

Martin Barkhoff

## Zukunft der Wirtschaft

# Brüderlichkeit ist effizienter

**Lean Management, Schlanke Produktion ist der wohl folgenreichste Wirtschaftsgedanke des Jahrzehnts. Das ist vor allem die Leistung von Daniel T. Jones. Die großen Perspektiven seiner Arbeit werden meistens übersehen, weil die kurzfristigen Erfolge schon begeisternd genug sind.**

**F**rage ich meine Bekannten, was sie sich unter Lean Management vorstellen, bekomme ich regelmäßig die Antwort: »So viel Leute entlassen wie möglich, aus den übrigen mehr Leistung herausholen.« Das klingt wie der leibhaftige Kapital-Egoismus.

Und nicht nur Laien denken so. Daniel Jones und sein Partner James Womack haben die Szene genügend oft erlebt: ein amerikanischer Manager lädt die beiden Gurus des »Lean Thinking« ein und führt ihnen vor, wie er aus Zulieferern, Mitarbeitern und Kunden das Letzte herausgeholt hat. Dann kommt aus stolzeschwellter Brust die Frage, ob er nicht ihre Idee des Lean Business optimal verwirklicht habe? Und dann bekommt der Wackere von Womack und Jones zu hören, daß sein Business nicht lean (schlank) sondern mean (fies, geizig) ist. Nicht das Ausschachten, der Raubbau an sozialen Beziehungen ist das Ziel der Schlanke Wirtschaft, sondern ihre nachhaltige Pflege und Verstärkung, ihr Ausbau. Lean Management ist Beziehungspflege. Es geht darum, mit Mitarbeitern, Zulieferern und Kunden so eng an der Sache zusammenzuarbeiten, daß die Vorgänge immer sachgemäßer, risikoloser, unaufwendiger ablaufen können.

Dazu braucht es gegenseitiges Vertrauen. Und das bleibt nur erhalten, wenn der Nutzen der Zusammenarbeit auch allen zugute kommt: dem Kunden, als besseres, preisgünstigeres Produkt, den Mitarbeitern als gute Entlohnung und langfristige Sicherung ihres beruflichen Fortkommens und den Zulieferern als Gewinnbeteiligung und langfristig gefestigte Geschäftsbeziehung. – Predigen also Jones und Womack einfach »Gutsein als die bessere Wirtschaftsform«? Nein: Sie gehen über allen edlen Sozialismus und eine aus der Innerlichkeit impulsive »Brüderlichkeit im Wirtschaftsleben« weit hinaus.

Sie sehen klar: Im Wirtschaftsleben kommt die Beziehung der Menschen dadurch in Ordnung, daß man die Beziehung zu den Sachen verbessert. An die Menschen, die die sachlichen Aufgaben einfacher, schneller und überzeugender lösen, möchten sich die anderen anschließen. Das sachgerechte Arbeiten stiftet die brüderliche Zusammenarbeit.

Die weltweite brüderliche Zusammenarbeit im Wirtschaftsleben fängt also nicht mit gewaltigen Herzensenergien an, sondern mit der gemeinsamen Anstrengung, die Arbeitsabläufe zu verbessern, auch wenn dabei liebgeordnete



**Wirtschafts-Denker Jones:**

»Ich lese viel

*Anthroposophisches, das habe ich immer getan.*

Arbeitsplätze verschwinden, liebgeordnete Kompetenzen, ganze Abteilungen und Managementhierarchien.

Dieses Verbessern ist so ungefähr das Geistigste, was man in der Arbeitswelt tun kann. Das geistige Element in jeder Willensbetätigung lebt geradezu darin, das Getane beim nächsten Mal

besser zu machen. Und an der Realisierung dieser Geistigkeit soll *jeder* Mitwirkende teilhaben können.

Dieses ständige Verbessern ist nur möglich in einem Klima hochgradiger Brüderlichkeit: – Es muß ein Klima herrschen, in dem der Vorgesetzte den letzten Untergebenen in der Bereitschaft anhört, von ihm zu lernen – und lernt, wenn es was zu lernen gibt.

– Es muß die soziale Absicherung dasein, daß die sozialen Folgen der Verbesserung – die Abschaffung überflüssiger Arbeits- und Verwaltungsplätze – aufgefangen werden durch Eröffnung neuer Arbeitsfelder.

Durch solche regelmäßige Verbesserungsarbeit werden nicht nur die Abläufe immer wirksamer; der ganze Betrieb verwandelt sich in

*Verbessern ist  
das Geistigste  
in der Arbeitswelt*

einen lernenden und initiativen Organismus.

Und so, wie im Betrieb die Grenzen zwischen den Abteilungen, zwischen oben und unten für Ideen und Initiativen durchlässig werden, werden es auch die Grenzen des Betriebes selber. Die regelmäßige gemeinsame Beratung derer, die auf kleinen oder großen Strecken den Weg eines Produktes durch die verschiedenen Fabriken überschauen, eröffnet weitere gewaltige Verbesserungspotentiale.

In ihrem ersten Weltbestseller, der auf deutsch *Die zweite Revolution in der Automobilindustrie* heißt, haben Jones und Womack das von ihnen gestaltete weltgrößte Betriebsvergleichsprojekt, das *International Motor Vehicle Program* des MIT ausgewertet. Da zeigte sich, daß zum Beispiel in der Entwicklung neuer, verbesserter Autos die Japaner so viel schneller und preisgünstiger waren, weil unter der Leitung eines freigestellten unabhängigen Projektleiters Werkzeugmacher und Marketingleute, Zulieferer und Betriebsangehörige zusammen anwarfen und verbesserten. Mit etwa halb so viel Beteiligten, in der Hälfte der Zeit, mit doppelt so viel Erneuerungen und der vollen Qualität von Anfang an (nicht erst nach einem Jahr Montagsautos) brachten sie ihre Wagen auf den Markt – effizienter dank Zusammenarbeit in objektivem Gemeinsinn, getragen von Gewinn-

teilung und Arbeitsplatzsicherung.

Im Nachfolgeband *Lean Thinking* (deutsch: *Der Weg zum perfekten Unternehmen*), der unter anderem zeigt, wie der Flugturbinenhersteller *Pratt & Whitney* und *Porsche* gerettet wurden, eröffnet Jones weitere Perspektiven: Entlang des Wertschöpfungsstromes wachsen die Betriebe vom Rohstoffproduzenten bis zum Endverbraucher als *lean enterprise* zu weltumspannenden Assoziationen zusammen. Schon aus Schlankheitsgründen (schnelle Reaktion auf den Kunden, kurze Wege) werden sie die Produktionsschritte so lokal wie möglich entsprechend den weltweiten Fähigkeitsangeboten zu sinnvollen, stabilen und stabilisierenden Netzen zusammenfügen. – Aus der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung der verbessernden Fähigkeitsträger bilden sich die Assoziationen als lokale Einheiten.

Sein Lebenswerk als einer der großen Wirtschaftsanalytiker der Welt schildert aus der Wahrnehmung eben jene Entwicklungslinie der Wirtschaft zu einem objektiven Gemeinsinn, die Rudolf Steiner bereits zu Anfang des Jahrhunderts als die dem Wirtschaftsleben selber innewohnende Entwicklungstendenz kennzeichnete: Weltweites brüderliches Zusammenwirken in Assoziationen. ■

Eindruck der Kyoto-Kultur gewinnen, die alten Seidengeschäfte, die Ryokans, usw. Aus so vielen Essenzen fließt diese Kultur zusammen.

Das andere, was ich sah, war die ungestüme industrielle Seite von Japan. Und die schauten wir mit frischen Augen an. Wir merkten: Wor-auf alles ankam, war, daß Menschen in einer ganz anderen Art zusammenarbeiteten. Das rief Fragen in mir hervor, die sich auf meine Lievegoed-Lektüre bezogen, seine »Phasen der Organisation«, die ich wirklich tiefgreifend interessant fand. Die fundamentale Einsicht, die mich plötzlich ankam, war, daß seine Phasen einer einzelnen Organisation auch für die Entwicklungsphasen der Leitidee selber gelten konnten, der Leitidee, nach der man meinte, daß eine Organisation betrieben werden sollte.

*Und wie entwickelt sich der Organisationsgedanke?*

Es beginnt mit der Viktorianischen Zeit, wo wir typischerweise das Pionierunternehmen haben. Dann brachten die Amerikaner das Scientific Management, und dann kam das, was ich nun in Japan sah: Eine Form der Zusammenarbeit – in Japan total intuitiv, instinktiv, nicht bewußt – die ganz starke Beziehungen hatte zu dem, was Lievegoed (ich meine ziemlich vage) als Integrationsphase beschreibt.

Das gab mir ein konzeptionelles Gerüst für das, was ich nun in Japan sehen konnte. Das wurde auch der begriffliche Rahmen für das Buch *Die Zukunft des Automobils*, das 1984 herauskam. Meine Hypothese war: Es ist nicht eine Weiterentwicklung des amerikanischen Scientific Management, es ist etwas grundsätzlich anderes. Es hat eine andere logische Grundlage. Und wir sagten voraus, daß der enorme Erfolg der japanischen Industrie in den frühen 80er Jahren kaum etwas zu tun habe mit dem guten Yen-Kurs, mit dem geringen Urlaub, oder was auch immer. Man mußte es auf eine vollständig andere Art der Arbeitsorganisation zurückführen, eine seriöse, vollständig andere Logik.

Nach dem Buch über die »Zukunft« wurden wir von einigen führenden Persönlichkeiten in der Industrie ermuntert, die Hypothese von der anderen Logik in einem beinharten Industrievergleichsprojekt zu beweisen. So bauten wir das riesige *International Motor Vehicle Program* des Massachusetts Institute of Technology (MIT)

## Daniel T. Jones im Gespräch

**W**ie sind Sie zu Ihren Erkenntnissen gekommen, Mr. Jones?

Das Schicksal mancher Leute ist, verschiedene Kulturen zu verbinden. Meine Mutter war Holländerin, mein Vater Engländer, beide Anthroposophen. Als ich 16 war, ging ich als Austauschschüler von Kings Langley nach Freiburg auf die Waldorfschule und dann hatte ich vor Augen, wie verschieden Deutschland und England sind; der Unterschied zwischen einem protestantischen Land und einem katholischen Land, alles das. Es kam als ein ziemlicher Schock.

Auf der Universität feuerte mich der Gedanke an, unterentwickelten Ländern zu helfen und so ging ich in den Freiwilligen Entwicklungsdienst nach Nigeria, an den Tschad-See für eineinhalb Jahre. Ich half ein Fischereiprojekt an der Wüstenküste aufzubauen. Das war eine sehr arme Gegend, kein gebildeter Afrikaner wollte dort leben. Es war ein Schritt ganz raus aus der westlichen Kultur. Das war für mich wichtig. Als ich wieder zurückkam, sah ich alles anders an. Alles schaute mich an wie Geschichte, wie Vergangenheit. Ich begann Kulturunterschiede zu studieren. Beruflich interessierte mich dann als erstes, weshalb die Leistung der britischen Industrie nach dem II. Weltkrieg so dürftig war. Sehr schnell wurde mir klar, daß das ein historisches Phänomen war und daß die Unterschiede zwischen einzelnen Ländern sehr tiefe Wurzeln haben. Ich studierte Autoren, die die Gründe für unterschiedliche industrielle Leistungsfähigkeit darlegten. Ich arbeitete in Projekten mit, die die Unterschiede der Industriekultur Deutschlands,

Schwedens, der USA und Englands untersuchten.

1979 bekam ich einen Anruf aus den USA, ob ich bei dem ersten MIT-Projekt über das Auto mitmachen wollte. Und als wir das Projekt »Die Zukunft des Automobils« dann angingen, war klar: Es geht darum, Japan zu verstehen. Wird Japan alle Autos dieser Welt bauen?

1982 gingen wir dann mit einer Reihe von Kollegen nach Japan, James Womack war auch dabei. Ich bekam die Gelegenheit, tief in die japanische Kultur hineinzuschauen. Ich reiste mit einer US-Japanerin, deren angeheiratete Familie eine Seidenproduktion in Kyoto betrieb. In sehr kurzer Zeit konnte ich einen ganz tiefen



Daniel T. Jones bei einer Veranstaltung

auf. Wir waren überzeugt, daß uns niemand glauben würde, wenn wir unsere These nicht meßbar machen und überprüfen würden. Alle sagten: »Das könnt ihr nicht meßbar machen. Alles ist unterschiedlich, jede Fabrik ist anders, jede Person ist anders. Diese kulturellen Sachen sind unmeßbar.«

Wir sagten: »Gebt uns mal einen Grundriß der Fabrik. Was macht Ihr hier, und was macht

Ätherhirn zu denken?

Ganz Genau! Flow ist Schwenk (Anthroposophischer Pionier der Strömungsforschung, Red.).

In einer verborgenen Weise bringt das Buch *Lean Thinking* viel radikalere Auswirkungen für die Menschen als das vorausgegangene. *Die Revolution...* sagte schöne Worte, und daraufhin taten die Leute schöne Dinge: »Ah, Teams! Wir

beschützen. Und sie versuchten das, indem sie die Mythe schufen: Wir müssen den Arbeitern die Kontrolle über ihre eigene Arbeit geben, dann werden sie glücklich sein. Aber das ist natürlich nicht der Fall. Leute, denen man die Regelung ihrer eigenen Arbeit überläßt, mögen Freude an gemeinsamen Teerunden haben, aber sie bekommen dadurch kein Bewußtsein davon, was sie tun sollen und für wen sie es tun. Doch erst dadurch wird die Arbeit human. Die Argumentation darüber, was menschlich ist und was nicht, steht vollständig auf dem Kopf.

Die Massenproduktion erzeugt für die Arbeiterschaft nur Bedingungen, die faktisch menschliches Bewußtsein, menschliche Erfahrung, menschliche Entwicklung verhindern. »Lean« erzeugt Verhältnisse, in denen Leute überhaupt nur dann arbeiten können, wenn sie ihren Verbraucher im Bewußtsein haben und diejenigen, mit denen sie zusammenarbeiten – kurz, wenn sie assoziativ arbeiten und ihre Fähigkeiten weiterentwickeln. Es erzeugt genau die entgegengesetzten Umstände, und die geben dann die Möglichkeit des Wachstums.

Hat Sie Steiners Nationalökonomischer Kurs interessiert?

Ich habe ihn dreimal wieder durchstudiert in den letzten 20 Jahren, aber ich weiß, ich muß nochmal ran. Denn ein tieferes Verständnis der Wertfragen, die ökonomische Dimension der Wertfragen steckt da drinn, und ich muß ihn nochmal lesen. Er war für mich weniger einflußreich als Lievegoed, weil unser Hauptaugenmerk auf Organisationsfragen lag. Aber jetzt graben wir auch nach grundsätzlichen ökonomischen Fragen. – Ich muß mit diesen Vorträgen wieder Verbindung aufnehmen. Du liest gerade diese Vorträge – nun, das ist bei vielen Vorträgen Steiners so – und du verstehst sie wieder ganz anders jedesmal, wenn du sie liest.

Sehen Sie, ich lese viel Anthroposophisches, und das habe ich immer getan. Mein Vater war ein prominenter Anthroposoph im Vereinigten Königreich, er wurde 1965 bei einem Flugzeugunglück getötet. Er war Lehrer an der Kings Langley Schule. Er redete eine Menge über



**Erfolgreiche Japaner, hier im Toyota-Werk bei**

**der Endmontage: »Vollständig andere Logik«.**

Ihr da?» Und wir entwickelten so eine Methode, um alles zu messen. Daraus entstand *Die zweite Revolution in der Automobilindustrie* (englisch *The Machine that Changed the World*). Das Buch diente im Wesentlichen dazu, um den Schock zu erzeugen. Das Buch kam absolut zum richtigen Zeitpunkt. Die Japaner fingen gerade an, ihre ersten Fabriken im Westen zu bauen, *Lexus* und *Nummi* in Kalifornien, und die westlichen Industriellen merkten, daß das alte Spiel wirklich vorbei war.

Aber die neue Logik war in dem Buch noch nicht gut beschrieben. Schon einzelne Werkzeuge, Techniken, kleine Teile, aber nicht die ganze Logik die darunterliegt. Das führte uns dazu, das dritte Buch zu schreiben, *Lean Thinking* (deutsch: *Auf dem Weg zum perfekten Unternehmen*). Das schildert die Logik, die Art der Abläufe und wie man sie in eine Firma einführen kann. Wir mußten beschreiben, wie man eine Organisation von der einen Form in die andere führt. Wir mußten Beispiele von Gesellschaften finden, die das erfolgreich geschafft hätten.

Die Grundidee, eine Organisation als »Fließen« (Flow) zu betrachten und sich nicht mehr an der Struktur festzuhalten, ist ein umwerfender Bewußtseinswandel für die meisten Menschen, weil jeder liebt, in festen Strukturen zu denken. Tatsächlich aber ist das eigentliche Ziel des ökonomischen Lebens das Fließen.

*Anthroposophisch gesprochen* hieße das, die physischen Gehirnstrukturen zu verlassen und mit dem

brauchen Teams. Wir müssen ihnen Verantwortung geben« und so weiter. Und so entstanden Teams ohne eine klare Idee, was die Teams eigentlich machen sollten, für wen und warum. Teams wurden eine sehr luziferische Sache. Nach Erscheinen der *Revolution* reisten wir um die Welt und sahen so viele Fabriken mit Teams, die völlig ineffektiv waren, weil sich die Teams nach innen orientierten und kein Bewußtsein vom Verbraucher hatten, kein Bewußtsein vom

Prozeß. *Lean Thinking* gibt die Orientierung nach außen.

»Lean« ist also in erster Linie eine Bewußtseinsfrage?

Richtig. Dafür hat beispielsweise die deutsche Gewerkschaftsbewegung kein Organ. Sie hat lange Zeit ihre Idee von Humanisierung der Arbeit durch selbstgesteuerte Gruppen propagiert, als Verteidigung gegen die Automatisierung. Als unser erstes Buch erschien, sagten sie sich, weil ihnen nur einfällt, für Arbeitsplätze durch Konservierung des Bestehenden zu kämpfen: Wir müssen die Arbeiter vor lean production

»Die Argumentation darüber, was menschlich ist und was nicht, steht völlig auf dem Kopf«

Anthroposophie mit mir. Ich verließ dann das Waldorfsystem und ging zur Uni, ich ging nach Afrika, ich machte andere Sachen, arbeitete in Wirtschaftsinstituten. Erst später, als ich heiratete, kam ich wieder auf die Anthroposophie zurück, auch auf die menschlichen Beziehungen. Mitte der siebziger Jahre ging ich auch zu verschiedenen Studiengruppen. Ich habe immer viel gelesen, aber ich gehe dahin, wo ich hingezogen werde, und zu Arbeiten im anthroposophischen Feld bin ich nicht gezogen worden.

Wie schreibt man zusammen Bücher?

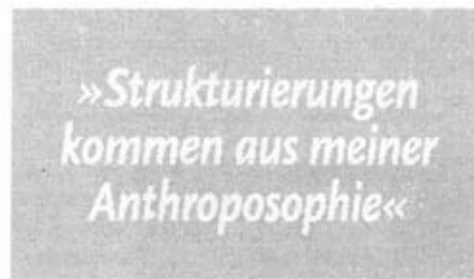
Viele Beobachter unserer Arbeit sagen uns –

und Womack und ich sagen es uns auch gegenseitig –, daß es sehr gut ist, daß wir nicht alle die großen Theoriebücher dieser Welt gelesen haben. Denn dann würden wir nicht mehr sehen, was wir sehen. Und so sind wir sehr goetheanistisch in unserem Anschauen sozialer Phänomene. Wir gehen los und schauen und wir stellen dumme Fragen. Es macht uns viel Spaß, diese blöden Fragen zu stellen: »Warum machen Sie das so? Und warum machen Sie das?« Wir sind nicht eingekerkert in irgendeine Disziplin. Wir sind keine Ökonomen, wir sind keine Ingenieure, wir sind keine Psychologen. Wir passen nirgendwo rein und die Leute in diesen Disziplinen mögen uns nicht, weil wir überbrücken und synthetisieren – wir schauen eben auf's Ganze. Wir wollen sehen, was da ist, (auf deutsch:) »Aus der Sache«.

So mache ich das, und so macht Womack das auch, und Womack ist absolut kein Anthroposoph. Aber er hat diese Art von Augen und wir haben einen sehr schöpferischen Dialog. Wir arbeiten nun seit 16 Jahren zusammen. Dies ist nun das dritte Buch, was wir zusammen geschrieben haben. Beim ersten Buch waren wir innerhalb des Projektes noch »Very Junior Members«, aber es endete damit, daß wir wahrscheinlich zwei Drittel des Buches *Die Zukunft des Automobils* geschrieben haben. Daraus ergab sich, als das zweite Projekt anging, daß man uns sagte: »Warum entwerft Ihr nicht das ganze Projekt?« Also stellten wir das Projekt auf die Beine und schrieben das Buch. Der Dritte im Bunde, Roos, hat kein Wort geschrieben, aber er half

uns, das Geld aufzutreiben und gab uns den MIT-Stempel.

Womack weiß, daß ich mich für Anthroposophie interessiere, und in der Beziehung mit



Womack bin ich der Konzeptgestalter. Er ist sehr stark der Seher und Verbinder von Ideen. Wir schreiben unsere Bücher auf weißen Tafeln, so groß wie möglich. Wir fangen an mit Reden und wir schreiben die Sachen auf und am Ende einer Session haben wir ein ganzes Kapitel auf den Tafeln.

Wir verbringen Stunden am Telefon, um uns gegenseitig Geschichten von Sachen zu erzählen, die wir gesehen haben, Geschichten, Bilder. Wir spielen mit diesen Bildern und dann sitze ich da – ich bin der Verdauer – und denke darüber nach: Was ist die Logik hier? – Was liegt dem zugrunde?

Im Dialog – zwischen uns – da kommen die Bilder. Manchmal ruft er mich an und sagt: »Ich habe dies und dies und dies gesehen.« Und ich sage: »Ja. – Das ist so und so und so und so.«

Und dann ist eine Struktur da. Einfach da. Und er sagt: »Das ist richtig. So ist es.« Und ich glaube, diese Strukturierungen, die kommen... die kommen von meiner Anthroposophie. Denn das ist meine Art, Sachen anzuschauen. Das ist keine aufgedruckte Struktur, es ist eine intuitive Struktur.

Was wir versuchen, ist in sinnvoller Art die Wirklichkeit herauszudestillieren. Die Wirklichkeit ist so kompliziert, wir können uns in den Details verlieren. Da ist die Chaostheorie, alle Arten von wunderbaren Sachen. Jeder liebt Komplexität, aber das ist leicht. Du mußt dich auf das Ganze besinnen. Wirkliche Einsichten kommen aus einer sinnorientierten Destillation der Wirklichkeit. Du mußt dich fragen: *was ist wichtig?* und dann *was ist wichtig?* und dann *was ist ur-ur-wichtig?* Das gibt dir dann das Bild, um die Wirklichkeit wieder aufzubauen, das gibt dir die Logik. Dann kriegt man Sinn in die Wirklichkeit. ■

*Prof. Daniel T. Jones leitet das Lean Enterprise Research Centre an der University of Wales in Cardiff (GB) und berät in Europa und Asien Firmen, die den Sprung ins Schlanke Wirtschaften machen.*

*James P. Womack, Daniel T. Jones: Auf dem Weg zum perfekten Unternehmen (Lean Thinking), Campus Verlag, Frankfurt/New York 1997, 432 S., DM 78.-*

*James P. Womack, Daniel T. Jones: Die zweite Revolution in der Automobilindustrie, Konsequenzen aus der weltweiten Studie des Massachusetts Institute of Technology, Heyne/Campus, München 1997, 394 S., DM 19,90.*

Richard Fuchs

## Novel-Food-Verordnung Etikettenschwindel

**Trotz ablehnender Haltung in der Bevölkerung sind die Weichen für die Vermarktung gentechnisch hergestellter Lebensmittel in Europa gestellt. Die zuständigen Komitees folgen dem Druck der internationalen Nahrungs-Multis. PR-Firmen wurden mit »Grünwasch«-Propaganda beauftragt.**

*»Wenn eine Kennzeichnung vorgeschrieben wird, gibt es in Deutschland keine Gentechnik mehr.« (Walter P. Hammes, Professor am Institut für Lebensmitteltechnologie der Universität Stuttgart-Hohenheim, VDI-Nachrichten, 6.3.92)*

Mit dem Inkrafttreten der Novel-Food-Verordnung Nr. 258/97 des Europäischen Parlaments und des Rates am 15. Mai 1997 ist das Kennzeichnungs-Verwirrspiel perfekt. Von diesem Zeitpunkt an unterliegen neuartige Lebensmittel einem einheitlichen Genehmigungs- und Anmeldeverfahren. Mit »neuartig« werden sehr zurückhaltend (zum überwiegenden Teil) solche Lebensmittel beschrieben, bei deren Herstellung Gentechnik

beteiligt war. Verschont bleiben Enzyme, Aromen, Zusatzstoffe und Extraktionslösungsmittel, die auf die gleiche Art hergestellt wurden. Zunächst sollen die bis zum Inkrafttreten der Verordnung bereits zugelassenen genmanipulierten Organismen wie beispielsweise der Ciba-Mais oder das Monsanto-Soja kennzeichnungsfrei bleiben, obwohl durch Verfahren für verändertes Erbgut mit Hilfe der Polymerasekettenreaktion Inhaltsstoffe sehr genau nachgewiesen werden können. Da die EU-Kommission, unterstützt von den Mitgliedsstaaten, drei Monate lang tief geschlafen hat, werden VerbraucherInnen zunächst generell vergeblich nach einer Kennzeichnung suchen.

Wer gehofft hatte, die Novel-Food-Verordnung würde nach wenigen Monaten in die Pra-

xis umgesetzt, sah sich getäuscht. Im Sommer 1997 knickte die Kommission abermals vor der US-Gentech-Lobby ein. Da spätestens im September oder Oktober in den USA genmanipulierter Mais und gentechnisch verändertes Soja geerntet und in die Europäische Union exportiert wird, entschieden der »Ständige Lebensmittelausschuß« und die EU-Kommission, diese Großlieferungen erst ab 1. November 1997 zu kennzeichnen. Damit droht die Gefahr, daß Gentech-Soja, wie im letzten Jahr, ungekennzeichnet in die EU importiert wird und die aus den Lieferungen hergestellten Produkte ungekennzeichnet in den Handel kommen werden. Obwohl die Novel-Food-Verordnung (97/258/EWG) seit Mitte Mai gültiges Recht ist, mußte die Kommission auf eine parlamentarische