

Rainer Dombois
Stammarbeiter und Krisenbetroffenheit
Fallanalysen zur Differenzierung der Krisenbetroffenheit
angelernter Arbeiter

Die inzwischen langjährige Massenarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik läßt die Frage aufwerfen, wieso eine derart weitreichende Verletzung strategischer Lebensinteressen der lohnabhängigen Bevölkerung weder offene politische Legitimationskrisen entzündete noch eine stärker auf die Abwehr betrieblicher Arbeitsplatzvernichtung gerichtete gewerkschaftliche Interessenpolitik zu erzwingen vermochte (1). Auch Diskussion und Kampf um die Arbeitszeitverkürzung haben nichts daran geändert, daß – so etwa bei der Krisenregulierung im Saargebiet – der Abbau von Arbeitsplätzen auf betrieblicher Ebene ohne nennenswerte Konflikte durchgesetzt wird und Gewerkschaften und Betriebsräte allenfalls auf die Milderung oder Umverteilung von Krisenlasten drängen – dies freilich um den Preis der Vereinnahmung in Entscheidungs- und Legitimationsmuster, die eine Mobilisierung der Betroffenen ausschließen (2).

Wenn auch mit gehöriger Verspätung hat sich die Aufmerksamkeit kritischer Sozialwissenschaftler in den letzten Jahren zunehmend der Krise und ihren sozialen Auswirkungen zugewandt (3). Wichtige Impulse zu einer Analyse der Krisenbetroffenheit vermittelte die Diskussion um die erst neuerdings in der Bundesrepublik

1 Auch der Stahlstreik deutet nicht auf eine Wende gewerkschaftlicher Politik hin: die Ummünzung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung zur Abwehr des Beschäftigungsabbaus in eine gestaffelte Urlaubsregelung, die sich aus gruppenspezifischen Belastungen begründet und die langfristige Festschreibung der ausgehandelten Ergebnisse drohen neue Ansätze des gewerkschaftlichen Kampfes gegen Rationalisierung und Arbeitsplatzvernichtung wieder zu verschütten und Argumentationsmuster ins politische Abseits zu stellen, die sich weniger an privatwirtschaftlichen Rentabilitätswängen als an Lebensinteressen der Arbeitnehmer ausschließlich orientieren.

2 Vgl. etwa die Darstellung von J. Esser, Krisenregulierung und Gewerkschaften – Das Beispiel der saarländischen Stahlindustrie, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 12/1978, 772 ff. und J. Esser, W. Fach, W. Väth, Strukturelle Arbeitslosigkeit und politisches Konfliktpotential – Die Krise der saarländischen Stahlindustrie, in: Prokla 31, 115 ff.

3 S. u.a.: Probleme des Klassenkampfes 19 - 21, 1975; R. Duhm, H. Wieser (Hrsg.), Krise und Gegenwehr, Berlin 1975; R. Duhm, U. Mückenberger, Arbeitskampf im Krisenalltag, Berlin 1977; O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, E. Schmidt, Gewerkschaftspolitik in der Krise, Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1977/78, Berlin 1978; Soz. Büro (Hrsg.), Rationalisierung, Arbeitslosigkeit, Gegenwehr, Analysen, Materialien, Erfahrungen, Offenbach 1978; J. Huffs Schmidt, H. Schui (Hrsg.), Gesellschaft im Konkurs? Handbuch zur Wirtschaftskrise 1973 - 1976 in der BRD, Köln 1976; Leviathan 4/1976; R. Schultz-Wild, Beschäftigungspolitik in der Krise, Frankfurt/New York 1978. E. Hildebrandt, Feuern ohne zu heuern, in: Prokla, Heft 26, 1977, S. 151 - 190

rezipierten Theorieansätze zur Segmentierung des Arbeitsmarkts (4). Demnach sind verschiedene gesellschaftliche Gruppen, wie sie durch Geschlecht, Lebensalter, Nationalität und Qualifikationsniveau sozial definiert werden, mit unterschiedlichen Marktchancen ausgestattet und in unterschiedlichem Ausmaß von Krisenauswirkungen – vor allem den Verlust des Arbeitsplatzes und der Minderung der materiellen, physischen und sozialen Reproduktionschancen – betroffen (5). Die Segmentierungsmechanismen, die solche Betroffenheitsprofile herstellen, sind in der betrieblichen Beschäftigungspolitik und den in ihr wirksamen Interessenkonstellationen angelegt (6); sie zielen gleichermaßen auf die Bindung schwer zu ersetzenden Qualifikationspotentials wie auf die Minimierung von Konflikten. Die Segmentierungsthese dürfte uns einer Klärung der Frage näher bringen, wie sich die Beschäftigungskrise derart lautlos und konfliktarm an jenem Ort durchsetzt, an dem am ehesten kollektive Gegenwehr möglich wäre: im Betrieb. Da die Arbeitslosen aus kollektiven Gefügen gemeinsamer Interessenlage herausgerissen sind, keine produktiven oder legitimatorischen Leistungen erbringen und auch zurückhalten können, vielmehr von öffentlichen Versorgungsleistungen abhängig sind, sind sie ganz besonders konfliktunfähig. Die Phase, in der sie im manifesten Konflikt Interessen geltend machen könnten, ist vielmehr der Arbeitslosigkeit zeitlich vorgelagert. Die Mechanismen der betrieblichen Arbeitsplatzvernichtung, die sozialen Betroffenheitsprofile, also die betrieblichen Muster der Krisenabwälzung dürften einen Schlüssel zu einer Analyse des sozialen Konfliktpotentials der Krise liefern. Die Segmentierungsthese läßt also einen Bogen vom Arbeitsmarkt zu den betrieblichen Prozessen schlagen, die die Nachfrage nach Arbeitskraft steuern und – so unsere Annahme – Krisenbetroffenheit, Krisenwahrnehmung und Reaktionsweisen strukturieren.

Die betrieblichen Mechanismen der Verteilung von Krisenlasten dürften die subjektive Krisenwahrnehmung, die Erfahrung von Existenzrisiken und Interessenverletzung prägen und differenzieren und Chancen und Bandbreite solidarischen Interessenhandelns beeinflussen. Gruppen von Arbeitern etwa, die sich aufgrund der ökonomischen Branchensituation, ihrer (formalen oder betriebsspezifischen) Quali-

4 Vgl. dazu insbesondere W. Sengenberger, *Arbeitsmarktstruktur, Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes*, Frankfurt/München 1975; ders. (Hrsg.), *Der gespaltene Arbeitsmarkt, Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*, Frankfurt/New York, 1978; die Aufsätze von D. Freiburghaus und S. Gensior, B. Krajs, in: M. Bolle (Hrsg.), *Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik*, Opladen 1976; D. Freiburghaus, G. Schmidt, *Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten*, in: *Leviathan* 3/75, S. 417 ff. H. G. Mendius, W. Sengenberger, *Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik; Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation*, in: H. G. Mendius u.a., *Betrieb – Arbeitsmarkt – Qualifikation I*, Frankfurt 1976

5 Vgl. dazu auch C. Offe (Hrsg.), *Opfer des Arbeitsmarktes*, Neuwied 1977; G. Lenhardt, *Berufliche Qualifikation und Arbeitslosigkeit*, in: *Leviathan* 3/75, S. 370 ff.

6 Vgl. zur betrieblichen Beschäftigungspolitik: F. Weltz, *Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Heft 1, 1976; G. Mendius, R. Schultz-Wild, *Betriebsräte und Personalabbau*, in: *Leviathan* 4/76, S. 465 ff. und weitere Arbeiten des Münchener Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung; Projektgruppe des WSI, *Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung*, Köln 1977

fikationen, ihres Status in dem betrieblichen System der Zuteilung von Anforderungen und Gratifikationen gesichert sehen, werden Krisenauswirkungen anders wahrnehmen und interpretieren als Arbeiter, die aufgrund der ökonomischen Situation des Betriebs und/oder ihrer eigenen marginalen betrieblichen Position besonders gefährdet sind. Ob aber bisherige politische und gesellschaftliche Deutungsmuster inadäquat geworden sind, also ihre Orientierungsfunktion eingebüßt haben und einheitliche Klasseninteressen stärker hervortreten lassen, setzt nicht nur ein gewisses Maß an Gemeinsamkeit der Krisenbetroffenheit, sondern auch an Wahrnehmung gemeinsamer Interessenverletzung und allgemeiner Risiken voraus.

Drei exemplarische Fälle von Krisenverarbeitung

Im folgenden sollen drei Fälle betrieblicher Krisenverarbeitung gegenübergestellt werden, aus denen in vorsichtiger Verallgemeinerung Schlußfolgerungen über Bedingungen gegenwärtiger Krisenrezeption gezogen werden können. Im Mittelpunkt unserer Untersuchung stehen Mechanismen der Krisenabwälzung in den Hafenbetrieben und Muster der Krisen- (besser: Betroffenheits-)Wahrnehmung der Hafentarbeiter (7); diesem Fall sollen andernorts dokumentierte Fälle der Krisenverarbeitung bei VW (8) und schließlich die von Lichte und Bosch dokumentierte Betriebsstilllegung eines Röhrenwerks (9) gegenübergestellt werden.

Den Fällen ist ein Krisenphänomen gemeinsam: die massenhafte Arbeitsplatzvernichtung, deren Ausprägungen, Ursachen und Folgeprobleme freilich von Fall zu Fall verschieden sind. Während die Vernichtung von Arbeitsplätzen im Hafen vornehmlich konjunkturelle Ursachen hatte, spielten bei VW Vermarktungsprobleme, ein gewaltiger Rationalisierungsschub und die Produktionsauslagerung gleichermaßen eine Rolle; schließlich ging die Stilllegung des Röhrenwerks auf Konzentration und Produktionszusammenlegung zurück. Der Krisenbegriff wird also sehr offen gefaßt; er umfaßt sehr unterschiedliche ökonomische Prozesse, die allesamt in der Arbeitsplatzvernichtung und damit in materiellen Risiken der Beschäftigten münden.

Gemeinsam ist den Fällen der Arbeitsplatzvernichtung, daß angeleitete Arbeiter betroffen sind, also Arbeiter, deren jetzige Tätigkeit keine Berufsausbildung voraussetzt. Diese Arbeiter, meist dequalifizierte Handwerker und Facharbeiter, verfügen über mehr oder weniger große betriebsspezifische Qualifikationen, die aber

7 Grundlage bildet unsere Untersuchung der Arbeitssituation bremischer Hafentarbeiter; vgl. M. Abendroth, N. Beckenbach, S. Braun, R. Dombois, *Hafenarbeit im Wandel, Eine industriesoziologische Untersuchung über die Arbeits- und Betriebsverhältnisse in den bremischen Häfen*, 5 Bände, Bremen 1978; erscheint demnächst gekürzt und überarbeitet bei Campus. Die Krisenproblematik ist allerdings nicht thematisiert worden.

8 Vgl. R. Dombois, *Massenentlassungen bei VW, Individualisierung der Krise*, in: *Leviathan* 4/1976; H. G. Mendius, R. Schultz-Wild, a.a.O., E. Hildebrandt, a.a.O., R. Schultz-Wild, a.a.O.

9 Vgl. dazu R. Lichte, *Betriebsalltag von Industriearbeitern*, Frankfurt/New York 1978; G. Bosch, *Arbeitsplatzverlust, Die sozialen Folgen einer Betriebsstilllegung*, Frankfurt/New York 1978

nicht markt­gän­gig, trans­ferier­bar sind, son­dern bei einem Betriebs­wech­sel ver­fal­len (10). Der Ver­lust des betrie­bli­chen Arbeits­plat­zes ist für diese Grup­pe ein um­so hö­he­res Ri­si­ko, je hö­her der mit den Jah­ren und der Er­fah­rung er­wor­bene betrie­bli­che Sta­tus und je en­ger die al­ters­be­ding­te ge­min­de­te phy­sisch-psy­chische Lei­stungs­fä­hig­keit die Arbeits­markt­chan­cen be­gren­zen. Ge­ra­de die Stam­me­be­legschaft ist in ho­hem Maße an den Be­trieb ge­bun­den.

Die Fall­beis­pie­le un­ter­schei­den sich – und dies ist einer der Grün­de für ihre Aus­wahl – im Aus­maß der Arbeits­plat­z­ver­nich­tung: zwi­schen dem re­la­tiv ge­ri­genen Arbeits­plat­z- und Be­schäf­ti­gungs­ab­bau im Ha­fen und der Be­triebs­stil­le­gung liegt nicht nur eine quan­ti­ta­tive Spann­brei­te zu­neh­men­der Schär­fe von Krisen­aus­prä­gun­gen; mit zu­neh­men­der Schär­fe er­wei­tert sich auch das Spek­trum be­trof­fener Grup­pen bis hin zur betrie­bli­ch qualifi­zierten Stam­me­be­legschaft, die auf­grund ihrer so­zia­len Ho­mo­ge­ni­tät, ihres Lei­stungs­ver­mö­gens und ihrer star­ken Re­prä­sen­tanz in der In­ter­essen­ver­tre­tung über eine re­la­tiv große Kon­flikt­fä­hig­keit ver­fügt. Es stellt sich dann die Fra­ge, wie­weit einer zu­neh­men­den Ver­all­ge­mei­ne­rung von Ri­si­ken und Be­trof­fen­heit un­ter­schied­liche Me­cha­nis­men des Kon­flikt­ab­laufs ent­sprechen, die Rück­schlüs­se auf die Muster der Krisen­wahr­neh­mung und der Re­ak­tions­wei­sen zu­las­sen.

Die Fäl­le be­schrän­ken sich auf groß­betrie­bli­che Muster der Kon­flikt­re­gu­lie­rung: diese er­hal­ten we­gen der grö­ße­ren öko­no­mischen und Kon­zes­sionsspiel­räu­me und or­ga­ni­sa­to­ri­schen Flexi­bi­li­tät eine be­son­dere Elasti­zi­tät und be­zie­hen die in der Regel gut or­ga­ni­sierte ge­setz­liche und ge­werkschaft­liche In­ter­essen­ver­tre­tung ein. Schlie­ßlich legt die große öko­no­mische und po­li­ti­sche Be­deu­tung der Be­schäf­ti­gungs­po­li­ti­k von Groß­betrie­ben auch die po­li­ti­sche Ein­fluß­nah­me auf die Krisen­re­gu­lie­rung nahe. Aus diesen Grün­den könn­en die hier skiz­zierten Fäl­le als be­son­ders ent­wickelte For­men der Krisen­re­gu­lie­rung gel­ten, in der wich­ti­ge ge­sell­schaft­liche In­ter­essen ein­be­zo­gen sind.

Die Be­schrän­kung auf betrie­bli­che Fall­ana­lysen, die sin­gu­lär an­muten­de Ver­läu­fe der Krisen­ver­ar­bei­tung mit­ein­an­der ver­glei­chen, mag zu­nächst be­frem­den. Da aber glo­bale und branchen­spe­zi­fi­sche Da­ten zur Arbeits­plat­z­ver­nich­tung und Be­schäf­ti­gungs­ent­wick­lung nur sehr un­zu­rei­chend Auf­schlüs­se über Krisen­be­trof­fen­heit zu ge­ben ver­mö­gen, müs­sen wir uns zu­nächst mit sol­chen mi­kro­so­zio­logischen Fall­ana­lysen be­hel­fen, um Me­cha­nis­men der ein­zel­betrie­bli­chen Krisen­ver­ar­bei­tung und die So­zial­pro­fi­le der Be­trof­fen­heit exem­plari­scher­weise her­aus­zuar­bei­ten und so­dann erste vor­sich­ti­ge Ver­all­ge­mei­ne­run­gen zu ver­suchen. Dabei muß aller­dings die Reich­wei­te un­serer Aus­sa­gen be­schrän­kt blei­ben, zumal wir auf Ma­te­ri­al zu­rück­grei­fen, das nach un­ter­schied­lichen In­ter­essen und Fra­ge­stel­lun­gen er­ho­ben wurde. Wäh­rend die ei­ge­nen em­pi­ri­schen Er­he­bun­gen im Ha­fen die Krisen­wahr­neh­mung der Ha­fen­ar­bei­ter di­rekt ein­be­zie­hen, legen die Da­ten zum Be­schäf­ti­gungs­ab­bau bei VW eher die Me­cha­nis­men der Ver­tei­lung von Krisen­las­ten und die re­sultie­ren­den So­zial­pro­fi­le frei. Da in die Me­cha­nis­men der betrie­bli­chen Krisen­ver­ar­bei­tung Re­ak­tionsmu-

10 Vgl. dazu F. Böhle, N. Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972, S. 192 ff.

ster der Betroffenen und ihrer Interessenvertretung eingehen, können wir, allerdings ungesicherte, Rückschlüsse auf die Krisenwahrnehmung ziehen. Schließlich berücksichtigt die Fallanalyse von Lichte und Bosch eher Konfliktchronologie, Betroffenheitsprofile und Reaktionsmuster. Diese unterschiedlichen Schwerpunkte erklären sich aus unterschiedlichen Untersuchungsbedingungen; immerhin erscheinen die Fälle auch im Rahmen einer Sekundäranalyse nach folgenden Dimensionen vergleichbar: nach

- je spezifischen betrieblichen Mechanismen der Verteilung und Abwälzung von Krisenlasten
- den resultierenden Betroffenheitsprofilen
- den Reaktionsmustern der Belegschaften
- der Rolle der Politik der Interessenvertretung als integralem Moment des Konfliktablaufs.

I. Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung der bremischen Hafentarbeiter

Da der konjunkturelle Zyklus der Häfen an die Entwicklung des Außenhandels gekoppelt ist und zudem die spektakulären Rationalisierungsschübe (z. B. Einführung des Containers) schon mehrere Jahre zurückliegen, war der Beschäftigungsrückgang in den Häfen weniger stark als in anderen Branchen: 1975 verminderte sich der Umschlag in den bremischen Häfen um ca. 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr, ist aber seitdem wieder auf den Vorkrisenstand gestiegen. Die Zahl der Beschäftigten wurde von ca. 7.200 auf 6.600, also ca. um 10 Prozent verringert und seitdem annähernd konstant gehalten. Die Krisenauswirkungen sind also weniger dramatisch als in anderen Wirtschaftsbereichen; es gab weder Massenentlassungen noch Betriebsstilllegungen, die eine kollektiv definierte Situation der Interessenverletzung und einen offenen Konflikt geschaffen hätten.

1. Alltägliche Flexibilität des Arbeitseinsatzes im Hafen

Der Hafenumschlag weist gegenüber anderen Branchen einige Besonderheiten auf, die für die Mechanismen der Krisenabwälzung und der Zuteilung von Krisenlasten ebenso bedeutsam wie für die Muster der Krisenerfahrungen sein dürften.

Die Betriebe sind in ein System der Arbeitsteilung eingebunden, das als integriertes Beschäftigungssystem bezeichnet werden kann. Arbeiter mehrerer Betriebe arbeiten meist Hand in Hand zwischen der Schiffsluke und dem Schuppen. Während die Arbeiter des Großbetriebs Bremer Lagerhaus-Gesellschaft die gesamten kajeseitigen Güterbewegungen verrichten, arbeiten die Stauer, meist Beschäftigte kleiner und mittlerer Betriebe, an Bord der Schiffe.

Das Beschäftigungssystem im Hafen ist eng mit der Politik der Kommune verwoben: in den norddeutschen Städten gelten die Häfen nicht nur als „Schlüsselindustrie“ mit vielfältigen sekundären Beschäftigungseffekten (seenahe Industrie, Spe-

ditionen, Großhandel) und damit als bevorzugte Objekte öffentlicher Investitionen, vornehmlich in die Infrastruktur. Darüber hinaus gibt es in den größeren Häfen halbstaatliche Großbetriebe, die die lokale Seehäfenpolitik weitgehend bestimmen. Der größte Umschlagsbetrieb Bremens, die Bremer Lagerhaus-Gesellschaft (BLG), die für weite Hafenbereiche das Monopol aller Operationen auf der Kaje inne hat, ist mehrheitlich im Besitz der Stadtgemeinde, wird aber als Aktiengesellschaft geführt. Ein Überlassungsvertrag überträgt der BLG die Bewirtschaftung der Umschlagsanlagen; die finanziellen Transaktionen zwischen BLG und Stadtgemeinde sind wenig transparent, so daß erhebliche, politisch eröffnete materielle Konzessionsspielräume des Unternehmens angenommen werden können. Schließlich subventioniert die Stadtgemeinde und das Land auch den Gesamthafenbetrieb (GHB), einen Arbeitskräftepool, der als Gemeinschaftseinrichtung der bremischen Hafenbetriebe drittelparitätlich von Staat, Gewerkschaft und Arbeitgeber verwaltet wird.

Der Arbeitsanfall im Hafen ist von der Zahl und Art der jeweils anwesenden Schiffe und der umzuschlagenden Güter abhängig. Da die Betriebe die Schiffe möglichst schnell abfertigen und die Schiffsankünfte weder regel- noch gleichmäßig sind, ist der betriebliche Arbeitskräftebedarf umso größeren Schwankungen ausgesetzt, je geringer das Auftragsvolumen und damit auch die arbeitsorganisatorische Ausgleichsflexibilität ist. Die Betriebe stellen daher nur so wenig Arbeiter fest ein, wie sie ständig beschäftigen können. Tägliche und saisonale Schwankungen des Umschlagsvolumens und des Arbeitskräftebedarfs werden mit folgenden Instrumenten ausgeglichen:

- Die Stamarbeiter der Einzelbetriebe werden je nach Bedarf schichtweise oder auch mittelfristig ergänzt durch die (in Bremen und Bremerhaven insgesamt ca. 1.300) Arbeiter des Gesamthafenbetriebs, eines betriebsförmig institutionalisierten Arbeitskräftepools mit der einzigen Funktion, die z. T. beträchtlichen, oft tageweisen Schwankungen des einzelbetrieblichen Arbeitskräftebedarfs auszugleichen. Die Arbeiter des Pools werden von den Betrieben ausgeliehen, wenn die betriebliche Stammebelegschaft nicht ausreicht oder auch die Stammebelegschaft möglichst klein gehalten werden soll. Arbeiter der Poolfirma, die nicht vermittelt werden, legen Feierschichten ein und erhalten den Mindestlohn aus der Garantielohnkasse, einem aus staatlichen Beiträgen und Pflichtabgaben aller Hafenbetriebe gespeisten Fonds.
- Mindestens ebenso wichtiges Mittel des Ausgleichs von Schwankungen stellen Überstunden, Doppelschichten, Nacht- und Wochenendarbeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeit dar. So ist es in einzelnen kleineren Betrieben nicht nur üblich, Überschichten in enormen Ausmaßen abzuverlangen (in einer Stauerei z. B. je Vorarbeiter etwa 100 Überschichten im Jahr 1976), sondern auch den jeweiligen Schichtbeginn von der Schiffsankunft abhängig zu machen.
- Gerade kleinere Betriebe halten ihren Stamm klein und vermeiden es, die relativ teuren GHB-Arbeiter auszuleihen, indem sie bei Bedarf Aushilfsarbeiter über das Hafendarbeitsamt oder über Verleihfirmen, sogenannte Sklavenhändler, tageweise beschäftigen und mit ebenso großer Leichtigkeit wieder abstoßen. So kamen in einem kleineren Hafen, der allerdings nicht über einen GHB verfügt, im ersten

Halbjahr 1978 auf ca. 4.500 Schichten von Stammarbeitern ca. 3.200 Schichten von Aushilfsarbeitern. Es ist klar, daß diese Praxis vor allem auf Kosten der Stammarbeiter geht, die die hafenerfahrenen Aushilfsarbeiter mitziehen müssen und zusätzliche Sicherheitsrisiken eingehen.

- Die Betriebe üben die Arbeiter sukzessive in verschiedene Arbeitsfunktionen ein. Der Qualifikationsüberschuß dient dazu, die unter wechselnden Umschlagsbedingungen erforderlichen unterschiedlichen Qualifikationen vorzuhalten. Die Hafendarbeiter sind also nicht bestimmten Arbeitsplätzen und Funktionen zugeordnet, sondern je nach Bedarf wechselnd einsetzbar. Dieser Wechsel der Arbeitsverteilung erlaubt den innerbetrieblichen Ausgleich des qualitativen Arbeitskräftebedarfs.
- Schließlich hat sich zumal in Klein- und Mittelbetrieben die illegale Praxis durchgesetzt, überschüssige Stammarbeiter zwischenbetrieblich auszutauschen und so einzelbetriebliche Schwankungen möglichst kostengünstig auszugleichen.

Diese besonderen Instrumente des Ausgleichs schwankenden Arbeitsanfalls geben dem Arbeitseinsatz der Hafendarbetriebe eine außerordentliche Flexibilität, die bereits im normalen Arbeitsalltag deutliche Segmentierungslinien erkennen läßt: Ist das arbeitstägliche Umschlagsvolumen gering, fordern die Betriebe weder Aushilfs- noch GHB-Arbeiter an, kürzen die Überstunden und setzen ihre Stammarbeiter je nach Anciennität und Leistungstüchtigkeit in Spezialfunktionen oder in jene sonst von Betriebsfremden ausgeübten manuellen Schwerarbeitsfunktionen ein. Bereits im normalen Arbeitsalltag gelingt dies ohne Friktionen, weil die Hafendarbeiter keine festen Arbeitsplätze haben, sondern daran gewöhnt sind, von Tag zu Tag wieder neuen Funktionen und Kooperationszusammenhängen zugeteilt zu werden.

2. *Betriebliche Muster der Abwälzung von Krisenlasten*

Unter diesen Umständen mußte der konjunkturelle Rückgang des Umschlagsvolumens einen beschäftigungspolitischen Kaskadeneffekt auslösen, der zuerst die betriebsfremden, bedarfsweise angeheuerten unständigen Arbeiter verdrängte, aber auch auf den Arbeitseinsatz von Stammarbeitern der Einzelbetriebe Einfluß haben mußte.

Wichtigstes Mittel der einzelbetrieblichen Krisenverarbeitung bildete die Abwälzung der Lasten auf Arbeiter anderer Betriebe und die Aushilfsarbeiter, um so die eigene Stammebelegschaft zu halten und Konflikte zu mindern. Als struktureller Puffer bot sich vornehmlich der Gesamthafendarbetrieb an, dessen Funktion ja gerade der arbeitsalltägliche Ausgleich der Schwankungen des einzelbetrieblichen Arbeitskräftebedarfs ist. In der Tat wurden Arbeiter des GHB weniger nachgefragt; Arbeiter, die jahrelang an einen Betrieb ausgeliehen worden waren, wurden von einem Tag zum anderen wieder zum Pool zurückgeschickt. In den Spitzenzeiten 1975 mußte jeder Arbeiter des GHB im Durchschnitt 10 Feierschichten monatlich einlegen.

Schließlich wurden die Krisenlasten auf jene Gruppe von Arbeitern abgewälzt,

die, wechselnd zusammengesetzt, keine Interessenvertretung haben und auch von den Hafentarbeitern eher mißtrauisch behandelt und stigmatisiert werden: die über das Hafentarbeitsamt und die „Sklavenhändler“ vermittelten Tagelöhner, die weder Vermittlungs- noch Lohnansprüche haben.

Jene eher unangenehmeren, schwereren, weniger qualifizierten Arbeiten, die bisher vor allem betriebsfremde Arbeiter ausgeführt hatten, wurden zunehmend von Stammarbeitern mit geringeren Anciennitätsrechten übernommen. Dieses setzte allerdings weniger Probleme als Umsetzungen in stationären Industriebetrieben, weil die Hafentarbeiter an vielfältige Funktionen und den Funktionswechsel gewöhnt sind.

Im Vergleich zu den Vorjahren wurden auch weniger Überstunden angeboten. Zudem wurden in einigen Betrieben noch flexiblere Arbeitszeitregelungen durchgesetzt: Hafentarbeiter konnten in der „Umschicht“ kurzfristig einer anderen Schicht, z. B. statt der Frühschicht der Spätschicht oder gar der Nachtschicht zugeteilt werden. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit konnten die Betriebe Überstunden einsparen und die betriebliche Stammebelegschaft mit größter Intensität und Kontinuität einsetzen. Ein Extrem unregelmäßiger Arbeitszeitregelung führte ein Mittelbetrieb in Bremerhaven vor, der den Stammarbeitern nur eine bestimmte Anzahl bezahlter Schichten pro Monat garantierte und über die Arbeitszeit praktisch frei verfügte.

Auch wenn insbesondere die Arbeiter des GHB, aber zunehmend auch Stammarbeiter der Einzelbetriebe Feierschichten einlegen mußten, wurden keine Massenentlassungen durchgeführt. Statt dessen wurde ein Einstellungsstopp verhängt und Arbeitern, die 59 Jahre und älter waren, die vorgezogene Verrentung angeboten. Es wurden also Formen der lautlosen Beschäftigungsverringerung gewählt, die überwiegend öffentlich finanziert werden, den Einzelbetrieben relativ geringe Zusatzkosten bereiten und besonders wenige Konflikte versprechen. Zumal die Frühverrentung ist ja für die Betroffenen mit nur geringen finanziellen Einbußen verbunden; für die Hafentarbetriebe gewinnt sie eine strategische Bedeutung, weil hohe Belastungen und enorme Unfallhäufigkeit die Hafentarbeiter einem besonderen Verschleiß aussetzen. Immerhin haben 90 Prozent der Hafentarbeiter, die länger als 10 Jahre im Hafen arbeiten, einen oder mehrere Arbeitsunfälle erlitten. Mit dem Mittel der Frühverrentung schlugen daher die Betriebe mehrere Fliegen mit einer Klappe: sie konnten sich billig eines großen Teils der Arbeiter mit geminderter Leistungsfähigkeit entledigen und die – durch die Rationalisierungs- und Produktivitätsschübe der letzten beiden Jahrzehnte bedingte – Überalterung ihrer Stammebelegschaften mindern. Zum anderen ist die Frühverrentung weniger konfliktträchtig als formelle Entlassungen, weil sie freiwillig erfolgt und die Unsicherheit der übrigen Beschäftigten zu verringern scheint; indem Funktionen vakant werden, die relativ hohe Statusansprüche einräumen, werden verstopfte Pfade der betrieblichen Status- und Lohngruppenkarriere wieder geöffnet.

Die Betriebe verzichteten aber nicht nur aus diesen Gründen auf Massenentlassungen. Den einschneidenden Entlassungen in der Krise 1966/67, vor allem im Bereich der Gesamthafentarbetriebe, waren bereits 1968 Arbeitskräftemangel und Rekrui-

tierungsschwierigkeiten gefolgt. Es war nicht nur schwierig, Arbeitskräfte für Betriebe zu finden, die kurz zuvor mit Massenentlassungen auf prinzipielle Beschäftigungsrisiken hingewiesen hatten. Zudem macht der Mangel an besonderen, in langjähriger praktischer Erfahrung gewonnenen Kenntnissen und Fertigkeiten, die für die nur wenig standardisierte, räumlich wenig strukturierte, teamartige Hafendarbeit erforderlich sind, den massenhaften Einsatz neuer und hafenfremder Arbeiter zu einem Risiko. Die Betriebe verzichteten 1975 aus diesem Grunde auf Massenentlassungen und verfolgten eher eine Politik der Hortung von betrieblich qualifizierten Arbeitskräften; diese Politik bewährte sich zumindest während des kurzen konjunkturellen Einschnitts.

Arbeitsmarktpolitische Überlegungen verbanden sich mit politischen Interessen: Entlassungen in dem halbstaatlichen Großbetrieb BLG wie auch in dem besonders betroffenen drittelparitätisch verwalteten Poolbetrieb, auf den ein Großteil der Lasten abgewälzt wurde, wären in der Lokalszene, vor allem im Vorfeld der Bürgerschaftswahlen von 1975 zum Politikum geraten. Es war daher erklärte Absicht von Gewerkschaftern, Politikern und Managern, keine Entlassungen vorzunehmen. Die Politik des sanften Beschäftigungsabbaus und konfliktarmer Krisenverarbeitung bedurfte denn auch des reibungslosen Ineinandergreifens privater und öffentlicher Maßnahmen:

- die vorgezogene Verrentung, von der ca. 200 Arbeiter, davon fast die Hälfte GHB-Arbeiter, Gebrauch machten, verlangt informelle Absprachen mit dem Arbeitsamt, den frühzeitig ausgeschiedenen Arbeitern Arbeitslosenunterstützung zu zahlen, ohne sie zur weiteren Arbeitsvermittlung anzubieten.
- Als die Garantielohnkasse erschöpft war und weitere Feierschichten der GHB-Arbeiter nicht mehr finanziert werden konnten, schoß die Stadtgemeinde Gelder zu; zudem wurde den Einzelbetrieben eine Zusatzabgabe in den Garantielohnfonds auferlegt.
- Schließlich wurden vor allem GHB-Arbeiter in die neue Hafenfachschule geschickt, wo sie aus Mitteln des AFG zu Hafenfacharbeitern ausgebildet werden; sie entlasteten damit die Garantielohnkasse.

Die Muster der Krisenbetroffenheit der Hafendarbeiter werden — das läßt sich festhalten — in starkem Maße durch die branchenüblichen Formen des Arbeitseinsatzes und die betriebliche Struktur des Beschäftigungssystems geprägt. Die Organisation der Arbeit im Hafenumschlag, gefiltert über das eigentümliche Gefüge komplementärer Betriebe, gibt den Firmen eine größere Elastizität der Krisenverarbeitung und besonders große Chancen, Krisenlasten auf kaum mehr konfliktfähige betriebsfremde Randgruppen abzuwälzen. Während die leistungstüchtigen Stammarbeiter der Einzelbetriebe gesichert und zu diesen Zwecken Überstundenpuffer und Frühverrentung genutzt wurden, kumulierten sich die Krisenlasten bei den „Randgruppen“. Arbeiter des GHB und erst recht die völlig ungesicherten und konfliktunfähigen Tagelöhner werden weniger nachgefragt und büßen subjektiv stabilisierende Arbeitschancen, die Tagelöhner zudem auch Beschäftigungs- und Einkommenschancen ein. Freilich dürfen auch die weniger spektakulären Veränderungen der Arbeitsbedingungen der betrieblichen Stammarbeiter in der Krise nicht unterschätzt werden: diese müssen — bei relativ sicherer Beschäftigung — eine größere Unregelmäßigkeit

von Arbeits- und Freizeit in Kauf nehmen, sind in der Krise einem erhöhten Disziplinierungsdruck ausgesetzt und müssen in stärkerem Maße Arbeiten ausführen, die bisher betriebsfremden Arbeitern überlassen wurden.

Die Abwälzung der Krisenlasten auf betriebsfremde Arbeiter, die „Beggarmy-neighbour-Politik“ der Einzelbetriebe, stellte eine Friedensformel dar, in der betriebliche Interessen am Erhalt einer qualifizierten disponiblen Stammebelegschaft, die Interessen der Stammarbeiter an sicherer Beschäftigung und schließlich auch die Legitimationsinteressen der betrieblichen Interessenvertretung aufgehoben waren.

Schließlich sei festgehalten, daß die Krisenlasten nur unter drei Voraussetzungen derart lautlos und konfliktarm kaskadenartig abgewälzt werden konnten: erstens war der konjunkturelle Beschäftigungseinschnitt weder allzu tief, noch wurde er überlagert und potenziert durch einen vorgängigen Rationalisierungsschub; zweitens bedurfte es komplementärer staatlicher Unterstützung, d. h. der partiellen öffentlichen Finanzierung von Krisenkosten; drittens gab es keine organisierte Gegenwehr gegen die Arbeitsplatzvernichtung.

3. Krisenpolitik und Interessenvertretung

Mechanismen der Abwälzung der Krisenlasten können allerdings nur zureichend erklärt werden, wenn die Politik der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungen in die Analyse einbezogen wird.

Der geringe Einfluß betriebsübergreifender, auf den verallgemeinernden Interessenschutz ausgerichteter gewerkschaftlicher Krisenpolitik gegenüber vor allem der großen betrieblichen Interessenvertretung drückte sich vor allem darin aus, daß vornehmlich die Betriebsräte in die betriebliche Krisenverarbeitung einbezogen waren. Die strukturelle Schwäche gewerkschaftlicher Gegenwehr hat im wesentlichen folgende Gründe: erstens hat die Gewerkschaft ÖTV trotz enormer Rationalisierungsschübe und langfristiger Arbeitsplatzvernichtung in den Häfen weder Defensivstrategien gegen Rationalisierung und Krise (etwa Rationalisierungsschutzabkommen, Absicherung gegen Abgruppierungen, Mindestgangbesetzungen etc.) noch Argumentationen gegen Arbeitsplatzvernichtung entwickelt. Vielmehr hat die ÖTV in ihrer Seehafenpolitik eher die Technisierung und arbeitsorganisatorische Rationalisierung als Voraussetzung für Konkurrenzfähigkeit, Rentabilität und Arbeitsplatzsicherheit akzeptiert; die sozialen Konsequenzen (Arbeitsplatzvernichtung, Überalterung der Stammebelegschaft, Intensivierung) sind bisher nicht Gegenstand tariflicher Auseinandersetzung geworden. Der Entwicklung einer gewerkschaftlichen Politik gegen Krise und Rationalisierung stand zweitens die Aufsplitterung des gewerkschaftlichen Apparates in lokale Einheiten entgegen, die in ihrer Tarifpolitik die Konkurrenz zwischen den Seehäfen reproduzieren und bei lokalen Veränderungen tariflicher Regelungen stets die Auswirkungen auf die relative Konkurrenzposition „ihres“ Hafens im Konzert der deutschen und ausländischen Seehäfen berücksichtigen: da dieses lokalwirtschaftliche Kalkül zumal in den Apparaten der größeren Häfen vorherrscht, ist es besonders schwierig, ‚qualitative‘ Regelungen gegen Rationalisierung

und Krise, aber auch nur restriktive Arbeitsregelungen durchzusetzen. Schließlich ist ein dritter Grund bedeutsam: die wirtschaftliche Dominanz meist eines Großbetriebs in jedem Hafen gibt den Betriebsräten dieser meist halbstaatlichen Unternehmen (in Hamburg: HHLA, in Bremen: BLG, in Lübeck: LHG) einen besonders großen Einfluß innerhalb des lokalen ÖTV-Apparates und der nationalen Abteilung Seehafenbetriebe. Die Betriebsräte versuchen, ihre Handlungsspielräume auch gegenüber der Organisation zu halten und die besonderen Konzessionsmargen der Großbetriebe für eine eher betriebsbornierte Politik der Betriebsvereinbarungen zu nutzen.

Der Mangel von Ansätzen einer betriebs- und hafenübergreifenden gewerkschaftlichen Rationalisierungs- und Krisenpolitik und die besondere institutionelle Struktur der Interessenvertretung trugen dazu bei, die Milderung der Folgen von Rationalisierung und Krise der betrieblichen Interessenvertretung zu überlassen. Damit wurde nicht nur einem betriebsbornierten Partikularismus das Feld überlassen, sondern die Form der Konfliktaustragung auch an die spezifischen Modi der Verhandlungsführung und der beschränkten Konfliktfähigkeit des Betriebsrats angebunden. Sofern die Betriebsräte überhaupt in den Maßnahmen der Krisenabwälzung mitwirkten – die wichtigsten Maßnahmen, die verminderte Inanspruchnahme von Pool- und Aushilfsarbeitern sowie die Überstundenverringerung sind in die ausschließliche Verfügung des Betriebs gestellt –, war ihre Politik in der Regel darauf gerichtet, den legitimationsrelevanten Kern der betrieblichen Stammebelegschaft zu schützen und offene Konflikte zu vermeiden. Eine in der Krisenverarbeitung angelegte Abwälzung der Krisenlasten auf betriebsfremde Arbeiter kam diesen Interessen ebenso entgegen wie die Vereinbarungen über Frühpensionierungen.

4. Krisenwahrnehmung der Hafendarbeiter

Die Mechanismen der differentiellen Verteilung von Krisenlasten auf verschiedene Gruppen im Beschäftigungssystem des Hafenumschlags dürften sich auch in differentiellen Mustern der Krisenerfahrung ausprägen. Gerade die Stammarbeiter der Umschlagsbetriebe, diejenige Gruppe von Hafendarbeitern, die in der gewerkschaftlichen Politik den Ton angeben und auch den Resonanzboden der betrieblichen Interessenvertretungspolitik abgeben, sind demnach besonders geschützt; sie dürften auch die Krise anders erfahren als Arbeiter der Randgruppen: in ihrem Erfahrungsbereich erscheint die Arbeitsplatzvernichtung nur als individueller Entschluß von Arbeitern, sich früher verrenten zu lassen, als selbstverschuldete Konsequenz von Normverstößen oder als verminderte Überstundenchancen. Die mangelnde Zuordnung zu festen Arbeitsplätzen, der häufige Wechsel der Arbeitszusammenhänge läßt zudem die Arbeitsplatzvernichtung kaum sichtbar werden.

Wir haben in unserer standardisierten Befragung im Krisenjahr 1975 und in der Intensivbefragung im Jahre 1976 vornehmlich Arbeiter der jeweiligen Stammebelegschaften, auch des GHB erfaßt (11). Bei allen Mängeln der Erhebungstechnik des standardisierten Interviews lassen sich doch unterschiedliche Betroffenheitsprofile

und spezifische Muster der Krisenerfahrung umreißen.

Bedingungen der Arbeitsplatzsicherheit in der Krise nach Betrieben

(„Wovon hängt es Ihrer Meinung nach ab, ob man während einer Wirtschaftsflaute in Ihrem Unternehmen einen sicheren Arbeitsplatz hat?“)

	BLG (n = 1 228)	Stauereien (n = 248)	GHB (n = 323)	Alle Befragten (n = 2047)
	%	%	%	%
Vom eigenen Verhalten	47	44	35	44
Vom Verhalten des Betriebsrats und der Gewerkschaft	13	10	15	12
Von der Willkür des Unternehmens: es kann jeden treffen	13	26	24	19
Vom Alter und Dauer der Betriebszugehörigkeit	25	19	22	23
Rest/KA	2	1	4	2
	100	100	100	100

Zunächst fällt an den Antworten auf, daß nur eine Minderheit die Risiken der Beschäftigung für gleichverteilt hält; fast 4/5 der Hafenarbeiter meinen, daß die Beschäftigungsrisiken nach Regeln verteilt, in Grenzen kalkulierbar oder gar durch eigenes Verhalten zu beeinflussen sind. Fast jeder zweite Hafenarbeiter macht die Arbeitsplatzsicherheit von der eigenen Leistungstüchtigkeit und dem Wohlverhalten abhängig; nahezu jeder vierte sieht die Beschäftigungssicherheit nach dem Anciennitätsprinzip geregelt. Eine kleine Gruppe schließlich hebt die Bedeutung der Interessenvertretung für die Verteilung von Arbeitsplatzrisiken hervor. Wenn auch geringer als erwartet, schlagen sich betriebliche Differenzierungen in den Urteilen nieder: Arbeiter des Großbetriebs BLG betonen mehr als Arbeiter anderer Betriebe vor allem die Rolle des eigenen Verhaltens und der Anciennität und damit die Regelhaftigkeit der differentiellen Arbeitsplatzsicherheit. Diese Urteile dürften in dem differenzierten System der Statuszuteilung und in den vergleichsweise geregelten Mustern des betrieblichen Werdegangs innerhalb der BLG begründet sein; die Verteilung von Belastungen und Gratifikationen ist hier nach Qualifikation und Anciennität geregelt und verschafft dem Kern der Stammebelegschaft noch einmal besondere Vorrechte und Sicherungen gegenüber Anfängern und erst recht gegenüber betriebsfremden GHB-Arbeitern.

Arbeiter der Stauereien und des GHB halten in stärkerem Maße als Arbeiter

11 Vgl. dazu unsere Untersuchung, Hafendarbeit, a.a.O.

der BLG die Beschäftigungsrisiken für kaum kalkulierbar (ca. 1/4); immerhin meint fast jeder zweite Stauereiarbeiter, aber nur jeder dritte GHB-Arbeiter, daß man die Arbeitsplatzsicherheit durch das eigene Verhalten beeinflussen könne. Dem liegt zugrunde, daß GHB-Arbeiter in geringerem Maße als ihre Kollegen aus anderen Betrieben die Möglichkeit haben, ihre Austauschbarkeit durch betriebliche Funktionsqualifizierung zu verringern. Da den Poolarbeitern von den Umschlagsbetrieben vornehmlich manuelle Arbeiten zugewiesen werden, die den Stammarbeitern mit Spezialqualifikationen nur bei Arbeitsmangel zugemutet werden, ist das Statussystem im GHB nur wenig ausdifferenziert.

Insgesamt läßt sich festhalten, daß selbst im Krisenjahr 1975 der überwiegenden Zahl der Hafendarbeiter die Arbeitsplatzsicherheit kalkulierbar erscheint und daß gerade die Stammarbeiter der Einzelbetriebe aufgrund von Anciennitätsrechten und Leistungstüchtigkeit ihren Arbeitsplatz für relativ gesichert halten.

Die Vorstellung, die Arbeitsplatzsicherheit über eigenes Verhalten steuern zu können, läßt umgedreht die Krisenbetroffenheit als individuelles Problem erscheinen. Diese individualisierende Zurechnung – zumal bei den Stammarbeitern der Einzelbetriebe, aber auch älteren Arbeitern des GHB – sticht auch in den Intensivinterviews als wichtigstes Interpretationsmuster hervor: vorherrschend ist die Auffassung, daß über einen sicheren Arbeitsplatz verfügt, wer „seine Arbeit macht“, „sich nichts zu schulden kommen läßt“ und sich betrieblich qualifiziert hat. So sagt ein Vorarbeiter der BLG: „Wenn ich nicht irgendwie schwerwiegende Fehler und Vergehen begehe, dann ist mir dieser Arbeitsplatz schon sicher. Als Stammarbeiter, wenn ich über 10 Jahre bei der Firma bin und hundertprozentig arbeite. Da legt man besonderen Wert darauf, daß diese Leute bis zuletzt gehalten werden.“ Entlassungen werden überwiegend nicht als gemeinsame Gefährdung, als Verletzung gemeinsamer Interessen kollektiv erfahren, sondern als individuelles Verschulden, Fehlverhalten, Disziplinlosigkeit u. ä. interpretiert. So sagt ein Hafendarbeiter: „In der Krise hat man Entlassungen nicht direkt vorgenommen. Die Kollegen haben sich immer selbst entlassen. Durch Trinken oder durch Diebstahl und sowas. Dadurch haben die (Betriebe) es eben geschafft, sich reduziert. Es wurden keine Neuen mehr eingestellt. Und dadurch brauchte auch keine Entlassung stattzufinden.“ Und ein anderer: „Ich würde sagen, die da länger da sind und die sich nichts zu schulden kommen lassen in dieser Zeit, die sind einigermaßen sicher. ... Sicher, schwarze Schafe gibt es in jeder Firma, die dauernd krank sind und so weiter und so fort; da überlegt sich die Geschäftsleitung auch, wen sie zuerst an die Luft setzt ...“

So sehr diese individualisierende Ummünzung der Arbeitsplatzvernichtung in individuelle Entscheidungen (wie freiwillige Pensionierung oder eigene Kündigung) oder in selbstverschuldete Sanktionen (Entlassungen wegen Normverletzung) durch die besonderen betrieblichen Verteilungs- und Abwälzungsmechanismen von Krisenlasten auch ihre Plausibilität erhält, so erscheint es doch bemerkenswert, daß die besonders betroffenen außerbetrieblichen Randgruppen ganz aus der Wahrnehmung ausgeblendet sind. Dies legt allerdings die Vermutung nahe, daß die Stammarbeiter der Hafenbetriebe eine solche individualisierende Interpretation nur so lange durchhalten können, wie nicht die Arbeitsplatzvernichtung im größeren Stil über die

Randgruppen hinaus die betriebliche Stammebelegschaft mit einbezieht, eine Selektion nach sozialen (also nicht Verhaltens-)Kriterien und schließlich die Explizierung der Kriterien erzwingt.

II. Mechanismen der Krisenabwälzung am Beispiel VW

Spezifische ökonomische und prozeßliche Bedingungen – so die besondere Elastizität des Arbeitseinsatzes, der nur kurzfristige Konjunkturerinbruch und das zeitliche Auseinanderfallen von Rationalisierungsschub und Umschlagsrückgang – erlaubten es den Hafenerbetrieben, die Krise ohne manifeste Konflikte zu verarbeiten. Frühpensionierungen und die Abwälzung der Krisenlasten auf betriebsfremde Arbeiter dienten dazu, die betrieblichen Stamarbeiter abzuschirmen und die subjektive Regelmäßigkeit, individuelle Kalkulierbarkeit und begrenzte Steuerbarkeit von Statuserwerb und -erhalt aufrechtzuerhalten.

Zu fragen ist nun, ob diese Muster der Differenzierung von Krisenbetroffenheit und Krisenwahrnehmung an die besonderen Bedingungen der Hafenerbetriebe gebunden waren. Lassen schärfere Ausprägungen der Krise – seien sie durch Rationalisierung und/oder Vermarktungsprobleme bedingt – noch ähnliche Formen der betrieblichen, aber auch subjektiven ‚Krisenverarbeitung‘ zu?

Wesentlich härter von Arbeitsplatzvernichtung und ihren Folgeproblemen (Arbeitsplatz- und Statusgefährdung) waren die Arbeiter der VW-AG in den Jahren 1974/75 betroffen. Der Massensexodus von über 30 000 Arbeitern (ca. 29 Prozent der Lohnempfänger) innerhalb eines Jahres, zwischen Mitte 1974 und Mitte 1975, setzte die zeitliche Koinzidenz mehrerer Prozesse voraus: ein enormer Rationalisierungs- und Technisierungsschub, bewirkt durch Typenstandardisierung und Baukastenverfahren, fiel mit einer internationalen Absatzkrise der Automobilindustrie zusammen; die Auswirkungen wurden noch verschärft durch die zunehmenden Produktionsverlagerungen ins Ausland.

Die Konzernleitung wurde durch heftige Proteste öffentlicher Instanzen und der IG Metall veranlaßt, von ihrem ursprünglichen Plan Abstand zu nehmen, ganze Werke, vornehmlich von Audi-NSU stillzulegen; stattdessen legte sie die geplanten Zahlen der Belegschaftsreduktion auf die Werke des Konzerns um. Nach einigem Tauziehen um die Vorgabequoten für die einzelnen Betriebe, bei dem jeweils Betriebsräte und Werksleitungen an einem Strick zogen, wurde schließlich vom Vorstand der Schlüssel für den Personalabbau festgelegt. Wichtigste Maßnahmen zum Beschäftigungsabbau waren: Einstellungsstopp; vorgezogene Verrentungen ab 62, später ab 59 Jahren; einvernehmliche Lösungen des Arbeitsverhältnisses mit Aufhebungsverträgen und nach Betriebszugehörigkeit und Lohngruppe gestaffelten Abfindungssummen; Abbau von Überstunden; Nichtverlängerung befristeter Arbeitsverträge von Ausländern; Übernahme der Arbeiten von Fremdfirmen und schließlich verschärfte Einzelkündigungen bis 49 pro Werk und Monat, also bis zur Schwelle von anmeldungspflichtigen Massenentlassungen.

Diese Maßnahmen wurden flankiert durch Kurzarbeit, die dem Unternehmen

den Spielraum verschaffte, sowohl kurzfristig die Produktion dem Absatz anzupassen, als auch den Beschäftigungsabbau zeitlich zu strecken. So wurden 1974 zehn Kurzarbeitsperioden mit insgesamt 1.8 Millionen ausgefallenen Mann-Arbeitstagen und 1975 fünf Perioden mit 1.6 Millionen ausgefallenen Mann-Arbeitstagen eingelegt.

Genehmigung und Finanzierung der Kurzarbeit bildeten aber nicht die einzigen öffentlichen Unterstützungsmaßnahmen der betrieblichen Beschäftigungspolitik. Auch die vorgezogenen Verrentungen werden ja zum größten Teil aus den Solidarfonds der Arbeitslosen- und Rentenversicherung finanziert: das Unternehmen zahlt nur Differenzbeträge zwischen Arbeitslosenunterstützung bzw. Altersrente und bisherigem Nettoeinkommen (12). Schließlich unterstützten die Arbeitsämter den Beschäftigungsabbau direkt durch restriktive Maßnahmen: wie Dohse am Beispiel des Werks Kassel nachgewiesen hat (13), entzogen sie in vielen Fällen ausländischen Arbeitern die Arbeiterlaubnis und beendeten damit das Beschäftigungsverhältnis, ohne daß die Betroffenen irgendwelche Abfindungsansprüche geltend machen konnten. Dies wirkte wiederum auf die übrigen Ausländer aus Nicht-EG-Ländern als mächtiges Mittel, einer Abschiebung durch Annahme eines Aufhebungsvertrages zuvorzukommen.

Wichtigste Mittel des Beschäftigungsabbaus bildeten die Aufhebungsverträge und die vorgezogenen Verrentungen. Die Personalabteilung räumte diesen Mitteln folgende Vorzüge gegenüber der Alternative Massenentlassungen ein:

- während bei Entlassungen z. T. sehr lange Kündigungsfristen einzuhalten sind, können Aufhebungsverträge das Arbeitsverhältnis sofort lösen;
- bei anmeldepflichtigen Massenentlassungen muß mit einer Entlassungssperre bis zu zwei Monaten durch das Landesarbeitsamt gerechnet werden;
- ein Sozialplan bei Massenentlassungen ist mindestens so teuer wie Abfindungen;
- es ergeben sich viele Reibungsflächen mit den Betriebsräten, allein bei der sozialen Auswahl;
- in der Öffentlichkeit wirken freiwillige Aufhebungsverträge ‚geräuschloser‘ und sozialer;
- bei Massenentlassungen kann sozial Schwachen nicht gekündigt werden;
- Die vorgezogene Verrentung verbessert Altersstruktur und Leistungsstärke des Unternehmens gleichermaßen (14).

Nicht nur die Arbeiter, die sich relativ gute Marktchancen oder zumindest nicht

12 Zu der Wirtschaftlichkeitsrechnung der Instrumente schreibt die Personalabteilung in einer Analyse: „Die Abfindungen lagen in der Regel zwischen 4 - 5 Monatsnettoverdiensten – attraktiv genug –; dieser Betrag amortisiert sich für das Unternehmen bereits nach rund 3 Monaten Nichtbeschäftigung. Das gilt auch für die Kosten aus den sogenannten Vorpensionierungen, d.h., wurde der ausgeschiedene Mitarbeiter im Extremfall bereits nach 3 Monaten wieder eingestellt, so hätte das Unternehmen kein Geld verschrenkt, wenn auch in diesem Fall noch keines gespart.“ In: Personalplanung und Beschäftigungspolitik der mittleren Linie, Wolfsburg 1977, S. 46.

13 Vgl. Dohse, a.a.O.

14 Vgl. dazu Personalplanung, Aufgaben, Konzepte, Realität, a.a.O., Wolfsburg 1977, S. 32

allzu große Einbußen ausrechneten, nutzten das Angebot von Aufhebungsverträgen; aber auch die unverhohlene Drohung des Unternehmens, bei mangelndem Erfolg der Instrumente der Selbstselektion doch auf das letzte Mittel der Massenentlassungen zurückzugreifen, mußte die Bereitschaft vieler Arbeiter beflügeln, Aufhebungsverträge unter noch kalkulierbaren Umständen anzunehmen. Neben vereinzelt gezielten Aufforderungen, der Kündigung durch die versilberte einvernehmliche Lösung des Beschäftigungsverhältnisses zuvorzukommen, erwiesen sich die massenhaften Umsetzungen als sekundäres Druckmittel. Anders als im Hafen, wo die Zuordnung zu wechselnden Funktionen, Arbeitsmitteln und Kollegen zur normalen täglichen Arbeitsverteilung gehört, sind die Arbeiter in der stationären Fertigung bei VW den Kostenstellen und mehr oder weniger auch den Arbeitsplätzen fest zugeordnet. Da ja Aufhebungsverträge und vorgezogene Verrentung nicht nur den Inhabern von Arbeitsplätzen, die im Rahmen der Produktionsplanung stillgelegt werden sollten, sondern generell nicht-selektiv angeboten wurden, mußten vakante, aber produktionsnotwendige Arbeitsplätze immer wieder kurzfristig besetzt werden; zudem wurden Arbeiter aus den stillgelegten Abschnitten auf die übrigen, weiter produzierenden Fertigungs- und Montagebereiche verteilt. So wurde im Werk Hannover ca. jeder vierte Arbeiter innerhalb eines Jahres zwischen den Abteilungen versetzt; einem großen Teil wurden Arbeitsplätze mit niedrigeren Lohngruppen zugewiesen, allerdings für 18 Monate, später für zwei Jahre eine Lohngarantie gewährt.

Nachdem die Meister zunächst und zuerst eher entbehrliche Arbeiter der ‚Randbelegschaft‘, also solche mit vergleichsweise geringer betriebspezifischer Qualifikation, Disponibilität und mit hohen Fehlzeiten zur Umsetzung freigaben, wurden auch zunehmend Arbeiter der Stammbesetzung in die Umbesetzungen einbezogen. Nach langjähriger, relativ stabiler Zuordnung zu bestimmten spezialisierten Arbeitsfunktionen und Kooperationsgefügen mußten innerbetriebliche Umsetzungen ungleich einschneidendere Folgen haben als etwa der den Hafentarbeitern gewohnte Wechsel zwischen relativ unspezialisierten Funktionen: die Arbeiter verloren bei einer Umsetzung in einen anderen Produktionsabschnitt anlagen- und abteilungsgebundene Qualifikationen, mußten hohe physische und soziale Umstellungskosten tragen, weil sie ohne spezifisch anwendbare Qualifikationen im fremden sozialen Gefüge der neuen Abteilung und Arbeitsgruppe kaum mehr Statusansprüche (etwa an die Arbeitsverteilung) anmelden konnten, „wieder von vorne anfangen“ mußten. Schließlich gingen sie das langfristige Risiko der Verdienstminderung ein.

Die Umsetzung und erst recht wiederholte Umsetzungen signalisierten den Arbeitern die Entbehrlichkeit und die prinzipielle Status- und Arbeitsplatzunsicherheit.

Diese Umstände förderten die Bereitschaft, formell freiwillig das Arbeitsverhältnis gegen eine Abfindung zwischen 5 000 und 10 000 DM zu lösen, wenn nicht zu große Einbußen oder Risiken auf dem externen Arbeitsmarkt zu befürchten waren (15).

15 Diese Summen enthalten Beträge aus dem 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld und andere Leistungen, die das Unternehmen sowieso hätte zahlen müssen.

Tatsächlich reichten die Instrumente aus, die Belegschaft plangemäß zu verringern und das letzte Druckmittel, die formelle Massenentlassung, zu vermeiden.

Abgänge von Beschäftigten der VW-AG 1974 und 1975

	1974	1975	Summe
Abgänge	18.884	21.201	40.085
Aufhebungsverträge*	7.404	15.293	22.697
davon Arbeiter	7.336	14.608	21.944
Angestellte	68	685	753
Vorgezogene Verrentung**	855	3.270	4.125
davon Arbeiter	796	2.983	3.689
Angestellte	59	377	436
Anteil von Aufhebungsverträgen und Früh- pensionier- und an Abgängen in %	44	88	67

* : ab Juni 1974 angeboten

** : ab Oktober 1974 vorgezogene Verrentung ab 62 Jahren, ab Juni 1975 mit 59 Jahren

Während im Jahr 1974 erst ab Sommer die neuen Instrumente eingesetzt wurden und nur knapp die Hälfte der Abgänge durch Aufhebungsverträge und vorgezogene Verrentung stimuliert wurden, greifen 1975 die Instrumente zur freiwilligen Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses voll: beinahe 9 von 10 Abgängen nehmen die Form von Aufhebungsverträgen und Frühverrentungen an. Dabei konzentrieren sich Beschäftigungsabbau und Anreize freiwilligen Ausscheidens auf die Gruppe der Arbeiter, deren Arbeitsplätze insgesamt in den beiden Krisenjahren um 29 Prozent abnehmen.

Verfolgt man die Entwicklung der Beschäftigung einzelner Gruppen genauer, dann schält sich das Sozialprofil besonders betroffener Gruppen heraus (16):

Verringerung der Beschäftigung nach Bereichen und Gruppen in Prozenten (1975 gegenüber 1973)

Akkordlöhner	- 35 %
Zeitlöhner	- 18 %
Angestellte	- 7 %
Deutsche Akkordlöhner	- 23 %
Ausländische Akkordlöhner	- 67 %

16 Vgl. zum folgenden die Daten in R. Dombois, a.a.O.

Die Arbeiter aus dem eigentlichen Fertigungsbereich, die Akkordlöhner, sind ungleich stärker vom Personalabbau betroffen als die übrigen Gruppen; die Angestellten haben die geringsten Einbußen an Arbeitsplätzen hinzunehmen. Fällt im Akkordbereich jeder dritte Arbeitsplatz weg, so sticht die ungleiche Verteilung auf Ausländer und Deutsche ins Auge: gut zwei Drittel der Ausländer gegenüber einem Viertel der deutschen Akkordlöhner scheiden zwischen 1973 und 1975 aus dem Beschäftigungsverhältnis aus. Bezieht man weitere soziale Merkmale wie Geschlecht, Betriebszugehörigkeitsdauer, Altersstruktur und Lohngruppenverteilung in die Untersuchung ein, dann schälen sich besonders zwei Gruppen als Adressaten und Opfer des Beschäftigungsabbaus heraus:

- jüngere, ausländische, möglicherweise weibliche angelernte Akkordarbeiter, die bis zu 5 Jahren bei VW beschäftigt und in den unteren Lohngruppen eingestuft waren – gleichsam ein Konzentrat der ökonomisch, rechtlich und sozial am wenigsten gesicherten Gruppen;
- alte, überwiegend deutsche männliche Arbeiter, die mit 62 oder schon mit 59 Jahren frühzeitig in Rente gehen.

Schließlich konnte eine Gruppe den Beschäftigungsabbau relativ stabil überstehen: männliche deutsche Arbeiter, die älter als 40 Jahre, über 10 Jahre bei VW beschäftigt und eher in eine der höheren Lohngruppen eingestuft waren – eine Gruppe also, die als Kern der betrieblich qualifizierten, disponiblen und mit Statusansprüchen ausgestatteten Stammebelegschaft anzusehen ist.

Die Sozialprofile der ausgeschiedenen Arbeiter machen deutlich, daß die Instrumente der Selbstselektion: freiwillige Verrentung sowie Aufhebungsverträge geeignet waren, das Abwandern der für die Produktion strategisch wichtigen Stammarbeiter in Grenzen zu halten, die bei einem Betriebswechsel erhebliche Einbußen und Risiken hätten auf sich nehmen müssen. Vom Beschäftigungsabbau waren vielmehr vornehmlich solche innerbetrieblichen Gruppen betroffen, die weder starke betriebliche Interessen der Bindung von Qualifikation und Leistungsvermögen noch Legitimationsinteressen der Belegschaftsvertretung auf sich ziehen konnten. Die Betriebe konnten die Krisenlasten konfliktfrei auf innerbetriebliche ‚Randgruppen‘ abwälzen und unter dieser Voraussetzung die betrieblich qualifizierte, disponible Stammebelegschaft abschirmen, die zugleich den Resonanzboden der Interessenvertretung bildet. In den Formen der Kündigung per Selbstselektion war bereits eine Individualisierung der Krisenverarbeitung angelegt, die durch die Marginalität, Risikokumulation und Konfliktunfähigkeit der strategischen Adressatengruppen nur noch unterstrichen wurde. Tatsächlich erlaubte diese Form der Abwälzung es den Arbeitern der Stammebelegschaft subjektiv ihre Beschäftigung für relativ sicher zu halten und Arbeitsplatzverlust als individuelle Entscheidung oder (bei tatsächlicher Entlassung aufgrund verschärfter Disziplinanforderungen) als selbstverschuldet zu definieren.

Die differentielle Krisenabwälzung auf marginale Beschäftigtengruppen und die Ummünzung der massenhaften Arbeitsplatzvernichtung in formell freiwillige individuelle Entscheidungen ließen kaum mehr die Erfahrung der Verletzung oder Bedrohung gemeinsamer Interessen, geschweige denn die Verständigung über For-

men gemeinsamer Gegenwehr zu. Daß die betriebliche Krisenverarbeitung diesen Weg konfliktfrei nehmen konnte, läßt sich freilich nicht erklären, wenn nicht die Politik der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung berücksichtigt wird. Der IG Metall-Vorstand gab mangelnder unternehmerischer Weitsicht und den geringen Mitbestimmungschancen die Schuld für die Vermarktungsprobleme von VW; diese einzelwirtschaftliche Argumentation, die weder die Branchenkrise berücksichtigte, noch Produktionsauslagerung und Rationalisierungsschub bei VW, bestärkte die prinzipielle Notwendigkeit einer ‚Sanierung‘, wenn auch mit geringeren als vom VW-Vorstand veranschlagten Opfern. Damit wurde der Spielraum einer betriebsübergreifenden Abwehr des Beschäftigungsabbaus von vornherein eingeengt, die Konfliktaustragung auf die einzelbetriebliche Ebene verwiesen und der betrieblichen Interessenvertretung die Hauptlast der Krisenverarbeitung aufgebürdet. Nachdem der IG Metall-Vorstand, der über den Aufsichtsrat und den Haustarif relativ starken Einfluß auf die Politik der betrieblichen Interessenvertretung nimmt, ebenso wie die traditionell eher sozialpartnerschaftlich orientierten Betriebsräte ‚beschäftigungspolitische Anpassungsmaßnahmen‘ im Prinzip unterstützten, war eine defensive Argumentation gegen den Beschäftigungsabbau und erst recht die Organisation von Gegenwehr kaum mehr möglich. Nach anfänglichen Demonstrationen gegen die Quoten der den einzelnen Werken zgedachten Arbeitsplatzvernichtung beschränkte sich die Interessenvertretung auf die Abmilderung sozialer Nachteile und die Vermeidung und Minimierung von Konflikten: die Betriebsräte als Schlüsselinstanz der betrieblichen Interessenpolitik besiegelten durch Betriebsvereinbarungen die skizzierten Maßnahmen und waren vornehmlich daran interessiert, soziale Härten zu vermeiden, die legitimationsrelevante Stammebelegschaft zu schützen, ohne den Beschäftigungsabbau zu behindern. Sie verzichteten daher auch darauf, Vertrauenskörper und Belegschaft in den Konflikt einzubeziehen und zu mobilisieren und dadurch ihre – durch das Betriebsverfassungsgesetz thematisch wie auch prozedural sehr eingeschränkte – Konfliktfähigkeit und Verhandlungsposition zu stärken.

III. Betriebsstillegung eines Röhrenwerks: Die Fallstudien von Bosch und Lichte

Die Widerstände, die einer gemeinsamen Definition der Situation, der Erfahrung kollektiver Betroffenheit und erst recht der Gegenwehr selbst in einer Situation größter Arbeitsplatzgefährdung entgegenstehen, arbeiten Bosch und vor allem Lichte in ihren sehr detaillierten und gründlichen Untersuchungen einer Betriebsstillegung heraus (17).

17 Lichte hat den Prozeß der Stillegung in teilnehmender Beobachtung miterlebt und dokumentiert; Bosch hat über Befragungen vornehmlich die Konsequenzen erfaßt. Die Studie von Lichte zeichnet sich dadurch aus, daß Erfahrungsprozesse einzelner Arbeitsgruppen, die Politik der Interessenvertretung, die Strategie des Unternehmens sehr genau nachgezeichnet werden; Bosch untersucht die Segmentierungen der Belegschaft und die sozialen Auswirkungen der Stillegung.

Der Betrieb, in dem nach verschiedenen Verfahren (Preß- und Ziehverfahren) Röhren gefertigt wurden, wurde im Verlauf von 1 1/2 Jahren, zwischen Januar 1971 und Juni 1972 stillgelegt, nachdem Thyssen und Mannesmann ihre Röhrenproduktion in der Mannesmann Röhrenwerke AG zusammengelegt und die Produktion auf die modernsten Betriebe und Anlagen des neuen Konzerns konzentriert hatten. Technologisch veraltete und zudem regional ungünstig gelegene Betriebe, wie das untersuchte Werk Ruhrtal, wurden im Anschluß an die Fusion sukzessiv stillgelegt.

Die ca. 2 000 Beschäftigten von Ruhrtal – überwiegend betrieblich qualifizierte Arbeiter mit langjähriger Betriebserfahrung und starker Betriebsbindung – kündigten zu einem kleineren Teil selbst oder ließen sich vorzeitig pensionieren; fast die Hälfte der Arbeiter nahm notgedrungen eine Versetzung in andere, meist weit entfernte Werke des Konzerns auf sich. Von Versetzungen wurden zuerst und überproportional Ausländer, in der letzten Phase der Stilllegung vor allem ältere und betrieblich qualifizierte Arbeiter betroffen, die auf dem externen Arbeitsmarkt nur noch geringe Chancen hatten, einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu erhalten (vgl. Bosch S. 109 ff.). Demgegenüber kündigten von sich aus vornehmlich jüngere Arbeiter mit geringen betrieblichen Statusansprüchen oder mit hoher fachlicher, also marktgängiger Qualifikation.

Lichte teilt den Prozeß der Stilllegung der beiden wichtigsten Abteilungen, des Preßwerks und der Rohrzieherei, und die Reaktion der Belegschaft in mehrere Phasen ein:

1. Phase (Januar bis August 1971):

Nach der Ankündigung von Plänen der Rationalisierung und Produktionsumstellung wird ab Januar 1971 die Produktion an den älteren Preßanlagen schrittweise eingeschränkt. Die Rohrzieher, zu denen auch die Untersuchungsgruppe Lichte gehört, fühlen sich nicht betroffen oder gefährdet (vgl. Lichte, S. 367). Die in die Rohrzieherei versetzten (freigesetzten) Preßwerker werden zu einer diskriminierten Einsatzreserve, die in der Rohrzieherei zwischen den ‚unangenehmen‘, besonders belastenden, mit geringen Statusrechten behafteten Arbeitsplätzen hin und her geschoben wird; sie sind also Opfer von Umsetzungen, die wir bereits im Zusammenhang unserer Analyse des Beschäftigungsabbaus bei VW als indirekte Entlassungsmittel identifiziert haben. Viele der versetzten, vor allem jüngere, Arbeiter, kündigen freiwillig. Zudem nimmt die Diskriminierung der Ausländer zu, die im Januar 1971 immerhin noch 22 Prozent der Belegschaft ausmachten.

2. Phase: (August bis September 1971):

Weitere Einschränkung der Pressen, die nun auch konjunkturell begründet wird. Nach Ankündigung der Stilllegung des gesamten Preßwerks tritt die Belegschaft in einen mehrstündigen Streik, als eine Betriebsversammlung verweigert wird. Im Streik werden weder konkrete Forderungen vertreten noch weitere Perspektiven entwickelt (Lichte, S. 437). In dieser Phase nehmen die Freisetzungen ein solches Ausmaß an, daß die ehemaligen Preßwerker zunehmend zu einer Konkurrenz für die

Stammarbeiter in der Rohrzieherei werden. Dies wird gemildert durch die gezielte Versetzung von Ausländern in die entfernten Werke des Konzerns und eine Welle von Eigenkündigungen nach dem (folgenlosen) Streik. Innerhalb eines Jahres wird der Ausländeranteil mehr als halbiert (9 Prozent im Januar 1972; Bosch S. 41).

3. Phase (Oktober bis Dezember 1971):

Die Konkurrenz zwischen den Stammarbeitern der Rohrzieherei und den versetzten, mit Lohn- und Statusansprüchen ausgestatteten Stammarbeitern des Preßwerks um die guten Arbeitsplätze, zunehmend aber auch um Arbeitsplätze überhaupt in der Rohrzieherei führt zur ‚Atomisierung‘ und ‚Individualisierung‘ der Belegschaft, nachdem die Puffer durch Ausländerversetzungen, Eigenkündigungen und Frühverrentungen erschöpft sind. Diese Reaktionsweise wird auch dadurch begünstigt, daß der Zusammenhang der Arbeitsgruppen durch Umsetzungen zerrissen ist. Die Konkurrenz um bestimmte Arbeitsplätze verlagert sich in den Kampf um das Verbleiben im Betrieb überhaupt; allmählich gewöhnen sich zumal die älteren, an die betriebliche Beschäftigung gebundenen Arbeiter an den Gedanken, in einem anderen Werk des Konzerns zu arbeiten, über weite Strecken zu pendeln oder umzuziehen. Jüngere Arbeiter mit geringeren betrieblichen Statusansprüchen kündigen verstärkt.

4. Phase (ab Februar 1972):

Die letzte Presse wird stillgelegt und die Schließung auch der letzten großen Abteilung, der Rohrzieherei, zum Juni verkündet. Den verbleibenden Arbeitern werden Arbeitsplätze in anderen, meist weit entfernten Werken des Konzerns angeboten. Der Streik, der der Ankündigung folgt, ist erstmals von gemeinsamer Betroffenheit, moralischer Empörung, aber auch Ohnmacht getragen; er ist nicht mehr in der Lage, die Stilllegung zu verhindern. Nach dem Streik breitet sich Fatalismus aus. Viele Arbeiter kündigen oder machen von dem Angebot einer vorgezogenen Verrentung Gebrauch. Der Rest läßt sich in andere Werke des Konzerns versetzen.

Verlauf der Stilllegung und Reaktion der Belegschaft lassen erkennen, daß die sukzessive Marginalisierung verschiedener Gruppen und schließlich sogar von Teilen der Stammebelegschaft eine Definition gemeinsamer Betroffenheit und defensiv-solidarische Handlungsperspektiven nicht oder erst so spät zustande kommen ließ, daß die Unternehmensstrategie kaum mehr behindert werden konnte. Lichte faßt diesen Prozeß der Konkurrenz, Marginalisierung und Individualisierung wie folgt zusammen: „Zu Beginn des Stilllegungsprozesses bestimmte die Konkurrenz zwischen Deutschen und Ausländern bzw. zwischen Stammarbeitern und Versetzten das Handeln in der Untersuchungsgruppe. Bei Ankündigung der Reduzierung der Preßwerke auf die Hälfte der ursprünglichen Kapazität vereinheitlichte sich das Interesse der Rohrziehereibelegschaft unter der drohenden Konkurrenz der Freigesetzten und führte zu einer Konkurrenz der Abteilungen, die ihren Ausdruck im gemeinsamen Demonstrationsstreik fand: um die drohende verschärfte Konkurrenz um die Arbeitsplätze in der Rohrzieherei abzuwenden, mußten beide Belegschaftsgruppen – die Preßwerker wie die Rohrzieher – an einer Erhaltung der Arbeitsplätze im Preß-

werk interessiert sein. Nach dieser kurzfristigen Vereinheitlichung und der Erfolglosigkeit des Demonstrationstreiks zerbrachen unter dem Druck hoher Freisetzungquoten die verschiedenen Interessengemeinsamkeiten der deutschen Stamarbeiter in der Rohrzieherei. Unter der Entlassungsdrohung und der scheinbar leichten Ersetzbarkeit jedes Einzelnen schien ein Erfolg in der Arbeitsplatzsicherung bei der ständig sich vergrößernden Belegschaftszahl und der wegen der Auftragslage eher verminderten Arbeitsplätze einzig in Perspektiven der individuellen Anpassung zu liegen.“ (Lichte, S. 489 f.)

Daß es zu solchen Differenzierungsprozessen kam, die defensiv-solidarische Aktivitäten erst zuließen, als die Belegschaft zu schwach war, liegt nicht allein in der inneren Statusdifferenzierung der Belegschaft begründet. Zu fragen ist ja, wieso es zu keinen gemeinsamen Definitionen der Situation kam, als Kerne der Belegschaft, die am ehesten konflikt- und organisationsfähig zu sein scheinen, freigesetzt, umgesetzt und gegeneinander ausgespielt wurden. Wichtige Gründe für Konfliktablauf und Reaktionsweisen der Belegschaft dürften Informationspolitik und Salami-taktik der Unternehmensleitung einerseits, die Politik der Interessenvertretung andererseits gewesen sein.

Die Belegschaft wurde zwar über Stilllegungspläne ab 1970 informiert; es wurden aber nicht das gesamte Ausmaß der geplanten Stilllegung und die Konsequenzen bekanntgegeben. Während den Arbeitern an den Pressen, die teilweise stillgelegt werden sollten, eine Ersatzproduktion von LKW-Teilen in Aussicht gestellt wurde, bestätigte der Vorstand den Arbeitern anderer Abteilungen, etwa der Zieherei, daß ihre Arbeit auch langfristig gesichert sei. Die Produktion wurde schrittweise eingeschränkt: zunächst wurde 1971 allmählich die Zahl der Schichten im Preßwert reduziert, dann die älteren Pressen und schließlich 1972 – und für die Arbeiter unerwartet – die modernste Presse stillgelegt. Zugleich wurde dann Anfang 1972 auch die Stilllegung der übrigen Werkabteilungen, zumal der Zieherei, angekündigt. Insgesamt wurde also die Belegschaft über die Stilllegungspläne im Unklaren gelassen und die Zusagen über die Ersatzfertigungen und längerfristige Produktionsprogramme nach und nach zurückgezogen. Mit seinem Vorgehen konnte der Vorstand einerseits die Stilllegung in eine Vielzahl kleinerer Freisetzungsakte zerstückeln und die Belegschaft immer wieder vor unerwartete vollendete Tatsachen stellen, deren Zusammenhang als ausgeklügelte Strategie sich erst erschloß, als die Belegschaft dezimiert, durcheinander gewürfelt und kaum mehr konfliktfähig war. Während die globalen Stilllegungspläne vornehmlich mit den Erfordernissen einer Rationalisierung der Produktion begründet wurden, diente die konjunkturelle Entwicklung als Begründung für kurzfristig angekündigte Produktionseinschränkungen. Dies erwies sich als taktisch besonders vorteilhaft, weil konjunkturelle Veränderungen als nicht vorhersehbar gelten konnten; zudem beließ eine konjunkturell begründete Produktionseinschränkung die Belegschaft eher in der Hoffnung, daß es sich um eine nur vorübergehende Maßnahme handele. Die Informations- und Stilllegungspolitik der Unternehmensleitung war so geeignet, die Betroffenheit der Belegschaft zu differenzieren, die Arbeitsplatzgefährdung stets auf bestimmte Gruppen zu konzentrieren, der Mehrheit aber die Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz zu belassen und schließlich

die Ansprüche an die Qualität des Arbeitsplatzes allmählich zu reduzieren.

Ein weiterer Grund für den Verlauf des Stilllegungskonflikts dürfte die Politik der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung gewesen sein.

Die Berichte von Lichte und Bosch lassen nicht erkennen, daß die IG Metall in den strategisch wichtigen ersten drei Phasen des Konflikts der Belegschaft Interpretationshilfen oder Handlungsperspektiven oder auch nur betriebsübergreifende Informationen vermittelt hätte; ob es an der Integration der Verbandshierarchie zumal in montanmitbestimmten Betrieben oder auch an dem grundlegenden Mangel verbandlicher Konzeptionen gegenüber Rationalisierungen und Krise liegt, daß überbetriebliche Instanzen im Konfliktverlauf kaum oder allenfalls abwiegelnd in Erscheinung traten — faktisch mußte die Stilllegung im wesentlichen von betrieblichen Instanzen, vornehmlich dem Betriebsrat und dem Vertrauenskörper ‚verarbeitet‘ werden. Zumal die Politik des Betriebsrates hatte wesentlichen Einfluß auf den Konfliktverlauf: der Betriebsrat war seit 1971 weitgehend über die gesamte Planung informiert, hielt die Informationen aber unter Berufung auf die Geheimhaltungspflicht nach dem BVG vor der Belegschaft, also selbst vor dem Vertrauenskörper zurück. Er sah seine Aufgabe weniger in der Behinderung der Stilllegung als vornehmlich in der Bewältigung der unmittelbaren Folgen der Teilstillegung, wie später auch in der Formulierung eines Sozialplans (vgl. Lichte, S. 358 ff.). In keiner Phase der Stilllegung versuchte der Betriebsrat, Vertrauenskörper und Belegschaft zu mobilisieren, sondern behielt seine Verhandlungstaktik auch noch bei, als er von der Unternehmenspolitik offensichtlich überrollt wurde und auch die Folgen der sukzessiven Stilllegung nicht mehr mildern konnte. Von Bedeutung für die Politik des Betriebsrates dürfte die Übernahme des Betriebsratsvorsitzenden in die Funktion des Personalchefs ebenso wie die Einbeziehung des Betriebsrats in eine halbparitätisch besetzte Personalplanungskommission gewesen sein (vgl. Bosch, S. 98 f.; Lichte, S. 479 ff.). Bis zur endgültigen Stilllegung konnte sich der Betriebsrat nicht aus einer Rolle als ‚Erfüllungsgehilfe der Geschäftsleitung‘ lösen. Zugleich neutralisierte der Betriebsrat die Handlungsfähigkeit der Belegschaft; da der Vertrauenskörper erst in der letzten Phase der Stilllegung eine vom Betriebsrat unabhängige, selbständige, auf die Mobilisierung der Belegschaft und die Verhinderung von Stilllegungen überhaupt gerichtete Politik begann, gab es in den entscheidenden Phasen des Konflikts kaum der Konkurrenz, Vereinzelung und Ohnmacht der Arbeiter entgegengerichtete Interpretations- und Handlungsansätze. Die erste kollektive Aktion, die vom Vertrauenskörper organisiert wurde und entgegen der Politik der Betriebsräte weitere Stilllegungen zu verhindern suchte, kam zu spät. Aber auch in dieser Phase blieb die Abstimmung der Politik der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung gering.

IV. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Wir haben einige Fallbeispiele in unterschiedlicher Detaillierung vorgeführt. Den Fällen war eine Politik der Arbeitsplatzvernichtung gemeinsam, die nicht mit Entlassungen, sondern mit anderen flexiblen Formen des Personalabbaus durchgesetzt

wurde — der Formen also, die in den letzten Jahren weite Verbreitung gefunden haben. Die Fallbeispiele unterschieden sich nicht nur durch Symptomatik und Ausprägung von Krisenerscheinungen: dem — relativ kurzfristigen — konjunkturellen Rückgang des Auftragsvolumens und relativ geringer Arbeitsplatzvernichtung in den Häfen steht die enorme Beschäftigungsminderung durch Rationalisierung und Marktverluste bei VW gegenüber. Am schärfsten schließlich wirkte sich einzelbetrieblich die Rationalisierung im Gefolge wirtschaftlicher Konzentrationsprozesse und verstärkt durch konjunkturellen Abschwung in der Totalstillegung des Röhrenwerks aus.

Aber nicht nur in der Krisensymptomatik unterschieden sich die betrieblichen Fallbeispiele: die verschiedenen arbeitsprozeßlichen und betrieblichen Bedingungen prägten auch die Mechanismen des Personalabbaus. Die bereits alltägliche Flexibilität des Arbeitseinsatzes durch Überstunden, Leiharbeit und die Mehrfachqualifizierung der Stammarbeiter gab den Hafenbetrieben etwa eine größere Elastizität der Krisenverarbeitung als den stationären Industriebetrieben mit starrer Arbeitsorganisation und relativ stabiler Zuordnung der Arbeiter zu Arbeitsplätzen.

Gemeinsam ist den verschiedenen Fallbeispielen die Differenzierung der Belegschaft: es überwiegen angelernte Arbeiter, die nach Maßgabe betriebspezifischer Qualifizierung und betrieblicher Disponibilität in ein differenziertes betriebliches Statussystem eingeordnet sind und dort unterschiedliche Ansprüche auf Lohn, Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsfunktionen geltend machen können. Den Kern der betrieblichen Belegschaft stellen die Stammarbeiter: betrieblich langjährig erfahrene, vielseitig einsetzbare und disziplinierte Arbeiter, die als Entgelt für ihre Leistungstüchtigkeit und geringe Austauschbarkeit einen relativ hohen betrieblichen Status erworben haben und im übrigen Resonanzboden und Rekrutierungsfeld der Interessenvertretung bilden.

Die Instrumente des Beschäftigungsabbaus sind vielfältig: sie reichen von Aufhebungsverträgen, Frühverrentung über den Anwerbestopp von Leiharbeitern, über die innerbetriebliche Umsetzung bis hin zur Versetzung in andere Betriebe; direkte Entlassungen spielen demgegenüber nur eine geringe Rolle. Die selektive Wirkung der Instrumente wird verschleiert durch Mechanismen der Ummünzung der Arbeitsplatzvernichtung in freiwillige selbstgewählte Kündigungen: in eigenen Kündigungen oder auch Aufhebungsverträgen setzt sich die Selektion marginalisierter Gruppen als Selbstselektion durch.

Da Entlassungen in der Regel für den Fall angedroht wurden, daß nicht genügend Arbeitsplätze freiwillig — sei es versüßert durch Abfindungen, sei es per einfacher Eigenkündigung geräumt wurden — sahen sich zu allererst Mitglieder der strategisch bedrohten Randgruppen mit geringem innerbetrieblichem Marktwert und geringer Konfliktfähigkeit nach alternativen Arbeitsplätzen um. Anders als im Hafen, wo der alltägliche Wechsel der Funktionen ein Qualifikations- und Tätigkeitsmerkmal darstellt, war die Umsetzung der Arbeiter in den stationären Betrieben geeignet, mittelbar Marginalisierung und Selbstselektion zu befördern. Da zu allererst Arbeiter der Randgruppen mit geringer Betriebserfahrung und Disponibilität zur Versetzung/Umsetzung freigegeben wurden und eine Umsetzung erworbene Qualifikatio-

nen, Arbeitsübung und Kooperationserfahrungen entwertete, waren umgesetzte Arbeiter eher zu Kündigungen bereit. Auf diese Weise setzte sich die innerbetriebliche Marginalisierung per Selbstselektion fort. Bei VW ebenso wie im Stilllegungskonflikt verließen neben Arbeitern mit marktgängiger Fachqualifikation vor allem jüngere angelernte Arbeiter den Betrieb, die aufgrund nur geringer betrieblicher Statusansprüche vergleichsweise geringe Einbußen hinzunehmen hatten, andererseits am ehesten von Massenentlassungen betroffen worden wären, unter ihnen vornehmlich ausländische Arbeiter.

Schließlich bewährte sich in allen drei Fallbeispielen die vorgezogene Verrentung älterer Arbeiter als ein besonders konfliktarmes Instrument der Arbeitsplatzvernichtung: es beruht auf Freiwilligkeit, selektiert Arbeiter mit geminderter Leistungsfähigkeit, ohne Interessen der Stammebelegschaft zu verletzen – dies freilich auf Kosten des Versicherungsfonds.

Unsere Analysen ergeben, daß die Betroffenheit stark durch betriebliche Muster der Status- und Qualifizierungspolitik gefiltert werden; die Segmentierungen in der Belegschaft, die – wie im letzten Fall dargestellt – von der Unternehmensleitung taktisch genutzt und verschärft werden können, prägen sich auch in der Rezeption von Krisenbetroffenheit aus. Die differentielle Verteilung von Krisenlasten begünstigt die Differenzierung von subjektiver Betroffenheit und Krisenwahrnehmung; die Abwälzung der Arbeitsplatzvernichtung auf Randgruppen, aber auch ihre Umwälzung in freiwillige Entscheidungen fördert die Verdrängung gemeinsamer Existenzrisiken. Solange marginale Gruppen als Beschäftigungspuffer verfügbar sind, also auch nicht in Konkurrenz um die verbleibenden Arbeitsplätze treten, und solange die Arbeitsplatzvernichtung durch Formen der Selbstselektion verschleiert werden kann, kann auch der Kern der Stammebelegschaft die eigene Beschäftigungsperspektive für kalkulierbar und gesichert halten und die Betroffenheit der anderen moralisch beurteilen. Aber selbst in einer Phase des Stilllegungskonflikts, in der die Stammebelegschaft der Konkurrenz preisgegeben wird und somit die Protektionswirkung der Segmentierung aufgehoben wird, setzen die Arbeiter noch die individuelle Leistungstüchtigkeit als fiktives Mittel der Arbeitsplatzsicherung gegenüber Konkurrenten ein.

Die Fallanalysen machen deutlich, daß die Arbeitsplatzvernichtung als Krisenphänomen nicht den Schluß auf gleiche Betroffenheit, eine gemeinsame Definition der Situation und der Interessenbedrohung oder gar auf gemeinsame Handlungsperspektiven innerhalb der Belegschaft zuläßt.

Die Mechanismen der Krisenverarbeitung reproduzieren und verstärken vielmehr die vorhandene Statusdifferenzierung der Belegschaft; erst wenn die Arbeitsplatzvernichtung ein Ausmaß annimmt, daß auch die Gruppe der Stammarbeiter insgesamt oder zumindest wichtige Gruppen bedroht sind, versagen die Muster der selektiven Abwälzung von Krisenlasten.

In der Abschiebung der betrieblich weniger qualifizierten, zudem wenig konflikt- und organisationsfähigen Randgruppen konnte sich in den Hafenerbetrieben ebenso wie bei VW eine strategische Friedensformel durchsetzen, die die Interessen des Betriebs an der Bindung einer disziplinierten, disponiblen Stammebelegschaft,

die Interessen der Stammarbeiter an Sicherung von Arbeitsplätzen und langjährig erworbenen Statusansprüchen und schließlich die Interessen von Betriebsrat und Vertrauenskörper an Legitimationssicherung gleichermaßen zu befriedigen in der Lage war. Während bedingt durch die besonderen Unternehmensverhältnisse die Hafentriebe die Krisenlasten zu einem großen Teil auf betriebsfremde Arbeiter abwälzen konnten, waren bei VW innerbetriebliche Randgruppen am stärksten betroffen. Die Sicherung der Stammbelogschaft durch Marginalisierung bestimmter Gruppen (minderleistungsfähige Ältere, Ausländer, jüngere Arbeiter) gelang im letzten berichteten Fall der Totalstillegung nur in den ersten Phasen; immerhin bestätigt noch die Selektion der in andere Werke versetzten Stammarbeiter die Logik der Differenzierung von Risiken. Zur Versetzung blieben letztlich solche Arbeiter übrig, die aufgrund ihrer langen Zugehörigkeit und ihres betrieblichen Status auf dem externen Arbeitsmarkt scharfe materielle Einbußen und Risiken eingegangen wären. Zugleich war diese Gruppe, immerhin die Hälfte der Belegschaft, wegen ihrer Qualifikation und Leistungsbereitschaft auch als Rekrutierungsfeld für andere, in der Expansion befindliche Werke des Konzerns interessant.

Die Bedeutung der Politik der Interessenvertretung für Krisenbetroffenheit und Reaktionsmuster kann dabei gar nicht überschätzt werden. In allen drei Fällen nehmen überbetriebliche Gewerkschaftsinstanzen allenfalls im Vorfeld der Konflikte Einfluß; die Verarbeitung des Konflikts um die Arbeitsplatzvernichtung wird der betrieblichen Interessenvertretung auf einzelbetrieblicher Ebene überlassen. Der überbetriebliche Organisationszusammenhang der Gewerkschaft vermittelt keine Erklärungs- und Deutungsmuster, die den systematischen Zusammenhang der Krisenphänomene und die Reichweite von Betroffenheit und Interessenverletzung freigelegt hätten. Vielmehr wurde die Notwendigkeit der Arbeitsplatzvernichtung im Prinzip nicht bestritten, um Rentabilität, Marktpositionen und Arbeitsplätze zu sichern. Ebenso wenig konnten in gewerkschaftlichem Zusammenhang Handlungsperspektiven übernommen oder entwickelt werden, die erstens auf die Abwehr der Arbeitsplatzvernichtung überhaupt und nicht nur auf die sozialplanerische Abmilderung der Folgen von Arbeitsplatzvernichtung zielten, zweitens auf die nichtpartikuläre Verteidigung der Interessen aller betroffenen Arbeiter und nicht nur auf den Schutz bestimmter Gruppen auf Kosten von marginalisierten Gruppen gerichtet waren und drittens die Betroffenen mobilisiert, Differenzierungslinien von Betroffenheit und Interessenpartikularismus aufgeweicht und die Verhandlungsmacht gestärkt hätten. Unter diesen Voraussetzungen wurde der Betriebsrat zum wichtigsten Organ der Interessenpolitik. Da sein Einflußspielraum auf die sozialen Konsequenzen von wirtschaftlichen Unternehmensentscheidungen beschränkt ist, Konflikthemen und -prozeduren eine reine Verhandlungs- und Stellvertreterpolitik nahelegen, ist er kaum in der Lage, mehr als nur Folgeerscheinungen der Arbeitsplatzvernichtung sozial zu mildern oder zu verteilen. In keinem der Konfliktfälle konnte der Vertrauenskörper dem Betriebsrat eine offensivere Politik aufzwingen. Die Abwälzung der Krisenverarbeitung auf den Betriebsrat schließt ein, daß überbetriebliche, allgemeinere, allenfalls gewerkschaftlich organisierbare Interessen vernachlässigt werden, da der Betriebsrat seine Legitimation betrieblich bezieht. Schließlich nutzt er seinen be-

grenzten Einflußspielraum, um zumindest die für ihn legitimationsrelevanten Stammarbeiter zu schützen.

Zuletzt muß auf die Bedeutung öffentlicher Maßnahmen hingewiesen werden, die die betriebliche Beschäftigungspolitik flankieren. Unsere Fälle lassen vermuten, daß dem Ineinandergreifen von privater Beschäftigungspolitik und öffentlicher Politik eine zunehmende Bedeutung für die Krisenverarbeitung zukommt. Die Gewährung von Kurzarbeitsgeldern (bzw. unter den besonderen Bedingungen des Hafens der öffentliche Zuschuß in die Garantielohnkasse) erweist sich ebenso wie die aus der Arbeitslosen- und Rentenversicherung finanzierte Frührentierung als ein erfolgreiches Mittel, die Produktion dem Absatz anzupassen, den Beschäftigungsabbau zeitlich zu strecken und Konflikte zu minimieren. Insgesamt werden private Kosten der Krisenverarbeitung sozialisiert; dies bildet die Voraussetzung dafür, daß die Betriebe nicht zum letzten und konfliktträchtigsten Mittel, der Massentlassungen, greifen, sondern sanftere Formen des Beschäftigungsabbaus anwenden können. Neben diesen flankierenden finanziellen spielen auch administrative Maßnahmen zur Einschränkung der Beschäftigungschancen jener Gruppe eine Rolle, die auch durch die organisierten Interessen im Betrieb am ehesten in die Marginalität gedrängt wird: der Ausländer.

Die skizzierten Fallbeispiele der Krisenverarbeitung können zwar nicht als repräsentativ gelten; trotz der branchenspezifischen Unterschiede geben sie aber Strukturen der Belegschaftsdifferenzierung und der Interessenpolitik wieder, die für die Analyse der gegenwärtigen Situation bedeutsam sein dürften. Es dürfte immerhin deutlich geworden sein, daß, selbst wenn man von der disparitären Entwicklung von Wirtschaftsbranchen absieht, Arbeitsplatzvernichtung sich differentiell und selektiv in Krisenbetroffenheit umsetzt. Es erscheint daher kaum statthaft, aus Globaldaten der „allgemeinen Krise“ eine allgemeine, unterschiedslose Betroffenheit oder gar generelle Handlungs- und Erfahrungsperspektiven der abhängig Beschäftigten deduzieren zu wollen. Zwar wird mit unserer Skizze nur ein kleiner Bereich gesellschaftlicher Erfahrung beleuchtet; da die Muster betrieblicher Verteilung von Reproduktionsrisiken und Arbeitsmarktzwängen allerdings strategische Interessen der Arbeiter regeln, dürften sie einen für gesellschaftspolitische Orientierungen zentralen Erfahrungsbereich markieren.

Zum Problem „Krise und Arbeitslosigkeit / Bewußtsein“ erschienen in der PROKLA:
Redaktionskollektiv Gewerkschaften, Krise und Arbeitslosigkeit, in: PROKLA Nr. 19 / 20 / 21

Eckart Hildebrandt, Feuern ohne zu Heuern – Betriebs- und Personalpolitik in der Krise, in: PROKLA Nr. 26

Esser / Väth / Fach, Strukturelle Arbeitslosigkeit und politisches Konfliktpotential, in: PROKLA Nr. 31

Monika Fuhrke, Sozialpolitik in der Krise, in: PROKLA Nr. 33

Alle waren
im Urlaub —
wir haben
Bücher gemacht !



**Bahro
Kongreß**

Mit Beiträgen von Elmar Altvater, Rudi Dutschke, Ossip K. Flechtheim, Ernst Mandel, Wolf-Dieter Narr, Peter von Oertzen und vielen anderen.

Aufzeichnungen, Berichte und Referate

260 Seiten DM 16,80

ROSA
LUXEMBURG

Kämpferin für einen emanzipatorischen
Sozialismus

Norman Geras



Olle & Wolter

190 Seiten DM 19,80

ANTONIO
GRAMSCI

Eine kritische Würdigung

Perry Anderson



Olle & Wolter

120 Seiten DM 9,80

Solidarität mit Bahro – und deren Instrumentalisierung

Bei Redaktionsschluß dieser Ausgabe der PROKLA ist das Urteil gegen Rudolf Bahro ein Jahr alt. Und wenn das Heft in den Buchläden ausliegen wird, kann der Staat DDR sein 30jähriges Bestehen feiern. Zwei Anlässe, um nicht nur mit Aufsätzen in den Diskussionsprozeß der Linken einzugreifen – wie dies zur Analyse der Länder des „real existierenden Sozialismus“ in der PROKLA regelmäßig geschehen ist –, sondern um auch als Redaktion eindeutige Stellung zu beziehen. Die Solidarität mit Rudolf Bahro steht für uns außer Frage. Von den mittlerweile zwei Jahren, die Bahro zuerst als Untersuchungshäftling, dann als Strafgefangener im Gefängnis hat absitzen müssen, war jede Stunde zuviel. Aber wir haben nicht die Macht, mehr als einen Appell gegenüber den Behörden der DDR zu formulieren, und zu hoffen, daß Staatsraison und Moral Partei- und Staatsführung zu einer Freilassung bewegen werden.

Für Bahro selbst können wir nicht mehr tun. Aber wir dürfen darüber nicht zur Tagesordnung übergehen. Der „Fall Bahro“ ebenso wie der Einmarsch der Truppen des Warschauer Pakts in die CSSR oder die „Strafexpedition“ Chinas gegen Vietnam fordern gleichermaßen das Sozialismus-Verständnis der westlichen Linken heraus. Die traditionellen Gleichsetzungen von Sozialismus und Demokratie, von Sozialismus und Freiheit, von Sozialismus und Frieden, sind angesichts der Entwicklungen in den real existierenden sozialistischen Staaten nicht mehr aufrechtzuerhalten (und darin besteht auch ein Aspekt der „Krise des Marxismus“, dem Schwerpunktthema dieses Heftes). Die gängige Entschuldigung, die Deformationen des realen Sozialismus seien der imperialistischen Bedrohung, dem Rüstungswettlauf, der zersetzenden Wirkung westlicher Propaganda, der als bürgerliches Relikt immer noch vorhandenen westlichen Konsumorientierung der Bevölkerung zuzuschreiben, ist eine schädliche Lüge. Sie verhindert zumindest die Erkenntnis des wirklichen Herrschaftscharakters der Staaten Osteuropas und sie hat auch die politische Unfähigkeit zu einer sozialistischen Zielvorstellung und Strategie in Westeuropa zur Folge.

Realer Sozialismus und die Linke in Westeuropa

Eine politische Position, die demgegenüber eine grundsätzliche Solidarität mit den „sozialistischen Ländern“ fordert, so als ob diese verfolgt wären und nicht vielmehr in ihnen Verfolgungen von Dissidenten stattfänden, wird angesichts der Entwicklung in den osteuropäischen Ländern ungläubig. Angesichts der realen Entwicklungen hilft dann auch der Verweis auf die „prinzipiell fortschrittlichen Fundamente“ in den sozialistischen Staaten (die auch Bahro betont) wenig weiter. Wir müssen als Sozialisten im Westen demgegenüber erkennen, daß sich die sozialistischen Staaten durchaus als (National-)Staaten verhalten und daher in ihnen gegenüber der repressiven Staatsgewalt Garantien für Freiheitsrechte der Staatsbürger durchgesetzt werden müssen – ebenso wie gegenüber staatlicher Repression in der kapitalistischen Welt. Freiheiten sind unteilbar – nur die Bedingungen des Kampfes für die Erhaltung oder Erringung sind in den jeweiligen sozialen und politischen Systemen unterschiedlich.

Die Analysen von Rudolf Bahro sind für uns deshalb wichtig, weil in ihr zumindest Ansätze einer theoretischen Problematisierung der gesellschaftlichen Reproduktion in den nachrevolutionären Gesellschaften entwickelt werden, und weil ebenfalls Ansätze einer sozialistischen Alternative gegenüber dem dort herrschenden Zustand gedacht werden. Gerade wenn man die Analyse Bahros kritisieren will (und muß), sollte doch über die Notwendigkeit einer solchen Analyse und der Diskussion einer Alternative Einigkeit bestehen. Nur so kann die Blockierung, die sich die Linke im Westen selbst geschaffen hat, aufgelöst werden: nämlich entweder in solidarischer Kritik mit den sozialistischen Ländern zu verharren und unfähig zu sein zur Solidarität mit den dort Verfolgten, oder gar zu einer stur antikommunistischen Abgrenzung herunterzukommen und folglich unfähig zu sein, sozialistische Strategien im Westen zu entwickeln. Viele

Polemiken zwischen Kommunisten und Sozialisten in Westeuropa (Frankreich, Italien, Spanien) sind Resultat dieser fruchtlosen und falschen Alternativen, und auch ein Teil der Diskussion um die „Krise des Marxismus“ ist in diesem Kontext zu sehen. Für die Linke insgesamt sind die scharfen Polemiken zwischen Kommunisten und Sozialisten in Italien, die Auseinandersetzungen um den Bruch der Linksunion in Frankreich, die Versuche, in Abgrenzung zur kommunistischen Partei die sozialistische Partei Spaniens (PSOE) vom Marxismus zu lösen, negativ – wie auch die letzten Wahlergebnisse in Italien und Frankreich gezeigt haben. Diese Polemiken sind Ausdruck einer Identitätskrise, zu der nicht zuletzt auch die Entwicklung im real existierenden Sozialismus beigetragen hat.

Zur Kontroverse zwischen Abendroth und v. Oertzen

Auch in der Bundesrepublik erleben wir diese Entgegensetzung als Polemik zwischen der eher orthodoxen Position von Wolfgang Abendroth und der linkssozialdemokratischen Position Peter von Oertzen über die Verurteilung Rudolf Bahros. In einem Artikel hat Abendroth zur Frage der „Dissidentenprozesse in den sozialistischen Staaten, der Protestpropaganda der ‚westlichen‘ Staaten und der westdeutschen Linken“ (in: Das Argument Nr. 111, 1978) eine Position bezogen, von der aus er die Solidarität mit Bahro taktisch begründet: Die DDR schade sich mit der Verurteilung und Inhaftierung mehr als durch seine Freilassung, da sie „ihren Feinden“ Anlaß für deren zersetzende Propaganda gebe, viele Sozialisten am „realen Sozialismus“ zweifeln lasse und das antifaschistische Bündnis in den westlichen Ländern gefährde. Bei der Urteilsfassung hätte aus diesen Erwägungen heraus dem Opportunitätsprinzip Rechnung getragen werden müssen. Zugleich fordert Abendroth die Solidaritätsbewegung mit Bahro auf, in ihren Kampagnen gemeinsame Sache mit denjenigen zu vermeiden, die jeden Fall politischer Repression im Osten groß aufgreifen, aber zur Repression in den westlichen Ländern schweigen oder sie gar kaschieren.

Diesen Artikel nimmt sich von Oertzen vor, um folgende Schlußfolgerung zu ziehen: „Abendroth steht prinzipiell auf der Seite des politischen Systems des sogenannten ‚realen Sozialismus‘. Er kritisiert ihre ‚Unterdrückungshandlungen‘ nur aus taktischen Gründen. Er hält die Freiheit der Wissenschaft, der Meinung und der politischen Betätigung nicht prinzipiell für unantastbar, sondern fordert diese Freiheiten nur für die ‚bürgerliche Demokratie‘; dem ‚sozialistischen Staat‘ gesteht er das Recht zu, diese Freiheiten aus politischen Opportunitätsgründen einzuschränken oder (...) gänzlich zu verweigern (...). Jedenfalls sind die Auffassungen Abendroths unvereinbar mit dem Programm des DGB und unvereinbar mit den Grundsätzen der Demokratie, den Zielen des Sozialismus und den Traditionen der freiheitlichen Arbeiterbewegung.“ (abgedruckt in: Langer Marsch Nr. 42).

Für uns ist keine dieser beiden Positionen akzeptabel. Die Solidarität mit Bahro ist für uns keine Frage der taktischen Opportunität – wie für Abendroth – und in der Kritik an diesem Argument in Abendroths Position hat von Oertzen recht. Die Inhaftierung Bahros ist nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Opportunität in Bezug auf die wohlverstandenen Interessen der DDR zu kritisieren, sondern prinzipiell ein Unrecht. Allerdings bleibt von Oertzen bei dieser inhaltlichen Kritik an der „orthodoxen“ Haltung nicht stehen, sondern treibt die Polemik gegen Abendroth auf eine Ebene der Auseinandersetzung, auf der die Kritik zum taktisch-opportunen organisationspolitischen Knüppel verkehrt wird, indem dessen Auffassungen flugs für unvereinbar mit den Grundsätzen der Demokratie und der freien Gewerkschaften erklärt werden. Abgesehen davon, daß ein linker SPD-Politiker im Glashaus sitzt, wenn er mit so schwerem Geschütz gegen ‚politischen Opportunismus‘ schießt (schließlich fordert ja von Oertzen auch keinen Partei- oder Gewerkschaftsausschluß für führende SPD-Regierungsmitglieder, wenn diese den Potentaten und Diktatoren in Lateinamerika und Asien ihre Referenz erweisen und dort sogar den Gewerkschaften Wohlverhalten in faschistischen Diktaturen anempfehlen!), müßte das Mitglied des SPD-Parteivorstandes von Oertzen wissen, daß eben mit seinem Urteil Berufsverbote und Gewerkschaftsausschlüsse begründet worden sind. Die sich moralisch entrüstet gebende

Kritik instrumentalisiert damit die Solidarität mit Bahro für ihre eigenen politischen Zwecke – als ob Bahro mit seinen Auffassungen in der Bundesrepublik nicht auch vom Berufsverbot bedroht wäre (und dies nicht nur in CDU/CSU regierten Ländern). Damit fällt aber der Vorwurf des politischen Opportunismus auf von Oertzen selbst zurück! Von Oertzen hält es eben für politisch opportun, die Bahro-Solidarität im Zusammenhang mit der derzeit in den Gewerkschaften geführten Kampagne gegen DKP-Mitglieder (und DKP-nahe Positionen) zu instrumentalisieren – Bahro-Solidarität wird auf diese Weise fraktionell und politisch gegen einen Teil der Linken gewendet.

Schwierigkeiten einer innerlinken Diskussion in der Bundesrepublik

Dieses Verfahren der Instrumentalisierung innerlinker Kontroversen scheint in Mode zu kommen: Nicht nur wurde in der innerlinken Auseinandersetzung um die „Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung“ (Deppe u.a. vs. Scharrer) der Sozialdemokratie quasi die Schiedsrichterschaft angedient; auch die kritische Auseinandersetzung z. B. mit dem Memorandum zu Alternativen der Wirtschaftspolitik wird aufgegriffen und in die Abgrenzung gegenüber DKP-nahen Positionen in den Gewerkschaften eingeordnet. Das reale Problem dabei ist, daß es sich die Linke – wie vorn ausgeführt – nicht leisten kann, unter dem Primat der Solidarität notwendige Diskussionen (von der Gewerkschaftspolitik angefangen bis hin zur Auseinandersetzung um den Charakter der nachrevolutionären Gesellschaften) zu unterdrücken; daß jedoch diese Diskussionen jederzeit auch funktionalisiert werden können von politischen Kräften, denen diese Kontroversen politisch opportun genug sind, um sie gegen eine bestimmte Position zu wenden.

Auch wenn wir daher Wolfgang Abendroth inhaltlich kritisieren, bleiben wir politisch mit ihm als Sozialisten solidarisch – selbst wenn es in unseren Stellungnahmen zur Bahro-Diskussion mit der sozialdemokratischen Sozialismuskritik Berührungspunkte gibt. Aus Angst vor dem Beifall von der falschen Seite in der Kritik zurückhaltend zu sein, würde die marxistische Linke in der Bundesrepublik ihrer Grundlage im offenen Prozeß von Kritik und Selbstkritik berauben – sich aber wegen inhaltlicher Differenzen von sozialdemokratischen Politikern auseinanderdividieren zu lassen, würde den notwendigen Prozeß der Vereinheitlichung der sozialistischen Linken in der Bundesrepublik zurückwerfen.

Redaktion „Probleme des Klassenkampfes“ (Prokla)