Zeitschrift: Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft

Herausgeber: Wechselwirkung

Band: 7 (1985)

Heft: 24

Artikel: Gewerkschaftliche Technologieberatung : Erfahrung in einem Modellversuch

Autor: Klotz, Ulrich

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-652735

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

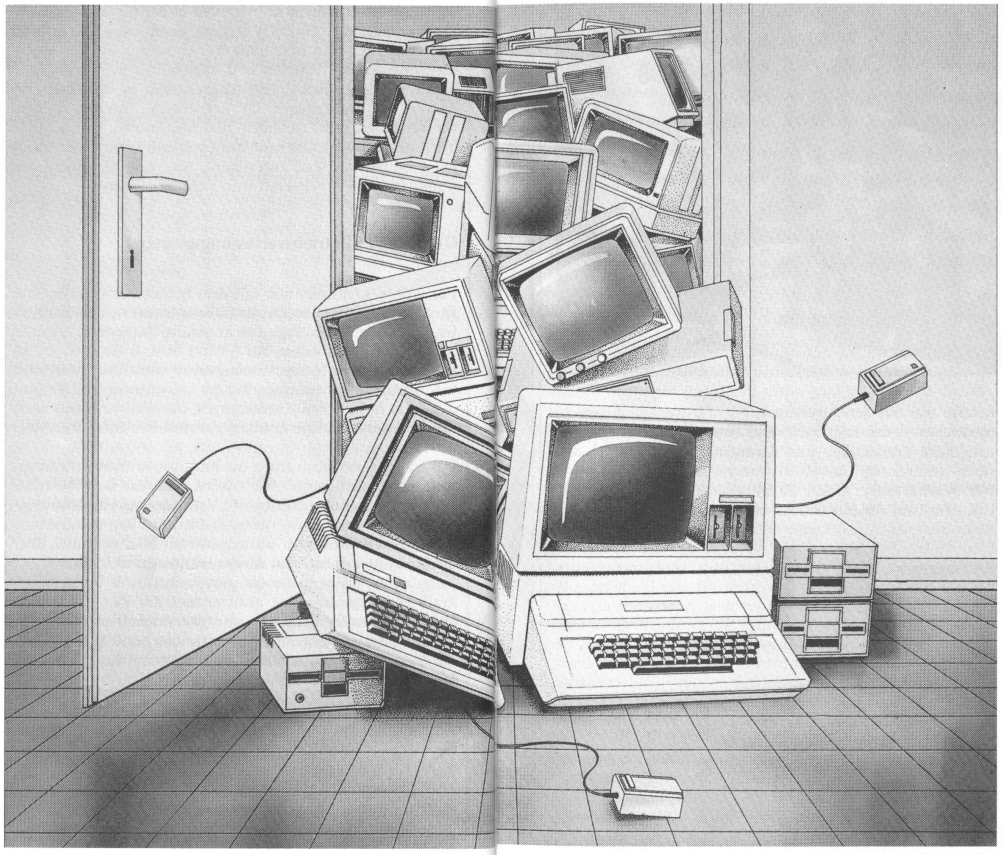
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées 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: 12.07.2025

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



Gewerkschaftliche Technologieberatung

Erfahrungen in einem Modellversuch

Ulrich Klotz, Diplom-Ingenieur, arbeitete von 1979 bis 1984 in der Innovations- und Technologie-Beratungsstelle der IG Metall (IBS) in Hamburg. Die WECHSELWIRKUNG führte mit ihm ein Gespräch über seine Tätigkeit, die Aufgaben der IBS sowie seine Erfahrungen in den Betrieben und der Gewerkschaft.

WW: Beginnen wir zunächst mit der Institution „IBS". Was verbirgt sich hinter diesem Namen, welche Aufgaben hat die IBS?

U.K.: IBS ist die Abkürzung für Innovationsberatungsstelle. Die Innovations- und Technologie-Beratungsstellen sind ein Modellversuch der IG Metall, in dem neue Formen der Beratung von Arbeitnehmern erprobt werden. Sie werden derzeit noch als Pilotprojekt überwiegend vom BMFT finanziert. Ihre Aufgabe ist die Beratung von Kolleginnen und Kollegen in allen Fragen, die im Zusammenhang mit technologischen Veränderungen auftauchen. Es gibt seit 1979 zwei solcher Beratungsstellen, eine in Berlin und eine in Hamburg, die mit drei bzw. vier Mitarbeitern – Ingenieure, Ökonomen, Sekretärinnen – ausgestattet sind. Seit etwa drei Jahren gibt es auch noch beim DGB-Landesbezirk NRW eine Technologieberatungsstelle, die TBS.

WW: Warum heißen die Beratungsstellen der IG Metall eigentlich **Innovations**-Beratungsstellen? Innovation in bezug auf Neue Technologien bedeutet doch für Arbeitnehmer meist nur verstärkte Rationalisierung?

U.K.: Bei der Beratung geht es nicht nur um rein technische Fragen, z.B. was Arbeitnehmer wissen sollten, wenn in einem Betrieb neue Produktionsverfahren, neue Maschinen oder neue Organisationsformen geplant sind. Über diese Technologieberatung hinaus geht es – ganz allgemein formuliert – darum, alle Arten von Innovationen, d.h. Neuerungen, zu fördern, die den Arbeitnehmern nützen. Z.B. neue Arbeitsstrukturen mit geringerer Arbeitsteilung, höheren Qualifikationsanforderungen, besseren Möglichkeiten zur Zusammenarbeit usw. Das wird ja alles unter dem Oberbegriff Prozeß-Innovation zusammengefaßt. Daneben geht es auch um Produkt-Innovationen, d.h. um die Förderung von sozial nützlichen Produkten, mit denen Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert und neue Arbeitsplätze geschaffen werden können.

Manche Leute meinen, Prozeß- und Produkt-Innovationen seien rein technisch-wirtschaftliche Probleme; aber ich denke, daß gerade Arbeitnehmer viel weitergehende Fragen stellen müssen. Letztlich geht es doch um notwendige soziale Veränderungen – humanere Arbeitsstrukturen, demokratischere Organisationsformen, Mitentscheidungsmöglichkeiten über technische Entwicklungen usw. –, das läßt sich alles auch unter dem Begriff „soziale Innovationen" zusammenfassen. Auf **die** kommt es doch an, die technischen Innovationen können da ein Mittel zur Erreichung dieser Ziele sein – allerdings, und deshalb wird das Wort „Innovation" von vielen Arbeitnehmern mit Skepsis betrachtet, haben wir es oft genug mit technischen Innovationen zu tun, die für uns unerwünschte soziale Veränderungen nach sich ziehen oder zum Ziel haben. Typisches Beispiel sind die Personalinformationssysteme und alles, was dazu gehört. Zu diesem Problemkreis hatten wir in den letzten Jahren die weitaus meisten Anfragen aus den Betrieben.

WW: Wie geht ihr in der Beratung vor, wenn eine Anfrage an euch gerichtet wurde?

U.K.: Das Wichtigste ist zunächst immer noch reine Aufklärungsarbeit, was so ein System wie z.B. das weit verbreitete PAISY leistet, warum es eingeführt werden soll, welche Folgen das haben kann usw. Hier gibt es noch immer erschreckende Informationslücken bei den Kollegen.

WW: Ist das alles?

U.K.: Nein, aber das ist die Voraussetzung, um weitere Schritte gehen zu können. Es gibt seit einiger Zeit verschiedene Gewerkschaftsbeschlüsse, z.B. Personalinformationssysteme generell zu verbieten – aber solange das Problembewußtsein in den Betrieben noch so völlig unterentwickelt ist, bleiben solche Entschließungen leere Drohungen, über die die Geschäftsleitungen nur müde lächeln können. In der Praxis läuft es dann – wenn überhaupt – auf die bekannten juristischen Auseinandersetzungen hinaus: einstweilige Verfügung, Einigungsstelle, Betriebsvereinbarung usw. Da wird dann versucht, die Datensammelei, so weit es geht, einzuschränken.

WW: Wer kann überhaupt kontrollieren, ob sich die Unternehmen an getroffene Betriebsvereinbarungen im Alltag auch wirklich halten?

U.K.: Das ist in der Tat das schwierigste Problem. Da gilt ja ganz generell, daß solche Computeranwendungen nie völlig wasserdicht zu kontrollieren sind. Die Fälle, wo mal ein unerlaubter Programmlauf wirklich bekannt wird, sind wohl eher die Ausnahme von der Regel. Viele Betriebsräte meinen: „Ach was, PAISY – das Problem haben wir gelöst, da haben wir eine Vereinbarung abgeschlossen", und kümmern sich dann nicht mehr darum. Da werden dann schnell die Grenzen und Schwächen der ganzen Juristerei deutlich. Deshalb ist gründliche Aufklärungsarbeit so wichtig – z.B. haben wir viele Veranstaltungen und Seminare zu bestimmten Themen durchgeführt, in denen Kollegen aus verschiedenen Betrieben ihre Erfahrungen untereinander austauschen können, Kontakte geknüpft werden und so als Hilfe zur Selbsthilfe neue Formen der Zusammenarbeit, neue Infrastrukturen entstehen. Diese Veranstaltungen zu aktuellen Problemen mit neuen Technologien sind meistens völlig überlaufen – während die klassischen Bildungsseminare wegen mangelnder Beteiligung mittlerweile reihenweise ausfallen. Allerdings – so ein Seminar alleine macht's auch nicht; wenn dann nicht ganz handfeste Beratung und Unterstützung bei den konkreten Problemen folgt, bleibt's meistens nur ein Strohfeuer.

WW: Beratung bedeutet also dauerhafte Unterstützung?

U.K.: Ja, diese Beratung ist ein permanenter Prozeß. Wenn man wirklich neue Lösungen entwickeln und auch durchsetzen will, ist oft jahrelange Kleinarbeit nötig. Da muß man die Kollegen, die betriebliche Situation usw. genau kennen, sonst bleiben die Formeln von der „sozialen Beherrschung der Technik" nur hohles Geschwätz. Das ist aber auch der Teil der Beratungsarbeit, der am meisten Spaß macht, weil da im Lauf der Zeit neue Vertrauensverhältnisse und Freundschaften wachsen. Weil nur konkrete und dauerhafte Unterstützung wirklich weiterbringt, ist es auch so wichtig, daß die Berater dezentral vor Ort – dort, wo die Probleme sind – sitzen. Von den Zentralen aus geht das überhaupt nicht, da wird dann oft mehr Frustration und Resignation erzeugt als sonst etwas. Ich habe schon häufig bitterböse Reaktionen von Betriebsräten über unzulängliche Unterstützung aus der Zentrale gehört, so etwa: „Die reisen dann hier an, halten eine große Rede und legen damit Feuer im Betrieb, und hinterher stehen wir dann alleine da und können löschen und wissen nicht, wie!" Deshalb wären viel mehr qualifizierte Berater in jeder Region erforderlich – die beiden kleinen IBS sind noch nicht mal der Tropfen auf dem heißen Stein.

WW: Du hast am Anfang des Gesprächs die Begriffe „Produkt-Innovation" und „sozial nützliche Produkte" angesprochen. Was hat die IBS in dieser Hinsicht unternommen?

U.K.: Vielleicht vorweg noch was Allgemeines zu diesem ganzen Thema „Gewerkschaften und neue Produkte". Ich bin der Meinung, daß diese Fragen zukünftig viel stärker als bisher innerhalb der Gewerkschaften thematisiert werden müssen, wenn

Mit Hilfe der Abstimmungsmaschinerie Veränderung der Gewerkschaften?

die Gewerkschaften bei der Gestaltung unserer Zukunft noch ein Wörtchen mitreden wollen. Bisher stand ja die Frage „Zu welchem Lohn wird etwas produziert?" im Mittelpunkt. Daneben ging es um die Frage des „Wie?", d.h. unter welchen Arbeitsbedingungen usw. Heutzutage kommt es aber immer mehr darauf an, auch zu fragen: „Was wird produziert, warum, wem nützt und wem schadet das?" Leider verhalten sich viele Kollegen auch heute noch so, als ginge sie das nichts an, als wären das ausschließlich Aufgaben der Unternehmer. Aber hinterher, wenn die Folgen von Fehlentscheidungen offenkundig werden, wenn die Arbeitnehmer wieder mal die Hauptbetroffenen von Pleiten, Umweltschäden, Kostensteigerungen usw. sind, dann sind das oft diejenigen, die am lautesten jammern. Die „soziale Beherrschung der Technik" fängt beim Produkt an – nicht erst bei dessen Herstellungsprozeß!

WW: Kannst du das etwas konkreter machen?

U.K.: Wir haben uns bei unserer Suche nach sozial nützlichen Produkten schon sehr früh auf die Bereiche der Energie- und Umweltschutztechniken konzentriert. Das sind die Bereiche, in denen einerseits schwerwiegende Probleme auf uns zukommen und andererseits die besten Chancen liegen, um zukunftssichere Arbeitsplätze zu schaffen. 1979/80 haben wir angefangen, Arbeitskreise zu solchen Fragen zu bilden, z.B. zum Thema „Rationelle Energieverwendung". Da haben dann interessanterweise viele Ingenieur- und Techniker-Kollegen mitgearbeitet. Das zeigt auch, wieviel Interesse und Motivation vorhanden ist, sich mit solchen Problemen auseinanderzusetzen. Wir haben im Arbeitskreis weniger am grünen Tisch diskutiert, sondern sind z.B. im Rahmen von Bildungsurlaub herumgefahren zu anderen Kommunen und Firmen und haben uns bereits existierende Anlagen angesehen und dann überlegt, wie diese Erfahrungen auf Hamburg übertragen werden könnten. Ich nenne hier nur mal das Flensburger Fernwärmekonzept, die Blockheizkraftwerke in Heidenheim und eine Reihe Anlagen zur Nutzung von Sonnen- und Wind-Energie, Biogas oder auch die Wirbelschichttechnik zur schadstoffarmen Verbrennung von Kohle. Das sind alles Techniken, die 1. relativ umweltfreundlich, 2. beschäftigungsintensiv und 3. oft kostengünstiger als konventionelle Energietechniken sind. Gerade der Gesichtspunkt der Kosteneinsparung – z.B. bei den Heizkosten – fand bei den Kollegen besonderes Interesse. Immerhin kann ja ein durchschnittlicher Arbeitnehmerhaushalt durch ein intelligenteres Energieversorgungskonzept – etwa nach skandinavischem Vorbild – einige hundert oder auch mehr als 1000 DM pro Jahr an Heizkosten einsparen. Da lohnt es schon, solche Beträge mal mit den Ergebnissen von Tarifverhandlungen zu vergleichen – das zeigt auch neue Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Verbraucher- und Kommunalpolitik, von den drastisch verminderten Umweltbelastungen ganz zu schweigen.

WW: Was hat sich in diesem Zusammenhang im Betrieb getan?

U.K.: Im Lauf der Zeit sind auf betrieblicher Ebene eine ganze Reihe weiterer Arbeitskreise entstanden, die sich mit neuen Produktionsmöglichkeiten – z.B. auch als Alternative zur Rüstungsproduktion – ganz konkret auseinandersetzen. Mittlerweile gibt es stapelweise Vorschläge für neue Produkte, z.B. Recyclingtechniken zur Müllverwertung, Abwasserreinigungsverfahren, Rauchgasentschwefelung, Wärmedämmung, Wärmerückgewinnung usw. usw. Und genauso stapeln sich bei uns die Studien, in denen z.B. errechnet wurde, daß allein durch Energieeinsparungstechniken mindestens einige hunderttausend Dauerarbeitsplätze geschaffen werden könnten.

WW: Das hört sich faszinierend an. Aber was wurde bisher davon realisiert?

U.K.: Na ja, es gibt einige Vorstudien, Modelle usw. Aber gemessen an dem, was möglich wäre, bis jetzt so gut wie nichts.

WW: Wie erklärst du dir das, bei den guten Argumenten?

U.K.: Da gibt's eine ganze Reihe unterschiedlicher Gründe: Also zunächst einmal ist das natürlich ein knallhart politisches Problem – die Mitbestimmung bei den Produkten selbst dürfte ja wohl in dem Tabu-Katalog der Arbeitgeberverbände ganz obenan stehen, da wird sich so leicht keiner in seine „unternehmerische Entscheidungsfreiheit" reinreden lassen wollen. Viele Vorschläge aus den Arbeitskreisen „Alternative Produktion" sind oft ganz pauschal ignoriert oder verworfen worden. Dann gibt es auch noch psychologische Barrieren – für jemanden aus der Entwicklungs- oder Planungsabteilung eines Unternehmens ist es natürlich schwierig, sich Vorschläge aus einem gewerkschaftlichen Arbeitskreis anzuhören und dabei eventuell indirekt zugestehen zu müssen, bestimmte Dinge übersehen zu haben. Welcher Konstrukteur läßt sich schon von einem Gewerkschaftsfunktionär etwas erzählen? Das gilt genauso für Kommunalpolitiker – auch da habe ich selten offene Ohren oder gar die Fähigkeit, Fehler einzugestehen, erlebt.

WW: Aber eine Produktionsumstellung ist doch auch ein langwieriger Prozeß?

U.K.: Ja, es gibt auch objektive Schwierigkeiten. Für handfeste Marktanalysen, Produktplanungen usw. ist natürlich reichlich viel know-how und Zeit nötig, das kann ein Betriebsrat oder Vertrauenskörpermitglied gar nicht nebenbei leisten, die haben ja auch keine Stäbe, die für sie arbeiten. Da sind Vor-

laufzeiten von einigen Jahren nötig, um ganz neue Produktionen in Gang zu bringen. Leider ist es auch häufig so, daß die Kollegen sich erst dann Gedanken über neue Produkte machen, wenn die Karre schon längst im Dreck steckt. d.h. eine Stillegung oder eine Massenentlassung bereits beschlossene Sache ist. Dann ist es aber in der Regel viel zu spät für Alternativlösungen. Da müssen wir alle lernen, in viel längeren Zeiträumen zu denken. Und mal ganz abgesehen von dem, was wirklich umgesetzt worden ist oder auch nicht: Ich halte allein die Tatsache, daß sich Arbeitnehmer über den Nutzen von Produkten, über weitergehende soziale und ökologische Fragen verstärkt Gedanken machen, auch schon für einen Erfolg.

WW: Wie sind eure Überlegungen innerhalb der Gewerkschaft aufgenommen worden?

U.K.: Am Anfang war die Skepsis – besonders bei einigen hauptamtlichen Funktionären – groß. So mancher Kollege hat die Arbeiten auf diesem Gebiet als „Spinnerei" abgetan. Jetzt, wo sich die ökonomische Situation noch weiter verschlechtert hat und die Kollegen mit dem Rücken an der Wand stehen, greifen sie auch nach solchen Strohhalmen – zumal einiges von unseren damaligen Prognosen schon jetzt leider durch die tatsächliche Entwicklung bestätigt worden ist.

WW: Kannst du ein Beispiel nennen?

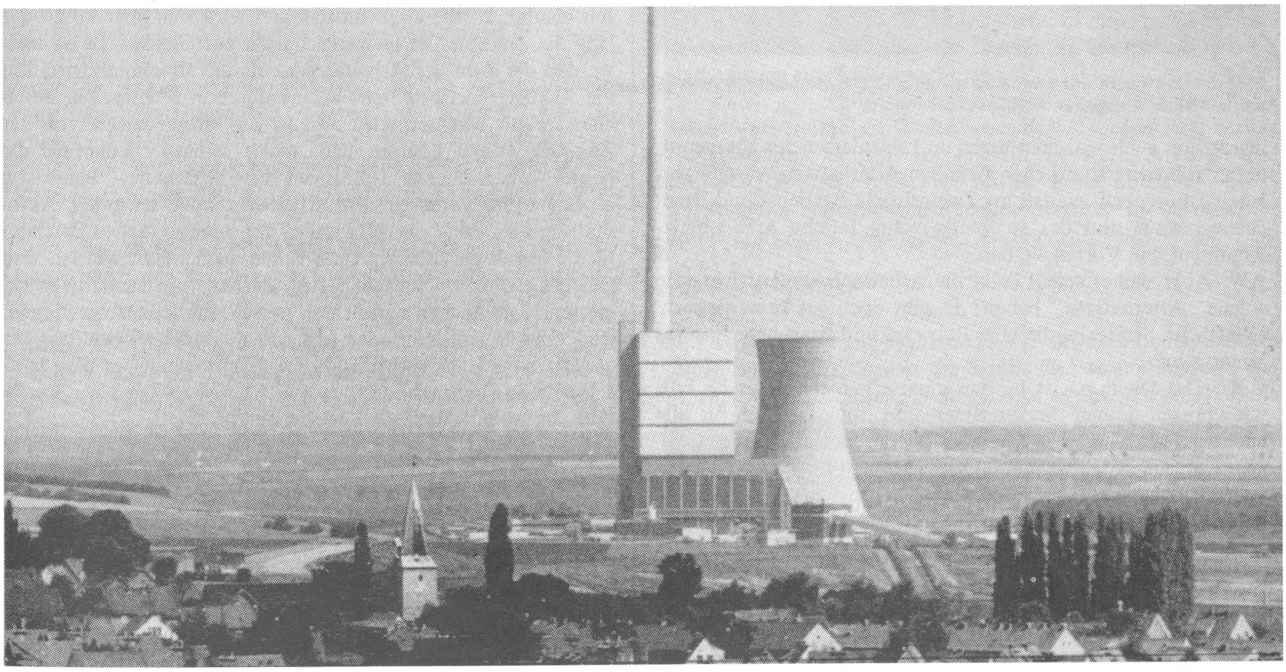
U.K.: Ich denke da vor allem an das Atomkraftwerk Brokdorf. Als damals diese Diskussion in Hamburg hohe Wellen schlug – Rücktritte von Klose, Matthiesen usw. – , haben wir Alternativ-Vorschläge vorgelegt, wie die geplanten Milliarden im Interesse der Hamburger Energieverbraucher und zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Hansestadt sinnvoller eingesetzt werden könnten. Das war ganz im Sinne der Gewerkschaftstagsbeschlüsse, in denen rationelle Energieverwendung mit oberster Priorität gefordert wird. Aber gegen die damalige Allianz der Macht – von dem HEW-Vorstand und Aufsichtsrat über die lokalen Hamburger Gewerkschaften bis hin zu Eugen Loderer und Helmut Schmidt – waren natürlich alle Argumente, Fakten und Beschlüsse völlig witzlos. Na ja, heute haben wir den Schlamassel, keiner will das überflüssige Kraftwerk haben, das Geld ist futsch, und die kleinen Leute dürfen wieder mal die Rechnung, d.h. die steigenden Strompreise bezahlen. Wenn man mal die Berechnungen anschaut, wieviel vernünftige Arbeitsplätze mit diesen Unsummen hätten geschaffen werden können, dann wird klar, daß diese Betonburg einer der effizientesten Jobkiller weit und breit ist.

WW: Deine Aussagen zum AKW Brokdorf werden ja mittlerweile durch Hamburger Politiker im groben bestätigt. Gibt es weitere Beispiele?

U.K.: Die ganze Unterelbe-Region ist voll von ähnlichen Fällen. Da sind Milliarden an Steuergeldern verpulvert worden. Jetzt jammern alle über die hohe Arbeitslosigkeit im Norden, über das sogenannte „Süd-Nord-Gefälle" und über die katastrophalen Umweltschäden in diesen Gebieten. Doch manche scheinen wirklich unbelehrbar zu sein; z.B. hat der Hamburger Senat im Frühjahr 84 einen Plan zur Rettung der Arbeitsplätze bei HDW vorgelegt. Danach sollen bei HDW zukünftig schwimmende Atomkraftwerke produziert werden für den Export in sogenannte „finanzstarke Entwicklungsländer". Kommentar überflüssig! Buschhaus und die IG Bergbau und Energie sind ja auch so ein Lehrstück für Kurzsichtigkeit oder technologische Blindheit mancher Politik-Profis. Während in Japan die Rauchgasentschwefelung bei Kraftwerken, Abgaskatalysatoren bei PKWs usw. seit Jahren eine Selbstverständlichkeit sind, während auch in Skandinavien und den USA neue Energie- und Umwelt-Techniken zum Exportschlager heranwachsen, gibt es bei uns immer noch welche, die vor übertriebenem Umweltschutz warnen. Wenn demnächst mal die Energiepreise wieder steigen oder die Umwelt noch weiter kaputt gemacht worden ist, dürfte es für viele, die jetzt noch auf ihren dicken Subventionskissen vor sich hin schlafen, ein böses Erwachen geben. Dann könnte sich die jahrelange einseitige Fixierung auf Großtechnologien in der Forschungs- und Technologie-Politik bitter rächen, weil sich dann herausstellen wird, daß z.B. die langfristigen Möglichkeiten der Solartechnik bei uns völlig unterschätzt worden sind – ganz ähnlich wie wir es bei der Mikroelektronik zur Zeit erleben.

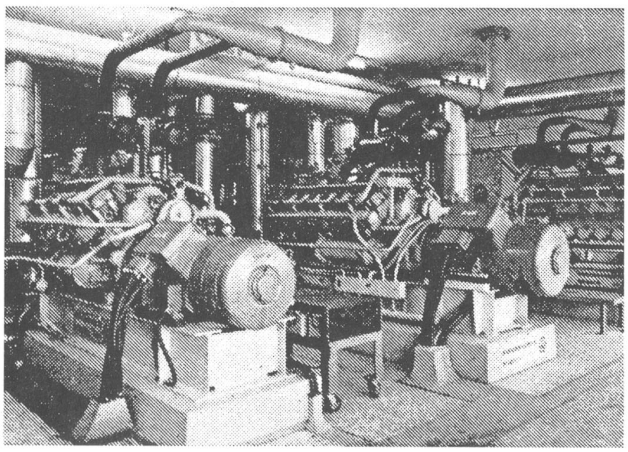
WW: Und wie verhält sich hier die Gewerkschaft?

U.K.: Ja, bei den genannten Beispielen werden auch die schwerwiegenden Defizite in der technologiepolitischen Praxis der Gewerkschaften deutlich. Auf der einen Seite diskutieren ...zig Funktionäre über Kleckerbeträge aus dem Humanisierungsprogramm, und auf der anderen Seite kräht manchmal kein Hahn



Buschhaus: Auch ein Symbol gewerkschaftlicher Einzelinteressen

danach, wenn strategisch bedeutsame Milliardenentscheidungen mit immensen Konsequenzen für Arbeitnehmer, Verbraucher und Umwelt gefällt werden. Allein in Kalkar wird doch das 60- oder 70fache des gesamten jährlichen Humanisierungsetats an staatlichen Forschungsmitteln in den Sand gesetzt! Es wäre ja schön, wenn man bei den aktuell anstehenden Entscheidungen – z.B. über den Bau einer Wiederaufbereitungsanlage – aus den Fehlern der Vergangenheit gelernt hätte. Aber ich möchte erst noch die Arbeitnehmer-Vertreter in den verschiedenen Gremien erleben, die bei einer geplanten Großinvestition auch mal nein sagen und stattdessen aus übergeordneten volkswirtschaftlichen Gründen Alternativen vorschlagen. Noch ist es doch so, daß im Zweifelsfalle Betriebs- und Branchenegoismus und das so häufig völlig falsche Arbeitsplatz-Argument den Vorrang haben.



Blockheizkraftwerk mit zwei Aggregaten und Gaswärmepumpe, gekoppelt mit einer Anlage zur Wärmerückgewinnung

WW: Aber woher sollen denn die Arbeitnehmer-Aufsichtsräte solche „Alternativen" haben? Es gibt doch gar keine gewerkschaftliche Strategie, die über Betriebs- und Branchenegoismus hinausgeht?

U.K.: Das Dilemma ist ja, daß einerseits technologische Entscheidungen immer bedeutsamer und folgenreicher für alle anderen Politikbereiche werden und andererseits bei denjenigen, die solche Entscheidungen treffen, oft die elementaren technischen Grundkenntnisse fehlen. Selbst für einen Techniker ist es doch heute kaum möglich, die raschen Entwicklungen auf den verschiedenen Gebieten zu verfolgen – da ist es doch klar, daß ich z.B. bei einem ehemaligen Facharbeiter, der heute als hoher Gewerkschaftsfunktionär mit an den Schalthebeln der Macht sitzt, keine ausreichende Qualifikation für die Fülle unterschiedlichster Entscheidungen erwarten kann. Niemand kann heute alles wissen, aber zumindest kann man verlangen, daß sich die Herren dann gründlich von den unterschiedlichen Seiten beraten lassen. Und da steckt das Problem. Da fehlt ja oft schon die Qualifikation, um die Berater überhaupt beurteilen zu können. Da gibt's ja auch Scharlatane oder Leute, die den Funktionären nach dem Mund reden – ich kann das schon verstehen, wenn man sich lieber solche Berater sucht, die den eigenen vorgefaßten Meinungen zustimmen. Das trägt aber auch alles dazu bei, daß die Berührungsängste zwischen Funktionären und etwas kritischeren Technikern eher noch größer als kleiner werden. Das ist schon so ein Teufelskreis – auf der einen Seite Angst und manchmal richtiger Haß auf Intellektuelle, und auf der anderen Seite, bei den Technikern, wächst die Resignation, da heißt es dann: „Ach, was soll ich mich da abstrampeln – die da oben machen ja doch, was sie wollen!"

WW: Habt ihr in eurer Arbeit in der IBS auch mit solchen Ängsten zu tun gehabt?

U.K.: Ja leider, denn ab und zu kommt man ja nicht daran vorbei, auch mal etwas unbequemere Fragen zu stellen oder den Finger in offene Wunden zu legen. Da gab es schon einige, die uns zumindest eine Zeitlang lieber von hinten gesehen haben. Ich denke nur daran, daß wir vor 2 oder 3 Jahren schon einmal unsere Kündigungsschreiben auf dem Schreibtisch liegen hatten. Das ist halt so das kleinkarierte Kompetenzgerangel und die Angst vor möglichen Konkurrenten, wie man's überall in relativ schwerfälligen, hierarchischen Apparaten mit einer anachronistischen Ressortaufsplitterung findet.

WW: Haben diese innergewerkschaftlichen Strukturen bei deiner Entscheidung, aus der IBS auszusteigen, eine Rolle gespielt?

U.K.: Nur zum Teil. Es waren überwiegend ganz persönliche Gründe. Nach 5 Jahren Beratungstätigkeit fühlte ich mich ausgelaugt und hatte das Bedürfnis, nach jahrelangem hektischen Beratungsalltag mal wieder eine Zeitlang ohne permanente Unterbrechung an einem Thema weiterzuarbeiten.

WW: Willst du abschließend noch eine Art Resümee deiner Erfahrungen geben?

U.K.: Ich will nochmal zurückkommen auf den Punkt Gewerkschaften und sogenannte „Technische Intelligenz" oder aber auch die kritische Jugend, die neuen sozialen Bewegungen. Ich glaube, an diesen Schnittstellen wird sich über kurz oder lang die Zukunft der Gewerkschaften entscheiden. Es ist doch so, daß die Zahl der Arbeiter ganz rapide abnehmen wird und die Zahl der Angestellten, insbesondere in technischen Bereichen, relativ wachsen wird. Das ist das Mitgliederreservoir der Zukunft. Hinzu kommt, daß Arbeit selbst – jedenfalls die heute vorherrschende Form von Erwerbsarbeit – langfristig an Bedeutung verlieren wird. Stichworte: Wertewandel, Automatisierung, neue Arbeitszeiten, Eigenarbeit usw. Aber um diesen gesellschaftlichen Umbrüchen gerecht zu werden und gleichzeitig die technischen Angestellten und auch die engagierten Jugendlichen wirklich als aktive Mitglieder zu gewinnen, sind ganz andere Methoden nötig als die bloße Verwaltung der Macht, quantitative Tarifpolitik und ansonsten ein paar fortschrittliche Sonntagsreden.

WW: An welche Methoden denkst du?

U.K.: Ich kann da nur noch einmal an das erinnern, was z.B. schon 1972 auf der IG-Metall-Konferenz in Oberhausen „Qualität des Lebens" zur Zukunft der Gewerkschaften gesagt worden ist. Da wurde z.B. vor der Gefahr einer Entfremdung zwischen Funktionären und Mitgliedern gewarnt und mehr Betriebs- und Basisnähe, mehr Denken in komplexen und qualitativen Zusammenhängen und eine Dezentralisierung von Organisationsstrukturen gefordert. Leider ist fast alles davon wieder in Vergessenheit geraten – seit die „goldenen" Wachstumszeiten vorbei sind und sich die Krisenmeldungen überschlagen, ersticken die meisten Kollegen in der Alltagshektik. Zeit für konzeptionelle Überlegungen, wie z.B. solche Forderungen umgesetzt, wie Arbeitsschwerpunkte, Prioritäten und Organisationsstrukturen radikal umgekrempelt und an die heutige Situation angepaßt werden können, hat kaum noch jemand. Aber ich denke, um aus diesem Teufelskreis herauszukommen, um diesen unumgänglichen Umbauprozeß voranzutreiben – da können solche dezentralen Beratungseinrichtungen, die natürlich überall und für alle Gewerkschaften da sein müßten, schon eine nützliche Rolle spielen. Neulich hat mal jemand sehr schön formuliert: „Die Fragen sind nur, wieviel Zeit die Gewerkschaften dafür brauchen, und – wieviel Zeit sie noch haben?"