

Gesprächszusammenfassung mit Hartmut Meine (68 Jahre)

am 4. August 2020 mit sprachlich überarbeiteten Zitaten

Gesprächspartner: Walter Fabian

Audio-Datei: 2020_08_04_Meine

Hartmut Meine ist im konservativen, katholischen Münster in einem sehr konservativen Elternhaus aufgewachsen. Der Vater war selbständiger Vertreter für Großkochanlagen und Großwäschereien. Die finanzielle Situation der Familie war daher gut. Mit der ersten Nachkriegskrise wurde es ab 1967 aber ein Stückchen enger. Die 68er Studentenbewegung spielte in Münster eine große Rolle, politisierte den damals Sechzehnjährigen und brachte ihn in Konflikt mit seinem Elternhaus. So erinnert sich Hartmut, dass er als Schüler einmal in der letzten Reihe einer SDS Sitzung teilnehmen durfte. Die Schülervertreter durften nichts sagen, staunten aber über die vielen Fremdwörter, mit denen die SDS-Größen um sich schmissen. So motiviert, gaben die Schülervertreter eine Schülerzeitung mit vielen kritischen und politischen Themen heraus. Einmal wurde die Schülerzeitung vom Direktor auch verboten. Das hat uns geprägt, so Hartmut, ich war nie in einer politischen Studenten-Organisation, aber immer nah dran.

Das Studium brachte den Abiturienten ins weit entfernte Karlsruhe, was Hartmut gerade recht war. Er studierte den für die damalige Zeit ziemlich exotischen Studiengang zum Diplom - Wirtschaftsingenieur. Hartmut: Das war ein spannendes, interdisziplinäres Studium von technischer Mechanik über Volkswirtschaftslehre bis hin zur Soziologie. Ich habe das zum Schluss auf die Industrie-Soziologie fokussiert. Damals gab es die politische Debatte um die Humanisierung der Arbeit. So habe ich meine Diplomarbeit zu „Alternativen zur Fließbandarbeit“ geschrieben. Das hat auch einen Bezug auf meine spätere Tätigkeit als Fertigungsplaner gehabt.

1976 war Hartmut in einer komfortablen Situation. Mit seiner Qualifikation konnte er sich aussuchen, wo er arbeiten wollte. Hartmut: Die suchten Wirtschaftsingenieure ohne Ende. Ich hätte bei Opel anfangen können. Ich hätte bei BMW anfangen können, wenn ich mir den Bart abrasiert hätte – das war da Bedingung gewesen. Ich entschied mich für Telefunken, weil das eine tolle Marke war. Telefunken, das war besser als BMW. Das war damals ein Betrieb mit 5.000 Beschäftigten, der drittgrößte Betrieb in Hannover, mit tollen Produkten. Das hat mich überzeugt!

Bei Telefunken traf der Fertigungsplaner auf eine riesige Variantenvielfalt. Hartmut: Es gab eine sehr große Produktpalette. Hannover war zwar fokussiert auf die Produktion von Farbfernsehern, aber selbst dort gab es verschieden große Modelle, ein PAL-System für Deutschland und ein SECAM-System für Frankreich (Fernsehnorm bei der Übertragung vom Sender zum Fernsehempfänger). Eine Riesenherausforderung für die

Fertigungsplanung und Fertigungssteuerung das zu organisieren. Es ist heute faszinierend, dass ein Werk mit 5.000 Beschäftigten ohne Online EDV, ohne Bildschirmarbeitsplätze, ohne PCs gesteuert wurde. Aber es hat geklappt.

Telefunken bot damals sehr unterschiedlichen Personengruppen einen Arbeitsplatz. Hartmut: Da waren die angelernten Montagearbeiterinnen, viele spanischer oder türkischer Herkunft, die Leiterplatten mit Widerständen, Transistoren, Dioden und integrierten Schaltkreisen versehen haben. Die Einrichter im Prüffeld, vor allem Rundfunk- und Fernsehtechniker. Der technische Bereich Entwicklung und Arbeitsvorbereitung und dann der Bereich Vertrieb und Kaufmännische Angestellte. Eine Besonderheit waren die außertariflichen und leitenden Angestellten. Die hatten ihre eigene Kantine. Da wurde ihnen das gleiche Essen wie in der Kantine für Tarif-Beschäftigte an weiß gedeckten Tischen serviert. Davon noch mal abgetrennt gab es ein sogenanntes Vorstandscasino. Beim Essen gab es eine Dreiklassen-Gesellschaft.

Hartmut hat drei Jahre, von 1976 bis 1979, bei Telefunken gearbeitet. Das war, so Hartmut, die Hochzeit bei Telefunken. 1980/81 fing es dann an zu kriseln. Hartmut: Das PAL-System, erfunden bei Telefunken in Hannover von Professor Walter Bruch, brachte Telefunken eine Innovations-Führerschaft. Ich kann mich erinnern, dass in einer Betriebsversammlung der erste Bevollmächtigte der IG Metall, Claus Wagner, geredet hat und das Management aufgefordert hat, sich nicht auf diesem technologischen Stand auszuruhen. Das sorgte im Management für Empörung. Diese Einschätzung von Claus Wagner war im Nachhinein absolut richtig. Man hat in der Unterhaltungselektronik, nicht nur bei Telefunken, sondern auch in der gesamten deutschen Unterhaltungselektronik, wie Grundig und Blaupunkt, Innovationstrends verschlafen. In der Zeit hat die japanische Unterhaltungselektronik, wie Panasonic und Sony, die deutsche Unterhaltungselektronik im Grunde genommen niedergekämpft, so dass Telefunken in den 80er Jahren abgewickelt wurde. Ähnlich ist es ja Grundig und Nordmende passiert. Das war schon ein dramatischer Einschnitt, vergleichbar mit dem Niedergang der deutschen Fotoindustrie.

Der vierundzwanzigjährige Hartmut, auf Grund seiner Qualifikation eine potentielle zukünftige Führungsnachwuchskraft, wartete zunächst die Probezeit ab, bis er aus eigenem Antrieb, mit grünem Cordjacket und brauner Häkelkrawatte, in das Betriebsratsbüro ging und in die IG Metall eintrat. Hartmut: Von Heinz Jewski und Lucie Hupe weiß ich, dass die wochenlang im Betriebsratsbüro erzählt haben: Stellt euch vor, da ist ein Ingenieur gekommen, der freiwillig in die IG Metall eingetreten ist. Das haben wir hier noch nie gehabt!

Die Erklärung: Der Organisationsgrad der Angestellten lag zwischen 30 und 50%. Viele waren auch in der DAG. Bei den DAGlern herrschte dann auch Unverständnis, warum Hartmut sich nicht bei ihnen organisiert hatte. Insgesamt war Telefunken nicht sehr gut gewerkschaftlich organisiert. Am ehesten noch bei den Facharbeitern, aber auch bei den vielen ausländischen Kolleginnen in der Produktion taten sich die Metaller schwer. Dies hat sich erst später, in den 80ern, deutlich verbessert.

Hartmut wurde nach wenigen Monaten Vertrauensmann der IG Metall, weil er mit seinen Formulierungsfähigkeiten den Kollegen helfen konnte. Hartmut: Bei Telefunken gab es eine besondere Kultur der Höhergruppierung bei den Planern. Der Weg dazu führte über ein Zwischenzeugnis. Der Vorgesetzte erwartete dazu einen selbst geschriebenen Entwurf. Weil ich schon damals gut schreiben und formulieren konnte, sind viele zu mir gekommen, damit ich ihnen den Zeugnisentwurf schreibe. Das habe ich drei-, viermal gemacht, dann wurde gesagt, dass ich ja gleich den Vertrauensmann machen könnte, wenn ich mich so für die Interessen der Kollegen einsetze. So wurde ich Vertrauensmann. Viele außerhalb meiner Abteilung haben das nicht verstanden. Der ist Diplomingenieur und jetzt auch Vertrauensmann der IG Metall. Das war schon ein Thema.

Zur Interessensvertretungsarbeit bei Telefunken erinnert sich Hartmut: Die IG Metall bei Telefunken hatte im Grunde genommen zwei Gesichter. Das war die Betriebsratsvorsitzende Lucie Hupe und der VK-Leiter Heinz Jewski. Es gab viele andere engagierte Betriebsräte und Vertrauensleute, aber die beiden ragten schon heraus und haben mich in ihrer spezifischen und pragmatischen Art schon beeindruckt. Ich habe eine Menge von ihnen gelernt. Lucie Hupe war zur damaligen Zeit Gesamtbetriebsratsvorsitzende eines Unternehmens von 5000 Beschäftigten und Aufsichtsratsmitglied - als Frau war das damals völlig unüblich. Sie hat das hervorragend gemacht und auf Augenhöhe mit dem Management verhandelt. Heinz Jewski hat als Vertrauenskörperleiter den Vertrauenskörper aufgebaut, betreut und insbesondere großen Wert auf Bildungsarbeit gelegt. Heinz hat sehr genau geplant, wer geht wann zu welchem Seminar, insbesondere bei den Jugendlichen. Er war zuständig für die Betreuung der JAV und hat da sehr viel Herzblut in die Betreuung der jungen Kolleginnen und Kollegen hineingelegt.

Zu einer Besonderheit der betriebsnahen Bildungsarbeit bei Telefunken weiß Hartmut folgendes zu berichten. Es gab zwei betriebliche Arbeitskreise, organisatorisch abgewickelt von Arbeit und Leben, mit 14-tägigen Zusammenkünften nach Feierabend im Freizeitheim Ricklingen. Dahin kamen einige IG Metall Mitglieder, aber überwiegend Vertrauensleute. Die ehrenamtlichen Referenten waren Betriebsratsmitglieder von der Hanomag, Walter Zarnikow und Heinz „Flutter“ Dietrich. Das finde ich schon im Nachhinein spannend, dass Betriebsräte aus einem Nachbarbetrieb gesagt haben, wir machen Bildungsarbeit für die Telefunkenleute. Die haben sich da richtig engagiert und vorbereitet. Da wurden dann die Themen bearbeitet und es gab da auch die Möglichkeit des Austausches in einer kleineren Gruppe außerhalb der formellen Vertrauensleutesitzung. Das hat mich schon ein Stück geprägt, denn man war sehr nah dran an den Problemen und wir haben dann auch überwiegend sehr gut zusammengearbeitet.

Hartmuts gewerkschaftliches Engagement und eine Kandidatur zum Betriebsrat wurden im Management mit Befremden wahrgenommen. Eine Lösung für dieses nicht auflösbare Spannungsverhältnis ergab sich durch die damalige Diskussion in den Gewerkschaften. Hartmut: Es gab damals beim DGB und der IG Metall mehrere

Projekte zum Thema Humanisierung der Arbeit. Schwerpunkt war die Entwicklung von schriftlichen Materialien. Bei einem DGB Projekt, das hieß AWA – Arbeitswissenschaft für Arbeitnehmer - bin ich gelandet. Wir haben Dinge herausgearbeitet, die heute eigentlich Standard sind, damals aber neu waren. Zum Beispiel Lärmschwerhörigkeit und Lärmschutz, Klima, Arbeitsstoffe, Arbeitsplatzgestaltung und damals beginnend Arbeitsplatzgestaltung beim Einsatz von Computersystemen. Das hat mir sehr viel Spaß gemacht.

Zwei Jahre später hatte Hartmut die Chance in das IG Metall Bildungszentrum nach Sprockhövel, mit tarifpolitischem Schwerpunkt, in die Lerneinheit 4 zu wechseln. 1991 kam er als Tarifsekretär der IG Metall Bezirksleitung nach Hannover zurück. Von 1998 bis 2016 leitete er den IG Metall Bezirk für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt. Mit dem Ruhestand 2016 setzte Hartmut seine vor Jahren begonnene Tätigkeit als Buchautor fort.

Als ehemaliger Bezirksleiter hatte Hartmut einen besonderen Blick auf die IG Metall Geschäftsstelle Hannover. Was läuft gut, wo gibt es Defizite? Hartmut: Die Geschäftsstelle Hannover ist spätestens seit 1990 ein Stück dominiert durch Volkswagen, weil andere Großbetriebe entweder weg oder stark geschrumpft waren. Die Kunst aller Bevollmächtigten war es, das Zusammenwirken des einzigen Großbetriebes zusammen mit den anderen, größeren aber auch kleineren Betrieben, zu organisieren. Das war und ist eine große Herausforderung und das ist auch nicht widerspruchsfrei. Das ist gut gelungen. Wo wir uns bis heute schwertun, ist es in neue Bereiche hineinzukommen. Im IT-Bereich, in die Start Up Szene, haben wir ein paar Versuche gemacht, aber es ist ein dickes Brett, das wir dort bohren. Es wird ja weiterhin daran gearbeitet Angestellte noch stärker zu binden, aber wir sind immer noch sehr stark geprägt durch Menschen, die aus dem Produktionsbereich kommen und diesen Blickwinkel haben. Wenn ich es perspektivisch sehe, muss die IG Metall, muss die Geschäftsstelle Hannover ihren Focus auf die richten, die ja schon heute, wie bei Wabco, die Mehrheit der Beschäftigten stellen. Das sind Herausforderungen, die in den nächsten Jahren angegangen werden müssen.