



Von nix kommt nix, nä?

Möglichkeiten und Grenzen kritischer Betriebsratsarbeit, Teil I – ein Gespräch mit Wolfgang Schaumberg

In: *express* 2-3/2022

Im Redaktionsalltag bleibt oft keine Zeit für intensive Debatten, gemeinsame Strategie- oder Positionsfindung. Das ist nicht immer so tragisch, wie es klingt, lebt doch der *express* gerade von der Pluralität der Perspektiven – immer schön im Rahmen »sozialistischer Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit«.

Aber gerade dieser Rahmen, in dem wir uns erklärt bewegen, ist es, der Debatte, Strategie und Position verlangt. Wie komplex das letztlich ist, zeigt die Diskussion um unseren altehrwürdigen Untertitel, die wir über das Jahr 2020 hinweg an dieser Stelle mit euch, geneigten Leserinnen und Lesern, geführt haben. Zumal dann, wenn neue Problematiken alte Konsense als fragil erscheinen lassen.

Einer, der innerhalb der Redaktion immer auf die Notwendigkeit dieser strategischen Debatten hingewiesen hat, ist unser geschätzter Genosse Wolfgang Schaumberg. Die Geschichte der GoG (ursprünglich »Gruppe oppositioneller Gewerkschafter«, seit 2000 dann »Gegenwehr ohne Grenzen«) bei Opel Bochum ist ohne Wolfgang kaum denkbar – wer sie sich noch einmal in Erinnerung rufen möchte, dem sei nach wie vor der Film »Luft zum Atmen. 40 Jahre Opposition bei Opel in Bochum«, 2019 von *labournet.tv* produziert, ans Herz gelegt (online verfügbar unter de.labournet.tv/luft-zum-atmen).

Im Dezember 2021 haben wir das laufende Betriebsratswahljahr zum Anlass genommen, uns endlich mal die Zeit für ein solch Gespräch mit dem Fokus auf die Möglichkeiten und Beschränkungen von Betriebsratsarbeit zu nehmen. Es ist ausführlich geworden und wird im kommenden *express* fortgesetzt.

Der Ausgangspunkt für unser Gespräch sind die anstehenden Betriebsratswahlen und die Frage, welche Relevanz diese Wahlen in einer etwas weiteren politischen Perspektive haben, in der es auch um die Frage des Zusammenhangs von betrieblicher Praxis und Gesellschaft bzw. Gesellschaftsveränderung geht. Vorab eine persönlich-politische Frage: Wenn Du heute noch im Betrieb aktiv wärst, würdest Du kandidieren und würdest Du versuchen, die Kolleg:innen für die Wahl zu mobilisieren?

Ich war Teil einer Auseinandersetzung, wie sie auch in dem Film »Luft zum Atmen« portraitiert wird, wo wir über 40 Jahre versucht haben, BR-Arbeit generell als Teil von Gewerkschaftsarbeit und zu einer permanenten Auseinandersetzung mit dem Management zu machen.

Und das im expliziten Widerspruch zu Aussagen, wie sie die IG Metall-Führung beispielsweise im Februar 2018 vor der letzten Wahl geäußert hat: »Besser mit Betriebsrat«. Dort heißt es, Betriebsräte sind wichtig und die müsst ihr auch wählen. So weit, so gut. Und dann weiter: »Betriebsräte stärken Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen den wirtschaftlichen Erfolg, 15 Jahre nach Begründung steigt die Produktivität der Firmen um 25 Prozent, Grund hierfür ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit.« (IGM-Zeitung *metall*, Februar 2018, S. 4) Das ist eine

Ausrichtung von Betriebsratsarbeit von Seiten der IG Metall-Führung, die auch die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben immer wieder hören – und sie sind angehalten, ihre Arbeit daran zu orientieren.

Das Problem ist aber nicht, dass die IG Metall-Führung das proklamiert, sondern dass das übereinstimmt mit dem, was die meisten Kolleginnen und Kollegen im Kopf haben.

Ich bin IG Metall-Mitglied, wir sind über 2,2 Millionen, wir sind über 500.000 in der Autoindustrie und ich glaube, dass die große Mehrheit meiner Kolleg:innen auch sagt: Ja, natürlich müssen wir auch Rücksicht nehmen auf die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes hier. Natürlich müssen wir schauen, wie wir überleben können, da können wir nicht einfach auf Wettbewerbsfähigkeit scheißen.

Was wir dagegen versucht haben mit den Kolleg:innen zu diskutieren, war: Kann die Rücksichtnahme auf die Nöte des Kapitals, seinen Profit zu vermehren, kann das eigentlich meine Zukunft, unsere Zukunft sichern? Immer wieder wurde uns ja versprochen: Wenn ihr verzichtet, wenn ihr einen Teil der Errungenschaften aufgibt, Erhöhungen des übertariflichen Lohns abgibt, dann werden die Arbeitsplätze sicherer. Mit uns hat die Belegschaft gemeinsam diskutiert und gemeinsam mit uns gelernt, dass dieses Modell nicht hinhaut. Entscheidend ist an dem Punkt, dass man einen Begriff von dieser Wettbewerbslogik hat, dass das ein Zwang ist, unter dem auch das Management arbeiten muss. An dem Punkt fehlt mir einfach Schulung und Aufklärung durch diejenigen Linken, die eine andere Produktionsweise wollen. Von nix kommt nix. Dass die Leute anfangen zu kapiern und lernen, dass Wettbewerbsfähigkeit ein Ausdruck dieses Systems ist und dass wir leider in diesem System unsere Zukunft nicht sichern können. Die Aufgabe, das zu vermitteln, wird zu wenig wahrgenommen. Für uns damals bei Opel Bochum war das aber der wichtigste Bestandteil unserer Betriebsratsarbeit, das zu vermitteln.

Mein Erfahrungshintergrund ist aber die Betriebsratsarbeit in der Automobilindustrie. Mir ist es wichtig, festzustellen, dass die Situation und Aufgabenstellung für BR-Mitglieder in großen Betrieben, in der Industrie im Bereich der IG Metall – also Elektroindustrie, Automobilindustrie, Maschinenbau etc. – eine völlig andere ist als in kleineren Betrieben im Dienstleistungsbereich oder in Krankenhäusern.

Du betonst diese Differenz nicht zum ersten Mal als Voraussetzung, um über Betriebsräte und Betriebsratsarbeit sinnvoll sprechen zu können. Doch sind die Bedingungen dafür, politisch in einem Betrieb zu arbeiten, wie ihr es versucht habt, grundsätzlich andere in diesen Branchen, in Groß- oder Kleinbetrieben oder in prekarierten Arbeitsverhältnissen? Ist das Problem der Wettbewerbsfähigkeit, der Standortsicherung, der Rettung von Arbeitsplätzen ein Problem, das nur Großbetriebe betrifft, oder taucht es nicht genauso in Klein- und Kleinstbetrieben als Konflikt immer wieder auf und ist dort ebenso Anlass für Auseinandersetzungen oder auch Arbeitskämpfe? Bevor wir darüber sprechen aber nochmal zurück zu meiner Frage: Würdest du denn in einem Großbetrieb noch mal kandidieren bzw. dazu aufrufen zu kandidieren? Oder sind dir gerade diese Betriebsräte schon zu eingebunden?

Ich würde nach wie vor dazu aufrufen. Ich würde allerdings warnen, dass man die Schranken dieser Vertretungsmöglichkeit mitdiskutieren muss, wenn jemand mit dem guten Willen zum Betriebsrat kandidiert, die Leute vertreten zu wollen.

Wir haben anlässlich des Films »Luft zum Atmen«, der mittlerweile in vielen verschiedenen Städten gezeigt wurde, viele Diskussionen vor allem mit jüngeren Linken gehabt, die nach Unterstützungsmöglichkeiten für betriebliche Kämpfe gefragt haben: Ich habe die Möglichkeit, in Untertürkheim oder dort und dort anzufangen, soll ich das machen? Ich habe geantwortet, dass ich es total schwierig finde, sowas alleine anzufangen. Sich mit den Argumenten des Managements auseinanderzusetzen, setzt ein bestimmtes Wissen, einen bestimmten Begriff vom System voraus, den man nicht einfach im Betriebsalltag gewinnt. Dafür ist es nötig – und da hatten wir damals Glück –, ein Umfeld zu haben und mit Leuten zusammenzuarbeiten, die einem immer wieder über den Horizont des eigenen Betriebs hinweghelfen und das Grundsatzproblem, mit dem wir uns rumärgern, in den Blick zu holen.

Natürlich sind auch Leute in kleinen Betrieben unter einem ungeheuren Entlassungsdruck und hören auch ähnliche Argumente, »wenn das hier zu teuer wird, dann müssen wir auslagern«, aber das hat in den großen Industriebetrieben m.E. schon eine andere Qualität.

Die Leute dort sind vielleicht auch weniger in der Lage, Alternativen zu sehen. Zum Beispiel jetzt bei VW am Fließband, als Ungelernter 25 Euro pro Stunde zu bekommen, mit allen Privilegien, Werksrente etc., da sagen die Leute einem natürlich: »Wir haben sehr viel zu verlieren, wir haben null Alternativen, an diesen Lebensstandard jemals wieder anders rankommen zu können.«

Aber ja, dieser Kampf, ein Standort gegen den anderen, folgt der Logik der herrschenden Elite, »die deutsche Wirtschaft ist die Basis für euer und unser Überleben und gutes Leben«, und findet sich überall wieder – in der Schule, im Fernsehen bis hin zu Gewerkschaftsführungen...

Ja, aber gerade vor diesem Hintergrund ist mir die Trennung zwischen Bildungs- und Bewusstseinsarbeit in Groß- und Kleinbetrieben noch nicht ganz nachvollziehbar.

Ich sag' es mal andersrum. In Großbetrieben sind Betriebsräte mittlerweile zum großen Teil ein Bestandteil der Personalführung und des Personalmanagements. Das sehe ich in den kleinen Betrieben jetzt nicht so, wo der Unternehmer oftmals auch zum Ausdruck bringt, dass er den Betriebsrat gar nicht will. In den Großbetrieben will man Betriebsräte, aber eben mit einer spezifischen politisch-ideologischen und gewerkschaftspolitischen Ausrichtung: ein BR, der die Wettbewerbsfähigkeit »mitgestaltet«.

Der Begriff des Co-Managements ist erst Anfang der 1980iger Jahre aufgekommen. Das war die Phase, wo multinationale Konzerne und Unternehmen wie z.B. Opel/General Motors durch die Digitalisierung und die Einführung der EDV in die Lage versetzt wurden, ihre Forschung, ihre Produktion, ihren Vertrieb, alles auf globaler Ebene zu organisieren.

Das war früher so nicht möglich. Und da hat auch die Gewerkschaft gesehen, wir kommen mit nationalen tariflichen Regelungen nicht gegen das Argument an »woanders ist es nur ein Zehntel so teuer...«

Ab da erst habe ich in den IG Metall-Zeitungen lesen müssen: »Unsere Betriebsräte sind die Expert:innen vor Ort«. Die können und müssen helfen, den Standort zu sichern. Die haben Erfahrung und können dem Management sagen, wie man das macht. Co-Management erhielt da erst eine materielle und eben auch ideologisch unterfütterte Dimension – weil sich die Produktionsbedingungen geändert hatten. Diesen Prozess hat man in kleineren Betrieben und auch im Dienstleistungsbereich so nicht oder viel weniger erlebt.

Das ist nachvollziehbar. Trotzdem bleibt die Frage, wie Betriebsräte reagieren sollen, die sich in einer Situation befinden, in der Arbeitsplätze akut bedroht sind, sei es durch Verlagerung aus Kostengründen oder Umstellungen im Produktionsverfahren. Wie sollen die Betriebsräte denn agieren, wenn nicht in dieser Co-Management-Strategie? Da steckt ja nicht nur drin, Verzicht durchzustellen. Betriebsräte haben auch die Aufgabe, die Möglichkeiten der Mitbestimmung und ihnen in besonderem Maß zur Verfügung stehende Ressourcen dafür zu nutzen, Vorschläge für das Werk und dafür, was Beschäftigte da jetzt in Zukunft tun sollen, zu unterbreiten.

Es ist ausweglos, den Leuten zu erzählen, wir könnten »unseren Standort« gegen den Rest der Welt verteidigen. Das ist ein Scheinargument. Sich gegen die Konkurrenz durchzusetzen, heißt ja aus der Sicht des Managements: Lohnkonkurrenz, also: Wir können Euch halten, wenn ihr hier und da Rücksicht nehmt und Vorschläge macht. Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist es wichtig, den Leuten zu sagen, dass wir nicht als einzelne Belegschaften aus der Scheiße rauskommen. Wir müssen uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter verstehen, und das heißt auch, dem Kapital gegenüber eine überbetriebliche Perspektive einzunehmen. Wir können nur eine Macht entfalten, wenn wir dem Kapital gegenüber auftreten als möglichst viele Belegschaften und möglichst viele Mitglieder. Und das müssen wir auch international vermitteln.

In unserer Verteidigungsposition gegen die wiederholten Schließungspläne damals haben wir erstmal betont, dass der Verzicht für'n Arsch ist. Dass der uns nichts bringt. Die Leute hatten die Schnauze ohnehin voll vom Verzicht und haben sich gesagt: Wenn die uns jetzt versuchen, hier platt zu machen, dann schwören wir euch, das wird teuer. Und es wurde teuer.

2000 waren fünf Schichten bei Opel Bochum im Streik und ganz Europa stand still. 2004 waren es elf Schichten und ganz Europa stand still. Beide Male war das für Opel bzw. GM total teuer. 2004 war ich als IG Metall-Delegierter bei der Delegiertenkonferenz, wo uns der IG Metall-Bevollmächtigte erklärt hat, General Motors wollte die Polizei an die Tore holen, und wir, die IG Metall und die Landesregierung, haben das verhindert. Aber das hätte sich die Opel-Belegschaft sowieso nicht bieten lassen, durch die Polizei die Besetzung der Tore aufzugeben.

Kurzum, unsere Haltung war: Wir müssen weiterhin unser Geld verdienen, wir wollen auch hier bleiben, und dann müsst ihr eben dafür zahlen, dass wir hier bleiben können. Euch gehört die Produktion, ihr habt die Planung und den Vertrieb, da haben wir gar keinen Zugang zu. Deswegen machen wir uns eure Probleme auch nicht zu eigen und sagen »Nein« zu euren Plänen. Wir hatten natürlich die Hoffnung, dass sich andere Belegschaften vielleicht anschließen könnten. Das war nicht der Fall. Deswegen konnte eigentlich nur rauskommen, dass wir in diesem Verteidigungskampf mit Würde aus der Auseinandersetzung herausgehen. Der entscheidende Schritt war 2004, dass die Firma ein Angebot gemacht hat mit einer Abfindungsregelung, die höher war, als man sich das je erhofft hatte. Damit war allerdings die Belegschaft und der Kampf gespalten. Ein großer Teil hat dann auch gesagt: »Wunderbar, besser komm ich hier nicht raus«. Entscheidend ist, dass die Leute bei einer solchen Auseinandersetzung einen Akt der Würde erleben und einen Kompromiss, der nicht delegiert wurde an externe Verhandler und Experten, sondern einen, wo sie sagen können, ohne unseren gemeinsamen Einsatz und das, was wir hier riskiert haben, wäre ein solche Kompromiss nie zustande gekommen.

Zu Eurer Frage nach den Unterschieden zwischen Klein- und Großbetrieben kann ich vor meinem Erfahrungshintergrund nur sagen: Ich sehe, was sich in den Großbetrieben eingebürgert hat an Expertentum, und auch, dass man alle vier Jahre Wahlkampf macht, um wiedergewählt zu werden. Wir dagegen haben unseren Wahlkampf damit gemacht, dass sie uns die Hosen runterziehen, wenn wir nicht als Belegschaft in Erscheinung treten. Wir sind in den Betriebsrat gewählt worden und haben dann etwas durchgesetzt, was betriebsverfassungsrechtlich gar nicht vorgesehen ist: dass die Belegschaft befragt werden muss, bevor der Betriebsrat eine Abstimmung macht über ein Verhandlungspapier oder einen Kompromiss. Diese Abstimmungen von der Belegschaft einzuholen, war ein sehr langer Prozess. Am Anfang haben wir auch Abstimmungen verloren, wo die Belegschaft sich halt nicht so verhielt, wie wir uns das gedacht oder erhofft hatten. Wir konnten den Kolleg:innen dann aber sagen, ihr habt doch selbst so gestimmt. Vorher wurde immer gemeckert »Scheiß Betriebsrat, Scheiß Gewerkschaft«. Jetzt konnten wir darauf verweisen, dass sie mehrheitlich selbst so gestimmt hatten. Auch Anmerkungen wie »ja, aber das war ja die andere Schicht...« haben wir zurückgewiesen und gesagt, dann müsst ihr eben untereinander diskutieren, wie man sich beim nächsten Mal bei einer solchen Abstimmung verhalten soll. Die Leute haben dann zum Teil gesagt, »da muss doch aber der Betriebsrat...«, oder »wir wissen doch ganz viel nicht«. Aber auch das haben wir zurückgewiesen und gesagt, nein, wir sind uns im Betriebsrat auch nicht einig. Wir können euch das Problem beschreiben und euch unsere Position mitteilen. Dann fragt die anderen Betriebsratsmitglieder, warum sie dem Verzicht zustimmen wollen. Wenn Euer Betriebsratsvorsitzender der Meinung ist, »uns ist die Jacke näher als die Hose«, dann müssen wir Autos eben auch in der Nachtschicht produzieren. Die Mehrheit hatte das dann angenommen und auch mehr Geld dafür bekommen. Wir fanden die Tendenz in dieser Auseinandersetzung um die Einführung von Autoproduktion in der Nachtschicht Anfang der 1990er Jahre damals fürchterlich. Unsere Herangehensweise direkter Auseinandersetzung und basisdemokratischer Einbeziehung der Belegschaft hat aber am Ende dazu geführt, dass selbst bei der Schließungsdrohung 2014 rund 75 Prozent der Belegschaft mit »Nein« gestimmt haben, als das Kompromissangebot auf den Tisch kam, dass wir zwei Jahre länger in Bochum

arbeiten können, wenn wir dem Abbau von weiteren 900 Leuten zustimmen. Das ging damals durch die ganze Presse ... Aber das war ein langer Prozess, dass auch die Belegschaft mehrheitlich gesagt hat, wir haben die Faxen dicke, das ist Entwürdigung, das möchten wir nicht mehr mitmachen.

Dein Fazit ist also, man kann das machen, Betriebsratsarbeit, aber es ist entscheidend, ob und wie man die Belegschaften selbst mit einbezieht in die Auseinandersetzung und sie selbst zu Subjekten auch ihrer eigenen Entscheidung macht.

Ich würde gern noch mal auf ein anderes Spannungsfeld zu sprechen kommen, die Arbeitszeit. Ihr hattet als GoG viel mit den permanenten Forderungen nach Arbeitszeitflexibilisierung und der Auseinandersetzung um entsprechende Betriebsvereinbarungen zu tun. Wenn man heute das Thema Arbeitszeitverkürzung aus der Perspektive einer basisorientierten betrieblichen Praxis angehen würde, was würde einem da begegnen? Welche Auseinandersetzungen gäbe es mit dem Unternehmen? Und wie könnte man dieses Thema anders aufgreifen als aus der Rolle von Stellvertretern oder Experten in der Arbeitszeitkommission des Betriebsrates?

Wir hatten bei Opel Bochum die Arbeitszeitauseinandersetzung von 1984 in den Knochen. Es ist sicher etwas schwierig, das einfach auf andere Bereiche, z.B. Maschinenbau oder Elektroindustrie zu übertragen. 1984, das war eine richtig harte Auseinandersetzung, wo wir fünf Wochen ausgesperrt waren, wo vor unserer Nase der Rohbau der Autos robotisiert wurde. Wir haben gesagt, »wunderbar, dass diese Scheißarbeit des Rohbaus mit den Schweißzangen zukünftig von den Robotern erledigt wird, und die so gewonnene Zeit müssen wir auf unsere Seite rüberholen«. Das war eine Argumentation, die von der IG Metall damals auch mitgetragen wurde. Insofern war der Kampf um Arbeitszeitverkürzung bei Opel Bochum gut und lebendig von allen getragen.

Im Rüsselsheimer Echo war 1985 dann aber schon ein Artikel darüber zu finden, dass der Bochumer Betriebsrat keine Freischichtenregelung will, nach dem Motto: Da gibt's schon wieder Stress im Opel-Betriebsrat.

Unser Punkt war, dass wir keine Freischichten, sondern die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit wollten, und das zum Brennpunkt unserer Auseinandersetzung gemacht haben. Wir haben argumentiert, dass eine etappenweise Reduktion der Arbeitszeit auf 35 Stunden über elf Jahre die Strategie kaputtmacht, dass mit Hilfe der Arbeitszeitverkürzung die Zunahme von Arbeitslosigkeit zumindest gebremst werden könnte. Wir sahen uns dem Bestreben des Unternehmens und auch der Mehrheitsbetriebsräte gegenüber, die beide Freischichtenregelungen bevorzugt haben. Wir haben von Anfang an gesagt, dass diese Freischichten-Regelung ein Tor zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist. Der Vertrag legte damals auch fest, dass die Maschinennutzungszeiten nicht gekürzt werden mussten – damit war Durchflexibilisierung angesagt, da die Arbeitszeit sich an den Laufzeiten orientieren sollte. Wir haben dann trotzdem all die Jahre lang hochgehalten, dass wir jeden Tag weniger arbeiten wollen. Das war die Forderung, die wir von Anfang an im Programm hatten. Statt acht Stunden und 30 Minuten unbezahlter Pause wollten wir acht Stunden und darin eine bezahlte Pause. Das heißt eine Reduzierung der Arbeitszeit auf 7,5 Stunden. Wir haben nicht locker gelassen. 1995 hatten wir noch mal eine Abstimmung im Betrieb, als der letzte Schritt zur Arbeitszeitverkürzung kam. Da hatten wir auch mit Leuten aus Bereichen zu tun, die eher bereit waren, der Betriebsratsmehrheit und der IG Metall zu folgen, Freischichten zu nehmen. Die Leute an den Bändern im Akkordbereich dagegen haben gesagt, »ach, die Freischichten, da muss ich mich dann immer drum schlagen, ob ich da überhaupt weg kann«. Vor Ort gab es immer Auseinandersetzungen darum, wer sich schon zwei Mal montags oder freitags abgemeldet hatte – und dass die Leute mehr Rücksicht auf die Interessen der Firma nehmen müssten. Am Ende haben wir diese Abstimmung 1995 dann mit 56 Prozent knapp gewonnen, so dass der Betriebsrat nicht anders konnte, als der Unternehmensleitung zu sagen: Bei Opel Bochum wird die Arbeitszeit täglich um 30 Minuten verringert. Die Pause wird fortan bezahlt.

Ich würde mich allerdings grundsätzlich davor hüten, unsere Vorgehensweise als Muster oder Blaupause für andere vorzuschlagen.

Ich halte es im Moment vielmehr für nötig, dass Leute, die einen Begriff haben vom kapitalistischen System und die Leute in der Autoindustrie zum Beispiel unterstützen wollen, deutlich machen, dass eine Reduzierung der Maschinenlaufzeiten und eine Arbeitszeitverkürzung für die Unternehmen sauteuer wird und dass dies deswegen einen Kampf bedeutet, der über den einzelnen Betrieb und Konzern bundesweit und möglichst auch international angepackt werden muss. Dass man die 8-Stunden-Parole von 1896 heute als eine Kampagne zum 6-Stunden-Tag global machen muss. Und dass man den Unternehmen überall zeigen muss, »ihr konfrontiert eure Leute überall mit derselben Drohung, und wir haben eine gemeinsame Antwort darauf, die heißt nämlich Arbeitszeitverkürzung«. In diese Richtung würde ich jetzt vorschlagen zu diskutieren. Um das vor Ort durchzusetzen, reicht es nicht aus, dass ein Betriebsrat mit 20 oder 30 Leuten das verhandelt.

Es gibt hier kein Muster, das für jeden Betrieb passen würde, aber ich würde unbedingt dafür plädieren, an der Arbeitszeitverkürzungsdebatte dran zu bleiben. Es ist auch wunderbar, wenn weniger Autos produziert werden, wenn weniger Rüstungsproduktion stattfindet auf der Welt. Dann können wir die Arbeit unter uns allen anders verteilen und alle kommen vielleicht zu dem 6-Stunden-Tag, den sie gerne hätten.

Man kann hier nur in diese Richtung Aufklärungsarbeit machen. Auch die Kolleg:innen im Gesprächskreis Auto zum Beispiel (gemeint ist der seit 2018 bestehende Gesprächskreis »Zukunft Auto Umwelt Mobilität« der Rosa Luxemburg Stiftung, Anm. d. Red) wirken aus meiner Sicht oft zu sehr an der Illusion mit, dass mit alternativen Produkten Produktion und Standorte gesichert werden können – statt reinen Wein einzuschenken, auf Betriebsebene, auf Konzernebene, weltweit, und zu fragen: Wie stellt Ihr Euch das vor mit dem versprochenen Reibach? Da sagt man den Menschen, glaube ich, gerade nicht die Wahrheit.

Lass uns einen Moment noch bei der Arbeitszeitdebatte bleiben. So einleuchtend das abstrakt ist mit dem 6-Stunden-Tag weltweit: Meine Phantasie reicht nicht aus, um mir vorzustellen, wie eine Bewegung aussehen müsste, um das durchzusetzen.

Das mag sein, aber glaubst du, das war 1896 anders, als die Leute gesagt haben, wir wollen den 8-Stunden-Tag? Meinst du, das war anders, als wir gesagt haben, »Samstag gehört der Vati mir«?

Es gab immer wieder solche Forderungen, die eine Bedeutung bekommen haben als überregionale, landesweite nationale Kampagnen und auch über die einzelnen Nationen hinaus gewirkt haben.

Die linke Standardforderung in dem Bereich ist ja, die Gewerkschaft soll das zu einem überbetrieblichen Tarifthema machen.

Das finde ich unbedingt notwendig als gewerkschaftliche Forderung. Aber sie stößt natürlich dann an Grenzen, wenn die Gewerkschaft sagt, »wir müssen da ein bisschen aufpassen, dass die deutsche Automobilindustrie dadurch ihren Stand auf dem Weltmarkt nicht verliert«. Das ist die Position der IGM. Sie wird nichts machen, wo der Verband der deutschen Automobilindustrie sagen wird, macht das mal, dann werdet ihr sehen, was dabei rauskommt und was ihr davon habt.

Das Gespräch führten Kirsten Huckenbeck, Stefan Schoppengerd und Karin Zennig.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info
Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12