

Dieser Beitrag ist erschienen in

Überlegungen zur Bildung – nach PISA.
Rohrbacher Manuskripte, Heft 10, Herausgegeben von Rudolf Rochhausen.
Rohrbacher Kreis, Rosa-Luxemburg-Stiftung Leipzig 2004
ISBN 3-9809165-2-9

Alle Rechte des Beitrags liegen beim Autor.

Der Beitrag kann unter den Konditionen der Creative Commons Lizenz BY-ND
(Namensnennung-Keine Bearbeitung 3.0) frei verbreitet werden.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/de>

Vertrieb des ganzen Hefts durch Osiris-Druck Leipzig,

<http://www.osiris-onlineshop.de>

INHALT DES HEFTS

Roland Opitz: PISA und unsere Verantwortung.	5
Rudolf Rochhausen: Erziehung, Bildung, Nachhaltigkeit.	7-25
Werner Holzmüller: Thesen zum PISA-Syndrom.	26-28
Wolfgang Methling: Erziehung zum Umweltbewusstsein in Mecklenburg- Vorpommern.	29-35
Rolf Löther: Gehören naturwissenschaftliche Kenntnisse zur Bildung?	36-44
Uta Bobertz: Schul-Erfahrungen.	45-48
Michael Franzke: Schulverweigerung aus biographischer Sicht.	49-59
Fritz Neuhaus: Meine Anforderungen als Unternehmer an meine Mitarbeiter. ...	60-63
Jutta Rochhausen: Motivation und Lernmotivation – einige Aspekte.	64-74
Andreas Bluhm: Chancengleichheit – wesentliche Grundlage einer zukunftsfähigen Schule.	75-83
Jochen Mattern: Gerechte Ungleichheit im Bildungswesen? Zum Stellenwert von Bildung im neoliberalen Diskurs.	76-84
Kurt Reiprich: Wert und Leistung.	94-101

FRITZ NEUHAUS

Meine Anforderungen als Unternehmer an meine Mitarbeiter (Rededispotion)

Die Firma existiert seit elf Jahren. Seitdem bin ich als Geschäftsführer tätig und leite das Unternehmen zusammen mit einem Geschäftsführerpartner. Die GmbH hat durchschnittlich zwischen fünfzig und sechzig Mitarbeiter in einer Festanstellung und dazu wenige geringfügig Beschäftigte. Die Mitarbeiter erhalten eine tarifgerechte Entlohnung. Auch ich musste mich nach der Wende 1989 beruflich völlig neu orientieren. Der Nachteil meines Studiums, dem heute die gesellschaftliche Anerkennung versagt wird, erwies sich nun im Nachhinein als Vorzug: Die Kombination von politökonomischen, philosophischen und historischen Studien an der Leipziger Universität Ende der sechziger Jahre und die relativ breite Anlage des Studiums damals sowie die Art und Weise der gesellschaftspolitischen Betätigung, unter anderem in der Jugendorganisation, befähigen mich heute zur Führung eines Unternehmens in der Marktwirtschaft. Gleich mir ist der größte Teil der Mitarbeiter im Unternehmen älteren Jahrgangs, je zur Hälfte Frauen und Männer, und einige von ihnen arbeiten bereits zehn Jahre in der Firma. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten engagiert und diszipliniert. Nicht wenige sehen im Unternehmen »ihre« Firma. Allerdings ist auch unser Betrieb von einer Fluktuation betroffen, etwa ein Fünftel der Beschäftigten verlässt durchschnittlich im Jahr den Betrieb. Dadurch und wegen der hohen Arbeitslosigkeit in der Region lernte ich in den vergangenen Jahren einige hundert Menschen kennen. Im Unternehmen bricht sich die soziale Zusammensetzung unserer Gesellschaft in der BRD.

Interessant ist, dass wir als die Geschäftsführer das System der Marktwirtschaft nicht als unser System wählten, in dem wir leben und arbeiten wollten, jedoch entschied sich die übergroße Mehrzahl der DDR-Bürger (und auch die meisten unserer jetzigen Mitarbeiter) für die Marktwirtschaft und wählte in ebenso großer Zahl die in Sachsen regierende Partei. Inzwischen hat sich herausgestellt, dass vor allem die Geschäftsleitung und die Führungskräfte im Unternehmen eine Verantwortung dafür empfinden und diese auch wahrnehmen, damit die sozialen Elemente in der Marktwirtschaft nicht völlig verschwinden. Unsere Herkunft, unser bewusstes Leben in der untergegangenen DDR, unsere Bildung, Ausbildung und Erziehung sollten uns gemeinsam die entsprechenden

Mittel wählen lassen, die diese sozialen Werte erhalten und dort, wo sie verloren zu gehen drohen, auf soziale Werte hinarbeiten.

ZUM VERHÄLTNIS VON WERT UND LEISTUNG AUS UNTERNEHMERSICHT

Der Teil der Mitarbeiter, der die Firma verlassen hat, hatte zwar die Marktwirtschaft gewählt, verhielt sich jedoch in der Arbeit, und vermutlich auch darüber hinaus, nicht dementsprechend. Das heißt, im Supermarkt und beim Vermieter findet man die Marktwirtschaft gut, aber die andere Seite dieses Systems wird weder gesehen und schon gar nicht gelebt. In den Beziehungen zwischen den Auftraggebern, also den Kunden, und der Firma ist der Mitarbeiter ein Vermittler. Für die Büoreinigung heißt das z. B.: Vertragserfüllung in Qualität und Zeit. Die Befähigung und Motivierung dazu leistet hauptsächlich die Geschäftsführung, und diese Motivierung wird immer notwendiger, da im Reinigungsgewerbe ein rasanter Preisverfall stattgefunden hat und immer weiter stattfindet. Die traurige Rolle von Billiganbietern, die nicht tarifgerecht entlohnen, oder auch die Ich-AGs, die nicht gut kalkulieren können und teilweise für den Preisverfall mit verantwortlich sind (und dann daran auch bald zugrunde gehen), sei an dieser Stelle vermerkt. Ökonomisch ausgedrückt, finden wir daher einen Konflikt in der Arbeit programmiert: entweder wird bei der Reinigung etwas weggelassen, oder die Qualität lässt zu wünschen übrig, oder der Auftrag wird inhaltlich und in der Qualität erfüllt, aber die Zeit wird eng. All das erschwert natürlich die Erfüllung der Aufträge.

Nicht weniger problematisch stellt sich der Umgang der Mitarbeiter mit den Arbeitsmitteln der Firma wie Reinigungsautomaten, Saugern, Pkws, Transportfahrzeugen usw. dar. Der oft nicht pflegliche Umgang damit durch die Mitarbeiter erinnert an den Umgang mit dem Volkseigentum in der DDR – es ist »nicht theirs«. Mitunter kommt es vor, dass Unfälle mit Unternehmensfahrzeugen gar nicht mitgeteilt werden. Insgesamt ist der Umgang der Mitarbeiter mit dem Eigentum der Firma mangelhaft. Doch wenn das Werkzeug kaputt ist, können die Leute nicht arbeiten, und »ihre« Firma kommt in Schwierigkeiten mit der Lohnzahlung.

Eine andere, sehr wesentliche, Seite der Marktwirtschaft ist die Beziehung zum Kunden, die vor allem davon geprägt ist, die vertraglich vereinbarte Leistung ordnungsgemäß abzuliefern. Hier kommt es auf die Eigenschaften der Mitarbeiter an, die Bereitschaft zu haben, Leistungen zu erbringen, die Bereitschaft, flexibel zu sein, sich um den Kunden zu bemühen und sich auch im Ton gegenüber den Kunden entsprechend zu verhalten – ganz einfach freundlich zu sein.

Werte und Leistung haben auch immer etwas zu tun mit Wissen und Können, und hier sind wir beim Bildungssystem. Zwei Facharbeiter der GmbH z. B. haben ihre Ausbildung mit durchschnittlichen Leistungen abgeschlossen. Nach zehn Jahren Mathematikunterricht in der Schule und zusätzlich drei Jahren in der Berufsausbildung sind jedoch beide nicht in der Lage, problemlos Aufmaße anzufertigen, das heißt etwa eine Fensterfläche richtig zu berechnen. Grundkenntnisse in der Chemie, die in der Reinigungsbranche unbedingt vorhanden sein müssen, fehlen nach dreizehn Jahren Schule ebenfalls. Die Mitarbeiter haben keine Kenntnis davon, was eine Säure ist und was sie bewirkt oder was demgegenüber alkalische Mittel darstellen und welches Material und warum etwa in der Toilettenreinigung oder andererseits im Küchenbereich eingesetzt wird. Diese Unkenntnis kann sich auftragsgefährdend auswirken und damit sowohl den eigenen Arbeitsplatz als auch den Ruf der Firma insgesamt schädigen.

Da unser Unternehmen im Auftrag der Stadt Leipzig auch die Reinigung mehrerer Schulen übertragen bekommen hat, sollen hier noch einige Eindrücke beispielhaft erwähnt werden, die die Atmosphäre charakterisieren, in der diese Arbeiten durchgeführt werden. Wie sich Schüler in Sachen Sauberkeit, Ordnung, Lautstärke in ihrer Schule benehmen, ist schon teilweise beängstigend. Es ist jedoch nach unseren Erfahrungen auch immer eine Frage des Aufeinanderzugehens, hier in erster Linie: wie gehen Erwachsene und Lehrer mit den Schülern um? Die Schülergeneration der Wendezeit hatte insbesondere wegen der teilweisen Unaufrichtigkeit der Lehrer («Wendehälse») ziemlich große Probleme mit den Lehrern; unverständlich ist heutzutage, wieso die Probleme zwischen Schülern und Lehrern nicht kleiner geworden sind. Haben die Erwachsenen immer noch nicht gelernt, auf die jungen Leute zuzugehen, ob als Eltern oder als Lehrer? Optimistisch stimmt uns, dass man mit den jungen Leuten reden kann.

Was die Facharbeiterausbildung anbetrifft, so sind meine Eindrücke als Unternehmer die, dass offensichtlich die Ausbildung viel zu sehr reglementiert ist und der Umgang mit Technik, zum Beispiel mit Hebetchnik wie auch anderen Arbeitsmitteln, nicht gelernt wird, sicher auch wegen des akuten Geldmangels sowie der Kürzungen von Stellen und Mitteln in der Bildung und Ausbildung allerorten.

Zusammenfassend möchte ich feststellen, dass marktwirtschaftliches Verhalten eine wesentliche Bedingung für das Erhalten von Aufträgen und die Sicherung von Arbeitsplätzen gegenwärtig wie zukünftig darstellt. Verantwortung füreinander zu tragen, muss gelernt und gelebt werden, und zwar von frühester Kindheit an, damit wir wenigstens die mehrheitlich gewählte und gewollte soziale Marktwirtschaft erhalten können. Auf eine etwas vereinfachte Formel gebracht: die soziale Verantwortung des Geschäftsführers, des

Arbeitgebers also, seine Hauptaufgabe, besteht darin, pünktlich seine Mitarbeiter (die Arbeitnehmer) zu bezahlen, und umgekehrt hat auch der Mitarbeiter (der Arbeitnehmer) seine soziale Verantwortung: die vereinbarte Leistung zu erbringen.