Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft
Herausgeber: Wechselwirkung
Band: 3 (1981)
Heft: 11

Artikel: Von Resignation keine Spur : Gespräch
Autor: Cooley, Mike
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-653436

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: 10.01.2026

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

Von Resignation keine Spur

Gespräch mit Mike Cooley

Die Ideen und Aktivitäten von Arbeitern und Ingenieuren des britischen Rüstungskonzerns Lucas-Industries sind auch in der Bundesrepublik Deutschland diskutiert worden. Der vorläufige Höhepunkt der Auseinandersetzungen zwischen ihnen und dem Lucas-Management war die Entlassung von Mike Cooley, Chefkonstrukteur bei Lucas-Aerospace, der sich für die Durchsetzung und Verbreitung dieser Ideen einsetzte.
Mikes zahlreiche Aktivitäten, seine Meldung beim Arbeitsamt eingeschlossen, machten es schwer, einen Gesprächstermin zu finden. Schließlich fand das Gespräch dann auf einem Bahnhof statt, ab und zu unterbrochen von dem idiotischen Geplärr eines elektronischen Spielautomaten oder Zügen. Daß die Bahnhofsatmosphäre in dieser schriftlichen Version des Gespächs fehlt, stört nicht. Es fehlt aber leider auch die Eindringlichkeit, mit der Mike Cooley seine Zuversicht und Überzeugung von der Richtigkeit seines Handelns ausdrückt.
Klaus Bednarz hat das Gespräch in London aufgezeichnet, Doris Brandenburg und Klaus haben die Tonbandaufzeichnung in den folgenden Text umgestaltet, der Mike vor dem Druck aus Zeitgründen nicht mehr zu eventuellen Korrekturen vorgelegen hat.

Klaus Bednarz: *Gibt es mit Lucas noch Verhandlungen über deine Weiterbeschäftigung, oder ist deine Entlassung endgültig?*

Mike Cooley: Offiziell ist es zu Ende. Meine Gewerkschaft hat sich sehr schlecht benommen; das kann ich später noch beschreiben. Aber unser combine committee hat gesagt, obwohl die Firma mich entlassen hat, ist ihm das egal, und ich werde immer noch Mitglied unseres combine committee bleiben. Und wenn die politische Lage sich ändert, dann werden sie wieder versuchen, mich hinzuschieben.

Möchtest du dort überhaupt wieder arbeiten? Es kann ja sein, daß die Tätigkeit in einem Rüstungskonzern gar nicht mehr so interessant für dich ist, daß du dort weiterarbeiten willst.

Meiner Meinung nach kann man viel besser über Abrüstung usw. sprechen, d.h. man hat ein Gefühl für die Probleme, wenn man in der Industrie arbeitet. Es gibt viele Leute, die ganz individuell reagieren und sagen: Ich werde nicht mehr da arbeiten, und sie gehen woanders hin, sie werden z.B. Akademiker und werden gut bezahlt. Aber meiner Meinung nach ist es viel wichtiger, mit seinen Kollegen über solche Probleme zu diskutieren, innerhalb, wenn ich das so sagen kann, als wenn man das von außen her versucht. Natürlich wäre es gut, wenn Tausende einfach sagen würden: Ich werde diese Arbeit nicht mehr machen. – Aber das ist leider nicht der Fall. Meiner Meinung nach ist es immer besser, drinnen zu arbeiten und zu zeigen, daß es konkrete Alternativen gibt.

Jeder Arbeitgeber weiß natürlich, wer du bist, würdest du als Konstrukteur überhaupt noch eine andere Arbeitsstelle bekommen?

Ich glaube, ich werde keine Stellung in der Industrie, d.h. bei den größeren Konzernen, finden – für ein paar Jahre. Ein Kollege von mir, der bei General Electric Company – vergleichbar mit eurer AEG – arbeitet, hat mir gesagt, es gibt jetzt einen Brief, der an jeden Direktor geschickt wurde, in dem es heißt, daß sie es sofort an die Zentrale in London zu berichten haben, wenn ich versuche, eine Stelle zu finden. Ich glaube also, daß sie es organisiert haben, daß ich nicht mehr in der Industrie arbeiten kann. Und das war zu erwarten.
Ich will nicht Akademiker werden, jedenfalls nicht die ganze Zeit. Ich finde das viel zu isoliert. Ich muß aber etwas verdienen, und ich versuche jetzt zu organisieren, daß ich als „senior research fellow" – das wird bezahlt wie ein Hochschullehrer, aber es hat nur mit Forschung zu tun – bei der Open University arbeiten kann. Und ich glaube, es wird gehen, und ich werde nur die halbe Zeit dort arbeiten. Dadurch werde ich also Zeit haben, mit einem Kollegen von Lucas weiter an unseren Ideen im CAITS zu arbeiten. Und meine Forschung bei der Open University wird sich mit sog. „human centre" – CAD/CAM-Systemen befassen.

Zweiter von rechts: Mike Cooley

Du sagst, du arbeitest mit deinen Kollegen vom combine committee – du darfst aber die Firma nicht mehr betreten –, d.h. ihr müßt, wenn ihr etwas macht, es außerhalb machen. Geschieht das beim CAITS, oder gibt es da andere Formen?

Ja, das tue ich beim CAITS; aber ich werde überall hin eingeladen zu Konferenzen und um mich mit meinen Kollegen von verschiedenen Fabriken zu treffen; das müssen wir außerhalb der Fabrik tun. Aber die Gewerkschaften in Großbritannien treffen sich sowieso außerhalb der Firmen.
Ich bin immer noch Redakteur unserer Zeitung und Mitglied unseres Vorstandes bei Lucas Aerospace. Das ist etwas ganz Neues: Früher war es immer der Fall, daß man rausgeschmissen wurde – das erlauben wir jetzt nicht mehr.

Du hast ja einen großen Teil deiner Arbeit auch außerhalb deiner technischen Tätigkeit gemacht – mich wundert, daß du sagst, du möchtest nicht ausschließlich als Akademiker arbeiten; du hast von deiner Konstrukteurstätigkeit profitiert und Vorträge gehalten, du hast beim CAITS was gemacht usw. – Du hast also in großem Umfang auch akademische Arbeit geleistet.

Ja, das stimmt. Und ich habe auch immer noch Studenten, die ihre Doktorarbeit machen, und sie arbeiten mit mir zusammen. Ich finde es nicht richtig, entweder Akademiker oder In-

genieur in der Industrie zu sein; das scheint mir eine künstliche Trennung zu sein. Ich versuchte zu zeigen, daß man beide Rollen spielen kann – und man soll beide Rollen spielen. Genauso, wie man nicht eine künstliche Trennung zwischen Hand- und Kopfarbeit machen kann, soll man auch nicht eine künstliche Trennung zwischen akademischer Arbeit und Industriearbeit machen.

Hast du, bevor du bei Lucas entlassen wurdest, noch wirklich technisch als Konstrukteur gearbeitet?

Ja, natürlich, als senior engineer, und ich habe weltweite Patente mit Lucas zusammen über meine eigenen Erfindungen.
Das ist ganz wichtig, meine ich. Die Friedensbewegung versucht immer durch – wie soll ich sagen – moralische Argumente zu zeigen, daß man etwas anderes tun soll. Es ist wirkungsvoller – meiner Meinung nach –, daß die Leute, die wirklich innendrin sind und verstehen, wie die Technologie ist, sagen, daß es Alternativen gibt. Deshalb war unser Beispiel bei Lucas so wichtig. Weil Ingenieure und Facharbeiter und ungelernte Arbeiter alle zusammen daran mitgemacht haben – das war es, was so bedeutend war. Ich werde versuchen, mit diesen Kontakten an dieser Arbeit weiterzuarbeiten.
Die Firma versuchte schon vor zwei Jahren, mich zu entlassen; meine Kollegen haben gleich gesagt, daß sie streiken würden. Sie haben diesmal einen taktischen Fehler gemacht: Wir dachten, meine eigene Gewerkschaft wäre bereit, wirklich zu kämpfen. Sechs Wochen lang haben sie darüber mit der Firma verhandelt – es dauerte länger und länger, und ich war außerhalb der Fabrik. Da haben die Leute allmählich gedacht, ja, der ist schon weg. Das war ein taktischer Fehler . . .

. . . wer genau hat den taktischen Fehler gemacht? Die Gewerkschaftsführung?

Ich und meine Kollegen. Wir waren der Meinung, die Gewerkschaft würde wirklich gegen meine Entlassung kämpfen. Aus vielen Gründen. Weil es heute hier so wichtig ist; so viele Firmen haben Vertrauensleute rausgeschmissen. British Leiland z.B. Wir dachten, daß der Widerspruch zwischen Gewerkschaftsbewegung und Regierung größer war als der Widerspruch zwischen der Gewerkschaft und mir und meinen Kollegen. Meine Gewerkschaft war ziemlich gegen uns alle, weil sie Aktivitäten der Basis nicht ertragen kann. Ihre Vorstellung von Leitung, politischer Leitung ist: Es muß immer alles von oben ausgehen. Und sie sagen von sich, daß sie sehr links sind! Vor 2 1/2 Jahren, als die Firma versuchte, mich zu entlassen, haben wir herausgefunden, daß die Gewerkschaft ein Dossier von ungefähr 30 Seiten erstellt hatte, um den eigenen Leuten und anderen zu erklären, warum sie mich nicht weiter unterstützen würden. Wir haben das Dossier erwischt.

Ich habe in der Zeitschrift „undercurrents" gelesen, daß die Gewerkschaftsspitze damals schon nicht hinter dir gestanden hat, sondern Kontakte mit der Firmenleitung hatte.

Ja.

Meine Vermutung ist, daß das diesmal ähnlich war.

Es war nicht so direkt, aber im Ergebnis war es genau dasselbe. Wir waren wirklich sehr enttäuscht und überrascht. Erstens, weil es so eine mächtige internationale Solidarität gab. In den USA hat der Vorsitzende der Gewerkschaft für Arbeiter und Konstrukteure im Flugwesen ein Telegramm an die Firma gesandt, und der Vizepräsident hat eins an die englische Botschaft in Washington gesandt und gegen meine Entlassung protestiert. Sie waren bereit, Lucas-Produkte in den USA zu boykottieren. Und die IG-Metall: Sie haben mit Lucas telefoniert und gesagt, daß sie bereit seien, eine Bewegung in der Internationalen Metallarbeiter-Union einzuleiten, um Lucas-Produkte zu boykottieren.

Gab es darauf eine Reaktion, ich meine, wie hat die Firmenleitung darauf reagiert?

Sie hat gewartet, um zu sehen, was unsere Gewerkschaften tun würden. Die Gewerkschaften im Ausland können ja von ihren Leuten nur verlangen, daß sie etwas tun, wenn meine eigene Gewerkschaft etwas tun würde. Mitarbeiter bei Ford haben sogar an die Firmenleitung geschrieben, daß sie Lucasprodukte boykottieren würden – ich kann dir das zeigen. Und ich bin ganz fest davon überzeugt, daß wir den Kampf hätten gewinnen können, wenn meine eigene Gewerkschaft wirklich dafür gewesen wäre, und das war sie leider nicht.
Es hat so angefangen: Die Mitglieder meiner eigenen Gewerkschaft haben am 26. Juni bei Lucas gestreikt, und ungefähr 70% aller Mitglieder haben teilgenommen. Das war sehr viel, wenn man überlegt, daß es nicht nur in meinem Lucas-Teilbetrieb, sondern im ganzen Lucas-Konzern war. Das war mächtig für einen Anfang, und die Gewerkschaft hätte darauf aufbauen können. Aber die Gewerkschaft hat von Anfang an gesagt, wir müssen uns auf unseren eigenen Betrieb – nicht mal auf unsere eigene Firma – konzentrieren. In meinem Betrieb gibt es nur 38 Mitglieder meiner Gewerkschaft und nur 300 Arbeiter überhaupt. Wir haben gesagt, das ist doch Unsinn, man kann doch sehen, daß wir so nicht gewinnen können. Und die Arbeiter selbst haben gesagt, daß Lucas eine große multinationale Firma ist und es gar keine Bedeutung hat, wenn wir alleine streiken. Wir haben verlangt, daß sie sog. Schlüsselsektoren herausnehmen, und wir haben die selbst ausgewählt, d.h. die Mitglieder von Lucas-Aerospace und dann von Lucas überhaupt. Und das haben wir unserem Bundesvorstand empfohlen. Zum erstenmal – soweit ich mich erinnern kann – war unser Bundesvorstand gegen einen solchen Vorschlag gewesen. Das war etwas ganz Neues. Er hat gesagt, nein, es muß auf Lucas in Willesden konzentriert bleiben. Wir haben gesagt, daß das Unsinn ist. Unsere Kollegen von Rolls Royce, d.h. Ingenieure, Wissenschaftler, Arbeiter – Rolls Royce ist unser größter Kunde in Großbritannien und in der Welt überhaupt –, haben verlangt, daß die Gewerkschaft eine Tagung organisiert, für alle Vertrauensleute von Rolls Royce. Sie haben Telegramme geschickt usw. Sie dachten, das würde innerhalb von zwei oder drei Tagen passieren. Die Gewerkschaft hat das 6 Wochen später organisiert und ein Programm für den ganzen Tag ausgearbeitet. Meine Entlassung kam überhaupt nicht darin vor, obwohl die Leute es extra verlangt hatten. Die Gewerkschaft war also nicht bereit zu kämpfen. Die Leute von „Solidarität" in Polen haben eine Fabrik gefunden, die zu 49% Lucas gehört, und sie waren bereit, Lucas-Produkte in Polen zu boykottieren.

Straßen-Schienen-Bus der Lucas-Arbeiter

Da ist noch ein unklarer Punkt für mich. Liegt da typisches Gewerkschaftsverhalten vor – also Angst vor nicht von oben angeordneten Aktionen –, oder sind das eher politische Differenzen zwischen deiner Position und der des Generalsekretärs?

Ich glaube, es ist beides. Es gab eine längere Zeit persönlicher Spannungen zwischen uns über die Frage der Neutralität von Technologie usw.

Das gehört sicher noch mit dazu.

Ja, das alles gehört dazu. Aber es ist auch der Fall, daß die Gewerkschaften in Großbritannien im Augenblick nicht bereit sind zu kämpfen. Die Leute oben fürchten die Regierung, obwohl sie natürlich sagen, sie werden kämpfen. Sie sind aber nicht bereit, wenn sie die Gelegenheit dazu haben. Und was bei Lucas passiert ist, war wirklich eine Gelegenheit zu zeigen, was internationale Solidarität bedeutet, was Gewerkschaften wirklich tun können. Millionen von Menschen hätten in England und anderswo verstanden, warum sie kämpfen, nicht nur der normale Politiker, sondern Leute, die Maschinen wie unser Dialysegerät haben wollen, die Energie sparen wollen – solche Leute könnten das verstehen. Und doch waren die Gewerkschaften nicht bereit, das anzunehmen, es war wirklich schade.

Da ist noch ein Punkt. Du hattest am Anfang gesagt, die Presse ist auf deine Entlassung kaum oder gar nicht eingegangen. Einige Zeitungen haben doch darüber berichtet.

Hier in England?

Ja, in England.

Doch, es wurde viel geschrieben. Z.B. in der Financial Times, Guardian, New Statesman, New Scientist – es wurde viel darüber geschrieben. Und dann in Westdeutschland, wie du weißt, z.B. in der Frankfurter Rundschau. Die hat eine halbe Seite darüber gebracht. Und die Proteste aus Westdeutschland waren ganz unglaublich: Von der Volksuniversität kamen 621 Unterschriften. Sie haben an die Firma geschrieben und an meine Gewerkschaft – das war sehr wichtig. Alle Mitglieder der Bezirksregierung von Stockholm haben geschrieben und viele Nobelpreisträger.

Aber die Antwort der Firma war immer, soweit ich weiß, ein Standardbrief, mit einem Textautomaten geschrieben.

Eben, eben – nur der Name wurde geändert. Es sieht nur wie ein persönlicher Brief aus.

Wie hat denn deine Gewerkschaft auf diese breite Solidarität reagiert? Hattest du den Eindruck, daß dadurch Druck auf die Gewerkschaft ausgeübt wird?

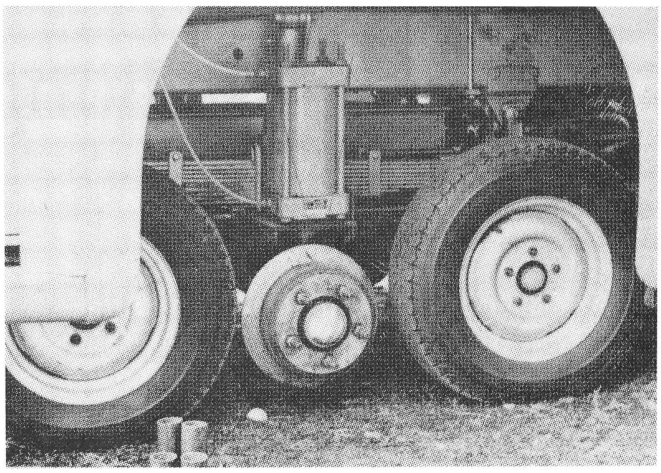
Oh ja, das war ganz wichtig. Es gab einige Mitglieder des Bundesvorstands, die haben das alles gesehen und haben verlangt, daß die Gewerkschaft mich richtig unterstützt – obwohl sie in der Kommunistischen Partei sind. – In unserer Gewerkschaft sind Leute, die in der Industrie arbeiten, im Bundesvorstand, d.h. sie haben ein Gefühl für solche Probleme. – Und die Gewerkschaft hat mich trotzdem nicht richtig unterstützt. Es gab also Spannungen zwischen den Mitgliedern der Kommunistischen Partei, die in der Verwaltung unserer Gewerkschaft sind.

Ich muß mal sehen, ob ich schon alle meine Fragen gestellt habe.

Wenn ich das noch sagen kann: Ich glaube, es zeigt, wie wichtig unser Experiment mit dem corporate plan bei Lucas ist – daß die Firma bereit war, mich zu entlassen, obwohl sie wußten, daß es Probleme geben würde. Ich sagte schon, daß wir Streiks hatten. – Und sie waren bereit, das alles in Kauf zu nehmen, weil sie genau wußten, daß das, was wir bei Lucas getan haben, wirklich sehr, sehr bedeutend ist.

Warum war gerade jetzt die Firma so stark und bereit, dich zu entlassen? Es gab ja Fälle, wo Versuche der Firma, Entlassungen vorzunehmen, von euch mit Streikdrohungen beantwortet wurden – und die Firma hat die Versuche aufgegeben. Diesmal war die Firma offensichtlich bereit, jemanden rauszupicken, der mehr oder weniger als Symbolfigur in einer Bewegung war, und seine Entlassung auch durchzusetzen. Woran liegt das?

Ich glaube, das hat etwas mit der politischen Lage zu tun. Es gibt auf der einen Seite drei Millionen Arbeitslose. Das ist sehr wichtig, wenn die Leute überlegen, ob sie streiken können. Sie fürchten die Regierung und die politische Lage. Und die Firma hat das alles mitbedacht und sich gesagt, wir werden es probieren. Es war wirklich am Anfang nur ein Versuch. Sie haben ja zuerst nicht gesagt, sie würden mich entlassen; sie haben gesagt, daß ich zuviel Zeit für unseren corporate plan genommen habe. Und obwohl das nicht bezahlt wurde, wollten sie es nicht mehr erlauben und mich entlassen, wenn ich mir die Zeit nehmen würde. Und ich sagte: Ja, ich werde es mir überlegen; aber ich will wissen, was meine Arbeit ab Juni sein wird (sie haben die Fabrik reorganisiert). Anfangs haben sie nicht geantwortet, und dann haben sie gesagt, ich sollte ein „technical trainee officer" werden!



Radgruppe am Straße-Schienen-Bus

Was genau hättest du da machen müssen?

Erstens ist diese Stelle in der Arbeitswesen-Abteilung, d.h. sie ist Teil des Managements. Du kannst dir denken, was das bedeuten würde, wenn eine Person wie ich dort hineingeschoben würde. Das hätte ich nicht machen können. Und sie wußten, glaube ich, daß ich die Stelle nicht annehmen konnte. Gegenüber meiner Gewerkschaft und den Zeitungen haben sie gesagt, er wird genau dasselbe Gehalt haben und den gleichen Status, und es ist eine sehr wichtige Stelle. Aber er darf nicht mehr Konstrukteur sein. Das war sehr wichtig! Sie wollten mich von meiner Arbeit und meiner Forschung trennen und auch von meinen Gewerkschaftskollegen. Und wenn man in einer Arbeitswesen-Abteilung arbeitet, würde man in zwei bis drei Monaten mit seinen eigenen Kollegen in Konflikt geraten. Und daß es so sein würde, wußten sie. Meine eigene Gewerkschaft hat immer gesagt, er wurde nicht entlassen, er hatte ja Gelegenheit, etwas anderes zu arbeiten. Sie haben es ziemlich schlau angefangen. Sie haben es nicht so direkt gemacht . . .

Wen hättest du ausgebildet, oder wessen Ausbildung hättest du geleitet?

Junge Ingenieure z.B. Aber ich hätte nur über die verschiedenen Kurse an den Universitäten informieren und sie koordinieren können.

Hättest du deine Ideen da nicht einbringen können?

Nein, ich wäre nur Bürokrat gewesen und hätte z.B. festlegen müssen: 21 Leute müssen für sechs Wochen an dieser Universität sein. Es war also ganz unbedeutend. Ich hätte gar keine Gelegenheit gehabt, meine eigenen Interessen einzubringen, das war nicht möglich.

Wir haben jetzt in unserem combine committee festgelegt, daß, wenn sie versuchen, meinen Kollegen Phil Ascot zu entlassen – er ist jetzt TASS-Vorsitzender, ich war vorher Vorsitzender –, wir den Fall nicht über unsere Gewerkschaft behandeln werden. Wir werden direkt streiken, wie in meinem Fall vor 2 1/2 Jahren. Wir haben einen taktischen Fehler gemacht.

Ich habe noch eine mehr persönliche Frage. Was ist an deinem Tagesablauf jetzt anders, außer daß du nicht mehr zu Lucas gehst? Du hast so viele Kontakte und Aktivitäten, daß wir kaum eine Möglichkeit gefunden haben, uns zu treffen.

Ich habe sogar mehr zu tun als vorher. Die Leute erwarten jetzt, daß ich ganz frei bin und überall hinfahren und Vorträge halten kann und helfen, in anderen Firmen, wo z.B. Arbeitslosigkeit ist, etwas zu organisieren; ich verwende jetzt sehr viel Zeit dafür.

Außerdem haben wir jetzt noch ein CAITS am Lancaster Polytechnic gegründet; sie werden sich dort mehr auf die Produkte konzentrieren. CAITS am NELP hat sich mehr mit ökonomischen Fragen beschäftigt.

Wir haben jetzt unseren Hybrid-Allway-Wagen gebaut. Das ist so etwas wie ein technologischer Agitprop geworden; wir haben Filme da drin und Dias und können überall hinfahren, und die Leute können reinkommen und sehen, was wir selber gemacht haben.

Und dann schreibe ich auch sehr viel.

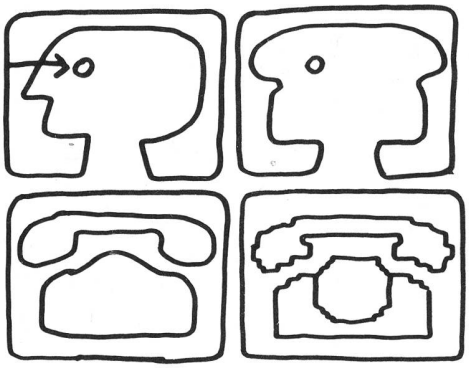
In Deutschland, könnte ich mir vorstellen, würdest du vielleicht von der Gewerkschaft als hauptamtlicher Funktionär eingestellt werden. Ist dir von deiner Gewerkschaft so etwas vorgeschlagen worden?

Nein, besonders nicht von meiner eigenen Gewerkschaft. Von einer Gewerkschaft überhaupt, das wäre natürlich möglich. Aber ich will nicht Gewerkschaftsbürokrat werden; ich glaube, es ist viel wichtiger, daß man von unten arbeitet.

Du hast jetzt noch sechs Minuten Zeit, bis dein Zug fährt ...

(Die vollständige Fassung des Gespräches kann bei der Redaktion angefordert werden.)

Funkausstellung '81



Anti-Kabel-Gruppe Berlin

Das Theater mit den neuen Medien
Tragikkomödie in einem Aufwasch

Die Rollen und ihre Darsteller:

Schauspieldirektor: Senator für Wissenschaft und kulturelle Angelegenheiten, W. Kewenig
Konferencier: A. Grosser
1. Tenor: Dr. C. Schwarz-Schilling, Medienexperte der CDU
2. Tenor: Prof. E. Witte, München
Lyrischer Tenor: H. von Hentig, Bielefeld
Heldentenor: Prof. Dr. H.-J. Queisser, MPI Stuttgart
Noch 'n Heldentenor: Prof. Dr. K. Haefner, Informatiker
Buffo: Dr. A. Kluge, Filmemacher
Bass: Dr. H. Ohnsorge, ITT
Und noch einige Statisten: z.B. Prof. Dr. P. Bull, Datenschutzbeauftragte; K. von Bismarck, Goethe-Institut; Prof. H. Maier, Bayer.

Berlin, Palais am Funkturm, 2. September 1981, kurz vor 10 Uhr. In zwei Tagen werden durch den gleichen Eingang die Massen zur Internationalen Funkausstellung strömen, um die größte Publicity-Show der Elektronik-Industrie anzuschauen. Heute jedoch stolziert nur die kultur- und medienpolitische Elite, das Häuflein der vielleicht 250 Aufrechten (mal abgesehen von den wenigen Anti-Kabel-Leuten), durch die heilige Eingangshalle des Palais.

Der Senat hat geladen, daß heißt, er hat eher aus- als eingeladen. Man will über die Möglichkeiten und Folgen der im wirtschaftlichen Aufschwung befindlichen Elektronik-Industrie debattieren, besser: podiums-diskutieren.

„Neue Medien – Neue Macht? – Chancen und Risiken der neuen Kommunikationstechnologien" heißt der Titel des Theaterstücks, wobei im Verlauf des Tages das Fragezeichen hinter Macht durch ein Ausrufungszeichen ersetzt wird, und die Risiken fallen den Chancen zum Opfer.

In der Eröffnungsrede bekräftigt Senator Kewenig das Ziel, in diesem Stück einer breiten Öffentlichkeit die Problematik der Neuen Medien näherbringen zu wollen. So ist das also heute: die Öffentlichkeit präsentiert sich als geschlossene Gesellschaft, bei der auch noch 51% der Bevölkerung gar nicht anwesend sind, denn man fühlt sich sichtlich wohl auf Männer-Podium. Ach doch, ein paar Frauen gibt es schon, sie dürfen am Eingang die Eintrittskarten aushändigen. Neue Medien – wessen Macht?

Nach der Eröffnung hebt sich der (unsichtbare) Vorhang – das Stück beginnt. Der Konferencier (hier Moderator geheißen) läutet die Handlung auf der Bühne (Podium) ein. Er hat seine Rolle zwar gut gelernt, aber seine schauspielerischen Leistungen lassen, wie auch die der anderen Herren, doch sehr zu wünschen übrig. Leere menschliche Hüllen sind zu besichtigen, an denen nicht mal Goethe seine Freude gehabt hätte: er hätte seine Farbenlehre an einem anderen Ort entwerfen müssen. Auf dem Podium wie im Saal herrschen nur Grautöne in den verschiedenen Abstufungen vor (wer denkt hier an die grauen Herren in *Momo*?). Wie das Aussehen, so auch die Worte: grau und eintönig. Mann ist sich einig: es herrscht Konsens: *„Wir wissen, daß wir uns hier nicht streiten müssen."*