



»Wenn mein blauer Arm es will...«

Gespräch mit André Kaufmann über »Zentrum Automobil« und rechte »Alternativen« in Betrieben

In: *express* 1/2 2018

Auf, auf zum Kampf: Seit November 2017 bläst eine Allianz rechter »Projekte« zum Sturm auf die Betriebe, nein: zur Betriebsratswahl. Wie steht es um den Aufbruch der »blauen Alternativen« in die Betriebe? Ist die Strategie erfolversprechend? Wie schätzen Betriebsräte und GewerkschafterInnen diese Entwicklung ein? Und was setzen sie dem betrieblichen Arm der AfD entgegen? Darüber sprachen wir mit zwei Kollegen aus sehr unterschiedlichen Betrieben. Im Folgenden dokumentieren wir das Gespräch mit André Kaufmann, bis Sommer letzten Jahres Betriebsbetreuer der IGM Stuttgart für Daimler Untertürkheim.

Frage: Aktuell tritt bei Daimler in Untertürkheim die Gruppe »Zentrum« um Oliver Hilburger zur Betriebsratswahl an. Habt Ihr bereits Erfahrungen mit rechten KandidatInnen bei Euch im Betrieb – und gibt es Listen, die bei Euch kandidieren, oder treten Einzelpersonen an?

Es gibt andere Daimlerstandorte, an denen es eine Persönlichkeitswahl gibt, aber bei Daimler in Untertürkheim findet traditionell eine Listenwahl statt. Bei der letzten Wahl 2014 haben Zentrumsvertreter eine Liste eingereicht und von 45 Betriebsratsmandaten vier gewonnen. Zumindest den enttäuschten Gesichtern bei der Auszählung nach zu urteilen hatten sie wohl damals mit etwas mehr Zuspruch gerechnet. Aber vier Plätze ist natürlich trotzdem eine Menge. Bei der kommenden Wahl werden wahrscheinlich 47 Mandate zu vergeben sein, weil die Belegschaft deutlich gewachsen ist – das liegt daran, dass der Betriebsrat in der letzten Amtszeit eine ganze Reihe von Übernahmen und Einstellungen von Leiharbeitern und Werkverträgern durchgesetzt hat.

Sind die KandidatInnen bereits vorher gewerkschaftlich aktiv im Betrieb aufgetreten, vielleicht unter einem anderen Titel – wie etwa der Zentrums-Mann Oliver Hilburger, der vorher bei Daimler auf einer Liste der Christlichen Gewerkschaft CGM aktiv war? Wie sind die Mitglieder in betrieblichen Konflikten aufgetreten und welche Strategie haben sie dabei verfolgt?

Ja, Hilburger war auch in den regionalen Gremien der CGM aktiv und hatte dort ein Wörtchen mitzureden. Soweit ich weiß, gab es dann aber innerhalb der CGM Widerspruch dagegen – er war sogar der CGM zu braun, die ja sonst auch nicht gerade durch sonderlich progressive Vorstellungen auffällt. Die Trennung erfolgte etwa Anfang der 2010er Jahre und ist vor dem Hintergrund der Enthüllungen rund um den NSU-Komplex zu sehen. Hilburgers früheres Engagement, dass er zum Beispiel bei der Nazi-Band »Noie Werte« gespielt hat, die wiederum auf der ersten Version des NSU-Bekennervideos zu hören war, und diese ganzen

Verstrickungen in die braune Terrorszene, das war der CGM offenbar zu krass, und sie haben ihm seinen Stuhl vor die Tür gestellt. Daraufhin hat er mit ein paar »Kameraden« seinen eigenen Verein aufgemacht, »Zentrum Automobil«.

Gibt es daraus resultierende Differenzen zwischen den Christlichen und dem Zentrum? Wie sieht deren Verhältnis heute aus?

Das kann ich nicht beurteilen, weil ich ihn als CGMler nicht gekannt habe. Als ich zu Daimler kam, gab es das Zentrum bereits. Möglicherweise kann er jetzt mehr Klartext sprechen.

Wie tritt er denn jetzt auf? Seriöser? Versucht das Zentrum, sich ein besonderes Profil zu geben – etwa als die besseren Gewerkschafter?

Zu erwarten, dass die so richtig stramm rechts auftreten mit entsprechend harten Sprüchen, ist falsch, das machen sie nicht. Sie treten zum einen als Kümmerer für die kleinen Sorgen und Nöte der Beschäftigten auf. Sie haben ein sehr gutes Gespür für Themen, bei denen die IGM oder der Betriebsrat manchmal ein bisschen zu langsam ist oder einfach zu viel zu tun hat. Sie nehmen auch gern die einfachen Fälle entgegen, die komplizierteren werden dann gerne wieder zur IGM zurückgeschickt. Gerne gehen sie auch mal durch die Halle, schütteln hier ein paar Hände, gratulieren da mal zum Geburtstag, machen dort mal ein Witzchen... Auch da haben sie ein gutes Gespür, wo vielleicht der eine oder andere IGM-BR nicht so oft in der Halle oder im Büro bei den Beschäftigten war, wie es hätte sein müssen, weil man einen Tick zu oft in irgendwelchen Meetings mit der Geschäftsführung gesessen hat. Genau da gehen sie hin, um sich zu zeigen. Auf der anderen Seite versuchen sie, Betriebsversammlungen zu nutzen, um mit Dreck auf die IG Metall zu werfen: Die ist dann per se korrupt, gekauft, liegt mit dem Management im Bett. Deswegen brauche es jetzt eine neue Kraft – und wenn sie die Mehrheit im Betriebsrat bekommen, werde alles besser.

Man kann natürlich viel versprechen, wenn man weiß, dass man es nie wird beweisen müssen...

Im Kontext der jüngeren Diskussionen um die Autoindustrie haben sie sich quasi als Retter des Diesels aufgespielt. Sie haben auch versucht, mit der AfD und Rechten zusammen eine Veranstaltung anzubieten und behauptet, dass es dem Diesel ja gar nicht so schlecht ginge und die Arbeitsplätze noch viel sicherer wären, wenn die IGM nicht so viel von Elektromobilität und der Transformation der Autoindustrie reden würde. Außerdem wären die bei der IGM »Globalisierungsfanatiker«, deswegen müsse man jetzt zurück zu einem nationalen Wirtschaftsraum. Letzteres sagen sie nicht so, benutzen aber die entsprechenden Bilder.

Bevor wir auf die politischen Inhalte dieser neuen Opposition zurückkommen, kurz zur Form ihres Auftretens: Die »Alternativen« kokettieren mit Parolen der betrieblichen Opposition, etwa der Gründung einer Graswurzel-Bewegung für »echte Solidarität«, einer »Opposition gegen das Co-Management«, Herstellung von »Gegenöffentlichkeit« – Methoden und Parolen, die auf den ersten Blick dem Repertoire linker GewerkschafterInnen und Bewegungen entlehnt scheinen, die jedoch gleichzeitig als Teil des Establishments denunziert werden. Sie versprechen die Verteidigung der »einfachen« und »ehrlichen« Arbeiter gegen die »Bonzen« aus Mehrheitsgewerkschaften und deren Kungeleien mit dem Management. Wie kommt das bei Beschäftigten an, wirkt das glaubwürdig?

Ja, bei einem gewissen Teil der Belegschaft verfängt das schon. Wichtiger als das Politische ist aber, denke ich, dass sie die Inhalte kombinieren mit dem Signal: Ich bin da, wenn Ihr ein Problem habt. Das ist die Basis, auf der politische Botschaften dann vielleicht haften bleiben. Natürlich gibt es in einer Belegschaft von 23.000 Leuten auch Rechte, die das auch ohne die-

sen Gestus super fänden, aber die Kombination aus Kümmerer und rechter Politik, die erstmal nur kritisch zu sein scheint, ist entscheidend. Ich kann ja zum Beispiel auch kritisieren, dass die IGM und manche Spitzenfunktionäre sich durchaus deutlicher abgrenzen könnten vom Topmanagement – auch wenn das nicht immer einfach ist, wenn man mit den gleichen Leuten dann wieder verhandeln muss. Aber etwas mehr Konfliktfreudigkeit in manchen Großkonzernen, vielleicht manchmal auch im Auftreten, in der Art, wie man sich kleidet, ein bisschen näher an den Beschäftigten dran zu sein, statt mit Schlips und Kragen auf dem Foto mit dem Werksleiter, das fände ich schon gut. Wenn man das lassen würde als IGM, dann würde das die IGM stärken und weniger Angriffsfläche für diese rechten Hetzer bieten. Deren Alternative ist ja nicht eine bessere Gesellschaft oder eine Gesellschaft, in der Klassenkonflikte offen als solche ausgetragen werden, sondern deren Vision ist die deutsche Betriebsgemeinschaft, das Prinzip Betriebsführer und Gefolgschaft und so weiter. Das sprechen sie nicht so deutlich aus, aber man merkt, wo die hinwollen.

Der Schlüssel ist gar nicht so sehr, diese Leute immer als Nazis oder als Rechte zu brandmarken, obwohl sie das sicher zu einem erheblichen Teil sind, wenigstens die Vordermänner vom Zentrum Automobil, sondern die eigene Arbeit als IGM zu reflektieren, um die Dinge, die wir vielleicht nicht gut genug machen, zu verändern.

Kann der Versuch, eine blaue Alternative zu den Mehrheitsgewerkschaften zu entwickeln, denn an betriebliche Probleme und Anliegen von Beschäftigten andocken, die bislang nicht wahrgenommen oder nicht zufriedenstellend gelöst wurden? Welche sind das, und wie lassen diese sich »rechts« vermarkten? Sind die konkreten betrieblichen Programmatiken, mit denen die Zentrums-Bewegung bzw. rechte KandidatInnen bei Euch antreten, überhaupt unterscheidbar und profiliert genug, um KollegInnen die Notwendigkeit dieser Alternative zu vermitteln?

Das ist gar nicht so hochtheoretisch. Die meisten Beschäftigten haben den Anspruch, dass ihr Betriebsrat einmal die Woche oder mindestens einmal im Monat durch die Halle oder durchs Büro geht und mal fragt, wie's so läuft. Da gibt es Betriebsräte von der IGM, die machen das, haben das Ohr dicht an der Belegschaft, diskutieren viel, haben auch eine eigene Meinung und sind nicht das Fähnchen im Wind. Bei denen hat das Zentrum keine Chance, Fuß zu fassen, oder tut sich sehr, sehr schwer. Und dann gibt es andere Bereiche, da merkt man auch als Metall-Sekretär, wenn man da selber durchgeht und den BR begleitet, dass der ein oder andere sich schon lange nicht mehr hat blicken lassen. Die Metall, das sind 35 BetriebsrätInnen, da sind tolle KollegInnen drunter, aber auch ein paar, die vielleicht ein bisschen öfter an der Basis sein sollten. Und genau dafür haben die Zentrums-Leute ein Gespür.

Was können die »blauen Alternativen« denn konkret an Alternativen anbieten?

Das ist gar nicht so viel, sondern eher der Gestus »Wir kümmern uns«. Sie nehmen bei ihren Rundgängen die kleineren Dinge auf, das kann aber auch mal die Überprüfung einer Eingruppierung sein. Die einfachen Dinge, die machen sie gern selber und schmücken sich damit, und die komplizierten werden an die IGM-BR übergeben – wenn die Personalabteilung z.B. nicht will. Oder es wird behauptet: Ja, ich hätte das ja gern durchgesetzt, aber der BR oder die IG Metall hat das verhindert. Ganz billige Demagogie, manchmal angereichert um politische Messages.

»Druck entsteht nur im geschlossenen Raum« – das ist so ein Zitat, das Hilburger bei jeder Gelegenheit benutzt. Damit will er wohl sagen, dass man zur Autarkiepolitik der Nazis zurückkehren sollte, nur etwas harmloser formuliert. Die »Globalisierungsfanatiker« der IGM dagegen würden die deutschen Arbeitsplätze gefährden. Nun ist es ja so, dass aus einem geschlossenen Raum auch nichts rausgeht, und wenn man 80 bis 90 Prozent der Autos exportiert

tiert, dann ist ein geschlossener Raum vielleicht auch nicht ganz so clever. Aber soweit denken dann viele eben auch nicht. Das gilt auch für Parolen wie »Rettet den Diesel« usw. – viele haben Angst vor der Zukunft, vor Veränderungen durch die neuen Technologien, und wenn man den Leuten verspricht, das alles bleibt, wie es ist, dann ist das das, was manche leider hören wollen.

Ich kann mir schwer vorstellen, welche Blumentöpfe sich mit nationalistischen und rassistischen Parolen gewinnen lassen in einer Situation, in der es um Themen wie Arbeitsverdichtung, Stress und Gesundheit, Verlagerung/Outsourcing geht. Hinzu kommt, dass es sich bei den Großbetrieben oftmals um deutsche Unternehmen handelt, die selbst längst globale Wertschöpfung betreiben, aber auch um ausländische Investoren, die in Deutschland Arbeitsplätze schaffen, und um deutsche Firmen, die ihre deutschen Standorte wechselseitig in Konkurrenz setzen. Was soll hier die Losung »Patrioten schützen Patrioten« heißen, die »Ein Prozent« für die BR-Wahlen ausgibt?

Nationalismus ist natürlich keine Lösung für die anstehenden Probleme, und die Behauptung, alles wird immer schlechter, deswegen brauchen wir jetzt einen anderen BR, ist doppelt dumm. Zum einen ist der BR kein Parlament, das entscheidet, was im Betrieb läuft, sondern die Opposition zum Management, deswegen sollte der BR mit einer Stimme sprechen, und zwar mit einer klassenkämpferischen, konfliktbereiten Stimme. Zweitens finde ich, dass es bei Daimler einen BR gibt, der sehr viel erreicht hat. Die Belegschaft ist deutlich gewachsen. Bereiche, die der Arbeitgeber fremdvergeben wollte, zum Beispiel die Betriebsgastronomie, haben wir vor dem Outsourcing bewahrt. Wir haben durchgesetzt, dass Teile der betrieblichen Logistik zurückgeholt wurden, wir haben erreicht, dass der Arbeitgeber hunderte Leiharbeiter einstellen musste. Das sieht man ja auch an den zwei zusätzlichen Betriebsratsmandaten, weil die Belegschaftsstärke mittlerweile bei mehr als 23.500 Beschäftigten liegt. Der Betriebsrat hat also offensichtlich eine vierstellige Zahl von Neueinstellungen durchgesetzt. Das ist ja nicht nichts. Und diese Untergangsszenarien, die Behauptung: Bald seid Ihr alle arbeitslos, weil die Produktion in China oder in Osteuropa stattfindet, das ist einfach Bullshit! Da wird ein Teil der Realität einfach ausgeblendet, und stattdessen werden diffuse Ängste eines Teils der Belegschaft aufgegriffen. Hinzu kommt, dass Untertürkheim Verbrennungsmotoren und Getriebe für Verbrenner macht, und da haben natürlich viele Beschäftigte Angst, dass sie bei neuen Antriebstechnologien möglicherweise ihren Job verlieren. Ein E-Antrieb hat wesentlich weniger Teile, und man braucht nur etwa ein Sechstel der Beschäftigten dafür. Und dann sagt das Zentrum: Das mit der E-Mobilität, das hat ja gar nichts mit dem Klimawandel zu tun, und ob es den gibt, wissen wir eh nicht. Aber wenn die IGM nicht so oft über diesen Transformationsprozess reden, wenn sie stattdessen öfter sagen würde, dass der Diesel geil ist, dann wären Eure Jobs nicht gefährdet.

Auch hier merkt man eine gehörige Realitätsverweigerung, weil die Planung des Daimler-Managements gar nicht vorsieht, dass der Verbrennungsmotor ausstirbt. Das Management will ungefähr die jetzige Stückzahl halten, d.h. rund 2,3 Mio. Verbrennermotoren pro Jahr, und dann im Rahmen der Gesamtstrategie hoch auf eine Stückzahl von etwa 3 Millionen. D.h. zusätzlich zu den jetzigen Kapazitäten soll bis ca. 2025 unter dem Titel Mercedes EQ eine weitere Sparte für Elektroantriebe als Submarke aufgebaut werden. Eine unmittelbare Bedrohung gibt es gar nicht, allenfalls eine langfristige, wenn die Infrastruktur für Elektromobilität irgendwann weiter ausgebaut ist, aber das dürfte erst in den 30er Jahren soweit sein.

Was sie außerdem ignorieren ist, dass auch die IGM im Sommer einen großen Konflikt hatte mit dem Management, die diese Zukunftstechnologien, zum Beispiel die Batterieproduktion, in eine betriebsratsfreie Tochtergesellschaft auf dem Werksgelände ausgliedern wollten. Das haben wir verhindert. Die Batterieproduktion findet jetzt im Rahmen des Flächentarifvertrages statt. Es gibt viele Erfolge, die die IGM durchgesetzt hat, und zusätzliche Jobs...

Es geht also eher um Realitätsverweigerung, diffuse Ängste und dumpfe Stimmungsmache gegen die IGM. Zumal wir dem Management ja wirklich was abgetrotzt haben. Wie kann man denn da behaupten, wir liegen mit dem Management im Bett? Das ist einfach Quatsch.

Wie soll der »Kampf« rechter Gruppierungen für »patriotische« ArbeiterInnen aussehen, wenn große Teile, wenn nicht die Mehrheit der KollegInnen zumindest in den Großbetrieben einen Migrationshintergrund haben? Es geht hier ja auch um Durchsetzungsfähigkeit, die sicher leiden würde, wenn diese KollegInnen in Arbeitsauseinandersetzungen fehlen würden. Welche Rolle spielt ein Thema wie Rassismus überhaupt als betriebliches Politikfeld? Gibt es programmatische Verbindungen zur AfD?

Das Zentrum hat eine Programmatik, die deutlich über die AfD hinausgeht, die sie sich so aber im Betrieb nicht auszusprechen trauen, nämlich nationaler Sozialismus, deutsche Betriebsgemeinschaft, Führerprinzip. Das ist ihre Vision, und der Weg zur Durchsetzung ist die Zerstörung der IGM. Da so ein gesamt nationales Programm aber bei Daimler allein nicht durchzusetzen ist, muss man sich ausdehnen, über Daimler hinaus oder zunächst mal an anderen Daimler-Standorten, und dazu benötigen sie die Unterstützung der AfD. Jetzt muss man wissen, dass Oliver Hilburger an seinem Wohnort Althütte im Rems-Murr-Kreis versucht hat, in die AfD einzutreten. Die haben aber gesagt, bleib uns mal weg, Du bist uns zu rechts. Seine Programmatik ist also selbst Teilen der AfD zu krass. Dem Höcke-Flügel sicher nicht, er ist ja auch mit Höcke und Elsässer zusammen auf der Compact-Konferenz aufgetreten. Aber er vertritt nicht den AfD-Mainstream, sondern steht rechts davon. Das trifft auch auf den Dritten auf der Zentrumsliste zu, der bis zu ihrem Verbot der Bundeskassierer der Wiking-Jugend war, also einer Nachfolgeorganisation der Hitlerjugend. Es gab damals eine Hausdurchsuchung und die Beschlagnahmung der Mitgliederlisten bei ihm. Wenn man sich in solchen Kreisen bewegt und sich nie davon distanziert hat, dann steht man da wohl immer noch. Und das nicht nur im übertragenen Sinn: Auf Betriebsversammlungen hat man immer den Eindruck, oha, jetzt kommt gleich der Fahnenappell, wenn er auftritt! Die Nummer 5 auf der Liste, die, wenn es schlecht läuft, auch in den Betriebsrat kommt, hat in den 1990ern die ersten Neonazi-Mailbox-Systeme organisiert und aufgebaut. Überhaupt fällt die erstaunliche Kontinuität der »Führungsfiguren« beim Zentrum und den Vorgängerverbänden auf. Sie werfen ja der IGM vor, dass auf deren Liste immer das gleiche Establishment steht – stimmt überhaupt nicht. Aber wenn man sich das Zentrum anguckt, dann sind das tatsächlich immer dieselben Gesichter – und die hatten früher eben schon Funktionen. Von wegen Establishment. Der einzige, der da ausgeschieden ist, ist ein älterer Kollege, der interessanterweise in Altersteilzeit gegangen ist und damit einen früheren IGM-Erfolg nutzt. Gleichzeitig agitiert er in der Belegschaft, dass die IGM korrupt ist und nur Scheiße macht. Da sieht man, wie verlogen die ganze Bande ist.

Heißt das, dass sie Themen wie soziale Absicherung, Rente, Arbeitsverdichtung, Stress usw. gar nicht anpacken?

Nur, wenn sie damit schnelle Erfolge haben. Ein Beispiel: Kollege Müller kommt zur IGM und möchte eine höhere Eingruppierung. Der Betriebsrat versucht das durchzusetzen, wird vom Abteilungsleiter oder wem auch immer abgeblockt, dann geht der Kollege zum Zentrum, die sprechen wiederum mit dem Abteilungsleiter, der mit dem Zentrum sympathisiert, und der sagt: Na ja, eigentlich nicht, aber ich akzeptiere das jetzt mal als politische Investition in die Diskreditierung der IG Metall. Das Zentrum kann dann damit durch die Halle rennen und sagen: Guckt, wir haben's hingekriegt.

Ich will das nicht dem ganzen Management unterstellen, aber in Teilen der mittleren Führungsebene gibt es schon versteckte Sympathien. Oder Leute, die nicht offen rechts eingestellt

sind, denen aber die IGM irgendwie zu links ist, zu kämpferisch, zu rot, und dann streiken diese halben Kommunisten auch noch ständig... Da gibt es durchaus die Haltung, der IGM jetzt mal einen auszuwischen, indem man diejenigen stützt, die die erklärten Feinde der IGM sind. Insgesamt denke ich aber nicht, dass es offene Verbindungen zwischen Zentrum und mittlerem Management gibt – deren Programm entspricht zur Zeit einfach nicht dem Interesse der Führungskräfte.

Weil das Management weiß, wie sehr Daimler von Exporten abhängig ist, und dass sich das nicht verträgt mit einer »Politik der geschlossenen Räume«?

In Deutschland verkauft Daimler rund 250.000 Autos pro Jahr, in Europa sind es etwa 700.000 – bei einer Gesamtzahl von 2,3 Mio. Die Differenz kann man sich ausrechnen. Was Untertürkheim betrifft, geht sogar noch ein größerer Teil in den Export. Wenn Daimler jetzt neue Werke aufmacht, wie zum Beispiel in Polen, hat das auch damit zu tun, dass es in Untertürkheim schlicht keine Flächen mehr für Erweiterungen gibt, die Kapazitäten sind hier fast erschöpft. Entscheidend ist, den Konversionsprozess zu begleiten und dafür zu sorgen, dass das Werk nicht irgendwann Industriemuseum und dann 2040 geschlossen wird.

Und was den angeblichen »Tod des Verbrennungsmotors« betrifft, den Zentrum u.a. Rechte beschwören, muss man schlicht mal die Auflagen anschauen, die etwa China als wichtigster Exportmarkt für Daimler derzeit im Hinblick auf die E-Quote durchsetzt. Darüber redet das Zentrum jedoch nicht.

Wirtschaftspolitisch kommen die Rechten mit ihrem Nationalismus nicht weit. Aber mit Rassismus? Ich möchte nochmal auf die Frage zurückkommen, wie das Zentrum mit der Belegschaftszusammensetzung und mit dem Migrationshintergrund der Beschäftigten umgeht.

Sie lassen das nicht offen raushängen. Ich weiß es nicht von allen, und es sind sicher auch einfach ein paar Verwirrte darunter, aber ein Großteil derjenigen, die für Zentrum kandidieren, hat bestimmte rechte Ansichten und rassistische Sichtweisen. Die Belegschaft ist zumindest in der Produktion ganz eindeutig migrantisch geprägt, entsprechend der Wohnbevölkerung von Stuttgart, das einen Migrationsanteil von ca. 40 Prozent hat. In bestimmten Bereichen der Produktion hat mehr als die Hälfte einen Migrationshintergrund, vor allem da, wo es um schwere körperliche Arbeit geht: Gießerei, Montage usw. Wenn man da den offenen Rassisten raushängen lassen würde, würde man sicher keine vier Mandate kriegen. Allerdings sollen Hilburger und seine Getreuen gezielt nach Leuten mit nationalistischen oder patriotischen Ansichten gesucht haben, wie uns berichtet wurde. Da ergibt sich eine Schnittmenge über die Herkunft hinweg, und so setzt sich auch ihre Liste zusammen, auf der sich einige Leute mit serbischen, kroatischen, griechischen oder türkischen Wurzeln finden. Sie haben für die jetzt anstehende Wahl eine Liste mit 187 Kandidaten eingereicht, um Stärke und Verankerung in der Belegschaft zu demonstrieren – und darunter sind höchstens zehn Frauen. Also eher eine Männerveranstaltung.

Ist das ein Unterschied zur IG Metall?

Ja, insgesamt liegt der Frauenanteil im Werk bei nur etwa acht Prozent. Die IG Metall ist da in ihren Gremien repräsentativ und hat in manchen sogar einen deutlich höheren Frauenanteil. Wir schauen halt eher danach, wer was kann – aber das Zentrum will Frauen vermutlich einen ganz anderen Platz zuweisen. An der Spitze ihrer Liste, unter den ersten 15, findet sich jedenfalls keine Frau, so dass über die Zentrumsliste mit ziemlicher Sicherheit auch keine in den nächsten Betriebsrat einziehen wird.

Wie stellt sich die Verankerung der Zentrumsfraktion bei ArbeiterInnen und Angestellten dar?

Im Angestelltenbereich gibt es eine Liste, die nennt sich UAG, Unabhängige Arbeitnehmergemeinschaft – ein ähnlicher Verein wie die AUB bei Siemens, die wegen Schmiergeldzahlungen, Betrug etc. gerichtlich belangt wurde –, die haben jetzt drei Mandate im Betriebsrat. In den Büros, unter den Angestellten herrscht eher die Stimmung, dass denen das Zentrum zu sehr Bauerntheater ist. Hilburger und einige seiner Gefolgsleute sehen ja auch aus wie: Hitler steigt bald wieder aus der Gruft. Das ist vielen zu heftig. Die haben es lieber etwas softer und mit Sakko – und das finden sie in der UAG, die aber mit dem Zentrum verbandelt ist. Die verstehen sich ausgesprochen gut, deren Chef arbeitet mit dem Zentrum zusammen, und ich glaube, dass das eine taktische Entscheidung ist, zweigleisig zu fahren: ein weichgespültes »Zentrum für Angestellte« und die Hilburger-Fraktion für den gewerblichen Bereich.

Diese Differenzen zwischen den Milieus und Fraktionen – zwischen schlägernden Streetfightern und den Nadelstreifen-Nazis – hat man ja im ganzen rechten Lager. Weißt Du, wie es in anderen Werken mit der Verankerung von Rechten aussieht und welche Strategien zur Verbreiterung der eigenen Basis dort verfolgt werden?

Zumindest in allen drei Daimlerwerken in Stuttgart haben sie jetzt Listen eingereicht. In Sindelfingen gibt es eine relativ kleine Liste mit knapp zehn Kandidaten. Ein Bundestagsabgeordneter der AfD kommt aus Stuttgart und ist dort Ingenieur im Entwicklungsbereich gewesen, Dr. Dirk Spaniel. In der Daimler-Zentrale, einem klassischen Angestelltenbereich, haben sie ebenfalls eine kleine Liste mit, soweit ich weiß, drei Kandidaten eingereicht. Darüber hinaus gibt es in Rastatt eine Liste mit zehn Leuten. Auf der Compact-Konferenz haben sie angekündigt, dass sie bei der Daimler-Tochter AMG in Ludwigsburg eine Liste einreichen werden – ob das schon geschehen ist, weiß ich nicht. Dann gibt es noch einen Ableger bei BMW in Leipzig über eine schon bestehende Liste – »Interessengemeinschaft Beruf und Familie«, IG BUF oder so. Es gibt auch Fotos davon, wie Leute von dieser BUF gemeinsam mit Hilburger Flugblätter vorm Tor in Leipzig verteilen.

Also, wir müssen das als IGM auf jeden Fall sehr ernst nehmen. Das meint jetzt nicht bloßen Aktionismus, also kurz vor der Betriebsratswahl noch mal schnell allen Leuten sagen, dass das Nazis sind – so einfach wird das nicht sein. Da muss die IGM schon andere Dinge tun und sich selbst auch reflektieren, um das wieder zurückzudrängen.

DGB-Chef Rainer Hoffmann hält diese Entwicklungen für ein Randphänomen, Klaus Dörre beurteilt die Zentrums-Bemühungen als wenig erfolgversprechend. Er sieht das Problem eher in ohnehin starken nationalistischen und rassistischen Stimmungen in den Belegschaften und verweist auf 30 Prozent Arbeiterstimmen für die AfD in BaWü. IGM-Chef Jörg Hofmann hat letztes Jahr die Parole »Wer hetzt, fliegt« ausgegeben – an die in dem Campaigning-Werbepspot von »Ein Prozent« nun angeknüpft wird, indem pseudodokumentarisch gezeigt wird, wie ein BR offensichtlich einen langjährig beschäftigten »aufrechten Kollegen«, der bei Pegida mitdemonstriert hat, die Kündigung überreicht. (<https://www.youtube.com/watch?v=KZPdSaql8UA>; Anm. d. Red.) Wie ernst nehmt Ihr selbst diese Entwicklung, und was muss aus Eurer Sicht getan werden?

Zum Hofmann-Zitat: Wenn das als Feststellung gemeint ist, ist es falsch. Mir ist nicht bekannt, dass in Untertürkheim jemand geflogen wäre, weil er gehetzt hat. Leider. Als Forderung ist die Aussage völlig richtig. Ich würde den Hilburger-Leuten entgegen: »Das wird man ja wohl noch sagen dürfen: Nazis rauschmeißen.« Dennoch: Das Video, das sie mit »Ein Prozent« gemacht haben, ist natürlich absoluter Blödsinn. Dass täglich irgendwelche

Nazis rausgeschmissen würden und die IGM das befördert, ist schlicht falsch. Nicht ein einziger Zentrums-Typ ist in den letzten Jahren in Untertürkheim rausgeflogen. Im Gegenteil, die haben überhaupt nichts an Repression zu erdulden, tun aber so, als wären sie die verfolgten armen Schweine. Der einzige, der rausgeflogen ist, ist der Guru der CGM aus Hilburgers CGM-Zeit, dessen Arbeitszeitbetrug irgendwann aufgefliegen ist: Er hat die Firma betrogen, indem er seine Frau durch Stuttgart chauffiert hat, während er eingestempelt war. Ich würde es begrüßen, wenn Nazis rausgeschmissen würden – aber das passiert nicht...

Und es geht ja auch rechtlich nicht so ohne Weiteres, Beschäftigte wegen ihrer »politischen Gesinnung«, wie es in dem Video heißt, zu entlassen, oder?

Es gäbe die Handhabe, gemäß §104 BetrVG die Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer zu verlangen, die wegen rassistischer und sexistischer Äußerungen aufgefallen sind, aber auch das ist in den letzten vier Jahren nicht passiert. Die Leute vom Zentrum haben sich bestimmt auch bemüht, diesbezüglich nicht aufzufallen, aus Angst, dass die IGM da ernst macht.

Ich wundere mich allerdings, dass da vom Unternehmen nicht mehr kommt, die müssten das eigentlich viel ernster nehmen. Aber ich habe nicht ein einziges Beispiel dafür, dass die Firma Daimler mal gegen diese Leute vorgegangen wäre. Das wundert mich auch, weil Daimler sich ja durchaus Internationalität und Vielfalt usw. auf die Fahnen schreibt. Da könnte man durchaus schärfer hingucken. Zum Beispiel habe ich jetzt gehört, dass das Zentrum Automobil auch während der Arbeitszeit seine Vereinsgeschäfte erledigt, und das ist in meinen Augen keine Betriebsratsarbeit. Auch wurde ein Teil ihres Propagandamaterials offensichtlich auf dem Werksgelände gedreht. Da müsste Daimler doch seine Juristen dransetzen und prüfen, ob das nicht ein Kündigungsgrund ist, oder zumindest ein Abmahnungsgrund, aber da bemerke ich bei Daimler wenig Leidenschaft.

Natürlich werden die jetzt nicht in jedem Betrieb auftauchen, aber diese Liaison zwischen AfD, Compact und Zentrum, die eine bundesweite Expansion ermöglicht, da wird die Gewerkschaft noch ihr blaues Wunder erleben – nicht 2018, da wird es erstmal nur einzelne Brückenköpfe geben, aber in den Jahren danach. Deswegen müssen wir uns verändern. Dass die nichts können und nichts vorzuweisen haben, das hat man bei der AfD auch mal gedacht, als der Lucke gegangen ist, und jetzt sitzen sie mit zwölf Prozent im Bundestag. Ich kann dem DGB-Vorsitzenden hier also nur schärfstens widersprechen. Zumal ich auch die Erfahrung gemacht habe, dass in den letzten Jahren, wenn ich von den Erfahrungen in Untertürkheim erzählt habe, oft die Reaktion kam: »Uh, das ist aber gruselig, solche Leute habt Ihr da...« Aber was wir bräuchten an Ressourcen und an Unterstützung, das hat mich nicht ein einziger IG Metalller gefragt.

Was wäre denn nötig?

Erstmal müsste man das Problem überhaupt anerkennen. Es wäre besser gewesen, wenn das früher passiert wäre, als das Problem noch kleiner war, aber immerhin bewegt sich langsam etwas. Also: sich das Problem bewusst machen, klare Kante zeigen, und sich überlegen, was man ändern muss, um weniger Angriffsfläche zu bieten. Zum einen müsste im öffentlichen Auftritt und im betrieblichen Agieren der Interessenkonflikt zwischen Arbeit und Kapital deutlich herausgestellt werden und wir müssten konfliktbereiter sein. Die aktuelle Tarifrunde mit den Tagesstreiks macht da ein bisschen Hoffnung, und ein gutes Ergebnis ist sicher auch gut für die BR-Wahlen. Ein Verzicht auf die Tagesstreiks wäre sicher schädlich gewesen. Es gibt ein Riesenbedürfnis bei Daimler, mal wieder richtig zu kämpfen, und wenn man das nicht tut, sondern alles sozialpartnerschaftlich regelt, dann entsteht der Eindruck, dass man gar nicht mehr richtig kämpft. Die Tarifrunde ist also eine Chance, ein anderes Bild von der IG Metall in den Köpfen zu produzieren, und das würde ich mir generell wünschen, dass es in

Zukunft so läuft. Man muss als Betriebsrat auch nicht unbedingt so aussehen wie ein Manager, man kann auch mal ein IG Metall-T-Shirt anziehen. Ich würde allen mal ein kleines Experiment empfehlen: einfach bei Google nach »Betriebsrat« und irgendeinem beliebigen deutschen Großunternehmen suchen und sich die Bildersuche anzeigen lassen: Da weiß man dann oft gar nicht mehr, wer wer ist. Ich glaube, vielen ist gar nicht klar, wie solche Bilder eigentlich bei den Beschäftigten ankommen. Da entsteht eben nicht das Bild: Der Klaus oder die Michaela, das sind unsere Leute, die haben's jetzt geschafft und haben was durchgesetzt, sondern das Bild: Oh, die unterscheiden sich ja gar nicht mehr. Man muss nicht auf diesen Grinsfotos mit dem Werkleiter posieren. Stattdessen muss man durch die Halle laufen und dort akzeptiert sein. Es ist übrigens auch nicht so, dass das Management einen ernster nimmt, nur weil man sich einen Schlips umbindet.

Die IGM bietet Schulungsmodule zum Umgang mit Rechtspopulismus an, in einigen Geschäftsstellen liefern bzw. laufen die »Stammtisch-KämpferInnen«-Ausbildungen. Ist das eine Form von Unterstützung, und hilft das?

Ich halte das für sinnvoll, sich mit diesen Themen zu befassen, aber wenn man auf diesem Weg das Zentrum zurückdrängen will, halte ich das für wenig erfolgversprechend. Zusätzlich zu dem, was ich bereits gesagt habe, wäre es auch wichtig, auf die Darstellung der Betriebsratsarbeit zu achten. Es gibt bei Daimler diese unglückliche Formulierung »Wir regeln das!« Ein Betriebsrat hat gar nicht die Kompetenz, irgendwas zu regeln, er stellt Forderungen und versucht möglichst viel davon gegen die Interessen des Managements durchzusetzen. Hier wäre es wichtig, für etwas mehr Klarheit zu sorgen, statt diese paternalistische Formulierung zu benutzen, und gemeinsam mit den Beschäftigten Forderungen zu entwickeln.

Das schließt auch ein, dass manche Dinge, die wir falsch machen, eingestanden und verändert werden müssen. Das ist das Gegenmittel gegen die Rechten. Aber das ist nicht ganz einfach.

Stichwort Basisnähe, Partizipation und gemeinsame Gegenwehr: Ist Zentrum denn eine Alternative zu Stellvertreterpolitik und Paternalismus?

Nein, die behaupten, dass sie diejenigen sind, die etwas besser regeln können als die IG Metall. Dieses »Wir regeln das« ist in der Tat ein sehr autoritäres Denkmodell: Ich stehe über Euch und Ihr versteht das gar nicht richtig. Natürlich gibt es immer wieder Verhandlungssituationen, wo nicht jede Einzelheit in der Belegschaft besprochen werden muss, aber bei den großen Entscheidungen muss Transparenz herrschen und eine aufrichtige Bereitschaft zur Diskussion in der Belegschaft gegeben sein. Man muss bereit sein, seine Meinung zu ändern, und man muss eine einfache Sprache sprechen, nicht dieses Gewerkschaftschinesisch. Und wenn der Chef mal nicht möchte, dann muss man auch Konflikte eingehen. Wenn die IG Metall so handelt, dann haben die Rechtspopulisten in den Betrieben keine Chance. Solche Dinge kann man nicht in Bildungsbausteine auslagern. Diese kritische Selbstreflektion muss von den Bezirksleitern und Bevollmächtigten angestoßen werden, und sie muss auch sie selbst mit einschließen.

Dann hat Klaus Dörre Recht mit seiner These, dass es eine Entfremdung zwischen den sog. einfachen ArbeiterInnen und ihren politischen und gewerkschaftlichen VertreterInnen gibt und dass die Rechten in diese Lücke stoßen?

Er hat in einem Punkt Recht, nämlich dass bei manchen ArbeiterInnen der Eindruck entstanden ist, dass die IGM sie vergessen hat, und sie sich deswegen den Neuen Rechten zuwenden. Elsässer nimmt das auf, wenn er sagt: Wir setzen fort, was 150 Jahre Gewerkschaftsgeschichte

te begonnen haben. Wenn sich durchschnittliche Arbeiter von uns vertreten fühlen würden, dann wäre solch eine Aussage völlig folgenlos. Jetzt denk mal an die Metall-Funktionäre, die Du kennst: Wie viele Arbeiter sind das, oder wie vielen merkt man an, dass sie aus einem Arbeiterhintergrund kommen, weil sie solch eine Sprache sprechen und solch einen Habitus haben? Ich kenn nicht viele. Die Belegschaft bei Daimler ist, wie gesagt, sehr migrantisch geprägt. Im Betriebsrat spiegelt sich das noch wieder, aber bei den Funktionären in BaWü schon nicht mehr.

Du kannst eine Organisation, die sich der Organisierung der ArbeiterInnen verschrieben hat, nicht nur mit Akademikern führen. Das ist zwar schmerzhaft, weil man da über konkrete Personen redet, aber es ist so. Und dass wir einen Teil der MigrantInnen verloren haben, hat auch damit zu tun, dass es unter den Hauptamtlichen der IG Metall und vermutlich auch der anderen Gewerkschaften so wenig MigrantInnen gibt.

Wenn ich sowas kritisiere, dann nicht, um die Gewerkschaft schlecht zu machen, sondern um sie zu verbessern. Manchmal wird Kritik ja als Störung der Friedhofsruhe betrachtet, und da habe ich ein völlig anderes Demokratieverständnis als das, was in Teilen der IGM gelebt wird. Ich finde Diskussionen hilfreich, und die politischen Sekretäre sollten Teil der Debatte sein, statt nur Befehlsempfänger von etwas, was ganz oben entschieden wird.

Man darf übrigens auch Betriebsratswahl und Bundestagswahl nicht verwechseln. Bei den Betriebsratswahlen ist die Wahlbeteiligung in der Regel deutlich höher, und es dürfen alle mitwählen. In manchen Produktionsbereichen haben 20 bis 40 Prozent der Leute keinen deutschen Pass und dürften bei der Bundestagswahl gar nicht mitmachen, aber sie nehmen an den Betriebsratswahlen teil. Von den anderen 80 Prozent geht vielleicht die Hälfte zur Bundestagswahl, und von denen haben in Baden-Württemberg 13 Prozent AfD gewählt. Das ist zwar immer noch zuviel, aber eben doch was anderes als 13 Prozent der Belegschaft.

Das muss man bei Wahlanalysen auch bedenken: Es ist zu einfach zu sagen, dass der Anteil der AfD-Wähler unter Arbeitern so hoch ist. Der Anteil ist hoch unter denjenigen, die überhaupt zur Wahl gehen, aber das ist ja eine Minderheit von vielleicht 30 Prozent. In der Oberschicht hat man eine Wahlbeteiligung von 90 Prozent.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

express im Netz unter: www.express-afp.info