

**Zeitschrift:** Wechselwirkung : Technik Naturwissenschaft Gesellschaft  
**Herausgeber:** Wechselwirkung  
**Band:** 7 (1985)  
**Heft:** 24

**Artikel:** Wer soll das verwirklichen? : Über die Schwierigkeiten, alternative Produktion in den Betrieben umzusetzen  
**Autor:** Partsch, Jörg  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-652747>

### **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:** 22.02.2026

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

Jörg Partsch

# Wer soll das verwirklichen?

## Über die Schwierigkeiten, alternative Produktion in den Betrieben umzusetzen

Damit der Ansatz „Alternative Produktion“ ein neuer Schwerpunkt für die gewerkschaftliche Betriebsarbeit werden kann, ist es notwendig, eine kritische Aufarbeitung der gemachten Erfahrungen zu diesem Themenkomplex voranzustellen.

Übereinstimmend wird von den verschiedenen Ansätzen aus den Betrieben berichtet, daß die Bildung solcher Arbeitskreise meist zu spät erfolgt. So auch bei uns. Erst als die Schließung der Brunnenstraße direkt vor uns lag, haben sich mehrere Kollegen auf den Weg gemacht, zusammen mit Wissenschaftlern aus dem „Wissenschaftsladen“ konstruktiv darüber nachzuden-

ken, welche Gegenkonzepte man vorschlagen kann, um die drohende Schließung abzuwenden.

Ich möchte hier nicht auf die wirtschaftlichen und finanziellen Probleme eingehen, die bei der Realisierung solcher Gegenkonzepte schon in der Entstehungsphase auftauchen: Wer soll das bezahlen?

Ich will mich mit den politischen und persönlichen Einstellungen und Haltungen von Teilen der Belegschaft beschäftigen, die die Erarbeitung und Verbreiterung von Gegenkonzepten erschweren. Dafür drei Beispiele:



## Der zynische Angestellte

Der Entwicklungsingenieur ist kreativ, dynamisch und überlastet. Er bewertet das Gesamtprojekt, an dem er arbeitet, die Magnetschwebbahn „Transrapid“, als gesamtgesellschaftlichen Schwachsinn. Aber die Detailprojekte geben ihm die Möglichkeit, in technologisches Neuland vorzustoßen, wovon er überzeugt ist.

M. ist natürlich nicht in der Gewerkschaft.

Er besuchte zweimal die Arbeitsgruppe des „Aktionskomitees zur Erhaltung der AEG-Brunnenstr.“ und stellte dabei fest, daß es nicht effektiv arbeitet, bzw. daß der ganze Ansatz, eine Gegenkonzeption zu erstellen, viel zu naiv sei, und dafür sei ihm die Zeit zu schade. Auf Befragen hin ist es nicht Angst, durch politische Exponiertheit seine Karriere zu gefährden. Was ihm bei den gewerkschaftlichen Ansätzen fehlt, ist die Professionalität. Aber sicher ist er sich seiner Haltung nicht, würde er mit einem politischen Angebot konfrontiert, das seinen „professionellen“ Wünschen entspräche.

Diese Zyniker in der Großindustrie sind sich meist ihres Zynismus bewußt und kokettieren damit. Sloterdijk beschreibt diesen Zustand treffend mit „aufgeklärtes falsches Bewußtsein“.

**These:** Wenn es nicht gelingt, Einzelne aus der Technischen Intelligenz für die Grundgedanken der Alternativen Produktion zu gewinnen, bleibt der Ansatz eine gewerkschaftliche Episode. Jeder Betrieb braucht seinen Mike Cooley.

## Der Facharbeiter I

Ich diskutiere öfter mit meinem Freund L. über die Kreativität des Facharbeiters. L. ist Werkzeugmacher und engagierter Betriebsrat. Er kommt aus einer starken Abteilung von 40 Werkzeugmachern aus der Großmaschinenfabrik. Die meisten seiner Kollegen sind mittlerweile entlassen. Nach einer 35-Stunden-Woche-Veranstaltung mit Steinkühler sind wir noch mit Kollegen vom Nachbarbetrieb Solex in die Kneipe gegangen und haben über betriebliche Probleme diskutiert. Wir kamen u.a. auf die Frage des Akkordlohnes zu sprechen.

Bei Solex hatte der Betriebsrat es entgegen dem Tarifvertrag durchgesetzt, daß der Akkord auf 120 % begrenzt wird. Das Argument, damit die Solidarität zu fördern und irgendwelchen „Strebern“ das Handwerk zu legen, ließ mein Freund Lutz nicht gelten. Er blieb bei seiner Auffassung, daß es richtig sei, den Akkord nach oben hin nicht zu beschränken. Man müsse seine Arbeitskraft so teuer wie möglich verkaufen.

Dieser Kernsatz bestimmt weitgehend eine gewerkschaftliche Haltung, die, in Jahrzehnten erprobt, sich ausschließlich an der Reproduktion der Ware Arbeitskraft orientiert. Wird dieser Kernsatz von irgendeiner Seite hinterfragt, so kommt die Vermutung auf, man betreibe das Geschäft der Unternehmer, die unter vielfältigem Vorwand immer versuchen werden, von den Beschäftigten ein Ja und Amen zur Askese der eingefrorenen Löhne bei davongaloppierenden Preisen abzuverlangen.

Die in dieser Lohn-/Leistungs-orientierten Haltung geschulten Gewerkschafter spüren mit Recht genau voraus, daß man unter heutigen Bedingungen mit „Alternativer Produktion“ keine hohen Umsätze erzielen kann und damit das erreichte Lohnniveau in Frage gestellt wird.

Was dabei auf der Strecke bleibt, nämlich der inhaltliche Einstieg in die Diskussion um Art und Inhalt von Produktion, wird erst dann wieder als Mangel erkannt, wenn vor einer drohenden Schließung ein Gegenkonzept fehlt.

**These:** Wird der Konflikt zwischen Lohn und Gehaltsansprüchen und gesellschaftlich sinnvollen Produkten nicht offen in den Betrieben ausgetragen, so wird sich die Notwendigkeit der Produktumstellung langfristig nicht durchsetzen.

## Der Facharbeiter II

H. ist bei uns einer der Facharbeiter, der Prototypen baut. Da geben Ingenieure/Konstrukteure Pläne heraus, um eine neue GS-Steller-Generation mit GTO-Löschung aufzulegen. Da dieses Gerät den Vorteil gegenüber dem alten hat, daß es kleiner gebaut und damit leichter und kompakter ist, haben die Konstrukteure die elektrischen Elemente auf kleinstem Raum angeordnet. Beim Zusammenschalten stellte sich aber heraus, daß die Anordnung der Elemente so ungünstig gewählt wurde, daß sowohl elektrische Beeinflussung (Störungen) als auch Schwierigkeiten beim Auswechseln der Teile auftraten. Was macht H.?

H. macht eine eigene Konstruktion und gibt das als Verbesserungsvorschlag ab und kassierte eine Prämie. Als ich ihn später nach „seinem“ GS-Steller fragte, winkte er bloß ab. Das war nicht mehr seiner. „Seinen“ hatte er abgegeben.

In unserem Betrieb sind trotz Einführung neuer Technologien die Gestaltungsräume vieler Arbeitsplätze noch genügend groß, um Änderung an den Produkten und Produktionsabläufen vorzunehmen. Die Unternehmensleitung ist deswegen bemüht, diese Kreativität für sich zu nutzen. Mit Hilfe des betrieblichen „Verbesserungs- und Vorschlagswesens“ wird versucht, über ein gestaffeltes Prämiensystem dieses Potential auf einer individuellen Ebene zu halten.

**These:** Ein eigenes gewerkschaftliches Verbesserungs- und Vorschlagswesen in den Betrieben kann diese Kreativität für eine Gegenkonzeption (im Falle der Reduzierung von Arbeitsplätzen) ausnutzen.

Nicht zufällig habe ich kein Beispiel aus dem großen Bereich der ungelerten Arbeit aufgeführt. Ich halte es für die nähere Zukunft für aussichtslos, z.B. Frauen aus der Leiterplattenproduktion für solche Arbeitskreise zu gewinnen.



Damit liegt sofort das Problem der Stellvertreterpolitik auf dem Tisch. Thomas Schmidt hat in einem Artikel des Pflasterstrandes (Nr. 167) gegen die Produktionsumstellungseuphorie der grünen Gewerkschafter polemisiert. Seine Grundthese war, daß z.B. die Werftenschließung die Konsequenz einer industriellen Produktion ist, die heute eben an die Grenzen ihres eigenen Wahnsinns stößt. Die Versuche von Teilen der Gewerkschaft und der Grünen um den Erhalt dieser Arbeitsplätze mit Hilfe gesellschaftlich sinnvoller Produkte sei eine Fortsetzung des alten Stellvertreterkampfes und damit zum Scheitern verurteilt. Th. Schmidts Bedenken sind sicherlich berechtigt, wenn man auf die immer größer werdende Zahl der externen Experten sieht, die sich mit diesem Thema beschäftigen, und die noch relativ kleine Zahl von betrieblichen Arbeitskreisen.

Was verhindert werden muß, ist eine ähnliche Entwicklung wie bei der Gewerkschaftsstrategie „Humanisierung der Arbeit“, die m.E. mehr ein Betätigungsfeld (Arbeitsplätze) von Soziologen und Arbeitswissenschaftlern war.