

Frank Seiß

Buchbesprechung:

Ford - die tun was

Ein gewerkschaftliches Aktivierungskonzept in den 60er Jahren

In seiner Fallstudie „Ford-Aktion“ beschreibt und analysiert der Göttinger Soziologe Klaus Peter Wittemann einen Vorgang, der sich zwischen 1960 und 1964 abgespielt hat. Die Ford-Aktion war der Versuch einer Gruppe um Hans Matthöfer, den damaligen Leiter der Bildungsabteilung der IG Metall und späteren SPD-Bundesminister unter Helmut Schmidt, eine »Schwerpunktaktion« in den Ford-Werken Köln durchzuführen. Ford war damals nicht Mitglied des Arbeitgeberverbandes, und die Löhne und Gehälter der Beschäftigten wurden zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat per Betriebsvereinbarung ausgehandelt. Zugleich war der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei Ford für einen Großbetrieb ungewöhnlich niedrig (unter 5 %). Entsprechend zielte die Aktion vordergründig und „gewerkschaftsoffiziell“ zunächst darauf, den Organisationsgrad zu erhöhen und Ford zum Abschluß eines (Haus-) Tarifvertrags mit der IG Metall zu zwingen.

Doch das Vorgehen der Matthöfer-Gruppe war zugleich eingebunden in ein weitreichendes gewerkschaftspolitisches Konzept. Matthöfer ging es, aufs Ganze gesehen, um nicht weniger als eine „Weiterentwicklung bzw. Neubestimmung der Strategie der Arbeiterbewegung unter den Bedingungen der BRD“ (Wittemann, S. 41). Eine Aktivierung und Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder durch *betriebsnahe Bildungsarbeit* sollte dem großen Ziel dienen, der Arbeiterbewegung einen handlungsfähigen Kader heranzubilden, den Gewerkschaften ein eigenes Aktionsfeld *im Betrieb* zu schaffen und sie in die Lage zu versetzen, die Macht der Unternehmen und ihrer Verbände auch politisch anzugreifen. Dabei konnte sich Matthöfer bis zu einem gewissen Grade auf die Beschlußlage der IG Metall bezüglich einer betriebsnahen und aktiven Tarifpolitik berufen.

Das Bildungskonzept der Gruppe um Matthöfer wurde in Abgrenzung zu zwei nebeneinander existierenden Bildungsvorstellungen entwickelt. Einerseits war es gegen die reine Zweckschulung, die Schulung der Betriebsräte in instrumentellem Wissen (also z. B. in rechtlichen Fragen) gerichtet, andererseits gegen die reine Gesinnungsschulung, also die Vermittlung von Ideologie und Theorie der Arbeiterbewegung ohne Bezug zur Realität der täglichen Auseinandersetzung im Betrieb.

Matthöfers Konzept hingegen zielte darauf, darauf, die „unmittelbare und lebendige Erfahrung mit Problemen, die durch das innerbetriebliche Geschehen bestimmt sind“, als Grundlage für gewerkschaftliche Bildungsbestrebungen zu nutzen, „die auf eine Verbindung von gewerkschaftspolitischer Tätigkeit und Einsicht in die tragenden gesellschaftlichen Zusammenhänge hinzielen“ (nach Wittemann, S. 120). Das Anstreben einer Einsicht, also ein modifiziertes Aufklärungskonzept, genügte der Matthöfer-Gruppe noch nicht. „Erkenntnisse nützen uns nämlich in der heutigen Situation in der Gesellschaft überhaupt nichts, wenn sie nicht umgesetzt werden in Handlungen. Das heißt aber, die Bildungsarbeit müßte durch eine Aktionspolitik ergänzt werden, so daß die Kollegen die gewonnenen Erkenntnisse umsetzen können in gewerkschaftspolitische Aktionen“ (nach Wittemann, S. 80). Dies bedeutete nicht einfach eine Synthese zweier bisher unverbundener Ansätze, obwohl Matthöfer es aus taktischen Gründen gewerkschaftsamtlich so darstellte; es zielte auf eine Veränderung des Status quo der Gewerkschaftspolitik mit ihrer Ausrichtung auf zahlenmäßige Stärke (passiver) Mitglieder einerseits und Betriebsrats-Spezialisten andererseits. Damit mußte das Matthöfersche Aktivierungskonzept zum gewerkschaftspolitischen Streitfall werden. In einem vertraulichen Papier (das allerdings, wie es so vielen vertraulichen Papieren geht, schon damals mehr gelesen worden sein dürfte als die meisten offiziellen Verlautbarungen) umreißt Matthöfer die Fronten so: „Aktive Lohnpolitik bedeutet ja nicht, wie Georg Leber (damaliger Vorsitzender der IG Bau und ebenfalls späterer SPD-Bundesminister) zu glauben scheint, 'daß man den Streit und den Krach bei der Verteilung für wichtiger hält als das, was nach der Verteilung in der eigenen Schüssel ist', sondern eine Lohnpolitik, die das aktive Engagement möglichst vieler Mitglieder herausfordert, während die von Leber praktizierte Methode langfristig zu Desinteresse, Apathie und Bürokratie führen muß“ (nach Wittemann, S. 113). Bereits bei der Formulierung des Bildungskonzepts, aber auch bei dem Umsetzungsversuch in der Ford-Aktion arbeitete Matthöfer mit linken Sozialwissenschaftlern zusammen und versuchte deren wissenschaftliche Ergebnisse zu nutzen. So war eine empirische Untersuchung unter Ford-Arbeitern Bestandteil der Ford-Aktion; diese Untersuchung wurde durchgeführt von Manfred Teschner (am Frankfurter Institut für Sozialforschung beschäftigt) und Michael Schumann (früherer SDS-Vorsitzender, zur Zeit der Untersuchung Inhaber einer „Art Hilfskraftstelle“ in der Bildungsabteilung der IG Metall, heute einer der Direktoren des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen). Sie sollte der Gewinnung von Informationen über die Arbeits- und Lohnzufriedenheit der Ford-Beschäftigten und über ihre Einstellung zu den Gewerkschaften bzw. zum Betriebsrat dienen. Besonders die Kritik der Beschäftigten an den Arbeitsbedingungen und an der Art und Weise, wie die Akkordzulagen vergeben wurden, fand später Eingang in die gewerkschaftliche Betriebszeitung *Tatsachen*, eines der wichtigsten Werkzeuge der Ford-Aktion.

Aus dieser Nutzung sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse für gewerkschaftliche Arbeit bezieht Wittemanns Studie ihren Brennpunkt: die Probleme der Verwendung sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse in der (gewerkschaftlichen) Praxis. Denn die Vorstellung, man müsse die Erkenntnis nur, sozusagen per Nürnberger Trichter, in die Praxis „einspeisen“ und käme dadurch zu einer besseren Praxis, erweist sich nicht nur im behandelten Fall als naiv. Das zentrale Problem, das Wittemann herausarbeitet, ist das *Praxisproblem*: Der praktische Effekt der Erkenntnisse erschöpft sich nicht selten in der „Veränderung des Sprachspiels der Verwender ..., mit dem die inhaltlich weiter unaufgeklärte Praxis besser legitimiert werden kann“ (Wittemann, S. 240). Dies liegt nicht in erster Linie an mangelndem gutem Willen, sondern daran, daß die Bedingungen des Handelns sich durch das neue Wissen keineswegs automatisch verändert haben; und so bleibt allzuoft die Praxis die alte, während die neuen Erkenntnisse im wesentlichen in neue Sprüche überführt werden. Der Dreh- und Angelpunkt geglückter Verwendung ist es damit, daß das neue Wissen die Verwender in die Lage versetzt, in den *gegebenen* Handlungsbedingungen Ressourcen zu entdecken, mit deren Hilfe eine veränderte Praxis möglich ist.

Wittemanns Buch liefert nicht nur eine schlüssige Herausarbeitung solcher Grundprobleme von Kooperation zwischen Sozialwissenschaft und Gewerkschaftern. Es erschöpft sich auch nicht in der detailreichen Darstellung des Verlaufs der Ford-Aktion samt Voraussetzungen, Vorgeschichte, schließlichem Scheitern und Nachhall -übrigens eine spannende und flüssig geschriebene Geschichte, die ich in einem Zuge gelesen habe. Die besondere Qualität seines Buches besteht darin, daß es - mal breit ausgeführt, mal quasi im Vorbeigehen — eine große Zahl von Aspekten anspricht, die Lesern und Leserinnen gerade in der heutigen Situation Material und Thesen zum Weiterdenken und zur eigenen Nutzenanwendung liefern. Das beschränkt sich nicht auf das Schlußkapitel *Was bleibt?*, in dem der Versuch gemacht wird, gerade die Thematisierung der Arbeitsbedingungen und die Strategie der Aktivierung als erfolgversprechende, ja notwendige Ansatzpunkte für Gewerkschaftspolitik unter den heutigen, neuen Bedingungen des Postfordismus neu zu formulieren. (Mit der These, ein Aktivierungskonzept wie das der Ford-Aktion sei heute „von der Grundidee unverzichtbar“, wie Wittemann auf S. 280 schreibt, ist vielleicht doch eine allzu optimistische Annahme getroffen; jedenfalls ist weder im Fall Zeiss noch im Fall Bosch - vgl. die Artikel in diesem Heft - zu erkennen, daß die Gewerkschaft auf die Selbsttätigkeit ihrer Mitglieder setzt oder „notwendigerweise“ setzen müßte. Es handelt sich hier . wohl eher um eine begründete politische *Forderung* an gewerkschaftliche Bildungsarbeit.) Ein kleiner Überblick über die vielen Aspekte, die mich zum Weiterdenken anregen:

- die weit über den Einzelfall hinausreichenden Überlegungen zum großen strategischen Plan

und seiner Verbindung mit der alltäglichen Taktik;

- die Analyse des Endes der Ford-Aktion, die zwar eine beträchtliche Steigerung des Organisationsgrades zur Folge hatte und Ford zum Beitritt in den Arbeitgeberverband bewegte, aber gerade in ihren eigentlichen Zielen (Aktivierung der Mitglieder, Tarifierung von *Arbeitsbedingungen*, betriebsnahe Tarifpolitik) am Widerstand innerhalb der IG Metall scheiterte;
- und in Verbindung damit die längerfristigen Folgen bei Ford (besonders für den Streik türkischer Arbeitnehmerinnen 1973, gegen den der Betriebsrat mit physischer Gewalt vorging);
- die Grundlinien der Bildungsdiskussion bei der IG Metall (gerade heute kursiert in dieser Gewerkschaft ein Papier, das die Bildungsabteilung seit Matthöfers Zeiten als „Hort sozialistischen Denkens“ und damit „alten Denkens“ attackiert und vor dem Hintergrund von Sparnotwendigkeiten für reine Zweckbildung optiert);
- die Probleme der Vermittlung alltäglicher Kämpfe im Betrieb mit einer gesamtgesellschaftlichen Perspektive, aktuell gerade in einer Zeit, wo jeder betriebliche Kampfsich unmittelbar mit der Standortdiskussion und damit einem Ausspielen verschiedener Belegschaften gegeneinander konfrontiert sieht; usw.

Fazit: Wittemanns Buch ist nicht nur eine spannend zu lesende Studie über einen historischen Fall, sondern ein praktisch vielfältig verwendbarer Text - und damit selbst ein Beispiel dafür, wie wissenschaftliche Arbeit für politische Tätigkeit brauchbar sein kann. (*Frank Seiß*)

Klaus Peter Wittemann: Ford-Aktion. Zum Verhältnis von Industriesoziologie und IG Metall in den sechziger Jahren. Schüren: Marburg 1994. 300 Seiten, broschiert. 36,- DM.

Der Artikel wurde gescannt und per OCR in eine RTF-Datei verwandelt. Rechtschreibfehler wurden korrigiert.

Göttingen, den 10.1.2006

KPW