

---

## Hintergrund

---

Barrikadenbauende Software-Ingenieure  
in den Mühlen der Ebene

Zu Erfahrungen: Wie lernt die Klasse (wieder) zu kämpfen?  
Von Heinz-Jürgen Krug

Wie entwickelt sich oder wie entwickelt man (Arbeiter-)Klassenbewusstsein - so lautet hier die Frage. Anknüpfend an die Diskussion in der DKP (Hagenhofer/Hager; Prahl, Bigus) aber auch bei der Partei "Die Linke", anderen Linken und in den Gewerkschaften möchte ich am Beispiel der Kolleginnen und Kollegen von EDS/HP vor, in und nach dem fast fünfwöchigen Streik von 2009 (Krug: "Software-Ingenieure als Barrikadenbauer" MBI 1/2010, S.75) einen kleinen Beitrag leisten. Also einen Flicker mehr zum Flickenteppich der Erkenntnisse aus den Untersuchungen von Heitmeyer (2002-2010), des ISF ("Krise ohne Konflikt?", VSA 2011), der vier Bücher des Projekts Klassenanalyse@BRD, aber auch zum Rechtsextremismus insgesamt und in den Gewerkschaften (HBS und OBS 2005, FES 2006, 2008, 2011).

Und natürlich gibt uns angesichts von 80 Prozent abhängig Beschäftigten in der Bevölkerung jede "Sonntagsfrage" und jede sonstige "repräsentative" Umfrage Aufschluss über "das" Bewusstsein der Klasse (die wir meinen).

### Wesentliche oder marginale Fragestellung?

Wobei es in Art und Intensität der Diskussion deutliche Unterschiede gibt: in der kleinen, vom Anspruch her marxistischen Arbeiterpartei DKP ist die Frage, wie denn die Arbeiterklasse zu einem adäquaten Bewusstsein ihrer Lage und ihrer Interessen kommt, (über-)lebenswichtig.

In der weltanschaulich pluralistischen, mehrheitlich sozialdemokratischen Partei Die Linke spielt sie in der Programmdiskussion nur eine marginale Rolle. So ist selbst in der von Wolfgang Gehrcke herausgegebenen Streitschrift "Alle Verhältnisse umwerfen ..." von Autorinnen und Autoren mit marxistischem Anspruch nur in einem Aufsatz (von Harald Werner) überhaupt direkt die Frage nach dem "Subjekt", das die Verhältnisse umwerfen könnte, angesprochen. Und selbst in diesem Text wird die Frage nach der Entwicklung des Bewusstseins des potentiellen Subjekts allenfalls gestreift.

In den Diskussionen der Gewerkschaften, ihrer Hauptamtlichen und Medien spielt das Bewusstsein der von ihnen zu Organisierenden im Wesentlichen (natürlich gibt es Ausnahmen) als Faktor bei den Strategien zur Mitgliedergewinnung eine Rolle.

Eric Hobsbawms lapidare Feststellung: "Klassen bestehen weiter und haben ihr Bewusstsein" (1972) bestätigt ein Angehöriger einer der beiden Hauptklassen, der Großinvestor und Multimilliardär Warren Buffet: "There´s class warfare, all right, but it´s my class, the rich class, that´s making war, and we´re winning" (*New York Times*, 26. 11. 2006, übersetzt: "Es herrscht Klassenkampf, richtig, aber es ist meine Klasse, die Klasse der Reichen, die den Krieg betreibt, und wir gewinnen").

Doch hier geht es um das Bewusstsein der anderen Hauptklasse, "der Klasse aller auf Lohnarbeit, auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft an einen Kapitalbesitzer Angewiesenen (A. Bigus, KAZ Nr. 329, 12/2009).

Gemeint ist ein Bewusstsein von der gemeinsamen sozialen und Interessenlage und der Notwendigkeit diese Interessen im Konflikt mit dem Kapital, den Kapitalisten, den Spitzenmanagern, kapitalfreundlichen Politikern und Medien durchzusetzen. Nicht unbedingt dazu gehört im hier benutzten Verständnis die Überzeugung, dass der Kapitalismus durch eine Gesellschaftsordnung, in der "über Produktions- und Zirkulationsmittel (...) durch den planenden, organisierenden und verteilenden Einsatz von politischen Institutionen" verfügt wird, also Sozialismus (siehe Fülberth, *Basistext Sozialismus*, S. 6), zu ersetzen ist. Ein mehrheitlich trade-unionistisches Bewusstsein wäre schon ein Ziel, aufs Innigste zu wünschen.

### Konfliktbewusstsein und Handlungsfolgen

Womit wir bei der zentralen Fragestellung sind: Woher nehmen ohne zu halluzinieren? Oder, um auf die DKP-Diskussion um die politischen Thesen zu kommen: Klassenbewusstsein von außen hereintragen oder sich in den Auseinandersetzungen ergebende Lernprozesse pädagogisch/psychologisch auf dem neuesten Stand fördern? Kurz und knapp: beides natürlich und das in dialektischer Verschränkung.

Dem wird wahrscheinlich keiner der Diskussionsteilnehmer widersprechen - weshalb sich von außen auch die teilweise verbale Schärfe der Diskussion nicht unmittelbar erschließt. Konkret bei EDS/HP hatte ich die Entwicklung eines Konfliktbewusstseins mitentsprechenden Handlungsfolgen so beschrieben (*MBI*, 1/2010, S. 75): "Viele bei EDS wunderten sich dabei über sich selbst: 'Das hätte ich vor einem Jahr nie gedacht, was ich jetzt mache.' Nämlich zum Beispiel morgens um 5.30 Uhr Barrikaden aus Paletten aufbauen und dann davor Streikposten stehen. Oder als gewerkschaftliche Vertrauensperson die Streiks und Aktionen organisieren.

Gut ein Jahr vorher konnten Treffen der aktiven Gewerkschafter von IG Metall und ver.di noch in Wohnzimmern stattfinden. Die meisten der Beschäftigten, zu etwa 80 Prozent Akademiker, tätig als Softwareentwickler, Rechenzentrumsplaner und Überwacher, Netzwerkspezialisten und Projektmanager, hielten Gewerkschaften für eine überflüssige, verstaubte Veranstaltung aus dem 19. Jahrhundert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad lag bei unter 5 Prozent. Unmittelbar vor dem Streik lag er dann bei deutlich mehr als 50 Prozent. Wie kam es?" Wie hatte dieser zu den Hochqualifizierten gerechnete Teil der Klasse das Kämpfen gelernt? Im Zusammenspiel von jahrelangem "Hineinragen" von gewerkschaftlichem Bewusstsein, was aber ebenfalls jahrelang ohne massenhafte Handlungsfolgen blieb, von konfliktverschärfendem Handeln der Geschäftsleitungen, das über die Erzeugung von Angst um den Arbeitsplatz und verletztem Ingenieursstolz zu spontaner Widerstandsbereitschaft führte, dem raschen und flexiblen Aufgreifen dieser Bereitschaft durch Gewerkschafter in und außerhalb der Betriebe im Wechselspiel mit der Eigenaktivität der gerade aktiv gewordenen bei der Gewinnung weiterer Kolleginnen und Kollegen, den individuellen und kollektiven Beispielen mehr oder weniger erfolgreichen Widerstands, die bei Betriebsversammlungen und Aktionen vorgestellt wurden. Bei und zwischen den ersten Warnstreiks und während des Erzwingungsstreiks war sehr wichtig für die Entwicklung und Festigung des Bewusstseins "das Netz der Solidarität, das durch zum Teil gegenseitige Besuche mit Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel von HP, SAP,

Telekom, Avaya, VAC, Dematic, Federal Mogul, Opel und insbesondere den Streikenden aus Kitas und Betreuungsschulen entstand." (*MBI, 1/2010, S. 78*)

### Was weiter tun?

"Was tun?", um die Nachhaltigkeit des Lernfortschritts zu sichern, war nach dem Streik die Frage. Meine Antworten damals: "Aufrechterhaltung der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Strukturen in den verbliebenen Betrieben. (...) Aufrechterhaltung des gewonnenen Bewusstseins von der Sinnhaftigkeit gewerkschaftlicher Organisation und solidarischen Kämpfens. Angesichts des Verlustes von fast 600 Arbeitsplätzen trotz intensiven Kampfes ist auch dies keine Selbstverständlichkeit. Zumal das Bewusstsein auch der Streikenden in der Mehrheit noch stark von personalisierenden (HP-CEO-Mark Hurd als besonders gieriger, brutaler und kurzfristig denkender Vertreter seiner Spezies) und nostalgischen Elementen geprägt ist. Eine Folge könnte die Wahl konfliktfähigerer Betriebsräte bei HP in den Betriebsratswahlen 2010 sein. Mittelfristig können die kommenden Herausforderungen auf jeden Fall nur bei einer deutlichen Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades bei HP und in der IT-Branche insgesamt mit Aussicht auf Erfolge angegangen werden (wie die Erfahrungen in anderen Branchen zeigen ist auch dies eine zwar notwendige aber nicht hinreichende Erfolgsbedingung). Essentiell für die künftige Konfliktfähigkeit wird eine deutliche Verbesserung der internationalen Vernetzung und solidarischer Abstimmung sowohl auf betrieblicher als auch auf gewerkschaftlicher Ebene sein.

All dies gehört zum Einfachen, was doch schwer zu machen ist." (*Krug, MBI 1/2010, S. 79*)

Einiges davon konnte inzwischen tatsächlich "gemacht" werden. So gab es bei den Betriebsratswahlen 2010 an fast allen HP-Standorten eine deutliche Verschiebung zu gewerkschaftlich orientierten Listen und daraus resultierend eine entsprechende Mehrheit im Gesamtbetriebsrat. In den klassischen HP-Standorten gibt es auch eine zum Teil beachtliche Zunahme des vorher sehr niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades, in den Ex-EDS-Betrieben mit dem eingangs beschriebenen höheren Organisationsgrad allerdings eher Stagnation bzw. Mitgliederverluste - und das nicht nur durch die abfindungsbedingten Abgänge.

Die internationale Vernetzung ist sowohl bei Haupt- als auch Ehrenamtlichen im Fokus, ist aber mühsam und kostet Geld. Die Vertrauensleute der IG Metall haben an den Gewerkschaftstag im Oktober deshalb folgenden Antrag gestellt: "Die Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall hängt in Zukunft noch mehr als bisher von der Fähigkeit ab, bei Auseinandersetzungen mit international operierenden Unternehmen durch Vernetzung mit Gewerkschaften und weiteren Partnern in anderen Ländern Erpressungsdrohungen aller Art und Streikbrucharbeiten wirksam begegnen zu können. (...) wird die IG Metall bei EMB und IMB Aktivitäten und Projekte initiieren, vorantreiben und unterstützen, die eine wirksamere Gegenwehr von Arbeitnehmern und Gewerkschaften gegen die Strategien europäisch und global operierender Konzerne zum Ziel haben."



Soweit die Fakten. Die subjektiven Einschätzungen der EDS/HP-Kolleginnen und Kollegen sind so, dass eine klare Mehrheit sagt, der Kampf hat sich gelohnt, es wird immer wieder solche Auseinandersetzungen geben, wir können es auch schaffen, wieder Mehrheiten für Streikmaßnahmen zu bekommen. Das Bewusstsein, dass die Kolleginnen und Kollegen in Indien, Ägypten ... einer prinzipiell gleichen Situation ausgesetzt sind, ist auch da, wird aber

in konkreten Situationen in Projekten, Serviceteams etc. immer wieder überlagert vom unmittelbaren, vom Management natürlich gezielt organisierten Konkurrenzerlebnis (vgl. *Marx: "Diese Organisation der Proletarier zur Klasse wird jeden Augenblick wieder gesprengt durch die Konkurrenz unter den Arbeitern selbst", MEW 4, S. 471*).

Und während die zunehmende Standardisierung und Modularisierung bei IT-Projekten, generell die Entwicklung der IT-Branche zu einer normalen Industrie, der Entwicklung von gewerkschaftlicher Organisation und Klassenbewusstsein eher förderlich ist, wird der tatsächliche Zusammenschluss durch die räumliche Trennung (Planung in Frankreich, Entwurf in Deutschland, Codierung in China, Test in Ungarn, Implementierung in Australien ..., dazu vieles im Home Office) und die projektbezogene Neuzusammensetzung von Teams enorm erschwert.

Den Gefahren der "Stellvertreterpolitik" versuchen Betriebsräte und Vertrauensleute unter anderem durch aktionsförmiges Einbeziehen der Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel beim Thema "Gute Arbeit" oder beim Protest gegen die Streichung von Kantinenzuschüssen ("Kampf ums Teewasser") zu begegnen.

Bei EDS/HP war und ist wichtig, dass durch "Vorreiter" in Betriebsräten und Vertrauenskörpern gegen die Wirkungen des unmittelbaren Alltagsbewusstseins (einzelne gierige Manager, Sehnsucht nach Einbindung, nostalgische Verklärung mit Zukunftshoffnung) die Interpretation der Handlungen der Geschäftsleitungen als Ausfluss des Klassengegensatzes und damit als (im Rahmen der gegebenen Eigentumsverhältnisse) prinzipiell nicht aufhebbar sondern eben durch Konfliktfähigkeit nur, aber immerhin, positiv beeinflussbar, gestellt wurde und wird. Aber vertieft wurde und wird das durch die Erfahrungen beim eigenen, kollektiv abgestimmten Handeln.

"Lernen geht aus von den genuinen Lebensinteressen der Subjekte, geht hervor aus dem Zusammenhang menschlichen Handelns im Kontext gesellschaftlicher Handlungsmöglichkeiten" (*Klaus Holzkamp, Lernen - Subjektwissenschaftliche Grundlegung, Campus 1995*).

Die zentrale Aufgabe von Organisationen und Menschen, die sich der Entwicklung des Klassenbewusstseins der arbeitenden Klasse verpflichtet sehen, scheint mir demnach zu sein, die Räume für solche Handlungsmöglichkeiten zu erhalten bzw. neu zu schaffen. Dann wird, nicht nur bei EDS/HP das gelten, was Achim Bigus (*KAZ Nr. 329, 12/2009*) für das Beispiel der Karmann-Belegschaft formuliert hat:

"Und wenn eine Belegschaft erst einmal gelernt hat, sich in kollektiven Aktionen zur Wehr zu setzen, wenn sie erst einmal den 'aufrechten Gang' geübt hat, dann glimmt der Funke des Widerstands auch unter der Asche ausweglos erscheinender Bedingungen weiter und kann sich bei frischem Luftzug neu entfachen."