Arch W
34 56

Wildcat



Inhalt:

Die weiße Fabrik:
Umstrukturierung
Psychiatriekampf
Maloche
Initiativen

Streiks:
in britischen Krankenhäusern
bei Ford in England
in der franz. Luftfahrtindustrie
u.a.

Eingriffe:
in einer Elektronikfabrik
gegen Sklavenhändler



Sommer 88
Nr. 45

Krankenhäuser und englische Krankheit

WILDCAT

WILDCAT
Kontaktadressen:

Sisina, Postfach 360 527, 1000 Berlin 36

Sisina, Postfach 301 206, 5000 Köln 30
Info c/o J.Kurl, Postfach 3531, 3300 Braunschweig

V.i.S.de.P.ist J. Kurl

Buchbestellungen, Abos usw. an:
Sisina Postfach 360 527 1 Berlin 36, Tel. 030/612 1848
durch Überweisen auf "Sonderkonto Zeitung"
H. Dietrich, Postgiro Berlin Kto.-Nr. 31502-109

1 Heft 3,30 Mark - Abo: 10 Mark für 4 Hefte
Preis für Institutionen und Förder-Abo: ab 20 Mark
(alle Preise inkl. Porto)

Wildcat-Info (nur im Abo) Bestellungen an:
Info c/o J. Kurl Postfach 35 31, 3300 Braunschweig
Kto.-Nr. 1 263 882 01, J. Kurl, Dresdner Bank BS, BLZ 270 800 60
Preis 2 Mark pro Heft + 1 Mark Versand/Porto pro Ausgabe - ein Einzelabo (6 Nummern) also 13 Mark, ein Abo über 2 Hefte 25 Mark usw.

Zur Zeit können folgende Bücher bestellt werden:

TheKla 5 zur MU (gekürzte Drittauflage)	7 Mark
TheKla 6 Arbeiteruntersuchung der Quad. Rossi	7 Mark
TheKla 8 Reader zur mil. Untersuchung '83-86	7 Mark
TheKla 9 Mario Tronti: Erste Thesen	9 Mark
TheKla 10 Zerowork	12 Mark
Rebind - alle Hefte d. Wildcat von 36 bis 42	12 Mark
Rote Brigaden - *Fabrikguerilla* in Mailand 80/81	8 Mark
ArbeiterInnenmacht gegen die Arbeit	7 Mark

(alles, was hier nicht aufgeführt ist, ist vergriffen!!)

Bestellungen durch Überweisen auf Berliner Konto (Preise inkl. Porto + Verpackung / bei größeren Bestellungen verringert sich das Porto)

ZEROWORK - POLITISCHE MATERIALIEN

Erscheint im Juni 1988

In den 70er Jahren untersuchte die Zeitschrift ZEROWORK aus den USA die Klassenkämpfe in Nordamerika und im internationalen Rahmen. Sie entwickelt eine radikale Theorie des internationalen Klassenkampfs, die gleichermaßen die Kämpfe in der entlohnten wie in der unentlohnten Ausbeutung einschließt und die Verbindungen zwischen den verschiedenen Sektoren und Regionen herausarbeitet. Der Name der Zeitschrift drückt aus, was nun im Zentrum der Klassenauseinandersetzung steht: **der Kampf gegen die Arbeit.**

Die erste Nummer von 1975 beschäftigt sich mit der Entwicklung der Kämpfe in Nordamerika: Neuzusammensetzung der Arbeiterklasse in den USA seit dem Zweiten Weltkrieg, Kämpfe der Automobil-, Berg- und Postarbeiter(innen), der SozialhilfeempfängerInnen, der Schwarzen, Frauen und StudentInnen. Die zweite Nummer von 1977 zeigt sehr genau, daß und wie das Kapital mit einem internationalen Kampfzyklus konfrontiert war: weltweite Kämpfe in der Landwirtschaft und Hungerpolitik, die Klasse in Vietnam gegen kapitalistische und sozialistische Akkumulation, die internationale Geldkrise als Ausdruck des zugespitzten Klassenkampfs und die verschiedenen Kampfabschnitte in der Metropole New York.

Obwohl diese Analysen nun bereits ein Jahrzehnt zurückliegen, sind sie für uns nach wie vor aktuell. Nur wenn wir die Herkunft der gegenwärtigen Kapitalstrategien aus den Klassenkämpfen begreifen und den hier versuchten Bezug auf die internationale Klassenzusammensetzung weiterentwickeln, können wir heute ein revolutionäres Projekt bestimmen. Wir haben daher ZEROWORK vollständig übersetzt, damit ihre Analysen auch hier breiter diskutiert werden können.

Die beiden Bände zusammen haben etwa 340 Seiten. Sie werden als TheKla 10 für 10.- Mark - plus 2 Mark für Porto und Versand - erscheinen. Bestellungen an die Berliner Adresse.

Inhalt

Bewegungsversuche...
S. 4 ... in der Frauenfabrik...
S.12 ... im Sklavenhandel...
S.18 **...und Thesen zu einem Arbeiter-InnenNetz**
S.20 Streik der FordarbeiterInnen in GB
S.28 Frühling in Südkorea
S.30 Streik bei SNECMA in Frankreich
S.40 Die weiße Fabrik (*Forts.*)
S.43 Blut, Schweiß und Seife
S.47 Interview mit Freiburger "Sitzwachen"
S.51 Streiks im Krankenhaus / GB
S.58 Ob Anstalt oder Wissenschaft, die Psychiatrie gehört abgeschafft (*Forts.*)

injection

Mal in die Runde gefragt: Gibt es etwas Langweiligeres als Streikberichte? Da machen die ArbeiterInnen eine Versammlung, als nächstes beginnt der Streik, dann wieder eine Versammlung, jetzt gehen sie auf den Hof, sie tun dies und unterlassen jenes, natürlich immer abgezählt und datiert. Berichterstattung als Schlafmittel?? Die Wildcat besteht diesmal zu über einem Drittel aus Streikberichten, und, offen gestanden, politisch hätten wir nichts dagegen, wenn wir jeden Monat ein Heft mit Streikberichten füllen könnten.

In den letzten zwei Monaten haben uns GenossInnen aus dem Ausland drei ausführliche Streik-Artikel geschickt. Wir haben den einzigen Weg gewählt, der uns gangbar schien: um sie veröffentlichen zu können, haben wir sie so radikal wie eben möglich gekürzt. Nun hoffen wir, daß rüberkommt, was an diesen Streiks wichtig (und eben auch äußerst spannend!) ist.

Kein Zweifel: In Westeuropa haben sich die Streikwellen des letzten Jahres nicht verlaufen; sie bewegen sich weiter, zum Teil in fortentwickelten Formen. Die bürgerliche Presse berichtet über solche Bewegungen natürlich nur, wenn es gar nicht anders geht, und tatsächlich ließ es sich in einigen Fällen vermeiden: Über **eine bedeutende Streikbewegung** in der Pariser Region schwieg sich die gesamte europäische Presse aus (s. S. 30 ff.). Vielleicht kein Zufall, denn die Streiks liefen in einem Spitzensektor europäisierter Produktion, in der Luftfahrtindustrie.

Wichtig sind in diesem Fall gleichermaßen die neuen Inhalte wie die Formen des Kampfs: autonome Streikkomitees, gleiche Lohnerhöhungen für alle, neue Mobilität im Kampf - beeindruckend, wie die ArbeiterInnen ihre Autonomie gegen Kapital und Gewerkschaften entfalten. Fast gleichzeitig wurde am **Streik der Ford-ArbeiterInnen in England** die neue Dimension der Kämpfe deutlich. Die Europäisierung der Produktion "europäisiert" ganz offensichtlich auch die Kämpfe (S. 20 ff.).

Schade, daß auf einige wichtige Fragen noch keine klarere Antwort gegeben werden kann. Nur in Andeutungen läßt sich aus dem französischen Originaltext zu den Streiks entnehmen, daß die revolutionäre Intervention von politischen Kernen sehr viel dazu beigetragen hat, in den Betrieben ein (Diskussions-)Klima und Strukturen zu schaffen, aus denen der Streik hervorgehen konnte. Die vorsichtigen Hinweise berühren allerdings Punkte, die für uns von größtem Interesse sind.

Wie läßt sich etwas bewegen? Diese Fragestellung rückt die Streikberichte aus England und Frankreich in verblüffende Nähe zu dem **Interview mit den Freiburger "Sitzwachen"** (S. 47 ff.). Wer die Sachen mal daraufhin durchgeht, reibt sich freilich die Augen. Hundertfünfzig KrankenhausarbeiterInnen zögern, einen Streik vorzubereiten, weil sie "zu wenige" sind. In Frankreich haben viel kleinere militante Zusammenhänge von Arbeitern eine Streikwelle ausgelöst, die am Ende mehr als zehntausend mitgerissen hat. Sicherlich: Es ist nicht das Gleiche, ob du Motoren für den Airbus baust oder als "Extrawache" im Krankenhaus Dienst schiebst, prekarisiert, isoliert, in einem Raum, der für Erpressungen eigens geschaffen wurde.

Aber woher kommt unser Kleinmut, die in anderen Bereichen erprobte politische Militanz in den Kampf gegen die Arbeit einzubringen? Wie ist das zu erklären: In prinzipiellen Fragen sind wir gewohnt, mit hundert Leuten den Rest der Welt herauszufordern, aber in der Fabrik, am elenden Arbeitsplatz schauen wir uns ängstlich um, ob sich schon neunzig Prozent für einen Streik erklärt haben oder ob wir noch in Deckung bleiben müssen. "Erst verbreitern, dann kämpfen", flüstern uns allerdings gerade im Betrieb die langjährigen, erfahrenen Leisetreter vom Dienst zu. Aber wie denn verbreitern ohne kämpferische Initiative? Auch die **Aufarbeitung unserer eigenen Bewegungsversuche** (S. 4 ff.) macht in dieser Hinsicht nachdenklich.

Unsere praktischen Ansätze der letzten Jahre sind geprägt von zwei Sachen: zum einen von unserem Versuch, im Kampf gegen die Arbeit die politische Isolation zwischen "Klasse" und "autonomer sozialer Bewegung" aufzubrechen; zum anderen von unseren Erfahrungen mit "Jobber-Interventionen": auch mit kleinsten Zusammenhängen kannst du mittelgroße Betriebe lahmlegen, aber nach deinem Rausschmiß geht anscheinend alles wie gewohnt weiter.

Wir legen in diesem Heft nochmal zwei Aufarbeitungen vor (**Frauenarbeit in der Elektronikproduktion** und **Sklavenhandel**) und machen uns im Anschluß an beide Artikel ein paar Gedanken, wie das jetzt weitergehen könnte: **Thesen zum ArbeiterInnen-Netz.**

Die Schubkraft, die von den Berichten aus England und Frankreich ausgeht, kommt durchaus im richtigen Augenblick.

Vor kaum sechs Wochen hat der Betriebsrat in **Rheinhausen** demonstriert, wie man einen Streik in letzter Minute buchstäblich ausknipst, bevor eine eigenständige Streikleitung gewählt wird. Hier ist es dem Kartell aus Gewerkschaft, Kirche und Staat gelungen, selbständige Ansätze abzuwürgen und den Kampf zugleich für die Umstrukturierung in der Region zu instrumentalisieren. Aber gerade das gewerkschaftliche Argument, der Kampf hätte den Unternehmern immerhin Zugeständnisse bei der Schaffung von "Ersatzarbeitsplätzen" abgerungen, riß die Zuhörer bei den letzten Versammlungen mit Beerdigungscharakter nur zu massiven Pfeifkonzerten hin. Im Kampf hat sich ein deutlicheres Wissen davon entwickelt, was Umstrukturierung bedeutet, und man weiß auch, daß die Gewerkschaft Trägerin und Vermittlerin der neuen Ausbeutungskonzepte ist, die unter diesem Namen segeln.



Wenn jetzt mit der Belegschaft von Krupp auch die kämpferischen Zusammenhänge auseinandergerissen werden und sich auf andere Betriebe verteilen, so ist das fürs Kapital nur kurzfristig beruhigend. Die Krupp-Arbeiter, die zukünftig von Mannesmann oder anderen Schwarzen Löchern angesogen werden, haben die Kampferfahrungen aus Rheinhausen im Gepäck. Was da gelernt wurde, das wird auch die Schirmherren der neuen "Beschäftigungsgesellschaften" nicht froh machen, die den prekären, hochmobilen Ruhr-Proletarier destillieren wollen. Am Schluß hatten die Aktivisten an den Toren die Bildung von autonomen Streikkomitees vorbereitet - und natürlich sind die jetzt auch dabei, die Erfahrungen ihrer Niederlage aufzuarbeiten.



Größer als die Lücken in der Berichterstattung aus dem westeuropäischen Kampfterrain sind die weißen Flecken im internationalen Maßstab: Die **Streikbewegungen in Südkorea und in der Türkei** (die vom multinationalen Kapital wegen ihrer rasanten wirtschaftlichen Entwicklung schon als "zweites Südkorea" an die Brust genommen worden ist) setzen sich nach ihrem Ausbruch im vergangen Jahr nun seit dem Frühjahr fort. "Mit dem Frühling kommen auch die Streiks zurück", schrieb eine türkische Tageszeitung im April, als ArbeiterInnen in Zementfabriken, in Reifenfirmen (Pirelli) und in kleineren Betrieben wieder mit den Streiks begannen. Weder der Inflation in der Türkei noch der Exportliberalisierung in Südkorea gelingt es, die Kämpfe einzudämmen - ständig entzünden sich an ihnen neue Auseinandersetzungen. Die Drohung des Militärs, "im Notfall" die "gesellschaftliche Anarchie" durch direktes Eingreifen zu beenden - so kürzlich der türkische Militärchef Evren - schwebt auch über Südkorea. Dort sitzen die Militärs mit Rückendeckung des multinationalen Kapitals in den Startlöchern, um nach der Olympiade die Macht wieder zu übernehmen.

Noch schwerer wiegt vielleicht, daß die neuen **Kämpfe der polnischen ArbeiterInnen** in unserem Heft keinen Niederschlag finden. Wichtig wäre es schließlich auch, die Diskusssion um den **Aufstand in Palästina** voranzutreiben. Die stark gestiegene Abhängigkeit des israelischen Kapitals von palästinensischer Arbeitskraft hat in die Auseinandersetzungen die Dimension einer Klassenkonfrontation eingeführt. Die Durchschlagskraft des Aufstands ist erstmals eindeutig proletarischer Natur. Wir haben es nicht geschafft, dazu was Gründliches zu machen.

GLEICHZEITIG MIT DIESEM HEFT ERSCHEINT EINE SONDERNUMMER DES "WILDCAT-INFO". Um die Veröffentlichung überhaupt möglich zu machen, haben wir - wie oben erwähnt - die Texte für die vorliegende Wildcat fast durchweg erheblich kürzen müssen. Einige wichtige Artikel haben überhaupt keinen Platz mehr gefunden. Das Sonder-Info macht sämtliche Artikel und Materialien ungekürzt zugänglich. Es enthält:

* Artikel zum Streik der SNECMA-Arbeiter - neueste Entwicklungen
* Bericht zum Streik der Arbeiter bei Chausson;
* Artikel zum Streik der Ford-ArbeiterInnen in GB;
* Anmerkungen zum "Ende" in Rheinhausen;
* Anmerkungen zur Medizin-Diskussion: Kritik der "Naturwissenschaften";
* Flugblätter von KrankenhausarbeiterInnen aus Kiel, Berlin und Freiburg;
* Artikel von Wobbly/Collegamenti zur Bewegung der Lokführer in Italien (1987);
* Artikel von Wobbly/Collegamenti zu Börsen-Crash und Klassenkampf;
* Papier zu "Währung, Geld und Klassenkampf";
* Protokoll der letzten Wildcat-Redaktion.

Das Sonder-Info kann ausnahmsweise auch einzeln bestellt werden: überweist 3 Mark aufs Braunschweiger Konto (siehe vorne). Im übrigen gilt weiterhin, daß das "Wildcat-Info" nur im Abonnement bezogen werden kann.

Ganz glücklich sind wir allerdings mit dieser Lösung nicht, und wir wollen damit auch keinen Präzedenzfall schaffen, daß in Zukunft in der Wildcat jetzt immer nur noch kurze Auszüge aus Texten stehen und die ganzen Dinger dann im "Info" oder TheKla. Es ist uns aber keine andere Lösung eingefallen, weil wir es jetzt wirklich durchziehen wollen: 64 Seiten ist Obergrenze - das war auch so schwer genug, wir haben ein ganz flaues Gefühl dabei, so ne fast nicht gelay-outete Bleiwüste rauszugeben.

Bewegungsversuche...

...IN EINER 'FRAUENFABRIK'

Zwischen 85 und 87 arbeiteten fünf Frauen aus unserem Zusammenhang bei Siemens, hier heißen sie Eva, Pia, Elke, Ruth und ich. Wir waren zwischen zwei Monaten und zweieinhalb Jahren in dem Betrieb drin. Die Zusammenhänge von damals existieren nicht mehr. Das folgende habe erstmal ich allein geschrieben, dann einige Korrekturen von Eva eingefügt. Später hat sie nochmal ausführliche Randbemerkungen reingemacht, die ich zwischen " " eingefügt habe.

In dem Artikel beschränke ich mich auf die Beschreibung von drei Punkten, die wir damals in einer Abteilung zu thematisieren versuchten, und zwar in der Baugruppenfertigung, wo Leiterplatten für Computeranlagen bestückt, gelötet und montiert werden. Der Artikel geht nicht nochmal systematisch auf die Umstrukturierung des Arbeitsprozesses ein, das haben wir bereits in der wildcat Nr.36 versucht. An der "Siemens-Erfahrung" sind die Grenzen eines untersuchenden Herangehens an die Fabrik deutlich geworden. Wir haben die gegen uns in Anschlag gebrachte Technologie aufgelistet, die Wirkungsweise von Masseneinstellung und Neuorganisation des Arbeitsprozesses bezüglich einer "technischen Neuzusammensetzung der Klasse" zu begreifen versucht. Darüber sind wir kaum hinausgekommen, wir hatten kein vergleichbares Schema, um die Mythen, die Mobilität, die subjektive Dynamik, die "innere Struktur der Klasse" auf den Begriff zu bringen und uns darin offensiv zu bewegen. Wir wollten eingreifen - gerade in einer solchen Umbruchsphase. Das haben wir aber nur an winzigen Punkten ansatzweise geschafft. In einer Weise, die - von außen betrachtet - völlig inadäquat scheint gegenüber dieser Riesenkrake Siemens.

Der folgende Bericht macht im Abstand von zwei, drei Jahren nochmal die Grenzen sichtbar - und läuft große Gefahr, die "vielen kleinen Erfolge" im nachhinein ganz runterzubügeln; für die damals beteiligten Frauen war die "Siemens-Erfahrung" trotz allem auch ein positives Erlebnis: kaum eine von uns war je so lange in einer Fabrik. Daß wir da so lange geblieben sind, liegt ja vor allem an unseren Kolleginnen, den Gesprächen mit ihnen, an den Phasen von gemeinsamer Verweigerung gegenüber dem Arbeitsdruck, dem gemeinsamen Durchziehen der verlängerten Pausen etc. Beim Durchlesen hab ich den Eindruck, das kommt alles viel zu kurz.

Im AK Militante Untersuchung hat es in den letzten drei Jahren mehrere Versuche gegeben, uns das Terrain in einer Frauen-Elektrofabrik anzueignen und mit eigenen politischen Vorschlägen einzugreifen. Dabei haben wir in unterschiedlichen Fabriken viele ähnliche Erfahrungen gemacht mit Arbeitsorganisation, Zusammensetzung der Arbeiterinnen, Verhalten der Frauen untereinander und gegenüber der Hierarchie.... Eine Zusammenfassung dieser Erfahrungen stünde natürlich an - nur fehlt uns bisher dazu der Punkt, von dem aus dies alles zu thematisieren wäre: ein entwickelter Konflikt, eine politische Äußerung dieser neuen Klassenzusammensetzung, und zwar nicht nur in Südkorea oder auf den Philippinen. Der folgende Text ist insofern "exemplarisch" für eine ganze Reihe von Erfahrungen, aber noch keineswegs eine "politische Synthese".





Wie wir reinkommen

Als Ende '84 bei Siemens eine Masseneinstellung von Frauen in die Produktion läuft, sehen wir darin die Möglichkeit, endlich wieder zu mehreren Frauen in einem Großbetrieb zu arbeiten - also uns nicht mehr isoliert in Ausbeutungssituationen zu bewegen - und halten das für eine gute Möglichkeit, Ansätze aus früheren gemeinsamen Betriebserfahrungen und der Malocherinnengruppe wiederaufzunehmen.

Es ist seit '79/80 die erste Masseneinstellung von Frauen, die wir miterleben. So gilt unser Interesse dann auch sofort diesem Prozeß von "Neuzusammensetzung" in der Fabrik während eines Booms im Elektroniksektor. Eine weitere Frage war die nach der produktiven Basis dieses Booms: "wie werden Computer gebaut?". Interessant war Siemens schließlich auch als größter privater Arbeitgeber der BRD mit zig Niederlassungen in der Region, ein Multi, der sich wie ein öffentliches Unternehmen, wie der Staat selbst darstellt...

Innerhalb eines Jahres werden ca. 1000 Neue eingestellt, zum Großteil Frauen als "ungelernte Arbeiterinnen" für die Produktion. Nicht übers Arbeitsamt sondern über Mundpropaganda. Jeden Morgen um halb acht stehen Schlangen vor dem Personalbüro: weil die Schwester, die Mutter, die Nachbarin beim Siemens arbeitet. Das Gros der Neueingestellten ist nicht verheiratet oder geschieden. Alter zwischen 18 und 54, in der Mehrzahl sind die Frauen aber zwischen 20 und 24. Lange nicht alle waren vorher arbeitslos. Viele kommen aus Textil- oder kleineren Elektrofabriken, einige haben vorher im Laden gearbeitet. Die Mehrzahl der Neuen kommt aus der ländlichen Umgebung. Sie haben fast alle einen langen Anfahrtsweg (20 - 60 km) und kommen in Fahrgemeinschaften mit Leuten aus demselben Dorf, was sie ganz erheblich an den Job, an Pünktlichkeit bindet. Frauen aus der Stadt scheinen mehr Möglichkeiten zu haben, sich einen besser bezahlten Job zu suchen, denn die Löhne bei Siemens sind mies: Eingestellt wird in Lohngruppe 2 (das waren gerade 9,01 DM im März 85), wenige auch in 3, je nach Einschätzung des Meisters - da spielt der frühere Lohn eine Rolle, der Rest ist Spaltung. Im Nichtakkordbereich gibt's dann noch eine kleine Zulage auf den Grundlohn. Die Bereitschaft zur Schichtarbeit ist Teil des Arbeitsvertrags.

Eva und Pia beginnen Mitte Februar in der Halle 21, an neu eingerichteten Arbeitsplätzen für Flachbaugruppenfertigung. Ich selbst Anfang März im daran anschließenden Prüffeld, Elke kommt dann ebenfalls in die Halle 21, ebenso im Mai Ruth, jedoch in die Gegenschicht.

Die erste Initiative ...

Die Arbeitsbedingungen in der Halle 21 sind anfangs katastrophal: die Umbauarbeiten in der ursprünglich als Lager geplanten Betonhalle halten nicht Schritt mit dem Auftragsboom. Die Arbeitsplätze um das automatische Lötbad herum sind provisorisch eingerichtet, Spinde und Pausenecke weit entfernt. Zusammen mit den Arbeiterinnen wurden auch die "Einrichter" genannten Kapos neueingestellt: zum Großteil umgeschulte Facharbeiter, die keine Erfahrung mit Elektronikfertigung haben. In der Arbeitsorganisation herrscht großes Chaos, das so weit wie möglich auf die Frauen abgeschoben wird: obwohl ständig Teile fehlen, der Überblick fehlt, soll Akkord gearbeitet werden, sollen die Frauen in den unterschiedlichen Tätigkeiten angelernt werden, das alles nach einem einwöchigen "Lötkurs". Viele hatten vorher noch nie einen Lötkolben in der Hand: frau muß sich also alles selbst beibringen, auf Kosten ihres Akkords. Vermittelt werden nur grundlegende Arbeitsschritte und die Bedienung der Bestücktische.

Kaum eine der Frauen hat schon in einem Großbetrieb gearbeitet. Sie empfinden erstmal nur Druck und hohe Anforderungen. Vom Betriebsrat läßt sich freiwillig keiner sehen. Pia macht sofort einen Vorstoß in Richtung tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen und fragt nach den Zeiten für die Akkordpausen. Niemand weiß Bescheid. Der Obereinrichter findet schließlich einen Zettel mit den Pausenzeiten, dann wird wiederum vom Meister erklärt, Akkordpausen gebe es nur für diejenigen, die schon "Akkord" arbeiteten, also mehr als 100% schaffen. Pia, Eva und Elke machen nun konsequent zusammen mit ein paar anderen jungen Frauen die Akkordpausen. Sie gehen demonstrativ für jeweils zehn Minuten zur Vesperecke. "Wie willst du aber einer Frau klar machen, daß sie solche Pausen machen soll, weil wir uns langfristig richtig verhalten müssen, - nicht nur heute und dann kuschen, wenn Druck kommt. Denn darauf lief es im Grunde raus. Wir suchten gegenüber der völligen Rechtlosigkeit in der Halle Zuflucht zu festgeschriebenen Rechten. Daß die Regelung der Akkordpausen im Tarifvertrag natürlich auch ein Gewerkschaftsmanöver war, das die wilden Pausen, die die ArbeiterInnen sich nahmen, regulierbar und damit angreifbar gemacht hat, war uns zwar abstrakt klar. In einer Situation, wo alle sich individualistisch verhielten, versuchten wir, über das Recht einen gewissen Freiraum zu schaffen. Dabei gerieten wir zwangsläufig in Widersprüche. Als immer mehr Frauen öfter Pausen machen, mal morgens 30 Minuten auf Vesperhole sind oder ne halbe Stunde auf dem Klo, kommt uns das Demonstrieren der Akkordpausen zu festgelegten Zeiten ziemlich blöde vor. Die Frauen machen Pause, wann es ihnen paßt, das ist aber nur bedingt erfreulich, da sie meist dann Pause machen, wenn sie gerade eine Arbeit beendet haben. Als wir mal wieder zu sechst demonstrativ Akkordpause machen, werden wir vom Abteilungsleiter zusammengeschissen. Wahrscheinlich hat der dann auch dem Jungspund von Meister Druck gemacht, denn der ruft plötzlich alle Akkordarbeiterinnen aus der Halle 21 zusammen und versucht, uns mit übelsten Tricks einzuschüchtern. Er wird rot und schreit rum: zu viele Pausen, zum Pinkeln brauche man keine halbe Stunde usw. Außerdem würde demnächst eine fliegen.

...endet mit Rausschmiß

Wahrscheinlich stand Pia damals schon auf der Liste, da sie diejenige war, die als erste die Akkordpausen gemacht hat. Am letzten Tag der achtwöchigen Probezeit wird sie entlassen. Da sie inzwischen auf gutem Fuß mit den Kolleginnen und manchen Vorarbeitern steht, werden wir trotz allem davon überrascht. Ein paar Kolleginnen, die sie sehr mögen, sind wütend, fragen nach den Gründen, aber es bleibt bei einer gemeinsamen Abschiedsfeier im Betrieb. Der Meister wollte mit Pias Kündigung ein Exempel statuieren, das allen in der Halle eine Warnung sein sollte. Wir, selbst noch in der Probezeit, scheuen davor zurück, von uns aus mehr Wirbel anzuzetteln. Diesmal wollen wir es schaffen, mindestens ein halbes Jahr im Betrieb zu bleiben und nicht gleich alles für eine Aktion gegen Pias Entlassung opfern und zunächst etwas zurückhaltender zu sein. Wir hatten auch Bedenken, Frauen in was hineinzureißen, das sie vielleicht den Arbeitsplatz kosten könnte. Zum anderen fehlt uns einfach die politische Erfahrung, wie wir solche Konflikte weitertreiben können.

Unsere Auseinandersetzung mit der Arbeitsorganisation:

Akkord, Einrichter, Stückzahlen

Die Beschreibung der Tätigkeiten, das Rauskriegen, wozu das Endprodukt dient, das Durchschauen des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation nimmt einen wachsenden Anteil in unseren Diskussionen ein. Wir wühlen in Fachzeitschriften, um rauszukriegen, wohin die Entwicklung läuft. Zufällig stoßen wir auf einen Artikel, der die BLUME-Gruppe ("*Bestücken, Löten und Montieren als Einheit*") als erfolgreiches Beispiel zur Überwindung einer fehlerbeladenen Fließbandarbeit und zur Höherqualifizierung von Frauen beschreibt (siehe WC 36). Die Beschreibung stimmt nicht mit der erlebten Realität überein, dies im einzelnen herauszukriegen kostet uns Zeit und Nerven. Wir befragen Kolleginnen, die früher in der Fertigung gearbeitet haben, lassen uns die schrittweise Einführung des Akkords erzählen (nachgelötet wurde fünf Jahre vorher noch im Zeitlohn). Der springende Punkt bei der bisherigen streng arbeitsteiligen Akkordarbeit muß die mangelnde Qualität gewesen sein, konstatieren wir. Also Gruppenarbeit, wo jede die Arbeit ihrer Vorgängerin kontrolliert bzw. ausbessert. Und Einzelakkord, weil sie es sonst mit der Qualität zu genau nimmt und keine Stückzahlen mehr schafft. Die Synthese im BLUME-Konzept heißt also: Zwang zur Flexibilität (Erlernen von fünf Tätigkeiten) und gleichzeitig hohe Stückzahlen durch nach oben hin nicht begrenzten Einzelakkord statt Höherqualifizierung mit höherer Lohngruppe.



Wie wir reinkommen

Als Ende '84 bei Siemens eine Masseneinstellung von Frauen in die Produktion läuft, sehen wir darin die Möglichkeit, endlich wieder zu mehreren Frauen in einem Großbetrieb zu arbeiten - also uns nicht mehr isoliert in Ausbeutungssituationen zu bewegen - und halten das für eine gute Möglichkeit, Ansätze aus früheren gemeinsamen Betriebserfahrungen und der Malocherinnengruppe wiederaufzunehmen.

Es ist seit '79/80 die erste Masseneinstellung von Frauen, die wir miterleben. So gilt unser Interesse dann auch sofort diesem Prozeß von "Neuzusammensetzung" in der Fabrik während eines Booms im Elektroniksektor. Eine weitere Frage war die nach der produktiven Basis dieses Booms: "wie werden Computer gebaut?". Interessant war Siemens schließlich auch als größter privater Arbeitgeber der BRD mit zig Niederlassungen in der Region, ein Multi, der sich wie ein öffentliches Unternehmen, wie der Staat selbst darstellt...
Innerhalb eines Jahres werden ca. 1000 Neue eingestellt, zum Großteil Frauen als "ungelernte Arbeiterinnen" für die Produktion. Nicht übers Arbeitsamt sondern über Mundpropaganda. Jeden Morgen um halb acht stehen Schlangen vor dem Personalbüro: weil die Schwester, die Mutter, die Nachbarin beim Siemens arbeitet. Das Gros der Neueingestellten ist nicht verheiratet oder geschieden. Alter zwischen 18 und 54, in der Mehrzahl sind die Frauen aber zwischen 20 und 24. Lange nicht alle waren vorher arbeitslos. Viele kommen aus Textil- oder kleineren Elektrofabriken, einige haben vorher im Laden gearbeitet. Die Mehrzahl der Neuen kommt aus der ländlichen Umgebung. Sie haben fast alle einen langen Anfahrtsweg (20 - 60 km) und kommen in Fahrgemeinschaften mit Leuten aus demselben Dorf, was sie ganz erheblich an den Job, an Pünktlichkeit bindet. Frauen aus der Stadt scheinen mehr Möglichkeiten zu haben, sich einen besser bezahlten Job zu suchen, denn die Löhne bei Siemens sind mies: Eingestellt wird in Lohngruppe 2 (das waren gerade 9,01 DM im März 85), wenige auch in 3, je nach Einschätzung des Meisters - da spielt der frühere Lohn eine Rolle, der Rest ist Spaltung. Im Nichtakkordbereich gibt's dann noch eine kleine Zulage auf den Grundlohn. Die Bereitschaft zur Schichtarbeit ist Teil des Arbeitsvertrags.

Eva und Pia beginnen Mitte Februar in der Halle 21, an neu eingerichteten Arbeitsplätzen für Flachbaugruppenfertigung. Ich selbst Anfang März im daran anschließenden Prüffeld, Elke kommt dann ebenfalls in die Halle 21, ebenso im Mai Ruth, jedoch in die Gegenschicht.

Die erste Initiative ...

Die Arbeitsbedingungen in der Halle 21 sind anfangs katastrophal: die Umbauarbeiten in der ursprünglich als Lager geplanten Betonhalle halten nicht Schritt mit dem Auftragsboom. Die Arbeitsplätze um das automatische Lötbad herum sind provisorisch eingerichtet, Spinde und Pausenecke weit entfernt. Zusammen mit den Arbeiterinnen wurden auch die "Einrichter" genannten Kapos neueingestellt: zum Großteil umgeschulte Facharbeiter, die keine Erfahrung mit Elektronikfertigung haben. In der Arbeitsorganisation herrscht großes Chaos, das so weit wie möglich auf die Frauen abgeschoben wird: obwohl ständig Teile fehlen, der Überblick fehlt, soll Akkord gearbeitet werden, sollen die Frauen in den unterschiedlichen Tätigkeiten angelernt werden, das alles nach einem einwöchigen "Lötkurs". Viele hatten vorher noch nie einen Lötkolben in der Hand: frau muß sich also alles selbst beibringen, auf Kosten ihres Akkords. Vermittelt werden nur grundlegende Arbeitsschritte und die Bedienung der Bestücktische.

Kaum eine der Frauen hat schon in einem Großbetrieb gearbeitet. Sie empfinden erstmal nur Druck und hohe Anforderungen. Vom Betriebsrat läßt sich freiwillig keiner sehen. Pia macht sofort einen Vorstoß in Richtung tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen und fragt nach den Zeiten für die Akkordpausen. Niemand weiß Bescheid. Der Obereinrichter findet schließlich einen Zettel mit den Pausenzeiten, dann wird wiederum vom Meister erklärt, Akkordpausen gebe es nur für diejenigen, die schon "Akkord" arbeiteten, also mehr als 100% schaffen. Pia, Eva und Elke machen nun konsequent zusammen mit ein paar anderen jungen Frauen die Akkordpausen. Sie gehen demonstrativ für jeweils zehn Minuten zur Vesperecke. "Wie willst du aber einer Frau klar machen, daß sie solche Pausen machen soll, weil wir uns langfristig richtig verhalten müssen, - nicht nur heute und dann kuschen, wenn Druck kommt. Denn darauf lief es im Grunde raus. Wir suchten gegenüber der völligen Rechtlosigkeit in der Halle Zuflucht zu festgeschriebenen Rechten. Daß die Regelung der Akkordpausen im Tarifvertrag natürlich auch ein Gewerkschaftsmanöver war, das die wilden Pausen, die die ArbeiterInnen sich nahmen, regulierbar und damit angreifbar gemacht hat, war uns zwar abstrakt klar. In einer Situation, wo alle sich individualistisch verhielten, versuchten wir, über das Recht einen gewissen Freiraum zu schaffen. Dabei gerieten wir zwangsläufig in Widersprüche. Als immer mehr Frauen öfter Pausen machen, mal morgens 30 Minuten auf Vesperhole sind oder ne halbe Stunde auf dem Klo, kommt uns das Demonstrieren der Akkordpausen zu festgelegten Zeiten ziemlich blöde vor. Die Frauen machen Pause, wann es ihnen paßt, das ist aber nur bedingt erfreulich, da sie meist dann Pause machen, wenn sie gerade eine Arbeit beendet haben. Als wir mal wieder zu sechst demonstrativ Akkordpause machen, werden wir vom Abteilungsleiter zusammengeschissen. Wahrscheinlich hat der dann auch dem Jungspund von Meister Druck gemacht, denn der ruft plötzlich alle Akkordarbeiterinnen aus der Halle 21 zusammen und versucht, uns mit übelsten Tricks einzuschüchtern. Er wird rot und schreit rum: zu viele Pausen, zum Pinkeln brauche man keine halbe Stunde usw. Außerdem würde demnächst eine fliegen.

...endet mit Rausschmiß

Wahrscheinlich stand Pia damals schon auf der Liste, da sie diejenige war, die als erste die Akkordpausen gemacht hat. Am letzten Tag der achtwöchigen Probezeit wird sie entlassen. Da sie inzwischen auf gutem Fuß mit den Kolleginnen und manchen Vorarbeitern steht, werden wir trotz allem davon überrascht. Ein paar Kolleginnen, die sie sehr mögen, sind wütend, fragen nach den Gründen, aber es bleibt bei einer gemeinsamen Abschiedsfeier im Betrieb. Der Meister wollte mit Pias Kündigung ein Exempel statuieren, das allen in der Halle eine Warnung sein sollte. Wir, selbst noch in der Probezeit, scheuen davor zurück, von uns aus mehr Wirbel anzuzetteln. Diesmal wollen wir es schaffen, mindestens ein halbes Jahr im Betrieb zu bleiben und nicht gleich alles für eine Aktion gegen Pias Entlassung opfern und zunächst etwas zurückhaltender zu sein. Wir hatten auch Bedenken, Frauen in was hineinzureißen, das sie vielleicht den Arbeitsplatz kosten könnte. Zum anderen fehlt uns einfach die politische Erfahrung, wie wir solche Konflikte weitertreiben können.

Unsere Auseinandersetzung mit der Arbeitsorganisation:

Akkord, Einrichter, Stückzahlen

Die Beschreibung der Tätigkeiten, das Rauskriegen, wozu das Endprodukt dient, das Durchschauen des Arbeitsablaufs und der Arbeitsorganisation nimmt einen wachsenden Anteil in unseren Diskussionen ein. Wir wühlen in Fachzeitschriften, um rauszukriegen, wohin die Entwicklung läuft. Zufällig stoßen wir auf einen Artikel, der die BLUME-Gruppe ("*Bestücken, Löten und Montieren als Einheit*") als erfolgreiches Beispiel zur Überwindung einer fehlerbeladenen Fließbandarbeit und zur Höherqualifizierung von Frauen beschreibt (siehe WC 36). Die Beschreibung stimmt nicht mit der erlebten Realität überein, dies im einzelnen herauszukriegen kostet uns Zeit und Nerven. Wir befragen Kolleginnen, die früher in der Fertigung gearbeitet haben, lassen uns die schrittweise Einführung des Akkords erzählen (nachgelötet wurde fünf Jahre vorher noch im Zeitlohn). Der springende Punkt bei der bisherigen streng arbeitsteiligen Akkordarbeit muß die mangelnde Qualität gewesen sein, konstatieren wir. Also Gruppenarbeit, wo jede die Arbeit ihrer Vorgängerin kontrolliert bzw. ausbessert. Und Einzelakkord, weil sie es sonst mit der Qualität zu genau nimmt und keine Stückzahlen mehr schafft. Die Synthese im BLUME-Konzept heißt also: Zwang zur Flexibilität (Erlernen von fünf Tätigkeiten) und gleichzeitig hohe Stückzahlen durch nach oben hin nicht begrenzten Einzelakkord statt Höherqualifizierung mit höherer Lohngruppe.

Da alle Frauen alle Arten von Tätigkeiten machen müssen, gibt es sehr selten Leerlauf. Außerdem gehen alle Mängel der Arbeitsorganisation und alle Schlampereien des Einrichters zu Lasten der Arbeiterinnen. Eine Reihe von Konflikten, in denen die Frauen gegeneinander gehetzt werden, sind vorprogrammiert.

Die Frauen sind in Montagegruppen aufgeteilt, jede Akkordarbeiterin muß bestücken, löten, montieren und zusatzverdrahten, wie es gerade verlangt wird. Die Arbeit ist so organisiert, daß jede Frau immer die Arbeit ihrer Vorgängerin kontrollieren muß. Etwaige Fehler soll sie selbst beheben oder die Platte der Kollegin zurückgeben, die den Fehler verursacht hat. Täglich werden vier Platten jeder Arbeiterin einer Stichkontrolle unterzogen und das Ergebnis festgehalten. Fehlerhafte Platten werden zusammen mit den übrigen Platten zurückgeschickt, die Arbeiterin muß die Reparaturen in ihrer Akkordzeit ausführen.

Im Durcheinander schwoll die Fehlerquote anfangs rapide an, die Chance, dabei auch noch 100% zu erreichen, war gleich null. Oft wurden zu reparierende Platten einer Arbeiterin der Gruppe gegeben, die die Fehler nicht gemacht hatte - da wurde dann an die "Kollegialität" appelliert und daß sich das ja irgendwann wieder ausgleicht. Mit der Zeit sorgten die Stempel, die jede Arbeiterin auf der Platte anbringen mußte, für Kontrolle. Frauen, die viele Fehler machten und/oder nach Ansicht des Meisters für Unruhe sorgten, wurden ins Büro zitiert. Nach und nach wurden die schwierigen Reparaturen und unverschuldeten Fehler dann einem "Reparateur" übertragen.

Der Einrichter spielt eine besondere Rolle als Vermittler zwischen Management und Frauen. Er bekommt Druck von beiden Seiten und muß sich nach beiden Seiten durchsetzen. Er kann die Konkurrenz unter den Frauen anheizen und kollektive Lernprozesse behindern. Andererseits zögert der Meister nicht, einen unfähigen Einrichter, öffentlich fertigzumachen. Da der Einrichter für gute Leistung der Arbeiterinnen geradezustehen hat, kommt es zu Widersprüchen zwischen ihm und dem Meister. Z.B. will der Meister Rotation und totale Flexibilisierung der Frauen durchsetzen mit allem möglichen Terror (Rausschmiß, Einteilung zur Samstagsarbeit, Verbot der Erholpausen für Frauen, die unter 100% arbeiten, Anmache). Der Einrichter dagegen muß auch auf Wünsche der Frauen nach Spezialisierung z.B. auf Bestücken eingehen, weil er nur so höhere Stückzahlen und bessere Qualität liefern kann. Andererseits kann er einer Frau eins auswischen, indem er ihr gerade die Arbeit gibt, die sie partout nicht machen will - die Existenz "guter" und "schlechter" Arbeiten gehört zum Wesen des Akkords.

Die Stückzahlen sind in der neuen Halle 21 für Monate ein Problem. Wer macht schon solche Arbeit für so wenig Geld, denn ohne Akkordzulage ist der Lohn mehr als mies: 1200-1300 netto für Unverheiratete, trotz Schicht und Schufterei. Viele Frauen fühlen sich verarscht, kündigen selbst oder versuchen, in eine andere Abteilung versetzt zu werden.

Von der Hierarchie her geht zuviel durcheinander, der Druck auf die Frauen ist in den ersten Monaten unterschiedlich stark. Denen ist auch klar, daß neue Frauen den Akkord erst nach mühsamer Arbeit an sich selbst und mit viel Fleiß schaffen. Die wilden Bedingungen und die Sinnlosigkeit größerer Anstrengung fördern nicht gerade den Leistungswillen der Frauen, sie zeigen immer weniger Interesse an der Arbeit. Wenn sie mal eben 100% geschafft hatten, machen sie auch wieder ausgiebig Pause. Entsprechend dieser verbreiteten Einstellung ist unsere Linie in den Gesprächen mit den Kolleginnen: 100% als Durchschnittsleistung sind nicht möglich, wir wollen trotzdem alle endlich die versprochene Lohngruppe 3. Mehrfach werden gemeinsame Gänge zum Büro organisiert, doch die bügeln die Frauen immer wieder ab: "*wenn Sie mal 100% arbeiten...*".

Den Meistern schien die Abteilung zusehends aus den Fugen zu geraten. Als die hohe Fehlerquote auch nach Monaten nicht abnahm, übergaben sie die Halle 21 einem anderen Obermeister, der für sein brutales Vorgehen bekannt war. Der ließ erstmal alle hartnäckigen Tempodrückerinnen, die nach einem halben Jahr noch nicht "verrechneten" (dazu muß frau bei allen Arbeiten im Durchschnitt über 100% liegen) einzeln ins Büro rufen und redete ihnen ins Gewissen. Da mußt du dir dann so Sachen anhören wie: "*Sie müssen mal endlich ihren Lohn verdienen. Bisher schenkt Siemens Ihnen jeden Monat ein paar hundert Mark dazu.*" Das betraf knapp die Hälfte der Frauen aus der Halle. Gerüchte über Entlassungen wegen zu geringer Leistung gibt es ständig, sie sind nie überprüfbar, verwirren den Frauen die Köpfe.

Ende Sommer veröffentlicht die DKP in ihrer Betriebszeitung unter der Schlagzeile: "*Halle 21 bricht den Tarifvertrag*" einen Artikel von Beate, mit der wir öfter auch nach der Arbeit diskutiert hatten. Natürlich wird das erfreut zur Kenntnis genommen.

Kurz darauf ändern die Meister und Einrichter ihre Taktik. Sie hatten begriffen, daß sich die Frauen nicht mit so wenig Kohle abspeisen lassen, sondern eher die Mehrleistung verweigern oder Schrott machen. Sie müssen ihnen etwas bieten. Über einige Wochen hinweg werden Platten in großen Losen produziert, bei denen auf einmal alle Frauen über 100% kommen. "Wir bekamen nur noch Platten der Simatic-Reihe, d.h. über Wochen die gleichen Platten. So konntest du dich reinarbeiten und Frauen begannen schon, die 150%-Grenze zu überschreiten. 150% war in unseren Köpfen immer so ne magische Grenze gewesen, über die wir nicht wegwollten. Für die anderen Frauen hatte sie keine Bedeutung. Die sagten sich: 'wenn wir schon die Möglichkeit haben, mit 2000 netto heimzugehen, warum nicht, außerdem ist das jeder ihre Privatsache.' Jetzt fingen die Frauen tatsächlich an, die Pausen durchzuarbeiten, zum Teil auch in die Mittagspause rein. Sie wollten einfach nicht begreifen, daß sie so den Akkord in Arsch machen. 'Das geht nicht, die können doch nicht einfach... - das ist doch genau festgelegt, wieviel Zeit für welche Platte - da gibt's doch

feste Zeiten'. Daß es in diesem BLUME-Konzept alle, aber auch alle Möglichkeiten gab, den Frauen den Lohn zu drücken, wollte keine sehen. Der Mythos vom exakt berechneten Akkord, wurde in der ganzen Zeit meines Siemens-Aufenthaltes fast nicht angekratzt. Wir, Elke, Monika, Iris, Gerda und ich, blieben trotzdem erstmal bei dem Motto: 'soviel Pausen wie möglich, wenn irgendmöglich keine 100%', bis wir irgendwann ziemlich alleine damit standen und schließlich auch anfingen, mehr als 100% zu verrechnen."

Obwohl sie sich zunehmend vorsichtiger verhalten hat und sogar mehrere Wochen lang auf 100% war, fliegt Elke nach acht Monaten Siemens raus. Die Begründung: schlechte Leistung . Die 100% sind kein Kriterium mehr, gerüchteweise läßt sich erfahren: sie habe agitiert. Vielleicht haben sie auch bei Bullen oder Verfassungsschutz Infos über sie eingeholt. Kommentar des Betriebsrats, als wir ihn anhauen: *"Das ist ein Akkordbetrieb, und wenn eine Frau ihre Arbeit nicht schafft, muß Siemens sich eben von ihr trennen. Was meinen Sie, wie viele jedes Jahr anfangen und wie viele bleiben...?"*. Und wir hatten geglaubt, nach sechs Monaten gäbe es einen gewissen "Kündigungsschutz". Auch so ein Mythos, den wir über das Arbeitsrecht hatten. Anfangs dachten wir, wenn wir über die ersten Monate kommen, dann können sie uns auch nicht so einfach rausschmeißen.

Die Flugblätter

Wir gehen daran, unser erstes **Flugblatt** zu machen. Es handelt von den miesen Arbeitsbedingungen und der Einstellungs- und Entlassungspolitik von Siemens (und der ganzen Elektroindustrie): Frauen werden eingestellt, ein paar Jahre lang extrem vernutzt, dann wieder rausgeschmissen. Das Verteilen selbst war auch für die Verteiler vor dem Tor eine gute Erfahrung - das Thema brennt ja fast jeder Frau in der Halle auf den Nägeln. (Bei Siemens wird so gut wie nix verteilt, außer IGM-Mitteilungen und zweimal im Jahr die DKP-Betriebszeitung .)

Das Durchsetzen von höherer Leistung und besserer Qualität ist ein ständiger Kleinkrieg, ein ständiges Auf und Ab im kollektiv-offensiven Verhalten einiger Arbeiterinnen gegenüber der Hierarchie: sich stark fühlen, nix gefallen lassen, warten, daß die Chefs was anbieten. Dann wieder gelingt es dem Meister, eine Bresche reinzuschlagen, die Frauen fertigzumachen, indem sehr gezielt auf einzelne Druck ausgeübt wird; die Herren wissen oft sehr präzise, mit welcher Methode sie am meisten erreichen. Z.B. wird eine Frau, die früher Filialleiterin in einem Geschäft war und sehr auf Pünktlichkeit bedacht ist, ins Büro gerufen. Wegen schlampiger Arbeit bekommt sie einen Eintrag in die Personalakte - sowas ist ihr in ihrem ganzen Leben noch nicht passiert, und es schockiert sie furchtbar. Frauen, die wesentlich mehr Fehler machen, bei denen diese Methode aber nicht zieht, kriegen andere Maßnahmen zu spüren.

Im November 85 sind von 36 Frauen, die im Frühjahr in Evas Gruppe angefangen haben, noch 22 da: ein paar haben die Arbeit nach wenigen Wochen geschmissen oder sich über Beziehungen intern versetzen lassen, andere haben einen Job im erlernten Beruf gefunden, wenige sind schwanger geworden.

Unser **zweites Flugblatt** zum Akkord kam recht spät. Eine Rolle spielte dabei sicherlich die schwierige Diskussion innerhalb unserer Gruppe. Wenn kein einheitliches Verhalten der Frauen zustande kommt, ist es dann richtig, z.B. zum Zeitnehmer zu gehen und die Korrektur einer offensichtlich "falschen" Akkordzeit zu verlangen? Oder läßt frau sich dabei sofort auf die ganze REFA-Scheiße ein, rechtfertigt auch noch die ganzen Berechnungen? Grundsätzlich gilt doch: möglichst den Stopper weghalten, der lange verteidigte Akkorde kürzen könnte. Wie ist es aber in einer "neuen", ungeregelten Situation? In der ersten Zeit lohnten sich diese Beschwerden durchaus, brachten bis zu 200 Mark im Monat, weil die Zeitnehmer zusätzliche Minuten für besondere Schwierigkeiten gewährten. Die Gespräche mit Frauen aus anderen Abteilungen brachten uns nicht viel weiter. Die meinten nur, das dauere eben eine gewisse Zeit. Die Frauen sollten den Einrichtern mehr Dampf machen, daß sie die Teile rechtzeitig beischaffen, dann kämen wir schon auf die Zeiten.

Wir verteilen das Flugblatt diesmal bewußt vor der nächsten Betriebsversammlung. Es geht gegen die Arbeit in der BLUME-Gruppe, über die Funktion des Akkords und wie die Frauen sich gemeinsam gegen ihn wehren können. Interesse fand vor allem die Entmystifizierung der "Fertigungs-Pläne" und des MTM-Systems: daß die nämlich einfach eine zu erreichende Lohnhöhe und Stückzahl annehmen und danach die Akkordzeiten festsetzen. Der IGM-Sekretär fühlt sich überraschenderweise gezwungen, zu den Sachen was zu sagen (natürlich ohne das Flugblatt zu erwähnen). Er legt sich ins



Zeug für die schlecht bezahlten Arbeiterinnen, die man(?) so leicht vergesse - und landet am Schluß dabei, daß er Weihnachtsgeld auch für die befristet Beschäftigten fordert!

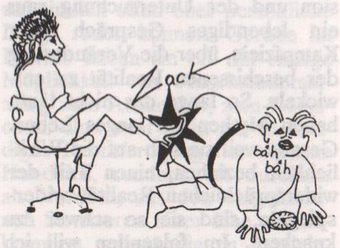
Nach dem "katastrophalen" Leistungstiefstand der Arbeiterinnen in Halle 21 kam es nach dem Umzug in die umgebaute Haupthalle, wo nun ausschließlich Baugruppenfertigung und Prüffelder untergebracht waren, zu einem Abteilungs-Durchschnitt von 140%. Die Frauen nutzten nun alle Tricks aus, die sie im letzten Jahr kennengelernt hatten: die Platten wurden nicht mehr mit der eigenen Nummer gestempelt, die Frauen schrieben sich mehr Platten auf, als sie tatsächlich montiert hatten (was, wenn's rauskam, natürlich zum Streit mit Frauen aus der Gegenschicht führte, denen dann die Platten abgezogen wurden). Die Frauen rannten ständig zum Zeitnehmer, um sich Platten neu berechnen zu lassen (wegen schlechter Lötungen usw.), eine Zeitlang

waren die recht kulant. Aber die Phase, in der alle problemlos den Akkord erreichen konnten - und mehr und mehr in dieses System "freiwilliger" Mehrleistung eingebunden wurden, war zu Ende mit der im Mai'86 beginnenden Kurzarbeit.

Die Ankündigung der Kurzarbeit im Frühjahr'86 war Anlaß für unser **drittes und letztes Flugblatt**. Ältere Arbeiterinnen haben beinahe alle Jahre damit Erfahrung gemacht. Eine sagt gleich: klar, jetzt stehen wieder Tarifverhandlungen an, da macht Siemens Kurzarbeit, das war schon immer so. Drei Monate lang jeden Montag frei zu haben, noch dazu praktische Brükkentage zwischen Feiertagen, das wird gerne akzeptiert, die Frauen machen alle möglichen Pläne - allerdings v.a. den Haushalt betreffend. Um so größer die Enttäuschung, als einzelne Arbeiterinnen doch arbeiten müssen - so stark sind die Aufträge doch nicht zurückgegangen. Wer eh nur Grundlohn kriegt, hat wenig finanzielle Einbußen, härter trifft es die Akkordarbeiterinnen. Trotzdem geht kaum jemand auf das Angebot des BR ein, als sozialer Härtefall weiterzuarbeiten.

Unser Flugblatt ist vor allem gegen die scheinheiligen Sprüche von Gewerkschaft und DKP gerichtet, die Arbeit fordern, weil Siemens schließlich genug Profit macht. In der Einleitung versuchen wir, die gesamte Arbeit der Frauen zu thematisieren. Aber es bleibt hilflos: zur realen Angst der Frauen, daß die Verträge nicht verlängert werden, können wir nichts sagen. Nicht mal was, das über ihre individuelle Sichtweise hinausginge. Unsere Forderungen wirken ein wenig losgelöst: Festeinstellung für alle, Abschaffung der Leichtlohngruppen - und Absauggeräte an den Lötanlagen: Eva hat hier ziemlichen Wirbel in ihrer Abteilung gemacht, weil sie die Kopfschmerzen, die die meisten haben, nicht mehr akzeptieren wollte - aber es war kein Thema, das die Frauen zusammenbrachte, sich in eine gemeinsame Forderung verwandeln ließ. Die meisten nahmen die Beschwerden als gegeben hin, holten sich eher beim Sani Nasentropfen.

Während im Prüffeld nun massig Platten geprüft wurden, die als "Entlastungsauftrag" in irgendwelche Klitschen vergeben worden waren, kamen in der Siemens-Fertigung nur wenige Platten an. Es gab öfter Arbeitspausen, Losgrößen von drei, vier Stück waren keine Seltenheit. Das hieß: ständige Ausnahmesituation, der Akkord ist kaum zu schaffen, für Neuangelernte sowieso nicht, gleichzeitig vermehrter Druck von oben. Einige Frauen bemühten sich beim Einrichter, daß ihnen die Arbeit nicht ausging, versuchten individuell Vorteile rauszuholen. Die Meister hetzten die Frauen aufeinander: wenn sie sich zuviel aufgeschrieben hatten, nicht gestempelt hatten. Das versuchten sie jeder Frau einzeln nachzuweisen. Die Zeitnehmer kürzten, soviel es nur ging, strichen Handgriffe aus den Fertigungsplänen. Die Einrichter wurden angewiesen, die Wartezeiten genau zu belegen und dann Arbeit bereitzustellen, und wenn die Lose noch so klein waren. Die Kurzarbeit mußte als Begründung für alles herhalten: kleine Lose, ständig andere Arbeit, Versetzungen. Der Durchschnitt des Akkords sank natürlich wieder. Aber die Frauen wollten ihren einmal erkämpften Lohn nicht aufgeben und waren zum ersten Mal bereit, gemeinsam zu handeln.



Statt wieder ein anonymes Flugblatt zu verteilen, beschließt Eva, auf der nächsten Betriebsversammlung eine Rede zu halten. Wir bereiten sie zusammen mit Iris, einer Frau aus ihrer Abteilung, vor. Das Hauptthema der Rede - die Reparaturen - bezieht sich auf den Kleinkrieg, der schon eine Weile in der Blume-Gruppe läuft. An Evas Tisch hatten sich die Frauen abgesprochen, keine Reparaturen mehr innerhalb der Akkordzeit zu machen. Immer wieder schoben die die Platten, die der Einrichter ihnen hinstellte, zurück. Der Einrichter gab nicht nach, die Qualitätskontrolle wurde verschärft. Die Frauen lasen im Tarifvertrag nach, holten den Betriebsrat. Der BR versprach, eine Abteilungsversammlung zu diesem Punkt abzuhalten. Kurz darauf wurde Eva ins Meisterbüro gerufen, dort waren bereits zwei BR, zwei Meister, der Fertigungsleiter, der REFA-Mann und zwei Kolleginnen. Die Vorgesetzten redeten auf die Frauen ein, der BR schwieg. Später erschien diese Zusammenkunft im Protokoll als "Abteilungsversammlung". Gleichzeitig versuchten sie, Absprachen unter den Frauen zu verhindern. Die Einrichter bespitzelten die Frauen, mischten sich gezielt in Gespräche ein und überredeten einzelne, ihre Platten doch bitte zu reparieren.

In der Betriebsversammlung ist es nach den gewohnten zwei Stunden Pennen unter den Rechtfertigungsreden von Geschäftsleitung und Betriebsrat, eine Sensation, daß sich eine Arbeiterin zu Wort meldet und die Firma hart angreift. Einer von der Akkordkommission muß Stellung nehmen, einer von der Geschäftsleitung auch. Solange hat die IGM Bedenkzeit. Der Sekretär, auf dessen flammende Rede bei der letzten BV wir uns berufen hatten, stottert rum, wiegelt ab, wechselt schließlich das Thema, spricht nur noch über die Parteispendenaffäre. Die Arbeiterinnen haben Eva während der Rede heftig applaudiert, später wagt keine von ihnen, ein Wort zu ihr zu sagen, sie sind noch verunsichert, was dieses an-die-Öffentlichkeit-Gehen nun für Folgen haben wird.

"Als ich die Sache mit den Reparaturen thematisierte, hatte ich zum ersten Mal das Gefühl, daß die Frauen auf etwas von uns/von mir Vorgeschlagenes anspringen, bzw. ich sah, daß sie selbst versuchten, sich dagegen zu wehren.

Nachdem unsere Vorschläge mit "Lohngruppe 3", "Akkordpause" und "nicht mehr als 150% verrech-

nen" von außen kamen und vom Gros der Frauen in keinster Weise beherzigt wurden, hatte ich nun das Gefühl: darüber läuft was zusammen."

Auf der nächsten Betriebsversammlung vier Monate später kam dann unsere zweite Rede. Nach der Versammlung gehen mehrere Kolleginnen geschlossen zum Betriebsrat, um sich über die Akkordberechnung zu beschweren - das ist das erste Mal, daß sowas ohne Evas Zutun geschieht. Der BR sieht sich nun gezwungen, vertrauenswürdige Kolleginnen als IGM - Vertrauensfraukandidatinnen aufzubauen - wie im Bilderbuch werden sie als Wahlhelferinnen bei der BR-Wahl eingesetzt, dürfen auf eine Schulung, fühlen sich als was Besseres. Aus Protest lassen sich auch Eva und Iris aufstellen; GL und BR hintertreiben über Versetzung, Vertrauensarztvorladung, Personalchefbesuch, Gerüchte usw. usf. Evas Beteiligung. Sie kann an der Wahl nicht teilnehmen, gewählt wird auf Empfehlung des BR eine türkische Kollegin und zwei Einrichter (einer davon stand immer auf seiten der Frauen, weil selbst mit seinem Job als Aufpasser unzufrieden, der andere ist ein Schwein).

Was war durch die Auseinandersetzung über die Reparaturen in Gang gekommen? Wie Meister und BR die Situation eskalierten, zeigt, daß sie tatsächlich Schiß vor den Frauen hatten. Frauen, die sich gemeinsam wehren, waren untypisch. Viel üblicher war, daß der Einrichter der Arbeiterin die Hand auf die Schulter legt und sie mit einem "*du schaffst es*" zur Arbeit anhält, meist mit Erfolg. Als Reaktion auf das streckenweise gemeinsame Verhalten der Frauen werden die Kontrollen verschärft. Frauen mit vielen Fehlern werden ins Büro gerufen, auch Frauen, die ihre Platten repariert hatten. Zwei Frauen bekommen nach einer Beschwerde beim BR einen Eintrag in die Personalakte wegen Schlechtleistung. Aber gleichzeitig öffneten sie die individuellen Spielräume: einzelne haben schon mal Zeit gutgeschrieben bekommen. Die versuchten vor allem zu verhindern, daß irgendwas generell für alle durchgesetzt wurde. Im "Einzelfall" wurden immer Ausnahmen gemacht...

Der Meister kannte noch subtilere Methoden. Er holte eine Frau aus seiner Lieblingsabteilung und setzte sie in Evas Gruppe, um zu zeigen, wie man auf einen guten Akkord kommt. Sie war sofort Meinungsmacherin, schaffte es mit ihren Sprüchen innerhalb von kurzer Zeit, das Vertrauen der Frauen zu gewinnen. Sie zog eine Frau von Evas Tisch mit an ihren und setzte dort die volle Maloche durch. Gleichzeitig verbreitete der Meister, Eva und Iris seien organisierte Kommunistinnen. Die Frauen wußten nicht, was sie davon halten sollten. Phasenweise wandten sich Frauen von Eva ab, die früher viel mit ihr geredet hatten. Sie wollten sich nicht mehr durch zuviel Geschimpfe und "Miesmachen" von der Arbeit ablenken lassen, sondern lieber ein positives Ziel vor Augen haben: mehr Lohn, die Eigentumswohnung, ein eigenes Auto. Und wenn du mit einer am Tisch sitzt, die das Tempo vorgibt und das Vesperholen organisiert, dann wirst du automatisch mitgezogen - wenn du willst. Einige wechselten da mehrmals die Seite.

Die Mythen

Die Diskussion über "die Mythen" der ArbeiterInnen wird sehr leicht selbst zum Mythos, wenn sie zu so was wie "*die haben an bestimmten Punkten ein falsches Bewußtsein*" abgeplattet wird. Ich denk im Gegenteil, von "Mythen" zu reden, heißt auch immer, daß wir daran gescheitert sind, aus der Diskussion und der Untersuchung raus ein lebendiges Gespräch über Kampfziele, über die Veränderung der beschissenen Realität zu entwickeln. So lange das nicht läuft, haben Mythen ein langes Leben. Gerade weil sie sich auf die Wirklichkeit beziehen, einen Teil der widersprüchlichen Realität widerspiegeln, sind sie so schwer "zu knacken". Im folgenden will ich versuchen, das kurz an sechs "typischen Mythen" darzustellen:

Mythos 1: "*Der Mensch braucht eine gute Dauerstellung.*" Gerade in ländlichen Gegenden gilt eine Dauerstellung bei Siemens als etwas Erstrebenswertes. Dabei sind die Löhne für (ungelernte) Frauen nicht gerade hoch, aber du hast



eben nach ein paar Jahren deinen Jahresurlaub, einige zusätzliche Sozialleistungen, fliegst auch praktisch nicht mehr raus. Der Haken liegt hier darin, daß die allermeisten Frauen keine drei Jahre bleiben. Viele gehen schon vorher weg, setzen ihre Suche nach nem erträglichen Arbeitsplatz fort, sind nicht bereit, sich gewisse Zumutungen gefallen zu lassen. Hier sind wir fast völlig an der Realität dieser Frauen vorbeigegangen: Wir waren noch dabei, uns zu verbunkern, da waren die schon wieder weg. Und für die zurückgebliebenen kriegt dieser Mythos damit mehr und mehr reale Gestalt, je eher sie den Akkord packen, je mehr sie "in der Abteilung heimisch" werden ...

Mythos 2: "*Im Akkord kannst du selbst bestimmen, wieviel du verdienst*". Während langjährigen AkkordarbeiterInnen wohl kaum jemand den Schwachsinn einreden kann, haben die neueingestellten Frauen bei Siemens sehr stark diesen Strohhalm ergriffen: nur über den Akkord kannst du auf einen auskömmlichen Lohn kommen; nur wenn du alle Anstrengungen darauf richtest, dir zuredest, daß alles von dir abhängt, kannst du den Akkord packen.... Gegen die Peitsche, daß du sonst total wenig verdienst, zog kein Argument.

Mythos 3: "*Wenn ich was leiste, kann ich aufsteigen.*" - entweder über den Akkord oder über Wiedereinstieg in den erlernten Beruf bzw. Umschulung. Frauen denken heute sehr viel häufiger in dieser Richtung als früher: fast alle haben eh eine Lehre hinter sich, oft Realschule. Das Bewußtsein, daß eine Frau eine Ausbildung braucht zu ihrer "persönlichen Absicherung", hat sich ziemlich durchgesetzt.



Demgegenüber sieht die Realität natürlich mager aus: nicht umsonst sind sie nun in dieser Fabrik gelandet, die ihnen so gut wie gar keine Verbesserung ihrer jetzigen Situation anbieten kann. Und die Rückkehr in den Friseurladen wollen doch die meisten nicht wirklich.

Mythos 4: "*Wenn ich heirate, brauche ich mich nicht mehr in der Fabrik abzurackern.*" Diese Hoffnung auf ein - wenigstens zeitweiliges - Ende der Lohnarbeit durch Heirat und Kinderkriegen ist durchaus real: das geht so weit, daß frau, kaum hat sie ihre Festanstellung, schwanger wird und vom dritten Monat an nur noch gelbe Scheine schickt. Trotz sehr rationaler und materialistischer Sichtweise, die die meisten proletarischen Frauen von der Ehe haben, bietet diese Perspektive eben immer noch einen Weg, der über die Lohnarbeit hinausweist, über die sinnentleerte Arbeit...

Mythos 5: "*Wenn das Betriebsklima stimmt, dann läßt sich's aushalten.*" Viele Frauen überlegen sich in der Tat, welche Art von Chef sie gerne hätten (das tun auch viele Typen): einen "gerechten", einer, der Streitigkeiten zwischen den Frauen schlichten kann, einen Problem- und Konfliktlöser, "mit dem man reden kann". Genau das haben einige Meister eben ganz gut raus: sie können hart sein, wenn sie nur "gerecht" sind. Frauen ertragen kein gespanntes Klima, wollen lieber Harmonie, auch wenn es ein paar Pfennig weniger gibt.

Mythos 6: "*Reine Frauenabteilungen sind schrecklich.*" Die meisten Frauen, mit denen du redest, finden reine Frauenabteilungen ganz furchtbar: weil die Weiber sich ja doch ständig in die Haare kriegen, übereinander herziehen, aufeinander eifersüchtig sind etc. Manche entwickeln einen regelrechten Haß, der bis hin zu Selbstverleugnung reicht, sagen, sie hätten ewig nur Scheißerfahrungen mit Frauen gemacht. Sich-Wehren heißt für sie auch immer, sich von diesen anderen Frauen abzusetzen - womit ihre Isolierung ein Leichtes ist. Dieses Verhalten der Frauen untereinander ist nicht (nur) durch die Fabrik zu erklären, sondern vor allem durch unsere Erziehung zur Konkurrenz mit anderen Frauen. Tief, tief verankert bei all den jungen Fabrikarbeiterinnen ist diese überdimensionale Wut auf andere Weiber, eine andere Form von Selbsthaß. Auf der einen Seite gibt es eine verbreitete Unfähigkeit von Frauen, sich zu wehren, einfach "nein" zu sagen, wenn ihnen neue Arbeit aufgedrückt wird. Auf der anderen Seite gibt's natürlich Frauen, die es mit jedem aufnehmen, sich nix gefallen lassen und daraus ihr Selbstbewußtsein beziehen. Das geht aber selten über die individuelle Ebene, die Einzelkämpferin raus, die sagen: mit den andern kannst du eh nix anfangen, die wollen's doch nicht besser.

Die Diskussionen mit den Kolleginnen

Immer wieder machst du die Erfahrung, daß Frauen meist sehr schnell, kaum daß sie sich kennen, unheimlich offen über persönliche Dinge reden können. Gerade im Betrieb haben sie oft die einzige Möglichkeit zur Auseinandersetzung, zum Ausheulen, zum Ratsuchen. Und zwar nicht nur in ständiger Rechtfertigung des eigenen Handelns, sondern oft durchaus als Versuch, aus den eingefahrenen Strukturen einer Ehe rauszukommen, selbständig zu handeln, andere Möglichkeiten von Zusammenleben kennenzulernen. Wenn sie merken, daß du "anders" bist, haben sie natürlich die Hoffnung, du könntest ihnen eine Alternative sagen...

Unglaublich schwer ist der Sprung zu eher politischen Themen: Während jeder männliche (Fach-)Arbeiter glaubt, politisch mitreden zu können, ist dies bei den Frauen erstmal nicht so. Bis auf ganz wenige Ausnahmen, die viel mit dem Bildungsgrad zu tun haben. Ansonsten herrscht erstmal große Unsicherheit. Gefestigte Positionen gibt es kaum, deshalb sind diese Frauen auch aufgeschlossener gegenüber dem, was ich sage, stecken mich nicht sofort in eine Ecke. Bei den Frauen nutze ich oft die Gelegenheit, in (die seltenen) Gespräche über Regierungspolitik, Beschäftigungsförderungsgesetz, Gewerkschaft etc. einzugreifen. Aber ich muß unheimlich aufpassen, mit meinem Beitrag nicht immer die Diskussion zu beenden.

Wir haben zu keiner Zeit einen dauerhaften Diskussionszusammenhang mit Frauen aus dem Betrieb hingekriegt, so wie wir es uns vorgestellt hatten. Also ein regelmäßiges Treffen, auf dem explizit über den Betrieb und andere politische Dinge diskutiert wird, auf dem vielleicht Aktionen beschlossen oder gemeinsam ein Flugblatt gemacht wird. Wir machten einige Versuche, gute Einzelgespräche während der Arbeitszeit oder in der Pause in größere Runden nach der Arbeit zu verlängern. Von heute aus würde ich sagen, daß so ein Konzept nicht hinhaut: abends noch was trinken gehen, sich unterhalten und beiläufig das Gespräch auf die Fabrik lenken. Das hat ständig Interessenkollisionen gegeben: wir wollten in eine Kneipe, in der man reden kann, die anderen wollten dorthin, wo was los war, laute Musik etc.. Sie hatten nach der Arbeit wenig Bock, über die Fabrik zu reden, wir bestanden manchmal ziemlich stark darauf, erweckten den Eindruck, mit uns sei nichts Vergnügliches anzufangen.

Ich habe die Fabrik verlassen, weil ich aus der Stadt wegwollte, wenn das nicht angestanden hätte, wäre ich vielleicht noch ne Weile drin hängengeblieben. Eva ist ein halbes Jahr nach mir gegangen. Sie konnte den Preis für ihre Kündigung durch hartnäckiges Pokern noch in die Höhe treiben. Iris hatte keine Lust mehr, allein zurückzubleiben, nahm auch die Kohle an und geht heute nach neun Jahren Fabrik erstmal wieder auf die Schule.

Bewegungsversuche...

...BEIM SKLAVENHÄNDLER

DER EINSTIEG

Unsere Gruppe bildete sich im Frühjahr 1983. Die erste gemeinsame Aktion war eine Intervention in einer mittelständischen Fabrik für Tiefkühlpizzen. Über einen Sklavenhändler, der wegen der immensen Fluktuation ständig neue Arbeitskräfte in die Fabrik schleuste, war es uns gelungen, zu siebt dort einzudringen. Wir stellten uns damals vor, Bruchpunkte mit dem Fabrikkommando aufzuspüren und unmittelbar zu forcieren bis hin zum Streik. Der Streik wäre bestes Mittel, die Trennung der ArbeiterInnen in Festangestellte und SklavInnen aufzubrechen. Durch die gemeinsame Kampfpraxis wäre es möglich, die in der Fabrik geknüpften Kontakte "draußen" als erste Kerne zu organisieren.

Der Rausschmiß dreier GenossInnen war dann der Auslöser für eine Arbeitsniederlegung. Wir zogen von den Produktions- und Verpackungsbändern durch die Abteilungen, um mit den KollegInnen zu diskutieren und sie zur Teilnahme am Streik zu bewegen. Acht von ihnen (sämtlich SklavInnen) zogen mit uns zum Meisterbüro. Während der ganzen Zeit, etwa zwei Stunden lang, stand die gesamte Produktion. Die Rausschmisse wurden zurückgenommen, jedoch nach der Schicht für 7 Leute - alle von uns - neu ausgesprochen.

Unser eigentliches Ziel war es, organisatorische Ansätze aus einem spontanen Streik heraus zu entwickeln und sie, aufgrund der besonderen Bedingungen beim Sklavenhändler, außerhalb der Fabrik zu halten. Dies ist uns nicht gelungen. Die acht SklavInnen, die den Streik mitgetragen hatten, sahen nicht die Notwendigkeit, in dieser Zusammensetzung gemeinsam Arbeit zu suchen, sich darüber auszutauschen und sich gegen die Arbeit zu organisieren. Unsere Kontakte zu ihnen brachen bald nach der Aktion ab.

Andererseits hatte der Streik gezeigt, daß es mit nur wenigen möglich ist, die kleinen mittelständischen Betriebe, die es in Berlin in Massen gibt, offensiv zu blockieren. Daß es möglich ist, mit einer solchen Aktion einer relativ kleinen Gruppe andere ArbeiterInnen zu mobilisieren und mitzuziehen. Als organisatorisches Mittel war der Streik jedoch ungeeignet und wurde von uns im Nachhinein als aktionistisch kritisiert.

Aufarbeitung

Beim Aufarbeiten der Erfahrung von "Pizza" rückte die Frage nach der Zusammensetzung der Klasse in der Region Berlin in den Vordergrund: Welche Teile der Klasse bringen in der Arbeit welche Verhaltensweisen und Widerstandsformen gegen die Arbeit hervor? Wo liegen hier Ansätze für eine Vernetzung?

Im Zentrum des Untersuchungskonzepts, das wir zu diesen Fragen entwickelten, stand der Sklavenhandel. Darüber und dahinein wollten wir intervenieren. Wir sagten nicht: Die SklavInnen sind das neue Subjekt der Kämpfe und als solche zu organisieren. Sondern der Sklavenhandel mit seiner erzwungenen Mobilität bot für uns Zugang zu allen bedeutenden Fabriken (die zur damaligen Zeit keine Direkteinstellungen vornahmen). Wie der Sklavenhändler selber, so waren auch die kollektiven Zusammenhänge unter den MalocherInnen für uns in erster Linie Mittel zur Untersuchung.

Wir mußten lernen, uns in der Klasse zu bewegen, ihre eigenen Bewegungen zu begreifen, ihre Verhaltensweisen aufzugreifen und auszubauen. Die Einrichtung eines "Stammtischs" für ArbeiterInnen beim Sklavenhändler schien dafür geeignet. Über den Austausch von Arbeitserfahrungen, die Diskussion zurückliegender Fabrikerfahrungen und Erfahrungen beim SH,



sowie das Aufgreifen und Vorschlagen kollektiver Kampfansätze wollten wir perspektivisch aus der sozialen Ebene Stammtisch eine politisch handlungsfähige Initiative aufbauen. Die Widersprüchlichkeit, in der wir steckten, bestand darin, daß wir keinen Organisationsvorschlag machen wollten, dies aber tun mußten, wenn wir aus der Enge unserer Gruppenerfahrungen herauskommen wollten.

Bei unseren "Bewegungsversuchen" im Sklavenhandel orientierten wir uns an den Kommunikationsbedürfnissen der KollegInnen. Die hohe vom Kapital bestimmte Mobilität der SklavInnen wurde ebenso wie ihre hohe selbstbestimmte Fluktuation zwischen den Sklavenhändlern teilweise durch informelle soziale Kontakte außerhalb der Fabriken wieder verknüpft. Die "KollegInnen" sind für viele MalocherInnen ein zentraler sozialer Bezugspunkt außerhalb der Maloche. Gerade für Leute, die ein Arbeitsverhältnis beim SH haben, wird das Treffen am Wochenende noch bedeutsamer, weil sich einmal auf Arbeit geknüpfte Scenes oder Cliquen, nachdem sie auf verschiedene Fabriken verteilt sind, nur noch außerhalb der Maloche treffen können.

Da es sich als schwierig herausstellte, immer bei einem bestimmten Sklavenhändler in größeren Gruppen präsent zu sein, wollten wir Strukturen aufbauen, die sich über möglichst viele Betriebe erstreckten. Über derartige Strukturen hofften wir, Einfluß auf laufende Auseinandersetzungen zu gewinnen, diese zu koordinieren, zu kollektivieren. Derartige Strukturen mußten aber vom Arbeitsverhältnis beim Sklavenhändler ausgehen, das heißt außerhalb der Fabrik zusammenlaufen.

1. Versuch: Die soziale Organisierung

ISM ist in Berlin ein Sklavenhändler mittlerer Größe (durchschnittlich ca. 100 MalocherInnen). Er vermittelt zumeist in kleinere Betriebe (100 bis 200 Beschäftigte). Die SklavInnen machen in den Entleihbetrieben einen wesentlichen Teil der Gesamtbelegschaft aus (z.T. bis zu 25%).

Die Kakaofabrik Reuss

Von der Kakaofabrik Reuss aus versuchten wir *vom Herbst '84 bis Juni '85*, SklavInnentreffen zu organisieren. Reuss erschien für eine derartige Initiative geeignet, da hier ständig etwa 20 SklavInnen, verteilt auf 2 Schichten, über relativ lange Zeit eingesetzt waren. Von Jan.-Juni '85 gehörten dem ISM-Stammtisch um Reuss bis zu 20 Leute (2 Genossen von uns) an. Obwohl wir mehrmals versucht haben, direkt zu Aktionen und "politischen" Treffen aufzurufen, hat die Mobilisierung zum Stammtisch nicht ausdrücklich politischen Charakter. In unseren Gruppentreffen werten wir die Erfahrungen wöchentlich aus und erarbeiten zusammen das Vorgehen der einzelnen GenossInnen in der Fabrik.

Es gelingt uns über Monate hin, den Hallentransport der Verpakkungsabteilung zu besetzen. In der Verpackung arbeiten etwa 3/4 der Reuss-Belegschaft. Der Transportarbeiter kann jeden Arbeitsplatz der Verpackung anlaufen und so jederzeit alles an Informationen in der Halle verbreiten. Vom Pausentisch der SklavInnen aus wird zum Stammtisch mobilisiert.

Die gut organisierte türkische Stammbelegschaft hatte über Wochen in gezielten Produktionsdrosselungen die Samstagsarbeit, Überstunden, Nachtschicht und die Erhöhung der Bandgeschwindigkeiten bekämpft. Um die Stärke der türkischen Festangestellten aufzuweichen, wurde ISM verpflichtet, nur Deutsche in die Fabrik zu schicken. Diese rassistische Spaltung wurde auf dem Stammtisch diskutiert. Praktisch angegangen wurde sie an den Verpakkungsbändern, als es gelang, gemeinsam - deutsche SklavenarbeiterInnen und türkische festangestellte Frauen - die Bandgeschwindigkeit zu drosseln und mehr Leute am Band durchzusetzen.

Die Entwicklung des ISM-Reuss-Stammtischs

Bald nachdem die Beteiligung am Stammtisch auf 10 bis 15 Leute angewachsen ist, wird er in ein Frühschicht- und ein Spätschichttreffen aufgeteilt (Freitag vor- bzw. nachmittags), was wegen der unregelmäßigen Schichtfolge keine personelle Aufteilung bedeutet. Der



Spätschicht-Stammtisch wird zur direkten Produktionsbremse bei Reuss; einige bleiben in der Kneipe und machen blau, andere kommen zu spät oder stark alkoholisiert zur Arbeit.

Im Zentrum der Diskussionen stand der Lohn, dessen Erhöhung die KollegInnen im SH-Büro durchsetzen wollten, und nicht, wie von uns immer wieder thematisiert, in der Fabrik. Abgesehen von einigen Aktionen mit 3 bis 4 Leuten, gelang es dem Sklavenhändler im Vorfeld, größere gemeinsame Aktionen mit Minimalzugeständnissen an einzelne abzuwenden.

In verschiedenen Phasen des Reuss-Stammtischs findet eine Ausweitung vom Rekrutierungsfeld der Kakaofabrik hin zu anderen Entleihbetrieben mit ISM-MalocherInnen statt, die sich jedoch nicht stabilisiert. Einmal mobilisieren StammtischkollegInnen, die in andere Betriebe versetzt wurden, dort selbständig zum Stammtisch, ein andermal stoßen vereinzelt ISM-KollegInnen zu uns, die vom Stammtisch gehört haben. Um zum Treffen für die gesamte ISM-Belegschaft zu werden, fehlen aber die Bezugspunkte eines gemeinsamen Arbeitsalltags im Entleihbetrieb bzw. Kernleute aus unserer Gruppe in den anderen Betrieben.

Obwohl so der Stammtisch nur einen relativ kleinen Ausschnitt des gesamten ISM-Einsatzes abdeckt, entspricht die Zusammensetzung in etwa der aller ISM-ArbeiterInnen. Das Durchschnittsalter liegt bei 18 bis 25 Jahren; es gibt keine Ausländer. Männer und Frauen sind fast gleich stark vertreten. Fast alle arbeiten als ungelernte Band-, Maschinen- oder TransportarbeiterInnen.

Zwei "Scenes" treten besonders hervor: Erstens prekarisierte Arbeiterjugendliche, oft mit einer abgeschlossenen Lehre in handwerklichen Krisenberufen (Friseusen, Metzger, Bäcker ...). Ihre Existenz als Prekäre sehen sie meist nur als vorübergehend an, was einer längerfristigen Teilnahme am Stammtisch oft im Wege steht. Zweitens (v.a. in den Semesterferien) studentische Jobber, die den Stammtisch mehr als Rechtshilfeberatung, denn als politischen Ansatz benutzen.

Die Grenzen des Stammtischs

Da der Stammtisch von KollegInnen nicht als politischer Schritt gesehen wird, der sich beispielsweise aus gemeinsam entwickelten Forderungen hätte ergeben können, muß die "Politisierung" von uns permanent in die Gespräche hineingetragen werden.

Statt zur Kollektivierung trug der soziale Stammtisch genau zum Gegenteil bei: Gemeinsame Freizeitinteressen verstärkten die Cliquenbildung, und diese Scenes schotteten sich mehr und mehr voneinander ab. Dadurch wuchs die Bedeutung der Kerngruppe an, die eine Klammer zwischen den einzelnen Gruppierungen darstellte. Der Kern wird schließlich zum Stellvertreter, führt zum Beispiel stellvertretend Lohnkämpfe. Erfolge werden nicht als Gruppenerfolge gesehen, sondern Einzelpersonen zugeordnet. So wird der Kern zum Polithäuptling, der aus allen Scenes

ausgegrenzt wird und sämtlichen Einfluß auf Diskussionen und Bewegungen verliert.

... und seine Erfolge

Über seinen gut funktionierenden Informationsaustausch gewann der Stammtisch Einfluß auf den Alltagskampf in zwei Fabriken, der Kakaofabrik Reuss und der Wurstfabrik Könnecke.

* Das Gros der StammtischkollegInnen arbeitete bei Reuss. Dadurch wirkte das Treffen wie eine Art "Verstärker" der dortigen Situation. Zum Beispiel wurde nach einer Spätschichtwoche, in der in verschiedensten Formen die Arbeit gemeinsam verweigert wurde, erstmals offensiv über gemeinsame Forderungen und Aktionen beraten. Die massive Reaktion von Reuss in den darauffolgenden Wochen brach aber die offensive Stimmung beim Stammtisch.

* Über Absprachen wurde bei Reuss die Arbeit an einer Maschine zur Palettierung von Dosen von allen verweigert, weil bei enorm hochgetriebenem Tempo nach wie vor nur ein Malocher dort arbeiten sollte.

* An einer Kakao-Abfüllanlage, die die Geschwindigkeit des Bandes bestimmt, versuchte Reuss, eine unerfahrene Sklavin anzulernen, um so den Takt zu beschleunigen. Am Stammtisch wurde das Ganze eingehend besprochen und dann auch durchgesetzt, daß keine Sklavinnen an den Maschinen angelernt wurden.

* Auf die extremen Bedingungen in der Wurstfabrik Könnecke - sowohl am Band, als auch in der Warenannahme, wo pro Schicht bis zu 40 Tonnen Fleisch abgeladen wurden - reagierten die SklavInnen zunächst mit vereinzeltem dann mit weitverbreitetem Jobhinschmeißen. Über den Stammtisch entwickelte sich diese Praxis zum offenen Boykott der gesamten Fabrik.

Beim Konzept Stammtisch saßen wir einigen Illusionen auf. Hauptsächlich bestanden sie darin, daß wir glaubten, die soziale Ebene Stammtisch in eine politisch handlungsfähige Vernetzung umwandeln zu können, also in ihr krasses Gegenteil umzukehren! Denn sich ausheulen, auskotzen, sich gegenseitig einen vorjammern, heißt ja erst mal nur, der Acht-Stunden-Tag am nächsten Morgen wird wieder etwas erträglicher. Im Gegensatz zum sozialen Treffen Stammtisch ging die Betriebsratsinitiative von einem vornherein politischen Vorstoß der KollegInnen aus:

2. Versuch: politische Intervention bei DIS

DIS gehört zu den "großen" Sklavenhändlern in Berlin (und mit insgesamt 31 nationalen Niederlassungen auch in der BRD). Die Entleihbetriebe sind zum großen Teil bekannte Namen wie Reemtsma, Philip Morris, Bosch/Siemens, Krone, Schwarzkopf, Nixdorf. DIS dürfte 1985 etwa zwischen 160 und 180 ArbeiterInnen in deren Berliner Fabriken geschickt haben. Der Lohn ist mehrfach gestaffelt. Die 'alten' mit drei bis vier Jahren DIS-Erfahrung hatten Anfang der 80er Jahre einen Einstiegslohn von 10 Mark. Bei Beginn unserer Intervention im Herbst 1984 lag er 1 Mark darunter, also bei 9 Mark, für Frauen bei 8,35 Mark.

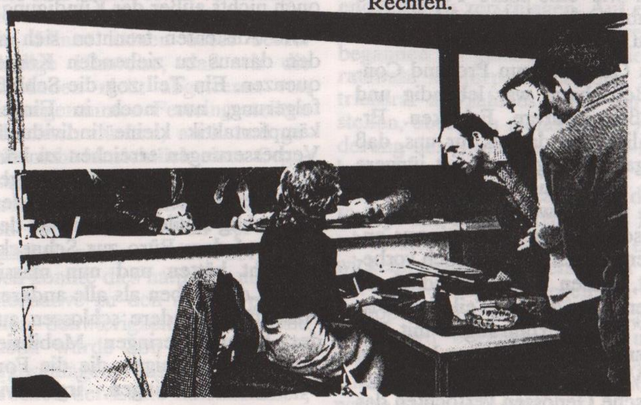
Eine Besonderheit von DIS ist die "automatische" Lohnerhöhung von 25 Pfennig pro Jahr, so daß die Lohnkluft zwischen 'alten' und Neueingestellten von Jahr zu Jahr wächst - einige hatten 11,50 Mark Grundlohn, andere fingen mit 9 Mark an. Stolz betont DIS immer wieder die Orientierung an den IG-Metall-Tarifen. Lohnfortzahlung, Urlaub, Schichtzulagen werden ohne Schwierigkeiten bezahlt. Pro gearbeitetem Jahr gibt's 50 Mark Weihnachtsgeld.

Wir hatten gehört, daß es vor Jahren Kontakte unter zeitweise bis zu 50 DISlern gegeben hatte, die sich als lose Gruppe über soziale Zusammenhänge gebildet hatte. Sie war dann aber, nachdem sie durch einen spontanen Streik 50 Mark netto zusätzlich für eine Samstagsschicht erzwungen hatte, durch Kündigungen und Abschieben in isolierte "tote" Klitschen zerschlagen worden.

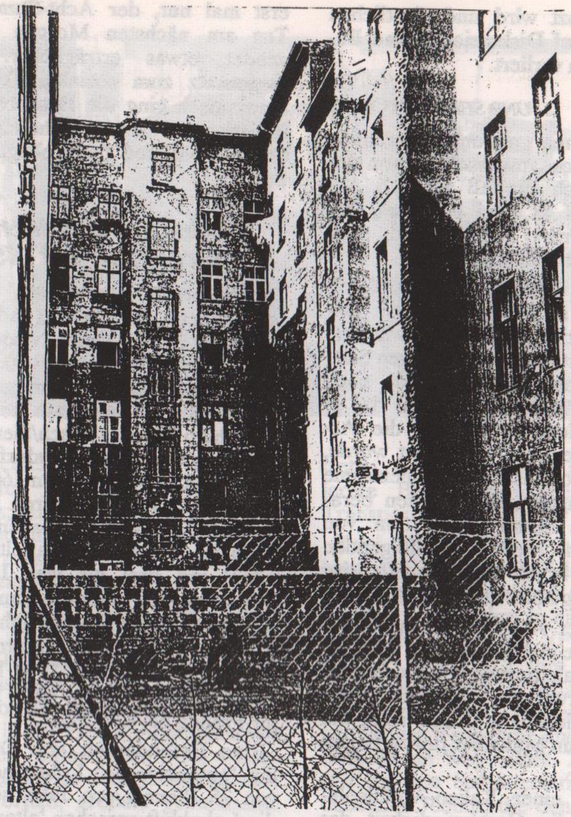
Eine zerklüftete Formation

In unserer gesamten DIS-Zeit von zwei Jahren hat sich nie eine soziale Initiative gebildet, die mit dem ISM-Stammtisch vergleichbar wäre. Einzelne Versuche, dorthin zu mobilisieren, fanden keinen Widerhall. Ferner gab es keine fest umreißbaren "Scenes" oder "Cliquen", allenfalls Bekanntschaften, die jedoch bereits vorher bestanden und durch die gemeinsame Arbeitssuche bei DIS gelandet waren. Im Gegensatz zu ISM stellt DIS auch Ausländer, vor allem TürkInnen und JugoslawInnen ein. Wenig typisch für DIS sind die 20 bis 25 Jahre alten Singles von ISM.

Die Lebensgeschichten der "Disianer" erzählen von fabrikunerfahrenen Jugendlichen, bis zu verheirateten, unverheirateten älteren von 55 Jahren und darüber, mit und ohne Kinder, von Freigängern mit Lohnpfändungen, von Kiffern und Alkis, von Verschuldeten mit Zweitjob, von ehemaligen Büroangestellten und Handwerkern, von jungen Türken, die sparen, um sich vom türkischen Militär freizukaufen, oder für die Heirat, von alten Türken, die außer den Wörtern der Arbeit kein Deutsch gelernt haben, von solchen aus dem Süden Berlins mit Neubauten und teuren Mieten und solchen aus Kreuzbergs und Weddings Hinterhauslöchern, von Linken und von Rechten.



Eine ungleiche Mischung, die sich sozial nicht findet, die zwar alle in der Scheiße stecken, aber jedeR anders, zusammengesteckt in Fabriken, formal gebunden an DIS - den Sklavenhändler. Der Haß auf die Arbeit ist allgemein, der Haß auf DIS speziell. Die Fessel von DIS ist die Lohnpfändung bei Freigängern, monatliche Raten bei den Verschuldeten, Militär bei jungen Türken, Alter bei den Alten, hohe Miete, bei denen, die "gut" wohnen, und gute Wohnungen, bei denen mit Schimmel an der Wand.



Die Initiative zum Betriebsrat ...

Im Frühjahr 1985 machten einige Kollegen den Vorschlag, eine Art Sklavengewerkschaft oder einen Betriebsrat zu gründen. Uns war etwas unwohl bei dem Gedanken, aber wir griffen ihn zunächst auf. Diese Initiative richtete sich in erster Linie gegen DIS. Doch entsprang sie dort, wo die Bedingungen für alle gleich sind - in den Fabriken. Die Diskussionen drehten sich zunächst um den Lohn, also um Lohnerhöhungen, um ominöse 25 bis 30 Mark die Stunde, die DIS für unsere Arbeit erhält, um Akkordarbeit und die Pfennigprämie, um Arbeitskleidung ...

Wir stiegen in die gemeinsame Diskussion mit der Absicht ein, zu einer allgemeinen Debatte über Organisierung vorzustoßen, die mit Aktionen auf dem Büro praktisch werden sollte. Wir dachten, wenn die Perspektivlosigkeit eines Betriebsrates aufgezeigt ist, bleibt keine andere Möglichkeit als die der autonomen Organisierung. Der mechanische Gedankengang unterstellt natürlich, daß wir so etwas wie eine klare Perspektive "anzubieten" gehabt hätten, was genau nicht der Fall war.

Das Gespräch um Pro und Contra Betriebsrat war lebendig und umfaßte mehrere Fabriken. Erstaunlich war damals für uns, daß nur ganz wenige (zumeist jüngere ohne Erfahrungen mit Betriebsräten und Gewerkschaft) dem gewerkschaftlichen Reformismus anhingen, hatten wir uns doch vorbereitet, diesen Nebel gründlich zu lichten. Der größte Teil der "Disianer" hatte Erfahrungen mit Betriebsräten in Gestalt von Meistern und Vorarbeitern. Lediglich einige türkische Genossen verfochten das Betriebsratsmodell als politisches Standbein einer Partei an der ArbeiterInnenbasis.

Allgemein herrschte die einhellige Meinung, daß wir bei DIS nur etwas erreichen können, wenn alle DIS-ArbeiterInnen einig sind. Da jedoch diese Einigkeit nicht hergestellt werden könne (unter Verweis auf einige, die sich an der Diskussion nie beteiligt hatten und von dererlei Dingen nichts wissen wollten) brächten diese Büroaktionen nichts außer der Kündigung.

Die Ansichten trennten sich an den daraus zu ziehenden Konsequenzen. Ein Teil zog die Schlußfolgerung, nur noch in Einzelkämpfertaktik kleine individuelle Verbesserungen erreichen zu können, genährt von den maulfertigen Sprüchen einzelner Aufschneider, die prahlig schilderten, wie sie den Chef auf dem Büro zur Schnecke gemacht hätten und nun massig mehr Lohn haben als alle anderen Hasenfüße. Andere schlossen aus der bislang geringen Mobilisierung, daß diejenigen, die die Forderungen vorbringen, irgendwie abgesichert sein müßten. Gerade das sollte der Betriebsrat garantieren.

Unsere Antwort auf die realen Schwierigkeiten war mager. Aber wir sprachen immer mehr Leute an, propagierten weiterhin eine Massenaktion auf dem Büro und fanden, daß die Gewerkschaft nun mal thematisiert werden sollte.

So verging die Zeit und mit ihr auch der anfängliche Elan der Diskussion. Die gesamte Initiative drohte zu versanden, bis wir endlich zu einer Runde einluden, in der nicht "Betriebsrat - ja oder nein" auf der Tagesordnung stand, sondern die nächsten Schritte besprochen werden sollten.

Zu diesem Treffen kamen (uns zwei eingeschlossen) zehn Leute. Schnell wurde klar, daß niemand unter dem Betriebsrat eine Institution von Rechtsprofis verstand, an die Forderungen delegiert werden sollten. Der Betriebsrat könnte nur dann eine Funktion haben, wenn gleichzeitig und von ihm ausgehend die Organisierung aller DISler vorangetrieben wird. Klar,

würde es ihn jemals geben, so sollten welche aus unserer 10er Gruppe drin sein.

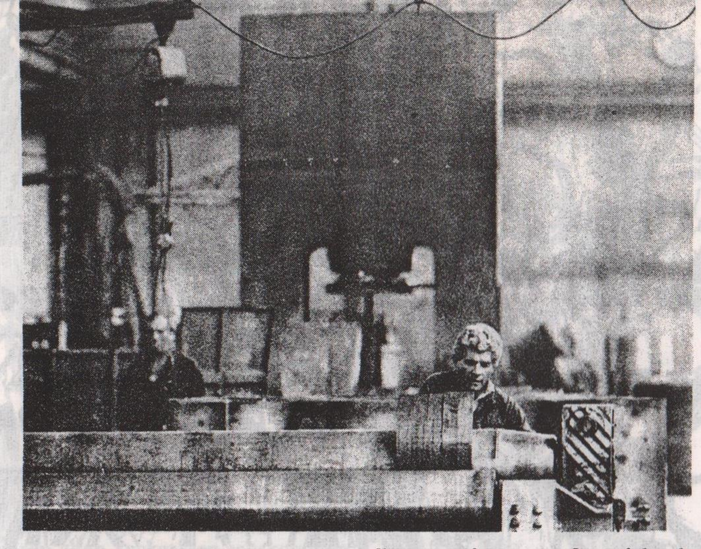
Viele Fragen waren noch offen. Uns war nicht einmal die gesamte Dimension von DIS bekannt. Wieviele arbeiteten über DIS in welchen Fabriken, wo steckten die Massen von DISlerInnen, was war mit den Facharbeitern und der "Sektion Büro"?

Ein Forderungskatalog wurde aufgestellt: Hauptthema war der Lohn, erstes Ziel die Angleichung aller Löhne (also von Längerbeschäftigten und Neueingestellten, zwischen Männern und Frauen) an das oberste Hilfsarbeiterniveau. Lohnerhöhungen sollten prinzipiell linear sein. Weitere Forderungen waren die Erhöhung des wöchentlichen Abschlags (viele lebten von der Hand in den Mund) und die Abschaffung des Zwangsurlaubs als bezahlten oder unbezahlten Urlaub, wenn DIS nicht vermitteln konnte, und dessen Bezahlung als Ausfallzeit.

Unstimmigkeiten gab es darüber, ob die Fahrt- und Essensgeldzulagen fester Lohnbestandteil werden sollten. Dies hieße, daß sie auch bei Lohnfortzahlung im Urlaub, bei Krankheit und bei den Ausfallzeiten gezahlt - aber versteuert würden. Akkordarbeiten lehnten alle ab, deshalb wurden hier keine Lohnforderungen aufgestellt. DIS wurde aufgefordert, prinzipiell nicht in Akkordarbeiten zu vermitteln.

Als nächstes sollte über Ansprechen von einzelnen in den Fabriken kräftig auf die Erweiterung der 10er Gruppe hingearbeitet werden, vorerst noch vorsichtig, damit DIS nicht zu schnell von der Initiative Wind bekommt. Alle zehn waren der Ansicht, daß es zum gegebenen Zeitpunkt vorschnell sei, eine Betriebsversammlung einzuberufen, da nicht abgeschätzt werden könne, wieviele "ihrer" Leute DIS dorthin entsenden würde und somit der Betriebsrat ein Eigentor werden würde.

Bei uns schwankten die Gefühle zwischen Euphorie und Skepsis. Euphorie, weil im Treffen ein fester Wille zur Organisierung sichtbar geworden war, der nicht auf Bierseidelveranstaltungen basierte; und Skepsis, weil wir uns plötzlich



in einer Situation befanden, wo wir für etwas kämpften, was wir sonst immer bekämpft hatten.

... bleibt stecken.

Für die nächste Versammlung hatten wir wie abgemacht ein kleines Rechtsblättchen über die Stellung des Betriebsrats im Betrieb vorbereitet, das schwarz auf weiß dokumentierte, wie der Betriebsrat in den gesetzlichen Bestimmungen gefangen, also für unsere Ziele völlig untauglich ist. Zu den Treffen kamen trotz diverser Zusagen nicht mehr Leute als vorher, worunter die Stimmung spürbar litt. Wir mußten nun die Vorbereitungen für den Betriebsrat allein treffen und eine Betriebsversammlung einleiten.

Die Diskussion machte nun die schwierige Situation sichtbar, in der wir steckten. Das Rechtsblättchen hatte dem Optimismus der anderen einen Dämpfer verpaßt, was uns eigentlich ein Hinweis hätte sein sollen, etwas vorsichtiger mit unseren Rundumschlägen zu sein. Hinzu kamen unser beider ständige Hinweise, daß wir die SklavInnen nicht abgetrennt von den sogenannten Festeingestellten betrachten dürften, auch und gerade nicht hinsichtlich einer Organisierung. Zwar entwickelte sich daran eine tiefgreifende Diskussion über die Funktion der SklavenarbeiterInnen in der Fabrik, jedoch konnte dies natürlich nie eine Alternative zu den akuten praktischen Schwierigkeiten sein. Und zuletzt wurde von den Kollegen vorgeschlagen, das einzelne Ansprechen der Leute fallenzulassen, da es erwiesenermaßen nichts bewirkte.

Um aus diesem Vakuum herauszukommen, schlugen wir vor, über ein Flugblatt eine groß angelegte Intervention vorzubereiten, wobei wir, von heute aus betrachtet, andere Vorstellungen hatten als die anderen KollegInnen der 10er-Gruppe. Hinein sollten sowohl die Forderungen des Katalogs wie auch der Betriebsrat. Das Flugblatt sollte nicht vor DIS, etwa beim Abschlagholen, verteilt werden, sondern in den Fabriken. Hierzu sprachen wir alle die an, die bereit waren, bei einer Aktion mitzumachen. Nach allgemeiner Einschätzung hätten sich etwa 40 DISlerInnen an der Aktion beteiligt, damit wäre der größte Teil aller DIS-Entleihbetriebe abgedeckt gewesen.

An diesem Punkt, wo das Ganze sich in eine realistische Dimension einer Massenorganisierung entwickelte, hielten wir es für angebracht, das Thema Betriebsrat endgültig zu zerschlagen. Auf eine autonome Organisation starrend, begannen wir gezielt, die Betriebsratswahl zu torpedieren, den Betriebsrat als zahmes Schaf darzustellen, über den niemals eine Änderung der Situation der DIS-ArbeiterInnen zu erreichen sei. Wir waren nicht in der Lage, aus dem **Kampf zur Durchsetzung** des Betriebsrates eine Perspektive zu entwickeln. Stattdessen zerstörten wir mit unserem Kampf gegen ihn die Gruppe. Wir merkten, welchen Fehler wir begangen hatten, und versuchten, die Diskussion wieder aufzunehmen. Unsere Versuche waren aber umsonst. ●

Überlegungen zum ARBEITER-INNEN-NETZ

Die beiden vorhergehenden Artikel handeln von Versuchen aus den letzten Jahren, uns in Ausbeutungssituationen offensiv zu bewegen. Beiden gemeinsam ist ihr Ansatz, die Klasse innerhalb und außerhalb des Betriebs zu untersuchen, gemeinsam ist ihnen auch die Gründlichkeit und die Ausdauer im Vorgehen. Allerdings setzen die beiden Untersuchungen unterschiedlich an. Bei Siemens ordnet sich die Untersuchung den proletarischen Verhaltensweisen zu, will sie genau, aus der Nähe erfahren und verstehen lernen. Die Intervention beim Sklavenhändler verfährt bewußter nach Gesichtspunkten der Zweckmäßigkeit. In beiden Fällen geht es darum, die Klassenwirklichkeit ohne vorgegebene Erkenntnisraster zu erfassen.

Gemeinsam ist den beiden Erfahrungen nicht nur, daß sie sich auf das Kapitalprojekt und das Klassenverhalten in verschiedenen Abschnitten des Ausbeutungssektors konkret beziehen. Gemeinsam ist ihnen auch, daß sie die selbstgesteckten Ziele nicht erreichten, nämlich zur autonomen Bewegung der Klasse unterm Angriff des Kapitals so wirkungsvoll beizutragen, daß Kämpfe beginnen, oder zumindest Selbstorganisierungsprozesse unter den MalocherInnen in die Gänge kommen, die auch weitergehen, wenn die GenossInnen nicht mehr im Betrieb sind.

Beide Erfahrungen spiegeln einen bestimmten Diskussionsstand über die revolutionäre Intervention im Terrain der Ausbeutung. Die Vorgeschichte der beiden politischen Gruppen beginnt mit "Jobber-Interventionen" nach dem "hit and run-Prinzip". Aus der Kritik an der Kurzatmigkeit dieser Praxis entstand die Forderung (und für die daran Beteiligten das Bedürfnis), die Sache gründlich, planmäßig und systematisch anzugehen.

Die Initiativen, die auf die Jobbergruppen folgten, nahmen sich erst einmal vor, nicht immer gleich wieder aus den Betrieben rauszufliegen. Sie konzentrierten sich einerseits auf die Offenlegung der Angriffe des Kapitals und andererseits auf die Wahrnehmung der informellen Verbindungen unter den Arbeiterinnen und Arbeitern in den Betrieben und versuchten, mit ihnen umgehen zu lernen, um sie für den revolutionären Angriff zu nutzen.

Dieser Ansatz, der ausdrücklich die Genauigkeit im Verhältnis zur Klasse zum Thema machte, brachte auch seine eigenen Hemmnisse hervor. Die GenossInnen und politischen Gruppen verfielen teilweise in das der "Blitzkriegstaktik" der Jobbergruppen gerade entgegengesetzte Extrem. Sie verbunkerten sich in den Betrieben, manche ließen sich existenziell auf die "Scenes" ein, in denen die MalocherInnen ihr Überleben im Betrieb oder im Sklavenhandel organisieren, erschöpften sich in der Bemühung, diese Strukturen als Werkzeuge des Kampfs zu nutzen und hatten dabei keine Erfolge.

Problematisch wirkte sich das Fehlen eines organisatorischen Konzepts aus, das über das Niveau der Jobbergruppe hinausgegangen wäre. In der Praxis kam es oft zu einer Vermischung von privaten Bedürfnissen einzelner Gruppenmitglieder und den spontanen sozialen Organisationsformen der Proletarier. Dies trug zu einem Hin- und Her-Wechseln zwischen Beliebigkeit und Starrheit bei, wie z.B. dem Neben- oder Hintereinander von "sozialem Stammtisch" und knallhartem Niedermachen der "Betriebsrats"-Initiative in der Berliner Sklavenhändler-Intervention. Diese Unbestimmtheit hätte im Prozeß der militanten Untersuchung aufgehoben werden müssen. Aber am Anfang haben wir das Problem nicht in vollem Umfang kapiert, und als es drängend wurde, fehlten uns die Mittel, es zu lösen.

Aus den bisherigen Mängeln folgt nicht, daß nun die Liquidierung der militanten Untersuchung ansteht. Wir wollen ja nicht von außen irgendwelche organisatorischen Vorstellungen oder gar "revolutionäres Bewußtsein" an die Klasse heranzutragen, sondern immer von neuem die Formen kapieren, in denen die Klasse heute den Kampf gegen die Arbeit führt, die informellen Strukturen wahrnehmen, in denen sich ArbeiterInnen im Territorium und in der Fabrik bewegen. Wir müssen die tägliche Organisierung der Klasse als Selbstorganisation der Ausbeutung entschlüsseln und unsere Aufmerksamkeit auf die Punkte richten, wo die Klasse aus dem Kapital heraustritt, wo Selbstorganisation Kampf gegen die Arbeit wird.

Es geht nicht drum, die Werkzeuge der militanten Untersuchung fortzuwerfen, die, bei aller Beschränkung, äußerst wertvolle Erkenntnisse enthalten. Beim Überwinden der gegenwärtigen Blokkierungen könnte beides helfen: sowohl diese Werkzeuge und Erkenntnisse als auch der Rückgriff auf die Jobbergeschichten. In der weit entwickelten produktiven Kooperation, zu der das Kapital die Jobber zwingt, stecken umfassende Qualifizierung und Mobilität. Immer wieder haben wir selbst erfahren, wie sich solche Fähigkeiten politisch umdrehen zu einer "allseitigen Qualifizierung für die Revolution". Diejenigen Schichten der Klasse, die Träger der am weitesten entwickelten produktiven Kooperation sind, haben bereits neue, offensive Verhaltensweisen drauf, denen gegenüber die "alten" Arbeiterkämpfe wirklich "historisch" sind.

Es muß eine Dialektik geben zwischen revolutionärer Organisation und Klassenzusammensetzung. Da durch werden die überkommenen Partei-Vorstellungen nicht nur begrifflich überwunden. Die neuen Subjekte der produktiven Kooperation brauchen keine Partei-Intellektuellen, Berufsfotographen und -Journalisten, sie können sich alles selbst aneignen vom LKW-Fahren und -Reparieren bis zur Bedienung der Druckmaschine, vom Fremdsprachen-übersetzen bis hin zum Schadstoffnachweis am Arbeitsplatz.

Wenn wir diesen Horizont ins Auge fassen, müßte sowohl die Frage der eigenen politischen Subjektivität als auch die Frage des "Bezugs auf die Klasse" aus ihren alten Sackgassen rauskommen. Es geht nicht drum, in alter ML-Manier sich einerseits als "Klassenavantgarde" aufzuspielen und sich andererseits "an die Arbeiter" anzubiedern (ein Widerspruch, den wir auch in den vorhergehenden Artikeln wiedererkennen!). Es war schon richtig, militante Untersuchung als "Angriff auf die Scenes" zu verstehen. "Arbeiter-Scenes" richten sich nie explizit gegen die kapitalistische Verwertung, sondern sind immer verwoben mit dem "Arbeitsleben", widersprüchlich wie die produktive Kooperation selbst. Das gilt aber genauso für unsere eigenen Scenes!

Und der Spruch "über das Getto der Scene rauskommen!" ist in *beiden* Fällen leer, wenn nicht klar ist, wie das gehen soll und gehen kann.

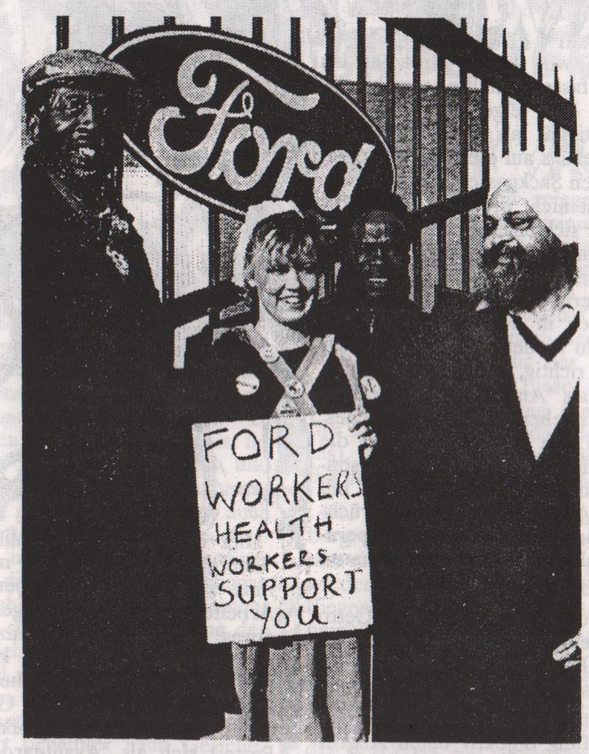
Festzustellen, daß militante Untersuchung objektiv einen Angriff auf die proletarischen Scenes bedeutet, läuft allerdings auf einen politischen Gemeinplatz hinaus. Kritisch wird die Sache da, wo die Rolle des bewußten subjektiven Eingreifens bestimmt wird. Ein Programm kann hier nicht vorgeschlagen werden, denn Schritte "über die Scenes raus" können nur Schritte in Richtung "politische Neuzusammensetzung der Klasse" sein. Und hier können wir nicht die großen Anknipser sein, sondern müssen unser Augenmerk darauf richten, wo und wie solche Prozesse bereits laufen. Wenn die Klasse auf programmatische Vorschläge zu ihrer politischen Neuzusammensetzung angewiesen wäre, könnten wir ja wohl schwerlich von "Autonomie" reden!

Hier ist ein weiterer politischer "Übergang" vonnöten: Wir müssen raus aus unserer Gruppenlogik. ArbeiterInnenversammlungen, die etwas mit politischer Neuzusammensetzung zu tun haben, können und werden nicht so aussehen, daß eine kleine politische Gruppe (oder sei's eine mittelgroße ML-Partei) sich als "Avantgarde" mit den Malochern zusammensetzt. Sondern da müssen alle zusammen ihre bisherigen Erfahrungen einbringen. Auch dafür gibt es historische Vorbilder, wie z.B. die Ronde Proletarie als militantes Verbindungsnetz der MalocherInnen verschiedener Betriebe in den 70er Jahren in Italien. In diesen Runden spielten die Gartenzäune zwischen den politischen Gruppen keine Rolle mehr, hier wurde über die verschiedenen Ausbeutungssituationen diskutiert, wurden gemeinsam die Flugblätter gemacht und ihre Verteilung organisiert. Auch heute müßte es möglich sein, quer zu allen Scenes ein antagonistisches Diskussions- und Kampfgewebe zu knüpfen.

DIE STREIKS IN DER BRITISCHEN AUTOMOBILINDUSTRIE '87-88

Die Internationalisierung des Kapitals, der Arbeitsbedingungen und des Klassenkampfs

Den folgenden Artikel mußten wir leider sehr stark kürzen, damit er überhaupt rein paßt. Die komplette Fassung erscheint im "Wildcat-Info" 22. Es ist der erste Teil einer längeren Broschüre über die aktuellen Klassenkämpfe in Großbritannien, die gerade von "Echanges et Mouvement" vorbereitet wird. Wer hinschreiben will, Adresse: Echanges et Mouvement, BM Box 91, GB London WC1 N3 XX



Widersprüche in großer Zahl

Nach dem langen Bergarbeiterstreik (März '84 bis März '85) und nach der ebenso langen Auseinandersetzung von Wapping, herbeigeführt durch die Pressegruppe Murdoch News International (Januar '86 bis Januar '87), fand das Finanzkapital in einer neuen Legislaturperiode nach den Wahlen vom Juni '87 dieselbe konservative Clique vor, die schon acht Jahre lang regiert hatte. Es konnte somit hoffen, freie Hand zu haben bei der Regelung dessen, was es für die letzten Geschwüre der **"englischen Krankheit"** hielt.

Die Triumphstimmung erhielt Ende Sommer '87 einen leichten Dämpfer: das langsame Wiederaufleben von Streiks und einige größere Zusammenstöße im Winter malten das Schreckgespenst von wilden Streiks an die Wand. Der Streik bei Ford reichte aus, um die Zeitungsspalten mit Erinnerungen an den **"winter of discontent"** zu füllen. Auch damals hatte ein Ford-Streik eine Bresche in das jahrelang hochgezogene Bollwerk geschlagen, mit dem die autonome Kampfbewegung im Zaum gehalten werden sollte; das Zweiergespann Gewerkschaft-Labour Party wurde mit einem einzigen Streich weggefegt und hat bis heute nicht wieder glaubhaft machen können, daß es zur Regelung der Angelegenheiten des Kapitals fähig ist. Niemand hat allerdings auf die **Phase von 1972-74** angespielt, in der - unter anderen Umständen - die konservative Regierung Heath zusammen mit der Gesetzgebung weggefegt wurde, die zur Unterdrückung der wilden Streiks bestimmt war. Dennoch: Die gegenwärtigen Klassenkämpfe werden sich im Falle wilder Streiks von großem Ausmaß eher in diese Richtung entwickeln.

Der Streik bei Ford beginnt offiziell am **8.Februar 1988** und endet am **21.Februar** mit Zugeständnissen der Unternehmer, die einen "Sieg" vermuten lassen, in Wirklichkeit aber den Kern der vorgesehenen Umwälzungen in den Arbeitsverhältnissen unangetastet lassen. Der Streik hat wenig mit dem vom Oktober 1978 gemeinsam. Damals ging es um die Löhne, die die Labour-Regierung durch "Sozialpakte" mit dem TUC auf einem Minimum einzufrieren versuchte. Unter der damaligen Regierung wurde zum ersten Mal in Tarifabschlüssen ein Zusammenhang zwischen Lohn und Produktivität festgelegt: eine niedrig festgesetzte Grundlage des Lohns konnte nur durch eine Erhöhung der Produktivität überschritten werden.

Die konservativen Regierungen seit 1979 haben dieselbe Politik verfolgt, aber auf anderen Wegen und zur Unterstützung anderer Kapitalinteressen, eher derjenigen des internationalen als des britischen Kapitals. Sie verfolgte kein anderes Ziel, als Druck auf die Arbeiter auszuüben, um sie zu zwingen, die Verschärfung ihrer Ausbeutung (Lohnsenkungen und Intensivierung der Arbeit) und damit die Erhöhung der Profitrate zu akzeptieren. Dem Kapital eröffneten sich neue Aussichten auf Profite.

Alles das fand seine Entsprechung in der neuen Gesetzgebung, die auch darauf zielte, die "Marktgesetze" für die Ware Arbeitskraft zur Geltung zu bringen. **Der Sinn der Gesetze lag nicht darin, die Macht der Gewerkschaften zu brechen, wie diese es behaupteten. Sie sollten die Gewerkschaften in ihrer Funktion stärken, die Arbeiterklasse einzupferchen.** Sie waren dazu ausersehen, ihren Mitgliedern und den Arbeitern insgesamt eine an die gegenwärtigen Interessen der Unternehmen angepaßte Disziplin aufzuzwingen, also sozusagen den zeitgemäßen Weg beim Versuch, die Profitraten zu erhöhen. Der Bergarbeiterstreik und die Zusammenstöße rund um Wapping haben gezeigt, daß dies nicht leicht zu erreichen war, aber auf die Dauer hat es funktioniert. Trotzdem wurde erkennbar, daß diese "Siege" keine Präzedenzfälle schufen, und der Klassenkampf die mühsam erreichten Zustände jederzeit wieder infragestellen konnte.

Ein Schub wilder Streiks.

KEHRT DIE "ENGLISCHE KRANKHEIT" ZURÜCK?

Der Ford-Streik 1988 ist weniger der Beginn einer Streikwelle als der Durchbruch einer explosiven Mischung von Konflikten.

\# Ihre Dynamik entwickelt sich vor dem Hintergrund der besonderen Verwertungszwänge, unter denen das britische Kapital steht. Es muß seine Fähigkeit, Profite zu erwirtschaften, gegenüber der internationalen Konkurrenz aufrechterhalten. Die **Öffnung Großbritanniens zum internationalen Markt** hat einen Prozeß beschleunigt, dessen Auswirkungen ohne Zweifel markanter sind als in anderen europäischen Ländern. Der sogenannte Nissan-Faktor (der nicht nur die Automobilindustrie betrifft), hat zunächst zwei Auswirkungen, die die kommenden Kämpfe bestimmen werden: Auf der einen Seite verschwinden die Abgrenzungen zwischen angelernten Arbeitern, Facharbeitern und allen Arten von Technikern (natürlich auch den Weißkitteln, und damit einhergehend verschwinden die Kapos). Stattdessen wird **eine einzige Arbeiterfigur** geschaffen. Auf der anderen Seite werden die Gewerkschaftsstrukturen modernisiert: damit ist weniger gemeint, daß die Reste der alten Berufsgewerkschaften verschwinden; viel eher geht es um das Entstehen einer modernistischen Gewerkschaft, die genau an die Notwendigkeiten des modernen Unternehmens und an die ökonomische und technologische Dynamik angepaßt ist.

\# Ihre Internationalisierung resultiert weniger daraus, daß Ford ein Multi ist. Das Kapital hat internationalen Charakter und setzt sich fest, wo es die höchsten Profite erwartet. Es sucht einen Bewegungsrahmen, in dem keine Gegebenheit eine feste Größe darstellt und wo die Konflikte zwischen einzelnen kapitalistischen Gruppen (gelegentlich in Form von militärischen Verwicklungen) ebenso wie die Geldströme und die Klassenkämpfe ein bewegtes Kräftefeld ergeben.



Am 23.April zieht ein wilder Streik von 48 Schweißern bei Vauxhall (General Motors) in Luton, dem ein Zulagenproblem zugrundelag, die Aussperrung von 2 500 Arbeitern nach sich. Im **Mai** und **Juni** begleitete eine Reihe kleinerer Auseinandersetzungen die Überführung des Lieferwagen-Werks von Bedford in Luton in ein Joint Venture mit dem japanischen Konzern Isuzu, dabei ging es ebenfalls um Zulagen. Am **16.Oktober** bricht im PKW-Werk ein unbegrenzter Streik aus, der am **29.Oktober** durch Zugeständnisse beendet wird. Am **11.November** streiken 4 400 Arbeiter im GM-Werk Ellesmere (in der Nähe von Liverpool) 24 Stunden lang, ebenfalls wegen Zulagen, und auch im GM-Ersatzteilzentrum in Luton bricht ein Streik aus, an dem sich 600 Arbeiter 24 Stunden lang beteiligen.

Im Jaguar-Werk in Coventry legen am **17.August** 60 Gabelstaplerfahrer die Arbeit nieder, aus Solidarität mit einem von ihnen, der wegen fehlerhafter Arbeit 24 Stunden lang ausgesperrt worden war - daraufhin werden 1 200 Arbeiter ausgesperrt.

Seit **Anfang Oktober** entwickelt sich auch in den Fabriken von Rover eine ganze Reihe von Auseinandersetzungen: ein wilder Streik von 150 Arbeitern im Werk von Longbridge am **9. Oktober** gegen die Entlassung eines Shop stewards ist nur von kurzer Dauer, weil die Geschäftsleitung einen Rückzieher macht; am **16. November** kommt es zu einem wilden Streik von 3 500 Arbeitern im Werk Cowley wegen einer Änderung im System der Rentenfinanzierung; ähnliche Streiks flackern in Zulieferbetrieben, besonders bei Lucas, auf. Am **15.Januar 1988** streiken 18 Fahrer der Nachtschicht, die die einzelnen Werke versorgen, gegen die Verlagerung eines Teils ihrer Arbeit auf die Schiene. Ihnen folgten 50 Fahrer der Tagschicht, was Aussperrungen in Cowley und Longbridge zur Folge hat. Nach drei Tagen beendet eine Vereinbarung den Konflikt.

In diesem Moment beginnt der Streik bei Ford, der aufgrund der Bedeutung dieses Konzerns (in den 13 Ford-Werken arbeiten 42 000 von insgesamt 320 000 in der britischen Automobilindustrie Beschäftigten) die untergründigen Streiks in den anderen Fabriken ein wenig in den Hintergrund drängt. Deswegen verlieren diese Streiks jedoch nicht an Bedeutung. Sie werden die Verbreitung dieses zentralen Konflikts übernehmen, wenn er vorbei ist. Wir kommen auf diese Kämpfe nach der Darstellung der Entwicklung des Kampfes bei Ford zurück.

Die "neue Arbeitsorganisation"

Von den 42 000 Beschäftigten bei Ford sind ungefähr 33 000 Arbeiter. Ford ist der zweitgrößte Automobilhersteller in Großbritannien und in Europa einer der größten. Nur etwa ein Drittel aller Beschäftigten von Ford/Europa arbeitet in den englischen Werken, dennoch ist Großbritannien Hauptabsatzmarkt und wird zum größten Teil durch Importwagen versorgt.

Für Ford sind noch immer die Berufsgewerkschaften - oder was von ihnen übriggeblieben ist - zuständig: die Gewerkschaft TGWU organisiert die 21 000 ungelernten Arbeiter und die AEU für den Großteil der Facharbeiter (die Elektriker sind in der Gewerkschaft EETPU). Im "blauen Buch" des Unternehmens sind acht Arbeiter- und Angestelltengewerkschaften anerkannt. Alle 13 englischen Fabriken sind in einem gemeinsamen Verhandlungsorgan, dem "Joint National Negotiating Committee" zusammengeschlossen; dort sind zwölf Gewerkschaften vertreten, die wiederum alle dem TUC angehören.

Am 9.Oktober 87 gibt die amerikanische Ford-Muttergesellschaft bekannt, es sei gerade ein Vorzugsabkommen mit der Gewerkschaft AEU über den Bau eines neuen Werks in Dundee / Schottland getroffen worden, das in zwei Jahren den Betrieb aufnehmen und elektronische Teile für die Werke von Ford Europa herstellen soll. Das Werk würde unter der direkten Leitung von Ford/US stehen und sich in der Rechtsform von allen anderen europäischen Werken und vor allem von Ford / GB wesentlich unterscheiden. Ford schlägt völlig offen den Weg ein, den die japanischen Elektronik- und Automobilfirmen gegangen sind (Hitachi in Wales mit der EETPU und Nissan in der Nähe von Newcastle, ebenfalls mit AEU).

Am **29.Oktober** gibt Ford seine Vorschläge für die Erneuerung des 2-Jahres-Tarifvertrags bekannt, der im November ausläuft:

* ein 3-Jahres-Tarifvertrag;
* Erhöhung des Grundlohns um 4,25% im Jahr und jährliche Anpassung an die Inflationsrate;
* Abschaffung der Abgrenzung zwischen den Berufen: jeder Facharbeiter kann an das Fließband beordert werden, um die Tätigkeit eines angelernten Arbeiters auszuführen;
* die Angleichung der Einstufung von Arbeitern und Angestellten. Das Vorhaben soll allmählich durchgeführt werden, nach Diskussionen in gemeinsamen Kommissionen von Gewerkschaften und Management;
* die Rolle des Vorarbeiters soll sich ändern. Er soll nur noch die Koordination der Gruppen übernehmen und zwar im Verhältnis 1:18 gegenüber 1:26-36 auf dem Kontinent, sowie die Wartung und Kontrolle der Maschinen und Gebäude in einem größeren Umfang als bisher;
* die Arbeiter, angelernten Arbeiter und Facharbeiter werden in "Gruppen" eingeteilt, innerhalb derer sie nach Bedarf jeder Produktions- und Wartungsarbeit zugeteilt werden. Für die Gruppen wird ein Gruppenleiter verantwortlich sein, der nach seinen "Kompetenzen" ausgesucht wird, ohne Berücksichtigung seiner Qualifikation. Er entscheidet über die Arbeitszuteilung, die Materialversorgung der Arbeitsplätze und die Überprüfung von Produktion und Qualität. Sein Lohn ist um 10% höher als der Grundlohn;
* Diskussionsgruppen auf allen Arbeiter- und Angestellten-Ebenen befassen sich mit der Verbesserung der Qualität;
* ein Arbeiterpool stellt Ersatzkräfte für die Abwesenden (vollständige Flexibilität);
* Einstellung von Zeitarbeitern. (Hier werden eher Verhältnisse legalisiert, deren vollständige Abschaffung die Arbeiter fordern.)

Für die Arbeiter besteht zwischen diesen beiden Vertragsentwürfen ganz offenbar ein bedeutender Unterschied. Diejenigen, die in Dundee eingestellt werden, haben keine andere Wahl, als sich in das Korsett zu zwängen, das ihnen die Gewerkschaft AEU und Ford/US auf den Leib geschneidert haben. Diejenigen, die bei Ford/ GB arbeiten, müssen ihren neuen Status akzeptieren, können aber die Festlegung ihrer Arbeitsbedingungen in gewisser Weise weiterhin beeinflussen.

Anders für die Gewerkschaften. Sie können ihre Tätigkeit als Vermittler beim Verkauf der Arbeitskraft nur in dem Maße ausüben, wie es ihnen von Arbeitern und Kapitalisten zugestanden wird. Die Vereinfachung der Funktion des Vorarbeiters ist genau gleicher Natur wie die Einführung des Prinzips `Ein Betrieb - eine Gewerkschaft'. Wozu sind 36 Gewerkschaften nötig, wo es nur noch eine Kategorie von Arbeitern gibt. Die traditionelle Struktur des Trade Unionism wird von Grund auf verändert.

Das ist der Grund, weshalb es um den Ford-Streik herum einerseits zu harten Auseinandersetzungen zwischen den verschiedenen Gewerkschaften kommt (die der Streik zum Teil verdeckt), und andererseits die verschiedenen Facharbeitergruppen sich gelegentlich in gemeinsamen Streiks zusammenfinden und manchmal in Einzelstreiks aufsplittern. Auf beiden Feldern wird sich die Auseinandersetzung sowohl zwischen Basis und Gewerkschaftsapparat als auch zwischen den Gewerkschaftsapparaten selbst entwickeln. Diese Situation läßt sich mit dem Bergarbeiterstreik 1984/85 vergleichen, in dem Basisströmungen mit historischen Traditionen und unterschiedlichen Ausbeutungsbedingungen die Industriegewerkschaft NUM zur Spaltung bringen. Daraus entstand die Gewerkschaft UDM, deren "Modernismus" in einer fast perfekten Zusammenarbeit mit dem Management besteht, und die Gewerkschaft NUM, die zwischen ihrem Traditionalismus und anderen Ausprägungen des "Modernismus" hin- und hergerissen ist. Für die Fabrik in Dundee wird die traditionelle Gewerkschaft AEU (die bisher hauptsächlich die Facharbeiter organisierte, deren Zahl in der Metallindustrie immer geringer wird) die Vorreiterrolle in dieser Entwicklung spielen, und nicht eine Streikbrechergewerkschaft wie die UDM oder "Überläufer" wie die EETPU im Druckgewerbe. Das Vorhaben in Dundee hat solide Paten: Laird, Mitglied der Labour Party und der Schottischen Agentur für industrielle Entwicklung, sowie Jimmy

Airlie (der im Verlauf des Bergarbeiterstreiks 84-85 klar Stellung für die Modernisierung, die Schließung der Schächte und gegen den Streik bezogen hatte), Mitglied der stalinistischen KP, nationaler Verhandlungsführer der AEU, die in Detroit unmittelbar mit der Firmenleitung von Ford/US verhandelt hat.

Die Gründe, weshalb die "großen" Gewerkschaften ihren Mitgliederbestand schützen und gleichzeitig neue Mitglieder werben, sind rein rechnerischer Natur. Die Zahl der Mitglieder bestimmt die Anzahl der Vertreter im TUC und in der Labour Party, d.h. den Zugang zu den verantwortlichen Stellen in Gewerkschaftsspitze und Politik. Der Rest ist eine Frage der Umstände.

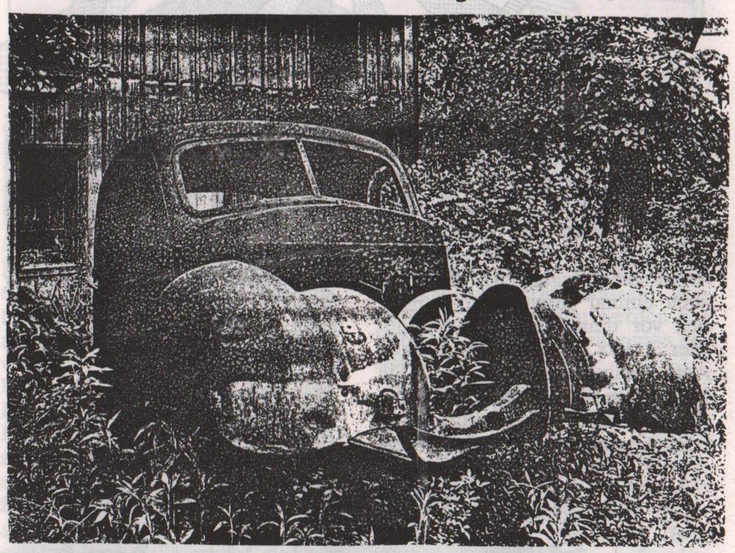
Egal, ob der Vertrag erneuert wird oder das Prinzip `Ein Betrieb-eine Gewerkschaft' durchgesetzt wird, die Arbeitsbedingungen würden sich von Grund auf ändern: mehr Arbeit für alle und Wegfall von Vorteilen für bestimmte Personen. Was so schönfärberisch "Reform der Arbeitsorganisation" genannt wurde, bedeutet in Wirklichkeit die Schaffung eines eindimensionalen Arbeiters, der die Interessen des Kapitals verinnerlicht hat.

Vorwärtsbewegungen im Klassenkampf

NEUE ENTWICKLUNGEN FOLGEN DENEN DES KAPITALS

Erst der Blick hinter die offenen Konflikte, die Streiks, zeigt, daß die Arbeiterinnen und Arbeiter nicht auf die Ankündigung solcher Segnungen warteten (von denen sie erst im Verlauf des Sommers undeutlich Wind bekamen), um zu versuchen, die endlose Schneckenpresse der Umwälzung ihrer Arbeitsbedingungen infolge der Änderung von Produktionstechniken anzuhalten oder zu verlangsamen.

1985 brachten die Gewerkschaften die Arbeiter dazu, einen Tarifvertrag zu akzeptieren, der die Anzahl der verschiedenen Berufssparten von 550 auf 52 verringerte (faktisch gab es vor dem Streik nur noch 15), der die Flexibilisierung der Angelernten einführte und eine Unmenge neuer Technik für die Facharbeiter in den Wartungstrupps. Damit die Facharbeiter am Fließband entbehrlich wurden, durften die Angelernten sich zwecks Erhöhung ihrer Mobilität "weiterbilden". Keine richtige Weiterbildung, versteht sich, eher ein Witz: *"In drei Tagen soll man die Grundkenntnisse des Schweißens erlernen und dann zugleich Mechaniker, Schweißer und Installateur werden"*, sagt ein Arbeiter. Ein anderer erklärt, was Flexibilität bedeutet: *"Alle 102 Sekunden kommt ein Wagen, an dem man etwas anschrauben muß. Zwischen zwei Wagen muß man saubermachen, das Werkzeug bereitlegen, den Vorrat an Teilen ergänzen sowie Fehler feststellen und die Qualität überprüfen. Wenn's am Fließband nichts zu tun gibt, wird man da hingeschickt, wo es Arbeit gibt. Nichts ist mehr wie früher; da hatte man Zeit, jetzt malocht man den ganzen Tag. Und das alles, um in der Woche 115 Pfund nach Hause zu bringen."*

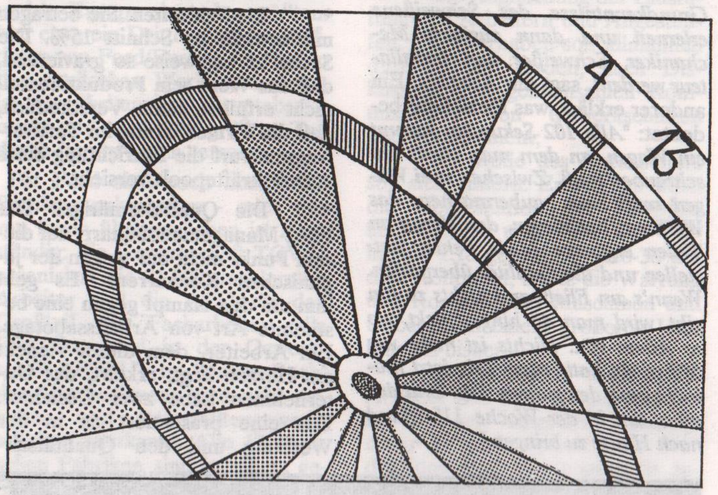


Die Arbeiter, eingezwängt in den von den Gewerkschaften unterzeichneten Vertrag, greifen auf die alten Methoden zurück. Es waren diejenigen, die den Boden für die **"englische Krankheit"** bereitet hatten:

* Das **Taubenschlagprinzip**: Ein Arbeiter, der vor zwei Jahren angefangen hat, erklärt: *"Man haut hier ab, sobald man eine andere Arbeit findet. Ich bin der einzige, der übriggeblieben ist von den 6 Leuten, die mit mir eingestellt wurden."* Er wurde aus einer Vielzahl von Bewerbern ausgewählt, da er verheiratet ist, bescheiden und "gute Führung" gezeigt hat, doch auch er sagt inzwischen: *"Ich habe mit gemäßigten Ideen angefangen, aber die Arbeit hier macht aus dir einen Militanten."*
* **Die Fehlzeiten**: Sie betragen mittlerweile im Schnitt 15%. Die Sache ist tageweise so gravierend, daß das Werk sein Produktionssoll nicht erfüllen kann. Verständlich, daß die Firmenleitung im Tarifvertragsentwurf die Einrichtung eines Arbeitskräftepools vorsieht.
* **Die Qualitätsmängel**: Das Ford-Management beharrt auf diesem Punkt nicht nur wegen der japanischen Konkurrenz. Es geht ihm um den Kampf gegen eine bestimmte Art von Arbeitssabotage. Ein Arbeiter, dem dieser Aspekt am Herzen liegt, erklärt, das Unternehmen habe zwei Gesichter: Das eine präsentiert es in der Werbung und den Qualitätszirkeln, das andere in der Realität. Hier kann das Ausschußproblem so behandelt werden, daß die Nachfrage auf dem Markt dazu führt, einfach alles auszuliefern.

Die Enttäuschung macht sich vor allem bei den Facharbeitern breit. Sie sehen in dem vorgeschlagenen Vertrag die Fortführung einer Tendenz, die sie letzten Endes völlig verdrängen will. Das ist keine Frage des Lohns, sondern eine Frage der Arbeitszuteilung (man kann nicht mehr abwechselnd an verschiedenen Stellen im

Werk arbeiten, sondern ist einem bestimmten Bereich am Fließband zugeteilt). Schließlich geht es um den Verlust ihrer beruflichen Identität. "*Fünf Jahre schlecht bezahlte Lehrzeit, um am Ende am Fließband zu stehen und Anweisungen von einem ungelernten Arbeiter zu bekommen.*" Es ist absehbar, daß diese Situation individuelle oder kollektive Konflikte heraufbeschwören wird.



Noch verdeckt: Ein wilder Konflikt

Kaum hat Ford einige seiner Vorhaben durchblicken lassen, legen 50 Fließbandarbeiter in Halewood die Arbeit nieder, was die Produktion von Escort und Orion stoppt. Das ist die erste von vielen wilden Arbeitsniederlegungen, die, was noch einmal gesagt werden muß, sich vor dem Hintergrund ähnlicher Streiks in anderen englischen Automobilwerken abspielen. Sie konzentrieren sich auf die Löhne (10% Zuschlag auf Grundlohn und Leistungszulage) und auf die Verkürzung der Arbeitszeit. Im übrigen akzeptieren sie, was die Unternehmensleitung vorschlägt. Flexibilisierung und Veränderungen in der Arbeitsorganisation sind kein Thema für sie. Sie schlagen im Gegenteil vor, die Löhne und Arbeitsbedingungen von Arbeitern und Angestellten aufeinander abzustimmen, was als Verbesserung für die Arbeiter hingestellt werden kann, aber Ford nur ermöglichen wird, die Flexibilisierung voranzutreiben.

Sobald die Unternehmensführung **Ende Oktober** ihre Karten auf den Tisch gelegt hatte, folgten

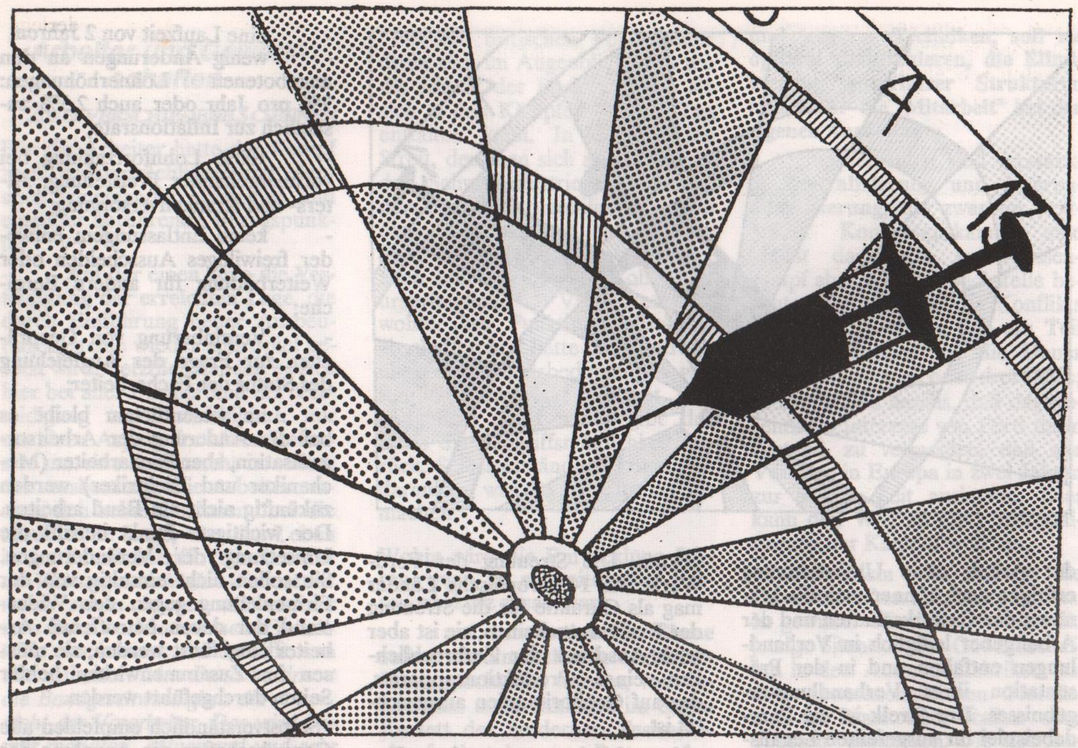


reihenweise Arbeitsniederlegungen in fast allen Ford-Werken; die Gewerkschaften versuchen zunächst, die Flut wilder Bewegungen einzudämmen. **Anfang November** sagt der TGWU-Sekretär von Dagenham: "*Die Shop stewards haben versucht, die Arbeiter von der Arbeitsniederlegung abzubringen, aber sie ließen sich nicht aufhalten*". Weiter äußert er: "*Die Unternehmensleitung und die Gewerkschaftsführer von Dagenham hoffen, daß die Produktion heute (3. November) wieder normal und ohne Unterbrechungen weiterläuft, bis die Verhandlungen nächste Woche wieder aufgenommen werden.*" **Am 11. November** stellt Murphy (TGWU), Präsident des Joint Committee (Gemeinsamer Ausschuß der beteiligten Gewerkschaften) und Leiter der Verhandlungskommission, fest, man werde hier Zeuge einer Art von Kampf, wie man ihn vor zehn Jahren zuletzt erlebt habe. Es liegt vielmehr an der weihnachtlichen Ruhe, daß die Arbeitsniederlegungen **Ende Dezember / Anfang Januar** aussetzen, als an den Verhandlungen, die sich bis zum **7. Januar** hinziehen. Die Gewerkschaften halten sich für stark genug, durch Murphy verkünden zu lassen, daß "*die acht Arbeitergewerkschaften bereit sind, den von Ford vorgeschlagenen Drei-Jahres-Vertrag zu akzeptieren, wenn die Löhne noch stärker erhöht würden und Ford Beschäftigungsgarantien gibt*". Er fügt hinzu, daß "*jeder am Sinn des Streiks zweifelt*", und **am 26. Januar** führt er beim Kommentieren der Urabstimmung noch weiter aus: "*Ein totaler Streik wäre eine Tragödie, die die Gewerkschaften verhindern wollen.*"

Das dialektische Verhältnis zwischen Arbeitern und Gewerkschaften

WIE DIE GEWERKSCHAFTEN NUR DURCH EINEN TOTALEN STREIK EINE BEWEGUNG EINDÄMMEN KÖNNEN, DEREN EINMÜTIGE MACHT IHRE ABSICHTEN VÖLLIG DISKREDITIERT

Um den Arbeiterwiderstand und die "*Anarchie der wilden Streiks*" zu brechen, ist in der Woche des **20. Januar** eine Abstimmung organisiert worden: **von den 87%, die abgestimmt haben, sprechen sich 88% für den totalen, unbefristeten**



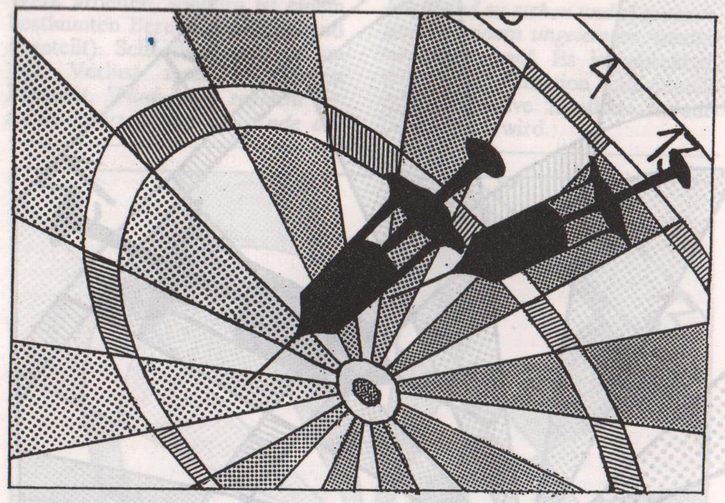
Streik aus. Noch ist dies für die Gewerkschaftsführer lediglich eine `Warnung' an die Unternehmensleitung. Nach dem Gesetz haben sie 15 Tage Zeit, den Streik auszurufen; aber sofort nehmen sie neue Verhandlungen mit dem Konzern auf: ihre Funktion zwingt sie zu diesem Verhalten. Die Basis will etwas anderes.

Im Prinzip sollte der Streik am **31.Januar** nachts beginnen; aber Murphy kündigt gerade in dieser Nacht an, es sei ein Übereinkommen erzielt worden und der Streikaufruf werde zurückgenommen; er kommentiert dies mit den Worten: "*Ich bin froh, daß wir einen solchen Streik verhindert haben, der für alle Beteiligten fatal geworden wäre.*" Das ist längst nicht so klar, denn die Shop stewards im Vermittlungsausschuß waren mehrheitlich für die Ablehnung der Vereinbarung, aber von den Führern bearbeitet worden, ihre Meinung zu ändern und mit 25 gegen 18 Stimmen den Arbeitern zur Annahme der Vereinbarung zu raten.

Im wesentlichen bringt die Vereinbarung nichts neues. Die Lohnerhöhung ist auf 7% anstatt ursprünglich 4,25% angehoben worden, darüber hinaus wurden für die kommenden Jahre 2,5% zusätzlich zur Anpassung an die Inflationsrate garantiert; die Übergangszeit für Löhne und Arbeitsbedingungen wird auf drei Jahre angesetzt und es bleibt bei der Neugestaltung der Arbeitsorganisation. Die dabei in der Praxis auftretenden Probleme sollen aber auf nationaler Ebene diskutiert werden. Für ein bißchen Geld erhält so die Firmenleitung eine Blankovollmacht: **Zugunsten des Einflusses der Gewerkschaftsspitze hindert man die Shop stewards an der Einmischung in die Konfliktregelung vor Ort - weil sie zu stark dem Einfluß der Basis ausgesetzt sind.** Airlie erklärt dies so: "*Es geht hier nicht ums Geld. Wir erkennen an, daß es notwendig ist, die Effektivität zu verbessern, aber wir möchten uns für eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen und im Zuge dieser Veränderungen für eine komplette Korrektur der Lohnstrukturen einsetzen, die diese Veränderungen begleiten.*"

Am **4.Februar** entscheidet eine weitere Abstimmung über diese "neuen" Vorschläge: **Über 60% der Arbeiter lehnen die Vereinbarung und die Empfehlung des Vermittlungsausschusses ab.** Ohne einen formellen Streikaufruf abzuwarten, treten 3 000 Arbeiter des Montagebandes in Dagenham ab 5.Februar in den unbefristeten Streik. Ein letzter Verhandlungsversuch der Gewerkschaften scheitert, und sie müssen sich entschließen, einen Streikaufruf herauszulassen: Am Morgen des **8.Februar** werden alle Ford-Werke in Großbritannien bestreikt.

Wie 1978 besteht die Stärke des Streiks lediglich in der entschlossenen Haltung zum Kampf. Zweifellos stellen sich finanzielle Schwierigkeiten nicht in allernächster Zeit ein, genausowenig die finanzielle Solidarität von außen, denn die beteiligten Gewerkschaften haben Streikkassen und zahlen Streikunterstützungen, da nun der Arbeitskampf "anerkannt" ist. Es gibt kein Streikkomitee. Der Gemeinsame Ausschuß regelt die Koordination und führt die Verhandlungen. Die Organisation des Streiks in den einzelnen Werken liegt in den Händen der Shop stewards. Sie sind insbesondere für das Aufstellen der Streikposten verantwortlich. Da der Streik einmütig geführt wird, gibt es keine Streikbrecher, und Polizei ist unnötig. Da keine Wiederaufnahme



der Arbeit ohne Urabstimmung erfolgen darf, können sich die Manöver der Gewerkschaften und der Arbeitgeber lediglich in Verhandlungen entfalten und in der Präsentation ihres Verhandlungsergebnisses. Der Streik ist ein Paradebeispiel für ausgefeilten Legalismus, der einzig zu dem Ziel der Ruhigstellung von Basisbewegungen entworfen worden ist, angesichts des Zusammenhalts einer entschlossenen Basis aber wirkungslos bleibt.

Macht und Zerbrechlichkeit eines Multis...

... hängen davon ab, wie er in seiner Unternehmensorganisation zwei gegenläufige Notwendigkeiten in Einklang bringt: einmal die regelmäßige Versorgung der Bänder, zum anderen die Verminderung der Bestände (an Waren oder Arbeitszeit), die Kapital binden. Einerseits die Streuung der Produktion auf verschiedene Betriebe und Zulieferer, um Unterbrechungen der Teileversorgung auszuschließen, und andererseits die Konzentration der Produktion bei einem einzigen Zulieferer, um die Kosten zu senken. Ford sucht ein Gleichgewicht zwischen einer großen Anzahl von Betrieben (38 in Westeuropa) und einer profitorientierten ökonomischen Rationalität, die immer wieder infragegestellt wird durch die nationalen Produktionskosten, die Währungsschwankugen und den Klassenkampf in seinen verschiedenen Aspekten. Die Streuung der Ford-Werke auf 14 europäische Länder mag als Garantie für die Streuung der Risiken erscheinen, sie ist aber auch Ausdruck der Zerbrechlichkeit eines Produktionsapparats, der auf Großbritannien ausgerichtet ist.

Vom **9.Februar** an, dem Tag nach dem Streikbeginn in Großbritannien, wird die Produktion in Genk (Belgien) und Saarlouis (BRD) in Mitleidenschaft gezogen.

Am **11.Februar** werden 11 000 Arbeiter in Genk (Belgien), Köln und Düren (BRD) und in Lissabon (Portugal) vorübergehend entlassen oder in Kurzarbeit geschickt. Auch einige Zulieferwerke in den englischen Midlands beginnen, die Arbeiter nach Hause zu schicken (eine Zeitung vermutet, daß es sich um 75 000 handelt). Wenn sich der Streik bei den gegebenen Strukturen von Ford länger hinzieht, werden die Folgen noch katastrophaler, schon in der zweiten Woche kostet der Streik Ford 40 Mio. Pfund pro Tag. Auf Anordnung aus Detroit werden geheime Kontakte zwischen dem Personalchef von Ford/GB und den "großen" Gewerkschaftsbossen hergestellt: Ron Todd, Generalsekretär der TGWU, und Bill Jordan, Präsident der AEU. Nachdem alle Hindernisse aus dem Weg geräumt sind, werden am **16. Februar** wieder "offizielle" Verhandlungen aufgenommen, aus denen ein neues Abkommen hervorgeht. Hier finden sich:

- eine Laufzeit von 2 Jahren;
- wenig Änderungen an den angebotenen Lohnerhöhungen: 7% pro Jahr oder auch 2,5% zusätzlich zur Inflationsrate;
- 100% Lohnfortzahlung bei vorübergehender Freistellung; Alters- und Krankenversorgung;
- keine Entlassungen: entweder freiwilliges Ausscheiden oder Weiterbildung für andere Bereiche;
- Vereinbarung von Gesprächen zur Frage der Angleichung des Status der Facharbeiter;
- im wesentlichen bleibt es bei der Änderung der Arbeitsorganisation, aber Facharbeiter (Mechaniker und Elektriker) werden zukünftig nicht am Band arbeiten. Der wichtigste Punkt betrifft die Umsetzung der Veränderungen. Sie sollen nicht einseitig von der Firmenleitung gegen den Widerstand der davon betroffenen Arbeiter eingeführt werden; sie müssen im Zusammenwirken beider Seiten durchgeführt werden.

Selbstverständlich empfehlen alle Gewerkschaften die Annahme des Tarifvertrags. Am **18.Februar** beendet eine Urabstimmung den Streik. Die Arbeiter zeigen sich nicht besonders überzeugt davon, errungen zu haben, für was sie gekämpft hatten. Überzeugt scheinen sie lediglich davon, daß sie den Kampf - wie immer - weiterführen müssen: 16 000 sind dafür, den Streik zu beenden, 6 200 für seine Fortsetzung, und mehr als 9 000 enthalten sich. Am **22.Februar** wird die Arbeit wieder aufgenommen.

Die Tinte unter dem Vertrag war noch nicht getrocknet, als Ford einen **Fünfjahresplan** ankündigte, der wichtige Investitionen vorsieht zur **allgemeinen Einführung der Elektronik mit dem Ziel weiterer Automatisierung des Bandes sowie den Zusammenschluß mit anderen Automobilfirmen zur Überwindung der Schutzzölle ... und des Widerstands der Arbeiter.** Gleichzeitig rückte die Frage wieder in den Vordergrund, welche Funktion den Gewerkschaften in diesem Modernisierungsschub zukam: die Schlacht innerhalb der Apparate um das Werk in Dundee gewann Bedeutung, weil es sich zeigte, daß der Vertrag natürlich kein Sieg für die Gewerkschaften war.

Arbeiter und Gewerkschaften.

Zwei verschiedene Schienen

Für die Arbeiter hatte der Kampf zwei widersprüchliche und dennoch voneinander abhängige und einander berührende Bezugspunkte:

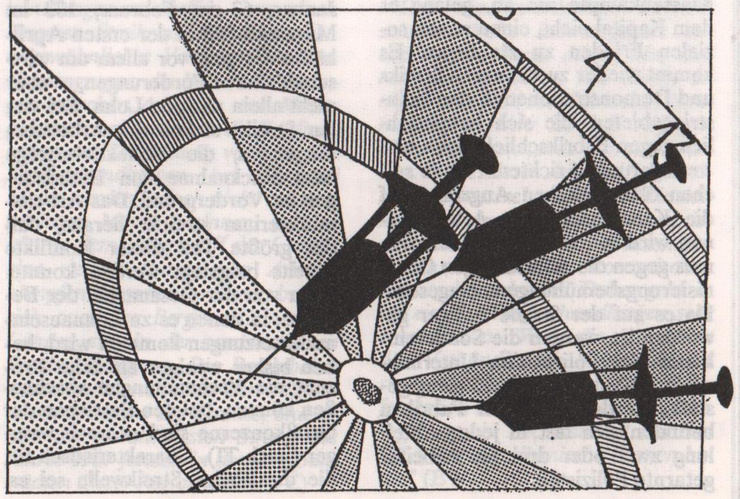
- Auf der einen Seite die **Verteidigung der erreichten Lage**, die durch Einführung neuer Ausbeutungssysteme wieder aufs Spiel gesetzt wird. Letztlich handelt es sich hier bei aller Borniertheit der Verteidigung von Berufsbildern nur um einen Aspekt der zähen Defensive um eine Basismacht im Alltag der Ausbeutung. Die Arbeiter machen sich keine Illusionen über die tatsächliche Lage, was das Leben in der Fabrik betrifft. "*Die Leute in der Wartung oder in den Werkstätten waren schon immer weit entfernt vom Band und hatten mehr Freiheiten*", was kommt, das betrifft nun alle Arbeiter: "*Am Band bestimmt die Bandgeschwindigkeit die Arbeit, nicht der Vorarbeiter. Das wird immer monoton, entnervend und sehr hart sein*" (ein betroffener Arbeiter).
- Auf der anderen Seite bringt die Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen und Status eine **neue Geschlossenheit** hervor. Die Einführung der Mikroelektronik im Produktionsprozeß zwingt dazu, die **Trennungslinie zwischen Wartungs-Facharbeitern und angelernten Arbeitern zu verwischen.** Ein Kommentator betont: einen Roboter zuverlässig funktionieren zu lassen, das ist teils Aufgabe einer vorsorglichen Wartung, teils Produktionsaufgabe. Ford testet schon die kommende Etappe in seinem Werk in Sharonville (Ohio), in dem Motoren und Chassis hergestellt werden. Dort sollen teilautonome Gruppen eingeführt werden, die dann nicht nur die Verantwortung für die "kleinen Aufgaben", sondern ebenso für die Produktionsplanung, für die Kriterien zur Beförderung, die ständige Weiterbildung und die Festsetzung der Lohnstruktur tragen werden. Es soll nur noch **eine einzige Vielfachqualifikation** geben, den **"Fertigungstechniker"**; jedes Team wählt seinen Chef selbst und die jetzigen Vorarbeiter werden zu einfachen Beratern.

Für die britischen Fordarbeiter dreht sich im Augenblick alles um die Macht der Basis und wie sie sich in den Kämpfen Tag für Tag entfalten kann. In dem langen Streit, den man sich seit Jahren in der Schwerindustrie und besonders in der Automobilindustrie um diese Macht liefert, spielten die Shop stewards eine zentrale, aber auch sehr zweideutige Rolle. Der ursprüngliche Vertragsentwurf wollte ihre Funktion vollständig abschaffen und hätte die Kontrolle über die Arbeitsbedingungen wesentlich schwieriger gemacht. Der endgültige Tarifvertrag gibt der Basis die Eingriffsmöglichkeit zurück. Selbstverständlich kommt es darauf an, was die Arbeiter daraus machen.

Wohin wird die Entwicklung führen, wenn sie so weitergeht? Fassen wir kurz zusammen:

- **auf internationaler Ebene sollen eindimensionale ArbeiterInnen geschaffen werden,** von denen man mehr Initiative im engen Korsett der modernen Technologien fordert, kommandiert von den Interessen des Unternehmers - also des Kapitals. Sie werden keine wirkliche Ausbildung erhalten, ihre vielfältige Qualifikation wird dem entsprechen, was die neuen Produktionstechniken erfordern.
- diese Arbeiterfigur soll das verinnerlichen, was ihr die Maschine nicht aufzwingen kann. **Anscheinend erfordert die Einführung immer höher entwickelter und teurerer Techniken, soll sie optimal funktionieren, die Elimierung autoritärer Strukturen und dafür die "Mitarbeit" bei der eigenen Ausbeutung.**
- vorhersehbar sind **verstärkte Zentralisierung und Internationalisierung,** die zwar im weltweiten Konkurrenzkampf eine Macht darstellen, im Klassenkampf aber eine Schwachstelle bedeuten: im Verlauf des Konflikts bei Ford/GB drehte sich ein Teil der Diskussionen um die Dauer des Vertrags: zwei oder drei Jahre; es stellte sich heraus, daß das wesentliche Interesse von Ford darin bestand, zu vermeiden, daß alle Verträge in Europa in zwei Jahren zur selben Zeit auslaufen. Dies kann den Weg zu einer Europäisierung der Kämpfe eröffnen.

Das Problem stellt sich für die Gewerkschaften also völlig anders. In gewisser Hinsicht läßt sich die jetzige Situation der Gewerkschaften in den Automobilfabriken mit dem gewerkschaftlichen Pluralismus in Frankreich, Italien oder Spanien vergleichen. Die Rationalisierung aller zur Produktion beitragenden Bereiche setzt sich auch bei den Vermittlern in der Anwendung der Arbeitskraft durch. Die alten Gewerkschaftsstrukturen sind so obsolet geworden wie die Maschinen oder die traditionelle Facharbeiterausbildung, und dies nicht nur wegen ihrer Vielfalt, sondern auch aufgrund ihrer Struktur selbst: ihr Widerstand wird zum Hindernis für die Entwicklung.



EINE NEUE STREIKWELLE ÜBERROLLT SÜDKOREA

(Den folgenden Überblick haben wir zusammengestellt aus: Business Week, 2.5.88: Die neue Stimme der koreanischen Arbeiter sagt "Mehr!" (BW); Far Eastern Review, 28.4.88, Der Beginn der Frühlingsoffensive, Eine neue Streikwelle überrollt Südkorea (FE); Tonga Ilbo, Seoul, 15.4.88 - übersetzt in Minjuchoguk v. 27.4.88 (TI) und eigenen Informationen. Zum Hintergrund und der Streikwelle des letzten Jahres: wildcat 42 und 43)

Nach dem Abflauen der Streikwelle des letzten Sommers herrschte in Südkorea einige Monate lang eine trügerische Ruhe. Die politischen Kräfte schienen sich ausschließlich auf das Gerangel um die Präsidentenwahl und die Parlamentswahlen in diesem Frühjahr zu konzentrieren. Wenn es Berichte über neue Unruhen gab, bezogen sich diese fast ausschließlich auf Straßendemonstrationen und Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit den Wahlen. Auch große Teile der radikalen Studenten versuchten, den Vorwurf des "Wahlbetrugs" als politisches Instrument zu benutzen. Nur kleine Gruppen hatten von Anfang an kritisiert, daß damit das demokratische Manöver des Imperialismus noch aufgewertet würde, und zum Wahlboykott aufgerufen.

Auch in dieser Phase rissen die Klassenkämpfe nie ab, gelang es dem Kapital nicht, einen neuen sozialen Frieden zu etablieren. Es kommt wieder zu kleineren Streiks und Demonstrationen in den Industriegebieten, die sich hauptsächlich gegen Fabrikschließungen und verlagerungen richten. Neben solchen ökonomischen Angriffen auf die Kampfstärke der ArbeiterInnen wird ein versteckter Terrorismus gegen die selbständigen Organisierungsbemühungen eingesetzt. Da es auf der Straße ruhiger geworden ist, werden die Sondereinheiten der Polizei den Unternehmern als Spitzel zur Verfügung gestellt. In den größeren Fabriken befinden sich fast in jeder Abteilung zwei oder drei als Arbeiter getarnte Polizisten.

Seit Ende letzten Jahres werden überall im Land die Bauern aktiv. Durch ein neues Handelsabkommen zwischen Südkorea und den USA wird ab Januar 88 der Import von Rindfleisch, Zigaretten, Wein, Obst und Konserven liberalisiert; bis 1991 sind noch weitergehende Einfuhrerleichterungen vorgesehen. Dagegen demonstrieren, zum Teil sehr militant, zehntausende von Bauern. Von den antiimperialistisch eingestellten Studenten werden diese Aktionen unterstützt und im Wahlkampf zu den Parlamentswahlen wird die US-Handelspolitik eines der wichtigsten Themen.

DIE ARBEITERMACHT BLEIBT UNGEBROCHEN...

Der weiterbestehende Druck aus den Betrieben zeigte sich schon im Januar, als Vertreter des staatstragenden gelben Gewerkschaftsdachverbandes FKTU mit dem Unternehmerverband allgemeine Lohnleitlinien aushandeln wollten. Die FKTU forderte Lohnerhöhungen von über 29 Prozent. Als die Unternehmer nur sieben bis acht Prozent anboten, verließen sie demonstrativ die Sitzung, um den letzten Rest ihrer Glaubwürdigkeit behalten zu können. Mittlerweile ist die Streikwelle in vollem Gange und wird sich bis Juni weiter zuspitzen. Nach den offiziellen Zahlen ist es bis zum 15. April zu 339 Arbeitskämpfen gekommen: 53 im Januar, 63 im Februar, 108 im März und 115 in der ersten Aprilhälfte. Es geht vor allem um wirtschaftliche Forderungen, aber nicht allein um den Lohn. Bei vielen Streiks stehen die Arbeitsbedingungen, die Kollektivverträge oder Rücknahme von Entlassungen im Vordergrund. Das Arbeitsministerium streicht heraus, daß der größte Teil dieser Konflikte bereits beigelegt werden konnte. Aber von der Gesamtzahl der Betriebe, in denen es zu Lohnauseinandersetzungen kommen wird, haben bisher weniger als zehn Prozent die Verhandlungen abschließen können, bei den Betrieben der Großkonzerne sind es noch weniger (nach TI). Charakteristisch für die diesjährige Streikwelle sei es, daß sie sich im Rahmen der neuen Arbeitsgesetzgebung abspielt und weitgehend friedlich verläuft - auch wenn im März bei der Hyundai-Engine-Co. ein Werkschützer getötet wurde. Allerdings bleiben die Lohnforderungen, nach durchschnittlichen Lohnerhöhungen von 20 Prozent im letzten Jahr, weiterhin sehr hoch (FE). An den Arbeiterforderungen scheitern zur Zeit alle Bemühungen um eine effektive Kontrolle der Kämpfe.

"Bisher waren die Spielregeln klar: Wenn südkoreanische Arbeiter für höhere Löhne streikten, würde die frühere südkoreanische Regierung unter Chun Doo Hwan Spezialeinheiten der Polizei (riot police) schikken. ... Nun beginnt eine neue Verhandlungsrunde - aber keiner kennt die Regeln. Die gewerkschaftliche Organisierung ist hochgeschnellt und die Basis verlangt enorme Verbesserungen bei der Entlohnung. Die neuen Gewerkschaftsführer waren bisher weder in der Lage, ihre Mitglieder zu kontrollieren, noch konnten sie wirksam mit den Unternehmern verhandeln. Die koreanischen Manager, die bereits sorgenvoll auf den steigenden Won blikken, sind beunruhigt. So geht es auch den US-Firmen, die an Gemeinschaftsunternehmen (joint ventures) beteiligt sind oder von koreanischen Fabrikanten abhängig sind. 'Arbeitskraft ist ein wichtiges Thema', sagt ein US-Manager aus einem Gemeinschaftsunternehmen mit dem Samsung-Konzern. 'Das ist tatsächlich das Thema in Korea.'" (BW)

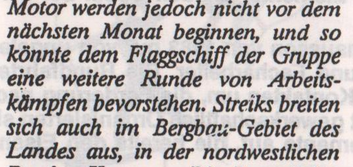
... BEI DAEWOO FÄNGT ES AN

Deutlich wird die fehlende Kontrolle an den Streiks beim Daewoo-Konzern, dessen Fabriken bisher am härtesten getroffen wurden. *"Nehmen wir den Fall der Daewoo Schiffsbau- und Schwerindustrie-Gesellschaft. Deren 11 000 Arbeiter verdienen heute etwa drei Dollar die Stunde, für Korea ein durchschnittlicher Lohn. Die Arbeiter forderten eine Erhöhung des Grundlohns um 55 Prozent und ihre Gewerkschaftsführer handelten eine immer noch großzügige Erhöhung um 20 Prozent aus. Aber auf der Versammlung vom 10. April wiesen zwei Drittel der Arbeiter dieses Angebot zurück. Die unerwartete Ablehnung macht es fraglich, ob anderen Gewerkschaftsführern der Abschluß von Vereinbarungen gelingen wird."* (BW)

"Darüberhinaus wurde die Daewoo-Motor Fabrik, die als Gemeinschaftsunternehmen zusammen mit General Motors das Automodell Le Mans herstellt, seit Anfang April von einer Serie von Streiks und Bummelstreiks getroffen. Am 12. April streikten 4 000 Gewerkschaftsmitglieder unter anderem für eine Lohnerhöhung von 26 Prozent. Der Streik führte zur Schließung des Hauptwerkes in Pupyong bei Seoul, wodurch die Firma mindestens zwei Schiffsladungen ihrer Wagen nicht in die USA schicken konnte. Trotz eines Streikverbots bei Rüstungsfirmen wird auch Daewoo-Precision, die Panzer und andere militärische Ausrüstungsgegenstände herstellt, von den Arbeitern bestreikt. Dort fordern die Arbeiter 36 Prozent mehr Lohn. Die Firma hat Streikführer wegen Anzettelns illegaler Aktionen belangt." (FE)

Der Streik bei der Daewoo-Werft auf der südlichen Insel Koje hatte letztes Jahr zur schärfsten politischen Eskalation mit der Regierung geführt, da dort ein Arbeiter von der Polizei getötet worden war. Und sieben Arbeiter von Daewoo-Auto in Pupyong sitzen wegen des Streiks vom letzten Sommer immer noch im Knast. *"Gewerkschaftsaktivisten meinen, daß Daewoo noch schwer am Erbe des Arbeitskampfs vom letzten Jahr trägt."* Außerdem ist bekannt geworden, daß der Konzernchef von Daewoo den Kandidaten der Regierungspartei Roh Tae Woo erheblich finanziell unterstützt hat. (FE)

Der Konzern selbst führt seine besondere Betroffenheit darauf zurück, daß er im Gegensatz zu anderen Firmengruppen die Bildung starker Gewerkschaften zugelassen habe. Aber anderen Konzernen, die jede Organisierung strikt untersagt haben, ergeht es auch nicht besser. In der Streikwelle des letzten Sommers hatte der Samsung-Konzern durch eine extreme Repression in den meisten seiner Betriebe Streiks verhindern können. Dieses Jahr ist die Samsung-Werft in der Nähe der Daewoo-Werft auch geschlossen worden, nachdem die Arbeiter vergeblich versucht hatten, eine Gewerkschaft registrieren zu lassen. Zur Zeit scheinen weder Unterdrükkung noch Integration seitens des Kapitals die gewünschten Erfolge zu zeigen. Ein weitere Hintergrund für die Streiks bei den verschiedenen Daewoo-Fabriken sind die insgesamt günstige Ertragslage und erhebliche Lohnzugeständnisse in einzelnen Betrieben und Verwaltungen. Mit Hinweis auf diese Lohnerhöhungen in Schwesterfirmen stellen die ProduktionsarbeiterInnen ihre Forderungen und lassen sich von den "roten Zahlen" ihres Einzelbetriebes nicht beeindrucken. (FE)



"ULSAN IST AM KOCHEN"

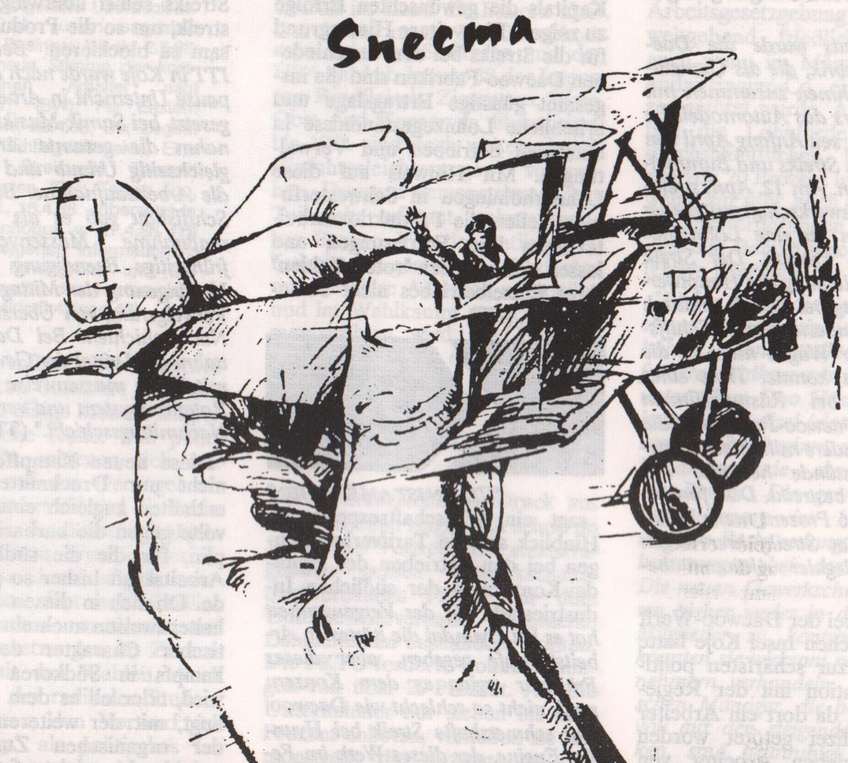
sagt ein Wirtschaftsexperte im Hinblick auf die Tarifverhandlungen bei den Betrieben des Hyundai-Konzern in der südlichen Industriestadt. *"In der Vergangenheit hat es bei Hyundai die härtesten Arbeitskämpfe gegeben, aber dieses Frühjahr erging es dem Konzern noch nicht so schlecht wie Daewoo. Der schmerzhafte Streik bei Hyundai-Engine, der dieses Werk im Februar und März die meiste Zeit lahmlegte, ist jetzt beendet worden. Und auf der Mipo-Werft von Hyundai bewegte ein eintägiger Streik am 15. April die Firma dazu, mit den Arbeitern versuchsweise eine Vereinbarung über kollektive Lohnverhandlungen zu treffen, um einen längeren Streik zu vermeiden. Ein ungewöhnliches Verhalten für eine Firmengruppe, die in den Beziehungen zwischen Arbeitern und Management im allgemeinen die Konfrontation der Schlichtung vorzieht. Die Tarifverhandlungen bei Hyundai Motor werden jedoch nicht vor dem nächsten Monat beginnen, und so könnte dem Flaggschiff der Gruppe eine weitere Runde von Arbeitskämpfen bevorstehen. Streiks breiten sich auch im Bergbau-Gebiet des Landes aus, in der nordwestlichen Provinz Kangwon. Die Bergarbeiter waren traditionell unter den militantesten Arbeitern des Landes, und einige der gewalttätigsten Streiks des Jahres 1987 fanden in den Bergbaustädten dieser Region statt."* (FE)

Während einerseits der neuerdings legale Charakter der Streiks auffällt, entwickeln die ArbeiterInnen andereseits ein neues Spektrum von Kampfformen. Bei den Streiks selbst überwiegt der Sitzstreik, um so die Produktion wirksam zu blockieren. *"Bei Daewoo / ITT in Koje wurde nach der Mittagspause Unterricht in Arbeitsrecht angesetzt, bei Samik-Musikinstrumente nahm die gesamte Arbeiterschaft gleichzeitig Urlaub und verweigerte die Arbeitsaufnahme. Bei Daewoo-Schiffsbau gab es als Warnstreikmaßnahme Massenverspätungen, frühzeitige Beendigung der Arbeit, Verlängerung der Mittagspause und Verweigerung von Überstunden und Nachtschichten. Bei Daewoo-Auto nahm ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder massenweise Urlaub im Rotationssystem und verweigerte die Nachmittagsschicht."* (TI)

Diese neuen Kampfformen sind nicht nur Druckmittel, sondern enthalten zugleich eine neue Revolte gegen die barbarische Disziplin, für die die südkoreanische Arbeitskraft bisher so gelobt wurde. Ob sich in diesen neuen Verhaltensweisen auch ein neuer politischer Charakter des Klassenkampfs in Südkorea entwickeln wird, oder ob es dem Kapital gelingt, mit der weiteren Erhöhung der organischen Zusammensetzung auch sozialstaatiche und gewerkschaftliche Regelungsmechanismen zum Funktionieren zu bringen, können wir noch nicht beurteilen. Der revolutionäre Maulwurf ist weiter aktiv - zum Schrecken des Kapitals:

"Daß die koranischen Gewerkschaften hohe Lohnangebote zurückweisen, deutet darauf hin, daß radikale Mitglieder, von denen einige gerade von der Universität kommen, über mehr Einfluß verfügen, als es Außenstehende vermuten würden. 'Viele dieser Arbeiter haben eine "progressive" politische Einstellung und sind nicht zu Kompromissen bereit', erklärt ein Wirtschaftswissenschaftler des koreanischen Arbeitgeberverbands. Daher geht es bei einigen Tarifverhandlungen sehr emotional zu. 'Wenn die Arbeiter zu den Verhandlungen kommen, sind sie bereits entschlossen, die Konfrontation zu suchen, nicht den Dialog', sagt ein Rechtsanwalt aus den USA, der amerikanische Firmen berät." (BW)

STREIKS IN FRANKREICH



Der Streik bei der SNECMA, von dem der folgende Artikel einer französischen Genossin handelt, hatte seine Vorläufer: Am 12.Februar 1988 beginnt ein Streik in der Lieferwagenfabrik Chausson in Gennevilliers. Ausgehend von der Stanzerei dehnt er sich nach einer Provokation der Unternehmensleitung auf die ganze Fabrik aus: sie versucht, die Pressen abbauen zu lassen und ins Werk Meudon zu transportieren. Am 18. Februar weigern sich die Arbeiter in Meudon, Streikbrecherarbeit an den Pressen, die aus Gennevilliers herübergeschafft wurden, zu machen und treten ebenfalls in den Streik. Auf einer Vollversammlung, auf der auch Streikende aus Gennevilliers anwesend sind, wird der Streik für das ganze Werk beschlossen. Ab dem 25.Februar besuchen die Arbeiter in Gruppen von 10, 20 und 50 Leuten die anderen Betriebe der Region, diskutieren über ihren Streik und laden die ArbeiterInnen dieser Betriebe ein. 60 Arbeiter fahren am 3.März zu Renault.

Der Streik entzündet sich daran, daß der Lohn für Januar, nachdem seit 1983 die Löhne nicht mehr erhöht wurden, durch höhere Sozialversicherung und Wegfall von Überstundenvergütungen sogar gekürzt wurde. Die Forderung nach einer einheitlichen Lohnerhöhung von 1 000 Francs wird aufgestellt.

Obwohl der Streik bei Chausson sich nicht durchsetzen kann, ermutigt er wohl die Arbeiter der SNECMA. Er enthält schon alle Elemente, die den Streik bei der SNECMA dann auch kennzeichnen werden:

Während der letzte Streik bei Chausson von 1983 nur von ungelernten Arbeitern getragen wurde, vereinigen sich heute ungelernte und Facharbeiter. Die Rundfahrten zu anderen Betrieben setzen das starke Bedürfnis nach direkten Kontakten um, die Forderung nach einer einheitlichen Lohnerhöhung für alle wird aufgestellt, die nicht gewerkschaftlich Organisierten sind die treibende Kraft .... Diese neue Streikwelle nimmt also viele Elemente auf, die bereits den Eisenbahnerstreik voriges Jahr auszeichneten, und entwickelt sie weiter.

Den Artikel zur SNECMA mußten wir leider kürzen. Die vollständige Fassung (einschließlich eines Artikels zum Streik bei Chausson) drucken wir im Info 22 ab. Es sind Vorfassungen von Artikeln, die in "Liaisons" erscheinen werden. Wer es sich bestellen will, oder den GenossInnen schreiben will (kann auch auf Deutsch sein), die Adresse:
"Liaisons" c/o Echanges et Mouvement B.P. 241 75866 PARIS Cedex 18

DIE SNECMA (SOCIETE NATIONALE D'ETUDES ET DE CONSTRUCTION DE MOTEURS D'AVIATION)

Die SNECMA entstand 1945 durch Fusion mehrerer Flugzeugbau-Unternehmen. Es ist ein nationalisierter Betrieb, der Staat hält 95% der Aktien. Die Firma ist in drei Unternehmensbereiche aufgeteilt: Flugzeugmotoren (militärisch und zivil); elektronische Bauteile; Gießerei und Formgebung. Die SNECMA ist weltweit der viertgrößte Motorenbauer mit einem Quasi-Monopol auf die CFM 56, mit denen der Airbus ausgerüstet ist; auf diesem Feld hat sie weltweit keinen Konkurrenten. In den 70er Jahren hat sie sich paritätisch mit General Electric zu einer Gruppe assoziiert, die dann die Familie der CFM 56-Triebwerke auf den Markt gebracht hat, mit denen sie vor zehn Jahren spektakulären Erfolg hatten. Dieser Aufschwung im zivilen Bereich ermöglichte es, den Rückgang der militärischen Aufträge zu kompensieren.

In der Pariser Region befinden sich die drei Hauptwerke: In *Gennevilliers* arbeiten 2700, davon 1400 Arbeiter, einige Dutzend angelernte, die Mehrheit Facharbeiter; Gießerei und Schmiede von einigen großen Motorblöcken. In dieser Fabrik ist die Arbeit am härtesten. In *Corbeil* sind 5200 Leute beschäftigt; es ist ein Produktionswerk. In *Villaroche* arbeiten 4500, davon 1000 Arbeiter, 2200 Techniker und 800 Vorarbeiter bzw. Meister und 500 Büroangestellte, die am wenigsten verdienen. Hier werden die Motoren zusammengebaut; außerdem befindet sich hier die Versuchsabteilung. Die technische Abteilung und die Hochleistungselektronik befinden sich im Werk von *Suresnes*.

ENTWICKLUNG SEIT 1981

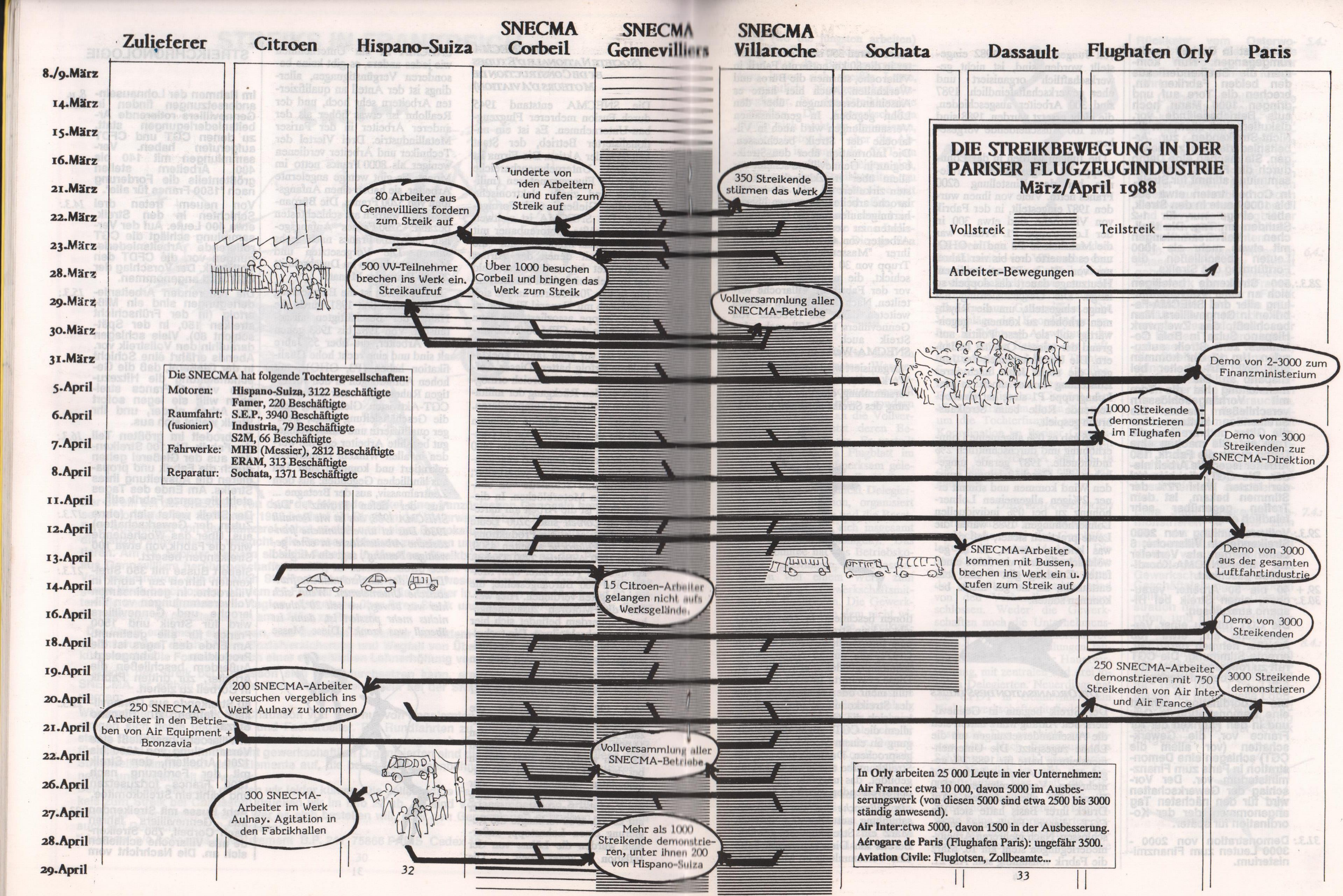
Von 1981 bis 1986 hat die SNECMA eingestellt, die Gesamtzahl der Beschäftigten stieg von 11 000 auf 13 500, die Produktion hat sich verdoppelt. 1987 wurden bei der SNECMA selbst 700 Arbeitsplätze abgebaut, bei der Gruppe 1500 bis 2000. 1988 stieg die Zahl der Beschäftigten wieder auf 12 700. 1982 verhängte die Regierung einen Lohnstopp, außerdem wurden die Löhne von der Inflation abgekoppelt. Die SNECMA ist ein Unternehmen wie jedes andere, es gibt keine besonderen Vergünstigungen, allerdings ist der Anteil an qualifizierten Arbeitern sehr hoch, und der Reallohn ist etwas höher als der anderer Arbeiter in der Pariser Metallindustrie. Drei Viertel der Techniker und Arbeiter verdienen weniger als 8000 Francs netto im Monat. Es gibt wenige angelernte Arbeiter, sie haben einen Anfangslohn von 5200 Francs. Die Büroangestellten werden am schlechtesten bezahlt: 5200 Francs Anfangsgehalt und 6200 Francs nach sechs Jahren. Die Vorgesetzten und Meister verdienen im Durchschnitt 20 000 Francs im Monat.

Exemplarisch ist die Entwicklung in **Villaroche**: Seit 1981 wurde die Hälfte der Beschäftigten ausgetauscht. Von 1982 bis 1983 gehen 1200 Arbeiter, die über 55 Jahre alt sind und eine recht hohe Qualifikation haben (P3, OHQ)[1], mit hohen Abfindungen in den vorzeitigen Ruhestand - unter ihnen viele CGT-Aktivisten. Gleichzeitig stellt die Geschäftsleitung junge, weniger qualifizierte und damit weniger gut bezahlte Arbeiter ein. Sie werden in allen Winkeln Frankreichs rekrutiert und kommen zum Teil aus ländlichen Gegenden: aus dem Zentralmassiv, aus der Bretagne ... "aus der tiefen Provinz". *"Die SNECMA 1988, das ist wie Renault 1936. Das ist unverschnittene französische Arbeiterklasse in einer gewaltigen Festung"*, sagt ein Mitglied des Streikkomitees in Villaroche. *"Das ist das durchschnittliche französische Unternehmen. Wenn sich hier was bewegt, wo seit 20 Jahren nichts mehr passiert ist, dann ist überall was krank."* Diese Masse



STREIKCHRONOLOGIE

Im Rahmen der Lohnauseinandersetzungen finden in Gennevilliers rotierende Arbeitsniederlegungen statt, zu denen CGT und CFDT aufgerufen haben. Versammlungen mit 140 bis 400 Arbeitern stellen größtenteils die Forderung nach "1500 Francs für alle".	*8. u. 9.3.:*
Von neuem treten drei Schichten in den Streik, etwa 400 Leute. Auf der Versammlung schlägt die CGT rotierende Arbeitsniederlegungen vor, die CFDT den Vollstreik. Der Vorschlag der CGT wird angenommen.	*14.3.:*
Die rotierenden Arbeitsniederlegungen sind ein Mißerfolg (in der Frühschicht streiken 150, in der Spätschicht 80). Viele schlagen daraufhin den Vollstreik vor. Abends erfährt eine Schicht in der Gießerei, daß die Geschäftsleitung die Hitzezulage von 40 Francs streichen will; sie legen sofort die Arbeit nieder, und ihr Streik weitet sich aus.	*15.3.:*
Es brodelt im größten Teil der Fabrik. Die 100 Streikenden aus der Gießerei gehen durch die Fabrik und propagieren die Ausweitung ihres Streiks. Am Ende des Tages steht die ganze Fabrik still.	*16.3.:*
Der Streik weitet sich (ohne Zutun der Gewerkschaften) aus. Über das Wochenende wird die Fabrik von etwa 100 Streikenden besetzt.	*17.3.:*
Sieben Busse mit 350 Streikenden fahren zur Fabrik in Villaroche. In gemeinsamen Vollversammlungen von Villaroche und Gennevilliers wird für Streik und 1500 Francs für alle gestimmt. Am Ende des Tages ist die Produktion lahmgelegt. Außerdem beschließen die Arbeiter, zur dritten Fabrik in Corbeil zu ziehen.	*21.3.:*
80 Streikende aus Gennevilliers fahren zu Hispano Suiza.	*22.3.:*
In Villaroche beschließt eine Versammlung von 1000 bis 1200 Arbeitern, den Streik mit der Forderung nach 1500 Francs fortzusetzen und wählt ein Streikkomitee.	
Acht Busse mit Streikenden aus Gennevilliers fahren nach Corbeil, 750 Streikende aus Villaroche schließen sich an. Die Nachricht vom	*23.3.:*



Zulieferer
Citroen
Hispano-Suiza
SNECMA Corbeil
SNECMA Gennevilliers
SNECMA Villaroche
Sochata
Dassault
Flughafen Orly
Paris
8./9.März
14.März
15.März
16.März
21.März
22.März
23.März
28.März
29.März
30.März
31.März
5.April
6.April
7.April
8.April
11.April
12.April
13.April
14.April
16.April
18.April
19.April
20.April
21.April
22.April
26.April
27.April
28.April
29.April
DIE STREIKBEWEGUNG IN DER PARISER FLUGZEUGINDUSTRIE
März/April 1988
Vollstreik
Teilstreik
Arbeiter-Bewegungen
80 Arbeiter aus Gennevilliers fordern zum Streik auf
Hunderte von Arbeitern und rufen zum Streik auf
350 Streikende stürmen das Werk
500 VV-Teilnehmer brechen ins Werk ein. Streikaufruf
Über 1000 besuchen Corbeil und bringen das Werk zum Streik
Vollversammlung aller SNECMA-Betriebe
Demo von 2-3000 zum Finanzministerium
1000 Streikende demonstrieren im Flughafen
Demo von 3000 Streikenden zur SNECMA-Direktion
SNECMA-Arbeiter kommen mit Bussen, brechen ins Werk ein u. rufen zum Streik auf
Demo von 3000 aus der gesamten Luftfahrtindustrie
15 Citroen-Arbeiter gelangen nicht aufs Werksgelände.
Demo von 3000 Streikenden
250 SNECMA-Arbeiter demonstrieren mit 750 Streikenden von Air Inter und Air France
3000 Streikende demonstrieren
200 SNECMA-Arbeiter versuchen vergeblich ins Werk Aulnay zu kommen
250 SNECMA-Arbeiter in den Betrieben von Air Equipment + Bronzavia
Vollversammlung aller SNECMA-Betriebe
300 SNECMA-Arbeiter im Werk Aulnay. Agitation in den Fabrikhallen
Mehr als 1000 Streikende demonstrieren, unter ihnen 200 von Hispano-Suiza
Die SNECMA hat folgende Tochtergesellschaften:
Motoren: Hispano-Suiza, 3122 Beschäftigte
Famer, 220 Beschäftigte
Raumfahrt: (fusioniert) S.E.P., 3940 Beschäftigte
Industria, 79 Beschäftigte
S2M, 66 Beschäftigte
Fahrwerke: MHB (Messier), 2812 Beschäftigte
ERAM, 313 Beschäftigte
Reparatur: Sochata, 1371 Beschäftigte
In Orly arbeiten 25 000 Leute in vier Unternehmen:
Air France: etwa 10 000, davon 5000 im Ausbesserungswerk (von diesen 5000 sind etwa 2500 bis 3000 ständig anwesend).
Air Inter: etwa 5000, davon 1500 in der Ausbesserung.
Aérogare de Paris (Flughafen Paris): ungefähr 3500.
Aviation Civile: Fluglotsen, Zollbeamte...

Streik ist in Corbeil bereits rumgegangen. Nun kommen die Streikenden aus den beiden Fabriken an, brechen die Tore auf und dringen 1000 Mann hoch aufs Betriebsgelände vor, diskutieren mit allen, um die Nicht-Streikenden zur Arbeitsniederlegung zu bewegen. Sie machen eine Demo durch die Fabrik. Eine Versammlung stimmt für Streik.

In Corbeil treten etwa 900 bis 1000 Leute in den Streik, aber einige nur für 1-2 Stunden am Tag. Die täglichen Vollversammlungen mit etwas mehr als 1000 Leuten beschließen die Fortführung des Streiks.

28.3.: **500 Streikende beteiligen sich an einer Vollversammlung aller drei SNECMA-Fabriken in Gennevilliers. Man beschließt, das Zweigwerk Hispano Suiza in Bois Colombes zum Streik aufzurufen. Um 13 Uhr kommen 500 SNECMA-Arbeiter bei Hispano an. Die Unternehmensleitung hat die Tore mit Vorhängeschlössern verschließen lassen. Die Streikenden klettern über die Gitter und brechen die Tore auf. Sie machen eine Demo durch die Fabrik, 150 Arbeiter legen die Arbeit nieder. Die CGT, die hier bei der letzten Wahl 77% der Stimmen bekam, ist dem Treffen gegenüber sehr feindlich eingestellt.**

29.3.: **Vollversammlung von 2000 Streikenden in Villaroche; 6 Leute werden als Vertreter zur Inter-SNECMA-Koordination geschickt.**

29.+ 30.3.: **40 bis 50 Arbeiter versuchen, einen Streik bei Hispano auszulösen.**

Die CGT ruft zu einer Versammlung auf, etwa 100 Arbeiter nehmen daran teil, erregte Stimmung. Die CGT ruft zu rotierenden zweistündigen Arbeitsniederlegungen auf.

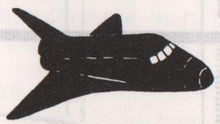
Die Koordination schlägt eine Demonstration in Orly und in den Fabriken der Air France vor, die Gewerkschaften (vor allem die CGT) schlagen eine Demonstration in Paris zum Finanzministerium vor. Der Vorschlag der Gewerkschaften wird für den nächsten Tag angenommen, der der Koordination für später.

31.3.: **Demonstration von 2000 - 3000 Leuten zum Finanzministerium.**

von Jungen, die seit 1982 eingestellt worden sind, ist nicht gewerkschaftlich organisiert und eher gewerkschaftsfeindlich. 1987 sind 300 Arbeiter ausgeschieden, die nicht ersetzt wurden. 1988 sind etwa 100 Ausscheidende vorgesehen.

Die Jungen werden in der Lohngruppe P1 eingestellt. Sie verdienen bei der Einstellung 6200 Francs netto. Viele von ihnen wurden 1987 eingestellt, in der Fabrik von Villaroche sind etwa 300 in der Lohngruppe P1. Früher war die Mehrheit in P3 und in OHQ, und es dauerte drei bis vier Jahre, um von P1 in P2 zu kommen. Heutzutage dauert das doppelt so lange. Die Geschäftsleitung hat Junge eingestellt, um die Rhythmen erhöhen zu können - gegenwärtig soll sie diese Politik aufgrund der miesen Qualität bedauern. Die Unzufriedenheit der Jungen, die sechs Jahre nach ihrer Einstellung immer noch in der Lohngruppe P1 sind, hat eine bedeutende Rolle beim Streikausbruch gespielt.

1986 gab es 0% allgemeine Lohnerhöhung und durchschnittlich 2% individuelle. 1987 gerade umgekehrt: die Geschäftsleitung spürt den Wind kommen und stimmt einer 2%igen allgemeinen Lohnerhöhung zu bei 0% individuellen Lohnerhöhungen. 1988 waren die Leute praktisch sicher, daß sie etwas kriegen würden, da es gewöhnlich alle drei, vier Jahre einen fetten Zuschlag gibt - und sehr enttäuscht, als sie gar nichts bekommen sollten.



Die Organisation des Streiks

Der Streik begann in Gennevilliers. Seit Anfang März hatten sich die Auseinandersetzungen um die Löhne zugespitzt. Die Unternehmensleitung hatte für 1988 2% angeboten, die Arbeiter hatten auf mehreren Versammlungen 1500 Francs für alle gefordert. Auf Druck ihrer Basis hatte sich die CGT dieser Forderung angeschlossen. Nach mehreren Arbeitsniederlegungen steht am 16. März die Fabrik vollständig still. Am 21. März fahren 350 streikende Arbeiter in die 80 km entfernte Fabrik in Villaroche, stürmen die Büros und Werkhallen. Auch hier hatte es Auseinandersetzungen über den Lohn gegeben. In gemeinsamen Versammlungen wird auch in Villaroche der Streik beschlossen. Die Information über den Streikbeginn in Gennevilliers scheint vor allem über trotzkistische Aktivisten zirkuliert zu sein, die in Villaroche arbeiten, sie waren überall herumgelaufen, um die Streiknachrichten zu verbreiten. Auch die Arbeiter von Gennevilliers hatten ihrer "Massendelegation" einen Trupp von 30 Arbeitern vorausgeschickt, die morgens Flugblätter vor der Fabrik in Villaroche verteilten. Nach dem gleichen Schema weiteten dann die Arbeiter von Gennevilliers und Villaroche den Streik auch auf das dritte SNECMA-Werks in Corbeil aus.

Organisiert wird der Streik in den Werken über eine tägliche Streikversammlung, die über die Fortsetzung des Streiks abstimmt und Aktionen beschließt. *In Gennevilliers* gibt es kein Streikkomitee, sondern eine Intersyndicale[2] von CGT und CFDT, die um 15 NichtGewerkschaftsmitglieder erweitert ist. Diese erweiterte Intersyndicale erfüllt mehr oder weniger die Rolle des Streikkomitees. *In Corbeil* haben sich die Gewerkschaften (vor allem die CGT) gegen die Beteiligung an einem Streikkomitee ausgesprochen. Dennoch hat sich ein Streikkomitee aus etwa 30 Leuten gebildet, das ungefähr ein Drittel der Streikenden vertritt.



In Villaroche hat die Streikversammlung am Dienstag, den 22. März ein Streikkomitee gewählt. Bereits am Dienstagmorgen hatte eine Versammlung im Montagebereich (wo die jüngsten arbeiten) ein Abteilungsstreikkomitee gewählt. Auf der Betriebsversammlung lassen sich dreißig Leute, mehrheitlich Nichtgewerkschaftsmitglieder, für das Streikkomitee aufstellen. Die Gewerkschaften trauen sich nicht zu opponieren, sondern treten bei - aber die Abteilungen, in denen die CGT am meisten verankert ist, weigern sich, Delegierte ins Streikkomitee zu entsenden. Das Streikkomitee tritt täglich zusammen, es ist offen, wer will, kann teilnehmen und kommen, aber das hat nie seine Isolierung aufgebrochen. Die großen



Abteilungen des Werks sind im Streikkomitee vertreten. Weniger stark sind die Schichtarbeiter vertreten. Das Streikkomitee ergreift keine eigene Initiative, sondern macht Vorschläge an die Vollversammlung und setzt deren Beschlüsse praktisch um. Es verteilt täglich ein eigenes Flugblatt im Werk, das sehr aufmerksam gelesen wird. Es bereitet die Vollversammlungen vor, schickt Delegierte zur Koordination, organisiert Busse, Streikposten und die Besetzungen (an denen sich insgesamt 200 Personen beteiligen). Das Streikkomitee hat das Betriebskomitee[3] gezwungen, die Massenfahrten von einem Werk zum andern (aus Gewerkschaftsmitteln) zu finanzieren. Die Gewerkschaften haben sich dem nicht widersetzt, weil sie die Streikversammlung auf jede erdenkliche Weise in die Minderheit gebracht hat und sie ihre Wählerschaft nicht verlieren wollen.

Am zweiten Tag wird dasselbe Komitee von der Vollversammlung bestätigt. Am dritten Tag erscheint der CGT-Vorstand nicht mehr, er schickt nur zwei Vertreter. Danach unterwirft sich das Komitee nicht mehr dem Votum der Vollversammlung.

Am 29. März wird aus Vertretern der drei Werke eine ***Inter-SNECMA-Koordination*** gebildet. Am 30. März tritt sie zum ersten Mal zusammen, von da an alle ein



bis zwei Tage. Sie besteht aus dem Streikkomitee von Villaroche, dem Streikkomitee von Corbeil (nichtgewerkschaftlich) sowie aus der CFDT und Nichtgewerkschaftsmitgliedern aus Gennevilliers. Die Vorschläge der Koordination gehen in Richtung Ausweitung der Aktion in die Betriebe der Luftfahrtindustrie und in die Tochterfirmen und dann in die Großbetriebe der Pariser Region (Orly, Dassault, Hispano, Citroën). Am 15. April tritt zum ersten Mal eine um die Tochterfirmen erweiterte Koordination im Pariser Gewerkschaftshaus zusammen. 120 Streikende der SNECMA sind da. In der Folge trifft sie sich einmal wöchentlich.

Die Verhandlungen

Verhandelt wird zwischen den Gewerkschaften und der Geschäftsleitung bis zum 14. April. Die Streikkomitees, die Koordination und jede Person mit einem Mandat der Streikversammlung sind von den Verhandlungen ausgeschlossen. Weder die Gewerkschaften noch die Unternehmensleitung wollen vor Zuhörern verhandeln. Die Verhandlungen laufen in Paris am Sitz der Hauptverwaltung, mit zentralen und drei lokalen Delegierten. Neuerdings hat die CFDT in Gennevilliers ein Nichtgewerkschaftsmitglied anstelle des örtlichen CFDT-Delegierten geschickt. Das geschieht zum ersten Mal. Nach Ernennung des Schlichters hat sich wenig verändert. Natürlich ist auch der Geschäftsleitung klar, daß die Gewerkschaften nicht wirklich die Streikenden vertreten können, wenn keine nichtorganisierten Arbeiter an den Verhandlungen beteiligt werden - dies erklärt sie

5.4.: **Rückkehr vom Osterwochenende, in Gennevilliers und Villaroche wird der Streik einstimmig fortgeführt.**

In Corbeil organisiert die CGT eine Abstimmung ihrer Anhänger in geheimer Wahl, ob der 24-Stunden-Ketten-Streik fortgesetzt werden soll. Aber das Ergebnis dieser Abstimmung wird unter dem Druck der Streikenden wieder fraglich. Um für den Streik zu werben, finden Demonstrationen in Corbeil und Evry statt, Flugblätter werden verteilt, man diskutiert mit den Passanten.

6.4.: **1500 Streikende fahren in Bussen nach Orly. Zuerst gehen sie zum Ausbesserungswerk der Air France. 100 Arbeiter der Fabrik empfangen sie. Die Geschäftsleitung hat die Gittertore verschlossen, nur ein kleines Tor wurde offengelassen. Die CGT versucht, die Streikenden vom Vordringen aufs Betriebsgelände abzuhalten, die machen aber eine Runde durch die Fabrik und versuchen, so viele wie möglich zu einer gemeinsamen Demo auf dem Flughafen von Orly mitzuziehen. Etwa 1000 treten in den Streik, und man zieht im Demonstrationszug durch den Flughafen. Diskussionen mit den Reisenden.**

7.4.: **Etwa 3000 Streikende demonstrieren in Paris zum Sitz der SNECMA-Unternehmensleitung (Boulevard Victor), wo um 16 Uhr Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der Geschäftsleitung stattfinden sollen. Zu dieser Demonstration hat die CGT aufgerufen, und die Koordination hat sich angeschlossen.**

8.4.: **Abstimmung in den drei Fabriken über den Vorschlag der Geschäftsleitung: 2,1% allgemeine Lohnerhöhung für 1988 und 1,7% Lohnmasse für individuelle Lohnerhöhungen. Überall wird der Vorschlag einstimmig abgelehnt und der Streik fortgesetzt.**



11.4.: **Viele Arbeiter kommen aus dem Urlaub zurück. Der Streik wird wiederum beschlossen. In Gennevilliers werden in diesen Tagen die Streikposten verstärkt, es kommt zu Spannungen mit der CGT, weil die Arbeiter den Streik ausdehnen wollen.**

Die Koordination schlägt vor, den Streik auf die anderen Flugzeugfabriken auszudehnen zu versuchen: Dassault und Aerospatiale sind in der Diskussion.

12.4.: **Streikende der SNECMA fahren mit Bussen zur Fabrik von Dassault in Saint Cloud (3200 Beschäftigte, davon 600 Arbeiter im blauen Anton; CGT-Mehrheit). CGT und CFDT sind dagegen, sie haben nicht zum Streik aufgerufen. Die Unternehmensleitung hat die Tore verschlossen. Die Streikenden brechen sie auf, gehen rein und diskutieren mit den Arbeitern; sie werden wohlwollend empfangen. Auch hier gab es 1987 und 1988 keine Lohnerhöhung. Da man seit 82/83 sehr viel Lohn verloren hat, sind 1500 Francs das Minimum.**

Dieselbe Karawane fährt nachmittags zum Gericht in Nanterre. Gegen 28 Delegierte aus Gennevilliers hat die Geschäftsleitung eine einstweilige Verfügung beantragt. Außerdem hat sie alle Beschäftigten brieflich zur Wiederaufnahme der Arbeit am Dienstag, den 12. 4., aufgefordert. Obwohl sie dafür eine einmalige Zahlung von 1400 Francs angeboten hat, geschieht dies nicht. Sie erleidet eine Schlappe.

14.4.: **Ein Streikposten in Gennevilliers hindert auf Initiative von zwei CGT-Delegierten etwa 15 Citroen-Arbeiter, die gekommen sind, um sich über den Streik zu informieren, am Betreten der Fabrik - unter dem Vorwand, daß "externe Elemente" nicht rein dürfen ... außer örtlichen KPF-Funktionären. Am nächsten Morgen beschließen die Streikenden auf der Versammlung, daß Arbeiterdelegationen aus anderen Fabriken den bestreikten Betrieb betreten dürfen.**

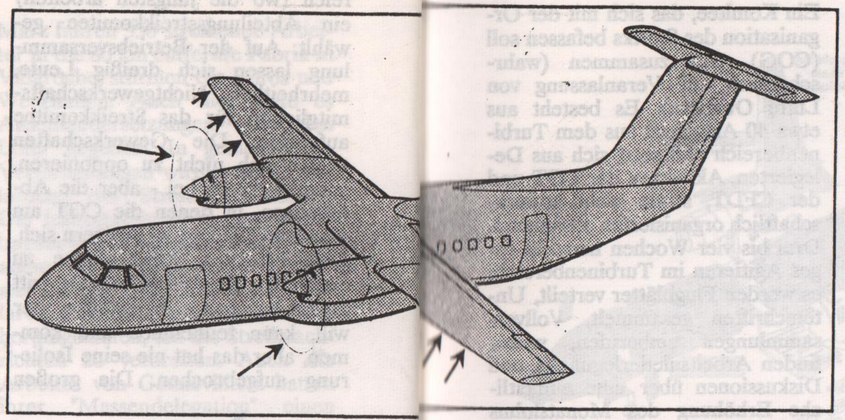
12.4.: **Die Geschäftsleitung beantragt beim Gericht in Nanterre eine einstweilige Verfügung gegen die CGT- und CFDT-Delegierten.**

auch den Gewerkschaften. Zu Beginn des Streiks wollte die CGT eine Zusatzplattform vorschlagen. Aber die Streikenden haben auf der Versammlung die Gewerkschaften gezwungen, den ganzen Rest zurückzuziehen und nur 1500 Francs für alle zu fordern. Die Geschäftsleitung hat sich immer geweigert, auf dieser Basis zu verhandeln. Nach Einschätzung der Streikenden hätte die Geschäftsleitung der SNECMA vielleicht etwas rausgemacht, aber sie gerät damit in Widerstreit zur Weigerung der Regierung, kurz vor den Wahlen Lohnerhöhungen zuzustimmen.

DIE GEWERKSCHAFTEN

Die Linie der Gewerkschaftspolitik läßt sich grob so festhalten: Anfangs versuchen sie, die in den Fabriken herrschende Unruhe über die Arbeitsbedingungen und ausgebliebenen Lohnerhöhungen mit "rotierenden Streiks" einzudämmen; etwa das, was bei uns als Warnstreiks bekannt ist und wozu ein Arbeiter aus Gennevilliers treffend sagte: *"Wir haben jetzt genug von einer Stunde Streikerei, wo dann anschließend Konfetti und Mützen in die Luft geworfen werden."* Auch nach Ausbruch der Streiks versuchen die Gewerkschaften immer wieder, ihr Modell der "rotierenden Kurz-Streiks" vorzuschlagen; vor allem die CGT, die CFDT ist flexibler und schließt sich auch schon mal den Arbeitern an.

Noch weniger paßt es den Gewerkschaftsapparatschiks, daß die Arbeiter die Ausweitung ihres Streiks durch große Delegationen selbst in die Hand nehmen. Hier können dann die Methoden gar nicht blöd genug sein, mit denen die Gewerkschaften dagegen angehen. Nur ein Beispiel: Im Tochterwerk Hispano Suiza hat die CGT zunächst behauptet, bei der SNECMA werde in Wirklichkeit gar nicht gestreikt. Dann tut sie alles, um ein Treffen von streikenden SNECMA-Arbeitern mit Arbeitern von Hispano zu verhindern. In einem ihrer Flugblätter spricht sie in bezug auf die Demonstration der SNECMA-Streikenden in der Fabrik von "organisierter Provokation". Als diese Position nach der Ankunft der massenhaften Delegation nicht mehr zu halten ist, organisiert die CGT



getrennte Abstimmungen in den Büros und Werkhallen. Danach schlägt sie zusätzlich zweistündige rotierende Streiks vor, die aber nur von wenigen befolgt werden.

Als die Arbeiter ihren Streik über die SNECMA-Gruppe hinaus auszuweiten versuchen, schlägt die CGT nochmal einen Haken: Sie, die bisher jede Kontaktaufnahme unter den SNECMA-Fabriken zu verhindern versucht hatte, billigt nun gemeinsame Aktion in der Flugzeug-Industrie - jede weitere Ausweitung sei aber schwachsinnig. Was die Besuche bei der Air France, Dassault usw. angeht, ruft sie in den SNECMA-Werken nicht dazu auf, kämpft aber auch nicht offen dagegen. Offen in Opposition geht sie gegen den Besuch bei Citroen. *"Zu Citroen gehen, heißt sich in der Schießbude aufstellen"*. Im letzten Moment behauptet die CGT in Gennevilliers sogar, das Betriebskomitee werde die Busse trotz des Beschlusses der Intersyndicale nicht bezahlen, um die Streikenden, die hingehen wollen, davon abzuhalten.

Das gleiche Spiel bezüglich der Kampfforderungen: die CGT hatte zunächst Prozentforderungen aufgestellt. Später übernimmt sie dann die Forderung nach 1500 Francs für alle, in der Hoffnung, die Bewegung auf Streiks von 1 bis 2 Stunden täglich beschränken zu können - allerdings in einer seltsamen Formulierung: *"8% Lohnerhöhung, mindestens 1500 Francs!"*.

In der Woche vom 25. zum 30. April tritt die gewerkschaftliche Offensive stärker hervor. Die CGT

vervielfacht ihre Interventionen für 2-Stunden-Streiks; sie greift das Streikkomitee von Villaroche an. In Villaroche hat die CGT blau-weiß-rote Abzeichen im Namen eines "Streikkomitee der Arbeiter" hergestellt, obwohl das Abzeichen vom Komitee abgelehnt worden war. Wenn zu den Streikposten CGT-Mitglieder gehören, hindern sie auswärtige Delegationen, die ihre Unterstützung anbieten, aufs Betriebsgelände vorzudringen.

(Diese kurze Darstellung der gewerkschaftlichen Taktiken kann nicht auf die Unterschiede eingehen, die dadurch entstehen, daß die Arbeiter in einigen Betrieben stärker sind, in anderen wiederum die Gewerkschaften fester im Sattel sitzen; so kann durchaus das Betriebskomitee in einem Werk noch gegen die Ausweitung des Streiks auf alle SNECMA-Werke agitieren, während woanders dieselbe Gewerkschaft die "Flugzeugbauer-Linie" propagiert.)

NEUE GESICHTSPUNKTE

Trotz der völlig unterschiedlichen Organisationsformen der Werke, trotz der Bemühungen der Gewerkschaft, die Kontrolle über die Bewegung zu behalten, trotz eines gewissen Prozentsatzes von Büroangestellten, die nicht streiken wollten - an diesem Streik ist vieles neu. Seit 1968 haben wir keine so große Kampflust und Mobilisierung der Arbeiter mehr gesehen. Aber im Vergleich zu 68 sind folgende Dinge neu:

- Mehrere hundert Streikende (100 bis 1000) haben sich auf den Weg gemacht, um die verschiedenen Fabriken der Unternehmensgruppe, die Tochterfirmen und andere Unternehmen der Luftfahrtindustrie aufzusuchen. Bisher bestanden keine Kontakte untereinander. Normalerweise sind es Delegationen, bestehend aus einigen Arbeitern, die von Werk zu Werk fahren. Es zeigte sich in diesem Streik das starke Bedürfnis nach direkten Kontakten, das Bedürfnis, sich von den Verhältnissen in anderen Werken ein eigenes Bild zu machen. 1968 gab es das nicht.
- Die Forderungen nach einer einheitlichen Lohnerhöhung von 1500 Francs für alle im Monat.
- Die Vollversammlungen sind sehr gut besucht. Zum Beispiel versammeln sich in Villaroche, einem Werk mit 4500 Beschäftigten, täglich 1000 bis 2000 Streikende.
- Eine Koordination für die drei Werke wurde eingerichtet, und im Gegensatz zum Eisenbahnerstreik im vergangenen Jahr, wo zwei Koordinationen existierten, gibt es diesmal nur eine einzige.
- Das Verhältnis zu den Gewerkschaften hat sich geändert, was vielleicht eine Tendenz verstärkt fortführt, die sich bereits im Eisenbahnerstreik abgezeichnet hat. Die nicht gewerkschaftlich Organisierten werden als Kraft anerkannt, auf die man zählen muß, als Kraft, die ihre Unabhängigkeit und die Kontrolle über die Ereignisse bewahren will (und das in einem Sektor, in dem die KP und die CGT bisher großen Einfluß hatten).

WARUM BESTEHT ZWISCHEN DEN WERKEN EIN SO GROSSER UNTERSCHIED?

Daß in Villaroche ein Streikkomitee gebildet werden konnte, in dem die beiden Gewerkschaften CGT und CFDT mitwirken, liegt in erster Linie an der starken Beteiligung der jungen, meist nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeiter, die im Streik sehr engagiert sind. Bei Ausbruch des Streiks waren sie Hauptantriebskraft, und sie sind gewillt, weiterhin die Kontrolle über den Streik zu behalten.

13.4.: **Der Metallarbeiterverband der CGT ruft zu einer Demo in Paris auf. Die CGT ruft die Streikenden der SNECMA und die Beschäftigten der Luftfahrtindustrie zur Teilnahme auf. 3000 Leute kommen.**

14.4.: **Das Gericht von Nanterre fällt sein Urteil: Es lehnt den Antrag der Unternehmensleitung auf Räumung der besetzten Streikbetriebe ab und ernennt einen Schlichter. In Villaroche entsteht daraufhin Feststimmung. In Corbeil beteiligen sich zum ersten Mal seit Beginn auch 150 Verwaltungsangestellte am Streik.**

16.4.: **Nach einem Monat Streik wandelt sich das Klima in Villaroche, eine Festatmosphäre tritt ein, Lieder, samstags ein Ball in der Fabrik ... Unter den Nicht-Streikenden wird eine Solidaritätskasse organisiert, in der 200 000 Francs zusammenkommen.**

Währenddessen zieht in Corbeil nur ein Kern den Kettenstreik durch, die Mehrheit streikt nur zwei bis drei Stunden täglich. Nur das Streikkomitee ruft zum Kettenstreik auf, die CGT arbeitet dagegen.

18.4.: **Die Vollversammlungen diskutieren über den Vorschlag der Koordination, das Citroen-Werk in Aulnay zu besuchen und über den Vorschlag der CGT, am 19.4. in Paris zu demonstrieren. Beide Vorschläge werden angenommen - auch bei der Sochata und der Hispano.**

19.4.: **Langer Demonstrationszug von etwa 3000 Streikenden von der Place de la République zum Boulevard Viktor. Am selben Tag wird auch bei Air Inter und Air France gestreikt:**

- **Das technische Navigationspersonal von Air Inter fordert drei Piloten für den Airbus, wofür sie schon oft gestreikt haben.**
- **Die Piloten von Air France und Air Inter protestieren gegen die Umgestaltung der Pilotenlizenzen, die die Generaldirektion der Aviation Civile beabsichtigt.**
- **Das Bodenpersonal dieser beiden Gesellschaften fordert eine einheitliche Lohnerhöhung von 1500 Francs für alle.**

Auf dem Rollfeld von Orly findet eine Versammlung

statt: 250 Streikende der SNECMA treffen 700 Beschäftigte aus dem Ausbesserungswerk von Air France. Sie machen eine Demo, um 300 Streikende von Air Inter abzuholen. Dieses Treffen von Beschäftigten aus verschiedenen Unternehmen von Orly ist etwas Neues. Danach demonstrieren die 1000 Streikenden auf dem Flughafen.

Die Streikbeteiligung am 19. 4.:

Air France: 700 von 800 Arbeitern aus dem Ausbesserungswerk machen auf einen Aufruf von CGT und CFDT hin einen 4stündigen Streik. In Diskussionen, ob der Streik verlängert werden soll, ist nur eine Minderheit dafür.

Air Inter: Mehr als 1000 Streikende. An den folgenden Tagen werden Vollversammlungen abgehalten, die Kampfbereitschaft des Rollfeldpersonals ist am wichtigsten. Für den 29.4. wird ein Streik geplant.

20.4.: **Große Delegationen von SNECMA-Arbeitern fahren zum Citroen-Werk in Aulnay. Die CGT arbeitet dagegen. Als 200 streikende SNECMA-Arbeiter am Werk ankommen, stehen sie 600 aus der ganzen Region mobilisierten Vorgesetzten gegenüber. Sie können die Fabrik nicht betreten, aber sie diskutieren mit etwa 100 Citroen-Arbeitern, die herausgekommen sind, um sie zu empfangen.**

21.4.: **250 Streikende der SNECMA fahren zur Zulieferfirma Air Equipment Bronzavia (400 Beschäftigte) und diskutieren mit den Arbeitern. Abends versucht die Unternehmensleitung in Gennevilliers mit einem Kommando von Vorgesetzten, einen LKW mit Material in die Fabrik reinzubringen. Die Streikenden widersetzen sich dem, bei der Schlägerei wird ein Streikender verletzt und ins Krankenhaus gebracht.**

22.4.: **Nach dem Vorfall in Gennevilliers nehmen an der Vollversammlung mehr Leute als gewöhnlich teil (900-1000), ein Teil der Angestellten tritt in Streik. Die paar Vorgesetzten, die auf die Streikenden eingeprügelt haben, werden nicht mehr in die Fabrik hineingelassen. Überall beschließen die Versammlungen,**

Die CGT ist traditionell die stärkste Gewerkschaft in der Luftfahrtindustrie. Die Kontrolle in diesem Sektor zu behalten, ist ein wichtiger Aktivposten, sie muß sich aber die Frage stellen,was ihr die Sache wert ist. Die Politik der CGT hat sich nicht geändert. Lieber bricht sie einen Streik oder versucht zumindest, ihn zu brechen, als daß sie ihn zum Selbstläufer werden läßt. Im Werk von Villaroche hat die Führung der CGT, die zum größten Teil aus Älteren bestand, ihre besten Leute verloren, da viele inzwischen in Rente oder Frührente sind. Die sechs Aktivisten der extremen Linken haben sich sehr für die Bildung eines Streikkomitees eingesetzt. Ihre Mitwirkung in der CGT hat die Entscheidung mitbeeinflussen können.



DIE FORDERUNGEN

Die Forderung nach einer einheitlichen Lohnerhöhung von 1500 Francs ist nur vor dem Hintergrund der Streiks im Frühjahr 87 in der Fabrik in Gennevilliers zu verstehen. Damals hat die Bewegung in der Turbinenabteilung angefangen, der größten in der Fabrik (600 Arbeiter, davon 70% in Lohngruppe P1, die größtenteils 79-80 eingestellt wurden und seither in derselben Lohngruppe sind). Die höchstqualifizierten Arbeiter dieser Abteilung (P3 und OHQ) haben angefangen. Sie haben ihren Lohnverlust wegen nicht durchgeführter Höhergruppierungen seit `82 auf monatlich 1200 Francs geschätzt (bei einem Durchschnittslohn von 12 000 Francs im Monat), und sie beschließen, selbst etwas zu unternehmen. Ihr Verhalten besteht aus einer Mischung von Mißtrauen gegenüber den Gewerkschaften und Korporatismus. Sie wollten ein strategischer Punkt sein und ganz für sich die Produktion blockieren.

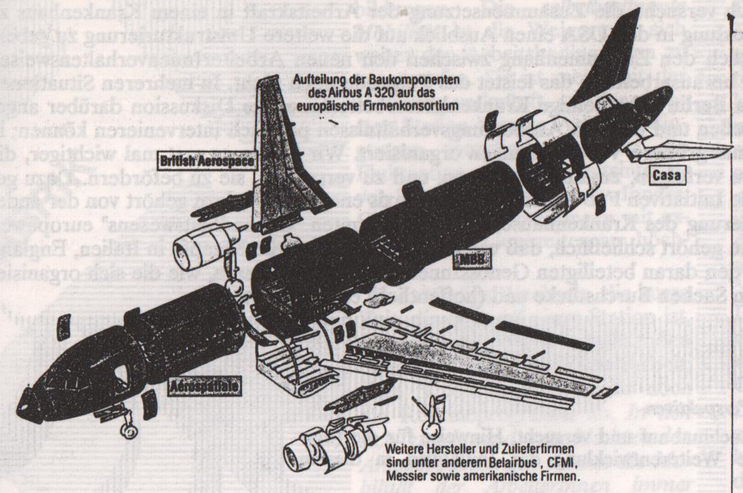
Ein Komitee, das sich mit der Organisation des Streiks befassen soll (COG), tritt zusammen (wahrscheinlich auf Veranlassung von Lutte Ouvrière). Es besteht aus etwa 40 Arbeitern aus dem Turbinenbereich und setzt sich aus Delegierten, Aktivisten der CGT und der CFDT, sowie nicht gewerkschaftlich organisierten zusammen. Drei bis vier Wochen herrscht reges Agitieren im Turbinenbereich; es werden Flugblätter verteilt, Unterschriften gesammelt, Vollversammlungen einberufen, weiter finden Arbeitsniederlegungen und Diskussionen über eine einheitliche Erhöhung des Monatslohns um 1200 Francs statt. Das COG trifft sich jeden Tag. Es geht in die anderen Werkhallen, und Anfang April weiten sich die Diskussionen auf andere Bereiche aus (Schmiede und Gießerei). Nach Einberufung durch die Gewerkschaften finden Vollversammlungen statt, bei denen das COG erklärt, was der Streik erreichen soll: 1200 Francs mehr für alle. Dagegen schlägt die CGT, stärkste Gewerkschaft in der Fabrik, abgestufte Lohnerhöhungen (7% allgemein plus 2% individuell) vor. Die 1200 Francs erwähnt sie nicht.

Nach vier Wochen Mobilisierung wird die Turbinenhalle Bezugspunkt. Am 2. April 1987 beruft das COG eine Vollversammlung des ganzen Unternehmens ein, die von der CGT und der CFDT mitgetragen wird. Es soll über den Streik und die 1200 Francs debattiert werden. Insgesamt kommen 450 bis 500 Leute (Turbinenhalle, Schmiede und Gießerei).Das COG schildert die gegebene Lage und leitet die Debatte über die 1200-Francs-Forderung sowie über die Frage der Streikformen ein. Zum ersten mal wird darüber diskutiert, ob man zu anderen Werken fahren soll, um sie in den Streik miteinzubeziehen. Die Redner der CGT versuchen in dieser Diskussion, die Bewegung auf der ganzen Linie zu lähmen. Sie verweisen auf die angeblich geringe Zahl der VV-Teilnehmer, auf angebliche Mißerfolge der jüngsten Streiks der französischen Eisenbahner. Sie tun so, als wäre ihnen das COG gar nicht bekannt und weigern sich, über die 1200-Francs-Forderung auch nur abzustimmen, die sie für utopisch erklären. Das führt zu großer Unruhe in der Versammlung. nur noch mit Mühe kann das COG die Abstimmung über die Festgeldforderung durchziehen. Die Arbeiter nehmen die Forderung zwar mit großer Mehrheit an, sind aber durch den Verlauf der Versammlung völlig demoralisiert und kehren an die Arbeitsplätze zurück.

Nach dem Vorfall wurden die vier Aktivisten von Lutte Ouvrière, die zu Anfang des Streiks als Hauptagitatoren aufgetreten waren, aus der CGT ausgeschlossen. Die CGT erlitt bei den Delegiertenwahlen in diesem Betrieb eine Niederlage (sie hat 11,7% verloren). Also mußte sie in der Folge etwas dafür tun, die tiefe Abneigung bei den Arbeitern zu zerstreuen.

Anfang März `88 veranstaltete die CGT eine Umfrage über die Löhne und stieß auf schlechte Resonanz. Verschiedentlich wurde bereits die Forderung nach 1500 Francs vorgebracht. Die CGT schätzt den Lohnverlust seit `82 auf 8%. In den Streikversammlungen vom März 88 wird aber die einheitliche Lohnforderung von 1500 Francs erhoben, die die Unterstützung aller Arbeiter findet. Unter dem Druck ihrer Basis schließt die CGT sich an.

Hinter der Festgeldforderung für Alle steht schwindendes Vertrauen in die Kraft, individuelle Lohnerhöhungen durchzusetzen, Entttäuschung über ausgebliebene Höhergruppierung und Ärger über die erdrückenden Herrschaftsverhältnisse im Betrieb.



Seit dem 7.Mai sind mehr und mehr Arbeiter an die Arbeit zurückgekehrt. Sie haben weiterhin Demos in Paris und zu anderen Betrieben gemacht, aber insgesamt bröckelt der Streik ab. Zur Zeit (Ende Mai) streiken noch einige Arbeiter in Villaroche - allerdings haben die Streiks die Produktion so durcheinander gewürfelt, daß es den Unternehmern bisher nicht gelungen ist, das Chaos zu durchdringen und eine geregelte Produktion wiederaufzunehmen ....

1 P1, P2, P3 und OHQ sind Facharbeiter-Klassifikationen; OHQ (Hoch-Qualifizierter Arbeiter) ist die höchste, P1 die niedrigste. Innerhalb dieser Klassifikationen gibt es nochmal Abstufungen; außerdem funktionieren sie eher wie eine Art Mindestlohn für eine bestimmte Kombination aus Qualifizierung und Arbeitsaufgaben, auf den dann betriebliche Zulagen, Prämien usw. drauf kommen. Wir haben das jeweils mit "Lohngruppen" übersetzt. Die Auseinandersetzungen gehen darum, daß Arbeiter zwar in P1 eingestuft sind, aber "P2-Arbeiten" machen.

2 "Zwischengewerkschaftliches Organ" mehrerer Gewerkschaften. In diesem Fall eine Art "Arbeitergebrauch der Gewerkschaftsstrukturen". In Gennevilliers weigerten sich CGT und CFDT zu Beginn des Streiks noch, überhaupt miteinander zu reden, wenn es unbedingt nötig war, haben sie miteinander telefoniert. Auf Druck der Arbeiter hin mußten sie sich dann in der "Intersyndicale" zusammenschließen, die als eine Art Streikkomitee funktionierte.

3 Durch Gesetze der sozialistischen Regierung Anfang der 80er Jahre eingerichtete betriebliche Vertretungen, die aber keine Mitbestimmungsrechte wie die westdeutschen Betriebsräte haben. Sie beschäftigen sich hauptsächlich mit "sozialen Angelegenheiten" wie Ferien(heime), Kinder, Kantine usw. .

daß die Gewerkschaften nur das Mandat haben, sich in den Verhandlungen für die 1500-Francs-Forderung und eine einheitliche Lohnerhöhung einzusetzen.
Abends trifft sich die erweiterte Koordination im Pariser Gewerkschaftshaus.

1000 Streikende treffen sich um 14 h in Melun und demonstrieren in der Stadt, dann vor dem Gericht: 48 Delegierte von CGT und CFDT und ein Vertreter des Streikkomitees von Villaroche sind von der Geschäftsleitung vor Gericht geladen worden. Sie verlangt die Entfernung der Streikposten, weil sie "die Arbeitsfreiheit stören". *26.4.:*

Wieder wird auf Vorschlag der Koordination ein Besuch des Citroen-Werks in Aulnay organisiert. Die CGT steht dem Vorschlag noch feindlicher gegenüber als die Woche vorher - sie spricht von "Provokation". Die CFDT ist auch dagegen, außer in Gennevilliers. Diesmal gelingt es 300 Streikenden der SNECMA, mit Hilfe der Arbeiter ins Werk einzudringen. Sie stehen die ganze Zeit einigen hundert Vorgesetzten, Werkschutz und 70 Bullen gegenüber, die die Unternehmensleitung gerufen hat. Die Streikenden können nur eine Stunde lang im Werk rumlaufen, dann werden sie von den Ordnungskräften rausgeschmissen. Es ist das erste Mal, daß Arbeiter von außerhalb in diese Bastion eingedrungen sind, die ein Symbol der Unternehmerrepression ist. *27.4.:*

Auch die Berufungsinstanz in Versailles weist die Klage der SNECMA ab. Demonstration von mehr als 1000 Streikenden in Gennevilliers, zu der die CGT in den drei Werken aufgerufen hat. 200 Arbeiter der Hispano nehmen teil. *28.4.:*

Das Gericht von Melun fällt sein Urteil: es gibt der Geschäftsleitung nicht recht. *29.4.:*

Die Verhandlungen sind noch immer blockiert, die Unternehmensleitung macht trotz des Schlichters kein anderes Angebot als das ursprüngliche. In Gennevilliers liegt die Produktion vollständig still, die Streikposten verhindern jeglichen An- und Abtransport von Material in den drei Werken.

DIE WEISSE FABRIK

TEIL 2

Im ersten Teil des Artikels habe ich versucht, die Zusammensetzung der Arbeitskraft in einem Krankenhaus zu beschreiben und anhand der Entwicklung in den USA einen Ausblick auf die weitere Umstrukturierung zu geben. Im zweiten Teil wollten wir eigentlich den Zusammenhang zwischen den neuen ArbeiterInnenverhaltensweisen und der Umstrukturierung genauer herausarbeiten - das leistet das Folgende noch nicht. In mehreren Situationen haben sich Initiativen entwickelt: in Berlin haben einige KrankenhausarbeiterInnen ne Diskussion darüber angefangen, wie sie sich zusammenschließen und in ihren Ausbeutungsverhältnissen politisch intervenieren können; in Freiburg haben Extrawachen zweimal größere Versammlungen organisiert. Wir finden es erst mal wichtiger, die ablaufenden Diskussionsprozesse zu verfolgen, zusammenzufassen, und zu versuchen, sie zu befördern. Dazu gehört von der einen Seite her, daß die Initiativen Fuß fassen und ihre Praxis entwickeln - dazu gehört von der anderen Seite, daß wir die Umstrukturierung des Krankenhauses und des gesamten "Gesundheitswesens" europaweit thematisieren und analysieren - dazu gehört schließlich, daß wir genauer als bisher die Kämpfe in Italien, England usw. mitkriegen, ne Diskussion mit den daran beteiligten GenossInnen aufbauen, kapieren, wie die sich organisieren .... Für all das sind die folgenden Sachen Burchstücke und (hoffentlich) erste Schritte:

* *"weiße Fabrik", Mobilität, Mythen, Perspektiven*
  nimmt die Themen des 1. Teils nochmal auf und versucht, Hinweise für die (notwendige) Untersuchung und die Weiterentwicklung der Initiativen in diesem Bereich zu geben. Dem folgen:
* *USA: Blut, Schweiß und Seife; aus dem Keller einer Klinik*
* *Interview mit den Freiburger "Sitzwachen" genannten Extrawachen*
* *England: kleine Chronik der Kämpfe und Bericht eines im Krankenhaus arbeitenden Genossen*

1) Die These der "weissen Fabrik"

ist zu undeutlich geblieben. Es geht dabei nicht darum, das (falsche) Bild der "zerstückelten, monotonen" Fließbandarbeit auf andere Bereiche zu projizieren. Wir wollten damit zunächst die vielen Parallelen herausstellen, die uns zwischen Krankenhaus und "Fabrik" aufgefallen sind: die *Zentralisierung des Kommandos* bei *gleichzeitiger Dezentralisierung* der Leitungs- und Kontrollfunktionen und der "Produktion" in lauter kleine Klitschen; der (unauflösbare) Widerspruch zwischen *formalen Aufgaben* und den *realen Funktionen*, die jede/r Malocher/in zu übernehmen gezwungen ist, um das tun zu können, was sie "offiziell" tun muß; das Verhalten zur Arbeit, das die Leute in den Kliniken mehr und mehr entwickeln.

Wir wollten mit der These von der "weißen Fabrik" herausarbeiten, daß gerade die Widersprüchlichkeiten, die jede/r in der Klinik mit sich rumträgt, das ganze funktionieren lassen. Eine reformistische Initiative würde diese Widersprüche in anklagender Form auflisten: "Seht, das Krankenhaus ist nicht das, was es zu sein vorgibt - laßt es uns verbessern!" Eine revolutionäre Initiative muß versuchen, an den Mythen anzusetzen, mit denen die MalocherInnen diese Widersprüche für sich verarbeiten - und diese Mythen aufknacken. In diesem Sinn ist "weiße Fabrik" die Untersuchungs-Hypothese, daß sich hier sprengende ArbeiterInnenkämpfe entwickeln werden. Die These muß sich aber in der weiteren Untersuchung (und Intervention!!) erst noch bewähren und präzisieren!

2) Fluktuation

("unruhige Bewegung", aus dem Lateinischen.) Damit ist gemeint, wieviel ArbeiterInnen aus einem Betrieb weggehen bzw. neu dort anfangen. "Die Fluktuation ist hoch" heißt, es herrscht ein ständiges Kommen und Gehen. Im Krankenhaus ist die Fluktuation sehr hoch, die Arbeiterinnen bewegen sich zwischen den Stationen, zwischen Kliniken, zwischen Klinik und ambulanter Pflege.

Ein großer Teil dieser Mobilität ist strukturell bedingt: zum Beispiel sind die SchülerInnen durch das Ausbildungsgesetz verpflichtet, während ihrer dreijährigen Ausbildung etwa zehnmal die Station zu wechseln (wenn du bedenkst, daß etwa ein Drittel aller Pflegekräfte auf Station SchülerInnen sind, wird schon deutlich, wie stark das zur Fluktuation beiträgt). Dazu kommen die extrem unterschiedlichen Arbeitsverträge. Auf einer beliebigen Station wirst du etwa folgende vorfinden: zehn Stunden im Monat, 20 Stunden in der Woche, Dauernachtwachen, Extrawachen, Vollzeitkräfte, Praktikantinnen, "Grüne Damen" (ehrenamtliche, unbezahlte Arbeit).

Schließlich trägt die große Mobilität der Leute selber zur dauernden Rotation bei: viele wechseln auf andere Stationen, viele gehen ganz aus dem Krankenhaus raus; von denjenigen, die bleiben, machen relativ viele zusätzliche Ausbildungen. Die *selbstbestimmte Mobilität* ist die Weigerung, sich weiter den Arbeitsbedingungen zu unterwerfen. Sie ist meist mit der Hoffnung verknüpft, auf der nächsten Station bessere Arbeitsbedingungen vorzufinden. So ist die Fluktuation aus den arbeitsintensiven Bereichen wie Intensiv, Innere, Chirurgie und Abteilungen mit extrem kurzen Liegezeiten am höchsten.

Das ständige Wechseln, die kurze Zeit, die frau auf einer Station ist, führen zu einer wachsenden Gleichgültigkeit gegen die Arbeit; viele reißen schließlich nur noch ein Routineprogramm ab. *In den sich zunehmend verschlechternden Arbeitsbedingungen wächst die Mobilität der ArbeiterInnen immer mehr an*; immer mehr Leute gehen weg, machen nur noch zehn Stunden in der Woche usw. Die durchschnittliche Verweildauer im Beruf liegt inzwischen bei den PflegearbeiterInnen bei 4 bis 5 Jahren. Zugespitzt wird die ganze Situation noch dadurch, daß sie immer mehr Schwierigkeiten haben, Lernschwestern für die drei Jahre oder Extrawachen für die Schichten zu finden, so nehmen sie zur Zeit "jede, die sie kriegen können" ....

3) Die Umstrukturierung

macht mit beiden Verhaltensweisen die Rechnung auf: sie versucht die hohe Mobilität der MalocherInnen in ein *Instrument zur Verdichtung der Arbeit und Zerschlagung von Kampferfahrungen* umzudrehen; sie versucht, die Gleichgültigkeit und die Routine zu einer *neuen Arbeitsorganisation* zu verdichten. Es wäre falsch zu denken, bei der Umstrukturierung kommt nun "die (taylorisierte) Fabrik" heraus. Die Umstrukturierung kann sich politisch nur durchsetzen, wenn sie einen neuen Konsens schafft: die Arbeit der PflegerInnen weiter austauschbar macht, ihnen aber gleichzeitig die am meisten verhaßten Arbeiten erspart usw. Das ist besonders wichtig, weil die Klinikmanager stärker noch als die Fabrikmanager darauf angewiesen sind, daß die ArbeiterInnen die Ausbeutung selbst organisieren: der Patientendurchlauf ist nur ungefähr zu steuern, der Arbeitsanfall pro Patient noch viel weniger.

Die ganzheitliche Ausbildung ...

Pflegeplanung und Pflegedokumentation machen es den Klinikverwaltern möglich, mit der Gleichgültigkeit und der hohen Fluktuation umzugehen. Durch das Erfassen aller Tätigkeiten wird erstmals eine "Pflegeforschung" möglich, pflegerische Maßnahmen können auf ihre Wirksamkeit untersucht und dann standardisiert werden - und als standardisierte Arbeiten dann "von jedem" verrichtet werden. Das geht so weit, daß in den modernsten Einrichtungen Pflegeanweisungen auf Knopfdruck vom Computer ausgespuckt werden. Damit werden auch die Voraussetzungen geschaffen, die Pflegearbeit weiter aufzuspalten (z.B. werden Versuche mit Springerpools durchgeführt, oder mit speziellen Wasch- und Verbandskolonnen für ein ganzes Haus).

... zur standardisierten Pflege

Es ist aber nun nicht so, daß die Lernschwestern *nur* billige Arbeitskräfte wären, und die Arbeit ansonsten wirklich "von jedem" gemacht werden könnte. Die SchülerInnen lernen zwar kaum "ganzheitliche Pflege", dafür bekommen sie eine große Erfahrung, sich schnell auf neue Pflegearbeiten und neue Stationen einzustellen, die Pflegedokumentation zu benutzen und die Pflege zu standardisieren. So werden für die Kliniken *multifunktionale Arbeitskräfte* geschaffen, die nach kürzester Einlernzeit überall eingesetzt werden können und in der Lage sind, ihre eigene Arbeit zu organisieren. Da sind sie in den Kliniken weiter als in den Fabriken: seit langem versuchen sie eine Ausbildung auszutüfteln, deren Ergebnis ein/e multifunktionale/r ArbeiterIn ist. Gleichzeitig ist eine Tendenz auf Vereinheitlichung der Qualifikationsanforderungen (seien sie nun offizielle Berufsbilder oder nicht) festzustellen, die die selbstbestimmte Mobilität auch durch die Arbeitsorganisation umzudrehen sucht.

Der (scheinbare!) Widerspruch zwischen dem Ausbildungsideal von der ganzheitlichen Pflege und der täglichen Routine ist die in uns eingepflanzte moralische Peitsche, auch die schlimmsten Bedingungen noch durch persönlichen Einsatz auszugleichen zu versuchen,

das ständige Gefühl, du seist irgendwie daran schuldig, daß die Patienten nicht "optimal und ganzheitlich versorgt werden".. Hier erweist sich, wie die Auflösung des "unteren Managements" funktioniert - denn in Wirklichkeit müssen die PflegerInnen dessen Kontrollfunktionen "neben" ihrer Arbeit her erledigen: Damit selbst unter den beschissenen Bedingungen die Arbeit noch geschafft wird, müssen die ArbeiterInnen ihre Poren und Pausen selbst mit Arbeit füllen.

Die Zentralisierung ...

Die Umstrukturierung produziert auf der einen Seite *fabrikmäßig organisierte Klinik-Komplexe* und spaltet gleichzeitig die ArbeiterInnen in diesem Sektor auf tausenderlei Arten auf: Qualifizierte / Unqualifizierte, KrankenhausarbeiterInnen / HauspflegerInnen usw. In den "modernen" Kliniken werden immer mehr zuarbeitende Tätigkeiten zentralisiert. Das sind vor allem die Küchenarbeiten, die Bettenzentralen und die Zentralsterilisation. Erstmal fallen damit für die PflegearbeiterInnen eine Menge der Arbeiten weg, die früher am verhaßtesten waren.

Auf mittlere Sicht werden darüber aber Planstellen gestrichen (weil es ja jetzt "weniger Arbeit" ist!) und die Arbeit verdichtet (weil die PflegerInnen nun die wachsenden Dysfunktionalitäten der automatisierten und zentralisierten Arbeitsabläufe auffangen müssen). Noch massiver sind die Auswirkungen für die ArbeiterInnen in den Bereichen: eine sprunghafte Verdichtung der Arbeit, die Einführung des Bandes und maschineller Reinigungsautomaten wird erst durch Zentralisation möglich. Die Spaltung zwischen "Qualifizierten" und "Unqualifizierten" wird vertieft - dazu kommt die räumliche Trennung.

... der Dezentralisierung.

Mit der Ausweitung der ambulanten Pflege greifen Umstrukturierungs- und "Kostensenkungs"-Strategien auf die Flucht der MalocherInnen vor den beschissenen Arbeitsbedingungen im Krankenhaus zurück. Mit der *Ideologie von der "menschlichen Pflege in häuslicher Umgebung"* wurde ein Sektor im Gesundheitswesen etabliert, der eine neue Spaltung der ArbeiterInnen und eine weitere Rationalisierung der Klinik ermöglichte (Patienten werden früher entlassen, Liegezeiten dadurch verkürzt). Die ambulanten PflegerInnen sind extrem vereinzelt, manchmal kennen sich noch nicht mal die, die einen Patienten gemeinsam pflegen. Ihnen gegenüber sind Bedingungen durchgesetzt, die im Krankenhaus (noch?) undenkbar sind: zum Beispiel wird für eine bestimmte Pflegehandlung nur eine bestimmte Zeit bezahlt, wer länger arbeiten muß, weil sie es in der vorgegebenen Zeit nicht packt, weil die Patienten es fordern, muß das quasi in seiner Freizeit machen.

Hier liegt ein weiter Bereich, in dem zwar sehr viele GenossInnen arbeiten, bisher aber kaum mal ne systematische Untersuchung oder gar ne Initiative angepackt worden wäre - das steht jetzt an!

4) Mythen und Perspektiven

Die politischen Debatten und Organisierungsversuche stoßen sehr schnell auf dieselben Mythen, mit denen auch die MalocherInnen im "Gesundheitssektor" ihre Situation rationalisieren - und damit die Ausbeutung am Laufen halten. Ich meine, das wirft nicht etwa ein schlechtes Licht auf solche politischen Initiativen - eine revolutionäre Initiative kann nicht die Subjektivität der MalocherInnen als "falsches Bewußtsein" überfliegen, sondern muß daran ansetzen. Sie riskiert aber, sich festzurennen, wenn es nicht gelingt, darüber rauszukommen.

Die Weiterbildung und der Mythos von der "besseren Pflege":

Im "Gesundheitswesen" gibt es einen Qualifikationsmythos wie sonst wohl nirgends: die Leute kommen schon sehr gut ausgebildet ins Krankenhaus (Anfang der 80er hatte in etwa die Hälfte der Lernschwestern Abi), und recht viele machen dann weitere Qualifizierungskurse an der Klinik, bilden sich zum Heilpraktiker aus, gehen an die Uni; alles mit der Idee im Kopf, irgendwann mal "genügend qualifiziert" zu sein, um "wirkliche Pflege" machen zu können. Überraschend viele studieren während oder nach ihrer Arbeit im Krankenhaus Medizin ("überraschend" deshalb, weil für die meisten das Medizinstudium ne Flucht vor den beschissenen Arbeitsbedingungen ist, sie aber von der anderen Seite gerade in diese Bedingungen wieder reinflüchten).

Die Mehrheit der heutigen KrankenpflegerInnen-Generation hat etwa folgende "Karriere" hinter und vor sich: Irgendwann fangen sie an im Krankenhaus zu jobben. Sie führen mit ihrem ausgeprägten Wunsch nach freier, selbstbestimmter Zeit die Flexibilisierung ein, kombinieren in oft atemberaubender Art Maloche, freie Zeit, Weiterbildung. Aber in der Arbeit selber beißen sie auf Granit: Als Extrawache wird dir immer die Arbeit zugewiesen, besonders wenn du häufig wechselst, hast du kaum einen Einfluß auf den Stationsablauf und die Pflege. Von daher die Vorstellung, sich durch die dreijährige Ausbildung einen größeren Freiraum und mehr Einfluß zu verschaffen. Der Schreck ist meist groß, wenn sie als Examinierte dann feststellen müssen, daß die Arbeitsorganisation und die Hierarchie den Druck schaffen und nicht irgendwelche vorgesetzten Stationsschwestern.

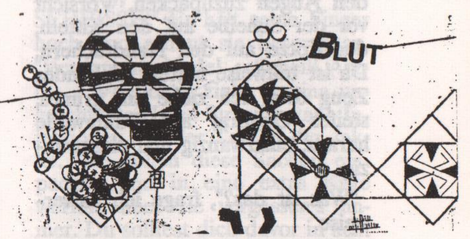
Hinter der Weiterbildung zur Examinierten steht auch die Überlegung, dann nicht mehr nur an eine Klinik gebunden zu sein. Mit der Ausbildung wächst auch die Möglichkeit zum Wechseln - und die Möglichkeit, mit weniger Arbeit über die Runden zu kommen. Auf Dauer befriedigt das ja auch nicht - nur zehn Stunden in der Woche auf Station oder nur als Nachtwächterin heißt ja auch, daß du sehr wenig Einfluß auf die Entwicklung "deiner" Station hast, keine Möglichkeit siehst, deine Vorstellung von "Pflege" umzusetzen. Also Weiterbildung....?

Stop making sense!

Alle Beschäftigten im "Gesundheitssektor" eint die Vorstellung, daß ihr Tun einen Sinn hat. Noch so schlimme Erfahrungen mit Arbeitsbedingungen können dieser Vorstellung in der Regel wenig anhaben. Die Leute erleben, wie die Klinik industrialisiert wird - und werden Heilpraktiker; sie wollen sich nicht mehr an der Selektion in den "weißen Fabriken" beteiligen - und gehen in die Alternativmedizin; sie verzweifeln daran, daß das Krankenhaus mehr Leute krankmacht als "heilt" - und sind bereit, die Pflegeplanung zu akzeptieren, weil sie verspricht, klinikbedingten Krankheiten zuvorzukommen. Die Überzeugung, daß die Medizin den Menschen hilft, schmiert also nicht nur die Mobilität, oder die Suche nach Alternativen durch Weiterbildung, sondern führt auch immer wieder dazu, daß Leute Hoffnungen in die Umstrukturierung setzen; und jede/r versucht darin der Medizin immer wieder aufs Neue den Sinn zu geben, der in ihr vermutet wird.

Dabei sind die MalocherInnen im "Gesundheitswesen" diejenigen, die es am allerersten kapieren müßten, was Krankheit in diesem System ist und wie sie behandelt wird. Wenn du auf Intensiv arbeitest und Hunderte und Aberhunderte mit Herzinfarkt eingeliefert werden, weil sie sich kaputt malocht haben ... Aber gerade die Ohnmacht, das ständig zu erleben und nix dran ändern zu können, treibt die Leute. Und nicht nur "nicht ändern können", sondern auch es nicht mehr aushalten zu können, daran zu verzweifeln. Aus dieser Ohnmacht rettet sich die einzelne immer wieder in die Hoffnung, daß es "woanders besser" ist: Mobilität und Qualifikation. Paradoxerweise treiben die in der Ausbildung aufgebauten Idealvorstellungen die Leute da immer weiter rein: "Wir sind schon so gut ausgebildet und können nix erreichen ... vielleicht wenn wir uns noch besser ausbilden?"

Gewaltige Energien, die eigentlich auf Veränderung drängen, rotieren so in diesem Bereich im Leeren, immer in der Hoffnung, wo anders könne es besser sein. Es wird gerade in den aufzubauenden Selbstorganisationsstrukturen ein ganz wichtiger Aspekt sein, die Erfahrungen untereinander auszutauschen, die die Leute in den letzten Jahren in den unterschiedlichsten Bereichen gesammelt haben. Manche haben wirklich schon alles durch: "im Krankenhaus gejobbt, Ausbildung, Festanstellung, 10-Stunden-Vertrag, Nachtwache, ambulante Pflege, Heilpraktiker - alles Scheiße!!" ***Wann sollen wir kämpfen, wenn nicht jetzt! Organisiert euch!***



BLUT, SCHWEISS & SEIFE

Das Krankenhaus ist ein riesiges Labyrinth aus hellen, mit Linoleum ausgelegten und gekachelten Gängen. Die Leute scheinen ziellos herumzulaufen, damit beschäftigt, Bettwäsche zu transportieren und seltsame Apparaturen aus glänzendem Metall oder Rollstühle durch die Gegend zu schieben. Patienten in schlecht sitzenden grünen Kitteln schlurfen herum, bedrückt und gelangweilt. Am hinteren Ende eines langen Korridors das Hinweisschild, mit einem Pfeil, der nach unten zeigt: WÄSCHEREI. Am Fuß der Treppe verengt sich der Flur. Ich gehe durch zwei große grüne Schwingtüren: ZUTRITT NUR FÜR BESCHÄFTIGTE. In die riesige schwarze Tür am Ende dieses Korridors ist ein kleinerer Einlaß eingesetzt, aus dem gedämpftes Dröhnen von Maschinen dringt. Ich gehe durch die Tür, und mein neuer Vorarbeiter, Mr. Crumley, stürzt sich auf mich. Crumley, in weißem Hemd mit Krawatte, schwitzt reichlich in dem heißen Raum. Seltsame Maschinen rasseln und zischen. Ein verrücktes Tempo voller Geschäftigkeit erfüllt die Luft. Crumley verschwendet keine Zeit. "Gut, freue mich, daß Sie hergefunden haben. Sie werden sortieren."

"Sortieren?" frage ich mich selbst, sobald Crumley außer Hörweite ist. Ich folge ihm um eine große Maschine, an der Frauen große weiße Laken auf lange Förderbänder legen, vorbei an einer Reihe enormer Industrietrockner, und in eine Ecke, wo drei andere junge Männer Wäsche aus einem riesigen, fahrbaren Segeltuchbehälter zerren.

"Das ist euer Mann, zeigt ihm, wie's geht", sagt Crumley und verschwindet. Der dünne Blonde zeigt mir die Arbeit.

"Grabsch' dir ein Teil, schüttel's aus und schmeiß es in den rechten Behälter." Er zeigt auf vier Behälter, die an der Wand stehen. "Der ist für Laken, der für Wäsche aus dem OP, der ist für Andere Weißwäsche, und der da ist für Klamotten. Alles klar?"

"Ja, sicher."

Ich lehne mich über den Behälter und starre hinein. Ein komischer, undefinierbarer Geruch schlägt mir entgegen. Die anderen zwän-

gen ihre Hände hinein und ziehen die Sachen ohne Zögern heraus; ich möchte aber ein paar Minuten, um herauszukriegen, was in dem Behälter eigentlich drin ist. Ich ziehe vorsichtig einen Patientenkittel heraus - dünne grüne Baumwolle - und schmeiße ihn in den Klamottenbehälter. Na gut, was ist das nächste? Ich tauche mit einer weißen Baumwollunterhose aus dem Behälter auf. "Wo kommt das hin?"

"Andere Weißwäsche."

Jetzt bringe ich ein langes weißes Laken zum Vorschein. Ab in den Lakenbehälter. Gar nicht schlecht, der Behälter ist fast leer.

Der dünne Blonde geht zur Rückwand, wo ungefähr 30 vollgepackte Baumwollsäcke stehen - vollgepackt, vermutlich, mit drekkiger Wäsche. Er schleppt ein paar auf dem Rücken an und schüttet sie in einem Behälter aus. "Volltanken, bitte!", sagt er.

Ich lege einen Zahn zu, komme in den Rhythmus, Laken hier, Handtücher da, Kittel in den anderen. Sehr schnell lerne ich, sowohl mit den Fingern als auch mit den Augen zuzupacken. Vorsicht vor der Scheiße auf den Kitteln, der Kotze auf den Handtüchern. Da ist teilweise nettes, stinkendes Zeug drin. Ich ziehe ein grünes, steifes Quadrat aus Baumwolle heraus, einszwanzig mal einszwanzig.

"Was ist das?", frage ich naiverweise.

"Ein Laken aus dem OP."

Der dünne Blonde ist Jack, der Schwarze Tony, der kleine Schwarzhaarige Scott. Jack ist der "Senior", er ist 2 Monate hier. Tony ist seit einem Monat, Scott seit einem Tag hier. Ich komm mir nicht wie so'n Eindringling vor; das sind alles keine Oldtimer hier.

Ich gehe mit Jack, um mehr Säcke für den Behälter zu holen. Reinschütten und weitersortieren. Inzwischen bin ich wirklich schnell. Ich zerre ein dunkles grünes OP-Laken heraus, schleudere es in den OP-Behälter. Nochmal dasselbe, völlig zusammengebunden. Ich pack' ein Ende und schüttle es aus. Eine übelkeiterregender Schwall tiefroten, blutigen Schleims ergießt sich über die ganzen Klamotten in dem Behälter und über Scotts Hände.

"SABBER, SABBER!" brüllen Jack und Tony, während sie einen kleinen Tanz um den Behälter aufführen. Scott und ich schrecken vor Ekel zurück. Verfilztes Haar ragt aus dem schmierigen Klumpen blutiger Substanz in dem Behälter. Jack kommt mit einem Stock angerannt, während er immer noch "SABBER, SABBER!" schreit. Er stößt nach dem blutigen Laken, nimmt es auf und schleudert es in eine Ecke des Raums. Es klatscht an die Mauer und rutscht auf einen ausgetrockneten Haufen mit anderen blutigen grünen OP-Laken.

"Das ist der Dreck-Haufen", sagt Jack, das Gesicht leicht gerötet. "Wir fassen des Zeug nicht an."

"Die Scheiße ist zu versaut", fügt Tony hinzu. "Laß sie sich selbst mit dem Zeug herumärgern."

Jack fischt ein paar andere blutige Kittel und Laken heraus und haut sie auf den Dreck-Haufen. Mir ist ganz komisch im Magen. Ich fass' die Sachen nur noch vorsichtig mit zwei Fingerspitzen an, halte genau nach weiteren Überraschungen Ausschau.

Es ist Pause, und wir Sortierer gehen getrennte Wege. Ich zieh mir eine Tasse Kaffee aus dem Automaten und treib' mich in der Klinik herum. Als ich zurückkomme, sind wir nur zu dritt. Wir fangen wieder mit Aussortieren an. Ungefähr eine halbe Stunde vergeht, aber Scott ist nirgends zu sehen.

"Was ist mit dem anderen passiert?", frage ich.

"Wahrscheinlich in den Sack gehauen, wie die meisten. Wir haben hier welche gehabt, die haben's nicht mal einen ganzen Tag ausgehalten."

Wir sortieren und sortieren, ohne viel zu reden. Der Haufen mit Wäschesäcken wird kleiner und kleiner. Das *Klapp Klapp Klapp* der Faltmaschine nebenan geht mir auf die Nerven. Das *Zisch* der gewaltigen Trockner übertönt meine Gedanken, während es langsam auf Mittag zugeht. Diese Trockner entwickeln auch eine ganz schöne Hitze, und wir werden immer genervter. Tony schaltet einen Deckenventilator ein; der Lufthauch hilft ein wenig. Ich stoße auf neue Kleidung.

"Was ist das?", frage ich, während ich ein paar steife weiße Jacken herausziehe.

"Na prima!" meinen Jack und Tony, als sie zu mir herüberkommen und die Taschen der Jacken durchsuchen. Tony findet eine Handvoll Münzen.

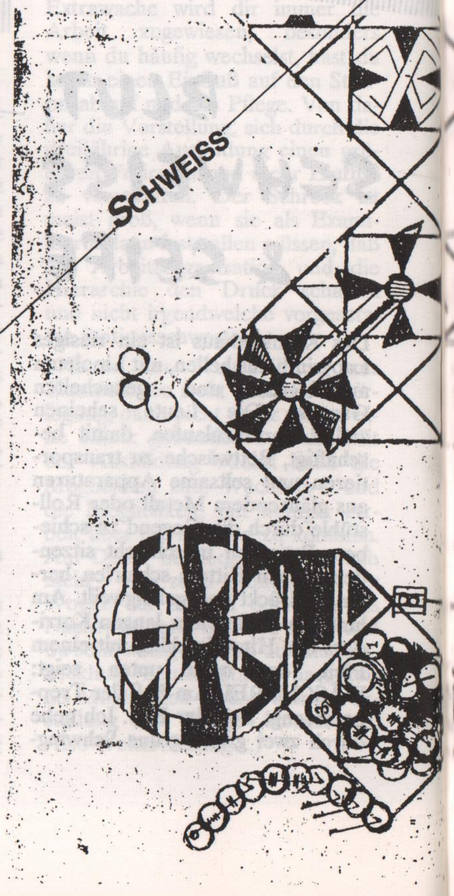
"85 Cents!"

"Das sind Jacken von Ärzten", erklärt Jack. "Es ist immer Wechselgeld in den Taschen. Sie müssen sich was aus den Automaten holen und stopfen dann die Jacken einfach in den Müllschlucker, ohne nochmal nachzusehen."

Tony steckt das Geld in einen weißen Plastikbecher auf einem Fenstersims.

"Wir teilen das Geld in der Nachmittagspause auf", sagt er.

So kannst du dich von der Arbeit ablenken - indem du nach den Jakken der Ärzte Ausschau hältst. Bis zur Mittagspause haben wir noch ein paar mehr zwischen die Finger gekriegt, schließlich haben wir über 2 Dollar beisammen.



Zum Mittagessen nehme ich mir einen Milchshake und räkle mich auf dem Rasen vor dem Haupttor der Klinik in der Sonne.

Die Rückkehr in die Wäscherei ist, als würde ich einen Backofen betreten. Die heiße, trockene Luft der Trockner schlägt dir ins Gesicht. Der Inhalt der Behälter sieht nach der frischen Luft und dem Sonnenschein zunehmend unappetitlich aus. Was für Krankheiten lauern in dieser ganzen Scheiße, Pisse und Kotze, gar nicht zu reden von Blut und Körperteilen? Der Schweiß läuft mir die Stirn herunter. Keine Ärztejacken mehr. Schließlich haben wir den Haufen mit Wäschesäcken fast geschafft. Heißt das Pause oder neue Arbeit? Ich schnappe mir die restlichen Säcke und schütte sie in den Behälter. Nach zwanzig Minuten haben wir auch das geschafft.

"Whow!", freue ich mich, "Was jetzt?"

"Jetzt zur wirklichen Scheiß-Arbeit", antwortet Jack angeekelt.

Ich folge ihm zu einer Tür an der Stelle, an der der Haufen mit Wäschesäcken lag. Hinter der Tür ist ein massiver Wall aus Wäschesäkken. Er zerrt an dem Wall, und Dutzende der schmuddeligen Baumwollsäcke rutschen auf den Boden. In dem dunklen kleinen Raum dahinter kann ich eine enorme röhrenförmige Rutsche aus Aluminium erkennen, die von der Decke schräg nach unten führt.

"Hier enden die Wäscherutschen der gesamten Klinik. Das Zeug, das wir heute abgearbeitet haben, war frische Wäsche von gestern, weil der Wäscheraum bis obenhin vollgestopft war. Jetzt können wir unseren Rückstand aufarbeiten." Er fängt an, Säcke zu dem Behälter zu schleppen. Mir sinkt das Herz in die Kniekehlen.

"Die Scheiße mit dem Zeug ist," sagt Tony, "es liegt hier schon ne ganze Weile rum. Sicher ganz schön deftig, besonders bei dieser Hitze."

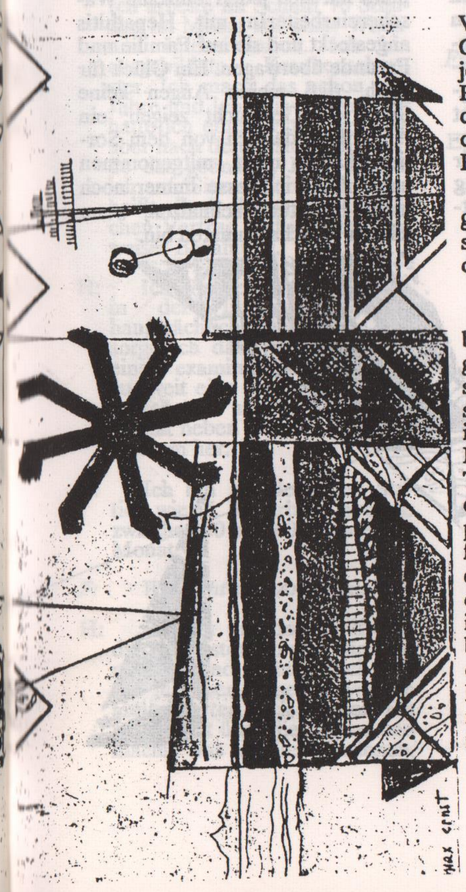
Er schüttet den ersten Sack aus. Ein ekelerregender Gestank nach geronnenem Blut und Schweiß geht von dem Wäscheberg aus.

"Oh Gott."

Wir weichen zurück, lassen den Ventilator einige der schlimmsten Gerüche wegblasen. Wir sortieren jetzt sehr viel langsamer. In der Pause am Nachmittag nehmen wir den Plastikbecher mit Geld mit in den Automatenraum, wo wir die Beute teilen und Cola kaufen.

Am Ende des Tages ist mein Magen endgültig hinüber. Nach frischer Luft schnappend verlasse ich die Klinik.

Am nächsten Tag herrscht eine brütende Hitze. Um 7 Uhr morgens, auf meinem Weg zur Arbeit, schwitze ich übermäßig. In der ersten Pause zeigt das Thermometer in der Wäscherei 43°C. Ein neuer Berg Säcke liegt wieder neben der Tür, frische Wäsche, die nicht in den Raum mit der Wäscherutsche paßt. Wir sortieren erst die relativ frische Wäsche, bevor wir uns wieder über den Rückstand hermachen. Die zurückgestellte Wäsche ist noch schlimmer heute, sie kocht buchstäblich in der Hitze. Wir finden einen anderen ekelerregenden Haufen Dreck, eine Masse geronnenen Bluts mit einigen unidentifizierbaren Körperteilen, Fettstükken und Haar. HOPP! Ab auf den ständig wachsenden Haufen Dreck, den seit gestern niemand entfernt hat.



Kurz nach der Frühstückspause kommt ein Neuer vom Sklavenhändler, ein älterer Mann, der nach Alkohol riecht. Nach 15 Minuten geht er in den Waschraum und kommt nicht mehr zurück. Jack, Tony und ich aber werden langsam abgebrühter. Wir fangen an, den Coolen herauszuhängen, indem wir mit dem Stock in dem Dreckhaufen herumstochern und versuchen, einzelne Sachen zu identifizieren. Jack findet ein Stück Knorpel, von dem er meint, daß es wie der Buchstabe `J' aussieht.

"Hey, schau her, ich sollte es um meinen Hals tragen, was für ein Fund!"

"Sieht aus wie eine verkalkte Arterie, wenn du mich fragst," sagt Tony. "Leg das weg. Es ist eklig."

"Nee, wirklich, mensch, das behalt' ich." Er steckt es in seine Tasche.

Tony taucht nach einer Ärztejakke. "Hey, stark - AUTSCH! OH SCHEISSE!" Er hält seine Finger hoch und schaut sie besorgt an. "Verdammte Nadel ... Scheiß Ärzte ..." Vorsichtig zieht er eine ungeschützte Nadel für subkutane Injektionen aus der Tasche der Jakke. "Sie sollen diese Sachen einpacken und in eine extra Kiste werfen, aber sie vergessen's immer. Du solltest dich davor in acht nehmen." In der Jacke ist noch nicht mal Geld.

In der Mittagspause ist der Rasen vor der Klinik mit Leuten bedeckt, die sich sonnen; ich dagegen will der Hitze entkommen. Wir sitzen unter einem Baum und essen Eis zu Mittag. Als wir in die Wäscherei zurückkommen, zeigt das Thermometer an der Wand 47°C. Der Deckenventilator wälzt nur die heißeste Luft in den Raum zurück, also schalten wir ihn aus. Wir durchnässen unsere T-Shirts in dem Wasserstrahl, um uns ein wenig abzukühlen. Inzwischen reißen wir tatsächlich ein Loch in die Mauer aus zurückgelegter Wäsche. Wahrscheinlich ist genug Platz für die Wäsche des nächsten Tages, so daß sie in den Raum fallen kann.

Am nächsten Tag, als ich meine Position an dem Sortier-Behälter einnehme, kommt der Vorarbeiter, um mir zu sagen, daß ein Wäsche-Leger nicht erschienen sei und daß er mich zum Wäsche-Zusammenlegen brauche. Jack und Tony kichern ein bißchen, wahrscheinlich weil die Wäsche-Leger alles Frauen sind.

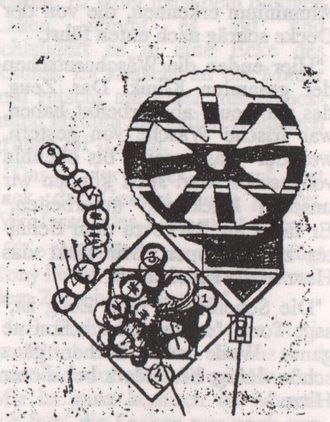
Der Vorarbeiter bringt mich hinüber und stellt mich Helen vor, einer älteren Frau in einer verwaschenen blauen Schürze und blauem Plastikhaarnetz. Wir stehen vor einem bizarren, komplizierten Apparat, ungefähr 3 Meter breit und 9 Meter lang, einer Unmenge wirbelnder Gurte, Schlaufen und Bänder, scheppernder Metallarme und Walzen. Alles, was ich tun muß, ist, ein sauberes Handtuch oder Laken zu nehmen und es in die Maschine einzufädeln, die es schnell verschwinden läßt, eingeklemmt zwischen Walzen, und es glättet, streckt, zusammenpreßt und faltet. Faszinierend. Das erste Handtuch aber, das ich durchschicke, wird zurückgewiesen, weil ich vergessen habe, es auszuschütteln.

Helen zeigt mir, wie. Sie packt das Handtuch an den Ecken und läßt es so hart schnalzen, daß es wie ein Ochsenziemer knallt und Flusen vom anderen Ende hochfliegen. Ich brauche mehrere Anläufe, bis ich's raushabe.

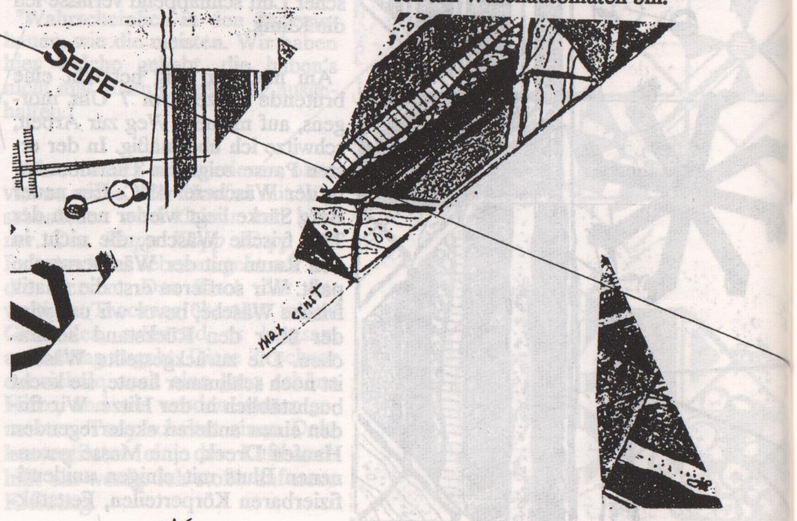
Zuerst bin ich enorm erleichtert, vom Sortieren weg zu sein, besonders bei dieser Hitze - obwohl ich ein bißchen ein schlechtes Gewissen habe, weil ich mich nicht mit meinen Kollegen zusammen quälen muß. Nach ungefähr zehn Minuten tun mir die Arme weh von so viel schnalzen lassen und Einzelteile in die hungrige Maschine einfädeln. Ein paar Minuten später habe ich die fürchterliche Erleuchtung, daß dieser Job es nicht zuläßt, kurz mal die Arme hängen zu lassen, nicht einmal für eine Sekunde. Die Empfänger am anderen Ende der Maschine brauchen einen ständigen Strom gebügelter Wäsche und beschweren sich, wenn sie nicht schnell genug kommt. Sie werden nach Stückzahl bezahlt. Mein Gott, wie gerne würd' ich die Arme einfach mal hängen lassen, für eine Minute oder auch nur für zehn Sekunden!

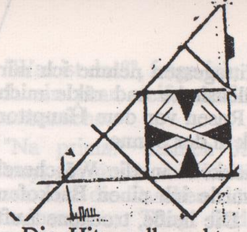
Am Ende des Tages bin ich begierig darauf, zurück zum Sortieren zu kommen - Blut, Gedärme und alles andere.

Glücklicherweise erfüllt sich mein Wunsch am nächsten Tag. Aber ich bleibe immer kurz stehen, um mir die Arme dieser Frauen anzusehen, wenn ich vorbei muß.



Die Hitzewelle dauert ungefähr zehn Tage. Die Wäscherei kocht, das Blut gerinnt, der Schmutzberg wächst zum Himmel - und verschwindet eines Tages völlig mysteriös ohne eine Spur. Wir fangen einen neuen Berg an, mit einem frischen Klacks aus blutigem Gewebe von einer eben über die Bühne gegangenen - hoffentlich erfolgreichen - Operation. Jack macht noch einige Male mit Spritzen unangenehme Bekanntschaft, und wir holen aus den Ärztejacken genug Geld heraus, um uns am Nachmittag etwas kaufen zu können.





Die Hitzewelle geht vorbei, der Herbst kommt, die Monate tröpfeln dahin. Eines Tages bekomme ich einen Tellerwäscherjob in einem Restaurant angeboten. Ich ergreife die Chance solider Arbeit in solch einem angesehenen Gewerbe beim Schopf und kündige zum Ende der Woche ohne Bedauern.

Einige Wochen später scheuere ich gerade den Grill, um ihn von Fettspuren zu befreien, während ich Nachrichten höre. Freddy, der Koch, ist draußen, um Käsescheiben für seine Cheddarburger abzuladen. Nicht viel los in den Nachrichten heute, bis auf die letzte Geschichte. Im gesamten Bundesstaat ist das Gamma-Globulin ausgegangen, und die Bundesregierung wird um Sonderlieferungen gebeten. Eine fürchterliche landesweite Hepathitisepidemie wurde bis zu den WäschereiarbeiterInnen an der Klinik, wo ich auch gearbeitet habe, zurückverfolgt. Anscheinend hat sich jede/r einzelne WäschereiarbeiterIn mit Hepathitis angesteckt und sie auf Familie und Freunde übertragen. Ein Glück für mich, daß meine Augen keine Spur von Gelbsucht zeigen; ein Andenken, das ich von dem Sortierbehälter nicht mitgenommen habe. Aber ich lasse immer noch mein Handtuch schnalzen, wenn ich am Waschautomaten bin.

INTERVIEW MIT DREI "SITZWACHEN" AN DER UNI-KLINIK FREIBURG



F: Ihr seid alle drei "Sitzwachen" an der Uni-Klinik. Wie viele Stunden arbeitet ihr im Schnitt?

E: Also zuerst mal: "Sitzwachen" ist nur der Freiburger Begriff für Personal in flexiblen Arbeitsverhältnissen. Das beschränkt sich nicht mal auf die Stationen; z.B. in der Blutbank werden auch "Sitzwachen" eingesetzt.

Ich arbeite im Schnitt 70 Stunden im Monat auf einer Wach- und Intensivstation. Ich bin ausgebildete Krankenschwester. Ich mach das schon vier Jahre und lebe davon. Anfangs hatte ich einen festen Vertrag, aber nach dem ersten Jahr wurde das geändert. Jetzt arbeite ich auf "Sitzwachenschein", das heißt flexibel, ohne schriftlichen Vertrag und mit stundenweiser Bezahlung.

H: Ich arbeite auf einer Station in der Inneren Medizin, hauptsächlich nachts, da versorge ich dann zusammen mit einer examinierten Schwester zu zweit eine Station. Ich mach zwischen 46 und 50 Stunden im Monat neben meinem Medizinstudium her.

L: Ich bin auf derselben Station wie H. Ich arbeite auch so zwischen 40 und 60 Stunden im Monat.

F: Wie sieht eure Arbeit aus?

H: Ich bin praktisch Hilfe für die Schwester, so was wie ihre rechte Hand. Letztendlich mache ich aber dasselbe, was die Examinierten auch machen. Du rennst halt über die Station und machst was anfällt: Infusionen, die ganzen Spritzen, die Patienten waschen, also normaler Stationsbetrieb. Oder Notfälle, die werden einzeln betreut; du bist die ganze Zeit im Zimmer und mißt in regelmäßigen Abständen Blutdruck und so.

F: Gab's in den vier Jahren, in denen du auf derselben Station arbeitest, Veränderungen?

E: Wir sind vor zwei Jahren umgezogen in einen neuen Bau. Da wurde dann die ganze Station technisiert. Zum Beispiel die ganze Blutdruckmesserei läuft jetzt automatisch. Damals war die Begründung der Verwaltung, daß damit Sitzwachen eingespart werden. Jetzt hängt an jedem Bett ein Monitor, wo das EKG abläuft und Blutdrucküberwachung, und wenn was ist, löst das Ding Alarm aus. Dann ein Infusomat, der die Infusionen kontrolliert und wenn's nicht läuft, piepst. Dann hat jedes Bett zwei, drei Perfusoren, wo man Spritzen einspannen kann. Alles Dinger, wo's hieß, daß weniger Personal gebraucht würde. In der Realität sieht's aber so aus, daß ständig irgendwo was piepst. Die Geräte sind so hochempfindlich, wenn sich der Patient einmal rumdreht, wird sofort Alarm ausgelöst. Die hängen ja an etlichen Kabeln, und auf dem EKG sieht das gleich aus, wie wenn das Herz unrhythmisch wäre. Du bist ständig am Rennen und größtenteils sind's einfach Fehlalarme. Genauso mit dem Infusomat: wenn die einmal den Arm rumdrehen, fängt das Ding gleich an zu piepsen. Irgendwann wird's dir halt zu blöd, und du stellst das Ding aus und läßt es laufen wie früher ohne Apparat. Dazu kommt noch, daß die Meßgeräte oft kaputt sind, wo du nur noch am Fluchen bist. Du hast drei Temperatur-Meßgeräte, und zwei davon sind ständig kaputt.

Auf der Station sind Glastüren zu den einzelnen Zimmern, und ich lauf manchmal nur durch und guck auf die einzelnen Anzeigen, guck schon gar nicht mehr auf die Patienten. Im Endeffekt brauchst du die gar nicht mehr anzulangen, du hast überhaupt keinen Kontakt mehr, der fällt da voll weg. - Da wird unheimlich viel verändert, das Schwesternzimmer z.B. heißt jetzt "Stützpunkt" wie beim Militär (es heißt ja auch "Rapport"), und dort ist dann ein Schaltpult und eine Gegensprechanlage. Jetzt wollen sie noch einführen, daß du die ganzen EKGs im "Stützpunkt" abrufen kannst, du brauchst dann gar nicht mehr in die einzelnen Zimmer. Es ist wahnsinnig stressig. Das hält auch niemand länger aus als ein Jahr. Von den Leuten, mit denen ich angefangen habe, ist fast niemand mehr auf der Station.

H: Bei uns ist das nicht so hart, aber du bist von den elf Stunden auch zehn am Rumrennen. Die Intensiv ist die extremste Station, da gibt's auch die meisten "Sitzwachen". Wir haben's mal ausgerechnet: so um die 40% der Stunden werden von "Sitzwachen" gemacht. Da gibt es eine Kartei mit 120 Leuten - ein paar Karteileichen sind schon dabei, aber die meisten arbeiten mehr oder weniger regelmäßig. Sie tragen sich halt in den Dienstplan ein oder werden angerufen, wenn sie gebraucht werden.

F: Ihr habt seit Ende letzten Jahres verschiedene Versammlungen von "Sitzwachen" gemacht, wo insgesamt so um die 150 verschiedene Leute da waren. Um was ging's da?

E: Das ist so losgegangen: die Stationen kriegen immer fürs laufende Jahr ein bestimmtes Kontingent an "Sitzwachen"-Stunden. Und wenn am Ende vom Jahr die Stunden aufgebraucht sind, dann überziehen die - und dann gibt's halt Druck von der Verwaltung. Und so war auch Ende '87 wieder die Situation, zuerst anstatt 8 nur noch 7 "Sitzwachen", dann 6 .... Da haben wir uns dann das erste Mal getroffen.

Das ging von der Intensiv aus, und allein von dieser Station waren so um die 30 Leute da, "Sitzwachen", Aushilfen und 3,4 Schwestern. Wir haben erstmal die Situation besprochen, und es hat sich aus diesem Kreis eine Gruppe von zehn Leuten gebildet, die alles aufgeschrieben und daraus das erste Flugblatt mit den Forderungen gemacht hat. Es ging über die Kürzungen: daß sie uns, wenn auf der Station nix mehr los war, heimgeschickt haben. Weitergehend auch schon um Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, um Urlaubsanspruch, um Lohnerhöhung - da hat's seit acht Jahren keine Lohnerhöhung mehr gegeben, wir verdienen immer noch 10,42 DM.

Anfangs war's ziemlich in der Diskussion, feste Verträge zu fordern, inzwischen spielt das nicht mehr die Rolle. Und dann war auf derselben Station nochmal ne Versammlung. Da waren auch noch mal so 40 Leute. Das lief nur ziemlich schleppend, da ist auch erst mal gar nix weiter passiert. Die ersten zwei, drei Monate war der Hauptpunkt die Diskussion auf der Station. Den meisten "Sitzwachen" war überhaupt nicht bewußt, daß sie Rechte haben, und die meisten Schwestern haben die SitzwächterInnen angesehen als irgend welche Leute, die man bei Bedarf holt und wieder wegschickt, wenn man sie nicht mehr braucht. So war das im Bewußtsein von allen, also auch von mir, das muß ich grad zugeben. Aber dann ist ein Bewußtwerdungsprozeß in Gang gekommen, "was machen wir hier eigentlich". Da gab's dann total viele Diskussionen, das hat meiner Meinung nach das Klima verändert ...

F: ... das Klima zwischen den ArbeiterInnen?

E: Ja, daß einfach das Chaos, der Personalmangel mehr thematisiert worden ist, und es nicht mehr so ist, daß sich jede für sich'n Ast abarbeitet.

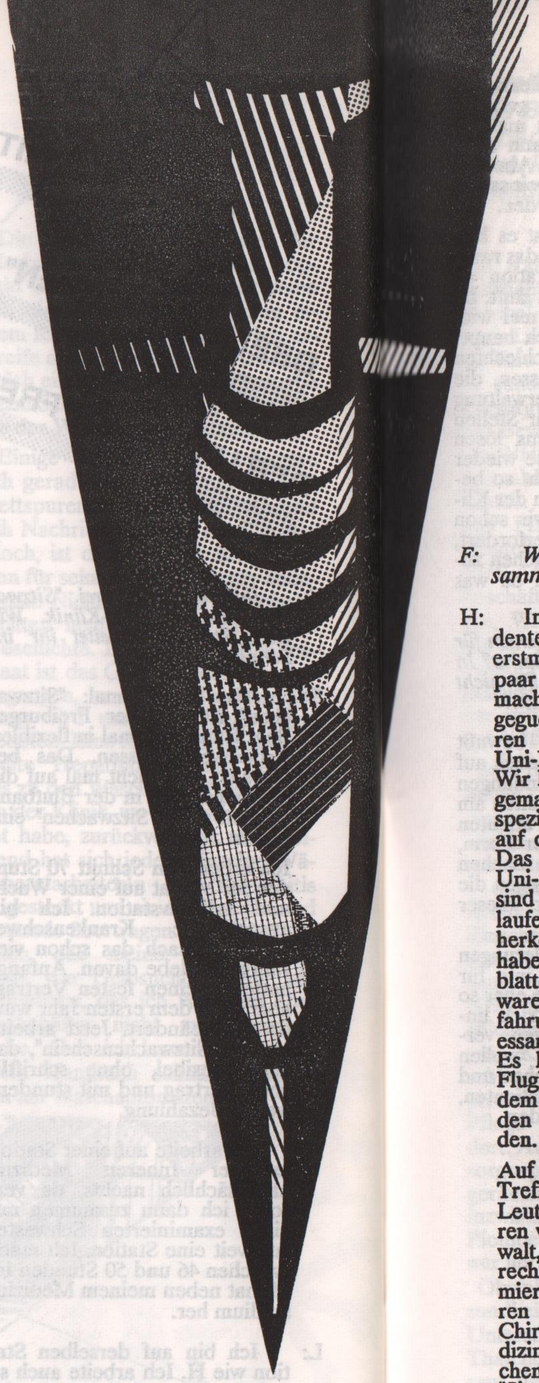
Eine Zeitlang war's sogar so, daß wir, die Station, die Leute einfach nicht mehr gewaschen haben - das war ein Riesenschritt. Sonst gibt's ja oftmals die Tendenz, du opferst dich auf. Da haben wir gesagt, wenn sich da mal was ändern soll ...., dann waschen wir jetzt niemand. Die Leute hatten einfach die Schnauze voll. Es hat sich aber nicht über Wochen hingezogen, sondern das war halt ein paar Mal, wenn der Stress besonders groß war. Im Moment ist das wieder eingepennt, weil sich die Besetzung zu einem Drittel ausgetauscht hat. Und da mußt Du dann erst wieder was aufbauen.

F: Was ist dann passiert, als ihr nicht mehr gewaschen habt?

L: Ja, dann kommt die nächste Schicht und sagt, "das kann man doch nicht machen, die Leute müssen doch gewaschen werden".

H: Du gibst's halt immer weiter und wenn's absolut nicht mehr geht, wird halt keine Pause gemacht. Also die drei letzten Tage, die ich jetzt gearbeitet habe, habe ich keine Pause gemacht ...

E: Nein, das war bei uns schon so, daß überhaupt nicht gewaschen wurde! Und mit den Pausen, da sind sie bei uns jetzt schon so drauf, daß die meisten sagen: "Egal, was ist, du machst deine halbstündige Pause, und wenn draußen alles zusammenbricht." Das kommt einfach daher, daß die Situation total extrem ist.



"So um die 40% der Stunden werden von Sitzwachen gemacht."

"Aber für einen Streik müßten erst noch ein paar andere Schritte gelaufen sein."

F: Wie ist es mit den Versammlungen weitergegangen?

H: In den Ferien, wo die Studenten weg waren, ist das erstmal wieder eingepennt. Ein paar Leute haben weitergemacht, und wir haben dann mal geguckt, ob wir Leute auf anderen Stationen innerhalb der Uni-Klinik erreichen können. Wir haben das zweite Flugblatt gemacht, das war nicht mehr so speziell auf die Verhältnisse auf der Intensiv zugeschnitten. Das haben wir in der ganzen Uni-Klinik ausgehängt. Wir sind von Station zu Station gelaufen, haben gesagt, wo wir herkommen und warum und haben gefragt, ob wir das Flugblatt aushängen können. Das waren eigentlich ganz gute Erfahrungen: "Oh, das ist ja interessant, das finden wir gut ...". Es haben eigentlich alle das Flugblatt aufgehängt. Außerdem ist's noch an der Uni in den Vorlesungen verteilt worden.

Auf dem nächsten größeren Treffen waren etwa sechzig Leute da. Zwischendurch waren wir ein paar Mal beim Anwalt, um uns genauer über die rechtliche Situation zu informieren. Auf dem Treffen waren hauptsächlich Leute aus Chirurgie, Neurochirurgie, Medizin, Blutbank ... den Bereichen halt, wo 's am meisten "Sitzwachen" gibt.

L: Das Treffen war eigentlich total gut, das war peppig. "Also, wenn wir da nicht bis nächste Woche einen Streik machen, was soll's dann überhaupt, was sollen wir da noch groß rumdiskutieren...?!", und so in dem Stil. Wir waren da echt die Bremse, indem wir gesagt haben, wir sind 60 von 1500, wir sind zuwenig und wir müssen erst noch ein paar Diskussionen führen, was wir wollen. Für einen Streik müßten erst noch ein paar andere Schritte gelaufen sein, so ein Streik, das könnte das Ergebnis von einer längeren Vorbereitung sein.

H: Ja, da sind große Worte gemacht worden. Aber was wirklich los ist, hat sich gezeigt, als es drum ging, praktische Arbeit zu machen. Wer macht das nächste Flugblatt und so.

F: Wie denkt ihr, daß es weitergeht?

L: Unsere Überlegung war, mal eine größere Versammlung zu machen und dann mal mit einer ganzen Menge Leute zur Verwaltung zu gehen und die Forderungen zu übergeben mit einem Zeitrahmen oder einem Ultimatum, innerhalb dem sie dazu Stellung nehmen sollen. Gestern auf der Versammlung war eine Frau vom Personalrat, die hat vorgeschlagen, das Ganze über den Personalrat laufen zu lassen und ein Gespräch zwischen uns, dem Personalrat und der Verwaltung zu machen. Wenn nichts passiert, wollen wir uns weitere Aktionen vornehmen.

Eine Idee war mal, gemeinsam mit ganz vielen Leuten Urlaub zu beantragen, weil fast kein/e Sitzwächter/in weiß, daß ihr eigentlich Urlaub zusteht. Bislang war's so, daß diejenigen, die Urlaub beantragt haben, einfach gekündigt wurden, keine Termine mehr zum Arbeiten gekriegt haben und ihre Wiedereinstellung erst wieder mit dem Gang vors Arbeitsgericht durchsetzen mußten. Die Verwaltung steht auf dem Standpunkt "alles schön ruhig halten, die paar, die das mit dem Urlaub machen, die können wir locker verkraften." Wenn das jetzt mal kollektiv passieren würde, dann könnten sie das nicht mehr abtun, dann würde ihnen das alles viel schwerer fallen mit dem Druck gegen einzelne Leute. Das könnte sowas wie einen Schneeballeffekt geben.

E: Bisher war das alles völlig individuell. Also grad, wenn Du vors Arbeitsgericht gehst, dann stehst Du da völlig allein. Wir wollen das halt aus so einer Situation rausholen. Daß sie hinterher auch nicht einzelnen Leuten Druck machen können. Oder kürzlich gab's eine Anweisung der Verwaltung, die Sitzwachen nicht mehr auf den Dienstplänen aufzuführen. Damit will die Verwaltung den Nachweis, daß Du da regelmäßig gearbeitet hast, erschweren.

F: Ist Eure Initiative eigentlich inzwischen an der ganzen Klinik bekannt?

L: Jetzt haben wir ja das zweite Flugblatt verteilt, und da wußten viele schon, um was es geht, nur die SitzwächterInnen selbst wußten am allerwenigsten davon. Da ging's auch gestern in der Versammlung drum: daß das so schwer ist, die alle zu erreichen, weil die so unregelmäßig schaffen.

H: Ich glaub eher, daß das am mangelnden Interesse liegt bei den Studenten, soviel wie wir in Vorlesungen verteilt haben. Das stößt halt an Grenzen, wo die selbst so eine Flexibilität wollen und auf der anderen Seite da, wo die Examinierten denken, das ginge gegen sie selbst. Das sind die beiden Knackpunkte.

E: Manche sagen auch: "Laßt alles auf sich beruhen, denn wenn wir die Verwaltung in Bewegung bringen, dann modeln die alles um und dann sieht's im Endeffekt noch schlechter aus." Und zum anderen sind halt die Studenten teilweise so drauf, daß sie die Arbeit nur als studienbegleitendes Praktikum ansehen, nur als Stufe auf ihrer Karriereleiter.

F: Nochmal zur Reaktion der Schwestern. Könnt Ihr die genauer beschreiben?

E: Auf der ersten Versammlung waren ja ein paar Schwestern, und da kamen schon Konfliktpunkte raus. Es gibt diejenigen, die ganz klar sagen, sie hätten lieber mehr examiniertes Personal, aber es gibt halt nun mal die Sitzwachen und sie arbeiten mit ihnen tagtäglich zusammen. Ihre eigenen Arbeitsbedingungen sind auch beschissen, und sie finden's erstmal gut, wenn sich die "Sitzwachen" organisieren. Dann gibt's andere, die sagen, "was nützt es,

wenn sich die Sitzwachen organisieren, den Schwestern geht es doch viel schlechter, und für die Sitzwachen ist das in den meisten Fällen eh' nur eine vorübergehende Geschichte". Teilweise kommt das daher, daß sie immer die Verantwortung für die Nichtausgebildeten übernehmen müssen. Das ist immer der Punkt, wo die Verwaltung Spaltung reintreibt.

Wir wollten halt dann mit dem Flugblatt eine gemeinsame Grundlage mit den Schwestern herstellen, weil klar ist, wenn's nicht mit den Schwestern zusammenläuft, kann man's gleich vergessen. Wenn SitzwächterInnen Urlaub nehmen oder krank sind heißt das für die Schwestern mehr Arbeit. Wenn das mehr Leute machen, dann bricht die Station zusammen. Wir auf der Station diskutieren das mit den Schwestern so, daß sich nur was verändern würde, wenn die Station mal wirklich zusammenbricht. Einige fänden das echt gut so. Aber die Stationsschwestern, die dafür verantwortlich sind, die machen das halt nicht; weil sie diejenigen sind, die hinterher den Kopf in die Mühle halten müssen, sie kriegen dann den Druck ab ... weiß nicht, vielleicht haben sie auch Angst um ihre Karriere.

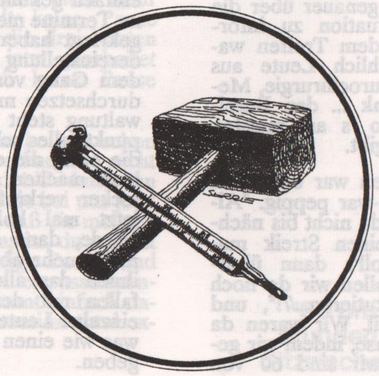
L: Ich glaub, zum Teil ist da ne unheimlich starke Konkurrenz unter den Stationsschwestern, also etwa so, "wer kann am besten wirtschaften mit den Sitzwachenstunden, wo gibt's die wenigsten Kranken im Personal." Also meine Stationsschwester beispielsweise hat gesagt, sie habe keine Lust sich ständig vorhalten zu lassen, daß sie nicht mit den Sitzwachenstunden haushalten kann. Dieser Druck hat dann dazu geführt, daß die neuen Sitzwachen während ihrer Einarbeitungszeit auf der Station nicht mehr bezahlt werden. Zum Teil werden sogar die Sitzwachen nach ihrer "Einarbeitungszeit" grad weitergegeben an die nächste Station, wo sie sich dann noch mal ohne Bezahlung "einarbeiten" lassen. Natürlich leistet man von Anfang an normale Arbeit. Es gibt aber viele Stationsschwestern, die sagen, "es ist mir scheißegal, um wieviel ich das Sitzwachenkontingent überziehe, ich brauch die Stunden und die nehm ich mir..."

E: Wenn man sie kriegt!!

H: Letztendlich ist es immer bezahlt worden. Meine Stationsschwester hat gesagt, sie überzieht soviel wie sie braucht, und am Ende vom Jahr fährt sie in Urlaub und hofft, daß nichts passiert.

F: In anderen Bereichen gibt's ja auch häufig Konflikte. Z.B. unter den SchülerInnen gibt's eine ständige Unzufriedenheit mit der Ausbildung. Auf der letzten offiziellen Personalversammlung ist der Personalchef ziemlich scharf angegriffen worden, weil die SchülerInnen, die an die Uni-Klinik übernommen werden, nur noch Halbjahresverträge kriegen. Oder im Zentrallabor ist die Unzufriedenheit sehr groß, weil die MTAs nur noch unter Zeitdruck an den Maschinen stehen. Habt ihr Kontakt zu anderen Gruppen von ArbeiterInnen?

H: Das sind ganz getrennte Bereiche. Da ist eine große Distanz, gerade zum technischen Bereich. Vom Zentrallabor z.B. krieg ich nur mit, daß da eine Scheibe ist, wo ich mein Zeug reinreiche, ab und zu klingel ich noch, und manchmal grins ich noch durch die Scheibe, und die MTAs grinsen zurück - aber ansonsten weiß ich überhaupt nicht, was dahinter vorgeht. Irgendwann kommt halt ein Anruf auf der Station, wo die Werte durchgegeben werden. Oder es holt jemand vom Technischen Personal ein kaputtes Gerät auf der Station ab. Aber da gibt's keine direkten Berührungspunkte.



L: Mit ein paar SchülerInnen, die eine Gruppe gebildet haben, haben wir uns mal getroffen. Die waren dann auch auf der Versammlung. Aber bis jetzt ist da kein gemeinsames Vorgehen draus geworden.

Bei den Schwestern ist es halt so, daß das nicht über das rausgeht, was auf der Station an Auseinandersetzungen läuft. Es gibt da schon immer mal wieder Initiativen, die sich hauptsächlich mit der schlechten Personalsituation befassen, die Briefe an die Verwaltung schreiben, wo sie mehr Stellen fordern. Aber meistens lösen sich diese Arbeitskreise wieder auf und sind auch nicht so bekannt und öffentlich an der Klinik. Eigentlich sind wir schon ganz schön damit überfordert, die ganzen 1500 Sitzwachen zusammenzukriegen und da was zu machen.

F: Was spielen die Patienten für eine Rolle in Eurer Initiative? In den Flugblättern geht ihr nicht näher auf die Patienten ein?!

H: Das haben wir bewußt rausgelassen. Das war auch auf den ganzen Versammlungen nie ein Thema. Wir dachten am Anfang, das mit den Patienten kommt bestimmt in der Form, daß wir ja gar nichts machen können, weil es sonst gegen die Patienten geht. Aber dieser Einwand kam nie.

Wir wollen die Veränderungen auch nicht in erster Linie für die Patienten. Das wäre eher so ein Folgeeffekt, wenn sich unsere Arbeitsbedingungen verbessern würden. Wir wollen aber demnächst drangehen und auch mehr über die Patienten, über Krankheit usw. reden.

Streiks in englischen Krankenhäusern... Viele Einzelinfos... kein zusammenhängendes Bild... Es war wohl so, daß sich über ein halbes Jahr hinweg Konflikte angehäuft haben... daß einige autonome Streiks auch Erfolg hatten... daß es dann aber den Gewerkschaften gelang, die Sache in einen nationalen "Aktionstag" zu kanalisieren... damit erstmal totlaufen zu lassen... Die Kämpfe konzentrierten sich auf Schottland und die Londoner Region...

HEALTHY STRIKES

Die staatliche britische Gesundheitsbehörde "National Health Service" (NHS) wurde 1948 unter einer Labour-Regierung eingerichtet. Ihre Aufgabe ist die umfassende (und kostenlose) medizinische Versorgung praktisch der gesamten Bevölkerung Großbritanniens. Der NHS betreibt - bis auf wenige Ausnahmen - sämtliche Krankenhäuser. Medizinisches Personal und Pflegepersonal waren jahrzehntelang selbstverständlich NHS-Angestellte, ebenso wie die Beschäftigten in Krankenhausküche, Wäscherei usw. Das gleiche gilt für die niedergelassenen Ärzte - wiederum mit ganz wenigen Ausnahmen. Der NHS ist seit langem der größte Einzelarbeitgeber auf den britischen Inseln.

Seit Beginn der siebziger Jahre haben Labour- und Tory-Regierungen versucht, die Kostenentwicklung im NHS-Gesundheitswesen unter Kontrolle zu bekommen - durch Personalabbau in den Krankenhäusern, Lohndrückerei, Einschränkung von Leistungen. In den Jahren der Thatcher-Regierung haben die Angriffe auf den NHS den Zuschnitt einer großangelegten Umstrukturierung erhalten: Krankenhäuser werden geschlossen, medizinische Dienste privatisiert, die Leiharbeit bei Pflege- und Hilfspersonal gefördert. Auch in der ambulanten Versorgung wird auf breiter Front abgeräumt: Der Zahnarzt z.B. darf inzwischen auf NHS-Kosten keine Plomben mehr einsetzen sondern nur noch Zähne ziehen.

Obwohl sie das öffentliche Gesundheitswesen wortgewaltig ihrer Unterstützung versichert, setzt die Thatcher-Regierung unverhüllt darauf, den NHS für die Bevölkerung so unattraktiv zu machen, daß sich die private Krankenversicherung durchsetzt. Geplant ist eine 27-prozentige Steuerermäßigung für Versicherungsausgaben im medizinischen Bereich.

Gewisse Erscheinungen beim Angriff auf den NHS finden ihre Entsprechung in der "Reform des



"Die Gewerkschaft hat ihr Banner aufgerichtet. In einer verrosteten Tonne brennt ein Feuer, über dem sich Streikende und Demonstranten die Hände reiben, wenn sie nicht am Straßenrand ihre Plakate hochhalten. Es ist das Bild einer britischen Streikwache, wie man es von Industriebetrieben und Verwaltungsgebäuden kennt. Und doch ist es ungewohnt. Dieser Posten ist vor einem Krankenhaus aufgezogen. An der Picket line, diesem Sinnbild des britischen Arbeitskonflikts, stehen Schwestern in ihren rotgefütterten, dunkelblauen Umhängen und weißen Hauben. Sie tun das Unerhörte: Die Nachfahren von Florence Nightingale, diesem Vorbild des aufopfernden, nur dem Dienst am kranken Mitmenschen geweihten Berufes, streiken. "Ja, ich habe ein ungutes Gefühl", bekennt eine Lernschwester der Gewerkschaft COHSE, die den Proteststreik organisiert, "aber wir haben keine Wahl. Wir müssen auf die verzweifelte Lage in unserem Gesundheitsdienst aufmerksam machen." (Die Zeit, 11.3.1988)

Gesundheitswesens" in der BRD. Auch bei uns wird im medizinischen Bereich privatisiert, ausgelagert, Personal abgebaut und werden Leistungen gestrichen. Eins scheint aber sicher: Die Umstrukturierer haben in Großbritannien einen viel schwereren Stand als in der BRD. So sind (nach Abzug der Preissteigerungen) die Ausgaben für den NHS unter Thatcher um 30% gestiegen - trotz aller Sparmaßnahmen. Ein Grund dafür darf vermutet werden: Anders als bei uns finden seit den Anfängen der Umstrukturierung in den britischen Krankenhäusern breite Kämpfe der Krankenhausarbeiter-Innen statt.

Drei Kampfzyklen heben sich heraus: 1972-73, 1979 im "winter of discontent" und 1982. Ganz offenbar ist das Krankenhaus zu einem zentralen Terrain des Klassenkampfs geworden - für die Arbeiterklasse wie für den Staat. In verschärfter Form geht es seit 1987 weiter. Davon handeln unsere folgenden Beiträge. Zu ihrem besseren Verständnis ist einiges vorauszuschicken:

- Bei den Auseinandersetzungen im britischen Gesundheitswesen geht es vordergründig immer um Abwehr von Kürzungen der Haushaltsmittel für den NHS. Solche Kürzungen laufen - wie die GesundheitsarbeiterInnen wissen - regelmäßig auf Lohnminderungen, Stelleneinsparungen und verschärften Arbeitsdruck hinaus. Andererseits ist "mehr Geld für den NHS" nicht gleichbedeutend mit "mehr Geld für die ArbeiterInnen und für Patienten". Den Löwenanteil der Mittel verschlingen immer die Ärzte, die Pharmaindustrie und die Hersteller medizinischer Einrichtungen. Derzeit gehen 70% des Gesundheitsbudgets an die Krankenhäuser, die aber nur 3% der Versorgung der Bevölkerung leisten. In die ambulante Versorgung fließen nur 25% des NHS-Budgets. Für die Vorsorge werden gerade 0,04% der NHS-Mittel aufgewandt.

- Kapital und Staat haben in England die Macht verloren, Kämpfe um Löhne und Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor auf die Krankenhäuser einzugrenzen. Schon 1979 brachten streikende Krankenschwestern 1500 Bergarbeiter dazu, die Streikposten vor den Krankenhäusern zu verstärken. 1987 streikten in Coventry Bergleute und andere ArbeiterInnen einen halben Tag aus Solidarität mit streikenden GesundheitsarbeiterInnen. Der Aufruhr beim Pflegepersonal im Februar 1988 hat buchstäblich bei Millionen Menschen zu Handlungen der Solidarität und des Widerstands geführt: Sie unterzeichneten Listen, veranstalteten Hupkonzerte, beteiligten sich an Demonstrationen und verstärkten die Streikposten. Es gab Sympathiestreiks im ganzen Land: Einen Tag lang streikten die Bergleute auf der Zeche Frickley, sechs Stunden lang die Arbeiter von General Motors in Ellesmere Port. Kurzstreiks gab es bei Technikern und Fabrikarbeitern in den Midlands, bei den ArbeiterInnen von Imperial Chemical Industries und den Feuerwehrleuten von Merseyside. Es streikten die städtischen ArbeiterInnen in London. Kein Wunder, daß nun wieder die kämpfenden Krankenschwestern den Weg zu den streikenden Ford-Arbeitern in Dagenham fanden und sich in deren Streikpostenkette einreihten.

- Fünf Verbände sind an den Auseinandersetzungen im Gesundheitssektor beteiligt. Der größte ist das "Royal College of Nurses" (RCN) mit 268 000 Mitgliedern; es schließt in seiner Satzung Streik grundsätzlich aus. Das RCN hat den Ruf, seine Mitglieder in beruflichen Fragen sehr gut zu betreuen, anders als die beiden wichtigsten Gewerkschaften National Union of Public Employees (NUPE) und Confederation of Public Health Service Employees (COHSE), die mehr daran interessiert sind, die Fahne der Labour Party zu schwenken und die Politik der konservativen Regierung zu kritisieren. COHSE ist mit 120 000 Mitgliedern die größte der in dieser Auseinandersetzung engagierten Gewerkschaften, NUPE die zweitgrößte. Die letzten beiden Verbände sind der Hebammenverband "Royal College of Midwives" (RCM) und die Organisation der ambulanten PflegerInnen "Health Visitors Association"(HVA), die beide bisher öffentlich nicht groß in Erscheinung getreten sind. Das RCM hat ebenfalls ein Streikverzichtsabkommen unterzeichnet. Das RCN hat seine Mitglieder angewiesen, Streikposten nicht zu respektieren und während der Serie von Ein-Tages-Streiks, die im ganzen Land geplant waren, normal zu arbeiten. Einige Schwestern sind zu Gewerkschaften übergelaufen, andere haben das Streikverbot mißachtet und damit riskiert, daß sie aus dem Krankenschwestern-Register beim RCN gestrichen werden.



Aus einem Flugblatt:

Die Regierung hat uns mit der Erklärung provoziert, für den NHS sei kein Geld mehr vorhanden, obwohl Milliarden Pfund für Steuerkürzungen bereit stehen, die den Reichen zugute kommen. Schlecht bezahlte ArbeiterInnen wie wir, oder die Arbeitslosen werden dieses Geld nicht zu sehen bekommen. Wir kämpfen jetzt, um die politische Diskussion über den NHS zu beeinflussen. Wir wollen kostenlose Behandlung auf Verlangen, ein angemessenes Budget für unser gutes und ehrenwertes Gesundheitsversorgungssystem und ausreichenden Lohn für alle seine Beschäftigten. ...

Die Gesundheitsversorgung ist massiv auf weibliche Arbeitskraft angewiesen. In diesem unglaublich hierarchischen System werden die Frauen knallhart ausgebeutet und erniedrigt. Schwestern haben immer noch lächerliche Uniformen an, "reizend" und entwürdigend zugleich; sie haben keine Entscheidungskompetenz in ihrer Arbeit, sondern unterliegen der Anleitung durch Ärzte, die mehrheitlich männlichen Geschlechts sind. Im Pflegeberuf sind 90% Frauen, die Hälfte der höheren Positionen haben aber Männer inne!

Man sollte denken, daß ein Bereich, der so von den Frauen abhängig ist, auf die Bedürfnisse von Frauen eingeht, Kindergärten einrichtet, TeilzeitarbeiterInnen nicht benachteiligt usw., aber nein, die Institution nützt die Frauen aus, sieht ihre Löhne als Zusatzverdienst zum Lohn des Mannes (denn er verdient ja schließlich die Brötchen!) und mißbraucht das Verantwortungsgefühl der Frauen für pflegebedürftige Menschen. ...

Healthy Strikes

Februar - September 1987:

Wegen Schließungsdrohung ständige Besetzung der Unfallaufnahmestation des Ancoats Hospital in Manchester durch Leute aus der Umgebung. Im September Zusage des NHS, die Station weiterhin offenzuhalten.

Herbst 1987:

Kämpfe des Krankenpflegepersonals am Royal Edinburgh Hospital und an der psychiatrischen Klinik von Gogarburn (Schottland) um Neueinstellungen. Die Drohung mit unbefristetem Streik führt zum Erfolg.

Anfang Januar 1988:

KrankenpflegerInnen am North Manchester General Hospital streiken einen Tag lang gegen den Entzug von Lohnzulagen. Die Regierung nimmt die Kürzungen zurück. Danach beginnen BluttransfusionsarbeiterInnen in Yorkshire und Schottland "Dienst nach Vorschrift" gegen die Kürzung ihrer Essenszulagen.

14.1.1988:

Landesweite Aktionen der KrankenpflegerInnen gegen die Lohnkürzungspläne der Regierung. Diese nimmt ihre Pläne zurück.

Ausschnitte: Streiks und Demonstrationen gegen Privatisierung in der Region Edinburgh und in Südschottland. Vor den Krankenanstalten Edinburgh versammeln sich frühmorgens am 14.1.1988 PflegerInnen, Küchen- und ReinigungsarbeiterInnen. Nachdem immer mehr Pflegepersonal dazukommt, ziehen sie um 8.00 Uhr in die Innenstadt, demonstrieren auf der Hauptstraße und bringen den Verkehr in einer Richtung zum Stillstand. Vor der Gesundheitsbehörde versammeln sich dann über 2000 Krankenschwestern und -pfleger und protestieren gegen die geplanten Privatisierungen. Die Nachricht, daß die Behörde von ihren Plänen nicht abrücken will, wird mit wildem "All out, all out!" - "Alle Herauskommen!" beantwortet. Der anwesende Sekretär der Gewerkschaft NUPE drängt auf Rückkehr an die Arbeitsplätze und Organisierung. Er wird aufgefordert, zurückzutreten. Rückmarsch der Menge zur Hauptstraße, eine Fahne an der Spitze. Dort gibt es Empfang durch die Polizei, die den Weg versperrt, überrannt wird und dann immer wieder versucht, die Demonstrierenden auf den Gehweg zu drängen. Weitermarsch zum Gebäude der Landesregierung. Dort löst die Demo sich auf. Am selben Tag treten 900 ArbeiterInnen am Hartwood Psychiatric Hospital in Lanarkshire (Südschottland) in den Streik. - In den nächsten Tagen Streiks in vielen schottischen Krankenhäusern, an denen sich oft alle Gruppen von ArbeiterInnen beteiligen. Viele Solidaritätsstreiks.

18.1.1988:

Gegen die Privatisierungspläne der Regierung Aktionstag der KrankenhausarbeiterInnen in Glasgow, der alle Anstalten der Region Glagow erfaßt. In England streikt das Personal des Craiglea Nursing Home in Gateshead für Patientenrechte. Streiks von PflegerInnen der psychiatrischen Anstalten in Southampton und Winwick (Cheshire), der größten in GB.

3.2.1988:

3000 KrankenhausarbeiterInnen und ihre Unterstützer belagern Parlament und Regierungssitz. In 42 Londoner Krankenhäusern wird gestreikt. Streikposten aus Krankenhäusern ermutigen 1500 Bergarbeiter in Frickley zum Solidaritätsstreik.

Erste Februarwoche 1988:

Es streiken tausende von GesundheitsarbeiterInnen in über 20 Städten.

19.2.1988:

In Merseyside (Liverpool) demonstrieren 5000 Leute.

Eine gründliche Untersuchung der miteinander kommunizierenden Kampfbewegungen im britischen Gesundheitswesen müßte am Beginn jedes Versuchs stehen, das Geschehene politisch einzuschätzen. Sie scheint bisher zu fehlen. Vorläufig versuchen wir die Lücke durch die Antworten zu füllen, die uns ein englischer Genosse, der als Krankenpfleger arbeitet, auf die nachfolgend zusammengestellten Fragen zugeschickt hat.



In britischen Krankenhäusern scheint es eine tiefe Spaltung zu geben zwischen Pflegepersonal auf der einen Seite und den anderen Arbeitern auf Station, in der Küche, der Wäscherei usw. - unterstrichen durch einen bemerkenswerten Einkommensunterschied. Wenn das zutrifft, in welcher Weise beeinflußt es die Kämpfe? Wir haben nur von Kämpfen des Pflegepersonals gehört. Welche Haltung nehmen die übrigen KrankenhausarbeiterInnen ein?

Die Spaltungen zwischen Pflegepersonal einerseits und andererseits Haus- und Küchenpersonal sowie Trägern haben eine lange Geschichte, großteils weil die Krankenschwestern/-pfleger eher als "Berufsstand" angesehen werden wollten und nicht als "Facharbeiter" (auf einer Stufe mit Köchen, Mechanikern usw.). Außerdem sind die Krankenhaustechniker und Wartungsarbeiter gemeinhin in der EEPTU organisiert (eine Gewerkschaft, die hauptsächlich in der Industrie vertreten ist) und haben relativ höhere Löhne, die Facharbeiterlöhnen außerhalb des NHS entsprechen. Eine weitere Spaltung besteht zwischen Pflegepersonal einerseits und technischem und anderem medizinischem Personal andererseits: Laboranten, die routinemäßig Laborarbeiten verrichten, werden schlechter bezahlt als die Krankenschwestern und-pfleger. Obwohl sie oft streiken und kämpfen, sind sie selten an den Publicity-orientierten Kampagnen der Krankenschwestern beteiligt. Die Ursprünge dieser Spaltungen liegen auf verschiedenen Gebieten:

1) Professionalismus und Standesdenken

Krankenschwestern haben sich mehr als ein Jahrhundert lang darum bemüht, als Berufsstand anerkannt zu werden. Einerseits versuchte hier eine weibliche Berufsgruppe, ihren Status und ihre Bezahlung zu verbessern, indem sie sich zu ihrem Vorteil mit den mehrheitlich männlichen Ärzten verglich. Auf der anderen Seite führt der Ruf nach Professionalismus gerade dazu, die Krankenschwestern von den anderen Arbeitergruppen abzuspalten. Obwohl schon Anfang dieses Jahrhunderts Krankenschwestern und -pfleger in den Psychiatrien und Anstalten für geistig Behinderte viele militante Kämpfe führten, haben die Schwestern und Pfleger in der allgemeinen Pflege durchweg ohne nachzudenken einer berufsständischen Ideologie vom aufopferungsvollen Dienst ohne nachzudenken angehangen. Und zudem war "Professionalisierung" auch immer der Deckmantel, unter dem die Krankenschwestern und pfleger stärker in eine Managerrolle gedrängt wurden (Verwaltungsaufgaben wie Vorratshaltung / Versorgung und Vorgesetztentätigkeit wie Arbeitseinteilung und Anwesenheitskontrolle).

2) Geschichte.

Die Krankenschwestern haben ihren Ursprung im Kriegswesen. Sie entstammten der Mittelklasse und brachten eine Ideologie des Dienens als Berufung mit. Als in diesem Jahrhundert die Medizin nach einer größeren Zentralisierung in Krankenhäusern verlangte, wurde die Arbeit mehr zu einem Massenjob und hatte weniger von persönlicher Pflege an sich. Die steigende Technisierung der Medizin erforderte eine Berufsausbildung, und langsam bezog der Pflegeberuf sein Personal eher aus der Arbeiterklasse als aus dem weiblichen Mittelstand. Dennoch behielt er seine Ideologie des Dienens. Die Krankenschwestern waren außerdem meist in Schwesternheimen untergebracht, mit strengen Regeln, was Herrenbesuch und Moral allgemein betrifft; das förderte ihre Autoritätsgläubigkeit und spaltete sie von den übrigen KrankenhausarbeiterInnen ab. Daraus entwickelten viele Krankenschwestern ein Gefühl der Überlegenheit gegenüber anderen ArbeiterInnen und natürlich gegenüber den PatientInnen. Im Regelfall traten sie nicht in Streik. Dies änderte sich langsam in den sechziger Jahren, als sich einige Schwestern in für den Gesundheitssektor zuständigen Gewerkschaften organisierten (wie der COHSE und der NUPE). Es dauerte jedoch bis in die siebziger Jahre, bis das Management bemerkte, daß auf die Krankenschwestern als willige Arbeitskraft kein Verlaß mehr war. Bis dahin waren sie größtenteils passiv gewesen, hatten bei Streiks Reinigungs- und Küchenarbeiten miterledigt und sich kaum an Demonstrationen und ähnlichem beteiligt.

Die Haus- und KüchenarbeiterInnen verhielten sich oft zwiespältig gegenüber dem Pflegepersonal - auf der einen Seite warfen sie ihm Streikbruch vor, zum anderen verließen sie sich darauf, daß sie dafür sorgten, daß durch ihre Aktionen kein komplettes Desaster entstand; und tatsächlich ist nie, soweit ich weiß, während eines Streiks irgendeinem Patienten etwas Ernsthaftes zugestoßen.

1979 und 1982 gab es große Auseinandersetzungen im Gesundheitswesen. Zum ersten Mal entwickelte sich hier so etwas wie gegenseitige Anerkennung zwischen Pflegepersonal und Haus- und KüchenarbeiterInnen. Krankenschwestern verweigerten während der Auseinandersetzungen nicht lebensnotwendige Haus- und Küchenarbeit; einige beteiligten sich an den Streikposten, und die Haus- und KüchenarbeiterInnen begannen, die Krankenschwestern propagandistisch für den gesamten Kampf zu benutzen (ein sehr zweischneidiges Schwert!). Aber es setzte sich allgemein die Erkenntnis durch, daß im NHS alle unter Druck stehen, und einige sehr zaghafte Bündnisse wurden geschlossen.

Nach 1982 kam die Regierung jedoch auf den Trichter, daß die gleichzeitige Entscheidung über die Löhne aller GesundheitsarbeiterInnen in den "Whitley Councils" diese eher einte als spaltete. Und so wurde nach einer sechsmonatigen Auseinandersetzung, an deren Ende niemand etwas gewonnen hatte, die Bezahlung der Krankenschwestern und -pfleger aus den Whitley Councils herausgenommen und ein Lohnprüfungsausschuß aus Akademikern, "Dienern der Krone", Ärzten und hochrangigen Krankenschwestern gebildet, der jährliche Lohnempfehlungen abgeben sollte; die Regierung versprach, bei der Umsetzung dieser Empfehlungen ihr möglichstes zu tun. Gleichzeitig überfiel sie das Reinigungs- und Küchenpersonal mit einer drakonischen Privatisierungspolitik. Haus- und KüchenarbeiterInnen mußten Lohnkürzungen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen hinnehmen oder wurden gefeuert und von einer Privatfirma wieder eingestellt, die der Gesundheitsbehörde dieselbe Dienstleistung billiger angeboten hatte. Die Gewerkschaftsfunktionäre verhandelten die wenigen Garantien und Rechte der Haus- und KüchenarbeiterInnen weg, um die Privatisierung zu stoppen. Das Pflegepersonal hielt sich bedeckt. Die Haus- und Küchenarbeiterinnen wurden hart getroffen, sie haben das Vertrauen zu Gewerkschaftsfunktionären und dem Pflegepersonal verloren.

Dies sind einige der Gründe, warum das Pflegepersonal allein dazustehen schien. Ich muß hinzufügen, daß Techniker und Träger und einige Ärzte sich an den Streiks beteiligten. Man muß auch unterscheiden zwischen Gewerkschaftspropaganda und wirklichem Geschehen. Die Gewerkschaften wollten diese Auseinandersetzung als Protest der Krankenschwestern darstellen, um der Nation auf die Tränendrüsen zu drücken, Mrs. Thatcher in Verlegenheit und Labour zurück an die Macht zu bringen. Hübsche Krankenschwestern sind um so vieles fotogener als normale Leute, und so ist es keine Überraschung, daß es nur als "Kampf der Krankenschwestern" rüberkam. Aber wahrscheinlich beteiligten sich an den Aktionen mehr andere ArbeiterInnen als Pflegepersonal; sicher initiierten Nachtwachen in Manchester und Bluttransfusionspersonal in Leeds den ganzen Kampf, aber tatsächlichen Halt gaben ihm andere GesundheitsarbeiterInnen.

Auch in den Reihen des Pflegepersonals gibt es offensichtlich bedeutende Unterschiede bezüglich "Qualifikation" / Spezialisierung, die sich in hierarchischen Strukturen niederschlagen. Wieder die Frage: wenn das zutrifft, wurde die Spaltung in den Kämpfen überwunden oder wie kommt sie bei den kämpfenden Gruppen zum Ausdruck?

Die größte Spaltung besteht zwischen einfachen Krankenschwestern und ihren direkten Vorgesetzten: Oberschwester, Pflegedienstleitung, Stationsschwester. Die letzteren können manchmal ganz o.k. sein, soweit sie selbst noch Hand anlegen, aber das tun sie selten. Die nächste Spaltung gibt es zwischen Krankenschwestern im RCN und denen, die in den Gewerkschaften organisiert sind. Diese Unterscheidung sollte man jedoch nicht allzuernst nehmen, da gibt's nen Haufen Leute in den anderen Gewerkschaften, die nicht streiken würden, und einige im RCN, die es tun würden. Andere Spaltungen gibt es zwischen gelerntem und ungelerntem Pflegepersonal. Es ist unterteilt in "Registered Nurses" (Examinierte - drei Jahre Ausbildung), "Enrolled Nurses" (zwei Jahre Ausbildung) und Schwesternhelferinnen (keine Ausbildung, aber oft viel Erfahrung). Es gibt wirklich dumme Protzereien zwischen "Registered Nurses" und "Enrolled Nurses", aber das hindert sie nicht daran, zusammen zu kämpfen, wenn ihnen danach ist. Die Spaltung zwischen Gelernten und Ungelernten ist problematischer und zwar hauptsächlich deswegen, weil sich bei den Arbeiten der Gelernten eine Vorgesetztenrolle einschleicht, und ich würde sagen, daß im allgemeinen ungelernte Krankenschwestern und -pfleger eher zu kämpfen anfangen (sie können dem RCN nicht beitreten) als gelernte. Ein Grund dafür ist



auch die Frage des Notdienstes, der immer eine ausgebildete Kraft pro Station erfordert, zumindest für die Aufsicht über die Medikamente.

Dann gibt's da auch noch die KrankenpflegeschülerInnen, die oft die Mehrheit der Pflegearbeitskraft in einem Krankenhaus ausmachen. Sie unterliegen einer strengen Disziplin (sie dürfen z.B. nicht mehr als eine Woche im Jahr krank oder abwesend sein) und müssen alle drei Monate eine Prüfung ablegen. Sie können sehr militant werden, z.B. haben sie letztes Jahr am St. James' Hospital in Leeds Verwaltungsbüros besetzt aus Protest gegen Versuche, einen Teil des Schwesternwohnheims für andere Zwecke zu benutzen. Sie stellen wahrscheinlich den größten Teil des kämpfenden Pflegepersonals.

Andere Spaltungen gibt es zwischen den Schwestern in der Allgemeinpflege und denen in Psychiatrien und Anstalten für geistig Behinderte. Psychiatrien und Anstalten für geistig Behinderte haben ihr Pflegepersonal in der Vergangenheit immer eher aus den örtlichen Arbeitervierteln bezogen als aus der Mittelklasse - anders als bei der Allgemeinpflege hatten sie immer einen ziemlich niedrigen Status (teilweise aufgrund ihrer spürbar repressiven Rolle, teilweise wegen der allgemeinen Angst vor der "anderen Art Menschen", die in diesen Anstalten landen). Krankenschwestern/-pfleger in diesen Anstalten waren schon immer kämpferischer.

Welche Forderungen wurden von den KrankenhausarbeiterInnen aufgestellt und welche Bedeutung haben sie? Unsere Unsicherheit und vielleicht unser Mißtrauen beruhen auf Erfahrungen mit gewerkschaftlich kontrollierten Kämpfen in der BRD. Einige Male drückten solche Kämpfe "für bessere Arbeitsbedingungen" lediglich die korporative Ablehnung besonders beschissener Arbeiten aus - was letztendlich die "Flexibilisierung" vorangetrieben und die Restrukturierung beschleunigt hat.

Der Funke, an dem sich die Auseinandersetzungen entzündeten, war das Gerücht, daß die Sonderzulagen abgeschafft werden sollten. Im wesentlichen sind das 66% Nachtarbeitszuschläge - deshalb traten die Nachtwachen in Manchester in den Streik. Tatsächlich hat es bisher noch keine solche Streichung gegeben, obwohl man uns eine komplette Überprüfung der Lohnstrukturen "versprochen" hat, was die Sonderzulagen sehr wohl einschließen kann.

Der Kampf der BluttransfusionsarbeiterInnen in Leeds entsprang einer ähnlichen Drohung, das Essensgeld neu zu ordnen. Die BluttransfusionsarbeiterInnen müssen in die Betriebe gehen , um Blutspenden zu sammeln. Manchmal haben sie keine Möglichkeit, ein Essen zu kriegen, und so bekommen sie stattdessen einen Zuschlag - um den ging es. Soweit ich es verstanden habe, ist aber auch dieses Vorhaben fallengelassen worden.



Nach diesen zwei mehr oder weniger spontanen Ausbrüchen von Unzufriedenheit forderten andere Krankenschwestern / -pfleger, Kampfmaßnahmen zu ergreifen. Ehrlich gesagt waren die "Forderungen" sehr mannigfaltig. Z.B. hatte die Presse eine zu Tränen rührende Kampagne gefahren über Babies und Kinder in Birmingham, denen man die notwendige Pflege verweigerte, weil es nicht genügend Kinderschwestern gab, um die städtische Intensivstation für Kinder zu betreiben, und so drehte sich viel um eine unbestimmte Forderung nach mehr Krankenschwestern / -pflegern. Ich glaube, daß die Gewerkschaften die Forderungen absichtlich vage hielten, zum Beispiel gab es keine landesweit einheitlichen Lohnforderungen; und erst später startete COHSE ihre Kampagne "Eine Milliarde Pfund für den NHS", die vor der Entscheidung über den Staatshaushalt den Finanzminister unter Druck setzen sollte.

An der Basis waren die Forderungen schon klarer, aber leider wurden sie nie aufgestellt. Am Meanwood Park Hospital hatten die Leute ziemlich klar, daß sie ganz einfach zusätzliche Einstellungen wollten. Ich denke, das war eine sehr allgemeine Forderung, die niemals in irgendwelchen offiziellen oder inoffiziellen Organisierungen Einlaß fand. (Ich sollte hinzufügen, daß diese Forderung immer wieder auftauchen wird - es braucht eine Art nichtgewerkschaftlicher Organisierung, um da was in Bewegung zu bringen).

In Schottland schien die Spaltung zwischen PflegearbeiterInnen und Haus- und KüchenarbeiterInnen weniger stark ausgesprägt; sie kämpften sowohl gemeinsam gegen die Privatisierung der Haus- und Küchenarbeiten als auch um mehr Geld für den NHS.

Die radikalsten Forderungen waren sicherlich die von einigen Krankenschestern / -pflegern im privaten Pflegeheim Craigeas in Newcastle, die für Patientenrechte 24 Stunden gestreikt haben und dafür prompt gefeuert worden sind (siehe Chronologie).

Alles in allem glaube ich nicht, daß die Forderungen bei einem Erfolg zu einer Beschleunigung der Restrukturierung geführt hätten. Die Leute im NHS haben die Schnauze gestrichen voll von Umstrukturierungen: in den letzten zehn Jahren gab es 3 größere Umorganisierungsmaßnahmen, keine davon machte die Arbeit leichter, und so fallen die Leute nicht mehr so leicht drauf rein.

Doch ist am Horizont noch eine weitere Restrukturierung speziell der Krankenpflege erkennbar. Sie trägt den Namen "Projekt 2000" und sieht eine komplette Revision der Schwestern- und Pflegerausbildung, der Aufstiegsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten vor. Sie zielt auf die Abschaffung der "Enrolled Nurses" (KPHs) mit zweijähriger Ausbildung, die "Ausbildung im Dienst" und einige andere Maßnahmen ab. Diese Restrukturierung wird von allen Berufsorganisationen der Krankenschwestern / -pfleger gutgeheißen, speziell vom RCN.



In welcher Weise wurde das öffentliche Gesundheitswesen Großbritanniens in den letzten Jahren restrukturiert? In der BRD kennen wir inzwischen die Dezentralisierung von Krankenhauskomplexen, Auslagerung traditioneller Krankenhausabteilungen (Küche, Wäscherei) in externe Privatbetriebe und die Einführung von Leiharbeitern und Fremdfirmen in den Krankenhäusern. Gibt es Parallelen dazu in Großbritannien?

Wie oben schon erwähnt, scheint die Restrukturierung ähnlich gelaufen zu sein wie bei Euch. Haus- und Küchenarbeiten wurden privatisiert und bestimmte Privatinitiativen wie private Pflegeheime wurden gefördert. Oft scheint das so zu laufen, daß Nurses so die Schnauze voll davon haben, unter NHS-Bedingungen zu arbeiten (ständig unterbesetzt, immer härtere Arbeit, immer unerfreulichere Arbeitsbedingungen, immer ätzendere Ärzte, die Patienten immer schlechter versorgt), daß sie ein privates Heim aufmachen, das besser sein kann, als die des NHS oder nicht (keine Garantie, sage ich Euch), um über den Körper irgendeines Rentners Kohle zu machen.

Deinstitutionalisierung.

Keine ernsthafte Diskussion über Restrukturierung kann über den Wandel im Bereich Psychiatrie und Behindertenanstalten hinweggehen. Seit Anfang der siebziger Jahre wurden soziologische Theorien des abweichenden Verhaltens (Goffman u.a.) zu Standardwerken für Krankenschwestern / -pfleger, Verwalter und Planer in diesem Bereich. Zwei Schlagworte dominieren diese Ideologie: "Gemeindenahe Versorgung" (community care) und "Normalisierung". Gemeindenahe Versorgung bedeutet schlicht, daß geistig Kranke oder Behinderte in der Gegend, aus der sie kommen, von einem Team von Gemeindeärzten, -psychiatern, -psychologen, -schwestern und -pflegern usw. betreut werden sollen. Es bedeutet auch ein Stück weit, daß Familien ermutigt (gezwungen) werden, sich um ihre Angehörigen zu kümmern (einschließlich seniler Alter, bzw. behinderter Kinder), daß Leute, die die Anstalten verlassen, in überfüllte Heime ohne ausreichendes und ausgebildetes Personal gehen, oder schließlich daß sie sich in die von Haien verseuchte Welt des Bed & Breakfast begeben.

"Normalisierung" bedeutet, daß die geisteskranke oder behinderte Person dieselben Rechte und denselben Zugang zu Einrichtungen erhalten sollte wie alle.

Auch das Management der psychiatrischen Großanstalten sagt, daß diese geschlossen werden müssen. Doch ihr Modell von Pflege, "die Gemeinde", ist ein utopisches Ideal. Dieses Ideal übersieht den Tod der Großfamilie, die Zerstörung von "Arbeitercommunities", Stadtplanung, die wachsende Privatisierung des Lebens, die Beschleunigung des Rhythmus von Produktion und Konsumtion bis zum Ausschluß eben dieser Leute, Big Bang und ähnlichen Irrsinn, den Mangel an Zeit und Geld vieler Menschen. Diese Manager sind fest entschlossen, ihre Lasten in einem Mahlstrom von Aggression, Elend, Frustration und Egoismus "abzukippen", den sie "Gemeinde" nennen.

Ich habe gesagt, daß es unmöglich ist, die Institution zu verteidigen, und ich denke, daß ein Teil der gemeindenahen Versorgung gerettet werden kann, wenn man sie den Planern so wenig wie möglich in die Hände fallen läßt. Ich werde es bald wissen - "unsere Klinik" steht auf der Deinsitutionalisierungs - Liste

Ob Anstalt oder Wissenschaft -

Die Psychiatrie gehört abgeschafft!

In der letzten Nummer der wildcat haben wir die Politik und Erfahrungen des Psychiatrie-Beschwerdezentrums dargestellt. Ergebnis dieser Kämpfe sind heute Reformen. Das Ziel war und ist es jedoch, die Psychiatrie zurückzudrängen und letztlich abzuschaffen. Die Forderung nach Abschaffung der Psychiatrie ist häufig auf Unverständnis gestoßen und war auch in Anti-Psychiatrie-Gruppen umstritten. Obwohl mittlerweile weithin bekannt ist, mit welchen Zwangsmaßnahmen in der Psychiatrie behandelt wird, ist der Mythos von den Geisteskrankheiten, die medizinische Hilfe erfordern, immer noch verbreitet. Die alltägliche Erfahrung, auf Ärzte und medizinische Einrichtungen zurückgreifen zu müssen, verhindert häufig eine radikalere Kritik und Infragestellung von Psychiatrie und Medizin. Die Forderung nach Abschaffung der Psychiatrie kling(k)t genauso utopisch wie die Behauptung, daß es die Tendenz des Klassenkampfs ist, die Arbeit abzuschaffen. Diese Parallele ist unserer Ansicht nach kein Zufall: hinter jeder noch so reformerischen Rechtfertigung der Psychiatrie steckt letztlich die Auffassung, die Aufrechterhaltung des Arbeitszwangs sei eine Naturnotwendigkeit.



Psychiatrie und Arbeitszwang

Die Psychiatrie war von Anfang an Teil des Repressionsapparates, mit dem der Zwang zur Arbeit durchgesetzt wird. Die meisten deutschen Klapsen wurden zwischen 1860 und 1910 gebaut. Infolge der Industrialisierung sammelten sich Massen von Armen in den Städten. Um sie unter Kontrolle zu halten und die Industriearbeit durchzusetzen, wurde ein Teil von ihnen in Arbeits-, Zucht-, Korrektionshäusern und Irrenanstalten eingesperrt. Ziel war dabei die möglichst billige Unterbringung, die Ausbeutung des Restes von Arbeitsfähigkeit und vor allem Abschreckung. Das Elend und die Unterdrückung hinter den Mauern gilt als Warnung an die MalocherInnen draußen: wer Arbeit und Armut nicht stillschweigend erträgt, kommt in Knast oder Klapse und muß dort noch Schlimmeres ertragen.

An diesem Prinzip hat sich nichts geändert. **Schon kleinen Kindern wird mit der Klapse gedroht, wenn sie nicht "artig" sind.** Das sind keine leeren Drohungen. Kinder, die sich gegen die Schule wehren, landen schnell in der Jugendpsychiatrie.

Schon manche Auseinandersetzung mit dem Chef bei der Arbeit hat über Betriebsarzt oder Bullen zu einer Zwangseinweisung geführt.

Wer alleine bei einer Behörde Krach schlägt, muß ebenfalls damit rechnen, sich in der Klapse wiederzufinden. Dazu muß man noch nichtmal einen Schreibtisch abräumen oder sonstwie handgreiflich werden. So heißt es in dem Einweisungsbericht einer Frau, die nach einem Besuch beim Sozialamt verschleppt wurde: *"Frau W. wurde von uns lautstark, in unsachlicher Weise diskutierend angetroffen. Es handelt sich bei ihr um eine abnorme Persönlichkeit mit hysterisch-querulatorischen Zügen. Die Einweisung ist unabweislich. Außerhalb einer geschlossenen Abteilung ist mit Wiederholungen ihrer Fehlverhaltensweisen zu rechnen."*

Wenn ein Vermieter "unordentliche" Mieter raussetzen will, was auf dem Weg der Räumungsklage nicht gelingen könnte, dann holt er sich eben das Gesundheitsamt: **Zwangseinweisung wegen Verwahrlosung** (ist rechtlich eigentlich kein Einweisungsgrund, passiert aber ständig).

Und auch für viele Familienstreitigkeiten ist die Klapse die ideale Lösung: wenn die Erben schon zu Lebzeiten an Omas Häuschen ranwollen, dann wird sie eben entmündigt und weggesperrt. Wer eine lästige Ehefrau loswerden will, findet bestimmt einen Psychiater, der sie für verrückt erklärt. Wenn Eltern es nicht mehr schaffen, ihre Punkerkinder ans Lernen und Arbeiten zu bringen, dann wird ihnen die Klapse schon dabei helfen (Einweisungsgrund z.B.: *"Dissoziales Verhalten und Gefährdung durch Drogenmißbrauch"*).

Wer nie in einer Klapse war, hat meist das Klischeebild vom Irrenhaus im Kopf: lauter völlig abgedrehte Leute, die nur wirres Zeug erzählen, rumklinken, gefährlich sind... Wer dagegen mit Insassen redet, wird sich wahrscheinlich wundern, wie "normal" dort die meisten sind (und bald kapieren, daß die roboterartigen Bewegungen, der trübe Blick oder die Wutausbrüche nichts anderes sind als eine Folge von Käfighaltung und chemischer Zwangsjacke). Der Klapse gingen die alltäglichen Probleme des MalocherInnenlebens voraus: keine Kohle, Haß auf Arbeit, aus Arbeit und Wohnung rausgeflogen, kaputte Ehe usw. Reiche Leute triffst du dagegen fast nie in der Klapse. Die können ihre Verrücktheiten austoben, wie sie wollen, ohne dafür weggesperrt zu werden. In schwachen Minuten geben Klapsenpsychiater übrigens manchmal selbst zu, daß sie ja die Hälfte der Verrückten entlassen könnten, wenn sie nur Wohnungen hätten. Der Mythos vom Irrenhaus als Ort des *"unheimlichen Wahnsinns"* wird als Abschreckung gebraucht. Der Zwang zur Normalität, zum reibungslosen Funktionieren als MalocherIn, wirkt hier diffuser und geht noch weiter als beim Knast. Für Haftstrafen gibt es klare Regeln und Gesetze, bei was wir uns erwischen lassen dürfen, und bei was nicht. Ins Irrenhaus können sie dich dagegen schon wegen kleinster Auffälligkeiten und Störungen von Ruhe und Ordnung stecken. Die meisten wissen noch weniger, was sie dort erwartet, der Entlassungszeitpunkt ist ungewiß und ein amtlich anerkannter Verrückter hat wesentlich mehr Schwierigkeiten als ein Ex-Gefangener.

Therapieziel: Arbeitsfähig und -willig

So wie die psychiatrische Aussonderung die Funktion hat, die Arbeitswilligkeit draußen aufrechtzuerhalten, wird auch drinnen "therapiert": die Zwangsarbeit heißt heute vornehm Arbeitstherapie. In den rheinischen Irrenanstalten arbeiten 40% der Insassen. Sie machen Auftragsarbeiten für Industriebetriebe oder halten mit Hausarbeit den Anstaltsbetrieb aufrecht.

Im Faschismus war die Arbeitsfähigkeit das Selektionskriterium: *"Unheilbar und nicht mehr arbeitsfähig im Sinne produktiver Arbeitsleistung"* - diese Diagnose wurde für viele Irre zum Todesurteil. Heute wird die Arbeitsfähigkeit häufig zum Entlassungskriterium gemacht. Wer entlassen werden will, muß sich diese Gnade durch Maloche für Pfennigbeträge verdienen. Die Insassen werden außerdem mit dem Entzug von anstaltsinternen Vergünstigungen zur Arbeit gezwungen. Wer sich weigert, sich dermaßen ausbeuten zu lassen, bekommt zur Strafe mehr Medikamente, Ausgangssperre, Besuchsverbot oder wird auf schlimmere Stationen verlegt. Außerdem machen viele die Arbeit "freiwillig", weil sie die einzige Möglichkeit ist, dem öden Stationsalltag zu entfliehen und wenigstens ein paar Mark zu verdienen.

Dämpfungsmittel und Arbeit - das sind die wichtigsten Behandlungsmethoden der Psychiater für die angeblich Kranken. Behandlungsziel: die Zurichtung zum willigen Malocher. Dazu heißt es in einem internen Papier des LVR (Landschaftsverband Rheinland, Träger der rheinischen Klapsen) von 1985:

> *"Der steigenden Beachtung und Anerkennung der Arbeitstherapie hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Rechnung getragen durch das Einsetzen einer Expertenkommission, die mit den `Leitlinien zur Arbeitstherapie in psychiatrischen Krankenhäusern' ein Grundsatzpapier herausgegeben hat. Darin wird festgestellt:*
>
> *`Arbeitstherapie ist ein wesentliches Element stationärer psychiatrischer Behandlung. Arbeitstherapie trägt dazu bei, die Krankheit zu erkennen, zu heilen, zu lindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten.'*
>
> *Die Behandlungen in dem psychiatrischen Krankenhaus sollen den psychisch Kranken instandsetzen, ein möglichst störungsfreies und wenig beeinträchtigtes Leben als integriertes, akzeptiertes Mitglied der Gesellschaft wieder aufzunehmen.*
>
> *Indem die Arbeitstherapie **möglichst realitätsgetreue Arbeitssituationen** darstellt, gibt sie dem Patienten die Gelegenheit, mit den **Erfordernissen der Arbeitswelt** unter dem Schutz und Betreuung des Therapeuten vertraut zu werden, seine krankheits- bzw. behinderungsbedingten Fähigkeiten wie auch Einschränkungen im Arbeitsbereich einzuschätzen, eine subjektiv und objektiv realistische Selbstwahrnehmung und Berufsperspektive zu entwickeln, wie auch die **Teilnahme am Arbeitsleben zu üben.** Ein sehr wichtiges therapeutisches Element ist dabei die **Entlohnung. Beim Patienten wird dadurch der gesellschaftlich vorgegebene Zusammenhang zwischen Erfüllen von Normen des Arbeitslebens und finanzieller Vergütung verdeutlicht.**"* (Hervorhebungen von uns)

Eine Krankheit, die durch Arbeit "erkannt und geheilt" werden kann?? Deutlicher können sie

wohl nicht sagen, was sie unter "psychischen Krankheiten" verstehen: die **bestimmten Formen der Arbeitsunwilligkeit!** Die bewußte oder (meist) unbewußte Rebellion gegen den herrschenden Arbeitszwang soll in der Klapse als "Krankheit" wegtherapiert werden. Dabei gehen die "*möglichst realitätsgetreuen Arbeitssituationen*" noch um einiges über die Realität der Arbeit draußen hinaus. Für Insassen gilt kein Arbeitsrecht, sie arbeiten für Pfenniglöhne (max. 150 Mark/Monat), und sie sind in unvergleichbar stärkerem Ausmaß von ihrem Ausbeuter, der Anstalt abhängig. Die Bestrafungsmöglichkeiten bei schlechter Arbeit oder Arbeitsverweigerung betreffen nicht nur Arbeitsplatz und Einkommen, sondern das gesamte Leben der Internierten. Diese verschärfte Zwangslage ist tatsächlich dazu geeignet, "*Einschränkungen im Arbeitsbereich einzuschätzen*" und die gewünschte "*realistische Selbstwahrnehmung*" zu entwickeln: Daß du als ArbeiterIn nichts zu melden hast, keine Ansprüche stellen darfst, besser die Klappe hältst und alle Zumutungen stillschweigend malochend erträgst, weil sonst schlimme Strafen drohen. Und der "*Zusammenhang zwischen dem Erfüllen von Normen des Arbeitslebens und finanzieller Vergütung*"? Für wenig Geld viel arbeiten müssen, diese Erkenntnis ist das Therapieziel. Wer wegen Krach mit dem Chef in die Klapse verfrachtet wurde und dann lange genug dieser Therapie unterworfen war, der wird danach erstmal froh sein, wieder in einem normalen Ausbeutungsverhältnis draußen zu stecken - und sich nicht mehr so schnell über irgendetwas beschweren.

Frohes Schaffen in der therapeutischen Alternativklitsche

Eine gängige Kritik an der Arbeitstherapie bezieht sich auf die Art der Arbeiten, besonders auf die stumpfsinnigen Industrieaufträge. Hier sind die klassischen Strafarbeiten zu finden: Tüten und Pappe kleben, Wäscheklammern und Kugelschreiber zusammenbauen, Knöpfe, Nadeln und andere Kleinteile in Dosen einzählen usw. Die Kritik, dies wäre nicht "therapeutisch", ist zwar öffentlichkeitswirksam, geht aber an der Sache vorbei. Denn diese Arbeit ist tatsächlich therapeutisch, Anpassungstherapie im eben beschriebenen Sinn. Und welches andere Therapieziel sollten sie mit Arbeit verfolgen?

Die Psychiatrie geht allerdings auf die öffentliche Kritik ein und benutzt sie, um ihre **Arbeitstherapie zu effektivieren.** Zunehmend werden auch "alternative" Arbeitsfelder erschlossen: biodynamischer Anbau, Biobäckereien, Fahrradwerkstätten usw. Die Arbeitstherapie, die Einpassung in den Arbeitszwang wird durch diesen Bezug auf die grün-alternative Utopie einer arbeitsintensiven Gesellschaft wieder akzeptabel, da es schließlich um den Zwang zu "sinnvoller und ökologischer" Arbeit geht. Und Dörner begründet ausführlich, warum die "*agrarische und handwerkliche Kultur des Arbeitens den Besonderheiten psychisch kranker Menschen eher entspricht*". Denn: "*Die Normierung durch die Stechuhr ist sein innerer Tod.*" (Gesund ist demnach, wer die Stechuhr aushält!) Die DGSP (Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie) als Lobby der Reformpsychiater propagiert die Ausbeutung von Irren in Alternativklitschen seit Jahren und mit Erfolg. Unter ihrer tatkräftigen Hilfe sind bereits einige aufgebaut worden (s. Broschüren des Arbeitskreis Firmen in der DGSP). Auf diese Weise wird zusammen mit Behindertenwerkstätten u.ä. ein besonderer Ausbeutungssektor ausgebaut, in dem die Spaltung vom Rest der Klasse festgeschrieben werden soll. Kämpfe in diesem Sektor sind dadurch erschwert, daß den ArbeiterInnen ständig klargemacht wird, daß sie als "Kranke" für diesen Arbeitsplatz und den miesen Lohn noch dankbar sein müssen. Diese besonderen Betriebe "*sind unerläßlich für Menschen, die zwar arbeitsfähig sind, deren Verletzlichkeit aber so stark ausgeprägt ist, daß sie zum gegebenen Zeitpunkt für den freien Arbeitsmarkt nicht in Betracht kommen.*" (Dörner)

Innerhalb der Anstalten kann die Alternativarbeit besonders gut funktionieren, weil sie zusammen mit der fortbestehenden alten Arbeitstherapie, der Industrie- und Hausarbeit, ein Stufensystem bildet. Der individuelle Aufstieg kann so noch besser in den Therapieplan eingebaut werden: Wer in der Biobäckerei nicht spurt, wer die alternative Selbstkontrolle noch nicht verinnerlicht hat und sich z.B. zusätzliche Pausen nimmt (Kriterium auf dem Beurteilungsbogen), der wird eben wieder abgeschoben in den Keller, Tüten kleben ...

Moderne Psychiatrie heute: Die lautlose Vergiftung im psychiatrischen Spinnennetz

Die öffentliche Kritik gab den Anstoß, die Modernisierung und Ausweitung der Psychiatrie, wie sie schon seit Mitte der 70er Jahre (Psychiatrie-Enquete der Bundesregierung) geplant war, in Gang zu setzen. Die breite Kritik richtete sich vor allem gegen die mittelalterlichen Zustände und barbarischen Methoden in den alten Großanstalten, nicht gegen das Psychiatriesystem an sich. Ein guter Anlaß für die Psychiater, Geld für "Alternativeinrichtungen" locker zu machen und ihren Einflußbereich noch zu vergrößern. Dabei kommt ihnen die inhaltliche Kritik an der klassischen Psychiatrie entgegen, die nicht den Herrschaftscharakter von Psychiatrie und Medizin als solchen bloßlegt, sondern das Außerachtlassen einzelner Faktoren bemäkelt. Wenn gesagt wird, daß Gesellschaft oder Arbeit krank machen, greifen sie das inzwischen auf. Unter Berufung auf diese Kritik versuchen sie, die gesamte Gesellschaft psychiatrisch zu erfassen oder Betriebsräte zu Hilfspsychiatern zu machen (s. Kasten). **Die Sozialpsychiater träumen schon seit langem von einem Netz von Ambulanzen, Tages- und Nachtkliniken, Kleinstheimen, Beratungsstellen und psychiatrisch-alternativen Ausbeutungsklitschen.** Um aufzuzeigen, in welche Richtung die Entwicklung der gemeindenahen Psychiatrie führen würde, wurde von radikalen Kritikern das Bild eines totalen psychiatrischen Überwachungsstaates gezeichnet. Diese Horrorvision war sicher übertrieben.

getroffen. Es handelt sich bei ihr um eine abnorme Persönlichkeit mit hysterisch-querulatorischen Zügen. Die Einweisung ist unabweislich. Außerhalb einer geschlossenen Abteilung ist mit Wiederholungen ihrer Fehlverhaltensweisen zu rechnen."

Wenn ein Vermieter "unordentliche" Mieter raussetzen will, was auf dem Weg der Räumungsklage nicht gelingen könnte, dann holt er sich eben das Gesundheitsamt: **Zwangseinweisung wegen Verwahrlosung** (ist rechtlich eigentlich kein Einweisungsgrund, passiert aber ständig).

Und auch für viele Familienstreitigkeiten ist die Klapse die ideale Lösung: wenn die Erben schon zu Lebzeiten an Omas Häuschen ranwollen, dann wird sie eben entmündigt und weggesperrt. Wer eine lästige Ehefrau loswerden will, findet bestimmt einen Psychiater, der sie für verrückt erklärt. Wenn Eltern es nicht mehr schaffen, ihre Punkerkinder ans Lernen und Arbeiten zu bringen, dann wird ihnen die Klapse schon dabei helfen (Einweisungsgrund z.B.: "*Dissoziales Verhalten und Gefährdung durch Drogenmißbrauch*").

Wer nie in einer Klapse war, hat meist das Klischeebild vom Irrenhaus im Kopf: lauter völlig abgedrehte Leute, die nur wirres Zeug erzählen, rumklinken, gefährlich sind... Wer dagegen mit Insassen redet, wird sich wahrscheinlich wundern, wie "normal" dort die meisten sind (und bald kapieren, daß die roboterartigen Bewegungen, der trübe Blick oder die Wutausbrüche nichts anderes sind als eine Folge von Käfighaltung und chemischer Zwangsjacke). Der Klapse gingen die alltäglichen Probleme des MalocherInnenlebens voraus: keine Kohle, Haß auf Arbeit, aus Arbeit und Wohnung rausgeflogen, kaputte Ehe usw. Reiche Leute triffst du dagegen fast nie in der Klapse. Die können ihre Verrücktheiten austoben, wie sie wollen, ohne dafür weggesperrt zu werden. In schwachen Minuten geben Klapsenpsychiater übrigens manchmal selbst zu, daß sie ja die Hälfte der Verrückten entlassen könnten, wenn sie nur Wohnungen hätten. Der Mythos vom Irrenhaus als Ort des "*unheimlichen Wahnsinns*" wird als Abschreckung gebraucht. Der Zwang zur Normalität, zum reibungslosen Funktionieren als MalocherIn, wirkt hier diffuser und geht noch weiter als beim Knast. Für Haftstrafen gibt es klare Regeln und Gesetze, bei was wir uns erwischen lassen dürfen, und bei was nicht. Ins Irrenhaus können sie dich dagegen schon wegen kleinster Auffälligkeiten und Störungen von Ruhe und Ordnung stecken. Die meisten wissen noch weniger, was sie dort erwartet, der Entlassungszeitpunkt ist ungewiß und ein amtlich anerkannter Verrückter hat wesentlich mehr Schwierigkeiten als ein Ex-Gefangener.

Therapieziel: Arbeitsfähig und -willig

So wie die psychiatrische Aussonderung die Funktion hat, die Arbeitswilligkeit draußen aufrechtzuerhalten, wird auch drinnen "therapiert": die Zwangsarbeit heißt heute vornehm Arbeitstherapie. In den rheinischen Irrenanstalten arbeiten 40% der Insassen. Sie machen Auftragsarbeiten für Industriebetriebe oder halten mit Hausarbeit den Anstaltsbetrieb aufrecht.

Im Faschismus war die Arbeitsfähigkeit das Selektionskriterium: "*Unheilbar und nicht mehr arbeitsfähig im Sinne produktiver Arbeitsleistung*" - diese Diagnose wurde für viele Irre zum Todesurteil. Heute wird die Arbeitsfähigkeit häufig zum Entlassungskriterium gemacht. Wer entlassen werden will, muß sich diese Gnade durch Maloche für Pfennigbeträge verdienen. Die Insassen werden außerdem mit dem Entzug von anstaltsinternen Vergünstigungen zur Arbeit gezwungen. Wer sich weigert, sich dermaßen ausbeuten zu lassen, bekommt zur Strafe mehr Medikamente, Ausgangssperre, Besuchsverbot oder wird auf schlimmere Stationen verlegt. Außerdem machen viele die Arbeit "freiwillig", weil sie die einzige Möglichkeit ist, dem öden Stationsalltag zu entfliehen und wenigstens ein paar Mark zu verdienen.

Dämpfungsmittel und Arbeit - das sind die wichtigsten Behandlungsmethoden der Psychiater für die angeblich Kranken. Behandlungsziel: die Zurichtung zum willigen Malocher. Dazu heißt es in einem internen Papier des LVR (Landschaftsverband Rheinland, Träger der rheinischen Klapsen) von 1985:

> "*Der steigenden Beachtung und Anerkennung der Arbeitstherapie hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Rechnung getragen durch das Einsetzen einer Expertenkommission, die mit den `Leitlinien zur Arbeitstherapie in psychiatrischen Krankenhäusern' ein Grundsatzpapier herausgegeben hat. Darin wird festgestellt:*
>
> *`Arbeitstherapie ist ein wesentliches Element stationärer psychiatrischer Behandlung. Arbeitstherapie trägt dazu bei, die Krankheit zu erkennen, zu heilen, zu lindern oder eine Verschlimmerung zu verhüten.'*
>
> *Die Behandlungen in dem psychiatrischen Krankenhaus sollen den psychisch Kranken instandsetzen, ein möglichst störungsfreies und wenig beeinträchtigtes Leben als integriertes, akzeptiertes Mitglied der Gesellschaft wieder aufzunehmen.*
>
> ***Indem die Arbeitstherapie möglichst realitätsgetreue Arbeitssituationen darstellt, gibt sie dem Patienten die Gelegenheit, mit den Erfordernissen der Arbeitswelt unter dem Schutz und Betreuung des Therapeuten vertraut zu werden, seine krankheits- bzw. behinderungsbedingten Fähigkeiten wie auch Einschränkungen im Arbeitsbereich einzuschätzen, eine subjektiv und objektiv realistische Selbstwahrnehmung und Berufsperspektive zu entwickeln, wie auch die Teilnahme am Arbeitsleben zu üben. Ein sehr wichtiges therapeutisches Element ist dabei die Entlohnung. Beim Patienten wird dadurch der gesellschaftlich vorgegebene Zusammenhang zwischen Erfüllen von Normen des Arbeitslebens und finanzieller Vergütung verdeutlicht.***" (Hervorhebungen von uns)

Eine Krankheit, die durch Arbeit "erkannt und geheilt" werden kann?? Deutlicher können sie

wohl nicht sagen, was sie unter "psychischen Krankheiten" verstehen: **die bestimmten Formen der Arbeitsunwilligkeit!** Die bewußte oder (meist) unbewußte Rebellion gegen den herrschenden Arbeitszwang soll in der Klapse als "Krankheit" wegtherapiert werden. Dabei gehen die *"möglichst realitätsgetreuen Arbeitssituationen"* noch um einiges über die Realität der Arbeit draußen hinaus. Für Insassen gilt kein Arbeitsrecht, sie arbeiten für Pfenniglöhne (max. 150 Mark/Monat), und sie sind in unvergleichbar stärkerem Ausmaß von ihrem Ausbeuter, der Anstalt abhängig. Die Bestrafungsmöglichkeiten bei schlechter Arbeit oder Arbeitsverweigerung betreffen nicht nur Arbeitsplatz und Einkommen, sondern das gesamte Leben der Internierten. Diese verschärfte Zwangslage ist tatsächlich dazu geeignet, *"Einschränkungen im Arbeitsbereich einzuschätzen"* und die gewünschte *"realistische Selbstwahrnehmung"* zu entwickeln: Daß du als ArbeiterIn nichts zu melden hast, keine Ansprüche stellen darfst, besser die Klappe hältst und alle Zumutungen stillschweigend malochend erträgst, weil sonst schlimme Strafen drohen. Und der *"Zusammenhang zwischen dem Erfüllen von Normen des Arbeitslebens und finanzieller Vergütung"*? Für wenig Geld viel arbeiten müssen, diese Erkenntnis ist das Therapieziel. Wer wegen Krach mit dem Chef in die Klapse verfrachtet wurde und dann lange genug dieser Therapie unterworfen war, der wird danach erstmal froh sein, wieder in einem normalen Ausbeutungsverhältnis draußen zu stecken - und sich nicht mehr so schnell über irgendetwas beschweren.

Frohes Schaffen in der therapeutischen Alternativklitsche

Eine gängige Kritik an der Arbeitstherapie bezieht sich auf die Art der Arbeiten, besonders auf die stumpfsinnigen Industrieaufträge. Hier sind die klassischen Strafarbeiten zu finden: Tüten und Pappe kleben, Wäscheklammern und Kugelschreiber zusammenbauen, Knöpfe, Nadeln und andere Kleinteile in Dosen einzählen usw. Die Kritik, dies wäre nicht "therapeutisch", ist zwar öffentlichkeitswirksam, geht aber an der Sache vorbei. Denn diese Arbeit ist tatsächlich therapeutisch, Anpassungstherapie im eben beschriebenen Sinn. Und welches andere Therapieziel sollten sie mit Arbeit verfolgen?

Die Psychiatrie geht allerdings auf die öffentliche Kritik ein und benutzt sie, um ihre Arbeitstherapie zu effektivieren. Zunehmend werden auch "alternative" Arbeitsfelder erschlossen: biodynamischer Anbau, Biobäckereien, Fahrradwerkstätten usw. Die Arbeitstherapie, die Einpassung in den Arbeitszwang wird durch diesen Bezug auf die grün-alternative Utopie einer arbeitsintensiven Gesellschaft wieder akzeptabel, da es schließlich um den Zwang zu "sinnvoller und ökologischer" Arbeit geht. Und Dörner begründet ausführlich, warum die *"agrarische und handwerkliche Kultur des Arbeitens den Besonderheiten psychisch kranker Menschen eher entspricht"*. Denn: *"Die Normierung durch die Stechuhr ist sein innerer Tod."* (Gesund ist demnach, wer die Stechuhr aushält!) Die DGSP (Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie) als Lobby der Reformpsychiater propagiert die Ausbeutung von Irren in Alternativklitschen seit Jahren und mit Erfolg. Unter ihrer tatkräftigen Hilfe sind bereits einige aufgebaut worden (s. Broschüren des Arbeitskreis Firmen in der DGSP). Auf diese Weise wird zusammen mit Behindertenwerkstätten u.ä. ein besonderer Ausbeutungssektor ausgebaut, in dem die Spaltung vom Rest der Klasse festgeschrieben werden soll. Kämpfe in diesem Sektor sind dadurch erschwert, daß den ArbeiterInnen ständig klargemacht wird, daß sie als "Kranke" für diesen Arbeitsplatz und den miesen Lohn noch dankbar sein müssen. Diese besonderen Betriebe *"sind unerläßlich für Menschen, die zwar arbeitsfähig sind, deren Verletzlichkeit aber so stark ausgeprägt ist, daß sie zum gegebenen Zeitpunkt für den freien Arbeitsmarkt nicht in Betracht kommen."* (Dörner)

Innerhalb der Anstalten kann die Alternativarbeit besonders gut funktionieren, weil sie zusammen mit der fortbestehenden alten Arbeitstherapie, der Industrie- und Hausarbeit, ein Stufensystem bildet. Der individuelle Aufstieg kann so noch besser in den Therapieplan eingebaut werden: Wer in der Biobäckerei nicht spurt, wer die alternative Selbstkontrolle noch nicht verinnerlicht hat und sich z.B. zusätzliche Pausen nimmt (Kriterium auf dem Beurteilungsbogen), der wird eben wieder abgeschoben in den Keller, Tüten kleben ...

Moderne Psychiatrie heute: Die lautlose Vergiftung im psychiatrischen Spinnennetz

Die öffentliche Kritik gab den Anstoß, die Modernisierung und Ausweitung der Psychiatrie, wie sie schon seit Mitte der 70er Jahre (Psychiatrie-Enquete der Bundesregierung) geplant war, in Gang zu setzen. Die breite Kritik richtete sich vor allem gegen die mittelalterlichen Zustände und barbarischen Methoden in den alten Großanstalten, nicht gegen das Psychiatriesystem an sich. Ein guter Anlaß für die Psychiater, Geld für "Alternativeinrichtungen" locker zu machen und ihren Einflußbereich noch zu vergrößern. Dabei kommt ihnen die inhaltliche Kritik an der klassischen Psychiatrie entgegen, die nicht den Herrschaftscharakter von Psychiatrie und Medizin als solchen bloßlegt, sondern das Außerachtlassen einzelner Faktoren bemäkelt. Wenn gesagt wird, daß Gesellschaft oder Arbeit krank machen, greifen sie das inzwischen auf. Unter Berufung auf diese Kritik versuchen sie, die gesamte Gesellschaft psychiatrisch zu erfassen oder Betriebsräte zu Hilfspsychiatern zu machen (s. Kasten). **Die Sozialpsychiater träumen schon seit langem von einem Netz von Ambulanzen, Tages- und Nachtkliniken, Kleinstheimen, Beratungsstellen und psychiatrisch-alternativen Ausbeutungsklitschen.** Um aufzuzeigen, in welche Richtung die Entwicklung der gemeindenahen Psychiatrie führen würde, wurde von radikalen Kritikern das Bild eines totalen psychiatrischen Überwachungsstaates gezeichnet. Diese Horrorvision war sicher übertrie-



ben. Es wird nicht hinter jedem von uns ein Blockpsychiater als moderner Blockwart mit der Spritze herlaufen. Gerade in den letzten Jahren wird häufiger wieder zur offenen Methode des Bullenknüppels gegriffen. Sozialtechnologie ist schließlich teuer. **Dennoch läßt sich eine Ausweitung der Psychiatrie feststellen: mehr Leute kommen in irgendeiner Form mit ihr in Berührung, der Psychopharmakaverbrauch steigt.** Schon Schulkinder werden mit Psychopharmaka ruhiggestellt und lernfähig gemacht. Danach können sie gleich weiter schlucken, um die Maloche oder das Hausfrauendasein zu ertragen. In den Tageskliniken, Ambulanzen und Arztpraxen werden sie gut versorgt - die Dealer sitzen überall.

Die offizielle Propaganda behauptet einen Rückgang der psychiatrischen Aussonderung: angeblich gibt es weniger Zwangseinweisungen und Anstaltsinsassen. Dies sind jedoch plumpe Taschenspielertricks mit Zahlen und geschicktere Verschleierungen. Im Rheinland wurden z.B. die Zahlen der Anstaltsinsassen dadurch verkleinert, daß die früheren "Behindertenbereiche" in den Klapsen in "Heilpädagogische Heime" umbenannt und verwaltungstechnisch ausgegliedert wurden. Dieselben Insassen sitzen in denselben Gebäuden - zählen aber nicht mehr mit. Außerdem werden "chronische Fälle" aus den Großanstalten in kleine Heime abgeschoben. Sie werden dort genauso oder noch schlimmer mit Medikamenten vollgepumpt - aber sie haben weniger Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren, z.B. Kontakt zu Gruppen draußen aufzunehmen. (In beiden Fällen ist die Unterbringung wegen der niedrigeren Pflegesätze billiger.) Die Zwangseinweisungen wurden dadurch reduziert, daß Eingewiesenen häufiger Formulare vorgelegt werden, in denen sie sich mit ihrer freiwilligen Aufnahme einverstanden erklären - selbstverständlich unter der Drohung, daß sie andernfalls zwangseingewiesen werden.

Die neuen Psychiatrien sind keine "Alternative" für die Anstaltsinsassen. Die Leute, die in den sogenannten Alternativeinrichtungen behandelt werden, stehen meistens von ihrer sozialen Stellung und Lebensbedingungen her besser da als die Insassen der LKHs (Landeskrankenhäuser). Ohne dieses "Angebot" hätten sie ihre Probleme wahrscheinlich auch ohne Psychiater gelöst. Die scheinbare Zwanglosigkeit der netten Therapeuten in der Müslipsychiatrie bricht schnell zusammen, wenn die "Klienten" zu laut und lästig werden und sich nicht an die therapeutischen Anweisungen halten wollen. Tageskliniken und Ambulanzen arbeiten oft eng mit den Klapsen zusammen und betreiben Zwangseinweisungen. Viele, die solche "Hilfe" in Anspruch genommen haben, fanden sich plötzlich in der Klapse wieder oder wurden mit der drohenden Einweisung dazu genötigt, sich jede Woche mit einer Depotspritze vollknallen zu lassen.

Anfang der 80er Jahre hatte sich die DGSP die Forderung nach Abschaffung der Großkrankenhäuser auf die Fahnen geschrieben. Die Wortführer von damals sind heute selbst Chefs solcher Anstalten - und haben es von daher nicht mehr so eilig mit der Abschaffung. Diese persönlichen Karrieren sind jedoch nicht der Grund für den Fortbestand der alten Anstalten. Das Psychiatriesystem braucht die finsteren Gemäuer und Gitter im Hinterland der Reformeinrichtungen (wenn auch nicht mehr in demselben Ausmaß wie früher): als Drohknüppel, um die "freiwilligen Patienten" zum Abholen ihrer gemeindenahen Depotspritze zu nötigen. Wenn hie und da eine Anstalt verkleinert oder geschlossen wird, ist das keine Reduzierung der Psychiatrie, sondern eine Umstellung und Verbilligung: mit demselben Aufwand an Geld und Personal, mit dem hunderttausend Menschen in Anstalten gefangengehalten werden, können gemeindenah Millionen mit der chemischen Zwangsjacke ruhiggestellt werden.

Psychopharmaka sind Mittel der präventiven Aufstandsbekämpfung. Diese Gifte zerstören den ganzen Körper und können tödlich sein. Daß sie die angeblichen Krankheiten nicht heilen können, geben die Hersteller selbst zu. Die Firma Tropon schreibt z.B. über ihre Psychogifte: *"Die psychiatrischen Erkrankungen sind mit ihrer Hilfe wenn schon nicht heilbar, so aber doch lenkbarer geworden."* Das ist genau der Sinn der Sache: Menschen lenkbar, gefügig und willenlos zu machen. Statt gemeinsam gegen diejenigen vorzugehen, die dich zu dem beschissenen Leben hier zwingen und daran verdienen, rennst du vereinzelt zum Psychiater und läßt dich volldröhnen, läßt dir vielleicht noch einreden, du seist krank und müßtest jetzt zuallererst gegen deine eigene Krankheit kämpfen. Das ist die perfekte Art, Ruhe, Ordnung und Arbeit

durchzusetzen: sie greifen nicht mehr gegen die Ausgebeuteten und Unterdrückten durch, sondern in sie ein.

(Ausführliche Informationen zu Funktion und Auswirkungen von Neuroleptika sind nachzulesen in: P.Lehmann, Der chemische Knebel, Warum Psychiater Neuroleptika verabreichen, Antipsychiatrie-Verlag, Berlin 1986).

Wer krank ist, braucht Hilfe - ein alter Mythos

Die Psychiater haben schon immer versucht, ihre Foltermethoden als medizinische Hilfe auszugeben. Bei den klassischen Methoden wie Insulin-, Cardiazol- und Elektroschocks oder hirnchirurgischen Verstümmelungen konnte ihnen das noch nicht so recht gelingen. Diese Methoden waren zu offensichtlich barbarisch und zerstörerisch für die "Patienten". Seit der Entwicklung der Psychopharmaka sind sie einen großen Schritt weiter gekommen. Die Gewalt der chemischen Zwangsjacke ist weit weniger sichtbar.

Psychopharmaka sind jedoch letzten Endes nicht weniger zerstörerisch als die klassischen psychiatrischen Methoden. Und schon die direkt spürbaren Auswirkungen (Bewegungsstörungen, Sprachstörungen, Lähmungen, Speichelfluß usw.) sind dermaßen unerträglich, daß ständig "Patienten" die Einnahme von Psychogiften verweigern. Um derartig qualvolle Behandlungsmethoden legitimieren zu können, braucht es schon starke Argumente. Es müssen doch sehr schlimme Krankheiten sein, gegen die so drastisch vorgegangen wird. Und so wurden die Geisteskrankheiten erfunden...

Psychiater und Erbbiologen sind nun schon seit Generationen auf der Suche nach den erblichen und organischen Ursachen für Ausklinken, Rebellion und Verzweiflung. Sie haben Hirne aufgepumpt, vermessen und zerschnippelt und unzählige andere grausame Menschenversuche gemacht. Immer wieder wurden neue Erkenntnisse angekündigt - gefunden haben sie fast nichts. Kein Psychiater ist in der Lage, die behaupteten "Geisteskrankheiten" zu erklären. Dies



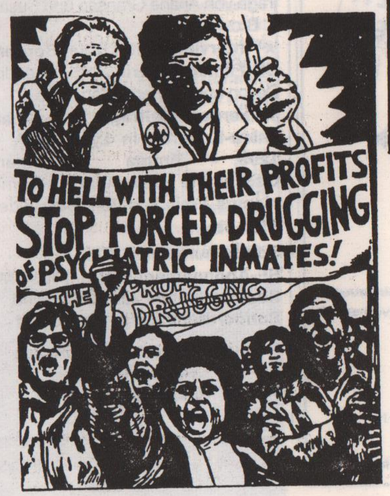
hat sie aber nicht daran gehindert, ein Begriffsgebäude aufzubauen, das zumindest beeindruckend wirkt. Für jeden, der nicht ruhig und angepasst funktioniert, für jede Art von Rebellion, ist das entsprechende Etikett dabei:

- Du verzweifelst an den Verhältnissen? Endogene Depression!
- Du kannst trotz allem noch lachen? Endogene Manie!
- Oder etwa mal zu fröhlich, mal zu traurig? Manisch-depressiv, zyklothyme Schizophrenie!
- Nicht lesen und schreiben gelernt? Debilität, Oligophrenie, Hebephrenie!
- Angst vor Strahlen, Bullen, Lauschern im Telefon, oder der Sanierungsmafia, die dein Haus abreissen will? Paranoide Schizophrenie!
- Aber vielleicht gehörst du auch zu einem anderen schizophrenen Formenkreis oder hast nur ein Borderline-Syndrom...

Für Psychiater ist auch die bewußte Rebellion krankhaft. Daß das Leiden an den Verhältnissen oft genug zu einem ungezielten und selbstzerstörerischen Ausklinken führt, macht es ihnen leichter, ihre Ideologie von den "psychischen Krankheiten" zu verbreiten. Es ist unsere eigene Unfähigkeit gegenüber den Verhältnissen, die uns ihre Ideologien übernehmen läßt. Einerseits für uns selbst, denn eine ärztliche Diagnose kann auch eine willkommene Fluchtmöglichkeit aus scheinbar unlösbaren Problemen sein: jetzt ist erstmal Beschäftigung mit der Krankheit angesagt; wer krank ist braucht Hilfe und darf die Verantwortung für sein Leben an die professionellen Helfer abgeben, die als einzige Bescheid wissen. Und auch gegenüber anderen: Fast jeder hat wohl schonmal hilflos vor der Situation gestanden, daß jemand mit seinem Leben hier nicht mehr fertig wird, durch nichts aus der Verzweiflung rauszuholen ist, sich umbringen will oder nicht mehr nachvollziehbare Wahrnehmungen und Gedanken äußert - und war dann vielleicht froh, das Problem als "Krankheit" an die Weißkittel delegieren zu können.

Dies ist kein moralischer Vorwurf. Die Macht der Psychiater wird nicht dadurch eingeschränkt werden, daß wir nur alle mehr persönlichen Einsatz und Hilfsbereitschaft für ausgeklinkte Freunde, Verwandte oder Nachbarn aufbringen. Auch das Beschwerde-Zentrum war oft genug gezwungen, professionelle Helfer in Anspruch zu nehmen, weil die Probleme von Einzelnen im SSK nicht zu bewältigen waren. Auch wir haben dann nach den etwas erträglicheren Alternativ-Einrichtungen oder den etwas ansprechbareren Sozialpsychiatern, die nicht gleich mit der schlimmsten chemischen Keule zuschlagen, gesucht. Gerade diese netten neuen Psychiater verstärken jedoch eine gefährliche Tendenz. Ihre hierarchische Funktion verschwindet hinter diesem Gebrauchswert, den sie für uns haben. Fast in jeder Diskussion um den Kampf gegen die Psychiatrie bekommen wir als Einwand auf die Forderung nach Abschaffung zu hören: "Was macht ihr denn mit den Leuten ...?", "Aber es gibt doch Fälle ..." usw. Im Grunde sind diese Einwände genauso unsinnig, wie das Argument, ich könne nicht für die Abschaffung des Kapitals kämpfen, weil unter seiner Regie doch der größte Teil meiner Lebensmittel produziert wird. Aber gerade was Medizin oder Psychiatrie angeht, wirkt die Gebrauchswertseite übermächtig - "Jeder braucht doch mal einen Doc!" Die Medizin als Teil der Herrschaft über uns wird nicht in Frage gestellt, weil sie alltäglich als existentielle Lebensbedingung erscheint. Die heute weitverbreitete Selbstverständlichkeit, mit der Leute ihre Probleme an professionelle Therapien weitergeben, trägt zur Rechtfertigung der reformierten Psychiatrie bei. Die fließenden Übergänge von der alternativen Therapiebewegung zur alternativen Psychiatrie verschleiern den Zwangscharakter der Institution.

Die Funktion der Psychiatrie als Kontroll- und Unterdrückungsmittel liegt schon darin, daß sie wie die gesamte Medizin uns als besondere Institution gegenübertritt, daß wir uns professionellen "Helfern" ausliefern müssen, um von den Segnungen des "wissenschaftlichen Fortschritts" ein bißchen abzubekommen. Und erst durch diese Auslieferung an die Institutionen und Profis werden wir zu reinen "Patienten" und "Kranken" gemacht. Die Sozialpsychiater der DGSP schlagen nicht mehr so mit dem Diagnose-Knüppel der klassischen Psychiatrie zu. Gerade durch die Weiterentwicklung zur Sozialpsychiatrie schaffen sie ein besser abgestuftes Instrumentarium um den klassischen Zweck der Psychiatrie geschickter durchzusetzen. Sie stellen daher ihre eigene Professionalität und Rolle als Irrenverwalter nie in Frage.



Der Gewerkschaftsfunktionär als Betriebspsychiater?

Letztes Jahr erschien als Heft 23 der Schriftenreihe Arbeitssicherheit der IG Metall eine Broschüre "Psychisch Kranke im Arbeitsleben". Nur Sozialpsychiatern konnte es gelingen, zu einer solchen Zusammenarbeit mit der IGM zu kommen. Zwischen Appellen zum menschlichen Umgang mit psychisch Kranken und Feststellungen, daß Solidarität und Widerstand die seelische Gesundheit stärken, werden hier Betriebsräten psychiatrische Ideologie und Zwangsmaßnahmen nahe gebracht.

Wie erkennt ein Betriebsrat eine drohende psychische Erkrankung? An der fehlenden Arbeitsproduktivität!

"Warnzeichen sind

- **allgemein: Wenn jemand aus dem Rahmen fällt, also seine sonstigen täglichen Gewohnheiten ändert.**

Typische Merkmale können sein:

- **häufige Abwesenheit, bei jemand, der sonst pünktlich ist**
- **massive Arbeitsstörungen (jemand bringt eine Arbeit nicht mehr zu Ende, hat den ganzen Schreibtisch voll unerledigter Dinge und verliert den Überblick). ...**
- **unkontrolliertes, indisziplinierte Verhalten"**

Der psychisch kranke Mensch versteht es auch nicht, warum der gewerkschaftliche Weg, die Ausbeutung zu akzeptieren und bescheidene Bitten an den Ausbeuter zu richten, der einzig richtige ist: "Die meisten psychisch Kranken berichten aus ihrer Arbeitsvergangenheit eine Serie von Beispielen, wie sie ausgenutzt wurden und selbst dazu beitrugen, auf Kosten der Mitarbeiter/innen mehr zu leisten, für sie einzuspringen, unmenschliche Bedingungen auszuhalten, die es überall gibt. Der gesunde robuste Mensch stellt dagegen seine angemessenen Forderungen, oder wendet sich an seinen Vorgesetzten oder an den Betriebsrat."

Und was tut der Betriebsrat, wenn er einen solchen psychisch kranken Menschen entlarnt hat? Er soll sich "nicht scheuen, ärztliche oder therapeutische Hilfe zu holen", z.B. "Betriebsärzte, Angehörige der Betriebskrankenkassen, betriebliche Sozialarbeiter/Innen oder die psychosoziale Beratungsstelle am Ort". Und wenn sich der "Kranke" einfach weigert, sich therapeutisch wieder ans produktive Arbeiten bringen zu lassen, soll sich der Betriebsrat schließlich auch nicht mehr scheuen, den Notarzt zu rufen und die Zwangseinweisung in die Klapse zu betreiben! ("6.Schritt: Wenn alles nicht fruchtet...")

Bei einer solchen Ausbildung zum Hilfspsychiater ist es nicht mehr weiter verwunderlich, wenn Psychopharmaka als "Basistherapie" und "Vorbeugung" verharmlost werden. "Allgemein gesagt verschaffen Neuroleptika jemandem ein `dikkes Fell'."

Aus der Krankheit eine Waffe machen

Wer die (unbewußte) Rebellion zur Krankheit erklärt, individualisiert das Leiden an den Verhältnissen weiter und verschleiert die Ursachen. Mit der Diagnose macht er dem Betroffenen klar: "Es ist nur dein Problem, deine Krankheit. Du allein mußt damit fertig werden, aber dazu bist du zu schwach - nur ein Arzt kann dir dabei helfen." Es braucht dann nicht mehr weiter gefragt zu werden, ob die "Kranken" in Armut und Existenzangst leben mußten, unter welchen Bedingungen sie arbeiten mußten, ob sie aus der Wohnung vertrieben oder von Behörden verfolgt wurden - und warum sie keine anderen Möglichkeiten gesehen haben, sich dagegen zu wehren. Ob wir für ein besseres Leben kämpfen oder vor der unerträglichen Realität in eine ei-

gene Gedankenwelt flüchten, ob wir kaputt machen, was uns kaputt macht, oder uns selbst - das hängt ja in erster Linie davon ab, ob wir Möglichkeiten haben, uns mit anderen gemeinsam zu wehren. Wir haben schon öfters mitbekommen, daß die verrückten Verhaltensweisen und Gedanken von geflohenen Insassen mit der Zeit verschwanden, ohne Ärzte oder Medikamente, wenn sie im SSK die Erfahrung machen konnten, daß die Macht von Bürokraten und Weißkitteln ihre Grenze hat, wenn man ihnen nicht alleine gegenübersteht, sondern gemeinsam vorgeht. In diesem Sinne ist die Forderung nach Abschaffung der Psychiatrie nicht irgendeine utopische Vorstellung, sondern der reale Inhalt von Kämpfen der Irren selbst. Diese Kämpfe können nur erfolgreich sein, wenn es uns in allen Bereichen gelingt, unsere Interessen wieder in die eigene Hand zu nehmen. Dann werden nicht nur weniger Menschen den unerträglichen Verhältnissen durch Ausklinken und Pillen entfliehen, sondern die Psychiater werden auch weniger leichtes Spiel haben, Einzelne für verrückt zu erklären und auszusondern. Um bei den obigen Beispielen zu bleiben: Statt zu Zwangseinweisungen hätten die Auseinandersetzungen auf dem Sozialamt und mit dem Chef ja auch dazu führen können, daß alle Sozialhilfeempfänger zusammen dem Sachbearbeiter Druck machen, und daß die ganze Abteilung streikt...

Schwarze Katze

Nr. 5

erscheint Mitte Juni:

Schwerpunkte:

Zweiter Arbeitsmarkt:
- ABM
- Zwangsarbeit
- Zivildienst

Internationalismus:
- Berichte aus der Türkei
- Multinationale Arbeit in Hamb.

Berichte zu Knast und Prostitution

4 DM in Briefmarken an:

Schwarze Katze
c/o Café & Buch
Holstenstraße 186
2000 Hamburg 50

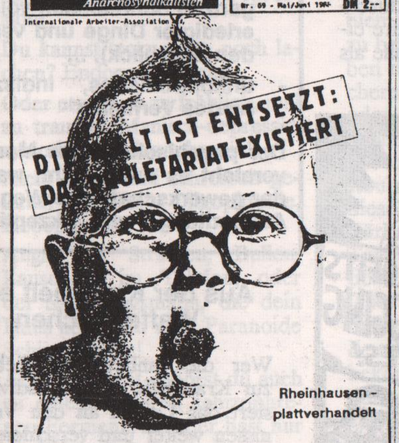
ORGAN DER FREIEN ARBEITER UNION

direkte aktion

Anarchosyndikalisten

In dieser Ausgabe u.a.:
Hausangestellte in Spanien
Schule als Herrschaftsinstrument
Brasilien: Die CDB-AIT
Polen: Der Staat schlägt zu
Gentechnologie/Umstrukturierung
Hierarchie im Betrieb
Nr. 69 - Mai/Juni 1988 DM 2,-

Internationale Arbeiter-Assoziation



Rheinhausen - plattverhandelt

PROBEHEFT GEGEN DM 2,- IN BRIEFMARKEN. ANSCHRIFT:
DIREKTE AKTION
LAGERSTRASSE 27, 2000 HAMBURG 6

Seit April 1988 Lieferbar:

Eine Autonomie

Mit Beiträgen von: Bologna, Bock, Curcio, Ferraris, Rinaudo, Negri, Roth u.a.

Anthologie

ARBEITER/INNENMACHT gegen die ARBEIT

167 Seiten VP 7.50 DM
Wiederverkäufer: 5 DM

Vertrieb:
Sisina
Postfach 360527
1000 Berlin 36

Bestellungen durch Titelangabe
"Sonderkonto Zeitung" H. Dietrich
Konto-Nr. 31520-109
Postgiroamt Berlin

SCHWARZER FADEN
Vierteljahresschrift für Lust und Freiheit

Der Schwarze Faden will durch Diskussion und Information die Theorie und Praxis der anarchistischen Bewegung fördern und verbreiten. Er tritt für die Belebung eines libertären Gegenmilieus (Libertäre Zentren, Foren, Föderationen, Kulturinitiativen etc.) ein und versucht Geschichte und Kultur von unten lebendig zu halten.



Inhalt der Sondernummer Feminismus – Anarchismus:

★ **Macht »Macht« Frauen mächtig?** von Friederike Kamann
★ **Grüne Mütter – Volle Fahrt im Rückwärtsgang** von Elisabeth Rohata
★ **Gedanken zur inneren und äußeren Emanzipation** von Maggy
★ **Die neuen Techniken – eine umfassende Abwertung weiblichen Lebens** Beiträge von Iris Kus und Frauen des Essener Gen-Archivs
★ **Frauen wie andere auch – Prostituierte** von Lisa/Kölner Stadtrevue
★ **Anarchafeminismus, Anarchismus, Feminismus** von Friederike Kamann
★ **Der Anarcha-Feminismus** Beiträge von Ariane Gransac und Susan L. Brown
★ **Interview mit Lizzie Bordon, US-Filmemacherin** von Alexandra Devon und Catherine Tammaro
★ **Ferner Beiträge zu: Anarchica-Kongreß in Lyon 1987, § 129a, Emma Goldman, Geschichte des Anarcha-Feminismus, Freie Schulen (FAS) in der BRD etc.**

Sondernummer: 6.-DM
SF-Abonnement (4 Nrn.): 15.-DM
Sondernummer ARBEIT: 5.-DM
Sonderdruck: SF 0–12: 10.-DM

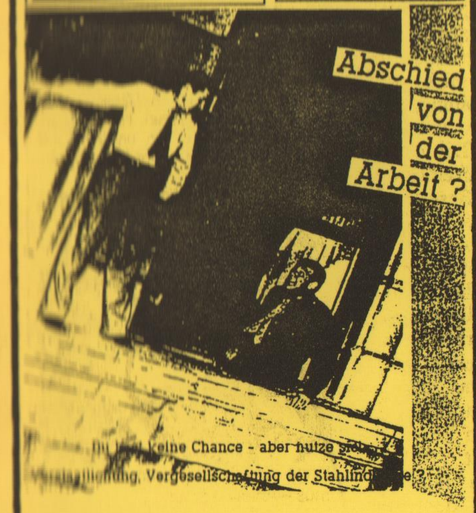
Redaktion Schwarzer Faden
Postfach 1159
7043 Grafenau-1

ORGAN DER FREIEN ARBEITER UNION

direkte aktion

Anarchosyndikalisten

Lafontaine und andere
Reden Die
Die Frauen von Puerto Real
Der Fall Agustin Rueda
Arbeiterbewegung und Gegenkultur
Nr. 68 April 1988 DM 2,-



... die [illegible] keine Chance - aber nutze sie! ...
... Vergesellschaftung der Stahlind[illegible]e? ...

PROBEHEFT GEGEN DM 2.- IN BRIEFMARKEN. ANSCHRIFT:
DIREKTE AKTION
LAGERSTRASSE 27, 2000 HAMBURG 6

AKTION

ANARCHISTISCHES MAGAZIN
Kriegkstr. 38 6000 Frankfurt

Die AKTION versteht sich als bundesweites Diskussionsforum von anarchistischen und antiautoritären Gruppen und Einzelpersonen. Viel Wert legen wir auf die Internationalen Berichte, um über die dortigen Kämpfe zu informieren und libertäre Positionen dazu herauszubilden. In Bezug auf unsere eigene Situation geht es um eine kontinuierliche Fortentwicklung der Kämpfe von sozialen Bewegungen hin zu einer sozialrevolutionären Perspektive.

Die AKTION erscheint ca. alle 6 Wochen und kostet 3,- DM. Wer sie druckfrisch haben möchte, soll 15.- DM für 5 Ausgaben bzw. 30.- DM für 10 Ausgaben auf folgendes Konto überweisen:
W. Zoubek
Postgirokonto 490930 - 607
Postgiroamt Frankfurt
BLZ 500 100 60
Gegen Einsendung von 3.- DM + 0,70 DM Porto in Briefmarken senden wir gerne ein Probeexemplar zu.

ANZEIGE

Präventive Konterrevolution

Polizeipsychologen in der BRD

— Dokumentation —

64 Seiten, 5.- DM

Herausgeber: AKU-Wiesbaden, ASTA Uni Bremen, Bremer BIs gegen Atomanlagen, BI gegen die Flughafenerweiterung (Mörfelden), Fachgruppe Demokratie und Recht (GAL-Hamburg), Infobüro Freies Wackerland (Altenschwand), Kommunistischer Bund, Libertäres Zentrum Frankfurt, RadiAktiv (Nürnberg), Schwarzmarkt (Hamburg), Straßenmedizin (Hamburg)

Vertrieb über Infobüro
Freies Wackerland
Altenschwand 91, 8465 Bodenwöhr

Die Beratergruppe der IDK Berlin präsentiert: Die überarbeitete, aktualisierte Broschüre zum Thema "Wehrpflicht und Berlin" mit allen Info's zur Vermeidung bundesdeutscher Zwangsdienste.

Wehrpflicht und Berlin



- **Berlin-Status / Umzug**
- **Altersregelung 28/32**
- **Kriegsdienstverweigerung**
- **Zivildienst**
- **Totalverweigerung**

Eine Informationsbroschüre der IDK – Berlin
Bezug: IDK Berlin, Gneisenaustr. 2a, 1 Berlin 61
Bezugspreis: 1–4 Ex. je 3,50 DM, ab 5 Ex. je 2,50 M, ab 10 Ex. u. mehr je 2,--DM, portofrei! 1–4 Ex. nur gegen Vorüberweisung auf PGirokonto 160776-105 BlzM, BLZ 10010010, sonst auch gegen Rechnung.

Im Gemeinschaftsprojekt der Buchläden:
Kleine Freiheit, Gießen
Rote Straße, Göttingen,
Schwarze Risse, Berlin
sind erschienen/erscheinen:

Autonomie 14
- Massenarmut und Existenzrecht
- Frauenarbeit und kapitalistische Reproduktion
- Klassenreproduktion und Kapitalverhältnis
- Völkermord gegen soziale Revolution
- das US-imperialistische System von Bretton Woods

287 Seiten, DM 14.-

Autonomie 10
- Neuzusammensetzung der Unterklassen in den Drei Kontinenten
- Die Krise der 70er Jahre
- Ölkrise, Inflation, Regie d. Multis
- Reproduktion der Armut

60 Seiten, DM 7,-

Materialien für einen neuen Anti-Imperialismus 1
- Mittelamerika-Nord-Mexiko-USA
- Migration / kriegsförmige Mobilisierung / Vertreibung / Low Intensity Warfare / transnation. Klassenauseinandersetzungen
- Ökonomie des Widerstands

(April 88)

Materialien für einen neuen Anti-Imperialism. 2
- Brasilien
- Migration / Hunger / Bevölkerungspolitik / Vernichtung
- die „neuen" Klassenkämpfe in Brasilien / Streiks / Plünderungen / Landbesetzung copycats / Blockierung des Entwicklungsmodells

(Juni 88)

Leben als Sabotage
D. Hartmann
Zur Krise der technologischen Gewalt, mit aktuellem Vorwort
Reprint, Juni 88, DM 10,-

Die Autonomie 10 und 14 sowie die Materialien zu Migrationsbewegungen – transnationale Klassenauseinandersetzungen sind unabdingbare Lektüre für die Diskussion um einen neuen Internationalismus (IWF-Kampagne!!)

Bestellungen an:
Buchladen Schwarze Risse
Gneisenaustr. 2, Tel. 6928779
Gruppen u. Einzelbestellungen bitte Vorauszahlung:
Postgirokonto 2908 91 - 103
M. Junk Verlag

SCHWARZER FADEN
Vierteljahresschrift für Lust und Freiheit
Einzelnummer: 5.-DM · Nr.27
SF-Abonnement: 15.-DM
Sondernummer ARBEIT: 5.-DM
Sondernummer FEMINISMUS: 6.- DM (Mai 1988)
Sonderdruck: SF 0–12: 10.-DM

Redaktion Schwarzer Faden
Postfach 1159
7043 Grafenau-1

SCHWARZER FADEN
Vierteljahresschrift für Lust und Freiheit

Der Schwarze Faden will durch Diskussion und Information die Theorie und Praxis der anarchistischen Bewegung fördern und verbreiten. Er tritt für die Belebung eines libertären Gegenmilieus (Libertäre Zentren, Foren, Föderationen, Kulturinitiativen etc.) ein und versucht Geschichte und Kultur von unten lebendig zu halten.