

Klöckner will 500 Mann entlassen

Nach der Tarifrunde 1976/77

Nachdem die Stahlunternehmer durch das Zugeständnis von 6 % im Dezember 1976 Ruhe an der Lohnfront geschaffen hatten, bereiteten sie für 1977 Rationalisierungen mit Abbau von Tausenden von Arbeitsplätzen vor. Mannesmann in Düsseldorf, Klöckner in Hagen und auf der Maxhütte, ARBED bei Röchling-Burbach, Thyssen in Oberhausen sind die Schwerpunkte der Entlassungsaktionen. Der Arbeitskräfteabbau ohne größere Entlassungsaktionen vollzieht sich in allen Stahlwerken: keine Ersetzung der Fluktuation. Die Belegschaft der Klöckner Hütte Bremen erwartete nicht, daß auch ihr Betrieb die Folgen von Sparmaßnahmen und Kapazitätsabbau spüren würde: Neue kostengünstige große Anlagen produzieren in Bremen. Einstellungen milderten die Unterbesetzung, die infolge der hohen Fluktuation - bedingt durch Schichtbetrieb und schwere Arbeitsbedingungen, vor allem im Kranbetrieb, am Hochofen und im Eisenbahnbetrieb - herrschte.

Ca. 800 Angestellte der Verwaltung zogen im April 1977 in ein neues Verwaltungsgebäude ein. Sie waren ab dann nicht mehr im ganzen Werk und in Bremen verstreut, sondern jetzt in 4 Etagen übersichtlich und kontrollierbar zusammengefaßt. Damit waren die organisatorischen und technischen Voraussetzungen für Einsparungen in der Verwaltung geschaffen: die ersten überflüssigen Arbeitskräfte wurden durch Zusammenfassung der Schreibkräfte und Sekretärinnen in speziellen Sekretariaten erreicht. Als weitere Vorbereitung der Rationalisierungsmaßnahmen hatte Klöckner im Januar 1976 ein großes Rechenzentrum in Bremen in Betrieb genommen. Die Abrechnungen des ganzen Konzerns werden durch Datenfernübertragung in Bremen vorgenommen. Mit der Anmietung von größeren Rechnern usw. kann jederzeit noch mehr Arbeit, z.B. Abrechnungen anderer Konzerne, übernommen werden. Bekannt wurde aber auch im Juni 1977, daß Klöckner auf der Entlassung einer Locherin bestand, die durch Umorganisation der Arbeit für Klöckner überflüssig geworden war.

Ruhe vor dem Sturm

An dieser Stille änderte erstmal auch das Bekanntwerden von Gerüchten über eine geplante Entlassungsaktion von 500 Beschäftigten im Frühjahr 1977 nichts. Die Anfragen des Betriebsrates wurden entrüstet als haltlose Gerüchte zurückgewiesen. Einem Angestelltenbetriebsrat wurde per Gericht die Verbreitung von derlei Gerüchten untersagt. Dazu kam im Mai das große Ablenkungsmanöver von Klöckner in der Bremer Presse: 220 Arbeitskräfte werden neu eingestellt.

Als am 21.6.77 die vierteljährliche Betriebsversammlung der Klöckner Werke - Hütte Bremen für das II. Quartal des Jahres 77 stattfand, wurde über das Problem der Entlassungen im Saar- und Ruhrgebiet vom Betriebsrat berichtet sowie über den Bezug des neuen Verwaltungsgebäudes, das vom Arbeitsdirektor als alles in allem gelungen gepriesen, in der anschließenden Diskussion aber von den betroffenen Angestellten sehr kritisiert wurde. Vielfach wurde die Klimaanlage bemängelt, die morgens zu spät ein- wie abends zu früh ausgeschaltet wird und somit für eine nur ungenügende Luftumwälzung sorgen kann. Dann wurde kritisiert, daß sie mal zu hoch, mal zu niedrig in der Temperatur sowie in der Luftfeuchtigkeit gefahren wird, ferner daß viele Arbeitsplätze keinen direkten Sichtkontakt zu den Fenstern haben, so daß den ganzen Tag bei künstlicher Beleuchtung gearbeitet werden muß.

Die Lage der Stahlindustrie wurde vom Arbeitsdirektor - "Ich will hier kein Klagelied anstimmen, aber auch nicht alles in rosaroten Farben schildern" - als nicht besorgniserregend geschildert, sondern global als Schwierigkeit der Stahlindustrie, wobei das schlimmste wohl überstanden sei und bis September keine Kurzarbeit mehr anstehe und die Geschäftsleitung auf einen Aufschwung hoffe.

Das bedeutende Ereignis für diese Betriebsversammlung war der Streik im Juni bei den Bremer Tageszeitungen. Zum ersten Mal wurde der Kampf von Kollegen bei den Kollegen von Klöckner so breit beachtet und unterstützt, daß in den Betriebsversammlungen in praktischer Solidarität ca. 2.700,-DM gesammelt wurden. Nach der Darstellung der streikenden Kollegen der Zeitungen waren die geplante Anrechnung der Tariferhöhungen, drohende Entlassungen von Druckern durch Einführung von Fotosatz und auch der dort herausgekehrte Herr-im-Hause-Standpunkt allein das Werk des über 70-jährigen Zeitungsverlegers Meyer. Es gab noch Klöckner-Angestellte, die meinten, so etwas könne es in einem von einem modernen Management geleiteten Konzern nicht geben. Am 23.6., zwei Tage nach der Betriebsversammlung wurde mit diesen Vorstellungen aufgeräumt: dem Betriebsrat wurde vom Werksvorstand mitgeteilt, daß 500 Beschäftigte - überwiegend Angestellte - entlassen werden sollen. Es soll sofort zur Tat geschritten werden, Entlassungen seien nicht zu vermeiden.

Die unglaubliche Nachricht sprach sich schnell herum. Man war entsetzt - konnte es nicht glauben, was da geschehen sollte. Der Betriebsrat gab am nächsten Tag die Information des Werksvorstandes schriftlich weiter. In den Etagen des Verwaltungsgebäudes klappte jetzt auf einmal die Weiterleitung der Betriebsratsinformationen, in großen Rundgängen durch die Abteilungen organisierten das aktive Kollegen. Noch in der Betriebsversammlung hatte ein Kollege verlangt, der Betriebsrat müßte das organisieren, schwarze Bretter fehlten, die Angestellten erhielten keine Informationen. Jetzt hielten sie sich die Bestätigung der schlimmen Nachrichten "aus der Druckmaschine".

Das Ziel: Gemeinsames Handeln der Angestellten und Lohnempfänger

Für die aktivsten Kräfte in der Belegschaft, im Betriebsrat und Vertrauenskörper war die Situation klar: die Belegschaft mußte in die Auseinandersetzungen mit einbezogen werden, alle, nicht nur die Funktionäre. Die Angestellten mußten sich mit den Lohnempfängern im Kampf gegen den Arbeitsplatzabbau verbinden.

Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung arbeiteten erste Stellungnahmen aus, um den Hintergrund: Zusammenschlüsse in der Stahlindustrie aufzuzeigen.

Betriebliche Sitzungen der entschiedensten Kollegen wurden organisiert.

Vertrauenskörper- und Betriebsversammlungen wurden angesetzt.

Der Senat in Bremen und der Klöckner-Vorstand mußten zur Rechenschaft darüber gebracht werden, was am 21.6. wirklich zwischen ihnen besprochen wurde (Klöckner hatte mit Verlust aller Arbeitsplätze gedroht, wenn Strom, Koks usw. nicht noch mehr subventioniert würden).

Die IG Metall mußte mit in die Verantwortung, durfte sich nicht aus den Handlungen der Kollegen heraushalten.

Dazu wurde die Forderung nach einer Gesamtvertrauensleuteversammlung in Bremen gestellt, auf der die Arbeitslosigkeit in Bremen diskutiert werden sollte. Eine gewerkschaftliche Demonstration und Kundgebung in Bremen, um die Öffentlichkeit aufmerksam zu machen, sollte der nächste Schritt sein.

Es geht jetzt darum zu verhindern, daß der Widerstand der an ihren Problemen wach gewordenen Kollegen auf Versammlungen zerredet wird, und damit dem Unternehmer die Durchsetzung des Sozialplans erleichtert wird.

Die Kluft zwischen Angestellten und Lohnempfängern

Die Unruhe der Angestellten wuchs zu Beginn der neuen Woche (27.6.) - jeder Dritte sollte vom Verlust des Arbeitsplatzes betroffen werden - keine Informationen darüber und die ungewisse Zukunft lähmten den Drang zur Arbeit, stundenlang wurde diskutiert. Sie hatten das Beispiel der Kollegen der Bremer Zeitungen vor Augen, wo Arbeiter und Angestellte gemeinsam gekämpft hatten. Auch die Lohnempfänger auf der Hütte hatten oft mit eigener Kraft versucht, ihren Lohn aufzubessern, - ohne daß aber die Angestellten sie aktiv unterstützt hatten. Darüber waren die Lohnempfänger sauer. Diese Trennung mußte jetzt hemmend auf die nötige Solidarisierung wirken.

Es war jedoch nicht nur die Passivität der Angestellten bei den Kämpfen der Lohnempfänger. Erst in der Betriebsratswahl 1975 hatten die Angestellten sich von den Arbeitern getrennt und ihre eigenen Betriebsräte unter sich gewählt. Dabei gaben sie den Angestelltenbetriebsräten den Vorzug, die von den Lohnempfängern in den Wahlen seit 1969 nicht mehr unterstützt wurden und die offen vertraten, daß man die Interessen der Belegschaft nicht mit "Krawall", sondern mit guten Argumenten und in Gesprächen am Verhandlungstisch vertreten könne. Im Betriebsratswahlkampf 1975 wurden die Lohnempfängerbetriebsräte, die sich in einer Gemeinschaft ("Linker Block" genannt) über die jeweiligen politischen Vorstellungen hinweg zur Vertretung der Interessen der Belegschaft mit den Kollegen im Betrieb zusammen einsetzten, von den Angestelltenvertretern mit antikommunistischen Diffamierungen angegriffen. Während die Vertreter des "Linken Blocks" bei den Lohnempfängern wegen ihrer konsequenten Belegschaftsarbeit alle Mandate erhielten (24), setzten sich bei den Angestellten die Rechten durch. Gewählt wurden 7 Mann, die in der Trennung von den Lohnempfängern auf Zugeständnisse vom Unternehmer in Verhandlungen bauten.

Die Spaltung schwindet

Der Werksvorstand baute bei seinem Vorgehen auf die vorhandene Spaltung zwischen Arbeitern und Angestellten und versuchte sie zu vertiefen, indem er Vertrauensleute- und Betriebsversammlung nur für die betroffenen Angestellten genehmigen wollte. Dieses Vorgehen des Werksvorstandes fand Unterstützung bei einigen Angestelltenvertretern.

Am 28.6. sprachen Vertrauensleute der Angestellten ungeduldig über die zurückhaltenden Informationen bei den rechten Angestelltenbetriebsräten vor und verlangten nach Aktionen. Es wurde spontan eine Sitzung aller Vertrauensleute des Verwaltungsgebäudes organisiert, in der diese Betriebsräte vortrugen: In der kommenden Betriebsratssitzung soll eine Betriebsversammlung der gesamten Belegschaft beschlossen werden, was der Werksvorstand aber ablehnt. Um eine Information der Angestellten zu erreichen, sei man aber bereit, am 12.7. für die Angestellten eine Versammlung zu machen - ohne Lohnempfänger, die ja auch nicht betroffen seien. Sie stellten diese Angestellten-Betriebsversammlung zur Abstimmung. Es entwickelte sich eine hitzige Diskussion über die Möglichkeit von Aktionen bei den Angestellten, die auch eine Einbeziehung und Teilnahme der Lohnempfänger ermöglichten. Kollegen des "Linken Blocks" forderten eine Betriebsversammlung der gesamten Belegschaft mit anschließender Demonstration durch Bremen. Schluß sein muß mit dem separaten Weg der Angestellten - sie allein hätten nicht genügend Kraft, sie sind also auf die Lohnempfänger angewiesen. Die Lohnempfänger hätten schon öfter gezeigt, wie man die eigenen Interessen verteidigt, der Werksvorstand läßt sich nur durch Druck vom Abbau der Arbeitsplätze abhalten, dazu brauchen wir die Lohnempfänger, eine getrennte Angestelltenversammlung vertieft die Spaltung zu ihnen.

In einer Abstimmung unter den Anwesenden blieben die rechten Angestelltenbetriebsräte in klarer Minderheit. Beschlossen wurde, daß der Betriebsrat eine Betriebsversammlung der gesamten Belegschaft beim Werksvorstand durchsetzt, in der eine Verständigung mit den Lohnempfängern erreicht werden soll. Die Versammelten sprachen sich ab, jeden Morgen um 9.00 Uhr beim Betriebsrat, am besten mit vielen Angestellten aus den Abteilungen, Informationen einzuholen und zu besprechen. In den nächsten Tagen fanden sich auch einige Male über 50 Angestellte ein, die die nächsten Aktionen, die Herausforderung des Werksvorstandes zu öffentlichen Stellungnahmen beschlossen, usw.

Versammlungen und Demonstrationen

Die Vertrauenskörperleitung hatte nach der Ablehnung einer schnellen Vollversammlung durch den Werksvorstand ins Gewerkschaftshaus außerhalb der Angestellten-Arbeitszeit eingeladen, an der auch alle anderen Kolleginnen und Kollegen teilnehmen konnten.

Die erste dieser Versammlungen fand am 29.6. statt. Der Betriebsrat berichtete und erhielt die Unterstützung für seine Forderung "Keine Entlassungen auf der Hütte". Von den über 200 Anwesenden - zur Hälfte Angestellte und zum anderen Teil Vertrauensleute - wurde angestrebt, am Freitag von den im Werk versammelten Arbeitsdirektoren des norddeutschen Raumes in einer Demonstration "Sicherung ihrer Arbeitsplätze" zu fordern. In dieser Versammlung brachten die rechten Angestelltenbetriebsräte in langen Reden die Vorstellungen eines Sozialplans mit hinein, was aber nur auf Kritik

stieß. Die Forderung nach der Verteidigung aller Arbeitsplätze wurde erhoben. Den Lohnempfängern wurde deutlich gemacht, daß der Unternehmer spart, wo er kann. Nicht nur Angestellte sind in Zukunft betroffen: bei der kommenden Zusammenarbeit der Stahlkonzerne werden durch Stilllegung von Produktionsanlagen auch Lohnempfänger entlassen. Es soll nicht nur "für die Produktion nicht unbedingt nötige Arbeit" gestrichen, sondern auch die übriggebliebenen Kollegen sollen mit der Arbeit der Entlassenen mehr belastet werden.

Angeichts der Empörung der Versammelten und der Möglichkeit, daß die Empörung sich in Handeln umzusetzen vermöchte, sucht die IG Metall in Bremen nach einem Ventil. Kollege Klöver, 2. IGM-Bevollmächtigter in Bremen, griff die Rolle der Arbeitsdirektoren bei dieser Entlassungsaktion an: "Sporbeck und Feiler, die müssen weg".

Ein Kollege, der von Hagen nach Bremen gekommen war, sagte: Er habe das schon einmal durchgemacht, sie stellten in Hagen am Ende fest, daß ihnen keiner geholfen hat. Wir können uns nur selber helfen.

Die Versammlung verabschiedete folgende Resolution:

- 1.) Die im Gewerkschaftshaus anwesenden Kollegen der Hütte Bremen unterstützen den Beschluß des Betriebsrates vom gleichen Tag, Entlassungen grundsätzlich abzulehnen. Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Hütte dürfen nicht auf die Kollegen abgewälzt werden.
- 2.) Die Ortsverwaltung Bremen der IG Metall wird aufgefordert, eine Vollversammlung sämtlicher Bremer IG Metall-Vertrauensleute mit dem einzigen Schwerpunkt "Entlassungen in Bremer Betrieben" einzuberufen. Auf dieser Versammlung soll eine umfassende Information über die Situation in der Bremer Industrie von der Ortsverwaltung gegeben und die dagegen einzuleitenden überbetrieblichen Schritte diskutiert werden.

Auch der IG Metall-Bezirksleiter vom Steeg sprach zu den Anwesenden: Die IG Metall verteidigt die Arbeitsplätze, aber Entlassungen sind hier nicht zu vermeiden. Die Frage, was die Vertreter der Mitbestimmung und der IG Metall für die Sicherung der Arbeitsplätze tun wollten, wurde von Sporbeck und vom Steeg mit Schweigen beantwortet.

Am 4.7. fand dann noch einmal eine Informationsveranstaltung für alle im Gewerkschaftshaus statt, ca. 100 Angestellte nahmen daran teil. Herrschte in den ersten Tagen nach Bekanntwerden der Entlassungsaktion noch Empörung über die unsoziale Willkür, so sprach man jetzt mehr über die Maßnahmen, um Druck auf den Vorstand mit der Mobilisierung der Belegschaft auszuüben. Hierbei gab es nämlich Probleme: trotz Ablehnung von Überstunden durch den Betriebsrat (abgelehnt wegen Gefährdung der Arbeitsplätze), machten einige noch Überstunden; ein Teil der Angestellten stand immer noch abseits und hoffte, durch Wohlverhalten eine sichere Zukunft zu haben. Kollegen sagten es in der Versammlung ganz deutlich: wer einen Handschlag mehr macht und anderen Kollegen die Arbeit wegnimmt, begründet die Streichung von Arbeitsplätzen. Die anwesenden Angestelltenbetriebsräte zeigten sich wieder einmal empört, daß in einem Mitbestimmungsbetrieb solche unwürdigen Geschäftsgebaren möglich sind; mit einer um 1/3 verkleinerten Verwaltung sei eine ordnungsgemäße Produktion nicht möglich, der Vorstand betreibe falsche Personalpolitik.

Am selben Tag beschloß der Betriebsrat eine zusätzliche Betriebsversammlung am Dienstag, den 12.7.77 um 8.00 Uhr für die Spät- und Nachtschicht und um 17.30 Uhr für die Frühschicht zusammen mit den Angestellten in der Stadthalle Bremen durchzuführen.

Am 1.7. versammelten sich ca. 350 Angestellte in der Kantine des Verwaltungsgebäudes für 1 Stunde und fuhren dann mit den Rolltreppen in die 4. Etage. In der Empfangshalle des Vorstandsbüros verteidigte der Arbeitsdirektor Sporbeck die Unternehmerwünsche: Entlassungen seien nicht zu vermeiden. Spontan wurden teilweise recht harte Fragen, vor allem von Kolleginnen, gestellt:

- was soll mit uns werden in dieser Zeit, bei den Arbeitslosen, wo keine neuen Arbeitsplätze zu finden sind?
- Warum wurde die Maxhütte für 140 Millionen gekauft, wenn angeblich kein Geld vorhanden ist? Soll das jetzt auf dem Angestelltensektor eingespart werden?
- Werden auch die Manager für ihre Fehlinvestitionen freigesetzt?

Empört waren die Versammelten vor allem darüber, daß Sporbeck in der Betriebsversammlung am 21.6. nichts von den drohenden Arbeitsplatzverlusten gesagt hatte. Daß vor Monaten das Gerücht von 500 Entlassungen scharf dementiert worden war, machte alle Aussagen vom Vorstand unglaubwürdig. Sporbeck verteidigte sich. Er wollte von nichts gewußt haben, die Kollegen glaubten das nicht mehr. Zu groß war der Widerspruch - hier die Kollegen, die ihre Arbeitsplätze in Gefahr sahen und dem Vorstand ihre sozialen Gründe entgegenhielten - dort der versammelte Vorstand und die Vorgesetzten, die um Verständnis baten, daß die Firma durch Senkung der Personalkosten konkurrenzfähig werden müsse.

Am 5.7. wurde morgens bekannt, daß sich Arbeitsdirektoren, an der Spitze der Arbeitsdirektor vom Konzernvorstand aus Duisburg gegen 15.00 Uhr im Verwaltungsgebäude zusammensetzen würden. Wiederum begaben sich ca. 200 Angestellte spontan in die Vorstandsetage, um Rechenschaft über die Entlassungen zu fordern: - Wie ist es möglich, daß IG Metall-Vertreter Entlassungen in diesem Umfang zustimmen?

Nun waren es der Konzernarbeitsdirektor Feiler und der Vorstandssprecher in Bremen, Habbig, die in trauter Einigkeit den Unternehmerstandpunkt erläuterten. Feiler: bei Thyssen wurden bisher 13.000 Arbeitsplätze abgebaut - ohne Krawall, - Angestellte werden umgeschult, können Steuerleute am Hochofen werden, die Aktion ist erst im Planungsstadium, keine Aufregung, niemand hat blaue Briefe bekommen. Diese Aussagen machten eine neue Taktik des Unternehmers deutlich: bei dem herrschenden Widerstand und Kleinkrieg in den Abteilungen sollten die Arbeitsplätze nicht mehr sofort, sondern über längere Zeit, Stück für Stück, abgebaut werden. Genaue Pläne, heißt es, sind erst in Ausarbeitung, und die sind noch nicht personenbezogen. Unter dem Druck der an der Versammlung teilnehmenden Kollegen und der bevorstehenden Vertrauensleutenvollversammlung und Betriebsversammlung war diese Taktik ein erstes Anzeichen für ein Nachgeben, ohne daß von den Plänen der Entlassungen abgegangen wurde.

Am 6.7.77 fand eine Vertrauensleute-Vollversammlung der Klöckner Kollegen statt, auf der die angekündigten Entlassungen diskutiert wurden. Sämt-

liche Diskussionsredner lehnten die Entlassungen ab. Die Vertrauensleute faßten den Beschluß, als erste Abwehrmaßnahme der gesamten Belegschaft im Anschluß an die 2. Betriebsversammlung am 12.7.77 eine Demonstration durch die Bremer Innenstadt durchzuführen.

Auf der Betriebsversammlung gab der Vorstand bekannt, daß statt 500 nur mehr 450 Kolleginnen und Kollegen betroffen seien und davon ca. 65 % Angestellte und ca. 35 % Arbeiter, wobei versucht werden sollte, über einen Sozialplan, der noch erarbeitet wird, die 59jährigen Kolleginnen und Kollegen abzufinden, während man für den überwiegenden Teil Umbesetzungen im Betrieb anstrebt. Soziale Härtefälle sollten nach Möglichkeit vermieden werden, Entlassungen könnten aber nicht ganz verhindert werden, um das Ganze als solches zu retten, so der Vorstand.

Diese Vorstandsmeinung wurde mit eisigem Schweigen aufgenommen. Nachdem Dr. Mehnert und Direktor Habbig ihre Ausführungen beendet hatten, trat Arbeitsdirektor Sporbeck ans Rednerpult. Seine Begrüßung "Sehr verehrte Damen, sehr verehrte Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen" erzeugte ein ohrenbetäubendes Pfeifkonzert in der Belegschaft. Deutlicher konnte die Enttäuschung über die Rolle der Mitbestimmung nicht ausgedrückt werden. Von den Diskussionsrednern aus der Belegschaft wurde einhellig jeglicher Personalabbau abgelehnt. Die Belegschaft hatte in den letzten zwei Jahren bereits durch Kurzarbeit und minimale Lohnabschlüsse mehr als genug Opfer gebracht. Zum Schluß stellte eine Kollegin Sporbeck die Frage, "ob er in unserer wirtschaftlichen Situation als Vater von 12 Kindern ein Kind aufhängen würde, um die restlichen 11 damit eventuell durchzubringen?"

An der anschließenden Demonstration nahmen ca. 3.000 Kolleginnen und Kollegen teil. Sie führte von der Stadthalle zum Parlamentsgebäude, um eine auf der Betriebsversammlung einstimmig verabschiedete Resolution zu übergeben:

"Die Belegschaft der Klöckner-Hütte Bremen fordert die in der Bremer Bürgerschaft vertretenen Parteien und insbesondere den Senat auf, auf den Vorstand der Klöckner-Werke einzuwirken, die geplanten Massenentlassungen von Arbeitern und Angestellten zurückzunehmen.

Diese Entlassungen sind aufgrund der bisher verfahrenen Kurzarbeit nicht gerechtfertigt und werden auf dem Bremer Arbeitsmarkt in dieser Situation nicht zu verkraften sein, das würde für Klöckner-Kollegen Arbeitslosigkeit bedeuten.

Würde der Vorstand der Klöckner-Werke AG die geplante Maßnahme aufrechterhalten, müßte jede in der Bremer Bürgerschaft vertretene Partei auf das Arbeitsamt einwirken, "die in den letzten zwei Jahren gezahlten Kurzarbeitergelder zurückzufordern", da die Kurzarbeit unter falschen Voraussetzungen verfahren wurde und nicht zur Erhaltung der Arbeitsplätze gedient hat.

Die Firma Klöckner müßte außerdem die Verluste der Kollegen ausgleichen, die sie durch das Verfahren der Kurzarbeit erlitten haben."

An dieser Demonstration beteiligten sich auch andere Betriebe, vor allem ein großer Block von Kollegen vom Weser Kurier und den Bremer Nachrichten.

Auf der Abschlußkundgebung auf dem Marktplatz erklärte der 1. Bevollmächtigte der IG Metall in Bremen, Weinkauff, die IG Metall verurteile das Vorgehen des Werksvorstandes, die Mitbestimmungsgremien nicht rechtzeitig informiert zu haben.



Dagegen forderte Heinz Röpke, Betriebsratsvorsitzender, in seiner Ansprache: "Es muß um jeden Arbeitsplatz gekämpft werden, notfalls um jeden Mann bis vors Gericht."

Am 15.7.77 wurde dem Betriebsrat eine unvollständige Liste der Arbeitsplätze, die eingespart werden sollen, und ein Entwurf über einen Sozialplan überreicht. In der Liste waren jeweils die Funktionen, nicht aber die Namen der betroffenen Kollegen aufgeführt. In diese Aufstellung wurde beim Betriebsrat von den Angestellten aus dem Verwaltungsgebäude laufend Einsicht genommen. Jeder wollte wissen, ob seine Abteilung betroffen ist. Den Kollegen wurde sofort deutlich, daß es dem Unternehmer im wesentlichen um Verteilung der Arbeit auf weniger Kollegen geht und nicht - wie anfangs behauptet - um das Auflösen ganzer Abteilungen. Auch ging es nicht mehr nur um Angestellte. Mittlerweile war von 35 % Lohnempfängern die Rede.

Der vorgelegte Sozialplan sollte im Teil I eine vorzeitige Pensionierung der 59jährigen und im Teil II die Abfindung für entlassene Kollegen regeln. Durch die vorgelegten Fakten wurde es ernst für den Betriebsrat, da der Unternehmer auf Verhandlungen über den Sozialplan drängte. Im Betriebsrat kam es zu Widersprüchen über die weitere Vorgehensweise. Einige Kollegen glaubten, der Abschluß des Sozialplans - insbesondere der Regelung für die 59jährigen - bringe "Luft" in den Kampf um die Erhaltung der Arbeitsplätze. Die Kollegen, die sich über die Ziele des Vorstandes keine Illusionen mehr machten, wiesen den Versuch, als erstes einen Sozialplan abzuschließen, zurück. Ein Eingehen auf den Sozialplan würde eine grundsätzliche Anerkennung der Notwendigkeit von Entlassungen bedeuten. Außerdem würden durch ein Ausscheiden der älteren Kollegen neue und zusätz-

liche Probleme entstehen, wie z.B. Unterbesetzung.

Der "Mitmischer" schrieb zu diesen Illusionen einiger Betriebsräte:

"Der Werksvorstand drängt auf einen schnellen Abschluß des Sozialplans, um hinter dem Schein der sozialen Absicherung der ab 59-jährigen die harten Entlassungen und sonstigen Maßnahmen durchführen zu können. Wir wissen, daß viele der älteren Kollegen die Hütte lieber heute als morgen verlassen möchten. Dies Bedürfnis der älteren Kollegen will der Unternehmer ausnutzen, um eine erste Bresche in die Solidarität der Kollegen gegen die Entlassungen zu schlagen. Diese Taktik wirkt sich auch bei einigen Betriebsratsmitgliedern aus. Sie wollen aus dem Brosamen des Unternehmers den Bedürfnissen der älteren Kollegen nachkommen und vergessen dabei die Folgen für die gesamte Belegschaft:

Mit der Unterschrift des Betriebsrates unter einen Sozialplan erkennt der Betriebsrat die Maßnahmen des Unternehmers an;

Das zerstört die Einheit und schwächt die Abwehr;

Durch die Maßnahmen wird der größte Teil der Arbeitsplätze vernichtet, wo bislang Kollegen beschäftigt wurden, die aus gesundheitlichen Gründen andere Tätigkeiten auf der Hütte nicht mehr durchführen können. Damit wird die tarifliche Alterssicherung praktisch außer Kraft gesetzt."

In die Auseinandersetzung im Betriebsrat wurde von 2 Vertretern des IG Metallvorstandes eingegriffen, die als Berater des Betriebsrates geschickt wurden. Sie legten vor allem Wert auf die juristische Absicherung des Vorgehens und wiesen weitergehende Vorstellungen der Kollegen, die auf Aktivitäten der IG Metall im Bundesgebiet drängten, als Wunschträume zurück.

Der Betriebsrat beschloß in seiner Sitzung am 28.7. die Bildung zweier Kommissionen, die paritätisch besetzt werden. Der einen Kommission wird die Aufgabe gestellt, mit dem Vorstand eine Rahmenvereinbarung zu vereinbaren, die regeln soll, unter welchen Voraussetzungen Arbeitsplätze eingespart werden können. Der Betriebsrat will sich so Einfluß bei der Untersuchung der einzelnen Arbeitsplätze sichern und alle Fragen, die nicht entschieden werden können, vor die Einigungsstelle bringen. Es ist für den Betriebsrat das Gerüst, mit dem er die Interessen der Kollegen vertreten will, wenn die Belegschaft nicht selbst eingreift. Die zweite Kommission beschäftigt sich mit der Erarbeitung eines Sozialplanes für die 59jährigen Kollegen.

Hinter der Bildung der beiden Kommissionen verbirgt sich die Unsicherheit des Betriebsrates, seinen Beschluß - alle Entlassungen abzulehnen - aufrechterhalten zu können. Dazu schreibt der Mitmischer:

"Das entschlossene Nein des Betriebsrats gegen jede weitere Arbeitsplatzvernichtung und die Ablehnung des Sozialplans ist davon abhängig, ob die Belegschaft wie bisher bereit ist, sich aktiv gegen diese Willkürmaßnahmen zu wehren. Jeder Kollege muß wissen, daß es auf seinen Einsatz ankommt, sonst wird der Betriebsrat auf die rein juristische Ebene der Anerkennung des Sozialplans gezwungen".

(abgeschlossen am 5.8.1977)

Rücktritt des Betriebsrates der Vulkan-Werft

Beim Spinnbau in Bremen Nord sind 500 Arbeitsplätze weggefallen, bei Lürssen wurden über 200 Arbeitsplätze abgebaut, bei Schürenstedt, Rasmussen und Abeking und weiteren Klein- und Mittelbetrieben wurden ebenfalls Arbeitsplätze abgebaut. In diesem Zusammenhang steht, daß der Bremer Vulkan in einem Jahr 600 Arbeitsplätze vernichtet hat. Was bedeutet das für Bremen Nord? Wo werden einmal die Kinder der Eltern arbeiten, die es heute kampflos zulassen, daß diese Arbeitsplätze vernichtet werden?

In dieser sozial schwierigen Lage ist der Betriebsrat des Bremer Vulkan zurückgetreten. Was liegt diesem Schritt zugrunde? Dazu einige Punkte der Entwicklung auf dem Vulkan seit der Betriebsratswahl im Jahre 1972.

Die Betriebsratswahl 1972 stand unter dem Zeichen, daß sich in der Belegschaft neue Kräfte um die Betriebsratsarbeit zu organisieren begannen, um die alteingesessenen Betriebsräte mit ihrer unternehmerfreundlichen Politik unter Kontrolle zu bekommen, um damit der Mausehelei ein Ende zu bereiten. Es wurden auch einige neue Betriebsräte gewählt, die dann, unterstützt durch die Vertrauensleute, eine Politik machten, die sich an den Interessen der Belegschaft orientierte. Diese Kollegen sahen sich bei ihrer Arbeit aber immer noch einer Mehrheit von 22 sich zur Sozialdemokratie bekennenden Betriebsräten gegenüber, die in gewissen Situationen im Block abstimmten. In der Periode 1972/75 geriet dieser Block jedoch immer wieder in Widerspruch zur Belegschaft, und da die Zugehörigkeit zur SPD meistens persönlich-egoistische Gründe hatte, kam er ins Schwimmen. War man in der SPD-Betriebsgruppe für einen Posten vorgeschlagen, so war die Abstimmung im Betriebsrat nur noch eine Formsache. Diese Betriebsräte waren deshalb bei der Mehrheit der Belegschaft in Mißkredit geraten und konnten sich nicht erlauben, gegen Belegschaftsforderungen aufzutreten. Im Gegenteil, sie hängten sich mit halbem Herzen daran, was den Kollegen wiederum auffiel. Die wenigen uneigennützig denkenden und handelnden Interessenvertreter im Betriebsrat gewannen dadurch an Einfluß in der Belegschaft.

Diese Situation hielt in der ganzen Periode 1972/75 an. Von nicht geringer Bedeutung sind auch die Erfahrungen mit dem spontanen Streik 1973, der vom Vertrauenskörper aktiv geführt wurde: die anpassungsfreudigen Betriebsräte nahmen eine sehr passive Rolle ein. Beim Abbruch des Unterweserstreiks 1974, der eine breite Empörung in der Belegschaft hervorrief, entzogen sich einige Betriebsräte der Stellungnahme. Daran wurde auch der Belegschaft deutlich, wer auf wessen Seite stand.

An der Betriebsratswahl 1975 war dann abzulesen, was die Belegschaft von einigen langjährigen Betriebsräten hielt. Es wurden 12 neue Kollegen gewählt, die bisher nicht im Betriebsrat vertreten waren; außerdem wurden 6 türkische Kollegen gewählt. Von den 4 wegen ihrer Zugehörigkeit zu linken Gruppen aus der IG Metall ausgeschlossenen Kollegen wurden 3 in den Betriebsrat gewählt. Die Zahl der Betriebsräte, die die Interessen der Belegschaft im Betriebsrat hart vertreten wollten, hat sich also verdoppelt. Zusätzlich wurden dem Betriebsrat von einigen Branchen von der Basis getragene Forderungen mit in die Betriebsratsperiode 1975/78 gegeben.

Nach der Wahl schälten sich 4 Konfliktpunkte im Betriebsrat heraus: parteipolitische, durch die SPD-Vertreter hervorgerufen, Auseinandersetzungen zwischen deutschen und türkischen Kollegen, Branchendenken und die Frage, ob auf den persönlichen Vorteil geachtet wird - Hauptsache, ich hole was raus, was scheren mich die anderen - oder ob das Interesse der Belegschaft im Vordergrund steht. Zusätzliche Spannungen entstanden durch das geschickte Zusammenspiel einiger Betriebsräte mit der Geschäftsleitung. Zu beweisen war es nie; aber es gab Alleingänge zum Vorstand des Bremer Vulkan, und es kamen Politiker zum Vorstand des Bremer Vulkan. Natürlich war der Betriebsrat offiziell außen vor; nur einige sozialdemokratische Betriebsräte waren dabei.

Die Zusammensetzung des Betriebsrates (12 Sozialdemokraten, 2 KBW, 1 KPD, 14 Parteiloße) hatte zur Folge, daß jeder Antrag im Betriebsrat parteipolitisch von den einzelnen Gruppen untersucht wurde. Mit der Zeit stellte sich heraus, daß es eine Mehrheit gab, die gewerkschaftliche Positionen vertrat: die Unabhängigen, einige kritische Sozialdemokraten und die Vertreter von KBW und KPD. Da zur Zeit in der BRD Leute, die sich Kommunisten nennen, als etwas außerordentlich verwerfliches behandelt werden, waren die rechten Sozialdemokraten und ihre Verbündeten schnell bei der Hand mit dem Gerücht, "wer nicht zu uns gehört oder nicht mit uns abstimmt, ist ein verkappter KBWler." Damit verunsicherten sie die Belegschaft und arbeiteten für die Geschäftsleitung, die auch solche Gerüchte im Angestelltenbereich verbreiten ließ. Damit wurden gute Forderungen, die aus dem 10-Punkte-Aktionsprogramm des IG Metallvorstandes abgeleitet waren, kaputt gemacht, wie z.B. Ablehnung von Mehrarbeit und Sonntagsarbeit, um Neueinstellungen zu ermöglichen.

Die Mehrheit der sozialdemokratischen Betriebsräte verfolgte noch eine zusätzliche Strategie: Sie arbeitete nicht mit. Sie betrachtete den Betriebsrat nur als Info für sich persönlich, um zu beobachten, wann für die Kollegen nichts herauskommt, um dann die Behauptung aufstellen zu können, alle anderen seien schuld, und man sollte sie mal machen lassen. Wurde nun doch etwas im Betriebsrat durchgesetzt, versuchten sie, sich bei ihren Kollegen ins rechte Licht zu setzen; ging etwas schief, waren es natürlich die verdammten Kommunisten im Betriebsrat. Die fortschrittlichen Unabhängigen und die kritischen Sozialdemokraten waren damit ständig im Kampf mit der Gerüchteküche und gegen die Geschäftsleitung.

Das Verhältnis deutscher Arbeiter zu ihren ausländischen Kollegen warf ein schwieriges Problem auf. Die türkischen und anderen ausländischen Kollegen in der Schweißbranche und bei den Schiffbauern organisierten sich, um ihre Probleme selber in die Hand zu nehmen. Sie wählten Ver-

trauensleute, formulierten Forderungen; sie ließen sich nichts mehr gefallen. Und der Grund? In diesen Branchen sind die Akkordschreiber und Vorarbeiter Deutsche, die es verstehen, weniger Akkord zu schreiben, schlechtere Arbeiten zu verteilen, die Kollegen, die ihnen nicht passen, solange zu reizen, bis sie selber gehen oder einen Grund zur Kündigung liefern. Einem türkischen Akkordschreiber, der sich in der Branche nicht bedingungslos anpaßte und auch nicht mit den aus der Branche stammenden Betriebsräten auf der Betriebsratssitzung gleich abstimmte, wurde die Kolonne aufgelöst, er wurde von einer Arbeit zur anderen geschickt. Man versuchte, ihm das Rückgrat zu brechen. Hier ist eine direkte Zusammenarbeit von einzelnen Betriebsräten und den betrieblichen Vorgesetzten festzustellen. Ein Kollege, der im Beisein von einem Schweißerbetriebsrat Kritik am Akkordschreiben übte, wurde am nächsten Tag in eine andere Kolonne zur Arbeit eingeteilt.

All diese Umstände drücken auch auf das Klima im Betriebsrat. Dann kam die Kündigung eines türkischen Kollegen, der an Bord gepißt hatte. Nach einer erregten Debatte im Betriebsrat wurde dieser Kündigung nicht widersprochen (15 : 14). Wenig später sprachen sich jedoch die Schweißer in einer Branchenversammlung für die Wiedereinstellung des betroffenen Kollegen aus. Die Betriebsräte der Schweißbranche hatten bei der Versammlung mit Abwesenheit gegläntzt. Als sie dann jedoch von dem Beschluß hörten, beschimpften sie den Betriebsrat und einige Vertrauensleute, am stärksten aber die türkischen Betriebsräte. Daraus tut sich eine Front zwischen deutschen und ausländischen Arbeitern auf, die bis in die Belegschaft getragen wurde. Ein freigestelltes Betriebsratsmitglied trat zurück, weil er nicht mehr mit dem freigestellten türkischen Kollegen zusammenarbeiten wollte. Das gab wieder Zündstoff im Betriebsrat. Der Zurückgetretene lief durch die Belegschaft und machte alle, die fortschrittlich dachten und handelten, runter. Er hatte dabei keine Schwierigkeiten von Seiten der Geschäftsleitung, wie es andere Betriebsräte haben, die beständig zur Arbeit angehalten werden, und die man in ihrer Betriebsratsarbeit zu hindern versuchte.

Auf diesen, in sich zerstrittenen Betriebsrat kam ein Antrag der Geschäftsleitung zu, Auszubildende mit "Zeitarbeitsverträgen zur Probe" für 3 Monate nach bestandener Prüfung weiterzubeschäftigen. Dieser Antrag wurde nach ausgiebiger Diskussion abgelehnt, auch von den Betriebsräten der Schweißbranche. Dann stellte sich heraus, daß der Vater eines Betroffenen als Schweißervorarbeiter auf dem Bremer Vulkan beschäftigt ist. Nun kippten die Betriebsräte dieser Branche um, und einer von ihnen stellte den Antrag, die Abstimmung zu wiederholen.

Doch auch in dieser Sitzung - eine Woche nach der ersten Abstimmung - lehnte der Betriebsrat Zeitarbeitsverträge zur Probe ab. Nun aber verbündete sich ein Teil der Betriebsräte mit dem Vorstand des Bremer Vulkan. Der Vorstand stellte noch einmal den Antrag auf "Zeitarbeitsverträge zur Probe". Obwohl zu diesem Zeitpunkt einer der Betroffenen mit 3/3 die Elektrikerprüfung bestanden hatte und schon entlassen war und der andere im Krankenhaus lag und die Prüfung erst im nächsten Jahr machen kann. Diese Umstände machten den Antrag des Vorstandes eigentlich gegenstandslos. Also wurde ein drittes Mal über "Zeitarbeitsverträge zur Probe" abgestimmt. Diesmal setzte die Geschäftsleitung ihren Willen durch mit Unterstützung kooperationswilliger Betriebsräte.

Die Folge dieses Hickhacks waren lautstarke Diskussionen, die in Beschimpfungen gipfelten "Alles KBWler im Betriebsrat" - "Das Gremium taugt nichts und tut auch nichts für die Kollegen". Einer wollte ein besserer Gewerkschaftler sein als der andere. Als man sich wieder verständlich machen konnte, stellte der Betriebsratsvorsitzende den Antrag, in der nächsten Betriebsratssitzung darüber zu befinden, ob sich der Betriebsrat auflöst und vorzeitige Wahlen durchgeführt werden, um die Belegschaft entscheiden zu lassen, von welcher Seite sie vertreten werde.

Der Antrag zur Auflösung des Betriebsrates wurde einstimmig gefaßt. Der Wahlvorstand ist bestellt, so daß die Wahlen voraussichtlich Ende September bis Anfang Oktober 1977 stattfinden können.

In mehreren Betriebsratssitzungen und in der Sitzung des Vertrauenskörpers vom 18.7.77 wurde beschlossen, entgegen den Einflüssen der regionalen IG Metallführung wieder Persönlichkeitswahl wie 1975 durchzuführen. Die Kandidaten, die der Vertrauenskörper plazierte, werden von den Branchen (Abteilungen) in Vorwahlen ermittelt.

Der 1. Mai 1977 in Bremen

Der 1. Mai 1977 war seit vier Jahren der erste, an dem wieder eine DGB-Demonstration stattfand, seit 1973 der DGB aus dem Übergewicht der linken Gruppen mit ihren Transparenten und roten Fahnen die Konsequenz gezogen und die Demonstration abgeblasen hatte. Den Anstoß dafür, daß der DGB einer Demonstration wieder zustimmte, gab die Demonstration der DGB-Jugend im letzten Jahr, wo auch viele ältere Kollegen teilgenommen hatten.

Die Gewerkschaftsführung genehmigte den Maiumzug, obwohl er in einigen Einzelgewerkschaften mehrheitlich abgelehnt worden war. Auch die IG-Metall-Vertreterversammlung stimmte mit einer knappen Mehrheit gegen einen Umzug. Die DGB-Führung mußte befürchten, daß sich die erwarteten Aktivitäten der Gewerkschaftsjugend, der politischen Jugend, der KKW-Gegner in den Bürgerinitiativen mit den eigenständigen Regungen in einigen Betrieben zu einem eigenen Umzug ohne DGB verbinden könnten.

Deshalb trugen die DGB-Gewerkschaften wenig zur Organisierung und Mobilisierung der Kollegen bei. Die Bremer Gewerkschaftssekretäre brachten nicht einmal die Bereitschaft auf, sich intensiv um die Verbreitung des Mai-Materials (Plakette, Aufrufe usw.) in den Betrieben zu kümmern. Auch gab es keine DGB-Plakate in der Stadt, die auf den 1. Mai hinwiesen, weil der DGB laut Weser-Kurier "infolge eines Organisationsfehlers in diesem Jahr von sich aus auf Stellschilder zum 1. Mai verzichten mußte". Die Bereit-

schaft der Kollegen in einigen Betrieben, selbst Plakate und Transparente für den Umzug herzustellen, wurde nicht unterstützt. Stattdessen wurde ihnen angeboten, fertige Transparente von der Ortsverwaltung zu nehmen. Dafür war wenig Interesse vorhanden. So wurden im wesentlichen eigene Transparente und Forderungen mitgetragen: 90 % Ausgleich bei Kurzarbeit/ Mehr Geld für Nacht- und Schichtarbeit/ Keine Rationalisierungen zu unseren Lasten/ Schulzentrum fordert Fachlehrer / Betreuer für den Freizeitbereich / Kein bedarfsdeckender Unterricht für Referendare.

Kollegen, die seit Jahren an der Maidemonstration teilnahmen, suchten vergeblich das Schild ihrer Gewerkschaft. Stattdessen sah man nur Blockschilder, Ausdruck dafür, daß die Gewerkschaftsorganisation nur das kanalisieren wollte, was von selbst in Bewegung gekommen war. Durch eigene Schilder repräsentiert waren nur die aktiven betrieblichen Gruppen der IG Metall, der GEW, ÖTV (Bibliotheken, Jugendamt) und Post.

Bis jetzt sind bei Klöckner, VFW, Vulkan von den Arbeitern Maivorbereitungen getroffen worden, um die Mitglieder zum 1. Mai zu organisieren.

Über die Hälfte der ca. 8.000 Teilnehmer wurde nicht von den Industriegewerkschaften und betrieblichen Maikomitees mobilisiert, sondern von den Lehrern, den Kernkraftwerksgegnern, von denen ein Teil in ihren Gewerkschaftsblöcken mitging, ein anderer Teil einen großen Block am Schluß des Zuges bildete, und den linken Gruppen. Dagegen fehlten die traditionellen sozialdemokratischen Teilnehmer der früheren Jahre, die die Gewerkschaftsführung in den 50er und 60er Jahren regelmäßig mobilisieren konnte, und die ihre Organisationsbasis in den Betrieben darstellten. Zum Teil standen sie am Straßenrand. Es ist Ausdruck der Übergangsperiode, in der sich die Gewerkschaftsbewegung befindet. Die Führung kann mit ihren politischen Vorstellungen nicht mehr mobilisieren und gleichzeitig das Neue in den Betrieben nicht mehr verbieten. Der kleinen Schar der DGB-Führung mit den sozialdemokratischen Abgeordneten an der Spitze des Zuges stand ihre Unsicherheit ins Gesicht geschrieben. Statt Freude über die Wiederbelebung der Mitglieder und der Einsatzbereitschaft, für die Interessen der Kollegen auf die Straße zu gehen, war es bei ihnen Pflichtübung, den Tag hinter sich zu bringen.

Kollegen aus den Betrieben, die zur Zeit am meisten von Entlassungen betroffen sind wie die AG Weser, Krupp Atlas Maschinenbau und Krupp Spinnbau, waren nur vereinzelt gekommen. Nach Schätzung eines AG Weser Kollegen höchstens 50 Mann, die sich auch nicht zu einer geschlossenen Gruppe vereinigten. Bis zum Jahresende soll in verstärktem Umfang der Personalabbau weitergehen - es werden Entlassungen von mehreren Hundert Kollegen erwartet. Die gesamten Aktivitäten von Funktionären im Betrieb und der IG Metall gehen dahin, mit dem Senat über mögliche Finanzhilfen zu verhandeln, um so den Personalabbau so langsam wie möglich zu vollziehen. Eigene Aktivitäten aus der Belegschaft werden als störend empfunden, und die kleinsten Ansätze von einzelnen Vertrauensleuten in Form von Fragen werden mit Einschüchterungen drohender Entlassung zum Schweigen gebracht.

So wartet die Belegschaft tatenlos ab, was die anderen für sie machen. Ist es ein Wunder, daß die Kollegen unter diesen Bedingungen auch am 1. Mai nicht in Erscheinung treten, wenn die Gewerkschaft ihnen keine Perspektive für ihr Handeln zeigen kann und eigene Ansätze im Keim erstickt werden? So verliert die Gewerkschaft ihren Boden in der Arbeiterschaft.

An der Stelle des Mai-Feiertages der 50er und 60er Jahre ist trotz allem das Neue im Werden. Die Kollegen, die sich zum 1. Mai organisierten, strahlen auf die anderen aus, indem sie anfangen, sich mit den Fragen ihrer Existenz auseinanderzusetzen. So ist die Diskussionsbereitschaft eine erfreuliche Entwicklung gegenüber früheren Jahren. Aber noch sind es nur wenige, die diesen neuen 1. Mai repräsentieren. Die Entwicklung des Widerstandes in den Betrieben wird sich auch in verstärkter Bereitschaft der Kollegen ausdrücken, am 1. Mai sichtbar dafür auf die Straße zu gehen. Der geschichtlich gewachsene Sinn des 1. Mai wird wieder entdeckt. Dem stehen die Gewerkschaftsführungen so ratlos gegenüber wie den Problemen der kapitalistischen Krise, der Rationalisierung, der Arbeitslosigkeit, Betriebsschließungen. Das Bewußtsein der Kollegen, selbst darauf Einfluß zu nehmen, entwickelt sich erst langsam und von Betrieb zu Betrieb ungleichmäßig schnell. Aber der 1. Mai in diesem Jahr zeigte, daß die Einsicht wächst und sich bemerkbar macht. Das ist das Ergebnis neuer Erfahrungen in der Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, nicht mehr stellvertretend für die Kollegen zu handeln, sondern sie selbst mit einzubeziehen in die Auseinandersetzungen mit dem Unternehmer und damit den Zusammenschluß der Arbeiter und Angestellten zu Fördern, damit eine Kraft gegen den Unternehmerangriff auf den Lebensstandard der werktätigen Bevölkerung entsteht.

Veranstaltung der Gruppe 'Arbeiterpolitik' zum 1. Mai 1977

Die zentrale Frage der Veranstaltung war, vor welchen Aufgaben die Arbeiterbewegung heute steht, in einer Zeit, in der die Unternehmer die Krise ausnutzen, um die Errungenschaften der Arbeiterschaft während der Periode des wirtschaftlichen Aufstiegs abzuschaffen und durch Rationalisierungen und Betriebsstillegungen Entlassungen in großem Umfang vorzunehmen. Eingeladen waren Leser der ARPO und interessierte Kollegen aus Bremer Betrieben.

Einleitend wurde von einem Genossen gesagt, daß die bisherige Herangehensweise der betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungen ('Stellvertreterpolitik') nicht mehr greift. Nicht für die Kollegen handeln und verhandeln, heißt es, sondern gemeinsam mit den Kollegen sich gegen die Unternehmerangriffe zur Wehr setzen. Hierfür muß aber der Boden vorbereitet werden. Heute zeigt sich, daß in den Betrieben, in denen bisher 'Stellvertreterpolitik' betrieben wurde (z.B. AG Weser), sich auch kein Widerstand gegen Entlassungen entwickelt und die Kollegen den Abbau kampflös hinnehmen müssen. In anderen Betrieben dagegen (z.B. Klöckner, Vulkan) ist die Bereitschaft der Belegschaft, Maßnahmen der Unternehmer abzuwehren, eher vorhanden, da die Politik der Belegschaftsvertreter die Belegschaft schon in die Auseinandersetzungen mit dem Unternehmer einbezogen hat.

Die Verbindung des Kampfes gegen den Verlust der Arbeitsplätze heute zum Kampf um den 1. Mai als Demonstrationstag der Arbeiterbewegung wurde mit einem kurzen Referat über die historische Bedeutung des 1. Mai hergestellt. Während der Kampf um höhere Löhne immer nur einzelne

Branchen und auch da nur meist lokale Bereiche erfaßte, vereinte der Kampf um den 8-Stunden-Tag zur Beschränkung der ungeheuren Ausbeutung der Arbeiter durch die Unternehmer die gesamte Arbeiterklasse. Heute ist das zentrale Problem für die Arbeiter und Angestellten die Erhaltung des Arbeitsplatzes. Es ist die Frage, an der Differenzen über unterschiedliche Löhne und Prestigefragen in den Hintergrund treten, an der solidarisches Handeln im Betrieb und über den Betrieb hinaus entsteht, an der die Arbeiterklasse zum gemeinsamen Handeln kommt.

Junge Genossen einer Gruppe aus München berichteten über die Entlassungen auf der Maxhütte in Sulzbach-Rosenberg und darüber, wie sie den Kampf gegen die Entlassungen organisieren wollen. Da sie nicht im Betrieb sind, agitieren sie vor dem Tor mit dem Aufruf: "Arbeiter, du brauchst den Sozialismus und der Sozialismus braucht dich!"

Sie sind enttäuscht, daß die Arbeiter sich nicht dafür interessieren und schieben die Schuld auf die sozialdemokratischen Betriebsräte und Gewerkschafter, die den Kampf gegen die Entlassungen nicht führen. Ein Genosse von uns machte dann deutlich, daß man mit im Prinzip richtigen Einsichten falsche Politik machen kann, wenn man nicht die wirklichen Verhältnisse begreift. In Deutschland ist nach der Zerschlagung der Arbeiterbewegung durch den Faschismus und der nach dem 2. Weltkrieg langandauernden wirtschaftlichen Blüte des Kapitalismus und der Sozialpartnerschaft, die Idee des Sozialismus nicht mehr eine treibende Kraft in der Arbeiterschaft wie zu Beginn der deutschen Arbeiterbewegung. Die Erfahrungen mit der Krise des Kapitalismus und ihren Auswirkungen auf die Arbeiterschaft sind dagegen erst kurz. Vielfach wird noch der individuelle Ausweg gesucht, der in der allgemeinen Krise des Kapitalismus allerdings immer weniger möglich ist. Daher ist es Aufgabe der Genossen, sich in der Arbeiterschaft zu verankern, um gemeinsam mit ihnen einen kollektiven Ausweg zu finden. So kann auch der Sozialismus als Perspektive in der Arbeiterschaft wieder entstehen.

Anhand des Films über den Kampf gegen die Betriebsschließung von Heidenreich & Harbeck, Hamburg, und eines Berichts von einem ehemaligen Vertrauensmann bei H & H, wurde dann konkret über die Möglichkeit der Verhinderung von Betriebsschließungen und Entlassungen diskutiert. Der Kampf der Belegschaft eines Betriebes konnte die Schließung des Betriebes nicht verhindern, trotz lokaler Unterstützung durch die Gewerkschaft und die Öffentlichkeit. Die Kräfte reichten nicht aus, und der Abschluß eines Sozialplans zu einer Zeit, da der Kampf gegen die Entlassungen noch stand, machte schließlich die Fortsetzung des Arbeitskampfes unmöglich.

Dennoch ist der Abwehrkampf der Belegschaft von Heidenreich & Harbeck eine wichtige Erfahrung für andere Belegschaften, die vor gleichen Problemen stehen. Er machte deutlich, daß Arbeiter und Angestellte gemeinsam die Angriffe des Unternehmers abwehren müssen, daß aber heute die auf einen Betrieb beschränkten Abwehrkämpfe nicht ausreichen und die Verbindung zu anderen Betrieben gefunden werden müsse und daß das Vertrauen auf Regierung und Gewerkschaften nichts nützt.

Vor allem wird deutlich, daß, sobald die Arbeiter und Angestellten die Verteidigung ihrer Interessen in die eigenen Hände nehmen, ihr Kampf eine neue politische Dimension erhält, die über den betrieblichen und nurgewerkschaftlichen Kampf hinausgeht.