



Lebenslanges Lernen

Wissen, Macht und Ohnmacht der Leute – Erfahrungen und Überlegungen von Wolfgang Schaumberg*

In: **express** 8-9/2020

In der IGM-Zeitung *metall* vom Mai 2020 las ich: »Das Coronavirus bestimmt weiter unser aller Leben. Aber Ihr seid nicht allein. Denn die IG Metall kämpft für Eure Gesundheit, für Eure finanzielle Existenz.« (S. 10) – Als IGM-Mitglied fühlte ich mich entwürdigt, gedemütigt. 2,2 Millionen Mitglieder sollen hoffen, dass »die IGM für uns kämpft«? Was bringt der Verfasser anderes zum Ausdruck als das eigentlich unwürdige, arrogante Verhältnis von Gewerkschaftsbürokraten zur Masse der Kolleginnen und Kollegen!

Andererseits: in meinen 30 Arbeitsjahren bei Opel in Bochum habe ich mich immer wieder über KollegInnen geärgert, die mit dem Satz »Unsereiner kann ja eh nichts machen« ihren tiefstehenden Glauben an die eigene Ohnmacht zum Ausdruck brachten, ihre historisch seit langer Zeit eingeübte Hoffnung auf Stellvertreter, geschürt von PolitikerInnen und ParteiführerInnen aller Schattierungen und eben Gewerkschafts-»Vertretern«. Statt mich über die Leute aufzuregen, musste ich mir klarmachen, dass mein Leben eben anders verlaufen ist und dass ich eher durch allerlei Zufälligkeiten bei der kleinen linksradikalen Minderheit gelandet bin...

Welche Zufälle waren für meinen Lebenslauf prägend und haben mich zu bestimmten Entscheidungen geführt? Womit beginnen?

Zufällig waren meine Eltern nicht aus Afghanistan, und ich wurde 1943 als Deutscher geboren mit so rosa Haut, und zufällig wuchs ich im Sauerland auf. Vom Vater wurde ich zum Gymnasium geschickt. Als ich mit 14 zu faul wurde, drohte er mir »Wir haben vier Kinder und wenig Geld, Sitzenbleiben gibt's nicht, dann machst du eine Lehre!«, und ich gewann mehr und mehr Spaß am Lesen und Lernen. Zufällig waren zwei meiner Lehrer wie ich aktiv in der christlichen Jugend und wurden meine vorbildhaften Freunde. Wie sie wollte ich Studienrat werden, Deutsch und Religion. Im Studium ließ ich nach meiner Zwischenprüfung über Heidegger die Religion endgültig hinter mir. Zufällig geriet ich in eine immer aufgeregtere Debatte unter uns Heidelberger Studierenden, zuerst über den Bildungsnotstand und seine Ursachen, und fand mich 1965 mit gemischten Gefühlen auf meiner ersten Protestdemo wieder. Politik ließ mich nicht mehr in Ruhe. In aller Welt wurden wir zu Hunderttausenden von der Jugend- und Studierendenbewegung ergriffen. Um an einer nicht so überlaufenen Uni schnell Examen zu machen, wechselte ich 1966 nach Bochum. Hier erlebten wir im SDS – Sozialistischer Deutschen Studentenbund –, wie tausende von Arbeitern von Zechen und Stahlbetrieben für ihre Interessen streikten, gegen die Notstandsgesetze auf die Straße gingen. Auf die kommt es an, um die Macht des Kapitals zu brechen, eine nicht auf Lohnabhängigkeit und Profitzwängen basierende Produktionsweise zu erkämpfen – das diskutierten wir, überzeugt durch unsere Marx-, Lenin- und Mao-Debatten...

So war es dann meine eigene Entscheidung, 1970 bei Opel als Lagerarbeiter anzufangen und zu bleiben. Eine fremde Welt, mit über 20.000 Leuten, die allermeisten völlig anders

drauf als ich. Zuerst hatte ich zu lernen, dass ich viel zu lernen hatte, besonders Geduld. Wie konnte man eine Diskussion über eine andere Gesellschaft anfangen, an welchen Alltagserfahrungen anknüpfen?

Im Betrieb hatte ich bei den zahllosen Debatten über eine nicht-kapitalistische Produktionsweise immer wieder mit dem Argument zu tun »Das haben wir nicht gelernt, was du da so phantasierst, als große Mehrheit der Gesellschaft, ohne Privatbesitzer der Produktionsmittel, das Was und Wie der Produktion, die Verteilung der Produkte usw. in die eigene Regie zu nehmen...«. Eine nützliche Diskussionsvorlage spielte uns das Management in den 1990er Jahren im Zuge der Einführung der »Schlanken Produktion« zu: In Gruppengesprächen, Belegschaftsversammlungen, an Schwarzen Brettern wie in den Medien wurde propagiert »Lebenslanges Lernen ist unabdingbar!« Mit diesem Appell werden auch heute die Lohnabhängigen pausenlos weiterhin konfrontiert.

Am 22. Juli 2020 fand ich in der *Süddeutschen Zeitung* eine achtseitige »Runder Tisch-Sonderveröffentlichung Arbeit & Bildung«, ein mit all seinen Argumenten und Widersprüchen äußerst aufschlussreicher Beitrag, wie »Lebenslanges Lernen« von Seiten der Herrschenden verstanden wird. Auf Seite 1 unten findet man Schlagwörter wie »Wie Chefs ihre Schäfchen zum Wissen führen« und – wohl als kleine Koketterie mit Marx, samt fettem Druckfehler, »Jeder nach seinen Fähigkeit (so im Text!), jedem nach seinen Bedürfnissen. Die Zukunft der Bildung könnte Marx Recht geben« – ein Hinweis ohne jede Konsequenz im Text, im Gegenteil.

Oben auf der ersten Seite heißt die Überschrift: »Wissen ist Macht, das gilt für Unternehmen wie für Mitarbeiter (...) Denn Nichtwissen ist Ohnmacht.«

Über fünf lange Seiten wird eine »angeregte Diskussion von hochrangigen Vertretern von Wissenschaft und Wirtschaft« wiedergegeben. Fettgedruckter Titel: »Nicht fürs Unternehmen, für sich selbst lernen«. Das »passende Stichwort« laut Expertin Frau Prof. Peus vom »Institute for Life Long Learning der TU München« ist »lebenslanges Lernen«! Im Vorspann heißt es genauer: »Ein Land wie Deutschland, arm an Bodenschätzen, hängt mehr als andere vom Know-how und Können seiner Menschen ab, um sich als Wirtschaftsstandort zu behaupten.« Damit ist der eigentliche Zweck der »Sonderveröffentlichung« benannt: »zielorientiert an der Spitze bleiben«. »Es geht um den Klassenerhalt«, so schreibt die Redakteurin Engelhardt auf Seite 2. Jetzt kann man mit Marx sagen: »Genau!« Sieg im Konkurrenzkrieg, eine Nation gegen die andere, ein Unternehmen gegen das andere. Und in logischer Konsequenz sollen sich die Beschäftigten im Konkurrenzkampf behaupten, durch »lebenslanges Lernen«. Die unreflektierte Ausrichtung auf diesen Konkurrenzkampf wird deutlich, wenn in der Diskussion beklagt wird, dass Mitarbeiter ihr Wissen oft und gerne für sich behalten würden. Ein unlösbares Problem, bekennt ein Unternehmenschef: »Solange die Leistung der einzelnen Mitarbeiter miteinander verglichen wird und über Gehalt und Karrierechancen entscheidet, werden sie ihr Wissen im Zweifelsfall für sich behalten.«

Kein Sozialismus ohne lebenslanges Lernen!

Das aber muss Spaß machen. Es muss für alle zum Arbeitsalltag gehören und allen neue Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten eröffnen. Es muss genauso allgemein akzeptiert werden wie die zehnjährige Schulpflicht bei uns heute. Es muss der dauerhaften Ermächtigung der Mehrheit dienen, Wissen ist Macht.

Um solch eine Vorstellung mit Hilfe von Erfahrungen im Arbeitsalltag diskutieren zu können, bot die für uns überraschende Einführung der neuen Arbeitsmethoden in den 1990er Jahren vielfältige Optionen. Opel forderte lebenslanges Lernen und benannte als »Ziele der Gruppenarbeit: Wettbewerbsfähigkeit steigern, Kundenzufriedenheit erhöhen, Kosten senken und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verbesserte individuelle Entwicklungsmöglichkeiten anbieten. Mit der Gruppenarbeit werden wirtschaftliche Ziele (Qualitätsverbesserung, Produktivität, Arbeitssicherheit, Abbau von Verschwendung, Anwesenheit, Flexibilität) und soziale Ziele (verbesserte Kommunikation, Verantwortungsübernahme, Arbeitszufriedenheit, partnerschaftlicher Führungsstil, Integration

und Teamgeist, Qualifizierungsmöglichkeiten) verfolgt«¹. Die Unternehmer wollten »an das Gold in den Köpfen der Arbeiter«. Gruppenarbeit, regelmäßige Gruppensitzungen während der Arbeitszeit, freie Wahl der Gruppensprecher samt Abwahlmöglichkeit, organisierte Weiterqualifizierung – ausführlicher habe ich die Managerstrategie, die zuerst hoffnungsvollen, dann immer enttäuschteren Reaktionen in der Belegschaft und die konfliktreiche Rücknahme positiv erlebter Neuerungen durch die Geschäftsleitung beschrieben.²

Um Kolleginnen und Kollegen zu ermutigen, realistische Schritte zu einer konkreten Vision einer anderen Gesellschaft mitzuüberlegen, bot die propagierte Losung vom Lebenslangen Lernen sehr nützliche Ansatzpunkte:

Die gesamte Gütermenge – selbst wenn wir sie so komplett erhalten wollten, wie sie derzeit erarbeitet wird – könnten wir sicherlich bei sinnvollerer Arbeitsorganisation und unter Einbeziehung aller Arbeitssuchenden mit vier Stunden täglicher Arbeitszeit hinkriegen. Man stelle sich nun einmal vor, wir würden uns jeden Tag eine weitere Stunde Zeit nehmen für Gruppengespräche, vielleicht wöchentlich zu längeren Sitzungen zusammengefasst. Sicherlich würden wir sehr viel intensiver und umfassender als bisher darüber reden, was uns an unserer alltäglichen Arbeit eigentlich gefällt und was nicht, wie wir lieber arbeiten würden.

Was gut als konkrete Vision vorstellbar ist: Wir müssten bei den Gruppengesprächen gegenseitige Besuche organisieren, bei Opel zum Beispiel nehmen Leute von der Endmontage an Gesprächen im Presswerk teil, reihum in den einzelnen Produktionsbereichen samt ihren »Dienstleistern« und umgekehrt. Teamsitzungen der Verwaltung, der Sozialabteilung oder der zentralen Leitung etc. haben Leute aus der Produktion zu Gast und umgekehrt. Viele KollegInnen hätten sicherlich auch Interesse, etwas über die Arbeit der Menschen in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen zu erfahren. Die sollten sich umgekehrt ruhig auch öfter die Arbeit in der direkten Produktion ansehen. So kann jeder und jede mit der Zeit die Möglichkeit bekommen, die ganze Fabrik näher kennenzulernen.

Im nächsten Schritt können die vor- und nachgelagerten Produktions- und Vertriebsstätten in solch einen Austauschprozess einbezogen werden. Absprachen zwischen den einzelnen Unternehmern, die die Vorprodukte liefern, die den Vertrieb der hergestellten Güter übernehmen usw. müssen jetzt schon verlässlich funktionieren, und viele Beschäftigte sind ja in die Realisierung dieser Zusammenarbeit längst tagtäglich einbezogen, kennen allerdings ihre Gesprächspartner in den anderen Firmen fast nur von Telefon- oder PC-Kontakten.

Sinnvoll im Blick auf eine andere Produktionsweise sind die Überlegungen zu organisiertem Erfahrungsaustausch ja nur, wenn wir uns vorstellen, auch in allen anderen Bereichen der Arbeit gäbe es genug Zeit für regelmäßige Team-Gespräche, Versammlungen und Besuche. Warum sollten Leute aus Auto-Fabriken nicht die Gelegenheit begrüßen, sich mit der Arbeit in den Kindergärten und Schulen oder Universitäten vertraut zu machen, wo ihre eigenen Kinder ja genug Probleme haben und mit nach Hause bringen? Auch mit Menschen, die in Warenhäusern oder Krankenhäusern tätig sind, oder auch in den Verwaltungen, in der Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie oder im Wohnungsbau und in der Städteplanung usw. hat man im Leben ja auch immer wieder direkt oder indirekt Kontakt, ohne ihre Arbeit und Probleme gut zu verstehen. Und die dort Arbeitenden fänden es vielleicht auch gut und sinnvoll, genug Zeit und Gelegenheit zu erhalten, um mal in nicht mehr mit Privatgärten und Werkswachen abgeschottete Stätten der Produktion unserer Gebrauchsgüter hineinsehen und mit den Beschäftigten reden zu können.

Selbstverständliche Effekte solcher Ausweitung von Gruppengesprächen, Besuchen und Versammlungen wären zum Beispiel:

1. Wir würden uns besser kennenlernen als Produzierende und Konsumierende und unsere gesamte gesellschaftliche Reproduktion besser verstehen.

2. Wir würden über Sinn und Unsinn unserer Arbeit miteinander reden, über all das, was wir arbeiten und wie wir das tun und die Produkte verteilen, und was wir an Nebeneffekten bewirken, an Umwelt- und Nachweltbelastung usw. Als Leute aus der Auto-Industrie würden wir zum Beispiel im Austausch mit Leuten aus den Bus-, Bahn- und Flugzeugunternehmen notwendigerweise das gesamte Verkehrssystem diskutieren und die gesamten Transportbedürfnisse der Gesellschaft in unsere Überlegungen einbeziehen.

3. Je mehr Bereiche der gesellschaftlichen Arbeit wir kennenlernen, desto mehr wird sich das Bedürfnis entwickeln zu »rotieren«, nicht nur in der Kleingruppe am Fließband oder innerhalb der eigenen Abteilung. Man kann sich dann vorstellen, mal in ganz unterschiedlichen Bereichen zu arbeiten. Die heutzutage als bedrohlich wahrgenommene, aufgezwungene Flexibilität würde für viele Menschen zu einer attraktiven Möglichkeit zum Ausprobieren und Weiterentwickeln vieler eigener Fähigkeiten und Interessen.

4. Wir kennen doch in vielen Arbeitsbereichen selbständig von KollegInnen organisierte Freizeitaktivitäten, sei es durch gemeinsamen Sport, Kegeltreffs oder Kulturveranstaltungen usw., was einem sich aus den Arbeitskontakten normal entwickelnden Bedürfnis nachkommt. Und schon jetzt erfährt man am Arbeitsplatz oder bei KollegInnen-Besuchen ja oft, welche Hobbies, künstlerischen Fähigkeiten, speziellen Kenntnisse einzelne von uns – oft unerwarteterweise – haben. Hat man mehr freie Zeit zur Verfügung und viel mehr Arbeitsbereiche und KollegInnen kennengelernt, wird sich ein viel umfassenderer Austausch über alle kulturellen und Freizeit-Aktivitäten und das Interesse am Ausprobieren entwickeln.

5. Es ergäbe sich notwendigerweise auch ein ganz anderes Verhältnis zur Familie und zur Hausarbeit. An dieser Stelle sei nur angedeutet, dass die Diskussion um Art und Aufteilung der Arbeit in gleicher Weise von Frauen und Männern geführt werden kann und muss. Und dabei würden auch alle bisher nicht bezahlten, aber notwendigen und/oder gewünschten Arbeiten mit zu bereden sein. Weniger Zeitdruck, weniger Existenzsorgen würden unser Zusammenleben in Familien und Wohnorten verändern wie unsere Beziehungen untereinander insgesamt.

6. Wir hätten die Chance, in der Politik, in der Organisation unseres Zusammenlebens überall mitreden zu können. Wir alle sind Mitglieder der Gesellschaft, leben auf lokaler, regionaler und globaler Ebene miteinander verbunden. Wir konsumieren alle, vom ersten Atemzug bis zum letzten. Wir erarbeiten die nötigen und gewünschten Güter und Dienstleistungen arbeitsteilig gemeinsam. Wir können unsere Erfahrungen, Interessen und Wünsche miteinander besprechen. Warum sollten wir mit Hilfe aller von uns erarbeiteten Techniken nicht in der Lage sein, planmäßig abzusprechen, was jeder und jede von uns benötigt und gerne bekommen möchte? Und was und wie wir das auf lokaler Ebene herstellen und verteilen können und welche Güter und Dienstleistungen sinnvollerweise Absprachen und Herstellung auf regionaler oder internationaler Ebene erfordern? Wir alle würden sozusagen zu selbstbewussten »Politikerinnen und Politikern« werden können.

Lebenslanges Lernen ist gut als Waffe zu gebrauchen, hilfreich im Kampf gegen den Kapitalismus und für die Machbarkeit einer anderen Gesellschaft.

** Wolfgang Schaumberg war 30 Jahre Arbeiter bei GM/Opel in Bochum, ist immer noch aktiv in der Betriebsgruppe GoG (»Gruppe oppositioneller Gewerkschafter«, später »Gegenwehr ohne Grenzen«) und arbeitet im »Forum Arbeitswelten« in Vernetzungsprojekten mit AktivistInnen in China.*

Anmerkungen:

1 *»Gruppensprecher Seminar. Kommunikation und soziale Kompetenz – Trainerleitfaden«. Opel Bochum September 2001, S. 13*

2 *Wolfgang Schaumberg: »Eine andere Welt ist vorstellbar? Schritte zur konkreten Vision«, online unter: <http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/prekaer/anderewelt.pdf> oder auch als Broschüre bei express-afp@-online.de als Ränkeschmiede Nr. 16*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12