ende des angebrochenen Kalendervierteljahrs im Betrieb zu halten; außerdem soll er den Krankenstand einschränken.

Ab 1. September 72 wurde der Bonus I in den Akkordgrundlohn aufgenommen, und der Bonus II auf 60 Pf erhöht; außerdem wurde der Grundlohn um 3 % erhöht.

Die Berechnung des Lohns pro Stunde am Band stellt sich also folgendermaßen dar:

a) vor dem 1.9.72

$$\text{Stundenlohn} = \text{Grundlohn} \times \text{Verrechnung} + \underset{30 \text{ Pf}}{\text{Bonus I}} + \underset{40 \text{ Pf}}{\text{Bonus II}}$$

b) nach dem 1.9.72

$$\text{Stundenlohn} = (\text{Grundlohn} + \underset{\text{erhöht}}{\text{Bonus I}}) \times \text{Verrechnung} + \underset{60 \text{ Pf}}{\text{Bonus II}}$$

Dies bedeutet gegenüber a) eine Erhöhung des Stundenlohns um ca. 5,8 %. Diese Erhöhung wurde vom Betriebsrat groß herausgestellt, die gleichzeitig stattfindende 6%ige Akkorderhöhung am Endmontageband wurde verschwiegen. Dies wirft ein Licht auf die Politik des Betriebsrats bei BMW.

Praxis der Lohnberechnung am Band

Tatsächlich erfolgt die Lohnberechnung etwas komplizierter. Der einfache Fall, daß der Lohn nach obiger Formel berechnet wird, ist keineswegs die Regel. Dazu ein kurzer Exkurs über die Möglichkeiten der Betriebsleitung, die Arbeit am Band zu intensivieren: Wird mit der Bandfertigung eines neuen Typs begonnen, so werden nach ca. 3 - 4 Monaten, sobald die Anlaufschwierigkeiten vorbei sind, die Vorgabezeiten zum erstenmal gestoppt. Verbunden ist das mit einer Neuaufteilung der Arbeit, verbunden mit Intensivierung. Der Schein der Objektivität bleibt gewahrt, es werden unter Umständen sogar die Vorgabezeiten öffentlich bekanntgemacht. In der nächsten Zeit gibt es dann diverse Änderungen am Auto und an den Werkzeugen; Kniffe und Tricks werden meist von den Arbeitern selber gefunden. Das alles gibt eine Begründung ab, um die Zeiten erneut zu stoppen und damit erneut zu intensivieren. Wenn das Band lange genug läuft, d.h. wenn die möglichen ‚Verbesserungen‘ ausgeschöpft sind, gibt es keinen Vorwand mehr, die Zeiten zu stoppen. Die Betriebsleitung intensiviert jetzt die Arbeit dadurch, daß sie einfach alle Vorgabezeiten um einen bestimmten Prozentsatz gleichmäßig senkt. (Die Rolle des Betriebsrats dabei ist noch nicht geklärt). Man steigert die Intensität der Arbeit aber nicht schlagartig im selben Verhältnis, denn das würde genauso auffallen wie eine plötzliche Senkung der Verrechnung aufgrund der kürzeren Vorgabezeiten, denn dies liefe auf eine plötzliche Senkung des Lohns hinaus. Folge: Bezahlt wird mittels der Verrechnung, wie sie sich vor Kürzung der Vorgabezeiten aus den alten Vorgabezeiten ergab. Die ‚wirkliche‘ Verrechnung, d.h. die Stückminuten pro Arbeiter und Stunde, wird natürlich kleiner: Bezahlte und wirkliche Verrechnung fallen auseinander. Dies geschah z.B. zu Beginn dieses Jahres an einem Endmontageband. Die Kürzung der Vorgabezeiten betrug 6 %, dies wurde natürlich nicht bekanntgegeben, dafür fanden im Lauf des Jahres verschiedene kleinere Arbeitsintensivierungen statt, bis die ‚wirkliche‘ Verrechnung aufgrund der neuen kürzeren Vorgabezeiten der bezahlten entsprach.

Die Reaktion der Arbeiter auf die Lohnform

Die meisten Bandarbeiter sind bezüglich Lohnform, Verrechnung, Lohnberechnung völlig ahnungslos. Das Wort ‚Akkord‘ wird zwar ständig benutzt, aber als Synonym für ‚Stückzahl‘ oder ‚Arbeitsbelastung‘. Die eigentliche Bedeutung von Einzel- oder Gruppenakkord ist kaum bekannt.

Die Unwissenheit der Arbeiter über die Lohnberechnung hat zwei Gründe, nämlich einmal die nichtstattfindende Information der Arbeiter über die Lohnform und außerdem die täglich gemachte Erfahrung. Die Information der Arbeiter über die Lohnberechnung und alle damit zusammenhängenden Fragen wäre, wenn man von den Meistern absieht, deren Interesse an schlechtem Durchblick der Arbeiter klar ist, jedenfalls Sache der Gewerkschaft oder des Betriebsrats. Beide kümmern sich nicht um diese Frage. Beitritt zur Gewerkschaft ist eine routinemäßig und kurz ablaufende Prozedur bei der Einstellung; es ist quasi das erste und letzte Mal,

daß der Bandarbeiter mit der Gewerkschaft zu tun bekommt; von sich aus unternimmt die Gewerkschaft keinerlei Schritte zur Information und Beratung der Arbeiter, auch nicht über die Vertrauensleute. Es besteht für die Arbeiter noch die Möglichkeit, zum Vertrauensmann oder zum Betriebsrat zu gehen und ihn zu befragen. (Sie wird allerdings von den wenigsten benutzt). Die Auskünfte, die wir bei solchen Gesprächen erhielten, waren ohne jeglichen Informationsgehalt und gaben höchstens Anlaß zu Überlegung, ob hinter den unverständlichen Tiraden individuelles Unvermögen stecke oder die Absicht, die Arbeiter im Unklaren zu lassen.

Nach dem oben über Gastarbeiter Ausgeführten ist es klar, daß unter diesen Umständen für einen etwa aus einem Agrargebiet kommenden Arbeiter es völlig unmöglich ist, die Lohnform samt Zusammenhängen zu begreifen. Er bleibt auf die praktische Erfahrung verwiesen, und die stellt sich, vereinfacht formuliert, so dar, daß er eben eine bestimmte vorgeschriebene Anzahl Autos baut und dafür am Ende des Monats eine bestimmte Summe Lohn erhält, zusammen mit einem Lohnzettel, dessen verschlüsselte Angaben er nicht durchschauen kann. Er hat keinen Begriff von ‚Verrechnung‘ und hat also keine Möglichkeit, die festgesetzte Stückzahl zu hinterfragen. Daraus resultiert ein von uns wiederholt festgestelltes Phänomen: Bei größeren Stückzahlveränderungen wird die neu festgesetzte und als ‚Normstückzahl‘ bekanntgegebene Stückzahl meistens akzeptiert, sogar dann, wenn sie auf eine Arbeitsintensivierung hinausläuft. Ernsthaftige Diskussionen oder Aktionsansätze entstehen nur dann, wenn diese bekanntgegebene Normstückzahl überschritten wird; dies erscheint als eine Art ‚Vertragsbruch‘.

Es gibt natürlich einzelne Arbeiter, die wissen, was mit ‚Gruppenakkord‘ gemeint ist, und wie die Lohnberechnung grob funktioniert. Dies ist ein Teil der Deutschen oder der Gastarbeiter, die schon länger bei BMW arbeiten. Es hat sich gezeigt, daß diese Leute in der allgemeinen Diskussion nicht ins Gewicht fallen, und die vorherrschende Ahnungslosigkeit bisher nicht beeinflußt haben.

Die Ahnungslosigkeit der Bandarbeiter wird von der Betriebsleitung und den Meistern in ihrem Sinn benutzt. Die Meister ziehen die Akkordideologie immer dann aus der Tasche, wenn es darum geht, einzelne Aufmüpfige in die Schranken zu weisen. In der Regel wird jemand, der über zuviel Arbeit klagt, sofort mit den Einzelvorgabezeiten seiner Arbeit konfrontiert, und es wird ihm so quasi-objektiv nachgewiesen, daß er eben nicht zuviel Arbeit hat. Ferner ist der Umstand, daß die Arbeiter mangels Durchblick bei Umstellungen die neue Normstückzahl akzeptieren, für die Betriebsleitung ausgesprochen nützlich. Und schließlich bietet der mangelnde Durchblick die Möglichkeit, die Vorgabezeiten und die Verrechnung auf die oben beschriebene Art zu manipulieren. In einer solchen Periode der Akkorderhöhungen benutzt der Meister die Lohnform wiederum als Legitimationsmittel: Falls er von Arbeitern angesprochen wird, verweist er darauf, daß im Moment eh mehr bezahlt werde, als wirklich gearbeitet wird.

Der aktuelle Stand der Kämpfe am Band

Die Situation bei BMW ist dadurch gekennzeichnet, daß die Arbeiter durch die absolute ‚Geschichtslosigkeit‘ im Kampf gegen die vom Kapital gesetzte Form des Produktionsprozesses gezwungen sind, rein reaktiv auf die von uns im Papier beschriebenen Strukturen zu antworten.

Obwohl bis jetzt noch nicht genau untersucht, läßt sich dieses Beginnen oder auch Beharren der Kämpfe auf einem bestimmten Nullpunkt mit dem Ersetzen deutscher Arbeiter durch ausländische in Verbindung bringen. Auf alle Fälle waren bei BMW vor dieser Zeit wenigstens rudimentäre Formen des Widerstands eine Selbstverständlichkeit, wie den Aussagen älterer deutscher Kollegen zu entnehmen ist. Der Hauptteil der Bandarbeiter ist ja aus Ländern mit vorwiegend bäuerlicher Produktion wie Griechenland und der Türkei, denen damit die Erfahrung mit kapitalistischer Industrie und damit auch Kampferfahrung abgeht (ca. 90% aller Bandarbeiter sind Ausländer). Italiener, die diesem Manko nicht unterliegen, werden seit den ‚Unruhen‘ Anfang Sommer dieses Jahres (siehe oben) kaum mehr eingestellt. Hinzu kommt die große Fluktuation bei BMW. Sie beträgt ca. 4 - 5.000 im Jahr bei 18.000 Beschäftigten, von denen 12.000 Arbeiter sind. Allerdings geht bei dieser Zahl von 4 - 5.000 mit ein, daß ein großer Teil der Anfänger kaum die Probezeit von einem Monat übersteht, und dadurch die für uns wichtige Zahl um einiges kleiner wird. Durch die Fluktuation wird die Arbeiterschaft an einem kontinuierlichen Lernprozeß gehindert; Erfahrungen über Änderungen in der Produktion und über Intensivierung werden ebenso abgeblockt wie z.B. partielles Durchschauen der Lohnform. Die Fluktuation wird bedingt durch die schlechten Arbeitsbedingungen, die zu Arbeitsplatzwechsel innerhalb der BRD animieren, und durch die in die Heimatländer zurückkehrenden Gastarbeiter. Das quantitative Verhältnis zwischen beiden ist unklar.

Wie schon oben erwähnt, gibt unser Papier die objektive, vom Kapital gesetzte Seite an, an der sich primär der Widerstand der Arbeiter entzündet. Andererseits gibt es auch den Rahmen her, innerhalb dessen sich die Lernprozesse der Arbeiter abspielen, und in dem sich mögliche positive Forderungen der Arbeiter entwickeln können. Der momentane Stand der Kämpfe ist dadurch charakterisiert, daß die Arbeiter bei BMW noch mehr oder weniger bewußtlos auf diese Strukturen reagieren, also noch keine positiven Forderungen entwickeln konnten.

Konkret zeigt sich dies in der Unvermitteltheit, in der die tagtäglichen Konflikte und die daraus gewonnenen Erfahrungen und Bedürfnisse den das ganze Band betreffenden Konflikten und den daraus resultierenden Aktionen und Forderungen gegenüberstehen. (Auf die Widersprüchlichkeit, mit der die kleinen Konflikte im Bewußtsein der Leute verarbeitet werden, haben wir schon in den ‚Konsequenzen‘ hingewiesen).

Grob kann man ja zwei Hauptebenen, an denen sich Konflikte entzünden, bestimmen: Zuerst die Konflikte, die sich nicht notwendig auf eine Veränderung die das ganze Band betrifft, zurückführen lassen. Sie treten auf z.B. bei kleineren Veränderungen in der Produktion, wie neue Gestaltung des Armaturenbretts,

Ersetzen eines geübten Arbeiters durch einen weniger geübten, durch die Monotonie und die einseitige körperliche Abnutzung, oder wenn einem oder mehreren ganz einfach der Kragen platzt wegen der Hetze oder der Enge am Band. Häufig wird dabei durch den Arbeitszusammenhang eine kleinere Anzahl von Leuten in Mitleidenschaft gezogen. Krach gibts dann entweder unmittelbar mit der Hierarchie oder mit den Nachbarn. Gesetzt den Fall, es kommt nicht zu Streitereien untereinander, sondern zu einer Verständigung, so hat die Erfahrung gezeigt, daß sich solche Geschichten allein aus dem einen Grund nicht weitereskalieren lassen, weil hier das notwendige Exponieren einiger weniger dem Desinteresse der meisten anderen gegenübersteht. Dies ist aber vor allem den Gastarbeitern wegen der Repressionen, denen sie unterliegen, zu riskant.

Auf der anderen Seite gibt es die das ganze Band betreffenden Veränderungen: Einmal Stückzahlveränderungen und diese häufig verbunden mit Arbeitsintensivierung (Stückzahlveränderung, die nicht mit einer Akkorderhöhung verbunden ist). Akkorderhöhungen können zu kollektiven Aktionen führen, aber dabei ist Voraussetzung, daß jene nicht verschleiert durchgeführt werden (was möglich ist, s. o.), sondern allen bekannt sind. Interessant ist nun, wie auf diesen unmittelbar auftretenden Konflikt reagiert wird: Die Aktion wendet sich nur gegen die aktuell vorliegende zusätzliche Verschlechterung, damit notwendigerweise aber unbewußt gegen das Band, und zwar gegen das Band als Arbeitsintensivierungsapparat; *die Situation, in die sie tagtäglich gepreßt sind, also überfüllte Bänder, unbegreifliche Lohngruppen, Monotonie, einseitige Belastung – subsummiert unter dem Begriff ‚Scheiße‘ – gibt zwar den Nährboden für die notwendige Agression her, bleibt aber unangestastet.* Das Einzige, was in einem solchen Fall zur Zeit für die Arbeiter an Erfahrungen herauskommen kann, ist die Möglichkeit kollektiven Handelns und eventuell ein Durchschauen der Lohnform.

Hier setzt unser Interesse an den ‚kleinen‘ Konflikten an. War einerseits davon die Rede, daß im jetzigen Stadium nur aktuell auftretende Konflikte, die das ganze Band betreffen (Akkorderhöhung), zu kollektiven Aktionen führen können, diese allerdings nur reaktiv sind und nur das Ziel haben, den ‚alten‘ Zustand wiederherzustellen (die Stückzahl soll beim alten bleiben), so sind die *Erfahrungen und Bewußtwerdungsprozesse gerade bei kleineren Konflikten, die immer aus der spezifischen Arbeitsorganisation des Bands entspringen, die Grundlage dafür, daß bei übergreifenden Aktionen nicht nur der alte Zustand wieder hergestellt werden soll, sondern zusätzliche Forderungen entstehen können, und damit die Bandproduktion tendenziell in Frage gestellt werden kann.*

Um das Problem zu verdeutlichen:

Es wird auf die tägliche Hetze und auf die Akkorderhöhungen, die beide vom Band als besonders günstigem Arbeitsintensivierungsapparat bedingt sind und wobei ersteres direkt von der Akkorderhöhung abhängig ist, in einer charakteristischen Weise reagiert: *Gegen die Akkorderhöhung wehrt man sich im Gefühle des Betroffenen* und geht auf das Band als Arbeitsintensivierungsapparat notgedrungen aber unbewußt nur über die Aktion ein. In engem Zusammenhang steht damit das Bewußtsein über die Lohnform, deren Charakteristikum das Akzeptieren einer

gewissen Normstückzahl ist, für die man eine bestimmte Menge Geld bekommt. Mit der täglichen Hetze und den dabei auftretenden kleinen Konflikten wird die Akkorderhöhung und die kollektive Handlung dagegen überhaupt nicht in Verbindung gebracht, wobei das Auffassen der täglichen Schwierigkeiten als individuelles Pech dasselbe Problem von anderer Seite zeigt.

Beim Bewußtsein der Arbeiter von der Hierarchie und im Zusammenhang mit der Zerstückelung der Arbeit läßt sich in ähnlicher Weise zeigen, daß bei den Arbeitern noch keine bewußte Verbindung zwischen ihren einzelnen Erfahrungen besteht. Die Tendenz des Kapitals, die Arbeit immer weiter aufzuspalten, als Voraussetzung für eine Intensivierung der Arbeit und die damit einhergehenden minimalen Qualifikationsanforderungen an die Arbeiter, fällt unmittelbar mit der Rolle der unqualifizierten Gastarbeiter zusammen. Übrig bleibt aber für sie nur der Eindruck, für „die Deutschen“ die Drecksarbeit machen zu müssen, andererseits erfüllt sie das Bewußtsein, einen wesentlichen Teil der Produktion aufrechtzuerhalten mit dem Gefühl der Unentbehrlichkeit und dem Bewußtsein, die Produktion ohne weiteres lahmlegen zu können, wenn sie alle geschlossen ins Heimatland zurückkehrten.

Die Funktion des Bands ist sowohl für uns als für die Arbeiter nicht so ohne weiteres aus der täglichen Situation, die man erfährt, erkennbar. *In einer Situation fehlender Kämpfe* bleibt uns nun nur die Möglichkeit, zu versuchen, mit Hilfe des Wissens, das wir einerseits aus einer allgemeinen Analyse des Bandes, andererseits aus der konkreten Erfahrung im Betrieb gewinnen, zwischen den unvermittelt nebeneinanderstehenden Erfahrungen der Arbeiter eine Verbindung aufzuzeigen. Das kann aber nur als Aufklärung und nicht schon als Aktionsaufruf in den Betrieb getragen werden und soll vor allem eine erweiterte Kommunikation unter den Arbeitern und Internen ermöglichen. Dabei hegen wir aber keinesfalls die Hoffnung, daß sich schon unmittelbar daraus Kämpfe entwickeln könnten. Dies bezieht sich nur auf eine längerfristige Arbeit: Bei offen auftretenden Konflikten bzw. bei größeren Produktionsveränderungen ist es notwendig, speziell darauf einzugehen und mögliche Aktionen zu unterstützen.

Was aus dieser Analyse an Aufklärungsarbeit sich ergibt (Flugblätter), hat ebensowenig zu tun mit einer Aufklärung über politische Ökonomie, wie mit dem Versuch, die Erfahrungen, die im Wesentlichen aus den kleinen Konflikten stammen, zu Hauf zu tragen und immanent diese Konflikte dahin zu entwickeln, wo sich die Grenzen individueller Lösungsversuche ergeben. Auf den Flugblättern des ‚Revolutionären Kampfes‘ und der ‚Arbeitersache‘ schaut das oft so aus, daß man aus den verschiedensten Konflikten einen verallgemeinerbaren Handlungsablauf herauszudestillieren sucht, also den exemplarischen Konflikt konstruiert. Vor dem Betrieb wird dann der Erlebnisbericht eines Genossen verteilt, den man diesen exemplarischen Konflikt durchleben läßt, wobei sich dann natürlich zeigt, daß er notwendigerweise scheitert, da er den Konflikt individuell austrägt. Dieser Erlebnisbericht endet konsequenterweise mit der Moral von der Geschichte: Alleine geht es nicht, „wir müssen uns gemeinsam wehren“. Daraus läßt sich aber keine Aufklärung ableiten, denn hier ist nur die Darstellung der Scheiße auf etwas allgemeinerer

Ebene gelungen, in der es jedem Arbeiter möglich ist, seine konkrete Scheiße wiederzuerkennen, ohne daß ihm damit eine zusätzliche Information gebracht wird.

Diese Überlegungen betreffs einer gezielten Agitations- und Aufklärungsarbeit sind zwar unmittelbar Resultat unserer direkten Erfahrungen. Wer jedoch glaubt, daß wir in unserer Reflexion dieser Konzeption die Bedeutung von z.B. Gewerkschaften, Betriebsrat etc. unter den Tisch fallen lassen, verkennt die Situation. Gewerkschaften und Betriebsrat fallen bei der Analyse der gegenwärtigen Situation der Bandarbeiter deshalb heraus, weil diese traditionellen Vertretungsorgane der Arbeiterklasse bei BMW zu der Problematik der angeleserten Arbeiter kein Verhältnis und somit auch keine Konzeption haben, sondern in Wirklichkeit höchstens dann in Erscheinung treten, wenn es gilt, offen ausgebrochene Konflikte abzuwiegeln, bzw. offen Front dagegen zu beziehen. (Daß BMW keine Ausnahme ist, sondern die deutschen Gewerkschaften generell keine Konzeption zu den Problemen der Angeleserten haben, zeigt folgendes Zitat aus „Metall“ Nr. 16, August 72: „In anderen Ländern haben sogar die Unternehmer bereits begonnen, sich Gedanken über die Angeleserten zu machen, die Opfer des Arbeitstempos werden. Es ist Zeit, daß dies auch bei uns geschieht.“)

Für die momentane Situation heißt das, daß die Angeleserten in der Lösung ihrer Probleme total auf sich gestellt sind. Das bezieht sich nur auf die Arbeitsbedingungen. Das Verhältnis der Ungelernten und hier besonders der Gastarbeiter zu den gewerkschaftlichen Lohnkämpfen ist für uns noch ungeklärt. Das bedeutet aber – und hier ist die Frage, wie weit unsere Erfahrung verallgemeinerbar ist – daß sich die Kämpfe der Angeleserten vorwiegend getrennt und somit vorläufig auch gegen die traditionelle Form der Gewerkschaft entwickeln werden. Falsch ist es, diesen Sachverhalt derart zu kategorisieren, daß es sich hier eigentlich um einen ökonomischen Kampf handle, der von den Gewerkschaften zu organisieren wäre. Wir sehen gerade für die gegenwärtige Entwicklung die *Notwendigkeit*, daß die Angeleserten *autonom* kollektive Erfahrungen machen.

Allein aus der Tatsache, daß sich die Kämpfe gegen die Arbeitsbedingungen in den Kampf um den Wert der Ware Arbeitskraft einordnen lassen, im Endeffekt sich also doch im Rahmen des Kapitalverhältnisses abspielen, sind nicht die entscheidenden Spezifikationen begreifbar, die *gerade* durch den Kampf um die Arbeitsbedingungen im Gegensatz zum Kampf um mehr Lohn hereinkommen. Hierbei müssen die ganzen konkreten Umstände berücksichtigt werden, wie das überkommene Verhältnis der Gewerkschaft zu den Angeleserten und umgekehrt, und daß das Hauptkontingent der Angeleserten wiederum von den Emigrati gestellt wird. Deren Erfahrungen aus dem Heimatland (z.B. Gewerkschaften) und deren konkrete Situation, so wie sie sich auch außerhalb des Betriebes stellt, spielen eine entscheidende Rolle.

Diese Punkte sind im Großen und Ganzen für uns ungelöst; dies vorliegende Papier analysiert unserer Ansicht nach nur einen kleinen, wenn auch wesentlichen Teil der Situation, aus der sich (hoffentlich) Kämpfe entwickeln werden.

Wir sind uns dessen ebenso bewußt, daß die konkreten Erfahrungen auf das Einzelkapital BMW und hier wieder auf die Bandarbeiter beschränkt sind. Die Not-

wendigkeit einer Kooperation und eines Erfahrungsaustauschs mit anderen Gruppen, vor allem auch im Hinblick auf das Problem der Facharbeiter ergibt sich aus dem oben Gesagten von selbst.

- 1) Es handelt sich um eine ca. 20 - 30 Mann starke Gruppe von Italienern, die in Italien eine unserem „Facharbeiter“ vergleichbare Qualifikation erworben hatten. Sie wurden sofort nach Abschluß der Schule von BMW unter Vertrag genommen, wobei ihnen zugesichert wurde, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu erhalten. Tatsächlich allerdings wurden sie sofort am Band oder an anderen Ungelernten-Arbeitsplätzen, teilweise auch mit Hilfsarbeiten beschäftigt.
- 2) Diese Ergebnisse sind aus verschiedenen Aussagen von Betriebsseite herausdestilliert worden. Sie heben nicht die frühere Aussage über die Nichtöffentlichkeit der Lohnfindungsmethoden bei BMW auf.

MERVE

Internationale Marxistische Diskussion

21. Massimo L. Salvadori/Vittorio Rieser	DM 5,-	29. Lucio Magri	DM 4,-
Rätesystem und Maoismus		Probleme der marxistischen Theorie der	
22. „Base Ouvriere“	DM 6,-	revolutionären Partei	
Revolutionäre Betriebsarbeit bei Renault		30. Andre Gorz (Hrsg)	DM 8,-
23. „il manifesto“	DM 4,-	Schule und Fabrik	
Für eine organisierte politische Bewegung		31. Lucio Colletti	DM 5,-
24. „Que faire“	DM 5,-	Marxismus als Soziologie	
Klassenkämpfe in Frankreich seit dem Mai		32. Angelo Dina	DM 4,-
25. „il manifesto“	DM 5,-	Techniker, Macht und Klassenkampf	
Thesen zur Schul- und Hochschulpolitik		33. Toni Negri	DM 5,-
26. Toni Negri	DM 5,-	Krise des Plan-Staats, Kommunismus	
Krise und Zyklus bei Marx		und revolutionäre Organisation	
27. Sergio Bologna / Francesco Cifaloni /		34. Edoarda Masi	DM 4,-
Paolo Bolzani	DM 3,-	Kritik und Selbstkritik der Neuen Linken	
Techniker als Produzenten und als Produkt		35. Sergio Bologna / Massimo Cacciari	DM 7,-
28. Jacques Ranciere	DM 7,-	Zusammensetzung der Arbeiterklasse	
Der Begriff der Kritik und die Kritik der		und Organisationsfrage	
politischen Ökonomie – von den „Pariser		36. Mariarosa Dalla Costa	DM 5,-
Manuskripten“ bis zum „Kapital“		Frauenmacht	
Merve-Verlag		37. Helmut Reinike	DM 3,-
1 Berlin 15 Postfach 327		Für Krahl	