

Konjunkturprognose
auf unser
Rück

Qualität für unsere maßvolle Schieferung

Kurzarbeit
Entlassungen

Gedulten noch
Liebe Mitarb
Klein Kurzar

DG12

MANIFEST

der

SELBSTVERWALTUNG

vorwort

Selbstverwaltung - was ist das ?

Diese Frage ist gleichermaßen interessant, wichtig, schwer zu beantworten und gefährlich. Je nachdem wo der einzelne innerhalb der bestehenden Gesellschaft steht.

Interessant, wichtig und schwer zu beantworten sollte diese Frage für die sein, die verwaltet werden - in jeder Beziehung.

Gefährlich dürfte sie für alle sein, die verwalten.

Interessant und wichtig war die Frage für die, die verwaltet wurden, besonders in Situationen, in denen sich die gesellschaftlichen Situationen zu ihren Gunsten verändert haben. Dort stellte sich nämlich die Frage nach einer neuen, guten, gerechten Gesellschaft. Und diese Frage ist gleichzeitig immer die Frage nach der Auflösung der bestehenden Machtverhältnisse, insbesondere der wirtschaftlichen.

Sieht man sich die Geschichte gesellschaftlicher Umwälzungen einmal genauer an, stellt man aber fest, daß immer nur eine Macht durch eine vermeintlich-bessere Macht ersetzt, aber niemals aufgelöst wurde. Aber gerade diese Auflösung der Macht ist nach unserer Erfahrung die einzige Gewähr für Verhältnisse ohne Ausbeutung, Unterdrückung, Haß, Neid, Konkurrenz, Krieg und was es sonst noch an schlechten, veränderungsbedürftigen Erscheinungen in unserer Gesellschaft gibt.

Macht ist eine Angelegenheit, die sich nicht mit einem Handstreich beseitigen und auflösen läßt.

Die Gesellschaft, in der wir leben, ist nicht von uns konstruiert worden, sondern von den Mächtigen. Wir verwalten unsere Interessen, unsere Arbeit und unser Leben nicht selbst.

Die Mächtigen haben der Gesellschaft über Schule, Ausbildung, Erziehung, Arbeit, Medien usw. Verhaltensweisen aufgezwungen und anerzogen, die nicht im Interesse der Mehrheit der Bevölkerung liegen, sondern in ihren eigenen Profitinteresse. Technologien, die neuentwickelt und eingeführt werden, dienen nicht der Minderung der Arbeitszeit aller, sprich der Erhöhung der Lebensqualität aller, sondern der Steigerung der Produktivität, sprich der Steigerung des Profits, sprich der Erhöhung der Lebensqualität einiger weniger.

Sämtliche gesellschaftlichen Einrichtungen oder Technologien basieren auf Macht, würden ohne die eingebauten Machtstrukturen nicht funktionieren.

Folgerichtig kann eine neue, machtfreie Gesellschaft nicht dadurch entstehen, daß man die Mächtigen entfernt und alle verinnerlicht und organisatorischen Machtmechanismen übernimmt.

Hier beginnt der Kampf um eine gute Gesellschaft, das beinhaltet die Frage nach der Selbstverwaltung: Auflösung und immer wieder Verhinderung von Macht, entwickeln von Werten wie Freiheit, Solidarität und Gleichheit.

Dies kann geschehen auf allen gesellschaftlichen Ebenen, in allen Bereichen, sei es Erziehung, Wissenschaft, Sozialwesen oder Medizinische Versorgung.

Wir wollen ein Modell sein zum selbstverwalteten Betrieb.

Überlegungen zum selbstverwalteten Betrieb

Im Verlauf mehrjähriger Arbeit von drei unabhängig voneinander entstandenen Lebens- und Arbeitskollektiven haben sich einige gemeinsame Grundsätze entwickelt, die auf die anfangs gestellte Frage eine Antwort geben: Selbstverwaltung - was ist das?

Wir, die IGEF, die ASH und die SCHÄFEREIGENOSSENSCHAFT FINKHOF sind nicht die einzigen selbstverwalteten Betriebe im deutschsprachigen Raum. Unser Ziel ist es, - und damit stehen wir bisher noch allein-, damit offensiv an die Öffentlichkeit zu gehen und zu versuchen, somit eine neue Richtung in der Diskussion um eine bessere Gesellschaft einzuschlagen.

Im Folgenden versuchen wir, die unserer Erfahrung nach wichtigsten Grundlagen für eine selbstverwaltete Arbeit zu nennen und deutlich zu machen.

Gleiches Entscheidungsrecht für alle Arbeiter

Im herkömmlichen Betrieb liegen alle wichtigen Entscheidungen, entsprechend der bestehenden Macht- und Eigentumsverhältnisse, bei der Geschäftsleitung. Der Arbeiter hat zwar das Recht, z.B. gegen strukturelle Veränderungen - Stilllegung oder Umstellung der Produktion - zu sein, er hat aber weiter kein wirkliches Recht, darauf Einfluß zu nehmen.

Demokratisch und im Sinne der sogenannten "freien Meinungsbildung" wäre es, nach der Regel "Je Kopf der Belegschaft eine Stimme" zu entscheiden und zwar zu allen den Betrieb betreffenden Fragen. Auf der anderen Seite ist doch wohl klar, daß das Recht auf Entscheidungen bei denen liegt, die von dem Betrieb abhängig sind, also nicht bei irgendwelchen Aktionären oder Teilhabern.

Bei uns ist das so organisiert, daß alle wichtigen Entscheidungen in der Vollversammlung der Belegschaft getroffen werden. Trotzdem wir beispielsweise offiziell die Rechtsform einer GmbH haben, hat weder der (pro forma-) Geschäftsführer oder einer der (pro forma-) Gesellschafter mehr zu sagen als irgendein Arbeiter. Das Problem der Aktionäre stellt sich bei uns nicht, da wir da, wo wir Kredite aufgenommen haben, diese nicht mit einem Mitsprache- oder gar Entscheidungsrecht des Kreditgebers gekoppelt haben.

Daraus leitet sich Folgendes ab:

Kein Entscheidungsrecht des Einzelnen über

Produktionsmittel

Keine Möglichkeit der Aussperrung; keine Umstellung der Produktion, keine Rationalisierung, ohne das die gesamte Belegschaft das für richtig erachtet.

Wir gehen sogar ein Stück weiter, indem wir gerade bei uns diskutieren, eventuell das Kapital zu "neutralisieren". Das bedeutet z.B., daß niemand beim Verlassen des Betriebs Anrecht auf die Produktionsmittel hat, obwohl er sie zum Teil miterwirtschaftet hat. So ist der Weiterbestand des Betriebs auf alle Fälle gewährleistet. Unsere Betriebe sind also keine Startrampen für jemanden, der irgendwann einmal Unternehmer spielen will.

Entscheidungen über Diskussion und nicht durch Abstimmung

Diese Aussage halten wir für sehr wesentlich.

Bei jeder Abstimmung fällt immer eine Minderheit mit ihren Interessen unter den Tisch. Pech gehabt. Auf jeder Ebene in unserer sogenannten Demokratie—sei es jetzt im Betriebsrat oder im Bundestag—werden wichtige Entscheidungen aufgrund der gerade vorliegenden Mehrheitsverhältnisse gefällt. Und je größer der Abstimmungsbe- reich wird, desto mehr Leute fallen dabei immer unter den Tisch.

Wir versuchen bei uns möglichst alle Punkte auszudiskutieren, bis alle zu dem gleichen Schluß kommen. Sollten trotzdem unterschiedliche Standpunkte zu einer Sache vorliegen, dann einigen wir uns meistens darauf, erstmal einen Vorschlag auszuprobieren, ohne jedoch den anderen dabei aus den Augen zu verlieren.

Auf einen größeren Betrieb übertragen stellen wir uns vor, daß der Gesamtbetrieb in so kleine Arbeitsgruppen unterteilt ist, daß eine Diskussion noch möglich ist, daß jeder zu Wort kommen kann. Über ein Delegiertensystem werden die Entscheidungen an die anderen Gruppen vermittelt und man gelangt dann zu einem Gesamtbeschluß.

Gleiche Informationsmöglichkeit für Alle

Dieser Punkt gehört unabdingbar zum gleichen Entscheidungsrecht. Woher kommt den der Aberglaube vieler Arbeiter, bei wichtigen Problemen nicht mitreden zu können, dazu nicht in der Lage zu sein, die Ursache in der eigenen Person zu suchen? Weil sie nicht aus denselben Quellen schöpfen können, die der Unternehmer zur Verfügung hat: der Information zum Beispiel über das Verhältnis der nötigen Investition zum Umsatz. Anders: ist der Betrieb in der Lage, mehr Lohn zu zahlen, oder ist er es nicht?

Oder auch unter den Kollegen: wie kommt es, daß die Angestellten meistens eher wissen als die Arbeiter, ob was "im Busch ist"?

Außer den Gesprächen in den Arbeitspausen gibt es bei uns noch andere Möglichkeiten, Informationen weiterzugeben oder zu erhalten. Alle wichtigen Ereignisse werden in ein-für jeden einsichtiges-Informationsbuch eingetragen. Der Kassenstand, Aufwendungen für Investitionen, Umsatzzahlen werden beim Plenum vermittelt. Auf größere Betriebe übertragen könnten wir uns da eine Regelung über Wandzeitungen oder ähnliches vorstellen, sodaß jeder auf dem gleichen Stand ist.

Keine Trennung zwischen Hand- und Kopfarbeit

Auch bei uns gibt es Leute, die mehr die Verkaufs- und Büroarbeit machen als die anderen, die mehr handwerklich oder in der Produktion arbeiten. Das hat auch seine Vorteile und eine Veränderung hier ist nicht unbedingt notwendig. Vielmehr ist mit dieser Forderung gemeint, daß jeder außer seiner "normalen" Arbeit auch seinen Teil vom Management, von der Planung des Ganzen zu tragen hat. Dazu gehören auch zum Beispiel Diskussionen über eine Veränderung des Betriebs, wie groß die einzelnen Arbeitsgruppen sein sollen etc., das ist die wirkliche Kopfarbeit, die Leitung des Ganzen.

Recht auf Wahl der Tätigkeit und Möglichkeit zur Rotation zwischen den Arbeitsbereichen

Normalerweise macht einer im Betrieb immer, oder -bis zu einer Umschulung- über einen sehr langen Zeitraum ein und dieselbe Tätigkeit. Der Unternehmer hat kein Interesse daran, dem Einzelnen zu ermöglichen, sämtliche Arbeitsbereiche vollständig kennenzulernen, und zwar aus zwei Gründen: einmal scheut er den Produktionsausfall durch ständig neue Anlernzeiten, zum andern kann es nicht sein Interesse sein, daß ein Arbeiter durch alle Bereiche durchblickt, daß er zuviele Informationen hat.

Im selbstverwalteten Betrieb stellt sich das ganz anders. Zwar kann auch hier nicht beliebig gewechselt werden, sondern es ist Rücksicht zu nehmen auf die Produktion. Aber sobald der alte Arbeitsbereich, der alte Arbeitsplatz durch zB. einen Neuen abgedeckt ist, besteht hier die Möglichkeit, in einen anderen Arbeitsbereich, der ausbaufähig ist, umzuwechseln. Und dies geschieht nicht, wie es sonst oft der Fall ist, unter Zwang, aus Profitgründen, sondern aus Freiwilligkeit, mit dem Ziel, die andern Bereiche auch kennenzulernen. So wird der Betrieb transparenter, der Einzelne "selbstverwaltungsfähiger".

Der zweite Vorteil liegt auf der Hand: man ist nicht auf Dauer an ein und dieselbe Arbeit gebunden. Und gerade in größeren Betrieben, wo die Spezialisierung der Arbeit und die damit verbundene Monotonie weit fortgeschritten sind, kommt dem eine besondere Bedeutung zu.

Gleicher Lohn für alle bzw. je nach den unterschiedlichen Bedürfnissen

In unserer Gesellschaft gibt es ein unterschiedliches Lohnsystem. Das wird begründet mit unterschiedlicher Qualifikation, leichter oder schwerer Arbeit. Verantwortungsvoller. Diese Argumentation ist vordergründig. Es erscheint uns nicht einsichtig, warum zB. ein Betriebsarzt das Doppelte oder mehr von dem verdient, was ein Bandarbeiter mit nach Hause nimmt. So ungeheuer anstrengend ist die Arbeit ja sicher nicht. Ebenso unklar ist die unterschiedliche Bezahlung eines Facharbeiters und eines "Ungelehrten", die dieselbe Tätigkeit am selben Arbeitsplatz gleichgut verrichten. Vielmehr benutzt das System die unterschiedliche Bezahlung gleich zweimal: einmal, um durch minimale Zuschläge und Leistungsanreize die Produktion zu erhöhen (Akkord), zum zweiten, um durch die unterschiedliche Bezahlung eine durchgängige Spaltung in der Belegschaft zu erzeugen.

Ist es richtig, daß ein lediger, kinderloser Dreher denselben Lohn erhält wie ein Dreher mit drei Kindern? Diese Frage stellt sich automatisch bei der Forderung nach gleichem Lohn für alle. Die Antwort darauf ist einfach: bei uns wird keiner nach seiner Leistung bezahlt, sondern nach seinen Bedürfnissen ("Lohn" ist hier nicht das richtige Wort, "Verteilung des gemeinsam erwirtschafteten" trifft's besser). Die Grundbedürfnisse der Arbeiter (Nahrung, Wohnung, Kleidung usw.) werden direkt durch den Betrieb abgedeckt. Alles, was darüber hinausgeht nimmt sich jeder aus einer Kasse. Bei einem größeren Betrieb, wo so ein Vertrauensverhältnis nicht besteht, könnten wir uns, nach der Abdeckung der Grundbedürfnisse; die Auszahlung eines festen Satzes vorstellen, dessen Höhe von der Belegschaft, -je nach wirtschaftlicher Lage-, selbst festzusetzen ist. Und der sollte dann für alle gleich sein.

Gleiche Wertung unterschiedlicher Arbeiten

Fast in jeder Produktion fallen unterschiedliche Arbeitsbereiche an: Verarbeiten des Rohstoffs zum Rohmaterial, verschiedene Fertigungstätigkeiten, Verpackung, Versand, Büro, Transport, Verkauf - alles wichtige Arbeiten. Eine Unterscheidung, die sich materiell oder sonstwie ausdrückt, erscheint unsinnig. Unterschiedliche Pausenzeiten (Hochofen - Büro) sind von jeder Abteilung selbst festzusetzen.

Gleichstellung der Geschlechter

Dieser Punkt gehört unmittelbar zu den vorherigen und versteht sich von selbst. Die Frauen in unseren drei Betrieben haben Zugang zu allen Tätigkeiten. Gleiches Stimmrecht und gleicher Verdienst sind ebenso drin wie zB. Diskussionen um Vaterschaftsurlaub oder ähnliches.

Aufbau kollektiver Arbeits- und Lebensformen

Wir sind ständig dabei-seit wir selbstverwaltet arbeiten-unser eigenes Verhalten zueinander zu hinterfragen.Beispiel:im herkömmlichen Betrieb braucht es den Arbeiter nicht zu kümmern,ob und wie sein Nebenmann mit der Arbeit zurecht kommt.Bei uns,bei einer Arbeit ohne Kontrolle und Leistungsdruck,tritt an diese Stelle gemeinsame Einsicht in Notwendigkeiten und gegenseitige Hilfe in der Arbeitssituation.Zum anderen finden wir auch den Anspruch richtig,die veränderten Verhaltensweisen nicht nur auf die Arbeitssituation zu beschränken, sondern ebenfalls auf die Lebensbereiche, falls dieser getrennt ist, zu übertragen. Selbstverwaltung, -die Veränderung der Machtverhältnisse-, geht Hand in Hand mit der Veränderung des Menschen. Es nutzt nichts, im Betrieb schön selbstverwaltet zu arbeiten und zu hause, in der Familie, als Boß aufzutreten.

Menschliche, sinnvolle Arbeit und Produkte

Wir glauben,daß auch darüber gestritten werden kann.

Die Produktion des Autos zum Beispiel in der Art und Weise,wie sie hierzulande betrieben wird,erscheint uns unsinnig.

10 oder 20 Firmen(und damit die Belegschaften)konkurrieren mit je fünf verschiedenen Typen um ein paar mehr PS oder dieses oder jenes Extra.

Dazu kommt, daß viele Teile schon auf Verschleiß gebaut sind, weil: wenn der Wagen zu lange hält wird schließlich kein neuer gekauft. Hinzu kommt noch, daß es rationaler, kommunikativer und energiesparender wäre, ein gut funktionierendes, öffentliches Verkehrsnetz aufzubauen.

Die Zeiten an den Produktionsbändern sind deswegen so hoch, weil sie eine möglichst hohe Ausnutzung der Arbeitskraft gewährleisten sollen. Wie es dem Menschen dabei geht, ist egal. -Menschlich?

Weil der Arbeiter, um diese unmögliche Hetze einhalten zu können, bewußt Ausschuß produzieren muß, wird er von einem ganzen Heer von Kontrolleuren beaufsichtigt, das in dieser Zeit auch einer alten Frau über die Straße helfen könnte. -Sinnvoll? Sicherlich wird es für einen besetzten Betrieb, der selbstverwaltet weiterproduziert, zunächst einmal um die Sicherung der Existenz gehen, erst in zweiter Linie um eine Veränderung des Produkts.

Dennoch gibt es viele Produkte, deren Herstellung von jedem bewußten Selbstverwalter unserer Meinung nach abgelehnt werden müßte: Waffen und Rüstungsprodukte, die die immer gegen Menschen eingesetzt werden.

nachwort

Heute, im 20. Jahrhundert, ist Selbstverwaltung nicht nur eine machbare Organisationsform, sondern ein gewünschter Zustand, ein gesellschaftliches Ziel, die Idee als Antrieb einer Bewegung. Wir sind heute nicht damit zufrieden, einen Betrieb ohne Macht aufgebaut zu haben - Selbstverwaltung ist nicht nur Selbstzweck; vielmehr kommt es uns darauf an, unsere Erfahrungen, Rückschläge und Träume öffentlich zu machen, kurz: wir wollen erreichen, daß die Tatsache der Existenz selbstverwalteter Betriebe, Einrichtungen und Lebensformen nicht die Ausnahme, sondern die Regel ist.

Hier stellt sich die Frage nach unserer Öffentlichkeitsarbeit.

Was normale Öffentlichkeit heißt, weiß wohl jeder Mensch nur zu gut: Meinungsmache, unverdauliche, weil nicht verstehbare Nachrichten, Vermitteln - wenn überhaupt - von am grünen Tisch gefällten Entscheidungen, Stellen vor vollendete Tatsachen und nicht zuletzt Zensur. Was es nicht heißt: Diskussion, unbeantwortete Fragen zu stellen, unzensiert zu informieren über alle möglichen Vorgänge, Vermitteln von Zusammenhängen zum allgemeinen Verständnis.

Die Verlogenheit dieser Schaffung angeblicher Öffentlichkeit kommt allein schon darin zum Ausdruck, daß eine Information so wichtig ist, wie sie sich verkaufen läßt.

Für uns heißt Öffentlichkeitsarbeit in erster Linie, wie oben beschrieben, das Informieren über unsere Realität als selbstverwaltete Betriebe, in der Hoffnung, so eine Auseinandersetzung der sogenannten Öffentlichkeit mit dieser Idee anzuleiten. Öffentlichkeit hat für uns verschiedene Funktionen: einmal die eben beschriebene, zum anderen die Erfahrung, darüber zu Leuten, die ähnliche Ideen haben oder wie wir versuchen, sie umzusetzen, Kontakt zu bekommen und damit die Isolierung der verschiedenen selbstverwalteten Versuche aufzuheben und gemeinsame Sache zu machen.

Diese Öffentlichkeit stellen wir unter anderem über die normalen "öffentlichen" Medien her, hier ist die Öffentlichkeit wohl am größten, allerdings auch am uninformiertesten; denn hier informieren wir nicht selbst, sondern das entsprechende Medium aus seiner Sicht über uns: dabei fallen erfahrungsgemäß oft die wichtigsten Informationen unter den Tisch oder werden bis zur Unkenntlichkeit entstellt - Zensur.

So haben wir einen eigenen Weg gefunden, unsere Informationen zu veröffentlichen: Wir geben eine eigene Zeitung heraus (BASIS), drehen Filme, organisieren Veranstaltungen und nehmen an Veranstaltungen teil, besuchen selbstverwaltete Betriebe und Projekte, halten Seminare ab, verlegen unsere eigenen Bücher. An unsere Betriebe haben wir in der Regel Kommunikationszentren angegliedert, meistens in der Form eines Cafes oder einer Kneipe.

Diese Form von Öffentlichkeit ist für uns die ergiebigste. Hier entstehen Freundschaften, gemeinsame Vorhaben, folgeträchtige Diskussionen und darüber eine Zusammenarbeit.

Merke: Ein Eimer Wasser macht noch keine Sturmflut, aber ein massenhaft geträumter Traum steht schon mit einem Bein in der Wirklichkeit!

Dieses Heft ist als Beilage der 1.Nummer der Zeitung "BASIS" erschienen.Zur Aufstellung der aufgeführten "Thesen zur Selbstverwaltung",zur schriftlich formulierten Entwicklung eines selbstverwalteten Betriebsmodells trugen bei:

-Schäfereigenossenschaft Finkhof:19 Personen mit den Arbeitsbereichen Schafzucht, Spinnerei und Kneipe.Existieren seit fünf Jahren.

7496 Arnach/All. - Ullrichstr.1 - o7564/530

-IGEF-Wien:16 Leute,existieren seit 4Jahren,betreiben eine Restaurations-und eine Tischlerwerkstätte.

Osterreich,103o Wien - Invalidenstr.1/9 - Wien756077

-ArbeiterSelbsthilfe Frankfurt (ASH):24Personen,existiert als Betrieb seit 4Jahren, Arbeitsbereiche:unterhalten Zentrum,Möbelrestauration,Möbelverkauf,Ablaugerei,Druckerei.

6370Oberusel5 - Krebsmühle - o6171/73496

IGEF und ASH sind als GmbH organisiert,während die Schäfer schon zu einer Genossenschaft übergegangen sind.

Das Manifest und die "BASIS"(Betriebe Ab Sofort In Selbstverwaltung)sind zu beziehen über die ASH Frankfurt. (3,00+0,60DM Versand)

DRUCK:ASH-DRUCK

