Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 2 (1980)
Heft: 6

Artikel: Gefolgschaftsgeist oder Wissen ist Macht
Autor: Blume, Andreas
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-653195

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 24.08.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Andreas Blume

Gefolgschaftsgeist oder Wissen ist Macht

Das Betriebliche Vorschlagswesen im Dritten Reich und heute

Mir wurde oft die Frage gestellt, warum ich mich mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) beschäftige, und immer schwang dabei ein bemitleidender Unterton mit. *„Sowas Nebensächliches"* – *„Du wirst noch ein Schrullen- und Schranzensammler"* usw. Doch die Tatsache, daß Arbeiter und Angestellte ihr Wissen, besonders auf produktionstechnischem und arbeitsorganisatorischem Gebiet, im Durchschnitt 1:11 unter seinem Wert verramschen, einige Personen in nahezu manischer Weise Tausende von Vorschlägen produzieren und allein im Jahr 1943 40.000 Arbeitskräfte über diesen Weg eingespart worden sein sollen, ließ mich auf der Suche nach extremen Phänomenen zur Veranschaulichung und Analyse der Fabrik als Machtverhältnis immer wieder zum BVW zurückkommen.

Die Anwendung dieser „sehr profitablen Nebensache" während der Eskalationsphase des 3. Reichs (1939–44) stellt nun selbst ein historisches Extremphänomen dar, an dem ich im folgenden einige Probleme des Zusammenhangs von Produktionswissen und Machtentwicklung in der Fabrik exemplarisch andiskutieren möchte.

Am 12.1.1939 wurde der „Reichsausschuß für Leistungssteigerung" aus der Taufe gehoben; noch im selben Jahr lief ein entsprechendes „Sofortprogramm" an, das in erster Linie, so Dipl.-Ing. G. Seebauer (Leiter jenes Reichsausschusses), auf *„die innere Haltung der Menschen im Betrieb"* abzielte, wobei *„weniger an eine vermehrte körperliche Arbeit der Gefolgschaft als an eine verantwortungsbewußte Mitarbeit gedacht"* wurde, die sich im *„Denken über die Möglichkeiten der Verbesserung der Arbeitsmethoden, der Vermeidung von Verlusten"* etc. ausdrücken sollte. Unter der Überschrift *„Innerbetriebliche Werbung"* wurde in der Folgezeit ein z.T. zentral gesteuerter Werbefeldzug initiiert, der sein operatives Rückgrat auf Betriebsebene im Betrieblichen Vorschlagswesen finden sollte, aber auch die ideologischen Spiele – wie „Nationalsozialistischer Musterbetrieb", Produktionswettbewerbe etc. – und nicht zuletzt die Kriegspropaganda zu transportieren hatte.

Idealisiert und verallgemeinert stand diese ideologische Offensive im häufig ignorierten Spannungsfeld zwischen Kapital und Arbeit, das ich für das Ende der dreißiger Jahre als „gespannte Struktur" umschreiben möchte. Dieser Systemzustand war wesentlich dadurch gekennzeichnet, daß die, besonders durch die Vollbeschäftigung bedingten, Engpässe des Arbeitsmarktes auf der Betriebsebene eine relative Stärke der Arbeiter ermöglichten. Z.B. berichtete die Polizeistelle Dresden am 28.6.1939 unter der Überschrift *„Unruhe unter Dienstverpflichteten ..."*:

„In dem eine Belegschaft von etwa 6000 Personen umfassenden Rüstungsbetrieb der Mitteldeutschen Stahlwerke in Gröditz, Kreis Großenhain, wird seit einigen Monaten über mangelhafte Arbeitsleistung geklagt. Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit und unnatürlich viele Krankmeldungen führten dazu, daß zeitweilig bis zu 1200 Arbeiter fehlen. In einigen Fällen ließen Schäden an Maschinen den Verdacht auf Sabotage aufkommen."

Aber nicht nur gegen die Taktik zur Erhöhung der Mobilität der Arbeitskraft über Dienstverpflichtungen wurde seitens der Belegschaft reagiert, die seit Ende 1938 laufende „Überprüfung der Akkorde in der Metallindustrie" legte auch „Arbeitsunlust", „Bummelantentum" offen, denen die Betriebe, aber auch Polizei und Arbeitsamt, nicht so ohne weiteres Herr werden konnten:

„Aus Angst vor Abwanderungen sind darüberhinaus die sonderbarsten Zuschläge geschaffen [worden], *sogar ein Zuschlag für den Fall, daß infolge von Arbeitsunlust die Akkordleistung nicht erreicht wurde (sogen. Faulheitszuschläge)."* (Sozialbericht der Reichstreuhänder der Arbeit, 1. Vierteljahr 1939)

„In den allerschwersten Fällen sind die Betreffenden natürlich von ihren Betrieben entlassen worden. Sie werden dann aber vom Arbeitsamt als Facharbeiter bald wieder in einen anderen Betrieb vermittelt, wo dieselben Dinge sich wiederholen." (DAF*-Gauverwaltung Berlin – Bericht 27.10.30) usw.

Diese Blockiermacht der Arbeiter am Arbeitsplatz artikulierte sich zwar nicht politisch, hatte jedoch nichtsdestoweniger gravierenden Einfluß auf die politisch-ideologische Machtverteilung im NS-Ausnahmestaat, so ist z.B. das bürokratische Aufblühen der DAF ein wesentlicher Ausdruck der ökonomischen Stärke der Arbeiterschaft, aber auch die perverse Mischung von Repression/Überwachung und sozialpolitischer Anbändelung zeugt von der Angst der Machthaber bzw. der politisch-ideologischen Labilität des Systems.

Der schließlich explosive Ausweg aus dieser gespannten Struktur, der Zweite Weltkrieg, brachte für eine relativ kurze Zeit (3–4 Jahre) alle Vorteile, die die Transformation einer fiktiven zu einer „echten" Schicksalsgemeinschaft mit sich bringt: Die ideologischen und ökonomischen Strategien begannen zu greifen – für das BVW liest sich das wie folgt:

	1940	1941	1942	1943
Anzahl der Betriebe mit Vorschlagswesen	1 000	3 000	10 000	35 000
Eingegangene Verbesserungsvorschläge	15 000	60 000	180 000	300 000
Brauchbar (Anzahl)	3 000	15 000	81 000	210 000
Brauchbarkeitssatz	20 %	25 %	45 %	70 %
Eingesparte Arbeitskräfte	1 500	5 000	18 000	40 000

Quelle: Literatur 3

Zur strategischen Dimension des Betrieblichen Vorschlagswesens

Ich gehe davon aus, daß das Produktionswissen der Arbeiter und Angestellten von jeher eine wesentliche Machtbastion gegenüber dem Kapital darstellt. Über dieses Wissen zu verfügen,

* Deutsche Arbeitsfront

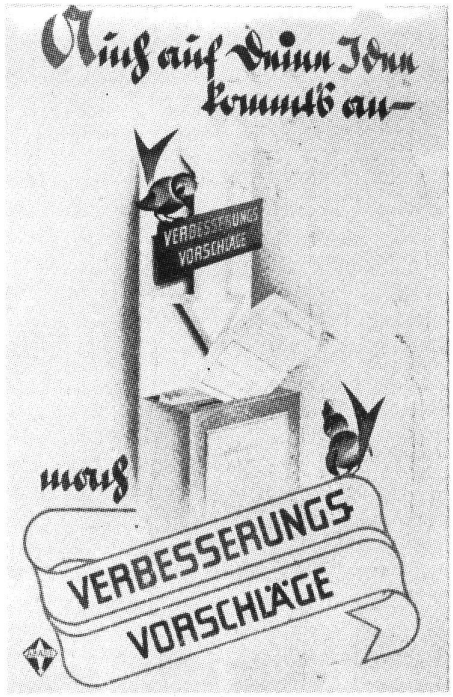
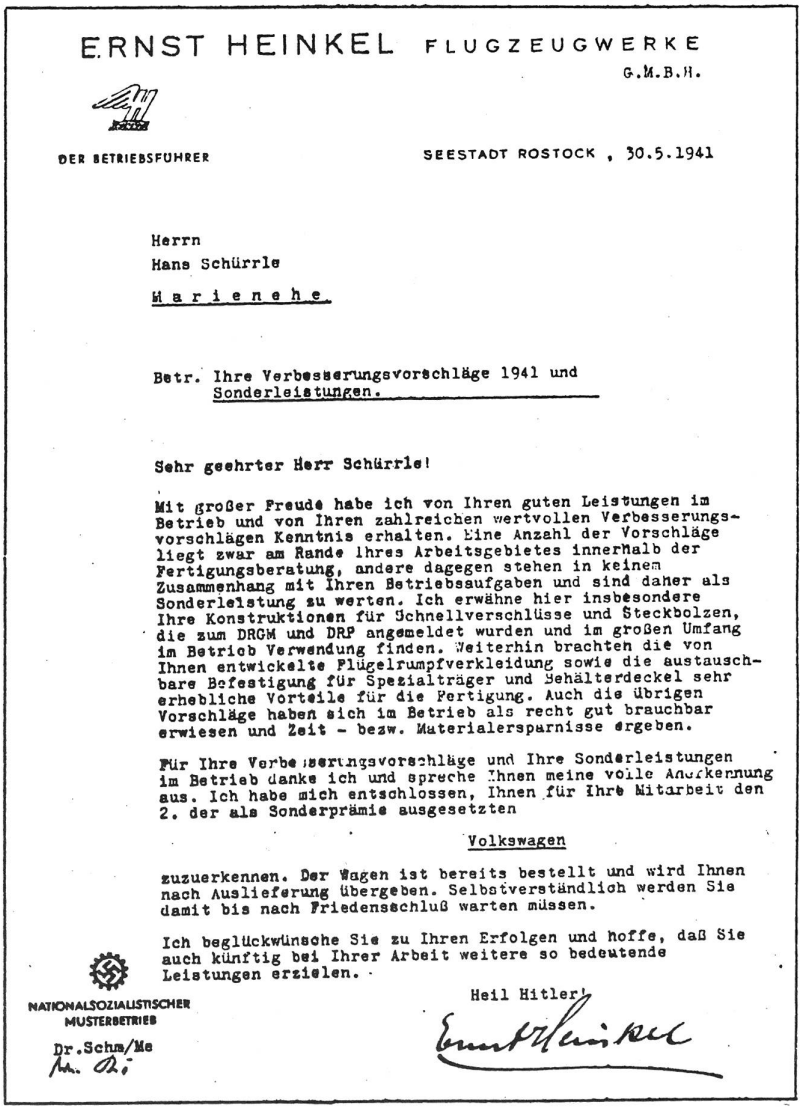


Abb. 2. Vorschlagskasten.

„So oder so ..“ – Aus einem Preisausschreiben, das Haltungsfragen gewidmet ist



ERNST HEINKEL FLUGZEUGWERKE G.M.B.H.

DER BETRIEBSFÜHRER

SEESTADT ROSTOCK, 30.5.1941

Herrn
Hans Schürrle
Marienehe

Betr. Ihre Verbesserungsvorschläge 1941 und Sonderleistungen.

Sehr geehrter Herr Schürrle!

Mit großer Freude habe ich von Ihren guten Leistungen im Betrieb und von Ihren zahlreichen wertvollen Verbesserungsvorschlägen Kenntnis erhalten. Eine Anzahl der Vorschläge liegt zwar am Rande Ihres Arbeitsgebietes innerhalb der Fertigungsberatung, andere dagegen stehen in keinem Zusammenhang mit Ihren Betriebsaufgaben und sind daher als Sonderleistung zu werten. Ich erwähne hier insbesondere Ihre Konstruktionen für Schnellverschlüsse und Steckbolzen, die zum DRGM und DRP angemeldet wurden und im großen Umfang im Betrieb Verwendung finden. Weiterhin brachten die von Ihnen entwickelte Flügelrumpfverkleidung sowie die austauschbare Befestigung für Spezialträger und Behälterdeckel sehr erhebliche Vorteile für die Fertigung. Auch die übrigen Vorschläge haben sich im Betrieb als recht gut brauchbar erwiesen und Zeit - bezw. Materialersparnisse ergeben.

Für Ihre Verbesserungsvorschläge und Ihre Sonderleistungen im Betrieb danke ich und spreche Ihnen meine volle Anerkennung aus. Ich habe mich entschlossen, Ihnen für Ihre Mitarbeit den 2. der als Sonderprämie ausgesetzten

Volkswagen

zuzuerkennen. Der Wagen ist bereits bestellt und wird Ihnen nach Auslieferung übergeben. Selbstverständlich werden Sie damit bis nach Friedensschluß warten müssen.

Ich beglückwünsche Sie zu Ihren Erfolgen und hoffe, daß Sie auch künftig bei Ihrer Arbeit weitere so bedeutende Leistungen erzielen.

Heil Hitler!

Ernst Heinkel

NATIONALSOZIALISTISCHER MUSTERBETRIEB

Dr.Schm/Me

es in Form von Maschinerie zu konzentrieren, es z.B. durch Taylorismus zu atomisieren, in einem Arbeitsbüro zu zentralisieren bedeutet eine auf jeder Entwicklungsstufe aktuelle Herrschaftsvoraussetzung im Betrieb. Doch ist dieser „Stoff" nicht durch Repression und Gewalt zu gewinnen, sondern es *„besteht hier eine hohe Führerverpflichtung für die verantwortlichen Männer in den Betrieben. Hier wird es sich zeigen, ob sie bereit sind, als echte und rechte Kameraden die leistungswilligen Mitarbeiter anzuhören und zu fördern, ihre Arbeit zu achten, zu schätzen oder ob sie eigensüchtige, kleine Geister sind, die andre Mitarbeiter nicht hochkommen lassen wollen."*
(Dipl. Ing. Albert Bremhorst, Leiter des Amtes für Berufserziehung in der DAF)[2]
Gleichwohl geht es hier nicht so sehr um die großen Arbeitnehmererfindungen (wie z.B. die „Hochzeit", das Zusammenfügen der Karosserie mit dem Fahrgestellt, in der Automobilendmontage) oder die mit anderen Disziplinartaktiken hochzuhaltende unmittelbar operative Arbeitsleistung (Akkord etc.), sondern um den „geheimen Schatz", „die Trickkiste", die „unmittelbaren Erfahrungen mit Störungen und dem Sand in den Getrieben", die weder vom REFA-Mann noch der Wertanalyse oder Schwachstellenforschung entdeckt werden können, aber in der Summe einiges Gewicht besitzen, was selbst F.W. Taylor als Propagandist eines absoluten Vorschriftensystems einräumen mußte oder uns jede „Arbeit nach Vorschrift" anschaulich vor Augen führt.
Die Konfrontationszone liegt hier also am unmittelbaren Arbeitsplatz, und es geht über den „Kampf um die Seele des Arbeiters" an das „Eingemachte" des industriellen Alltags – machttheoretisch ausgedrückt, um Enteignung von Produktionswissen mit notwendiger Kopplung an einen rituellen Mechanismus, der die „Hemmnisse" und „Barrieren" zu überwinden imstande ist und weitgehend die relative Autonomie und Unberechenbarkeit des Verhaltens im Sinne der Macht kanalisiert und begrenzt.
Aufs Wissenschaftlichste aufbereitet liest sich das heute u.a. so: *„BVW als System für Mini-Innovationen und produktive Konflikte"* – *„BVW als Motivationsinstrument"* etc.

Zur taktischen Dimension des BVW's

„Der sehnlichste Wunsch aller denkenden Menschen ist der, mitarbeiten zu können und nicht lediglich nur ein mechanischer Apparat zu sein, der auf bestimmte Leistungen eingestellt wird, um dann angekurbelt zu werden und zu laufen. (...) Sehr viele empfinden [auch] den Anreiz als eine wichtige Hilfe, und zwar um so stärker, je größer ihre wirtschaftliche Bedrängnis ist. Grade die Not hat den Menschen immer in erster Linie erfinderisch gemacht." [3]
Das zynische Hantieren mit dem Arbeitsleid lebenslanger Detailarbeit und dem Lohn sowie die unzähligen Versuche, sie als „Motivatoren" auf die Mühlen des Profits des „technischen Fortschritts" zu leiten, sind weder spezifisch an das BVW gebunden noch an seine Blüte im 3. Reich. Doch die besondere Verknüpfung des Pseudokollektivismus der Gefolgschaft mit der gesellschaftlichen Orientierung auf das Massaker des II. Weltkrieges zeigt in extremer Weise die Plastizität des Menschen unter Bedingungen sozialer Isolation und Angst als einem Einfallstor disziplinarischer Taktiken: Die Physik und Mikrophysik der Macht schafft und setzt die gelehrigen Körper voraus, spaltet sie in separate Tauglichkeiten und versucht, sie durch Rituale und Angebote teilrationaler Selbstverständigung neu zusammenzusetzen und sie so ihrer potentiellen Mächtigkeit zu berauben.
Auf das BVW bezogen lautet daher meine These wie folgt: Ein gut funktionierendes Vorschlagswesen ist **ein** Indikator für eine entpolitisierte, stark dissoziierte Belegschaft, die nur noch in der jeweiligen Perspektive des Kapitals einen Ausweg aus ihrem Dilemma erblicken kann.

	Verbesserungsvorschläge absolut	vH.	Davon brauchb. vH.
1. Konstruktive Verbesserungen:			
a) Abstellung techn. Mängel			
b) Entwicklung neuer Bauteile	269	13	60
c) Verbesserung bestehender Bauteile			
2. Zeiteinsparungen:			
a) in der Fertigung	683	33	76
b) in der Verwaltung	135	6,5	59
3. Materialeinsparungen:			
a) in der Fertigung	335	16,5	72
b) in der Verwaltung	34	1,5	52
4. Arbeitserleichterungen:			
a) in der Fertigung	110	6	56
b) in der Verwaltung	105	5	30
5. Unfallverhütung:			
a) Schutzvorrichtungen	66	3	67
b) Änderung der Arbeitsverfahren	4	–	–
c) Verkehrs- u. Transportwesen	52	2,5	45
6. Allgemeine Verbesserungen:			
a) Werksicherheit	105	5	50
b) Schönheit der Arbeit	17	1	50
c) Gefolgschaftswesen	124	6	30
d) Gesundheitswesen	20	1	45
Gesamt bzw. Durchschnitt	2059	100	62,5

Quelle: Lit. 4

Sachgruppengliederung und Brauchbarkeit der im Jahre 1941 abgeschlossenen Verbesserungsvorschläge

Die qualitative Verteilung der Vorschläge bei der Firma Heinkel-Flugzeugwerke aus der obigen Statistik vermag in dieser Richtung einige anschauliche Assoziationen auszulösen. Wiederum aufs Wissenschaftlichste aufbereitet, liest sich das u.a. so: *„Das BVW als Barometer des Betriebsklimas"* – *„Je höher die Arbeitszufriedenheit, desto höher die Innovations- oder Programmänderungsrate"* etc.
Doch grau ist alle Theorie, und es wird deshalb *„oft gemeint, es müßten in Plakaten usw. erst der Reihe nach die irrigen Meinungen durchgesprochen und widerlegt (fort,diskutiert') werden, (...), die einzelne Arbeitskameraden davon abhalten, frei und offen ihr besseres Wissen dem Werk zur Verfügung zu stellen."*
So z.B.
- die Reaktionen der Kameraden, die von seinem Vorschlag empfindlich getroffen werden;
- der Neid und die Mißgunst der unmittelbaren Vorgesetzten, weil ihnen der Leiter sagte: *„Nun, mein lieber Herr Müller, daß Sie das nicht schon längst gesehen haben ... Dafür werden Sie doch eigentlich von mir besonders bezahlt"*;
- die bürokratischen Möglichkeiten, Verbesserungsvorschläge zu klauen, zu unterschlagen oder sie gar unter Umgehung der Prämienzahlung im Stillen zu realisieren

etc.

„Wer aber die Ausarbeitung dieser Themenstellung einmal versucht hat, der erfährt den alten Suggestionsgrundsatz wieder neu, daß es besser ist, alle Gedanken eindeutig in den Dienst des Positiven einzureihen, als erst mit Negativismen zu belasten und vor die Wahl einer eigenen Entscheidung zu stellen.
(...) Wer [zudem] daran zweifelt, daß im Kriege die Gefolgschaft in Anbetracht von Mehrarbeit und kriegsmäßigem Leben überhaupt für Preisausschreiben, Plakate und sonstige Aufrufe

zur aktiven Mitarbeit aufbringt, dem sei versichert, daß die Erfolge freiwilliger Mitarbeit nie größer waren als in den letzten Jahren. Hier wirkt sich nicht nur das gegenwärtige Bewußtsein der totalen Kampffront aus, sondern vor allem die jahrelange propagandistische Ausrichtung des öffentlichen Lebens auf die große Gemeinschaftsarbeit."[4]

Betrachtet man jedoch genauer die Inhalte der Werbung, so sucht man vergebens nach den „positiven" Verknüpfungen zwischen Front und Betrieb. Vielmehr stößt man ausschließlich (etwa bis 1942) auf mehr oder minder läppische Appelle an die privaten Interessen, den Aufstieg zur „Elite", die „Prämie", die „Bastelfreude"; bestenfalls trifft man noch auf einen allgemeinen Bezug zum Betriebsziel als übergeordnetem Interesse.

Doch ist es sicherlich nicht zufällig oder bloß eine Finesse der Suggestionstechniker, daß vor dem Hintergrund des Krieges, der Volksgemeinschaft und der Gefolgschaft die „Gestalt" des Einzelnen so stark aufgebaut wurde. Vielmehr muß diese Tatsache in engster Verbindung mit dem allgemeinen Bestreben der Obersten Führung gesehen werden, den Krieg so lange wie möglich als „Blitzkrieg", als ein den Alltag nicht zu tief berührendes Ereignis darzustellen.

Dies wiederum wirft ein bezeichnendes Licht sowohl auf die innere Labilität des Systems als auch auf die spezifische Figur faschistischer Ideologie: die totale Privatheit und Vereinzelung in einer fiktiven Gemeinschaft zu verschmelzen, Isolation zu produzieren und die ihr entspringende Angst und Schwäche in der Stärke des „Führervolkes" zu sichern.

Es ist daher nicht sehr verwunderlich, daß, als gegen Mitte des Jahres 1943 eine „Meldepflicht" für Verbesserungsvorschläge zunächst nur für Kriegsgefangene eingeführt wurde, das BVW nach seiner Blüte *„zunächst völlig zum Erliegen kam, bis nach und nach die Betriebe sich wieder dieser Einrichtung erinnerten, um sie dann auf der alten freiwilligen Basis ... planmäßig von neuem zu entwickeln.*"[1]

Das BVW heute

Der unmittelbare Druck zum Wiederaufbau ließ nach dem Zusammenbruch das BVW völlig in Vergessenheit geraten; es war tagtägliche, nicht institutionalisierte Praxis.

Doch zu Beginn der 50er Jahre propagierten unter dem starken Eindruck amerikanischer Management-Philosophien und der faschistischen Vergangenheit ihrer eigenen Theorie u.a. der „Stuttgarter Arbeitskreis TWI zur Förderung innerbetrieblicher Arbeitsbedingungen", das „Forschungsinstitut für Arbeitspsychologie und Personalwesen" (Braunschweig), der „Arbeitskreis für soziale Betriebsgestaltung" (Heidelberg) und nicht zuletzt das heute als DIB (Deutsches Institut für Betriebswirtschaft) bekannte „Hessische Institut für Betriebswirtschaft e.V." (Frankfurt) unter den Fahnen von „Job Relation Training" oder „Training within Industries" aufs neue das Betriebliche Vorschlagswesen.

Paul Michligk erdreistete sich sogar schon 1953 in seinem Buch *Die neue Praxis ...*[1], unmittelbar an die deutsche Tradition anzuknüpfen und das BVW als ein Mittel gegen *„den Einfluß dialektischer Führer"* zu empfehlen.

Sehr zum Leidwesen dieser eifrigen Verfechter konnte sich aber die „BVW-Idee" nicht so recht im Zuge des „Wirtschaftswunders" durchsetzen, was sich jedoch unter dem Eindruck seiner Krise als spürbarer Nachteil herausstellen sollte:

In einer Mitteilung des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung vom 22.1.1973 wird mit neidischen Blicken auf die positiven BVW-Leistungen amerikanischer Unternehmen und des „Neuererwesens" in der DDR verwiesen und bekanntgegeben, daß *„die von der Bundesregierung berufene Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, ... auf diesem Gebiet ein Gutachten vergeben hat, das die Gründe für die international unterschiedlichen Entwicklungen aufhellen soll.*"

Das 1975 veröffentlichte Schlußgutachten kommt nun zu der Auffassung, daß es sich beim BVW *„um einen sehr wichtigen Kristallisationspunkt betrieblichen Geschehens handelt"*, das insofern über sich hinausweist, als *„auf der Grundlage bereits in Gang gekommener Veränderung von Organisationsstrukturen z.B. ganz im Sinne der Zielsetzung des BVW, nämlich der Verwertung der vorhandenen Kreativität und Problemlösungskapazitäten durch flexiblere Formen der Arbeitsteilung (z.B. im Rahmen des Humanisierungsprogramms) projektiert wird, daß das BVW dort zum herrschenden Prinzip wird und nicht Ausnahmesituation bleibt. Damit überholt sich aber die traditionelle Organisationen des BVW, und die Aufgabe des BVW-Beauftragten wird stärker zur Lehr- und Manager-Aufgabe und erzwingt die Aufgabe der Krückenfunktion.*" (S. 232)

Nicht von ungefähr wird hier von der sozialromantischen Wiedergeburt des BVW's als „Wünschelrute" (Höckel) im Kontext einer Betriebsfamilie des Wiederaufbaus Abstand genommen und der „traditionelle" Ideenstrom in das sozialtechnische Flußbett von Humanisierungs-, Gewinnbeteiligung- und Organisationsentwicklungsstrategien umgeleitet. Die Experimentierphase der 70er Jahre und die ihr zugrundeliegende Profitklemme in den Schranken klassischer Arbeitsteilung und des „Blue & White Collar Blues" gebar die ideologischen Figuren der Teilautonomen Gruppe, der Arbeitserweiterung, der Selbstbestimmung und Verwirklichung am Arbeitsplatz, der kooperativen, durchlässigen Hierarchie, des gemeinschaftsbezogenen Lohnergänzungsverfahrens sowie der Ausweitung der Mitbestimmung. Alles im Geiste des BVW's und im Kontext einer umfassenden Enteignungs- und Rationalisierungsoffensive vom Fließband über die Büros bis hin zum Mittleren Management und den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen.

Und die Gewerkschaften?

Mit dem Rücken an der Wand propagieren sie *„Intellektuelle Waffengleichheit"*, obwohl solidarische Betriebsabteilungen längst ihr Produktionswissen schon als Machtfaktor einzusetzen verstehen, sei es durch seine Zurückhaltung oder auch durch strategische Tauschgeschäfte außerhalb des BVW's; entwerfen sie „Musterbetriebsvereinbarungen" für ein mitbestimmtes BVW und verkennen dabei gänzlich die machtpolitischen Chancen des monopolistischen Wissensmarktes, wie sie uns von den Arbeitern und Ingenieuren bei LUCAS AEROSPACE beispielhaft vor Augen geführt werden; und schließlich klagen sie wie z.B. Franz Steinkühler (HB 18.1.78) im Kontext des *„falschen Systems der Arbeitsplatzbewertung"* mit erhobenem Zeigefinger:

„... wie könne man denn einem Facharbeiter zumuten, im Rahmen des BVW eine technische Verbesserung vorzuschlagen, wenn diese doch nur die Konsequenz der Abgruppierung habe? ‚Also wird der Mann doch mauern', zum Schaden auch der technischen Wettbewerbsfähigkeit seines Unternehmens."

Anmerkungen und Literatur

1 Paul Michligk: Die Neue Praxis des Betrieblichen Vorschlagswesens und der Arbeitsvereinfachung. Stuttgart 1953, S. 37.

2 Aus dem Vorwort zu Paul Michligk: Die Praxis des Betrieblichen Vorschlagswesen. Hrsg. vom Reichsorganisationsleiter der NSDAP, Berlin 1941, S. 5.

3 Alfred Striemer (Berlin-Tegel): Mitarbeit durch Verbesserungsvorschläge. In: Industrielle Psychotechnik, Heft 12 (1933), S. 363.

4 Oberingenieur Dr. Ing. Erich Kupke (Berlin-Siemensstadt): Werbung für Verbesserungsvorschläge. In: Industrielle Psychotechnik 18 (1941) Heft 10/12, S. 260.