Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik

Herausgeber: Widerspruch

Band: 8 (1988)

Heft: 15

Artikel: Von der 'Gegengesellschaft' zur Selbstverwaltung : Anmerkungen und Thesen zu einer 68er Entwicklung

Autor: Vieli, Hans Peter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-651838

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 19.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Hans Peter Vieli

Von der ‚Gegengesellschaft' zur Selbstverwaltung

Anmerkungen und Thesen zu einer 68er Entwicklung

Die Emanzipation der Arbeitenden muss das Werk der Arbeitenden selbst sein.

Soziale Phantasie und konkrete Praxis

Vor bald 20 Jahren entstanden in der Schweiz die ersten selbstverwalteten Betriebe der Nachkriegszeit. Den Begriff „Selbstverwaltung" gab es damals in unserem politischen Sprachgebrauch nicht. Er wäre uns als eine Reduktion oder sogar Banalisierung dessen vorgekommen, was unsere Phantasie beschäftigte. Der Begriff „Gegengesellschaft" war im Gespräch (1), er war umfassender im Anspruch und liess der Phantasie mehr Raum.

Die Tatsache, dass man daranging, Alternativbetriebe aufzubauen, entsprach anfänglich mindestens ebensosehr unmittelbaren Infrastrukturbedürfnissen der damaligen Bewegung wie den Zukunftsphantasien der Beteiligten. Ganz dementsprechend entstanden die ersten Betriebe im Bereich der Medien: Verlage, Buchläden, Druckereien, Filmclubs.

Es ist kein Zufall, dass in der Schweiz die Frage nach alternativen Infrastrukturen von Anfang an eine wichtige Rolle spielte, während die politisch-philosophischen Diskussionen sehr im Schlepptau der bundesdeutschen Vorgänge standen. Es waren keine Fachleute, die diese Betriebe aufbauten; es waren zumeist Aussteiger aus studentischen oder subkulturellen Kreisen. Innerhalb der 68er Bewegung waren es jene Leute, für die die „Einheit von Theorie und Praxis" ein persönliches Anliegen und die Trennung von Hand- und Kopfarbeit ein Ärgernis war. Zu diesen Leuten zählte ich auch mich.

Von Beginn an kamen damals – wie übrigens heute nach wie vor – zwei Interessengruppen zusammen: Hier die Leute, die sich von Sozialutopien (2) leiten liessen; dort die anderen, die nicht so sehr ihren intellektualisierten Phantasien nachhingen, sondern viel pragmatischer ein Stück ihrer gefühlten Phantasien in Realitäten umsetzen mochten. Wurde in Phantasien und Utopien die Sonnenseite der Möglichkeitswelten lustvoll durchgespielt, so mussten beim praktischen Umsetzungsversuch überwiegend die Schattenseiten erfahren werden. Beide Seiten kennzeichneten einen Lernprozess, der Jahre dauern sollte – und der immer noch andauert.

Wir betrachten den infrastrukturellen Bedarf der Bewegung als integralen, politischen Bestandteil der „Gegengesellschaft". Persönlich sahen wir darin auch die einmalige Chance, aus der Eindimensionalität des konventionellen Berufslebens auszusteigen. Mehrdimensionalität, praktische Soziolo-

gie statt abstrakter Theorie: Wir witterten auch ein Stück Abenteuer.

In dieser Praxisbezogenheit unterschieden wir uns von einer anderen starken Gruppe, den späteren „Interventionisten", die der Parteitheorie anhing, derzufolge primär eine revolutionäre Organisation aufgebaut werden müsste, die die Anliegen der arbeitenden Bevölkerung zu artikulieren hätte. Obschon wir anfänglich diesen Standpunkt auch vertraten, stiessen uns die dogmatischen Allüren ab. Wir von der Druckerei zogen es vor, lieber das viele Papier dieser Organisationen in kritischer Solidarität und in revolutionärer Gesinnung zu drucken (Agitation, Focus etc.), als selber Miglied der „Aufbau"-Organisation zu sein.

Die anfänglich äusserst primitiven Arbeitsverhältnisse in diesen „Betrieben", die eher wie Bastelbuden aussahen, wurden leichthin in Kauf genommen – im Bewusstsein, politisch einen Beitrag zur angewandten Soziologie zu leisten und die „soziale Phantasie" spielen lassen zu können. Alles schien – und vieles war auch – möglich; und diese Phantasie verhiess einen gesellschaftlich-sozialen Durchbruch. Die chinesische Kulturrevolution wirkte Ende der 60er Jahre elektrisierend; deren Folgen wurden erst sehr viel später zur Kenntnis genommen. Die Nützlichkeit „bewegungseigener" Betriebe war angesichs der realen und für die Zukunft erwarteten, noch stärkeren Repression unbestritten (3). Die politisch-sozialrevolutionäre Komponente einer Druckerei z.B. wurde jedoch von den Parteitheoretikern mit Skepsis betrachtet oder grundsätzlich angezweifelt. Unsere Antwort auf die Frage, wo denn unsere politische Arbeit bliebe, war unmissverständlich konkret: „Die Infrastrukturarbeit *ist* unsere politische Arbeit". Das schien ihnen jedoch ungenügend zu sein.

Euphorischer Kollektivgeist und Realitätserfahrungen

Im folgenden versuche ich, aus den Erfahrungen von zwei Jahrzehnten einige konkret-theoretische Folgerungen zu ziehen. Ich verzichte selbstverständlich darauf, diese Aussagen in irgendein Gesamtkonzept zu integrieren, da es schon verschiedentlich versucht worden ist, besonders auf politischer Ebene (4).

Im Bereich der selbstverwalteten Organisationen gab es für uns praktisch keine akzeptablen Vorbilder, deren Strukturen wir hätten übernehmen können. Ausserdem war es uns wichtiger und schien es anfänglich auch ausreichend, Strukturen abzuschaffen, statt neue zu schaffen oder zu übernehmen. Wir wehrten uns gegen starre Gesellschaftsstrukturen und die geistige Verödung nach 25 Jahren wirtschaftlichem Aufschwung und Wohlstand. Für den Einstieg in die Praxis genügten wenige konkrete Leitmotive: Abschaffung hierarchischer Arbeitsverhältnisse (Jeder trägt bei, was er kann: „Jeder nach seinen Fähigkeiten."); Aufhebung der Trennung von Hand- und Kopfarbeit; jeder macht alles (Rotation); Gleichberechtigung der Frauen; gleicher Lohn für alle.

Berufserfahrung unter den Beteiligten war, wie gesagt, die Ausnahme. Sie erwies sich sogar meist als hinderlich: Erfahrung heisst ja auch, bestimmte

Vorstellungen der betrieblichen und technischen Abläufe und Einrichtungen zu haben, Routine. Gefragt war aber eher Begeisterung und Energie für Improvisationen und Innovationen. Dies geschah natürlich praktisch ohne Kapitalressourcen.

Diese Ausgangslage bewältigten wir mit einer Gegen-Ideologie: Auf Lohn musste mehr oder weniger verzichtet werden, um „Arbeit statt Kapital" investieren zu können; im technischen Bereich strebten wir eine „angepasste Technologie" an statt den hierzulande gewohnten hochtechnologischen Errungenschaften. Diese Einstellung führte zeitweise zu einer extremen Selbstdisziplinierung und sozialen Kontrolle in den Gruppen. In dieser Phase führte die Strukturschwäche der Kollektive oft zu einer Benachteiligung der einzelnen Bedürfnislage.

Später, als schon einiges Kapital akkumuliert war, hielten mit neuen Kollektivmitgliedern andere Prinzipien Einzug. Das Lustprinzip – auch eine 68er Phantasie ("Jeder nach seinen Bedürfnissen.") –, schrankenlos angewandt, war besonders problematisch. Die strukturschwachen Kollektive konnten damit in kurzer Zeit an den Rand des wirtschaftlichen Abgrundes geraten. Neben geschäftlichen Fehlentscheidungen kamen vor allem die Ablehnung oder gar Tabuisierung von Begriffen wie „Erfolg", „Rentabilität", „Gewinn", „Qualifikation" dazu. In einer Überreaktion gegen die Allmacht des Kapitals wurde bereits jede Verwendung dieser Begriffe zum Sündenfall erklärt, statt sie ‚alternativ' zu wenden.

Nach mehreren schwierigen Aufbaujahren war der Appetit auf Erfahrungsaustausch so angewachsen, dass es trotz allenthalben ungelöster innerer Probleme zu ersten Kollektivtreffen kam. Es zeigte sich dann schnell, dass viele der „ureigensten, ganz speziellen Erfahrungen" nicht isoliert, sondern parallel und gleichzeitig mit vielen andern gemacht worden waren. Zu diesem Zeitpunkt, 1977/78, hatte sich auch schon ein rudimentäres Strukturmodell der Selbstverwaltung herausgebildet. Im Minimalfall bestand es aus der Betriebsversammlung (meist wöchentlich) und einigen Diskussions- und Entscheidungsprinzipien (z.B. dem Konsensprinzip). Manchenorts kamen auch schon Berufs- und Dienstalter-Kriterien hinzu. Und es wurde auch deutlich, dass überall dort, wo formelle Strukturen fehlten, informelle Ersatzstrukturen sich entwickelten.

Erste Modellvorstellungen der Selbstverwalter

An zwei ersten Kollektivtreffen (1977/1978) war der unmittelbare, spontane Erfahrungsaustausch motivierend; die Erkenntnis vieler gleichgelagerter Probleme (v.a. im Bereich der Gruppendynamik und der „informellen Hierarchien") auch bei branchenmässig und mentalitätsmässig sehr unterschiedlichen Kollektiven liess gar ein gewisses Verwandtschaftsgefühl entstehen. Später genügte diese Diskussionsebene einer Zusammengehörigkeit jedoch einer zunehmenden Zahl von Leuten nicht mehr. Die Diskussion wurde jeweils durch die Neuankömmlinge bestimmt, das Niveau dementsprechend auf Anfängerebene festgehalten, wie das immer bei unstrukturierten Dis-

kussionen so der Fall ist (Vollversammlungsprinzip).

Bei den Erfahreneren aus der Gründergeneration machte sich aus Frust darüber zunehmendes Desinteresse breit; andererseits entstand das Interesse nach einer stärkeren Institutionalisierung und Differenzierung der Diskussionen untereinander. Zwischen 1978 und 80 kam es so zu Vorgesprächen, die 1980 zur Gründung des Netzwerks für Selbstverwaltung führten. Die Befürworter eines solchen sahen darin die Möglichkeit, den Bestand der Selbstverwaltungsszene durch gemeinsame strukturierende Anstrengungen zu stabilisieren. Die Gegner führten vor allem Argumente gegen die „Apparatisierung" ins Feld und hielten den Netzwerk-Befürwortern „Formalismus" und bürokratisches Denken entgegen. Mehrere Kollektive (fast ausschliesslich Buchhandlungen) standen bei der Gründung prononciert abseits; weitere waren der „Streitereien" müde und blieben deshalb dem Netzwerk fern; so bildeten schliesslich 28 Gründungsmitglieder den harten Kern.

Charakteristisch für den damaligen Stand der Diskussion ist der Zweckartikel der Netzwerk-Statuten (1980):

„Der Verein bezweckt den losen Zusammenschluss, die Förderung und Unterstützung selbstverwalteter Betriebe und Kollektive, die folgenden Anforderungen genügen:
— Schaffung modellhafter selbstverwalteter Arbeits- und Lebensformen, sowie Ausbildungsplätzen.
— Demokratische Betriebsführung und Entscheidungsfindungen.
— Bereitschaft, mit gleichgerichteten Projekten zu kooperieren.
— Wahrscheinlichkeit für die personelle Kontinuität der organisatorischen und ökonomischen Funktionsfähigkeit.
— Kein individuelles Eigentum am investierten und akkumulierten Kapital und an den Produktionsmitteln (muss angestrebt werden).
— Keine Lohnunterschiede wegen qualitativ verschiedener Arbeit (muss angestrebt werden)."

Es entspricht ganz dem damaligen Selbstverständnis, dass dieser Artikel lauter Absichtserklärungen festhält, die so schwammig formuliert sind, dass beinahe nichts ausgeschlossen werden kann. Weder wird definiert, welchen konkreten Bedingungen ein Kollektiv genügen muss, um sich als „Selbstverwaltungsmodell" bezeichnen zu können (dezentral, partizipatorisch, Lohngleichheit etc.), noch gab es für Leute in der Selbstverwaltung eine Handhabung, die als „Erläuterung durch die Praxis" (analog dem angelsächsischen Recht) dienen konnte. Als Beitrittskriterium diente stattdessen ausdrücklich eine Selbsteinschätzung der beitrittswilligen Gruppen.

1986, wieder einige Jahre später, wurde es möglich, über verbindliche Strukturmerkmale der Selbstverwaltung zu diskutieren. Das Unvermögen des Netzwerks, den Zweckartikel der Statuten präziser zu definieren, war manchen schon länger ein Dorn im Auge. Dazu kam eine radikale Infragestellung der Netzwerk-Betriebe durch die 80er Bewegung und eine zunehmende no-future-Stimmung in den Kollektiven selber. Der anfängliche Schwung der Netzwerk-Idee schwand dahin. Manche Kollektivisten waren zu dieser Zeit des „Sandkastenspiels" müde geworden und kehrten in den

Schoss der konventionellen Arbeitswelt zurück, um doch noch eine „Restkarriere“ zu versuchen.

Einige Thesen

Die nachfolgenden Thesen stellten 1986 (5) in dieser für die Kollektive schwierigen Situation den Versuch dar, in verkürzter Form durch Klärung und Definition der Strukturen ihren informellen, naturwüchsigen Wildwuchs und letztlich die Integration ins herrschende Arbeitssystem zu verhindern. Die Branchenabhängigkeit dieser Thesen betrachte ich als gering. Eher schon spielt die Betriebsgrösse eine Rolle.

Ich setze voraus, dass das Betriebskollektiv so arbeiten möchte, dass mit möglichst wenig Aufwand die technische Abwicklung der Arbeit und gute Löhne (bzw. entsprechende Freiräume) gewährleistet sind. Selbstverständlich braucht es dazu ein optimales Zusammenspiel der Fähigkeiten der Betriebsmitglieder; denn die Konkurrenz der normalen Betriebe unserer Umgebung schläft ja auch nicht. Meine ersten drei Thesen betreffen eine stärkere Auffächerung der Entscheidungskompetenzen, als das bisher in vielen Selbstverwaltungsbetrieben üblich war. Die Betriebsversammlung (BV) ist bis jetzt oft das einzige Entscheidungsgremium für alles und jedes. Fast ebensooft ist sie dies aber nur formell, während in Wirklichkeit andere Mechanismen ablaufen, z.B. Vorentscheidungen in Untergruppen schon gefallen sind; oder, falls das nicht der Fall war, kommen schlecht vorbereitete Zufallsentscheide zustande.

These I: Die Betriebsversammlung hat als Ort der Entscheidung für die meisten aktuellen Geschäftsführungsprobleme versagt

Das gilt für Betriebe mit mehr als etwa 4 Betriebsmitgliedern. (Es gibt heute in der Schweiz selbstverwaltete Betriebe mit 150 und mehr Mitarbeitern.) Mit zunehmender Betriebsgrösse beginnt das persönliche Durchsetzungsvermögen eine grössere Rolle zu spielen als der Sachverstand. Die direkte Demokratie der BV wird dann zu einer vermeintlichen: in Wirklichkeit bildet sich eine „informelle Hierarchie“. (Die Art, wie diese Hierarchie zustande kommt, ist ziemlich kompliziert und wäre einer eigenen Betrachtung wert.) Oder sie wird zu einer chaotischen: dann gibt es endlose Palaver, in denen sich „Volkstribune“ duchsetzen oder Null-Resultate herauskommen; an gefasste Beschlüsse erinnert sich kurze Zeit danach kaum noch jemand.

Besonders unerfreuliche Situationen entstehen in der BV, wenn es um Kritik an Einzelnen geht; allzuoft führt die Kritik an Einzeltätigkeiten in der Betriebsversammlung zum Tribunal. Erst wenn einmal ein grosser Teil dieser Tagesprobleme ausgeräumt ist, gibt es in der BV Raum für jene Diskussionen und Beschlüsse, die für die Selbstverwaltung wesentlicher sind: Aufnahmen, Kündigungen, Lohndiskussionen, Budget, Geschäftsphilosophie.

These II: Die Einschätzung der persönlichen Fähigkeiten und die Herstel-

lung des Zusammenhanges mit den Betriebsinteressen kann nicht jeder Person selbst überlassen bleiben.

Bis etwa 1983 war es durchaus üblich, dass Kollektivmitglieder – selbstverwaltet – ihre Fähigkeiten und Interessen deklarierten. Dazu ein Beispiel: Bis vor wenigen Jahren war in unserem Betrieb die Revision der Maschinen abteilungsweise geordnet. Ausserdem hatten wir die Einstellung, dass wir möglichst viele Unterhaltsarbeiten und auch Abänderungen an Maschinen im Betrieb selber an die Hand nehmen sollten. So geschah es dann öfters, dass frischgebackene Selbstverwalter ohne einschlägige Erfahrung oder Ausbildung Schraubenzieher und Schlüssel zur Hand nahmen und Maschinen „reparierten". Die Folge: Maschinen wurden zu „Tinguelys" und produzierten Qualität als Zufallstreffer.

„Fähigkeit" und „Interesse" werden oft fälschlicherweise gleichgesetzt. Man könnte es stattdessen so sehen: Eine Person, die Interesse und Ausdauer hat, kann entsprechende Fähigkeiten erwerben. Im Betrieb muss es aber eine Instanz geben, die zusammen mit dieser betreffenden Person die Produktionsbedingungen des Betriebes mit den individuellen Interessen in Einklang bringt. Eine Fähigkeit, die eigentlich jeder Selbstverwalter erwerben müsste, ist das Mittragen der gesamtbetrieblichen Verantwortlichkeit, also die Fähigkeit, auftauchende Probleme auch dann zu sehen, wenn sie nicht eindeutig zugeschrieben sind. Anders ausgedrückt: Jeder Selbstverwalter und jede Selbstverwalterin sollte unternehmerische Fähigkeiten entwickeln. Da die Betriebe oft mit der Vermittlung solcher Fähigkeiten an Kandidaten überfordert sind, ist seit einiger Zeit die Errichtung eines Bildungszentrums für Selbstverwalter in Diskussion.

These III: Es braucht im selbstverwalteten Betrieb Instanzen für die Bereiche Personalführung, Betriebskoordination, technische Planung.

In diesen Bereichen braucht es zusätzliche Instanzen zwischen den einzelnen und der Betriebsversammlung. Darin können die Diskussionen der BV vorbereitet und zwanglos Gespräche mit einzelnen geführt werden. Während viele arbeitsplatzspezifische Probleme in der Arbeitsplatzgruppe oder in der Abteilung gelöst werden können, sollten die Bereiche Personal, Betriebskoordination und technische Planung gesamtbetrieblich angegangen werden. Ob man für diese Instanzen Einzelpersonen oder Kommissionen wählt, hängt von den Möglichkeiten des Betriebes ab. Auf jeden Fall ist die Art von transparenter Kompetenzzuteilung die einzige Möglichkeit, informelle Hierarchien zu verhindern..

Die folgenden drei Thesen betreffen das Selbstverständnis / die Identität selbstverwalteter Betriebe.

These IV: Fehlende Organisationsstrukturen haben eine offene oder verdeckte informelle Hierarchie oder allgemeine Verantwortungslosigkeit zur Folge.

Im Bereich der Selbstverwaltung reagierte man von jeher und zu Recht allergisch auf Machtansprüche. Man hat dabei während langer Zeit nicht zwischen „Macht" und „Kompetenz" unterschieden. Es ist falsch und verhängnisvoll, wenn man diese beiden Begriffe gleichsetzt. Wenn nämlich keine offene Kompetenzzuteilung erfolgt, wird es eine verdeckte geben. Diese Erscheinung sieht man auch in Betrieben, die nach aussen den Eindruck eines „Familienunternehmens" erwecken. Die Flucht in die Verantwortungslosigkeit geschieht oft dann, wenn Betriebe stark angewachsen sind und die Verantwortungsbereiche nicht entsprechend neu definiert oder geregelt werden.

These V: Angestellte sind für die Selbstverwaltung eines Betriebes dann ein Gewinn, wenn das Kollektiv selber so stark wie möglich in eine gemeinsame ideelle Zielsetzung eingebunden ist.

Es gibt Fachkräfte, die bereit sind, in einem Alternativbetrieb zu arbeiten, weil ihnen das Arbeitsklima unserer Betriebe behagt, die aber kein Interesse an Geschäftsführungsverantwortung haben und/oder die Selbstverwalter-Löhne nicht akzeptieren können, falls diese nicht im Bereich des branchenüblichen Niveaus liegen. Andrerseits ist oft festzustellen, dass es zuwenig fachlich qualifizierte Selbstverwalter gibt.

Die Anwesenheit der Angestellten wirkt sich allerdings verschärfend auf die Lohndebatte aus. Diesbezüglich hat sich das Klima seit 1968 drastisch verändert: noch 1975 war es üblich, für einen „Existenzlohn" zu arbeiten (damals 800.— bis 1'000.—). Heute ist eine Lohneinbusse von einigen hundert Franken gegenüber dem Marktüblichen zu einem zentralen, leidigen Diskussionsthema geworden (6).

These VI: Selbstverwaltete Betriebe können ihre Identität nur in der Vernetzung finden und entwickeln

Alle Informationskanäle unserer Gesellschaft – diejenigen der Alternativbewegung eingeschlossen – schaffen Vernetzungen, die auch dann funktionieren, wenn vordergründig „heroische" Selbständigkeit dominiert. Vernetzung ist eine Art Notnetz, ein Kommunikationsnetz. Es ist der notwendige Rahmen des Austausches, der Anerkennung, der Identitätsbildung. Es tut gut zu wissen, dass andere selbstverwaltete Betriebe existieren, ja, dass ihre Zahl wächst.

Dieses Notnetz reicht aber nicht aus, die ständigen Identitätskrisen aufzufangen oder gar eine Sogwirkung der selbstverwalteten Arbeit auf weitere Gesellschaftskreise einzuleiten. Auf längere Sicht haben wir aber nur dann eine Überlebenschance, wenn uns dies gelingt.

Anmerkungen

1) Vgl. Walter Hollstein: Die Gegengesellschaft. Alternative Lebensformen. Bonn 1979.

Ders.: Der Untergrund. Neuwied/Berlin 1969.

2) Vgl. den Beitrag in: Selbstverwaltung-info 1987, Nr. 27: Wurzeln der Selbstverwaltung. Ideengeschichte und Theorieansätze der „Alternativökonomie" und Gesellschaftsorganisation jenseits von staatssozialistischer und genossenschaftlicher Parteiprogrammatik und aus der Sicht eines libertären Anarchismus finden sich bei Rolf Cantzen: Weniger Staat – mehr Gesellschaft. Freiheit-Ökologie-Anarchismus. Frankfurt 1987.

3) In einigen Fällen war das Repression durch den „freien" Markt: Im Sommer 1968 musste beispielsweise während rund zwei Wochen in der ganzen Schweiz eine Druckerei für die einmalige Auflage (100'000) der Zeitung „Extrablatt" gesucht werden. Nach Absagen, etwa von der GDZ (Genossenschaftsdruckerei Zürich), dem „Tages-Anzeiger" u.a. wurde die Zeitung schliesslich von der Druckerei der damals links-liberalen „National-Zeitung" in Basel gedruckt. In „Extrablatt" wurden erstmals in Grossauflage die Ausschreitungen und Gewalttätigkeiten der Polizei gegenüber Demonstranten im Globus-Keller geschildert.

Die Absage der GDZ entsprach einer zwiespältigen bis feindlichen Haltung der damaligen SP und mehr noch der Gewerkschaften gegenüber den als „studentisch-bürgerlich" abqualifizierten 68er Forderungen. Das militante Auftreten der Neuen Linken markierte zunächst einen Unterschied zur traditionellen Linken. Ob dieses auch einen Bruch mit ihnen bedeutete, wurde oft diskutiert, blieb aber umstritten. Als eindimensional und somit reaktionär wurde damals in der Bewegung die gewerkschaftliche Arbeit eingeschätzt, die Politik auf Lohn- und Freizeitforderungen beschränkt. Das schloss nicht aus, dass es auch in der Bewegung gewerkschafts- und SP-nahe Flügel gab, etwa FGZ, Fortschrittliche Gewerkschaft Zürich, SHZ, sozialistische Hochschulgruppe Zürich.

4) Als Beispiel wäre die Programmdiskussion in der SPS in den Jahren 1980/81 zu erwähnen. Diese Debatten wurden vom kulturell und philosophisch interessierten Flügel der SP initiiert, aber anschliessend vom gewerkschaftlich orientierten Flügel abgeblockt. Vgl. dazu Arnold Künzli: Selbstverwaltung – eine moderne Konzeption des Sozialismus. In: Widerspruch 1981, H. 2; ders: Zur Krise der Sozialismus-Diskussion. Eine Bestandesaufnahme. In: Widerspruch 1985, H. 10.

Die Gewerkschaftsfunktionäre lehnen in ihrer Mehrheit die Selbstverwaltung bis heute ab, manchmal sogar in Form panikartiger Abwehrreaktionen. Allerdings sind deutliche Unterschiede auszumachen: Während die GBH schon seit einigen Jahren spezielle Betriebs-Arbeitsverträge mit selbstverwalteten Betrieben abschliesst, hat die GDP neulich ihren einzigen derartigen Vertrag mit der Druckerei „ropress" auf den Herbst 1988 gekündigt. Begründung: Sie wolle keine vom normalen GAV abweichenden Verträge mehr unterschreiben. Diese Position kann man gewiss als Abwehrhaltung in einem für die Gewerkschaften historischen Krisentief interpretieren. Sie zeigt aber auch den völligen Mangel an innovatorischem Denken dieser Funktionäre, die sich mehr denn je auf die Eindimensionalität ihrer Lohn-/Freizeitforderungen beschränkt haben. Zur Position der Gewerkschaften s. auch Beat Kappeler: Der Selbstverwaltungsbetrieb im Wertsystem der traditionellen Wirtschaft/Gesellschaft? In: SV-info 1986, Nr. 22.

5) Armin Baumann hat in: Widerspruch 1986, H. 11 den Verallgemeinerungsanspruch dieser Thesen kritisiert. Er sieht ihre Gültigkeit auf die „momentane Gruppenkonstellation" bezogen. Dies widerspricht der Erfahrung, dass unter verschiedenen Personengruppen und in verschiedenen Branchen sich dieselben bzw. analoge Gesetzmässigkeiten zeigen. Sein Vorschlag zu „situativen Erklärungen" (z.B. Zeitknappheit, Desinteresse etc.) scheint mir zu oberflächlich zu sein und eigentlich eher einer Verschiebung des Problems Vorschub zu leisten.

6) Dazu eine Auflistung von Stichworten zur Analyse dieser Veränderung:
— Entideologisierung: eine Folge des Abbröckelns der utopischen Phantasien durch die Schockwirkung der Praxis; zu schwache Absicherung durchs Netzwerk bzw. schwache begleitende theoretische Auseinandersetzungen und Verarbeitung.
— Stabilisierung: Die überlebenden Kollektive konnten sich materiell stabilisieren; die unmittelbare Notwendigkeit „Arbeit statt Kapital" zu investieren, ist nicht mehr gegeben.
— Labilisierung der kapitalistischen Konjunktur: Die nicht mehr ungebrochene Konjunkturlage und bedrohte Arbeitsplätze führen allgemein zu wirtschaftlicher Vorsichtsmassnahme, zu erhöhtem Sicherheitsbedürfnis. Der Stellenwert der eigenen Finanzlage gewinnt an

Bedeutung, das Thema „Geld" wird vom Arbeitsinhalt und von der Arbeitsorganisation abgekoppelt. Arbeitende in Alternativbetrieben waren bei vielen Linken und Gewerkschaftern lange Zeit als „Selbstausbeuter" verschrieen. Es braucht in der Schweiz ein enormes Selbstwertgefühl, um Nadelstiche dieser Art auf Dauer auszuhalten. Vgl. dazu auch H.P. Vieli: Alternativbetriebe und praktische Moral. Kommen die Selbstverwalter ohne neue Werte aus? In: Widerspruch 1986, H. 12 (2. Aufl.).

Mathias Knauer

Zwei Schritte vorwärts, einer zurück?

Einiges Vorläufige zur Geschichte der politischen Schweizer Filmavantgarde

Histoire oblige
John Cage

I

Die politische Bewegung, die uns heute schon so fern gerückt ist, dass sie unter dem verschwommenen Etikett „Achtundsechzig" zusammenfassbar erscheint, hat nicht nur tiefgreifende Lernprozesse bei vorher vielfach der politischen Arbeit überhaupt, meist aber dem Marxismus und der Arbeiterbewegung fernstehenden Teilen der Jugend und der Universitäten in Gang gesetzt; sie hat auch, indem sie radikal die herrschenden Produktionsverhältnisse und die von diesen regulierten Lebensformen in Frage stellte, jeden einzelnen der im Bereich des sogenannten „Überbaus" von Kunst und Wissenschaft Tätigen zu einer Krise und zumeist einer Revision seiner Positionen, seiner Arbeit und seiner Berufsperspektiven geführt.

Noch in den sechziger Jahren hatte man Kunstwerke, Kompositionen etwa, die vom Konzertbetrieb oder, klarer noch, Filme, die vom kapitalistisch regierten Kinowesen ausgeschlossen waren, also die der ökonomischen Zensur unterliegenden innovativen Werke, die in die Sphäre der Filmclubs verwiesene *Avantgarde*, fraglos als den authentischen künstlerischen Ausdruck einer radikalen, potentiell revolutionären Negation der aktuellen Gesellschaftsverhältnisse verstehen können.

Obwohl mehr Mythos denn Realität, war im Bereich des Films der sogenannte *circuit parallèle* entstanden: gegründet auf die Arbeit und die Bedürfnisse der Filmclubs, mitgetragen von jenen Autoren, die das imperialistische, vorwiegend von US-Filmen regierte Filmwesen entrechtet hatte; noch die ersten Spielfilme von Tanner oder Soutter mussten in der Schweiz von einem Verleih der Autoren vertrieben werden, und dass der von Seiler und Gnant gedrehte *Siamo italiani* 1965 in einigen Kinos laufen konnte, war die seltene, erkämpfte Ausnahme.