

Hartz V Schrempf II ...

»Gegen die immer weitere Ausdifferenzierung der Löhne und Bedingungen zwischen ›Stammebelegschaften‹ und prekärem Rand haben sich bisher keine gemeinsamen Kämpfe entwickelt. Haben die ›Daimler-ArbeiterInnen‹ verstanden, dass der Angriff auf alle zielt?«, schrieben wir in Wildcat 68 in der Einleitung zu »Prekarisierung«

Sie haben! Mit koordinierten Protesten und Streiks reagierten die Belegschaften der Daimler-Chrysler-Werke in Deutschland auf die Erpressung des Vorstandes. Spektakulär hat die Belegschaft des Werks Mettingen bei Stuttgart die wichtige Verkehrsachse B10 blockiert, die alle Industriegebiete verbindet.



... dann hat der Betriebsratschef ganz schnell den Sack zugemacht. Er brauchte Aktionen, aber keine, die sich seiner Kontrolle entziehen. Nur so konnte er den Ergänzungstarifvertrag als Erfolg präsentieren. Er hat vieles »gerettet«, was angeblich auf der Kippe stand: die »Steinkühler«-Pausen, die Spätschicht-Zulage, auch die 35-Stunden-Woche für die Leute im Autobau – nicht jedoch für die KollegInnen in den sogenannten »Dienstleistungs bereichen« Kantine, Werkschutz, Transport, usw. Hier wurde nicht einmal die Bestandssicherung für die jetzige Belegschaft erreicht. Und als absolute Neuheit in einer deutschen Autofabrik werden alle Neueingestellten auf Dauer niedrigere Löhne und zum Teil längere Arbeitszeiten haben.

Daimler-Benz

Die Autofirmen waren die letzten großen Bastionen der Gewerkschaftsbewegung, in denen Betriebsräte im Co-Management immer noch steigende Löhne aushandeln konnten. Die hohen Löhne wurden von anderen ArbeiterInnen auch gerne als »Stillhalteprämien« bezeichnet. Dabei sind einige betriebs-egoistische Gewerkschaftler so auf den Hund

gekommen, dass sie den streikenden Kollegen in Ostdeutschland in den Rücken fielen und ihren Kampf für Arbeitszeitverkürzung erst sabotierten und dann stoppten, weil durch den Streik in Zulieferbetrieben die Autoproduktion in »ihrem« Unternehmen gefährdet wurde.¹

Die Daimler-Belegschaften haben schon oft eine wichtige Rolle bei Tarifabschlüssen gespielt: die Gewerkschaft konnte sich darauf verlassen, dass die ArbeiterInnen in Sindelfingen zum richtigen Zeitpunkt vor dem Tor stehen, z.B. auch 1996 im Kampf gegen die Kürzung der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent durch die CDU-geführte Regierung.

Dabei gelingt es der Betriebsratsspitze längst nicht immer, ihre Schafe unter Kontrolle zu halten. Oppositionelle werden, wenn sie offen auftreten, gerne als »Spalter« denunziert oder sogar aus der Gewerkschaft ausgeschlossen.² Auf die staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen wegen der B10-Besetzung reagierte die IGM Bezirksleitung Stuttgart, indem sie in einem Schreiben an die zuständige Verwaltungsstelle mit dem Entzug des Rechtsschutz drohte: »Es ist selbstverständlich, dass Funktionäre und Mitglieder, die gegen Absprachen handeln und damit die Solidarität des gemeinsamen Handelns verlassen, sich selbst der Solidarität der IG Metall entziehen, sollte es zu strafrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen kommen.«

In einigen Daimler-Werken gibt es (immer noch) linke oder gewerkschaftsoppositionelle Gruppen, die z.T. eigene Zeitungen und Flugblätter herausgeben: Bremen, Mannheim und Untertürkheim. Das sind genau die Werke, die angegriffen wurden und wo die Mobilisierung am stärksten war.

Die Daimler-ArbeiterInnen hatten die Möglichkeit, gemeinsam zu kämpfen und dabei ihre Wut sowohl auf den Angriff des Unternehmers als auch

¹ Gesamtbetriebsratschef Klemm war einer derjenigen, die im Juni 2003 massiv für den Abbruch des IGM-Streiks für die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland plädiert hatten. Der Untertürkheimer Betriebsratschef Lense hatte sich offen gegen den Streik ausgesprochen und plante eine Kampfkandidatur gegen den Streikführer Peters.

² Die peinlichen Details, wie ehemalige Kommunisten heutige Kommunisten aus Gremien rausboxen oder mit Gewerkschaftsaus-schlüssen belegen, sind nachzulesen auf www.labournet.de Der Umgang mit unabhängigen Wahllisten ist der gleiche wie in den 70er Jahren.

»Die Wucht der Mobilisierung überstrahlt subjektiv das Ergebnis«

A: Die Stimmung war noch kämpferischer als 1996 in der Standortauseinandersetzung. Damals war eine Phase von Kurzarbeit vorangegangen, die die »verwöhnten« Daimler-Belegschaften kalt erwischte hatte. Die hatten Angst im Nacken, da hatten auch wir als Linke unter Druck gestanden, die Kollegen wollten uns zu Konzessionen drängen. Wir haben gesagt: wählt uns ab, wir machen das nicht. Und als die Firma in ihrer Siegesbesoffenheit überrissen hat, haben wir einfach den richtigen Moment erwischte. Wir haben gesagt: O.k., Jungs, wenn wir an Eurer Stelle wären: heim gehen! Die haben das dann gemacht ... Und freitags sind wir vor der Spätschicht mit Megafonen vor dem Tor gestanden, da sind die Leute erst gar nicht mehr reingegangen.

Mit Arbeitsniederlegungen in fünf Schichten hintereinander haben wir in Mettingen die Fabrik stillgelegt, als die in Untertürkheim noch drüber nachgedacht haben. Erst in der letzten Schicht haben sich die Untertürkheimer angehängt. Das hat damit zu tun, dass die BR-Spitze in Untertürkheim sitzt, und mit der Art wie die arbeiten: auf Pfiff sollen die Leute raus und auf Pfiff wieder rein.

B: Diesmal waren die Leute sauer, dass in einem Unternehmen, in dem Milliarden-Gewinne gemacht werden, plötzlich Einsparungen bei der Belegschaft abgepresst werden sollten. Da gab es bei den Leuten überhaupt kein Verständnis für. Da war eine sehr starke Wut da, die gibt es auch heute noch. Die ist nicht verfliegen.

A: Ich würde das sogar richtigen Hass nennen, den man manchmal bei den Leuten gespürt hat.

B: Wir haben Situationen erlebt! Zum Beispiel hat ein Kollege auf die von ihm produzierten Blechteile Sprüche drauf geschrieben wie »Erpressung!« – »Hass!« usw. Obwohl nachvollziehbar ist, wer das gemacht hat. Die Teile sind dann wohl überlackiert worden. Einige haben gesagt, wir dürfen auf gar keinen Fall Kompromisse machen, wir müssen die Vorstände jetzt richtig vom Stuhl kicken.

A: Das kommt einfach daher, dass der Kropf schon dick war, bevor der Konflikt losging. Erstmal liegt eine Phase von extremer Leistungsverdichtung hinter denen. Dann die Agenda 2010, auf die alle einen Hass schieben. Und die Medien haben in den letzten Jahren das Gefühl vermittelt, dass du als Arbeitnehmer das letzte Arschloch, der Fuß-

abstreifer der Nation bist, der im Grunde dem Unternehmer und dem Staat auf dem Geldbeutel liegt: »Anspruchsdenken«, »Urlaubsweltmeister«, und der ganze Scheiß, der da in die Birne geprügelt wird. Deshalb haben die Leute einen besonders dicken Hals gehabt, und das war der Punkt, dass die dann gesagt haben: »Jetzt aber Schluss!«

B: Viele haben das konkrete Ergebnis noch gar nicht zur Kenntnis genommen. Und so wie es verkauft worden ist von der IG Metall-Spitze und der BR-Spitze: da sind Leute rausgekommen und haben gesagt: »Wir müsset überhaupt nix gebe«. Weil die Knackpunkte überhaupt nicht oder nur beschönigend dargestellt wurden.

A: Aber bisher sagen die Arbeiter nicht: »Scheiß-Ergebnis! Dafür haben wir nicht gekämpft! alles Scheiße! Verrat! Hat eh alles keinen Sinn!« Obwohl breite Kreise den Abschluss ablehnen, ist trotzdem die Art der Auseinandersetzung, dieser gewachsene Zusammenhalt und die Mobilisierung, die Wucht, die das entwickelt hat, durchaus positiv in den Köpfen. Die Leute sind nicht demoralisiert. Insofern ist die Geschichte sehr widersprüchlich. Das ist noch so präsent, als unglaublich positives Erlebnis, dass das die Dimension und die Tragweite der Geschichte gewissermaßen überstrahlt, subjektiv. Und das ist ja auch ganz gut so.

B: Während in der Vergangenheit nach einer guten Mobilisierung dann wieder ein entsprechendes Nacht-und-Nebel-Ergebnis kam, haben die Leute gesagt: »Es war doch alles grad fürn Arsch, da hätten wir doch gar nichts machen brauchen, sehen wir doch jetzt wieder«. Das ist jetzt nicht der Fall. Wir machen gerade T-Shirts mit einem Foto der B10-Aktion. Bei keinem einzigen Kollegen, dem wir das angeboten haben, habe ich gehört: »Das hat doch garnix gebracht« oder »Geh mir mit Deim T-Shirt zum Teufel, das war doch alles fürn Arsch.« Überhaupt nicht. Und das geht auch nicht mehr weg. Da bin ich überzeugt. Das ist der positive Aspekt, der aus dieser Situation entstanden ist. Dass die Leute denken: »Wenn man uns nur machen ließe, wenn man uns die Freiheit gäbe, mal wirklich die Kraft reinzulegen in so eine Mobilisierung, dann würde es auch was bringen«.

Das Ergebnis:

Die Beschäftigungssicherung verbucht der BR als den großen Erfolg des Abschlusses und rechtfertigt damit alle »Zugeständnisse«. Der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ist jedoch bis Dezember 2011 befristet und an das Eintreten der planerischen Prämissen gebunden. Liegt der Betrieb darunter, wird neu verhandelt. Der einzige gesicherte »Erfolg« ist die Festschreibung der Investitionen, die die Produktion der C-Klasse in Sindelfingen garantiert. Hatte jemand ernsthaft daran gezweifelt?

Dreifach gespaltene Lohnskala

Der Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« wird aufgegeben: alle Neueinstellungen erhalten dauerhaft einen niedrigeren Lohn: 24 Monate lang einen Einstelllohn (20 Prozent weniger), dann ab 2007 mit ERA auf Dauer einen um acht Prozent niedrigeren Grundlohn als die jetzt Beschäftigten, von dem aus alle Zulagen berechnet werden. Macht zehn Prozent Lohnunterschied auf Dauer.

Dienstleistungslöhne

Für die aktuell Beschäftigten in den sogenannten Dienstleistungsbereichen (Kantine, Werkschutz... – wer dazu gehört wird auf betrieblicher Ebene definiert!) wird die wöchentliche Arbeitszeit schrittweise auf 39 Stunden erhöht. Alle Neueinstellungen müssen ab sofort 39 Stunden pro Woche arbeiten und erhalten nur noch den nackten IGM-Tarif ohne Schichtzulagen, Überstundenzulagen erst ab 130 Überstunden usw. – und damit deutlich weniger Geld als ihre KollegInnen für die gleiche Arbeit.

Die gespaltene Lohnskala, bislang v.a. aus den USA bekannt, ist jetzt bei Daimler-Chrysler beschlossen.

Arbeitszeitverlängerung

Die 20 000 Beschäftigten in Planung und Entwicklung können freiwillig ab sofort 40 Stunden pro Woche arbeiten, allerdings mit Lohnausgleich.



Steinkühlerpause
auf der B10

auf die Sozialkürzungen der Regierung in Handeln umzusetzen. Bisher wirksame Mechanismen der Klassenspaltung scheinen aufzubrechen: Sozialhilfeempfänger werden von ArbeiterInnen nicht mehr als »Faule«, Daimler-ArbeiterInnen nicht mehr als »Privilegierte« gesehen – im Gegenteil: es wurde von ihnen erwartet, dass sie kämpfen, weil sie in der Lage dazu sind.

Neudefinition von über- tariflichen Leistungen

Die IGM hatte immer den Standpunkt vertreten, dass im Leistungslohn (Ak-kord/Prämienlohn) die gesamte Lohnhöhe leistungshinterlegt ist und keine über-tariflichen Zulagen enthält. Jetzt erkennt die IGM die neuen Lohn Tabellen an, in denen »über-tarifliche Lohnbestandteile« ausgewiesen sind, die mit zukünftigen Tarifierhöhungen verrechnet werden können. Gleichzeitig hat der BR aber ausgehandelt, dass dies bis 2011 nicht geschieht, außer der *operating profit* der deutschen PKW-Produktion halbiert sich oder gerät ins Minus

Die Vorgeschichte

Im Juni unterzeichnete der IG-Metall-Vorstand mit der Geschäftsführung der Handy-Werke von Siemens in Kamp-Lintfort und Bocholt einen Ergänzungstarifvertrag, der eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich und die Streichung von Weihnachts- und Urlaubsgeld festschreibt. Eine solche Verschlechterung der Tarifbedingungen, die ca. 30 Prozent Lohnkürzung bedeuten, hat es in einem Großkonzern in Westdeutschland noch nie gegeben. Entsprechend wird der Durchbruch von der Wirtschaftspresse gefeiert. Die Reaktion der Metallunternehmer lässt nicht lange auf sich warten. Bei den Gewerkschaftszentralen gehen medienwirksam Anträge auf Verlängerung der Wochenarbeitszeit von anderen Metallbetrieben ein.

Auch die ArbeiterInnen begreifen sofort, was die Stunde geschlagen hat. Die Funktionärsversammlungen der IGM sind überfüllt, mehrheitlich wird der Vorstand aufgefordert, den Tarifvertrag bei Siemens nicht zu genehmigen. Der Abschluss bei Siemens hat allen vorgeführt, was passieren kann, wenn man nicht kämpft.

Wie ist es möglich, den Siemens-ArbeiterInnen zu sagen, sie sollen fünf Stunden länger arbeiten und weniger verdienen als bisher? Ein paar mögliche Argumente: »Strukturschwache Region«, weit

und breit der einzige »Frauenbetrieb«, die Alternative wäre Arbeitslosigkeit. Keine Kampftradition, wenig Gewerkschaftsmitglieder. Außerdem ist die Lohnkürzung im Geldbeutel nicht unmittelbar zu spüren: das regelmäßige monatliche Einkommen sinkt nicht, bis Weihnachten ist noch lange hin... es muss »nur« jeden Tag eine Stunde länger gearbeitet werden.

Oder sollten wir andersrum fragen: Warum hat es so lange gedauert, bis ein Generalangriff auf die fest beschäftigten ArbeiterInnen kommt? In anderen europäischen Ländern ist er längst gelaufen. Dort wurde erheblich mehr dagegen gestreikt, trotzdem kam er überall durch.

Eine Lohnsenkung kann am besten mit einem Kampf durchgesetzt werden

Schon während der Tarifrunde im März 2004 hatte der DaimlerChrysler-Vorstand eine Erhöhung der Arbeitszeit auf 40 Stunden gefordert. Gesamtbetriebsratschef Klemm bot die 40-Stunden-Woche für die Bereiche Forschung und Entwicklung an – und wurde von der Belegschaft zurückgepfiffen. Das Verhandlungsergebnis: 2,7 Prozent mehr Lohn in diesem und 2 Prozent im nächsten Jahr.

Im April gerät der Vorstandsvorsitzende Schrepp wegen großen Verlusten durch Mitsubishi erheblich unter Druck, doch der Betriebsrat hält zu ihm. Beide gemeinsam schassen den designierten *Mercedes Car Group* Chef Dr. Bernhard (»eiskalter Sanierer«). Im Juni wird eine McKinsey-Studie veröffentlicht, die zehn Prozent »Produktionsreserve« bei Mercedes feststellt: die Gewerkschaft sieht 10 000 von 104 000 Arbeitsplätzen gefährdet.

Nun droht Mercedes-Chef Hubbert, die neue C-Klasse nicht im Werk Sindelfingen montieren zu lassen, sondern in Bremen oder Südafrika, weil es dort billiger sei. Er setzt den Betriebsrat mit einem Kostensenkungskonzept um 500 Millionen Euro unter Druck und verlangt längere Arbeitszeiten, niedrigere Löhne, die Streichung von Schichtzulagen und bezahlten Pausen.

Die Betriebsräte in Bremen und in Sindelfingen verhandeln. In Sindelfingen stehen 6000 gut bezahlte Arbeitsplätze zur Disposition. Man erwartete am 25. Juni ein Verhandlungsergebnis – das kam aber nicht. Stattdessen wurde bei DC ein Großkonflikt inszeniert, der stellvertretend für die ganze Metallindustrie ein Signal setzen sollte: Verzicht durchsetzen in einem Betrieb, dem es gut geht.

Noch bevor Hubbert seine Forderungen konkretisiert, kommt es zu koordinierten Arbeitsniederlegungen: Am Freitag, den 9. Juli legen 9000 Beschäftigte in Untertürkheim aus Protest eine halbe Stunde die Arbeit nieder: hier steht der Bau

A: Vor 15 Jahren war das normal, dass wir in der Spätschicht um halb neun mit unserem Akkord fertig waren. Und nicht um 23 Uhr. Zwischenzeitlich arbeiten die Leute bis zum Schluss, die gehen vielleicht noch zehn Minuten vor Feierabend Hände waschen, aber das, was wir früher hatten, das gibt's nicht mehr. Es gibt einen Wahnsinnsleistungsdruck. Während früher die Führungskräfte eigentlich nur in der Frühschicht präsent waren und kaum in der Spätschicht, gibt es heute eine Präsenz über alle Schichten. Da wird drauf geguckt, dass die Leute bis zum Letzten knüppeln. Und dann gibt es diese Anzeigetafeln in der Fabrik, wo sie einem ständig das schlechte Gewissen einreden, dass man hinter der Sollvorgabe liegt. Das hat so zugenommen, dass man sagen kann, dass wir wieder bei der puren Maloche angekommen sind.

Wieviel Akkordpausen habt Ihr noch?

B: 1996 ist ja schon ein Teil dieser sogenannten Steinkühlerpause bei uns im Werk flöten gegangen. Das wird verrechnet mit dem sogenannten »erholungswirksamen Belastungswechsel«. Damit war gemeint, dass innerhalb der Gruppenarbeit die Leute eben unterschiedlichste Tätigkeiten ausführen und nicht nur Taylorismus an der Anlage oder am Band, sondern auch Umfeldaufgaben. In der Realität konzentrieren sich die Umfeldaufgaben oft auf irgendwelche Kapos in der Gruppe, und der normale Werker macht dann trotzdem wieder nur Maloche, ein bisschen Störungsbehebung vielleicht noch, aber das ist ja nicht weniger Stress.

Wieviele feste Pausen habt Ihr jetzt noch?

A: Am Band sind es zwischenzeitlich wieder 30 Minuten bezahlte Pausen von den ursprünglichen 40. Und dann halt die unbezahlte Essenspause von 30 Minuten. Vor einem halben Jahr, nachdem die Firma immer mehr wieder auf klassische tayloristische Bänder geht, auf



kurzyklische Arbeitsplätze und eben nicht auf erholungswirksame Arbeitsplätze, hat der Betriebsrat, aber auch auf Druck der Basis den Kampf aufgenommen und die Pausen wieder verlängert.

Sind das noch kollektive Pausen?

B: Im Montagebereich sind sie in der Regel noch kollektiv. Es gibt aber weite Bereiche (mechanische Fertigung z.B), wo diese Pausen nicht mehr kollektiv sind. Der Druck in die Richtung nimmt zu. Aber die Leute legen sehr viel Wert darauf, die Pausen gemeinsam machen zu können. Da wehren sie sich auch.

Ihr sagt, Daimler gehe es gut, der Angriff war »ökonomisch« nicht nötig?

A: Wenn man mit dem mittleren Management spricht, sagen die, dass es bei uns eine Kapitalrendite von im Schnitt sieben Prozent gibt. Aber sie wollen auf 12-15 hinaus!

... also ein politischer Angriff?

A: Beides, ich glaube schon, dass das Daimler-Management mit die Speerspitze im Arbeitgeberverband ist und dafür sorgen soll, es auch mal in die andere Richtung zu treiben, nicht nur Tarife zu erhöhen, sondern auch mal in die andere Richtung zu arbeiten, das war glaube ich schon die Zielsetzung. Das riecht schon alles ein bisschen nach von langer Hand vorbereitet.

des neuen Dieselmotors zur Disposition. Am Samstag fällt die Produktion in Sindelfingen komplett aus, weil der Betriebsrat die Zustimmung zur Samstagarbeit für die Instandhalter verweigert. 12000 ArbeiterInnen bleiben zuhause. Die Betriebsräte in Bremen und Sindelfingen stimmen sich ab und rufen alle 160000 DC-Beschäftigten in Deutschland zum Aktionstag am 15. Juli auf. An zehn Standorten gibt es zum Teil heftige Proteste: noch in der Nacht ein Fackelzug in Düsseldorf mit 600 DC-Beschäftigten. In Bremen protestieren

5000, in Mannheim 8000, im Lkw-Werk Würth 5000, in Landau 150, in Hamburg-Harburg, Berlin und Kassel jeweils 1000. In Sindelfingen streiken 20000.

Aktionen, die über ausgedehnte Betriebsversammlungen hinaus gehen, gibt es allerdings nur in Bremen und Stuttgart. In Mettingen machen 2000 ArbeiterInnen die vierspurige B 10 dicht und gehen die vier Kilometer zu Fuß zur zentralen Kundgebung nach Untertürkheim (10000 TeilnehmerInnen).

ERA

Im Entgelttarifvertrag sollten verschiedene Lohnlinien für Arbeiter, Prämienlöhner und Angestellte zusammen geführt und alle Beschäftigten nach einheitlichen Kriterien eingruppiert werden. Grundsatz war: keiner soll nachher weniger verdienen. Jetzt gibt es dauerhaft zwei Lohnlinien: für die jetzige Belegschaft und für die Neueingestellten. Ziel der Neugruppierung war unter anderem die Erhöhung der Löhne für Facharbeiter. Die Umsetzung macht nun ganz eindeutig alle ArbeiterInnen mit hohen Belastungen (MontiererInnen, StanzerInnen, Gießer usw.) zu VerliererInnen, da dieses Kriterium in Zukunft eine viel geringere Rolle bei der Eingruppierung spielt. Wichtig sind dagegen Kriterien wie »Qualifikation«, »Kommunikation« und »Handlungsspielraum«: die sind bekanntermaßen für MontagearbeiterInnen ziemlich gering, auch wenn die Verfechter der Gruppenarbeit immer das Gegenteil behauptet haben. D.h. neuingestellte Montagearbeiter werden ein paar hundert Euro weniger pro Monat verdienen

DC Move

Alle Azubis, Befristeten und Neueingestellten, kommen auf eine zentrale Kostenstelle. Bei Personalüberhängen können sie in anderen Werken beschäftigt werden. Das ermöglicht flexiblen Personaleinsatz, quetscht aber auch noch vorhandene Freiräume aus der Abteilung raus, wo die Meister knapper mit Personal kalkulieren können.

Leiharbeit

Künftig wird es bei DaimlerChrysler LeiharbeiterInnen geben, bezahlt nach dem niedrigsten IGM-Tarif.

Am Samstag, den 17. Juli bleiben 12 000 ArbeiterInnen in Sindelfingen und 2500 in Untertürkheim zuhause. Wieder 1000 PKWs weniger. Die Kampfbereitschaft ist in vielen Werken bis zum Schluss ungebrochen.

Der zweite bundesweite Aktionstag, den GBR-Chef Klemm im Falle der Nichteinigung angekündigt hatte, findet nicht mehr statt. Am Freitag vormittag wird der Abschluss »mit Modellcharakter« verkündet. In Untertürkheim wird die Betriebsversammlung erstmalig als große Show in der Hanns-Martin-Schleyer-Halle inszeniert. Man will diesmal alle drei Werksteile gemeinsam haben, um die Kontrolle zu behalten. Die Betriebsratsspitze stellt sich tapfer dem anhaltenden Pfeifkonzert der Belegschaft.

Alles abgekartet?

Schrempp hat die verlangten 500 Millionen Einsparungen bekommen, was angesichts der Mobilisierungen nicht zu erwarten war. DC-Manager Hubbert hatte die »baden-württembergische Krankheit« in die Medien lanciert und damit ein Ablenkungsmanöver gestartet. Der Neid auf die Großverdiener-Arbeiter bei Daimler sollte angestachelt werden. Dann die personelle Kungelei zwischen Schrempp und Hubbert und der BR-Spitze. War alles nur ein abgekartetes Spiel, um die Löhne zu drücken? Stand die Verlagerung je wirklich zur Debatte?

Positiv bleibt festzuhalten, dass es den Daimler-Managern nicht gelungen ist, die Werke gegeneinander auszuspielen. Es gab Aktionen und/oder Arbeitsniederlegungen in allen Werken, in Bremen noch bevor die Forderungen formuliert waren. Die Gewerkschaft in Südafrika erklärte sich solidarisch, sie war selbst im Streik für bessere Löhne. Die Daimler-ArbeiterInnen in Brasilien haben Aktionen vor dem Werkstor gemacht.

Die »baden-württembergische Krankheit«

35-Stunden-Woche?

Die schrittweise Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden pro Woche in der Metallindustrie ist in den 80er Jahren teuer erkaufte worden: mit dem Verzicht auf Realloohnerhöhungen und immer weiteren Arbeitszeitflexibilisierungen – in Richtung einer Ausdehnung der Arbeitswoche bei höherem Arbeitsanfall *ohne* Überstundenzuschläge (die bisher 25 Prozent ausmachten) und der stärkeren Einbeziehung des Samstags in die reguläre Arbeitszeit.

Auch bei DaimlerChrysler wurden im Rahmen solcher Regelungen die Betriebszeiten massiv ausgedehnt: in Hamburg werden in der Woche 17 Schichten gearbeitet, seit acht Jahren gibt es »be-

fristet« auch eine Wochenendschicht (Freitag bis Sonntag). Im Omnibus-Werk in Mannheim werden 18 Schichten incl. Samstag gearbeitet.

Was im Tarifvertrag zur Arbeitszeit steht, heißt inzwischen nicht mehr viel für die konkrete Arbeitszeit im Betrieb, die ist Ergebnis von Ergänzungstarifverträgen, Standortsicherungsverträgen oder schlicht Betriebsvereinbarungen. Über Jahre gedehnte Arbeitszeitkonten machen die kurzfristige Ausdehnung oder Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit möglich, ohne dass für das Unternehmen Zusatzkosten in Form von Überstundenzuschlägen anfallen.

Regelmäßig wird in allen Daimler-Werken acht Stunden gearbeitet, die Arbeitszeitverkürzung wird in Freischichten umgerechnet. Pro Jahr gibt es also zusätzlich zum Urlaub fast 30 freie Tage – und eine entsprechend große Personalreserve in den Werken.

Die »Steinkühler«-Pause

...ist die fünfminütige Erholungszeit pro Stunde für Akkordarbeiter, die im dreiwöchigen Arbeitskampf 1973 im Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden vom damaligen Stuttgarter Bezirksleiter und späteren IGM-Chef ausgehandelt und im Lohnrahmentarif II verankert wurde. Nicht zu verwechseln mit den drei Minuten »persönliche Verteilzeit«, die jedem individuell zustehen, für den Gang aufs Klo oder die Zigarette... Die Erholungszeiten wurden in den letzten Jahren immer mehr ausgehöhlt: indem Stillstandszeiten, Gruppengespräche oder Qualifizierungszeiten auf diese bezahlten Pausen angerechnet werden. In manchen Betrieben können durchgearbeitete Pausen auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden – was den Sinn dieser Pausen – eine kurze Erholung von der Dauerbelastung – komplett aushebelt.

Extreme Leistungsverdichtung

...und die Einführung von sogenannter Gruppenarbeit gingen in den letzten Jahren Hand in Hand. Fließbänder sind heute in der Produktion wieder die Regel, die Takte liegen häufig unter einer Minute. Verantwortung auf die Arbeiter abwälzen plus Taylorismus.

Ein politischer und ökonomischer Angriff

Kurz nach dem Abschluss mit der 500 Millionen Euro-Einsparung wurde das zweite Quartalsergebnis des DaimlerChrysler-Konzerns veröffentlicht: 1,5 Milliarden Euro Gewinnsteigerung.

Daimler-Benz war bis Mitte der 90er Jahre eine Besonderheit als Autokonzern mit einer fast ausschließlich in Deutschland lokalisierten Produktionsbasis (Montagewerke nur in der Region Stuttgart und Bremen) und keiner Zusammenarbeit mit



anderen Autokonzernen. 1995 schwenkte man um. Vorstandschef Jürgen Schrempp, der schon den Ausbau des Werkes in Südafrika betrieben hatte, wollte Daimler-Benz zum *Global Player* machen, was voraussetzt, in Europa, USA und Asien auf dem Markt präsent zu sein. Mit der Errichtung eines Zweigwerks in Alabama und der Übernahme (»Fusion«) von Chrysler wurde DC zum international an den Börsen notierten Unternehmen mit 430.000 Beschäftigten und zum fünftgrößten Autoproduzenten der Welt. Die (nach hohen Verlusten inzwischen wieder gelöste) Beteiligung an Mitsubishi sollte den asiatischen Markt sichern. Der operative Gewinn betrug im vergangenen Jahr 5,68 Milliarden Euro. Rund 60 Prozent fuhr dabei die *Mercedes Car Group* ein, nämlich 3,1 Milliarden Euro, doch gerade ihr Absatz stagniert: Im Mai gab es einen weltweiten Absatzeinbruch von 9,2 Prozent, in den ersten acht Monaten des Jahres um 4,7 Prozent. Allein bei *Mercedes PKW* gab es im August einen Absatzzrückgang um neun Prozent. In Finanzkreisen gilt Daimler seit der Übernahme von Chrysler als renditeschwach, was dazu geführt hat, dass der Aktienkurs innerhalb weniger Jahre auf die Hälfte gefallen ist.

Schon seit Jahren versteht man es bei Daimler, einzelne Werke gegeneinander auszuspielen, wie in der Vergangenheit die Nutzfahrzeug-Achsenwerke Gaggenau und Kassel oder jetzt Bremen und Stuttgart. Betriebsteile werden in Konkurrenz zu Zulieferbetrieben gesetzt, wenn es um die Entscheidung geht, wo ein neues Bauteil produziert wird. Diese Konkurrenz mit anderen Herstellern spielt bislang eine größere Rolle als die konzerninterne Konkurrenz mit den neuen Standorten in Amerika und Asien.

Für nationalstaatliche Regulierungen wird zukünftig kein Spielraum mehr sein, ob auf sozialstaatlicher oder Unternehmensebene. Die radikalen Phrasen der Betriebsräte auf Protestkundgebungen dienen als Deckmantel für die Zustimmung zu

immer neuen Lohnsenkungen und Arbeitsplatzabbau, mit der Begründung, man könne nichts anderes machen. Um dem Angriff der Geschäftsleitung und ihrer systematischen Erpressung ernsthaft und wirkungsvoll entgegen zu treten, müssen die ArbeiterInnen bei DaimlerChrysler, Siemens und allen anderen Betrieben vollständig mit den alten nationalstaatlich orientierten gewerkschaftlichen Konzepten brechen und sich als Teil einer internationalen Klasse begreifen.

Krise der Autoindustrie und Kondratieff?

Die Autobranche hat als einzige Industrie in den letzten Jahren die Beschäftigung in der BRD ausgedehnt. Nachdem alle Hoffnungen auf einen Computer- oder gar Internet-Zyklus zusammengebrochen sind, hat sie in den letzten Jahren eine Art Revival als ziehender Sektor des Kapitalismus erlebt. Sie gilt als tragender Industriezweig des 4. Kondratieff-Zyklus mit sehr robuster Modernisierungsfähigkeit. Die Autoindustrie gehört heute zu den Forschungs&Entwicklungs-intensivsten Industriezweigen, d.h. das Produkt wird technisch immer anspruchsvoller, der Zyklus dadurch verlängert. Die Wertschöpfung pro Auto steigt immer weiter an, wobei ein großer Anteil davon heute in den Zulieferbetrieben erbracht wird. Trotz intensiver Rationalisierung ist das Verhältnis zwischen eingesetzter Arbeitskraft und der Zahl der produzierten Autos ungefähr konstant geblieben.

Doch was ist mit den Profiten? Während immer mehr Autos in immer kürzerer Zeit produziert werden, stagniert der Absatz weltweit. Ein Auto wird heute in 20 Stunden montiert, dann liegt es 20-40 Tage auf Halde, bis es einen Käufer findet. Die Verkaufszahlen können nur durch massive Preisnachlässe gehalten werden, viele Konzerne legen bei jedem verkauften Auto drauf, Chrysler in den USA 2003 z.B. 496 Dollar. China verspricht im Moment noch hohe Zuwachsraten, aber die »Marktsättigung« ist absehbar. Die hohen Marktanteile von VW z.B. sind teuer erkaufte mit Verlusten bei jedem verkauften Wagen – und trotzdem sind sie stark zurückgegangen.

Heute kommen im Schnitt nur noch ein Viertel der Gewinne der Autokonzerne aus der Produktion und dem Verkauf von Autos, der Rest kommt aus Ersatzteilhandel, Kundendienst und Finanzgeschäften durch an den Konzern angeschlossene Banken – wie z.B. die DaimlerChrysler-Bank. Ford und GM kurbeln verlustreiche Auto-Verkäufe an, um mit den Ratenzahlungen der Käuferkredite Zinsen für ihre Gläubiger aufbringen zu können. Das ist eine höchst risikoreiche Überlebensstrategie, die, je länger sie dauert, um so sicherer zum Milliardengrab wird. ■

5000 »Automobilbau-Talente« gesucht

(www.auto5000.de)



Im November 1999 stellte VW-Arbeitsdirektor Hartz das sogenannte Projekt »5000 mal 5000« der Öffentlichkeit vor. 5000 Arbeitsplätze sollten für die Fertigung des »Touran« in Wolfsburg und Hannover entstehen. Ziel sei es, »Arbeitsplätze aus dem Ausland« nach Deutschland zurückzuholen. Man wolle zeigen, dass auch unter deutschen (Hochlohn-)Bedingungen eine profitable Produktion möglich sei.

Grundgedanke des Projekts ist die Produktion einer Stückzahl gegen Fixlohn von 5000 DM (2556 Euro). Darüber hinaus sind keine weiteren Zahlungen für Überstunden-, Nachtarbeits- oder Wochenendzuschläge, Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld vorgesehen, und es sollte auch keinen Freizeitgleich geben. Das alles bei gleitender Arbeitszeit von 28,8 bis zu 48 Wochenstunden mit dem Samstag als Regelarbeitstag. Zunächst ist es ein Wunschzettel.

Weil die Wünsche nicht mit den geltenden Tarifverträgen der VW AG zu vereinbaren sind, wird eigens eine Tochterfirma, die *Auto 5000 GmbH*, gegründet. Ende März 2001 beginnen die Verhandlungen mit der IG Metall. Grundsätzlich begrüßt die IGM das Konzept, sieht aber Nachbesserungsbedarf bei Arbeitszeiten und Entlohnung. Am 28.7.2001 wird ein Tarifvertrag mit dreieinhalb Jahren Laufzeit über die Bedingungen der Produktion des *Touran* am Standort Wolfsburg abgeschlossen. Nun gilt:

- Es werden insgesamt 3500 Arbeitslose eingestellt. Diese durchlaufen ein spezielles Bewerbungsverfahren, die Bewerbung sollte ausschließlich über die Arbeitsämter erfolgen. Die angenommenen Bewerber absolvieren zunächst eine dreimonatige Qualifizierungsmaßnahme (finanziert durchs Arbeitsamt), in der sie eine »allgemeine Industrietauglichkeit« erwerben sollen. Danach sechs Monate Probezeit: Einarbeitung, weitere Qualifizierung und Aufbau der Leistungsfähigkeit bei geforderter Sollstückzahl. Im Werk gibt es ein Festgehalt von 2045 Euro, vorher Arbeitslosengeld.
- Nach erfolgreicher Probezeit unbefristete Festanstellung mit monatlich 2300 Euro plus Mindestbonus von 256 Euro, brutto natürlich. Zusätzlich »persönlicher Leistungsbonus« und

»Ergebnisbeteiligung«. Alle Zusatzleistungen sind davon abhängig, ob die festgelegte Umsatzrendite erreicht wird. Im Vergleich zum Firmentarif im Stammwerk Wolfsburg verdienen die Beschäftigten bei *Auto 5000* 20 – 40 Prozent weniger.

Die »wertschöpfende regelmäßige Arbeitszeit« beträgt 35 Stunden je Woche im Jahresdurchschnitt. Sie kann bei Bedarf bis auf 42 Stunden ausgedehnt werden. Bis zu 200 Stunden können auf dem Arbeitszeitkonto angesammelt werden. Ausgleich durch Freizeit oder durch Bezahlung mit 25 Prozent Zuschlag. Die Frühschichten und Spätschichten am Samstag sowie die Anfahrschicht am Sonntagabend gehören zur Regelarbeitszeit. (Bezahlte) Überstunden können faktisch nur durch vom Arbeitgeber verschuldete Schäden entstehen. Wird die Stückzahl in der vereinbarten Qualität nicht erreicht, muss unbezahlte Nacharbeit geleistet werden. Die Verantwortung für Mängel liegt beim »Team«. Wöchentlich sind drei Stunden Qualifizierung abzuleisten, davon werden 1½ Stunden bezahlt. Während der ersten zwei Jahre Betriebszugehörigkeit gilt eine zweiwöchige beiderseitige Kündigungsfrist, anschließend die gesetzlichen Bestimmungen.

Es gibt diverse Zusatzvereinbarungen zum Tarifvertrag, in denen die »Gestaltung der Arbeitsorganisation« festgeschrieben wird. Hier wimmelt es von Anspruchsformulierungen, wie »menschengerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation«, »abwechslungsreiche und ganzheitliche Arbeitsinhalte«, »flache Hierarchien«, »teilautonome Teams« mit »erweitertem Handlungs-, Dispositions- und Entscheidungsspielraum«. Das Kapitalkommando reorganisiert sich auf nur drei Hierarchieebenen: Geschäftsführung, Betriebsingenieure, Produktionsarbeiter.

In einem Anhang zur »Leistungs- und Personalbemessung« taucht das Kriterium der »biologischen und sozialen Zumutbarkeit« der Personalbesetzung auf. Außerdem gibt es einen »Qualifizierungsstarifvertrag«: Alle Beschäftigten werden nach zwei Jahren »fortlaufender Qualifizierung« in der »Lernfabrik« zertifizierte »Fachkräfte für Automobilbau«. In einem »Mitbestimmungsvertrag« wird dem Betriebsrat Mitbestimmung bei der Festlegung von Produktionszielen, Personalbemessung und Boni eingeräumt.

Die Standortverherrlichung und die Vereinbarungen zur »ganzheitlichen Arbeitsorganisation« und »Mitbestimmung« haben in nahezu sämtlichen Medien Begeisterungstürme ausgelöst. Selbst von »kritischen GewerkschafterInnen« kommt Lob. Die IGM feiert das »innovative Modell« im Allgemeinen und die Erhaltung der 35-Stunden-Woche im Besonderen nach den »dramatischen Verhandlungen« als ein »bemerkenswertes Signal für den Arbeitsmarkt«. Man habe sogar erreichen können, dass die Beschäftigten nach der Probezeit unbefristet übernommen werden.

Im Januar 2003 beginnt dann – mit einiger Verspätung – die Fertigung des *Touran*. Bis Ende 2004 soll der Vollbetrieb erreicht werden. Von 43 000 Bewerbern wurden 3780 für die Qualifizierungsphase ausgewählt und letztlich knapp 3000 eingestellt. Sie waren zu über 90 Prozent vorher arbeitslos, sind überdurchschnittlich gut qualifiziert und kommen jeweils zur Hälfte aus West- und Ostdeutschland. Die Zusammensetzung der Beschäftigten hinsichtlich Alter und Geschlecht bewegt sich in dem für den Automobilbau üblichen Rahmen. Das Durchschnittsalter der Belegschaft beträgt 32 Jahre. Von den Beschäftigten in der Probezeit wurden 149 nicht übernommen oder haben selbst gekündigt.

Ganz reibungslos kann die Anlaufphase jedoch nicht verlaufen sein. Es mussten »Unterstützer« mit VW-Erfahrung in die *Auto 5000 GmbH* integriert werden: insgesamt 107 Kräfte, meist auf unterer Management-Ebene. Nun sind es vier Hierarchieebenen: Geschäftsführung, Gewerkeleiter, Betriebsingenieure/-meister, »Unterstützer«. Offenbar gab es auch Zusammenstöße mit selbstbewussten Arbeiterinnen und Arbeitern. Eine von VW und der IGM bezahlte sozialwissenschaftliche Studie gibt wieder, was zu hören war: »Mit uns ehemaligen Arbeitslosen meinen die wohl, alles machen zu können«. Die Studie umkreist solche Erfahrungen auf Zehenspitzen: Die »gestiegene gesellschaftliche Sensibilität der Arbeitslosen« und der »Anspruch auf selbstverantwortliches Arbeitshandeln« habe einen »besonders kritischen Resonanzboden für wie immer unvermeidbare Ungerechtigkeiten« gebildet. Letztlich handele es sich aber um Anlaufschwierigkeiten und unvermeidbare Konflikte. »Die nach wie vor hoch motivierte Mannschaft ebenso wie die Träger des Konzepts im Management und beim Betriebsrat begründen gute Chancen, das Projekt auf der Erfolgsspur zu halten und damit einen Beitrag zu leisten für eine Renaissance qualifikatorisch zudem aufgewerteter industrieller Produktionsarbeit am Standort Deutschland.« (SOFI – Göttingen: *Zwischenbericht zum Projekt 5000x5000*)



Automobilbautalente innovativ verarbeitet

Frank W. durfte sich in die frisch aufgestellten VW-Arbeiterkolonnen bei Auto 5000 einreihen. Nach einem halben Jahr hatte er die Schnauze voll. Ein Lebensabschnitt in der »ganz neuen« Arbeitswelt.

Frank bewohnt mit seiner Freundin eine Reihenhaus-Mietwohnung in einem Dorf nahe bei Magdeburg. Er ist 24 Jahre alt, hat nach Abschluss der Realschule eine Lehre als Glaser und anschließend Zivildienst gemacht. Dann ein Jahr Arbeit in einer kleinen Glaserklitsche. Die Klitsche macht Pleite.

Nach kurzer Arbeitslosigkeit bewirbt Frank sich gegen Ende 2002 bei VW. So machen es viele aus seiner Gegend. Er durchläuft sämtliche Bewerbungsprozeduren: die zwingend vorgeschriebene Internet-Bewerbung, die eintägige Vorstellungsrunde in Magdeburg, den Gesundheits-Check. In der Runde müssen »Fähigkeiten« nachgewiesen werden. Neben der Bewährung bei einfachen Montagetätigkeiten und Rechenaufgaben wird am Beispiel einer »sozial gerechten Urlaubsplanung« auch die sogenannte Teamfähigkeit getestet – ein Vorgeschmack auf Kommendes.

Frank gehört zu denjenigen, die die Prüfungen bestehen. Im Orga-Plan von *Auto 5000*, der den »Arbeiter« nicht mehr kennt, ist er fortan ein »Automobilbautalent« und wird Anfang 2003 drei Monate lang vom Arbeitsamt für sein neues Leben »qualifiziert«. Dafür gibt es erstmal weiter das bisherige Arbeitslosengeld. Die ersten sechs Wochen »Qualifizierung« sind in Magdeburg zu absolvieren. Da wird Grundwissen aus vielen technischen Feldern angetippt, aber auch ausgiebig die Teamarbeit besungen. Dann gibt es in Wolfsburg sechs Wochen lang »Ausbildungspraxis«. Im Klartext: nach kurzer Mitlaufzeit bei älteren Kollegen – auch sie »5000er« – ab zur normalen Tätigkeit am Band. Kommentarlos wird aus dem »Automobilbautalent« der altgewohnte Arbeiter.

Nach Ablauf von drei Monaten Praxis kommt für Frank und alle anderen aus seiner Klasse die Übernahme in die Probezeit. Eine feierliche Angelegenheit. Alle Kandidaten werden zusammen-

gerufen und erhalten ihre auf ein halbes Jahr befristeten Arbeitsverträge. Frank wirft einen schnellen Blick auf die Lohnzeile: 2045 Euro im Monat. Anschließend predigt ein Vertreter der VW-Bank, dort ein Girokonto zu eröffnen – selbstverständlich ganz zwanglos, aber nicht ohne Hinweis auf Bedeutung bei einer etwaigen Festeinstellung. Zum Abschluß eine Lobpreisung auf Solidarität und Organisierung durch einen Geschäftsträger der IG Metall. Er rekrutiert alle Neu-VWler für die Gewerkschaft. Jetzt kann es richtig losgehen.

Die Eingestellten werden in Teams eingeteilt. An Franks Fertigungsstrecke arbeiteten vier Teams zu jeweils ca. zehn Leuten. Frank selbst ist – wie die meisten aus seiner Klasse – in einem Montageteam gelandet. Hier ist offenbar gute Durchmischung Trumpf: Die jüngsten sind Anfang 20, der älteste 46, vom Maler bis zum Elektrotechniker alle möglichen Berufe, Verhältnis Ossi/Wessi fifty-fifty, mehrere Türken und Russen, eine einzige Frau, die bleibt nicht lang.

Ab sofort wird nur noch montiert: Räder, Reifen, Airbags, Lenkräder, Radkappen, Lenkräder, Airbags, Reifen, Räder. Undsoweiter. Gearbeitet wird mit einfachen Werkzeugen aus einem Rollwagen. Auch Frank hat einen. War da nicht mal die Rede von Robotern? Aber fragen kann Frank niemand. Alle sind neu, keiner kennt das alte VW-Werk. Kontakte zu Teams von anderen Strecken? Fehlanzeige. Vorgesetzte? Getreu dem Orga-Schema von *Auto 5000* gibt es einen einzigen, den Betriebsingenieur, genannt »BI«, zuständig für die vier Teams an der Strecke.

Die Arbeit im Team wird »eigenverantwortlich« eingeteilt, ohne Teamchef, ohne Sprecher. Das passiert jeden Tag neu, und zwar vor dem Bandanlauf bei Schichtbeginn, außerhalb der Arbeitszeit. Am Anfang wurde jeden Morgen neu um die

einzelnen Jobs gestritten, total chaotisch. Dann ist man zu Wochenplanungen übergegangen. Allerdings werden die Pläne immer über den Haufen geworfen, weil irgendjemand fehlt. Frank und seine Kollegen versuchen es so zu organisieren, dass jeder jeden Tag was anderes macht, um die Arbeit nicht ganz so stumpfsinnig werden zu lassen.

Gearbeitet wird in drei Schichten, eine Woche Früh-, eine Woche Spät-, eine Woche Nachtschicht. Dreimal täglich zwischen den Schichten steht das Band für eine halbe Stunde. Jetzt kann Unerledigtes nachgearbeitet oder Extrapensum vorgearbeitet werden. Nach Schichtende wird fast täglich länger gearbeitet – und zwar in einer speziellen Nacharbeits-Strecke. Zusätzlich wird eigentlich fast an jedem Wochenende malocht. Und wenn Frank am Samstag aus der Frühschicht kommt und am Sonntag wieder in die Nachtschicht geht, macht er Bekanntschaft mit der Sieben-Tage-Woche. Grimmig erinnert er sich daran, dass in den Bewerbungsgesprächen Wochenendarbeit maximal einmal im Monat angekündigt worden war.

Immerhin kann er seine Wohnung behalten. Die Entfernung nach Wolfsburg macht es möglich zu pendeln. Zwei Stunden Autofahrt an jedem Arbeitstag.

Die Arbeit selbst: Stumpfsinn und Stress pur. Am stumpfsinnigsten findet Frank die Airbag-Aufkleber-Schicht. Da muss er den ganzen Tag einen Aufkleber oben und einen unten anbringen. Der Zeitdruck regiert die Gedanken. Die Schichten sind unterbesetzt, machen reichlich Fehler. Also Nacharbeit. Kaum ein Tag vergeht ohne Überstunden. Ob sie bezahlt werden müssen, weiß keiner, denn »selbstverschuldete« Mehrarbeit ist im Programmtegel schon enthalten. Franks Überstunden bleiben erstmal unbezahlt.

Im Übrigen gibt es laufend mündliche Abmah-



nungen wegen schlechter Qualität. Alle Nase lang wird das Band angehalten – mitunter steht es den ganzen Tag. Dennoch wird fast jede Woche die Bandgeschwindigkeit wie geplant erhöht. Während der chaotischen Bandstillstandszeiten werden Neue angelernt. Dafür ist sonst keine Zeit. Von Qualifizierung, wie sie im Tarifvertrag versprochen wird, hat Frank nie mehr etwas bemerkt. Der Anspruch gilt ohnehin nur für Festangestellte.

46 Minuten Pause pro Schicht, zweimal 13 und einmal 20 Minuten. In dieser Zeit dürfen Frank und seine Kollegen in der Teamkabine sitzen, einem durch Glaswände abgetrennten Bereich neben dem Band. Hier kann mitgebrachtes Essen aufgewärmt werden. In der Halle gibt es auch eine Würstchenbude, aber fürs Würstchenholen plus Essen reicht die Pausenzeit nicht. Frank meint, dass er während seiner VW-Zeit zehn Kilo abgenommen hat. Wenigstens hat er getrunken: meistens fünf Liter Selterswasser pro Tag, wegen der Hitze. In einer Zeitung hat er mal von den angeblich »klimatisierten Räumen bei VW« gelesen. Da konnte er nur staunen.

Die Arbeit am Montageband macht krank, daran ändern auch die VW-Werbeprospekte nichts. Wer nicht durchhält, wird gefeuert oder wirft selbst das Handtuch. Kranksein – das erlauben sich in Franks Umgebung nur die schon Gekündigten. Bei



der Auftaktversammlung wurde zu verstehen gegeben, dass man auch »mit gebrochenem Bein« seine Arbeit macht. Wer bei *Auto 5000* zum zweiten Mal krank macht, erfährt in einem »Gespräch« hinter verschlossener Tür, was unter dem »Miteinander« der *Auto-5000*-Philosophie zu verstehen ist – Verpflichtung zum Stillschweigen eingeschlossen.

Frank meint, dass er mit seinem Montageteam wohl die »Arschkarte« gezogen hat – in anderen Teams scheint die Arbeit – wenn auch nicht toll – doch immerhin erträglicher zu sein. Die Frustration ist aber ziemlich allgemein. Nur Hoffnungen auf einen »unbefristeten Job« motivieren die meisten zum Weitermachen. Obwohl es kaum Alternativen gibt, bewerben sich viele von Franks Kollegen immer wieder anderswo. Während seiner Zeit haben außer ihm selbst zwei weitere Kollegen im Team gekündigt. Sämtliche Teams schreien ständig nach zusätzlichen Leuten, aber während Franks Zeit gab es einen Einstellungsstopp.

Frank erinnert sich, dass er sich richtig auf den Job gefreut hat, nachdem er bei VW angenommen war. Aber bereits am ersten Tag sei die Ernüchterung gekommen. Nur Stumpfsinn und ständige Arbeitshetze. Auf Schlagwörter wie »ganzheitliche Arbeitsabläufe«, »teilautonome Teams« usw. angesprochen, kann er sich kaum ein müdes Lächeln abringen. Insgesamt habe es während seiner VW-Zeit auch bei den anderen eine zunehmende Ernüchterung gegeben. Nur wenige identifizieren sich mit VW, die werden nicht für voll genommen und bleiben Außenseiter. Die Kumpels, die sich bei ihm nach VW erkundigt haben, hat Frank alle davon abhalten können, sich dort zu bewerben. Jedenfalls hat er seine Kündigung »keine Sekunde bereut«.

Gekündigt hat Frank, als er von der Möglichkeit erfuhr, einen alteingesessenen Glasereibetrieb in der Nähe seines Heimatorts zu übernehmen. Es läuft »ganz gut« – auch wenn er weniger Einkommen hat als bei VW. Es gibt eine geregelte Arbeitswoche mit Acht-Stunden-Tag und nur gelegentlichen Wochenend-Einsätzen. Parallel zur Arbeit macht er jetzt seinen Meister und schaut recht zuversichtlich in die Zukunft. ■



Blood, Sweat and Heavy Metal

»In welcher Hölle bist du denn gelandet«, schreit die Freundin dem Kollegen ins Handy. Der ist noch nicht lange da und merkt gerade, dass Telefonieren in diesem Betrieb am Lärm scheitert.

»Die Arbeit ist laut, dreckig und körperlich anstrengend«, wird mir bei der Einstellung versprochen. Dafür stellt mir als Mittvierziger niemand blöde Fragen nach meinem »beruflichen Werdegang«. Zwei funktionierende Arme und Beine und ein »Gefühl für Blech« soll man haben. Das Unternehmerrisiko hält sich in Grenzen: zweiwöchige Kündigungsfrist in der sechsmonatigen Probezeit, insgesamt Zweijahresbefristung. Mein Risiko ist schon größer: In den ersten Wochen hab ich ständig kleine Schnittwunden an den Oberschenkeln, irgendwann schaff' ich es, den scharfen Blechkanten auszuweichen.

Blechplatten und -bänder werden in zwei düsteren Hallen zu Kanälen und Rohren für Lüftungsanlagen: geschnitten, gekantet, gefalzt, gehämmert, gepunktet, geschweißt, gekittet und verladen. Viel Handarbeit, dazu ausgelutschte Maschinen – abgesehen von der CNC-Maschine zum Ausschneiden der runden Formen alle 30 Jahre und älter. Investiert wird nichts, es dauert Wochen, bis der defekte Kompressor repariert und ein Drucklufthammer für 1000 Euro ersetzt wird. Liegt auch an uns, weil die Arbeit trotzdem weitergegangen ist.

Familienbetrieb, schon mehrmals pleite gegangen, mit Stroh Männern neu aufgemacht. Der Alte ist vor fünf Jahren gestorben, jetzt geben vor allem die Frau und ab und zu der Sohn den Chef – das Patriarchat lebt. Alles funktioniert informell (oder eben nicht), alles wird individuell ausgehandelt: manche kriegen Arbeitsschuhe und Kilometergeld bezahlt, manche nicht. Lohn ist Verhandlungssache, er schwankt zwischen 9 (Aushilfen) und 15 Euro (Kapo) pro Stunde, der Durchschnitt dürfte zwischen 11 und 12 Euro verdienen, je nach Betriebszugehörigkeit – formale Qualifikation spielt keine so große Rolle, 90 Prozent der Arbeiten kann mit der Zeit (fast) jeder lernen.

Wir sind 20 Arbeiter, Durchschnittsalter Mitte bis Ende 40, und viele sind schon über 10 Jahre im Betrieb. Für die eingedeutschten Kasachen ist klar: nach ihren ersten Stationen im Wein- und Tiefbau sind sie hier besser gelandet. Die Elsässer Subproleten haben eine starke Stellung, weil sie sich als einzige mit allen Maschinen auskennen. Dann gibt's noch alteingesessene Südbadener verschiede-

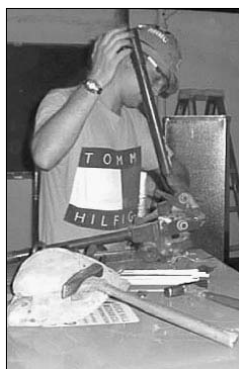


ner Nationalität, die hier im Betrieb schon zwischen 15 und 45 Jahren (ungelogen!) rumspringen. Extreme Verhältnisse. Ich bin der erste seit Bestehen des Betriebs, der Teilzeit arbeitet – der Unternehmer will sparen. Sensationell, jede Woche wird neu diskutiert, was ich mit der vielen Zeit anfangen und ob das Geld auch reicht.

Jeder Auftrag wird angenommen, jeder noch so absurde Termin zugesagt. Entsprechend kommt Druck aus dem Büro in die Werkstatt, der scheitert aber oft an der Arbeit selber: zwei, vielleicht auch drei Stunden kann man mal richtig ranklotzen, dann ist aber auch bei den gutwilligeren Kollegen die Luft raus. Gerade im Sommer, wo das Gewerbe Hochsaison hat, ist das Thermometer schnell über 30 Grad. Da nützt es auch nix, dass der Sprudel aufs Haus geht, die Hallenlüftung ist hoffnungslos veraltet. Der Metallstaub, den der CNC-Laser beim Schneiden produziert, verteilt sich in der Halle oder wird nach draußen Richtung Schlachthof abgesaugt, 50 Meter Luftlinie.

In meinem ersten Jahr machen wir kaum Überstunden, selten wird das Wochenende erst Freitag um vier statt um eins eingeläutet, noch seltener wird Samstagarbeit »angeordnet«. Am Anfang des zweiten Jahres fliegt einer der Jüngeren raus – er ist zu häufig daran gescheitert, dass schon ab dem ersten Fehltag der gelbe Schein gefordert wird. Ein anderer Kollege mit Schlosserausbildung, auch von den jüngeren, sucht sich was Besseres, ihm ist der Laden zu stressig. Alle anderen bleiben, die meisten mit Zähneknirschen, aber sie sehen ihre Chancen realistisch: zu alt, nur betriebsspezifisch

Ungefähr 20 Prozent der 3,5 Millionen Beschäftigten in der Metallindustrie arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 99 Beschäftigten



qualifiziert, woanders noch mal anfangen ist nicht drin, außerdem weiß man hier wenigstens, woran man ist.

Ende 2003/Anfang 2004, mitten in der Flautesaison, kommt ein Großauftrag für ein Einkaufszentrum, plötzlich sind Überstunden *en masse* angesagt, wochenlang sollen wir eine Stunde früher anfangen und die Samstage arbeiten, 47-Stundenwoche. Dann bleibt auch noch der Lohn aus, angeblich ein »organisatorisches« Problem. Die Stimmung ist mies, einige verweigern ganz trocken die Überstunden. Dagegen gibt es keine direkte Handhabe, es fehlt der Betriebsrat, der zustimmen könnte.

Es gibt eine Versammlung, die erste seit Jahren, wie mir Kollegen sagen. Der Jungunternehmer erklärt uns die Lage: Die Chinesen kaufen sämtlichen Stahl vom Weltmarkt auf, deshalb steigen die Preise und deshalb müssten wir jetzt länger arbeiten, wenn die Auftragslage es hergibt. Urlaub soll es im Sommer auch nicht mehr geben, Fuerteventura ist auch im März warm genug! Dieses hemdsärmelige Schwadronieren macht vor allem die Kollegen mit Kindern sauer. Die chinesische Gefahr zieht nur bedingt. Der Chef wird darauf hingewiesen, dass wir in der Produktion inzwischen zwei Leute weniger sind und mehr Material raushauen sollen. Er will aber niemanden mehr einstellen, weil er nicht weiß, wie er die Leute wieder los wird. Immerhin sagt er ein paar Minuten später, dass im Betrieb immer weniger »hängenbleibt« und es sich für ihn bald nicht mehr lohnen würde. Ein Kollege meint ohne jeden Hintergedanken, dass bei Neunstundentagen und Sechstageswochen der Krankenstand dieser alten Belegschaft steigen würde, und ob das denn nicht irgendwie widersinnig sei... Damit müsse er (!) leben, kommt leicht verdrückt aus der Chefecke zurück, wohl wissend, was in den nächsten Wochen passieren würde.

Die Überstunden werden von zwei Dritteln der Kollegen gemacht, aber mindestens die Hälfte nimmt sich auch entsprechende Auszeiten, der Krankenstand ist immer bei mindestens 10 Prozent. Die Bleche sind zu schwer und die Bandscheiben zu kaputt, an schlechten Tagen bewegt man gleich mehrere Tonnen per Hand. Jeden Monat gibt's mindestens einen heftigeren Arbeitsunfall. Aber irgendwie läuft der Laden, die größten Löcher werden immer gestopft, die Firmen, die am lautesten nach der Ware schreien, werden bedient, die anderen hingehalten.

»Überstunden« gibt es gar nicht, jede Arbeitsstunde wird gleich bezahlt, das Geheimnis der »Jahresarbeitszeit«. Wir machen Plus- oder

Minusstunden und kriegen jeden Monat denselben Lohn. Ende des Jahres wird abgerechnet. Minusstunden werden auf eine kuriose Weise erzeugt: manchmal heißt es morgens um 11, es seien keine Aufträge da, um 12 ist dann Feierabend. Damit wird die Bereitschaft zu Überstunden gesteigert. Manche schaffen es allerdings auch, selbstbestimmt Minusstunden zu machen, wenn sie was Wichtiges unter der Woche vorhaben. Sechs Wochen Urlaub sind eben nicht gerade viel.

Zwischendrin, als es gar nicht mehr anders geht und die Konventionalstrafe droht, werden ein paar Schwarze über das Studentenarbeitsamt rekrutiert. Deren Vorstellung vom deutschen Kapitalismus gerät hier schnell ins Wanken, der Betrieb wirkt wie aus dem 19. Jahrhundert.

Drei Monate vor Ablauf meines Vertrages frag' ich nach meiner Zukunft im Betrieb. Bedauernd wird erklärt, dass ich nicht weiter beschäftigt werden könnte. Es ist nicht genug Arbeit da. Die Botschaft ist klar: die gleiche Quadratmeterzahl an Blech soll mit weniger Mannstunden rausgehauen werden, irgendwie muss sich das Geschäft ja auch lohnen. Die Kollegen nehmen es gelassen: Ich wüsste ja, was ich jetzt zu tun hätte... Und sie selber wissen, dass sie jetzt mehr arbeiten sollen.

Niemand glaubt allerdings, dass durch besonderen Einsatz irgendwas zu retten wäre: davor sind die Widrigkeiten der Weltwirtschaft (China!), die undurchschaubare Baukonjunktur und das verrückte Geschäftsgebaren des eigenen Kapitalisten. Dem traut man vor allem zu, dass er den Laden absichtlich gegen die Wand fährt, weil auch ihm der Stress auf die Nerven geht.

Aber niemand hat auch nur eine Ahnung davon, dass es an uns gemeinsam liegt, was wir uns gefallen lassen müssen. Zwar wird der Betrieb in Worten mehrmals täglich in die Luft gesprengt oder abgefackelt und die Chefin gevierteilt, aber der Versuch, drei Leute zu einer einheitlichen Haltung zu verabreden, scheitert. Alles zu poplig, »man müsste hier mal richtig auf die Kacke haun!« Die Mischung aus Handwerk und Industrie, der Arbeiterstolz über das gute Produkt, die männliche Kraftprotzerei (»das trag ich an der Uhrkette weg«), das individuelle Arbeiten, Abteilungsdenken (bei 20 Leuten!), all das steht unseren Möglichkeiten entgegen.

Nur manchmal blitzt auf, dass wir zusammen eine Macht sein können. Wenn sich drei Leute ohne viel Gerede schnell einig werden, dass kurz vor Feierabend kein LKW mehr beladen oder die Mittagspause nicht schon wieder nach hinten verlegt wird.

August 2004