

~~MS. 1970~~
~~1970. 1971~~
02. 1970

Bemerkungen zu den Papieren

Die im folgenden abgedruckten Papiere sollten dazu dienen, unsere Einschätzung der Berliner Situation zu verdeutlichen. Dabei gehen wir davon aus, daß es in Berlin drei Gruppierungen gibt die im Bereich der materiellen Produktion tätig sind, wobei ihre Zielsetzungen noch unterschiedlich sind. Die drei Gruppen und ihre Positionen werden in der generellen Einschätzung der Berliner Situation ausführlicher beschrieben. Hier sei nur vermerkt, daß die KPDAO bisher nur ihre Plattform veröffentlicht hat, so daß wir keine weiteren Materialien zur Verfügung haben. Auch die ML hat uns nur eine etwas ältere Einschätzung zur Betriebsarbeit und Untersuchung zur Verfügung gestellt. Somit entstammen die abgedruckten Papiere überwiegend von der "Harzer Gruppe". Im einzelnen sind folgende Papiere abgedruckt:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| | <i>Seiten</i> |
| 1. Was ist eine Untersuchung? | <i>1-5</i> |
| 2. Fragenkatalog zur Untersuchung | <i>5-9</i> |
| 3. Ein exemplarisches Protokoll | <i>9-15</i> |
| 4. ML-Resolution | <i>1-4 Anhang p</i> |

Die Papiere müssen insgesamt mit einer gewissen Vorsicht verarbeitet werden, da sie nur besondere Aspekte der Entwicklung aufgreifen. Einen vollständigeren Erklärungszusammenhang ergeben sie nur auf der Grundlage des Harzer Papiers und des Papiers von Schneider-Bubenzer zur Untersuchungstätigkeit, die wir leider nur in wenigen Exemplaren besorgen konnten. Dieses zentrale Papier soll aber demnächst von Bielefelder Genossen uns zugeschickt werden. Nun zu den kurz im einzelnen:

Zu 1. Das Papier Was ist eine Untersuchung? ist von der Gruppe PEI (Projekt Elektronische Industrie) geschrieben worden. Das Papier, wie auch die Gruppe in dieser Form entstand nach der AK der RPK. Das Papier stellt den Versuch dar, die bisherigen praktischen Erfahrungen zu systematisieren und daraus allgemeinere Vorstellungen zur Untersuchungstätigkeit zu entwickeln. Wie dieses Papier und auch die anderen Papiere der Harzer Gruppe (PEI) widerspiegeln deutlich den Ansatz der Genossen die Kriterien der Untersuchung aus der lebendigen Praxis zu schöpfen. Im wesentlichen stützt sich das Papier auf die Arbeit von Schneider-Bubenzer.

Zu 2. Der Fragenkatalog faßt systematisch die gemachten Erfahrungen der Genossen bei der praktischen Untersuchungsarbeit zusammen. Es sind einige Anmerkungen zur richtigen Vorgehensweise bei der Untersuchung angeschlossen.

Zu 3. Das Protokoll stellt die Zusammenfassung der Erlebnisprotokolle einer Genossin dar, die 3 Monate lang in der entsprechenden Abteilung gearbeitet hat. Es ist noch nicht streng nach den einzelnen Punkten des abgedruckten Fragenkatalogs gegliedert, der damals noch in der Form nicht existierte.

Zu 4. Die Resolution der ML ist die erste dieser Art überhaupt. Im wesentlichen faßt sie die Ausführungen von Schneider-Bubenzer zusammen. In den wichtigsten Punkten herrscht Übereinstimmung, doch es ist andererseits eine Verkürzung und ersetzt das Originalpapier nicht.

In Kürze sollen uns Papiere über den neusten Diskussionstand der ML sowie der Harzer Gruppen (PEI) zugehen.

*Situation in Berlin reflektieren. Gibt es DKP-Betriebsgruppen
Auseinandersetzung mit den Arbeitsorganisationen.*

WAS IST EINE UNTERSUCHUNG ?

bevor wir mit der politischen arbeit unter den massen beginnen, müssen wir eine genaue untersuchung ihrer situation machen. der erste schritt ist die summarische voruntersuchung, die dazu dient, herauszufinden, wo es am sinnvollsten ist, mit aktionen zu beginnen, vor allem, wo die aktionen an typischen konflikten geführt werden können.

die summarische voruntersuchung, die ersten praktischen experimente müssen zu einer vorläufigen strategie entwickelt werden. dazu muß jedoch die analyse der objektiven tendenzen des monopolkapitals hinzugezogen werden. dieser text dient dazu, den teil der klassenanalyse zu initiieren, der das bewußtsein und die lebensbedingungen der schichten und klassen des volkes untersucht, um schließlich durch den kampf selber herauszufinden, welches die linke, die mitte oder die rechte ist.

82 ? die untersuchung ist, wenn sie richtig durchgeführt wird, bereits propaganda und organisierung zugleich.

ort der untersuchung

durch die summarische voruntersuchung soll der "soziale bereich" ausfindig gemacht werden, in dem ^{dann} der typische konflikt initiiert wird. der soziale bereich muß ein überschaubares gebiet sein, z.b. ein dorf oder ein wohnviertel, eine fabrik oder eine abteilung. sie soll außerdem folgende bedingungen erfüllen: sie soll homogenen charakter tragen, das heißt, das die menschen, die dort leben oder arbeiten, die gleichen interessen haben, die sie unter den gleichen bedingungen leben. z.b. wäre ein dorf auszuwählen, in dem die mehrzahl verschuldete pachtbauern sind oder die abteilung einer fabrik, in der vorwiegend akkordarbeiter arbeiten.

der ort der untersuchung selbst muß zugleich ein ort sein, den die befragten, mit denen die gespräche geführt werden, als den ort ihrer zukünftigen politischen treffen bestimmen können. der soziale bereich wird also nach folgenden kriterien ausgewählt:

- gibt es die möglichkeit der zusammenkunft
- welches sind die gemeinsamen interessen
- gibt es einen gemeinsamen feind
- gibt es eine bündnismöglichkeit unter den unterdrückten schichten des bereichs
- gibt es eine möglichkeit der politischen organisation

wenn wir beginnen im betrieb zu arbeiten, dann haben wir bereits einige dieser fragen praktisch vorentschieden? wir haben uns zunächst für die politische arbeit in den großbetrieben und nicht in den wohnvierteln entschieden, wir haben uns für die arbeit in der produktion und nicht in der verwaltung entschieden. das heißt aber nicht, das wir die voruntersuchung nicht weiter führen müssen, das heißt vielmehr, daß wir unsere beobachtungen im betrieb überprüfen und unsere entscheidung, daß der großbetrieb der soziale bereich ist, in dem wir arbeiten müssen, in verbindung bringen mit den erfahrungen der genossen, die in kleinbetrieben sind und städtearbeit betreiben. dazu müssen wir jedoch im betrieb arbeiten, dazu müssen genossen in großbetrieben anderer branchen und in kleinbetrieben arbeiten. und dazu muß es vor allen dingen eine organisation geben, die unsere erfahrungen und beobachtungen sammelt und in beziehung setzt zu den erfahrungen der anderen bereiche.

wenn wir uns entschieden haben, den betrieb als den sozialen bereich zu wählen, dann ist damit die summarische voruntersuchung noch nicht abgeschlossen. denn innerhalb des betriebes stellt

sich wiederum die frage, welches die abteilung ist, in der wir mit der aktion zu beginnen haben. soll die untersuchung voran getrieben werden, so ist also im augenblick dreierlei notwendig: die bildung mehrerer untersuchungs-trupps, die die untersuchung machen (es ist doch einsichtig, daß die entscheidungen der langfristigen politischen arbeit nicht allein aus den erfahrungen gezogen werden können.) zweitens benötigen wir die kontinzierrliche erarbeitung des materials, das der ausschuß gestern vorgelegt hat. drittens brauchen wir eine organisation, die das gewährleistet und die untersuchungen, so wie es später dargelegt werden wird, auswertet und überprüft, und für die klassenanalyse und die entwicklung der strategie auf grund der theoretisch politischen arbeit, sie in verbindung mit der politischen-theoretischen arbeit als bausteinen der klassen-analyse und der ausarbeitung der strategie macht.

was muß untersucht werden ?

1. produktionsverhältnisse (Was heißt das konkret?)
2. geschichte der organisationsform der betreffenden schicht
3. beziehungen zu parteien und gewerkschaften
4. die kommunikationsform untereinander
5. gefahren und repression
6. methoden der mittel- und Oberschichten oder der hierarchie, das bewußtsein der unterdrückten schicht zu manipulieren (?)
7. die beziehung und abhängigkeit des sozialen bereichs von anderen institutionen und bereichen (staat, andere firmen...)
8. die beziehungen zu anderen schichten der unterdrückten massen (bauern und arbeiter, ausländische arbeiter)
9. erfahrungen mit bürgerlichen institutionen über die ausbil- (2)
dung (schule, uni)

die praxis der untersuchung

die untersuchung ist, wenn sie richtig durchgeführt wird, bereits propagandä und organisation zugleich.

die unione geht dabei folgendermaßen vor: sie ruft bauern aus einem dorf zusammen, zu denen sie bereits kontakte hat, und berichtet ihnen, warum sie ihnen die fragen stellt, wer sie ist und was sie beabsichtigt. sie ruft sie an einem zentrum oder ort politischer arbeit zusammen und führt dort mit ihnen die gespräche.

nachdem auf der arbeitskonferenz als die vordringliche aufgabe der studentischen arbeit im betrieb die untersuchung genannt wurde, hat die PEI diese aufgabe übernommen.

in der vorberietung auf die betriebsarbeit galt ihre aufmerksamkeit besonders der anfertigung systematischer protokolle, die etwa alle fragen enthielten, die als bestandteile der summarischen voruntersuchung genannt wurden. als zeil der protokolle wurde jedoch damals angesehen, das verhalten der studenten am arbeitsplatz durch die protokolle zu kontrollieren. ein anderes ziel, das jedoch erst nach dem harzer papier diskutiert worden war, war, daß die protokolle dazu dienen, die neuralgischen abteilungen herauszufinden, zum anderen aber, daß zu untersuchen ist, welche faktoren die arbeiterklasse spalten und welche sie einigen und stärken.

nachdem wir uns die aufgabe der systematischen untersuchung zueigen gemacht hatten, übersahen wir folgendes: wir glaubten, uns am arbeitsplatz und im gespräch mit den kollegen bereits in der untersuchung zu befinden und definierten als die organisierende wirkung unserer "untersuchung" die tatsache, daß wir durch die gespräche potenzielle arbeiterkader und sympatisanten

kennenlernten und zur betriebsgruppe einladen.

wir übersehen dabei folgende wichtige elemente, die eine untersuchungssituation erst ausmachen: die frager geben sich zu erkennen, sie fragen systematisch, sie rufen die befragten, die sie schon kennen an einem politischen ort zusammen. auf diese wiese ist das gespräch ein lernprozeß für beide seiten. wie sieht es dagegen heute im betrieb aus und wahrscheinlich auch die nächsten monate?

wir geben uns nicht zu erkennen (und wir können es auch nicht, nicht nur aus vorsicht gegenüber der geschäftsleitung, sondern weil wir keiner festen organisation angehören)

wir führen nur individuelle einzelgespräche, oft gesprächsfetzen. von einer systematischen befragung, in der der befragte bereits einen zusammenhang seiner beobachtungen erkennen kann, kann keine rede sein.

und drittens, wir rufen die kollegen nicht an einem politischen ort zusammen, sondern führen unverbindliche einzelgespräche an der maschine oder in der kantine.

wenn das hier so beschrieben wird, so muß das nicht heißen, daß das immer so bleiben wird. unser ziel wird es auch sein, die fabrik selber zum politischen ort der untersuchung zu machen.

wir haben deshalb in der PEI nachtraglich festgestellt, daß unsere protokolle dir diskussionen der protokolle noch wesentliche elemente der untersuchung, als organisierende fehlen. wir haben beschlossen, diese protokolle und diskussionen als eine erste stufe zu beschreiben und als beobachtung zu bezeichnen und nicht als untersuchung selber.

erste im zusammenhang mit der betriebsgruppenarbeit werden wir darlegen, welches in der jetzigen phase der betriebsarbeit die methode und der ort der untersuchung sein müssen.

das ziel der untersuchungsarbeit ist

die linke zu einigen, zu stärken und die kämpfe der massen unter die führung der linken zu stellen.

"die linke ist der teil des volkes, der die widersprüche der kapitalistischen gesellschaft objektiv und subjektiv am tiefsten erfährt."

für die brd gilt jedoch, daß die objektive linke heute nicht mehr mit der subjektiven linken zusammenfällt. dem objektiven bedürfnis des volkes, den sozialismus aufzubauen, entspringt kein objektiver wunsch, dies auch zu tun. die aufgabe der untersuchenden muß es daher sein, in den subjektiven wünschen die objektiven bedürfnisse aufzudecken und bewußt zu machen. in der ersten phase bei der bestimmung, welche schicht gehört zur linken, ist mehr auf den objektiven faktor zu achten, da faschismus, stalinismus und die springerpresseden subjektiven faktor derart beeinflussen haben, daß in ihm sich manchmal die objektive lage nur sehr verzerrt erkennen läßt.

es ist dann die aufgabe der organisation, mit hilfe der klassenanalyse im laufe des kampfes solch eine strategie zu verfolgen, daß die ausgebeutetste schicht sich an die spitze des revolutionären kampfes stellen kann.

Wie sieht die untersuchung in der nächsten phase aus

1. die aktivisten müssen sich in den massen verankern und sich zu kadern heranbilden
 2. durch die untersuchung und einer damit verbundenen konfliktstrategie finden sie die potentiellen arbeiterkader heraus und bilden sie zu kadern heran
 3. gemeinsam werden in den verschiedenen proletarischen bereichen die ersten konflikte als experimente und teile einer klassenanalyse durchgeführt. erst dann können sie zu bestandteilen einer strategie werden.
- wie sah bisher die untersuchungstruppe....aus?

auf der basis des harzer papiers war unsere dringlichste aufgabe der aufbau einer betriebsgruppe. deswegen bildeten wir sie sofort mit den arbeitern, die wir über genossen, über das salz oder den arbeitsplatz kennen lernten. es war eine heterogene gruppe, von unpolitischen symphatisanten bis zu potentiellen kadern (d.h. die subjektiv den wunsch hatten, kadertätigkeit im betrieb zu leisten und sich einer politischen organisation anzuschliessen). neben der schulung wollten wir die betriebsgruppe selbst zum untersuchungstrupp machen. wir kannten dabei nicht die voraussetzungen, die in dem klassenanalysepapier genannt werden und machten folgende fehler: wir beachteten nicht, dass die organisierende funktion der untersuchung ein verhältnis von kadern und massen voraussetzt. schon in der ersten sitzung versuchten wir, die arbeiter, die gekommen waren, zu untersuchen zu deklarieren, indem wir mit ihnen einen fragebogen durchdiskutierten, anhand dessen sie im betrieb die untersuchung vorantreiben sollten. nach der lektüre des ... papiers beschlossen wir sogar, in den werksgruppen, die sich inzwischen aus der betriebsgruppe gebildet hatten, die politischen voraussetzungen der untersuchung zu diskutieren, um die arbeiter zu richtigen untersuchern zu machen. als wir in einer werksgruppe deswegen begannen das.... papier zu diskutieren, da passierte folgendes: die arbeiter waren sehr schweigsam, zu irgendeinem zeitpunkt verstand es ein lehrling, auf seine geschichte mit dem rauchverbot für lerlinge auszuberechnen. er begann von seinem vorgehen in dieser frage zu erzählen. wir versuchten zunächst, auf die ausgangssituation zurückzukommen, es gelang uns aber nicht und so passten wir uns an und begannen seinen erzählungen zu folgen und stellten ab und zu fragen. vom rauchen kam er auf die geschichte, dass die lehrlinge nur bei regen einen gang zur kantine benutzen können, sonst müssen sie bei strengster kälte über den hof gehen. er berichtete von seinen individuellen widerstandshandlungen gegenüber dem aufpasser in diesem gang, schimpfte zugleich seine klassenkollegen als feiglinge und meinte, dass man mit denen überhaupt nichts anfangen können. wir merkten sein massenverachtendes verhalten und begannen ihn nach der zusammensetzung seiner klasse zu befragen, um herauszufinden, ob nicht doch einige kollegen da sind, mit denen er sich zunächst verbünden könne. erst nach der sitzung bei einer diskussion über das .. papier fiel uns auf, dass wir, ohne es zu wissen und sogar gegen unseren willen, in eine untersuchungssituation hinein gerutscht waren. wir hatten begonnen den arbeiter systematisch zu befragen und er ging aus dieser diskussion mit dem bewusstsein hervor, sich mal seine klassenkollegen genauer anzuschauen

bewusstsein hervor sich mal seine 1 klassenkollegen genauer anzuschauen.

ähnliche fehler haben wir bei der ..gruppe gemacht:
zunächst haben wir die arbeiter überhaupt nicht über ihre abteilungen befragt - und von sich aus haben sie auch nicht erzählt, sondern haben vielmehr unseren ausführlichen erzählungen zunächst widerstand entgegengesetzt. als dann die studenten auf die idee kamen, systematische untersuchungen anzufertigen, besprachen sie wiederum zuerst mit den arbeitern fragebogen, die jene aber nur selten beantworteten.
am besten wurden die sitzungen jedoch dann, wenn die arbeiter nicht gut vorbereitet in die sitzung kamen und wenn sie sich nur stichpunkte notiert hatten, sodass die betriebsgruppe zahlreiche fragen an sie stellen konnte, die sie sehr gut beantworteten. erst nachdem die gesamte betriebsgruppe mehrmals diese befragung durchgeführt hatte, begann sich auch bei den befragten immer mehr eine systematisierung der zusammenhänge der fragen herauszubilden.

welche konsequenz ziehen wir aus diesen erfahrungen?
aus den methoden der untersuchung der unionen und aus unseren eigenen fehler haben wir gelernt, dass wir in der jetzigen phase die betriebsgruppe als den politischen ort der untersuchung ansehen müssen und nicht den arbeitsplatz. wir haben gelernt, dass wir zunächst genau unterscheiden müssen nach fragern (und befragten), und wir haben gelernt, dass durch die untersuchung in der betriebsgruppe die befragten sich allmählich zu kadern entwickeln. der arbeitergemeinschaft, von dem oben berichtet wurde, wäre dann als kader, zu bezeichnen, wenn er beginnt, seine klassenkollegen zu gesprächen einzuladen und wenn er es mit dem ziel tut, wie es oben als dass ziel der untersuchung dargestellt ist.

wie wird die untersuchung in der betriebsgruppe durchgeführt?

.. schlägt vor, von der abteilungsgruppe auszugehen und sich durch das aufgreifen von konflikten im zusammenhang mit der untersuchung zu einer betriebsgruppe auszuweiten.

dieses vorgehen ist ganz von den erfahrungen bei .. geprägt. wir halten es auch für den richtigen weg, da wo er überhaupt möglich ist. bei der abteilungsstruktur bei .. müssen wir jedoch anders vorgehen.

wir müssen mit den arbeitern, die wir draussen und am arbeitsplatz kennenlernen, eine betriebs- oder werksgruppe aufbauen, die es erst mit hilfe einer betriebszeitung schaffen wird, die arbeiter ausfindig zumachen, die dann die abteilungsgruppen bilden und aktionen durchführen.

die betriebszeitung ist dabei ein mittel, die beobachtung am arbeitsplatz voranzutreiben, indem sie politische gespräche am arbeitsplatz in gang setzt. sie zwingt uns zugleich, die strategische diskussion in der betriebsgruppe zu führen und macht erneut die notwendigkeit einer politischen linie und einer einheitlichen organisation deutlich.

solange wir keine organisation mit einer veröffentlichten strategie haben, solange werden wir auch keine kriterien haben, um diejenigen, die sich für unsere arbeit interessieren, nach sympathisanten, potenziellen kadern und kader zu scheiden und ihnen aufgaben zuzuweisen.

6 -

Struktur der Protokolle: Abteilungsspiegel

Beobachtungen am Arbeitsplatz

Erste summarische Voruntersuchung

1. Schilderung der Abteilung

was wird produziert, wie wird produziert (Maschinen, Band..)

Verbindung zu anderen Abteilungen, Lage

Schilderung des eigenen Arbeitsplatzes und der Funktion

2. Zusammensetzung der Abteilungsbelegschaft nach Entscheidungsfunktion, Qualifikation, Geschlecht, Alter, verheiratet, etc. Nationalität

3. Wie verhalten sich die Kollegen zueinander

a. beim Arbeitsprozess

b. privat (Kantine etc.)

Formen der Solidarität oder Agression am Arbeitsplatz

Durch welche Einrichtungen werden sie erschwert? (Massnahmen der Geschäftsleitung)

4. Aufbau der Hierarchie

Gibt es einen Unterschied zwischen Qualifikations- und Entscheidungshierarchie? Wie verhalten sich die Vorgesetzten?

Wie verhalten sich die Kollegen zu ihnen und wie beurteilen sie sie (Meister, Ingenieur, Geschäftsleitung, Aktionäre)

5. Lohnstruktur

Welchen Lohngruppen gehören die Kollegen an?

Nach welchen Methoden werden sie bezahlt? Wer berechnet den Lohn? Wie reden die Kollegen über den Lohn? Verhältnis zum Zeitnehmer. Gibt es Zuschläge, Prämien etc.?

6. Welche sozialen Einrichtungen hat der Betrieb? Wie sehen sie aus und wie ist die Meinung der Kollegen darüber? (Kantine, Krankenkasse, Kindergarten, Sportklub, Betriebsrente, Kredite usw.) Betriebswohnungen u.a. Einrichtungen, die die Abhängigkeit vom Betrieb verstärken können.

7. Welches sind die Ansichten und Erfahrungen der Kollegen mit: der Gewerkschaft, Betriebsrat, Parteien, Regierung, DDR, Studenten, Demonstrationen, heute und in der Berliner Geschichte, bes. Arbeiterbewegung und Faschismus.

8. Welches Verhältnis haben die Kollegen zu ihrer Arbeit?
(Entfremdung) Wieweit können sie den Produktionsablauf überblicken, welches Interesse zeigen sie, wie werden sie angelernt? Welche Erscheinungsform nimmt in ihrem Bewusstsein die Lohnarbeit ein?
9. Wofür interessieren sich die Kollegen am meisten?
Rolle des Fernsehens, Hobby, Familie, Kindererziehung, Kommune, freie Liebe, steigende Preise, Urlaub etc.
Welches sind ihre Wünsche, ihre Utopie?
10. Konflikte und Kampfmethoden
Schilderung von Konflikten (Überstunden, Akkordzeiten, Streit mit dem Meister, schlechte Luft...) und wie die Kollegen sich dabei verhalten.
11. Die Arbeit der Gewerkschaft und des Betriebsrates
Arbeit der Vertrauensleute, Verhältnis der Kollegen zu ihnen, Organisationsgrad.
12. Verhältnis der Kollegen zu den ausländischen Arbeitern.
Besondere Lage der Ausländer im Betrieb und privat.
13. Rationalisierungen
Veränderungen im Arbeitsprozess, Änderung der Qualifikationsstruktur
14. Ansichten der Arbeiter über Ausbeutung und Klassenkampf, internationalen Kampf, Streik, Diktatur des Proletariats.
15. Schilderung des eigenen Verhältnisses zu den Kollegen:
als Angelernter, als Student, als Linker, als Kommunist usw.

Schwerpunkt bei allen Fragen ist nicht zu legen auf die Meinungen, sondern auf die Erfahrungen der Kollegen.

Ziel der summarischen Untersuchung ist es, die homogenste und linkeste Abteilung herauszufinden, in der man einen typischen Konflikt aufgreifen und zur Aktion entwickeln kann.

Die oben genannten Punkte gliedern sich nach folgenden politischen Fragestellungen

- a. objektive Schilderung der Produktionsverhältnisse
(Arbeitsprozess, Arbeitsmethoden, Struktur der Arbeitskräfte)
Arbeitsmittel, Kommunikationsmittel,
- b. subjektive Seite: Bewusstsein und Verhalten

Diese beiden Seiten: materielle Basis und Bewusstsein müssen wir immer in Beziehung setzen.

Uns interessiert dabei: Gibt es einen gemeinsamen Feind

Gibt es gemeinsame Interessen

Gibt es Organisationsmöglichkeiten

Wir wollen herausfinden, was die Arbeiterklasse heute spaltet und was sie gemeinsames hat, wo sie sich zusammenschliesst.

Wir wollen herausfinden, welches die unterdrücktesten Schichten und welches die kampfbereitesten Schichten der Arbeiterklasse sind.

Deswegen einige Erläuterungen zu den oben genannten Punkten:

Wenn wir die Arbeiter über ihre Ansichten ausfragen, so sollten wir versuchen, nicht so sehr die Meinungen zu erfragen, die sie sich durch die Zeitung und das Fernsehen gebildet haben, sondern ihre eigenen Erfahrungen mit der Gewerkschaft, den Studenten, der DDR usw. uns anhören. Wir sollen deshalb sehr für ihre private Geschichte interessieren: ihr beruflicher Werdegang (warum sind sie Facharbeiter, Bandarbeiterin usw. geworden) welche Schwierigkeiten haben ihre Kinder in der Schule? Was haben sie während des Krieges, kurz nach dem Krieg gemacht? Wie sah es da bei Siemens aus? Wie haben sie die Kommunisten und die Faschisten erfahren? Wie sieht ihre Ehe aus?

Die Methode, dies zu notieren, können die Lebensläufe sein. Diese Lebensgeschichten sollten jedoch im Zusammenhang der Darstellung einer bestimmten Schicht geschrieben werden (Einrichter, Techniker, Bandfrauen)

Da wir noch keine einheitliche Methode der Untersuchung (summarische Voruntersuchung) entwickelt haben, ist es besonders wichtig, seine Protokolle übersichtlich zu gliedern, damit sie dann doch zentral ausgewertet werden können.

In den ersten zwei Wochen ist es kaum möglich, systematische Protokolle zu schreiben. Da kann man nach Tagen vorgehen, man kann aber die Erlebnisse bereits mit der Überschrift versehen, die sich an den 15 Punkten orientieren.

Dann werden zahlreiche Protokolle Gespräche wiedergeben.

Dabei sollte als Titel das Thema angegeben werden. Wenn das Gespräch jedoch zahlreiche Themen umfasst, dann sollte man das Gespräch ganz wiedergeben und dabei auch notieren, wie man selber argumentiert hat und besonders darauf acht geben, welche Wendungen das Gespräch nahm, besonders die Methode der Assoziationen beachten. Aus zahlreichen solchen Beispielen kann dann über die richtigen Methoden der Propaganda diskutiert werden.

Diese Protokolle dienen hauptsächlich der Selbstschulung. Sie müssen aber so angelegt sein, dass sie später von der Kaderorganisation für die Klassenanalyse ausgewertet werden können. Die Bedeutung der Diskussion der Protokolle darf nicht überschätzt werden. Das Gespräch in der Studentengruppe über die Erlebnisse am Arbeitsplatz hat mehr psychologische Bedeutung der Erleichterung und vielleicht der Korrektur schwerer Fehler. Interessant wird die Diskussion der Protokolle nur zu dem Zeitpunkt, wo ein konkretes Problem oder eine Aktion vorliegt: z.B. Kollegen weigern sich, Überstunden zu machen, sie werden aber durch Druck dazu gebracht nachzugeben. Überall wird das Problem diskutiert. Man merkt, dass einem die Argumente fehlen, gegen die Überstunden zu argumentieren und dass man gar nicht weiss, warum die Kollegen Überstunden machen. Da kann es wichtig sein, dass alle Studenten rasch die Motive der Kollegen zusammentragen, warum sie auf das Geld angewiesen sind, wie sie ihr Nachgeben dem Chef gegenüber begründen, in welchem Zusammenhang wir die Überstunden erklären können (indem wir auf ihre eigene Erfahrungen anknüpfen)

Technische Funktion der Revision

Die Revision soll die Qualität und die Richtigkeit der Arbeit der anderen Abteilungen kontrollieren. Die Revision ist also anderen Abteilungen angehängt und bildet die Übergangsabteilung zur weiteren Fertigung oder zur Lieferung. Von ihrer Funktion her ist sie also keine isolierte Abteilung, sondern in engem technischen Kontakt zu anderen Abteilungen.

Es gibt nun verschiedene Möglichkeiten, die Revision zu organisieren: man kann dem einzelnen Arbeitsplatz eine Revision anhängen - wie es in der gesamten Fertigungsstrasse, wo Komplizierte Bohr- und Fräsarbeiten gemacht werden, der Fall ist - oder, man fasst die gesamte Revision als eigene Abteilung zusammen, wo sich alle Fräs- und Bohrarbeiten treffen und kontrolliert werden. Diese zweite Organisationsform hat ihre Wirkungen auf den Kontakt, den die Bohrerinnen und die Prüferinnen zueinander haben, im ersten Fall arbeiten sie eng zusammen, im zweiten Fall sind sie bereits etwas voneinander getrennt. Das wirkt sich auch auf das Bewusstsein der Prüferinnen aus. Da die Prüfarbeit für sich noch keine produktive Arbeit ist, wird sich in der Entfernung der Prüfarbeit von der tatsächlichen Produktion immer mehr ein elitäres und polizistenhaftes Aufpasserbewusstsein entwickeln, das als Ersatz für das Bewusstsein, gesellschaftlich nützliche Arbeit zu leisten dient. Dieses Bewusstsein wird umso ekelhafter, je weiter sich die Prüfer von den Produzenten räumlich befinden oder je höher man die Hierarchie aufsteigt.

Die Revision, in der ich arbeite, kontrolliert die Arbeiten der beiden Werkstätten: Fräseerei und Bohrererei. Wir geben die fertigen Einzelteile weiter an andere Werkstätten (Schleiferei, Härterei, Dreherei, Galvanik). Es handelt sich also immer noch um die Vorfertigung. Ein Teil der Einzelteile geht an das Lager, und geht von da aus dann zur Montage. In den anderen Werkstätten (Schleiferei, Stanzerei, Härterei...) sind auch Revisionen angeschlossen, die mit unserer Abteilung in engem Kontakt stehen. Wir haben den selben Chef und unsere Meister überwachen alle diese Werkstätten und ihre Revision.

Funktion der Revision im Bewusstsein der Kollegen

Die Revision hat eine doppelte Funktion: Da die Bedeutung der exakten Qualitätsarbeit von niemand bestritten wird, kann die Arbeit als solche nicht angegriffen werden, subjektiv wird sie natürlich dennoch als Aufpasserarbeit oder wie eine Kollegin es bezeichnete, als Polizei aufgefasst. Die Revision sei bei allen verhasst, meinte sie. Der Meister griff das Beispiel von der Polizei auf, aber er bejahte die Funktion der Polizei - "wenn es auch manchmal eine undankbare Aufgabe ist" - und ermahnte uns, so korrekt und gewissenhaft nach Vorschrift zu arbeiten, wie die Polizei und uns nicht beirren zu lassen.

Insofern nun die Notwendigkeit der Arbeit nicht bestritten werden kann, kommt es ganz auf die Art und Weise an, wie einer kontrolliert und welches Verhältnis er dabei zu seinen Kollegen an den Maschinen einerseits und zum schnüffelnden Meister andererseits entwickelt. Gerade die Revisionsarbeiten liefern die Möglichkeit: aufzutriumphieren, wenn man einen Fehler findet, damit zum Meister rennen, sich nicht um die Entstehungsursachen kümmern etc., die gesamte Arbeit der Frau zurückbringen ..oder versuchen, den Fehler möglichst nicht an die grosse Glocke zu hängen, ihn unter der Hand korrigieren, der Kollegin bei der Korrektur helfen usw.

Es gibt da ein ganzes Arsenal an Möglichkeiten, die ich noch gar nicht alle entdeckt habe und wahrscheinlich noch sehr oft Fehler mache, weil niemand da ist, der mich gezielt auf solche Möglichkeiten aufmerksam macht.

Räumliche Lage der Abteilung

Während früher jede Werkstatt ihre Revision hatte und alle in einem kleinen Raum zusammengedrängt im Haus 1 arbeiteten, sind wir jetzt in einer grossen Halle. In dieser Halle befindet sich die Bohrererei, die Blechschneiderei, die Schlosserei, ein Lager etc. und vorne einige Büros. Manche Abteilungen sind durch Trennwände von der Halle getrennt, aber auf Grund der Arbeit muss man oft durchgehen. Man muss auch durch, wenn man zur Garderobe, zum Klo, zum Büro oder zur Kantine will. Dauernd bilden Transportarbeiter, Einrichter, Lehrenbesorger, Schreiberinnen u.a. die Verbindung zu den anderen Abteilungen. Unsere Revision sitzt zwischen all den anderen Abteilungen, mitten in der Halle, an der Hauptverkehrsader der Halle.

Zusammensetzung unserer Abteilung: Revision

a. Funktionen

Die Abteilung besteht aus: einem Revisor. Er kennt den genauen Produktionsablauf und die zukünftige Funktion der Einzelteile und entscheidet, ob man von der Zeichnung abweichen darf, ob ein Fehler schlimm ist, oder nicht, er überwacht die ganze Arbeit und ist dem Meister verantwortlich. Er verbringt oft den ganzen Tag damit, herauszufinden, wie es kommen konnte, dass unsere Revision ein Fehler entgangen ist. Angetrieben zu dieser Nachforscherei wird er durch den Meister und den Chef, die hauptsächlich dafür da zu sein scheinen, zu beweisen, dass der Fehler nicht bei unserer Abteilung zu suchen ist. Der Revisor versteht etwas von der Arbeit und seine Arbeit ist nicht überflüssig. Er ist kollegial und wird aber ständig durch seine Vorgesetzten aus der Ruhe gebracht. Er ist der Mann, der die Verbindung zu den Fertigungsplanern hat und zu den Ingenieuren, mit denen er meist sinnvoller ist über einen Fehler zu sprechen und ihn zu korrigieren, als mit den Chefs, die wenig von der Arbeit verstehen und nur das Interesse haben, vor ihren Chefs gut da zustehen und die Kosten der Abteilung gering zu halten, die aber zum tatsächlichen Produkt kaum eine Beziehung haben.

Neben dem Revisor arbeiten eine Schreiberin und eine Frau, die die Arbeit verteilt und die Lehren besorgt. Die Schreiberin telefoniert jeden Morgen ins Büro, ob alle da sind. Sie gibt uns die Zettel, in die wir eintragen müssen, wieviel Posten wir kontrolliert haben und wie lange das gedauert hat. Sie teilt die Lohnzettel aus, sammelt die erledigten Arbeiten ein, sie stellt die Verbindung zum Büro her und ist ein Glied der Personalüberwachung, die für die Kostenstelle relevant wird. Jeder Arbeitsvorgang wird notiert (Dauer) um die Herstellungs- und Personalkosten pro Teil zu errechnen. (Aufgegliedert nach Kontos, die in einem Komputergang gehen).

Die beiden Frauen teilen auch die Arbeiten aus und haben ein Luchsauge auf mich als neue, was bisher aber sehr kollegiale Formen hatte mit einer Ausnahme.

Neben dem Revisor gibt es zwei Einrichter. Sie bereiten die Arbeiten der Prüferinnen vor. Sie suchen die Lose aus, bringen sie zur Arbeiterin, bringen die Messgeräte und die zu prüfenden Einzelteile an den Platz, erklären der Prüferin die Arbeit und holen die Arbeit wieder ab, wenn sie fertig sind. Die Arbeiterinnen sind also von diesen Einrichtern sehr abhängig und die Einrichter sind auf die gute Zusammenarbeit mit den Frauen angewiesen. Da die Frauen Akkord arbeiten, müssen sich die Einrichter sehr beeilen, sie dürfen nicht Schuld an zu langen Wartezeiten sein, sie sind dafür verantwortlich, dass die Frauen richtig arbeiten und sie haben einen gewissen Einfluss auf den Lohn der Frauen, indem sie manchmal entscheiden können, wie genau eine Arbeit gemacht werden muss. Der Einrichter steht zwischen dem Revisor und den Frauen. Diese beiden Einrichter sind sehr kollegial, halten sehr zu den Frauen und nicht so sehr zu den Meistern. Aus diesem Grunde wurden wir schon zweimal zusammengerufen, wo wir darauf hingewiesen wurden, dass man dies und jenes hinter dem Rücken der Meister nicht machen dürfe, auch wenn es den eigenen Kolleginnen und deren Lohn zugute käme. "Jeder macht mal eine schöne Geste, bloss soll man sich dabei nicht erwischen lassen" ist die Moral des Meisters. Wenn er, der Meister, nicht dauernd eine über den Dekkel bekommen würde, dann wäre er auch uns gegenüber grosszügiger. Aber so gibt er alles, was er drauf bekommt, an die Einrichter weiter. Die Einrichter haben den engsten Kontakt zu den Türkinnen, da sie viel Zeit dafür aufwenden müssen, ihnen die Arbeit zu erklären. Sie flörten viel mit den Frauen und auch untereinander und haben einen deftigen Humor. Sie akkern den ganzen Tag und trinken gerne.

Da die Einrichter vom Akkord gehetzt werden, sind sie oft oberflächlich bei der Arbeit. Sie verrichten die Arbeit, wie sie es seit Jahren gewohnt sind, und verstehen oft nicht mehr die Anweisungen, geben den Frauen falsche Anweisungen und widersprechen einander. Sie sind nicht dafür geeignet, einem etwas zu erklären, da sie darauf abgerichtet sind, im Zuge der Arbeitsteilung und unter dem Akkord, die Arbeit voranzutreiben und nicht versuchen sollten, die Frauen zu selbstständiger Arbeit zu erziehen. Sie sind aber im Laufe der Zeit selber Opfer dieser Arbeitsteilung, da ihre Arbeit ungenau und falsch wird. Die Einrichter sind mehr zu den Kollegen, als zur Hierarchie zu zählen. Die Einrichter müssen den Kopf hinhalten, wenn eine Frau etwas falsch gemacht hat.

Neben den Einrichtern gibt es 5 Stichprobenprüfer. Sie prüfen die Teile, die nicht zu hundert % geprüft werden müssen. Ihre Arbeitsgänge dauern meist unter eine Stunde pro Posten, dann kommt ein neuer Posten, neue Zeichnung, neue Messgeräte. Die Stichprobenprüfer müssen selbstständig aus der Zeichnung und aus dem Plan erkennen, was und wie geprüft werden muss. Sie bekommen nur das Los mit dem zu prüfenden Posten auf den Platz gelegt, alles andere erledigen sie alleine. Wenn sie nicht weiter wissen, dann fragen sie den Revisor. Die Stichprobenprüfer stehen etwas unter den Einrichtern, sind ihnen aber nebengeordnet. Es herrscht ein sehr gutes Verhältnis zwischen Einrichtern und Stichprobenprüfern. Die Stichprobenprüfer (oder Testrevisoren) bestehen aus einem jungen Mann (Facharbeiter aus Westdeutschland, ein Jahr in Berlin. Übergangslösung, hat sich anlernen lassen), einem älteren Kollegen, der wohl auch Facharbeiter war, aber durch den Krieg oder Invalidität nicht Meister geworden ist. Oder vielleicht kommt er aus der Zone. Solche Facharbeiter, die neben angelernten arbeiten, sind immer eine Ausnahme. Dahinter steckt immer ein Schicksal. Das gilt für Männer. Anders für Frauen. Der Platz der Stichprobenprüferin ist so der richtige Arbeitsplatz für eine angelernte Proletarierin, die vor hat, lange im Betrieb zu

bleiben und die sich auch mit ihrer Arbeit identifizieren. Von diesem Typus gibt es in unserer Abteilung 2 Frauen. Ich bin die 5. Stichproben person.

Der Revisor, die Stichprobenprüfer (+1 Blinder) und die Schreiberinnen und die Einrichter sitzen zusammen an 4 parallel zueinander stehenden Tischen. Wenn etwas los ist, werden zuerst diese Leute zusammen- gerufen, nicht aber die übrigen Frauen. Nur diese Leute bekamen die Filme über die Rationalisierungen in der Revision zu sehen.

An diese Tische schliessen sich dann die 4 Tische der Prüferinnen an. Daran sitzen 12 Frauen, die die 100%-Prüfungen machen und die im Akkord arbeiten. Die meisten der Frauen arbeiten schon mehr als 10 Jahre bei Siemens. 4 der Frauen sind um die 60, die andern um 40. 4 Frauen sind junge Türkinnen.

Diese 12 Frauen sind der unterdrückteste Teil der Abteilung. Manche sind krank und unglücklich und isoliert, andere haben sich gut in ihrem Akkord eingerichtet, kennen viele Kollegen, trinken gerne Schnaps und kennen sich gut aus, verstehen sich prima mit dem Revisor, motzen herum und unterhalten sich viel.

Die Frauen wirken sehr kaputt, frustriert, sie motzen untereinander, dem Meister gegenüber treten sie entweder demütig oder beleidigt auf- mützig auf. Sie wirken nicht so ausgeglichen selbstbewußt wie die Stichprobenfrauen und schon gar nicht wie die selbstbewußt, fast bürgerlich wirkenden Schreiberinnen. Es gibt andererseits keine Kluft zwischen den Testrevisorinnen und diesen Prüferinnen, zumindest nicht generell.

Mein Arbeitsplatz

Ich sitze an einem Tisch zwischen dem Revisor und dem Blinden, daneben sitzt die eine Testprüferin. Mit dem Rücken zu mir sitzen die beiden männlichen Testprüfer. Vor mir die beiden Schreiberinnen und dann kommen die Tische der Einrichter und der Frauen, die ständig in meinem Blickfeld habe. Da in der Halle großer Maschinenlärm herrscht, haben die meisten Frauen sich eine Mimik zugelegt, sodaß sie sich auch ohne Ton verständigen können.

Als Testprüferin arbeite ich selbständig. Aber ich komme ständig in Kontakt mit Kollegen, wenn ich Fragen zu stellen habe. Ich kann mir aussuchen, wen ich fragen will. Dann habe ich Kontakt mit den verschiedenen Einrichtern der Bohrend Fräs, sowie mit den beiden Arbeitern, die die Nacharbeiten machen. Wenn ich Glück habe, kann ich auch mit einer Kollegin selbst in Kontakt kommen. (Bsp.s. unter "Arbeitssolidarität")

Subjektive Seite der Schichten der Abteilung

Kennengekernt habe ich bisher vorwiegend die Stichprobenprüfer, die Schreiberinnen und den Revisor und die Einrichter. Ich würde sie allesamt politisch zwischen rechtem und linkem Flügel der SPD stehend einordnen. Die beiden Schreiberinnen mehr rechts, die übrigen, die wahrscheinlich parteipol. gar nicht organisiert sind, sogar als parteifeindlich, aber tolerant, kritisch, aufgeschlossen.

Das äußert sich an folgendem:

antiautoritäres Verhalten den Chefs gegenüber

Zeitungslektüre (Nachtdepesche oder bild+BZ, aber Verachtung der eigenen Lektüre, liest nur die Kreuzworträtsel)

Einstellung zur Jugend ("Proteste berechtigt")

" " " " Gleichberechtigung der Frau ("muß vorangetrieben werden")

Einstellung zur Firma (bürokratisch, die Aktionäre müßte man enteignen)

Mit einer Ausnahme habe ich noch nichts über die eigene Geschichte gehört. Bei den Frauen fängt die Fabrikarbeit meist erst nach 45 an und ist verknüpft mit einem harten aber doch aufwärts gehenden Lebensstandart.

Ich habe mich bisher in Diskussionen auch so zurückgehalten, daß ich kaum über die Ansichten der Kollegen in politischer Hinsicht, Ausbildung, Familie etc. etwas sagen kann.

Entscheidungshierarchie

Die obere Hierarchie, ja Geschäftsleitung bleiben völlig im dunkeln, man sieht sie nicht und kennt sie nicht.

Unser Chef ist schulz, der die gesamte Revision der Werkstätten in unserem Haus unter sich hat. Unter Schulz gibt es drei Meister, die nochmals die Abteilungen untereinander aufgeteilt haben.

Nach den Meistern kommen die Revisoren, danach die Einrichter.

Das ist die Entscheidungshierarchie. In der Fachqualitätshierarchie käme über dem Revisor nicht der Revisormeister, sondern dann schon eher der Meister der Werkstatt und die Fertigungsplanung und die Ingenieure, die auch ständig in der Gegend herum-schwirren. Am verhasstesten ist der Chef Schulz. Er ist dumm und seine Lebensfreude besteht darin, Fehler zu entdecken und Leute dafür anzuschmauzen. Ab und zu geht er majestätisch durch die Abteilung und drückt uns allen die Hand. Dann verschwinden die Zigaretten in die Schubladen, Gespräche hören auf und jeder arbeitet fleißig. Er paßt auf, daß wir nicht zu früh schluß machen ect. Er hat eine eindeutige Funktion.

Zwischen den Fronten bewegt sich schon der Meister, der besonders personales unter sich hat, sich aber auch irgendwie die Zeit vertreiben muß. Sein Nutzlosigkeit versucht er durch eine ekelhaft anbiedernde Freundlichkeit zu übertünchen, oft wird er väterlich autoritär, kommt sich großzügig vor, ist sexuell aufdringlich, tatschelt herum, Schätzchen und Herzchen, wenn man keine Überstunden machen will, wird er ekelhaft, machmal hat er auch tob-suchtanfälle und brüllt mit den Einrichtern oder dem Revisor. Im Normalfall bemüht er sich aber um ein gutes Verhältnis zu uns und schimpft mit auf den Chef. Er will von uns völlige Offenheit. Er setzt sich für unsere Belange ein, dann läßt er uns aber wochenlang die Dankbarkeit spüren, die wir ihm gegenüber zeigen müssen.

Man darf nichts tun, was ihn beim Chef in Mißkredit bringt und was seine Autorität untergraben könnte. In allen anderen Dingen kann er durchaus tolerant sein.

Er entscheidet über die personelle Zusammensetzung der Belegschaft, über Löhne kann er sich beim Chef einsetzen, über Urlaub ect.

Die Meinung der Kollegen über XX(die Firma) ist die einer komplizierten Bürokratie. "Bei uns ist es wie beim Senat" Man kann nichts ändern, es ist ein zu mächtiger Apparat.

Die Entscheidungshierarchie wird inoffiziell oft durchbrochen, indem sich Kollegen und Einrichter quer durch die Abteilungen verständigen unter Umgehung der Meister und des Chefs.

Arbeitsteilung und Entfremdung

Ich leide sehr darunter, daß ich nicht weiß, wie das Teil, das ich prüfe, später arbeiten soll. Oft kann ich mit nicht entscheiden, ob das Teil nun schon schlecht oder noch gut ist und nur die Kenntnis des Fernschreibers, dessen Teile wir kontrollieren, könnte mir die Kriterien an die Hand geben.

Es wird weder Wert darauf gelegt, daß ich die Bohr- und Fräsarbeiten kenne, noch daß ich die Montage kenne. Wenn ich doch etwas kennen lerne, so weil ich einen netten Revisor habe, nicht aber weil die Firma soetwas eingeplant hätte. Im Gegenteil. Die Schranken zwischen den Abteilungen sind unüberwindlich. Um z.B. eine Woche an einer Fräsmaschine zu arbeiten müsste ich erst kündigen, um nicht dann neu einstellen zu lassen. Ich werde dafür noch Lohngruppe 3 bezahlt, daß ich nach Zeichnung und nach Vorschrift (eine Unmenge von Abkürzungen muß man sich da aneignen) arbeite. Das weitere Verständnis ist nicht gefragt. Meine Unkenntnis der vorhergehenden und folgenden Arbeitsgänge erzwingt sogar von mir daß ich keine eigenen Entscheidungen fälle, sondern genau nach Plan prüfe.

Einige Frauen haben in den 10 - 20 Jahren, die sie bei XX arbeiten, mitbekommen, wofür die Teile gebraucht werden.

Eine Frau bringt ein montiertes Teil des Fernschreibers. Wir stehen drum herum und die Frauen entdecken immer mehr Teile, die sie selbst kontrolliert haben. Wenn sie so ein Teil entdecken, dann zeigen sie es stolz und begeistert der Kollegin.

Der Revisor macht den Frauen insgeheim den Vorwurf, daß es sie nicht interessiert, was sie da machen. Sie sehen sich weder die Meßgeräte noch die Zeichnungen genau an. Ich mache dafür die Akkordarbeiten verantwortlich. Der Revisor stimmt zu, hält aber das Alter und die Erziehung der Frauen doch als das entscheidendere Moment für die Indifferenz und teilweise Dummheit der Frauen.

Einstellung zur Arbeit:

Einige der Frauen sagen, sie wollten erst nur einige Monate arbeiten gehen und nur seien sie schon 10 Jahre hier.

Die Frauen schimpfen über die immer schlechter werdene Qualität, die sie der Gewinnsucht der Unternehmer in die Schuhe schieben. Sie merken, daß sie die Schluderei teilweise auszubaden haben.

(2. Protokoll über eine andere Abteilung haben wir nicht mitgebracht)

RESOLUTION

des Aktivistenplenums der Marxisten-Leninisten Westberlins vom 18.1.1970

1. Die Bestimmung der gegenwärtigen Phase
2. Zu den Aktivistenkriterien
3. Der demokratische Zentralismus in der gegenwärtigen Phase

1. Die Bestimmung der gegenwärtigen Phase
Die nächsten notwendigen Schritte

*Es gibt keine
Schwierigkeiten
die hier zu lösen
sind. Die a.o. DKP Analyse
ist nicht*

Unter den besonderen Bedingungen Westberlins (seit Jahrzehnten keine entwickelten Klassenkämpfe; keine "Vorarbeit" durch revisionistische Arbeiterorganisationen; totale Integration der Gewerkschaften; Beginn der sozialistischen Bewegung im Überbau, Universitäten usw.) müssen wir unterscheiden zwischen drei Phasen beim Aufbau der revolutionären Vorhut des Proletariats: der Phase der Übergangsorganisation; der Phase der Kaderorganisation; und der Phase der Partei.

A. Die Übergangsorganisation hat zur Aufgabe die Heranbildung von Kadern. Sie bilden sich heran in der Phase der organisierten, nach bestimmten Prinzipien durchgeführten Experimente in allen proletarischen Bereichen. Innerhalb dieser Phase muß die Klassenanalyse in Angriff genommen und aus ihr eine Strategie abgeleitet werden. Die Klassenanalyse ist das Instrument der marxistisch-leninistischen Organisation, ihre Kader in den Massen zu verankern und neue Kader heranzubilden.

Die gegenwärtige Phase zeichnet sich dadurch aus, daß der größte Teil der Aktivisten aus Studenten besteht, die erst beginnen, Erfahrungen im proletarischen Bereich zu machen. Ihre Aufgabe ist es, durch ihre Arbeit in Betrieben und Stadtteilen dazu beizutragen, Arbeiterkader für die proletarische Organisation heranzubilden.

Es gibt zwei Arten von potentiellen Arbeiterkadern: Die einen sind die Genossen, in innerhalb der Übergangsorganisation bereits die marxistisch-leninistischen Prinzipien für die Untersuchung und Durchführung von Konflikten entwickeln. Sie müssen sich in dieser Phase unter den Kollegen als Führer erweisen. - Die anderen sind die Kollegen, die durch die Studenten- und Arbeiteraktivisten durch die Untersuchungen und Konflikte als die Aktivisten herausgefunden werden müssen, die den Marxismus, Leninismus und die Mao-Setzungsideen noch nicht kennen und noch nicht Mitglieder der Organisation sind. Sie sind in ML-Betriebszellen unter Anleitung der im Betrieb arbeitenden Aktivisten zu organisieren.

In dem Maße, in dem die Übergangsorganisation in allen Bereichen aus Kadern besteht, wird sie zur Kaderorganisation. Die Arbeiterkader werden dann auch die Studentenaktivisten ersetzen. Den Studenten in Betrieben kommt jetzt die Aufgabe zu, die Arbeiter, die in den Konflikten hervorgetreten sind, in ML-Zellen zu organisieren.

Sämtliche Aktivitäten müssen auch jetzt schon innerhalb einer Organisation stattfinden, die nach den Prinzipien des demokratischen Zentralismus aufgebaut ist.

Aus dem Stand der bisherigen Arbeit ergibt sich, daß die Aktivisten schon bereit und fähig sind, sich zu organisieren; daß aber erst die jetzt begonnene praktische Arbeit erweisen wird, wer von ihnen sich zu einem kommunistischen Kader entwickeln wird.

"Eine wirklich fest zusammengeschlossene und mit den Massen verbundene führende Gruppe kann sich nur im Kampf mit den Massen, nicht losgelöst von ihm nach und nach herausbilden. Wenn sich ein großer Kampf entfaltet, soll und kann während seines gesamten Verlaufs, d.h. in der Anfangs-, der Mittel- und der Endetappe, die Zusammensetzung der führenden Gruppe nicht ganz dieselbe sein. Man muß die Aktivisten, die im Laufe des Kampfes gewachsen sind, unaufhörlich fördern und durch sie jene Teilnehmer der führenden Gruppe ersetzen, die ihnen gegenüber weniger geeignet sind oder aus der Art geschlagen" (Rotes Buch S. 337).

Es wäre deshalb falsch, zum jetzigen Zeitpunkt bei den proletarischen Aktivisten eine Politik der verschlossenen Tür anzuwenden! Es geht nicht so sehr darum, ob ein proletarischer Aktivist jetzt schon den ML-Standpunkt selbständig nach außen vertreten kann, sondern darum, ob er fest entschlossen ist, sich diesen Standpunkt - verbunden mit praktischer Tätigkeit - zu erarbeiten (siehe Aktivistenkriterien).

B. Die Kaderorganisation verfügt über eine genügende Anzahl von Kadern, die von den Massen als Führer anerkannt und akzeptiert sind und sich als gute Kommunisten erwiesen haben. Sie entwickeln durch Systematisierung und Verallgemeinerung der Experimente eine nationale Strategie, d.h. sie wendet den Marxismus-Leninismus und die Maotsetungsideen schöpferisch auf die deutsche Wirklichkeit an. Sie muß Antworten auf die wichtigsten Fragen des Weges der Revolution in Deutschland erarbeiten, also auf die Frage nach den Entwicklungstendenzen des internationalen Kapitalismus; die Bündnisfrage, die nationale Frage, die Stalinfrage, das Verhältnis zur DDR etc.

Die Kaderorganisation entwickelt sich von einer regionalen zu einer nationalen Organisation.

Die Klassenanalyse entwickelt sich von der lokalen, regionalen zur nationalen Ebene hin.

C. Die Kommunistische Partei kann dann gegründet werden, wenn durch die Erstellung der nationalen Klassenanalyse die Kaderorganisation sich nicht nur im regionalen, sondern im nationalen Maßstab in den Massen verankert hat und von den revolutionären Massen als ihr Führungsinstrument im Kampf um die Errichtung der Diktatur des Proletariats anerkannt wird.

2. Zu den Aktivistenkriterien

In der Phase der Übergangsorganisation müssen sich die Aktivisten erst noch zu kommunistischen Kadern im eigentlichen Sinne des Wortes entwickeln. - Auf S. 333 des Roten Buches gibt Mao - Tse-tung 5 Kriterien an, die etwas konkreter formuliert sind als die Dimitroff-Kriterien:

I. Entschlossene Durchführung der Parteilinie

Zur Zeit kann man noch nicht von einer strategischen Linie der Organisation sprechen, wohl aber Methoden und Prinzipien angeben, wie wir sie uns erarbeiten werden. In zunehmenden Maße wird die Organisation konkrete Aufgabenstellungen erarbeiten, die die einzelnen Mitglieder aktiv durchführen müssen. Die allgemeinen Prinzipien des Marxismus-Leninismus und der Maotsetungsideen (Diktatur des Proletariats; Prinzip des demokratischen Zentralismus usw.) sind von jedem Aktivisten immer wieder zu studieren und schöpferisch anzuwenden.

II. Einhaltung der Parteidisziplin

Das heißt jetzt schon: Primat der Politik der Organisation über das Privatleben. Konkret bedeutet das für alle Aktivisten, daß sie ihren Arbeitsplatz bestimmen lassen durch die Organisation. Weiterhin müssen sie sich die proletarische Disziplin und Verbindlichkeit in ihrer gesamten Arbeit aneignen. Für alle Mitglieder der Organisation gilt das Prinzip der Unterordnung der Minderheit unter die Mehrheit. Weiterhin fällt darunter: die Wahrung der Einheit der Organisation nach aussen (d.h. Auseinandersetzungen innerhalb der Organisation dürfen nicht nach aussen getragen werden). Ausserdem: Offenlegung der Finanzen; für die studentischen Aktivisten: Kollektivierung des Einkommens, dh. Abgabe des Geldes über 500,- monatl. für Alleinstehende. Die genauen Modalitäten müssen von den Aktivistengruppen geregelt werden.

Alle Kader müssen einen Beruf haben und sich selbst ernähren können, damit nicht eine Tendenz des "Eintritts in die Partei um der Karriere willen" auftritt.

(Es wurde beschlossen, daß alle Aktivisten und festen Sympathisanten ab Januar DM 20,- zahlen.)

III. Enge Verbundenheit mit den Massen

Sowohl für die studentischen als auch die proletarischen Aktivisten gilt, daß sie sich durch ihre politische Arbeit sowohl in den schon organisierten proletarischen Gruppen (Betriebsgruppen), als auch in ihrer Abteilung im Betrieb das Vertrauen der Massen erwerben.

Politische Arbeit heißt, sich sowohl in der Agitation als auch im praktischen Verhalten als guter Kommunist zu entwickeln und Langfristig von den Massen als Führer in ihren Kämpfen anerkannt werden.

IV. Fähigkeit zur Selbstständigen Arbeit

Die Aktivisten müssen selbständig die Linie der Organisation durchführen; dh. jetzt z.B. in der praktischen Arbeit im Betrieb, die Prinzipien der Klassenanalyse anzuwenden, Ermittlungsgespräche und Untersuchungen durchzuführen und eine Konfliktstrategie zu entwickeln. Dh. zum jetzigen Zeitpunkt nicht, daß jeder proletarische Aktivist fähig sein muß, Schulungsfunktion übernehmen zu können; umgekehrt müssen aber alle "Schüler" auch die oben beschriebenen praktischen Aufgaben erfüllen.

V. Arbeitseifer und Uneigennützigkeit

"Solche Kader müssen frei sein von Selbstsucht, Neigung zu individuellem Heldentum und Geltungsdrang, von Trägheit und Passivität und überheblichem Sektierertum. Das sind die Eigenschaften und der Stil, die von den Kommunisten und den Führern der Partei verlangt werden." (Rotes Buch S. 332)

VI. Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik

Zu den oben genannten Kriterien müßten gerade in der gegenwärtigen Phase, die noch durch kleinbürgerliche Verhaltensweisen gekennzeichnet sind wie Subjektivismus, Liberalismus und schlechter Arbeitsstil, die Fähigkeit zur Kritik und Selbstkritik als unabdingbare Notwendigkeit hinzugenommen werden.

Selbstkritik darf weder ein pauschales Überbordwerfen vergangener Verhaltensweisen, noch ein nur äußerliches Eingehen auf die Kritik anderer sein, um sich aus der Affäre zu ziehen. Sie muß vielmehr ernsthaft und konsequent nach den Ursachen der Fehler forschen, um sie zu beseitigen.

In der jetzigen Phase geht es darum, die Kritikfähigkeit zuallererst zu entwickeln; dh. daß die führenden Aktivisten ihre Arbeit überschaubar machen, um zu einer wirklichen Beseitigung eventueller Mißstände gelangen zu können.

Die Kritik muß nach der Devise vorgehen: Die Krankheit bekämpfen, um den Patienten zu retten.

3. Der demokratische Zentralismus in der gegenwärtigen Phase

Wenn der Zentralismus nicht funktioniert, kann die Demokratie nicht klappen. Das ZG muß auch schon zum jetzigen Zeitpunkt das politische und organisatorische Zentrum der Organisation sein, und in zunehmendem Maße eigene Initiative entwickeln, die die Organisation vorantreibt.

Die Aktivisten im ZG müssen einerseits die Initiativen der Aktivistengruppen ins Zentralgremium tragen, damit sie dort verallgemeinert und überprüft werden; und sie müssen andererseits die Initiativen des ZG in die Aktivistengruppen zurücktragen und durchsetzen.

Aus der Bestimmung der jetzigen Phase als einer der Sammlung von Erfahrungen und kontrollierten, nach Prinzipien durchgeführten Experimente in allen proletarischen Bereichen folgt, daß jetzt fast alle Mitglieder des ZG in der Produktion oder in der Stadtteilarbeit aktiv teilnehmen. Wenn diese Bedingung nicht gewährleistet ist, wird das ZG auch nicht fähig sein, die aus den praktischen Erfahrungen sich ableitende Strategie und Taktik der Organisation zu bestimmen. Nur dann ist es auch fähig, die ideologische Vereinheitlichung durch Kommissionen etc. auf die richtige Weise voranzutreiben. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, muß das ZG auf ca. 20 Genossen erweitert werden, damit größere Möglichkeiten der Arbeitsteilung gewährleistet sind.

Die Bestimmung der Grundlinien der Politik und die Wahl der ZG-Mitglieder erfolgt durch das Aktivistenplenum. Das Aktivistenplenum hat auch die Arbeit des ZG zu kontrollieren. Aus jeder AG sollen mindestens zwei Mitglieder im ZG vertreten sein. Sie werden durch das Aktivistengremium vorgeschlagen und auf dem Plenum bestätigt.

Zwischen den 4-wöchig stattfindenden Plenen hat das ZG bei der Durchführung der politischen Linie Weisungsbefugnis.