

Solidarität statt Konkurrenz

Eine Dokumentation der Internationalen Konferenz von Beschäftigten des DaimlerChrysler-Konzerns vom 9. - 12. April 2006 in Berlin

DaimlerChrysler-Koordination

Herausgeber:

DaimlerChrysler-Koordination
c/o Fritz Stahl, Langstr. 11-13, 68169
Email: HiStaMa@t-online.de

1. Auflage 2007

Redaktionelle Bearbeitung: Jochen Gester
Layout/Satz: Die Buchmacherei
Druck: agit-Druck Berlin

Wer und was ist die DaimlerChrysler – Koordination?

Die „DaimlerChrysler-Koordination“ (früher und demnächst vielleicht wieder „Daimler-Koordination“, wenn sich der geplante Name des Konzerns durchsetzt) ist ein Arbeitsforum, das dem regelmäßigen Informationsaustausch von linken, demokratischen Betriebsgruppen und Personen aus DaimlerChrysler-Werken in der BRD dient. Wir verstehen uns als undogmatisch, antikapitalistisch, an der Basis orientiert und von dem Interesse getragen, über den eigenen Tellerrand hinaus auch internationale Zusammenhänge begreifen zu wollen und entgegen engstirnigem ‚Standortdenken‘ Solidarität in der BRD und darüber hinaus zu fördern.

1. Wer ist das heute 2007?

In einzelnen DC – Werken in Deutschland gibt es solche Gruppen und einzelne Aktivisten. Das sieht heute so aus:

- Organisierte, seit langem aktive Gruppen von Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten, die teils mit eigener Liste zur Betriebsratswahlen antreten müssen, weil sie auf der offiziellen IGMetall-Liste nicht kandidieren dürfen, oder wollen, weil ihnen Bedingungen gestellt werden, die nicht zu akzeptieren sind.
- die teils eine eigene Betriebszeitung und / oder Flugblätter verteilen.
- nicht als Gruppe organisierte einzelne Aktivisten, die sich ohne Liste und Zeitung in der betrieblichen Öffentlichkeit z.B. auf Betriebsversammlungen mit der GF kritisch auseinandersetzen. Sie führen ebenfalls eine öffentliche Debatte gegen Positionen, die des öfteren von der Betriebsratsmehrheit eingenommen werden. Im Betriebsratsgremium fordern sie oft eine schärfere Konfrontation mit der GF und unterstreichen dies eventuell durch ihr Abstimmungsverhalten. Ebenso versuchen sie, wie natürlich die organisierten Gruppen auch, innerhalb der IGMetall Druck auszuüben, damit diese sich kämpferischer aufstellt. Sie wollen keine Stellvertreterpolitik, sondern mit der Belegschaft gemeinsame Widerstandsformen entwickeln.

Zweimal im Jahr treffen sich Leute aus den verschiedenen Standorten, um sich über neueste Entwicklungen zu informieren, über gemeinsame Probleme zu diskutieren und nach Möglichkeit Arbeitsformen und Strategien für einen gemeinsamen Kampf zu entwickeln. Zwischendrin bemüht man sich um einen schnellen schriftlichen oder telefonischen Informations- und Mobilisierungsaustausch.

Bei diesen Aktivitäten machen auch solche Leute mit, die bereits in Altersteilzeit oder Rente sind. Es lässt sich ein leichter Ansatz von Verjüngung feststellen.

Gemeinsame Veröffentlichungen hat es bislang nicht



viele gegeben. Es sei jedoch hingewiesen auf ein Buchlein aus dem Jahre 1997: „Werktage werden schlechter“. ISBN 3 88534-317-7. Ebenso sind bislang einige Ausgaben einer gemeinsamen Zeitung „DC News“ erschienen.

2. Internationale Belegschaftskontakte im DaimlerChrysler-Konzern

International bemühten sich anfangs insbesondere einzelne Personen der Mercedes-Koordination um einen Informationsaustausch mit KollegInnen aus den damaligen Mercedes-Werken in Brasilien. Bereits seit den 80er Jahren wurden gemeinsame Besuchsprogramme von und nach Brasilien bzw. Deutschland organisiert, wodurch eine feste und langjährige Beziehung von Deutschland nach Brasilien aufgebaut werden konnte. Sporadischer gab und gibt es darüber hinaus Kontakte zu KollegInnen in der Türkei, Spanien, Südafrika, zu dem EVO Bus Werk in Ligny und dem Smart-Werk in Hambach in Frankreich. Als im Frühjahr 1998 die Mega-Hochzeit von Daimler-Benz und Chrysler bekannt gegeben wurde, bemühte sich die Mercedes-Koordination mit Hilfe von TIE die Kontakte in die USA und Kanada auszuweiten. Im November 1998 nahmen GewerkschafterInnen aus Chrysler-Betrieben in Detroit/USA und Mitglieder der Fabrikkommission aus Sao Bernardo von Mercedes-Benz do Brasil an einem gemeinsamen Seminar der Koordination teil. Im Anschluss daran konnten die Delegationen aus USA und Brasilien verschiedene Mercedes-Benz Werke in Deutschland besuchen und mit den entsprechenden Arbeitnehmervertretern einen ersten Austausch über die jeweiligen lokalen Probleme beginnen. Seit dem Jahr 2000 nahmen auch Vertreter des holländischen Werkes Nedcar teil, die – bisher unter der Leitung von Mitsubishi – 2004 Tochter von DaimlerChrysler werden soll; wie so einiges andere dauerte das Engagement von DC in Holland lediglich bis 2007.

Weitere Schritte folgten. Eine Gruppe von etwa 20



Eine deutsche Delegation beim Auftakt der Lohnrunde 2003 in Brasilien

deutschen DaimlerChrysler-ArbeiterInnen und ein Vertreter der brasilianischen Kollegen machten im Frühjahr 1999 einen Austauschbesuch zu Chrysler-Werken in den USA und Kanada. Im Herbst desselben Jahres reiste eine etwas kleinere Gruppe deutscher KollegInnen nach Atlanta, um die gewerkschaftlichen Organisationsbemühungen im neuen DaimlerChrysler Werk in Tuscaloosa/Alabama zu diskutieren. Im November 2000 unternahmen 12 KollegInnen der Mercedes-Koordination eine 14tägige Reise nach Brasilien. Sie besuchten mehrere neue Modular-Fabriken, die auf der „Grünen Wiese“ entstanden sind. Sie konnten in einer Streiksituation im Mercedes Werk in Sao Bernardo einen wichtigen Solidaritätsbeitrag leisten. In einem abschließenden Seminar diskutierten sie die Probleme neuer Produktionsorganisationen wie der Modularproduktion sowie konkrete Möglichkeiten internationaler Kooperation. Im April 2001 folgte ein weiterer Besuch von VertreterInnen aus Deutschland und Brasilien in die USA und Kanada und im November 2001 ein Gegenbesuch von brasilianischen und US-amerikanischen Gewerkschaftskollegen nach Deutschland. 2003 reisten erneut Kollegen aus mehreren Werken zu einem mehrtägigen Seminar nach Brasilien. Dabei wurde in Juiz de Fora auch eine Auseinandersetzung mit der dortigen Geschäftsführung solidarisch unterstützt. 2004 feierte die Fabrikkommission (vergleichbar dem dt. Betriebsrat) ihr 20 jähriges Bestehen. KollegInnen aus Stuttgart und Mannheim waren zu der Feier dieses Ereignisses eingeladen. In einem kurzen Abschlußseminar dieses Treffens entstand die Idee der Internationalen Konferenz, wie sie 2006 in Berlin durchgeführt wurde.

National und international gelang es damit der DC Koordination mit Hilfe von TIE, das die Aktivitäten auch durch seine Büros in den USA und Brasilien unterstützt, regelmäßige Belegschaftskontakte durchzuführen und

einen Internationalismus von der Basis aufzubauen. Die Gruppe entwickelte sich im Laufe der Jahre von einem einfachen Informationsaustausch zu einem tatsächlich international handelnden Arbeitsforum. Ziel dieses Forums ist es:

1. international den Kontakt und Informationsaustausch zwischen Beschäftigten des DaimlerChrysler-Konzerns zu vertiefen. Unter anderem wurde hierfür eine Emailliste DCexchange auf portugiesisch, deutsch und englisch eingerichtet, eine internationale Belegschaftszeitung ist geplant;

2. gemeinsame gewerkschaftliche Positionen und Strategien zu Themen wie Outsourcing, neue Produktionskonzepte, Gesundheit im Betrieb, Rassismus und Sexismus, Repression gegen Gewerkschaftsgremien und -aktivistInnen im Konzern etc. zu erarbeiten;

3. konkrete Solidaritätsaktionen zwischen den Beschäftigten zu organisieren. So wurde bspw. versucht, die Bemühungen zur Durchsetzung einer Fabrikkommission in Juiz de Fora und Campinas in Brasilien und die gewerkschaftliche Organisation des Werkes in Alabama zu unterstützen und dafür eine Öffentlichkeit aufzubauen;

4. eine Gegenwehr zum unternehmensseitigen Auspielen der verschiedenen Standorte zu organisieren; gegenseitige Solidarität in Lohnkämpfen zu praktizieren.

5. eine länderübergreifende gemeinsame Bildungsarbeit aufzubauen.

3. Eine kurzer Rückblick auf die Entwicklung der letzten Jahre bei DaimlerChrysler Deutschland

In den letzten 10 Jahren haben sich in Deutschland innerhalb des Konzern gravierende Veränderungen ergeben, die wahrscheinlich vergleichbare Entsprechungen in anderen Automobilwerken und in anderen Ländern haben. In der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland stand Mercedes lange Zeit als einer der größten ‚Kampfbetriebe‘ an der Spitze der Bewegung, wenn es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Metallindustrie ging. Viele tarifliche Erfolge wie

- die Verdienstsicherung bei Versetzungen (D.h. bei betriebsbedingten Versetzung auf Arbeitsplätze mit niedrigerer Bewertung wird der bisherige Lohn 36 Monate weiter bezahlt)
- der Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer
- die bezahlten Pausen für Produktionsarbeiter und -arbeiterinnen

- die Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Stunden pro Woche
- der Generationen-Vertrag bzw. die Übernahme der Auszubildenden

wurden aktiv mit von Mercedes-Belegschaften durch Streiks erkämpft. Auch bei den vielen Auseinandersetzungen um die Erhöhung der Löhne und Gehälter wurden die Ergebnisse im Bewusstsein des Interessengegensatzes mit massiven Arbeitsniederlegungen erstritten.

Der Stolz bei Mercedes-Benz oder DaimlerChrysler zu arbeiten ist zwischenzeitlich jedoch einer schrecklichen Ernüchterung gewichen. Im Gegensatz zu früher steht das Unternehmen heute eher in den Schlagzeilen, wenn es um die Verschlechterung von tariflichen und betrieblichen Leistungen geht wie z.B. bei der Frage der Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall, bei den vielen Betriebsvereinbarungen zur so genannten Standortsicherung oder der Umsetzung der ERA- Vereinbarung.

Wie konnte es zu dieser Wende kommen?

Bis in die zweite Hälfte der achtziger Jahre galt die Absicherung der Beschäftigung an den einzelnen Standorten im Unternehmensvorstand als wichtiges Kriterium bei den Langfristplanungen. „Heuern und Feuern“, das gibt es bei uns nicht, tönte der damalige Gesamtbetriebsratsvorsitzende.

Dies wurde zum ersten Mal durch das Programm „Optimierung der Gemeinkosten“ OGK erschüttert, das 40% der Gemeinkosten verursachenden Tätigkeiten abschaffen sollte. Ab 1990 hat sich die Unternehmenspolitik schließlich dramatisch verändert. Die neue Vorstandsstrategie stellte die damals für die Automobilindustrie sicherlich hohe Fertigungstiefe von über 50 Prozent in Frage. An allen Standorten sollte die Fertigungstiefe um ein Viertel gesenkt werden. Es wurden „Kerngeschäfte“ definiert, und alles was nicht dazuzählte, wurde, sofern es nicht die vorgegebenen Umsätze und Kapitalrenditen erzielte, zur Fremdvergabe oder Ausgliederung freigegeben: Mercedes-Benz Lenkungen GmbH Düsseldorf, die Ventulfertigung in Bad Homburg, SAI Automotive in Würth, Verlagerung der Textil und Kabelsatzfertigung von Mannheim nach Ungarn oder Tschechien, die Einführung des DLTV usw. Die Shareholder Value Orientierung wurde zum Maß aller Dinge erhoben.

Bis dahin hatten Gewerkschaften und Betriebsräte noch keine Strategien gegen die Standortlogik entwickelt. Ein Personalabbau durch Rationalisierungseffekte konnte bislang immer mit entsprechenden Produktionszuwächsen ausgeglichen werden. Außerdem war die kollektive Arbeitszeitverkürzung in Gewerkschaftskreisen noch immer unbestrittene Antwort auf Arbeitsplatzvernichtung durch Produktivitätssteigerungen.

Zu Beginn der neunziger Jahre machten Belegschaft und Betriebsräte schließlich erste Erfahrungen mit tatsächlichem Personalabbau, was zum Verlust von Selbstvertrauen führte. Ca. 25 % bzw. 45.000 Arbeitsplätze waren abgebaut worden. Statt eine offensive Diskussion

gegen die Standortlogik zu entwickeln, setzten die Betriebsratsgremien allerdings nun darauf, bei Entscheidungen zu Kostensenkungen „mitreden“ zu dürfen. Durch die „Betriebsvereinbarung zur Bezugsartenentscheidung“ wurde dem Betriebsrat das Recht zugestanden, eigene Kostensenkungsvorschläge zu machen, um die unternehmerischen Vorgaben zu erreichen. Damit hatten sich die Betriebsratsgremien mit ihren entsprechenden Mehrheiten erstmals auf die Standortlogik eingelassen und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit als gemeinsames Ziel von Unternehmensleitung und Belegschaft akzeptiert. Völlig unabhängig von der grundsätzlichen Fehlorientierung dieser Politik, hat die Betriebsratsbeteiligung beim Kostensenken keine einzige Fremdvergabe verhindert, sondern nur weitere Sparpotentiale verdeutlicht und die Angebote von Fremdfirmen im Preis noch weiter gedrückt.

Es wurde und wird also bei Mercedes und später DaimlerChrysler seit 1990 massiv Outsourcing in verschiedenen Formen betrieben:

1. Erstens als die direkte Reduzierung der Fertigungstiefe in der Produktion; sowohl während der Produktlaufzeit als auch bei allen Neuanläufen. Nach dem Leitsatz des MIT (Massachusetts Institute of Technology) „von allem nur die Hälfte“ wurden und werden alle Produktionsstandorte radikal verschlankt.
2. Zweitens werden die Dienstleistungsbereiche unter Outsourcing-Druck gesetzt. Die Untergliederung der Fabrik in „Profitcenter“ führte dazu, dass die Unternehmer im Unternehmen Bereiche wie Kantinen, Reinigung, Logistik, Instandhaltung, ja sogar Werkzeugbau und Know-how relevante Versuchs- und Entwicklungsbereiche mit dem Ziel der Kostensenkung gegen externe Dienstleister ausspielen. Sind die internen Erpressungspotentiale ausgeschöpft, ist zukünftig mit der Ausgründung solcher Bereiche zu rechnen.
3. Die dritte und weitestgehende Form des Outsourcing beinhaltet die Konzepte für die modulare Fabrik, in welcher das Unternehmen nur noch als Organisator und Koordinator eines Endmontageprozesses auftritt. Alle Teilezulieferer- und Dienstleistungsfunktionen kommen von eigenständigen Unternehmen, logistisch optimal auf dem Werksgelände um die restliche Eigenfertigung angeordnet. Lauter Firmen mit unterschiedlichen Standards und Tarifen. Das A-Klasse Werk in Rastatt mit ca. 25 Prozent Fertigungstiefe ist dabei noch Übergangsform. Die Smart-Fabrik in Hambach, Frankreich, oder das A-Klasse Werk in Juiz de Fora, Brasilien, (das sich ja inzwischen durch mehrere Krisen durchgekämpft hat und ab diesem Jahr die Sport Coupé montieren soll) gingen bereits weiter.

Die Mehrheiten in den Betriebsratsgremien haben sich auf diese Standortlogik eingelassen und unter dem Erpressungsdruck, das heißt der Drohung des Unternehmens, Arbeitsplätze zu verlagern, wurden durch Zugeständnisse der Betriebsräte und der Gewerkschaften die

Solidarität ist „gegenseitige Unterstützung im Kampf um gemeinsame Interessen“

Eröffnungsreferat der Internationalen Konferenz

Liebe KollegInnen und GenossInnen,

seid herzlich begrüßt in Berlin zur Internationalen Konferenz von DC-ArbeiterInnen und Angestellten! Ich hoffe eure Anreise war alles in allem gut. Mehr als gut und reichlich(!) war jedenfalls die Arbeit, die zur Vorbereitung und Durchführung dieser Konferenz geleistet worden ist, und dafür sollten wir all denen, die daran beteiligt waren, und das die ganze Konferenz über noch weiter sind herzlich danken! Besonderer Dank gebührt auch Peter Vollmer, der mit der Stiftung „Menschenwürde und Arbeitswelt“ maßgeblich dazu beigetragen hat, dass diese Konferenz stattfinden kann.

Ich freue mich persönlich ganz besonders, diese internationale Konferenz eröffnen zu dürfen, denn vor inzwischen fast 20 Jahren hatte ich die Chance, bei der ersten internationalen Konferenz von DaimlerChrysler-, von damals noch Mercedes-Benz-Arbeitern der Basis dabei sein zu können. Und diese erste Konferenz, seinerzeit noch von TIE alleine organisiert, ist keine Eintagsfliege geblieben!

Mit der organisatorischen und politischen Unterstützung von TIE und großem Einsatz besonders von Heiner Köhnen, ist aus dieser „Eintagsfliege“, wie viele seinerzeit geunkt hatten, eine ganze Serie von internationalen Treffen geworden, allein drei davon in Brasilien. Diese Treffen haben dazu beigetragen, dass wir heute über den reinen Informationsaustausch hinaus, so nötig der auch ist, zur Erarbeitung gemeinsamer Positionen zu verschiedenen Themen kommen konnten und punktuell sogar solidarisch handlungsfähig geworden sind.

Man muss es unumwunden zugeben: Der Schritt zum gemeinsamen Handeln ist bisher nur punktuell gelungen, und selbst das nicht in allen Teilnehmerländern. Um das zu verstehen, müssen wir einen Moment zurückschauen auf die Anfänge unserer internationalen Solidaritäts- bzw. Zusammenarbeit:

1. Die Ausgangsbedingungen

in den Ländern, aus denen wir internationalistische Daimler-KollegInnen Mitte der 80er Jahre kamen, hätten unterschiedlicher nicht sein können:

■ Die Gewerkschaftsbewegungen in Brasilien und Südafrika waren hochpolitisch. Sie spielten beide eine zentrale Rolle im Kampf gegen die Militärdiktatur in Brasilien und gegen das Südafrikanische Apartheid-Regime. Keine Frage: Beide bekämpften Herr-



schaftsformen, die jahrzehntlang wie ein Geschenk des Himmels für die Herren von Daimler-Benz waren, erleichterten sie es doch enorm, in ihren Fabriken ein despotisches Regime und miserable Arbeitsbedingungen durchzusetzen. (Dass letztlich die erstarkte, militante, politisierte Widerstandsbewegung den Betrieb dann für lange Jahre zum Ort auch politischer Auseinandersetzung machen konnte, war der Preis, den der Konzern für seine jahrelange Unterstützung der repressiven Regimes zahlen musste, aber das ist eine andere Geschichte.)

■ Die Bundesrepublik Deutschland dagegen war damals noch geprägt vom „Klassenkompromiss“ des sogenannten rheinischen Nachkriegskapitalismus, mit einem relativ hohen Lebensstandard und sozialen Sicherungssystemen auch für die Arbeiterklasse.

Charakteristisch für dieses „Modell Deutschland“ waren mitgliederstarke, aber gleichzeitig auch stark in die Institutionen des bürgerlichen Staats integrierte, Gewerkschaften. Und was dieser deutschen Gewerkschaftsbewegung vor allem fehlte, das war die Bewegung! Logisch, dass die Gewerkschaftsapparate ein abgrundtiefes Misstrauen gegen militante Gewerkschaften wie in Brasilien oder Südafrika hatten. Denn die waren genau das Gegenteil von dem, was sie als Erfolgs-„Modell Deutschland“ betrachteten: nicht integriert in staatliche Institutionen, ohne riesigen gut bezahlten Apparat, aber dafür äußerst agil und demokratisch, und ihr Einfluss gegründet war

auf Militanz an der Basis – eine Bewegung eben!

Die CUT-Gewerkschaften und die NUMSA bzw. COSATU wurden also mit großer Distanz behandelt, offizielle Beziehungen dagegen mit den eher Regime-nahen Organisationen unterhalten, die die brasilianischen Kollegen immer so plastisch als „Pelegos!“ kritisiert haben:

Pelego, das ist die Sattel-Decke zwischen Pferd und Sattel, die den Druck von Reiter und Sattel dämpfen soll, damit das Pferd die Last geduldiger erträgt und sich nicht gegen die Schinderei zu wehren beginnt.

Genauso distanziert wie gegenüber diesen „authentischen Gewerkschaften“ waren die deutschen Gewerkschaftsapparate natürlich gegenüber den linken gewerkschaftlichen Aktivisten, die damals die internationale Solidaritätsarbeit getragen und in den deutschen Gewerkschaften eingefordert.

2. ‚Caritas‘ und Solidarität

Unsere internationale Solidaritätsarbeit hatte zunächst einen begrenzten Charakter. Die Fragestellung hieß gewissermaßen: „Was können wir in Deutschland oder den USA für euch in Brasilien, in Südafrika tun?“ Und: Für uns waren die Diskussionen und Begegnungen mit den KollegInnen aus dem Süden einfach auch unglaublich belebende, anregende, Mut machende Erfahrungen, die unseren eigenen politischen Alltag beeinflusst haben. Für die internationalistischen Aktivisten im reichen Norden, so könnte man spöttisch sagen, hieß die Formel „Tausche Unterstützung der armen Brüder und Schwestern

che einstehen, aber der Kern von Solidarität ist doch die gegenseitige Unterstützung zur Durchsetzung gemeinsamer Interessen.

Außerdem ist doch heute sehr die Frage, was „Stärke“ und was „Schwäche“ ist. (Rückwärtsgang im Norden – Orientierung im Süden an unserem Modell ist Orientierung an einem Modell einer vergangenen Periode)

Wenn ich auf diesen begrenzten Charakter der Anfänge unserer Zusammenarbeit hinweise, dann nicht, um seine Bedeutung zu schmälern. Diese Unterstützungsarbeit hatte durchaus Erfolge:

■ Entlassung von KollegInnen waren in den Werken Sao Bernardo und Campinas damals noch in jedem Streik auf der Tagesordnung, ständige, gravierende Verstöße gegen Arbeitssicherheitsbestimmungen die Regel und jeder noch so kleine Fortschritt für die Arbeiterrechte musste erbittert erkämpft werden. In vielen Fällen wurden durch den öffentlichen Druck auf die Stuttgarter Konzernzentrale die brasilianischen Management-Hardliner zum Einlenken gezwungen.

■ Schrempf wurde 1987 gezwungen, die Entlassung von 2500 streikenden KollegInnen in East London zurückzunehmen – übrigens einer der ersten Fälle, wo unsere Interventionen von ‚links unten‘ die große IG Metall bewegte, öffentlich massiven Druck auf den Mercedes-Vorstand zu machen. Bezeichnenderweise waren es im Mercedes-Werk Untertürkheim die aus der IG Metall ausgeschlossenen Kollegen der linken „Plakat-Gruppe“, die dann die Südafrika-Solidaritäts-Flugblätter der IG Metall vor den Toren verteilten. Die Betriebsratsspitze zog es vor, sich aus dem Konflikt rauszuhalten.

3. Begrenzte Öffnung mit begrenzter Perspektive

In den 90er Jahren veränderte sich die politische und ökonomische Situation in der Bundesrepublik dramatisch. Und mit ihr veränderten sich auch die Bedingungen der internationalen Solidaritätsarbeit: Der Gewerkschaftsapparat begann, die Impulse nicht mehr einfach zu bekämpfen oder zu ignorieren, sondern sie z.T. aufzugreifen.

Es wurden nun offiziell Kontakte geknüpft, Austauschprojekte organisiert und internationale Institutionen aufgebaut wie die sog. „Welt-Arbeitnehmervertretung“ von DC. Diese Institution hat allerdings stark „diplomatischen“ Charakter, sie existiert und arbeitet weit weg von der Basis und deutlich

ist auch, dass der deutsche Gesamtbetriebsrat das Heft in jeder Hinsicht fest in der Hand und alles unter seiner Kontrolle hat.

Insofern kann man vielleicht sagen, dass diese begrenzte Öffnung seit 1990 ein Reflex auf die kapitalistische Globalisierung ist, auf das Niederreißen aller Schranken



Solidaritätsaktion der brasilianischen KollegInnen während der „Erpresswerk“-Aktionen

im Süden gegen die Bestätigung, dass Gewerkschaften als kämpferische Massenbewegung möglich sind!“

Dieses anfängliche Verhältnis hatte zwangsläufig mehr von „Caritas“, also vom Prinzip „Starke helfen Schwachen“, als vom eigentlichen Solidaritätsverständnis. Solidarisch ist es sicher auch, wenn Starke für Schwache

für die Bewegungsfreiheit des Kapitals mit allen seinen Auswirkungen. War es davor noch selbstverständlich gewesen, dass jeder neue Mercedes mit allen Aggregaten in Deutschland gebaut wird, so ist inzwischen die Standortkonkurrenz mit Standard-Dumping der Normalfall. Und weiter begrenzt bleibt diese Öffnung deshalb, weil die tonangebenden Gesamt-Betriebsräte und Gewerkschafter z.B. in der Weltarbeitnehmervertretung letztlich die Standortkonkurrenz als unveränderlichen, quasi naturgesetzlichen Sachzwang akzeptieren. Und in diesem Standpunkt ist der Schritt zum „Deutschland zuerst!“ schon angelegt.

4. Es gibt nichts gutes, außer man tut es!

Unsere direkte Kooperation an der Basis hat gegenüber den „diplomatischen“ Institutionen über all die Jahre entscheidende Vorteile behalten und war ihnen oft genug einen Schritt voraus:

- Als z.B. Anfang der 90er Jahre die neuen Managementmethoden (die heute z.T. schon wieder Geschichte sind) mit Gruppenarbeit, KVP usw. durchgesetzt wurden, haben wir gemeinsame Seminare mit US-, brasilianischen, südafrikanischen und deutschen Kollegen organisiert. Wir hatten eine Debatte darüber, wie gemeinsame, gleiche Standards und Arbeiterrechte weltweit durchgesetzt werden könnten. Eckpunkte für eine internationale kollektive Regelung zur Gruppenarbeit wurden entwickelt und vorgeschlagen – doch dann letztlich vom Gesamtbetriebsrat nicht aufgegriffen und zu den Akten gelegt.

- Und wir haben gemeinsam weitergearbeitet an den praktischen Problemen, die unseren KollegInnen den Arbeitstag immer saurer machen, z.B. den Themen der Personalbemessung, dem Gesundheitsschutz, dem Outsourcing. Diese Themen haben neben anderen neue Sprengkraft entwickelt aufgrund der radikal veränderten äußeren Situation, z.B. der Konkurrenz auf begrenzten Märkten mit jeweils riesigen Überkapazitäten. Das gilt inzwischen auch für das Luxussegment. Die Rücknahme der Expansionspläne des DC-Vorstands von 1,5 auf 1,1 Millionen PKW zeigen das deutlich.

5. Internationale Solidarität oder Wettbewerbs-Pakt

Vor diesem Hintergrund verschärfen und politisieren sich die Konflikte um die Arbeitsbedingungen auch bei uns massiv. Der ordinäre, ungezügelter, hemmungsloser Kapitalismus ist auch wieder an seine Geburtsorte zurückgekehrt.

Und vor diesem Hintergrund kann und muss die ‚Internationale Solidarität‘ wieder das werden, was das Wort

bedeutet: gegenseitige Unterstützung im Kampf um gemeinsame Interessen. Die deutschen Gewerkschaften stehen dabei vor der Alternative: wollen sie internationale Solidarität wirklich gleichberechtigt entwickeln, in der Basis verankern und Schritte hin zu gemeinsamem



Genevaldo aus Campinas zeigt hier seine Solidarität mit den GERMERSHEIMER KollegInnen, die im Warnstreik für höhere Löhne standen.

Handeln tun o d e r weiter Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung hinnehmen für einen fragwürdigen „Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen“, dessen Halbwertszeit ohnehin immer kürzer wird.

Wir als gewerkschaftliche Aktivisten an der Basis wissen, im Unterschied zu den „Diplomaten“ in den „Welt“-Gremien:

- Wir brauchen solidarische gemeinsame Antworten auf die Strukturkrise der Autobranche. Dass die Verteilung der vorhandenen Arbeit auf alle durch radikale Arbeitszeitverkürzung davon nur ein Element sein kann, versteht sich. Es ist aber heutzutage nötig zu sagen: ein unverzichtbares!

- Wir wissen auch: weitere praktische Schritte sind nötig hin zu gemeinsamem Handeln gegen die täglichen Folgen dieser Strukturkrise, die auf unsere Belegschaften abgewälzt werden; z.B. gegen das Outsourcing, das ja nicht nur zum Standarddumping führt, sondern auch – allgemein gesagt – bestehende Strukturen von Belegschaften zerschlägt und sie in der ganzen Produktionskette des Autobaus neu zusammensetzt, - z.B. gegen den Personalabbau, die zunehmende Arbeitshetze, den Verschleiß unserer Arbeitskraft und für psychische und körperliche Gesundheit.

An diesen praktischen Themen wollen wir die nächsten Tage auf unserer Konferenz weiter arbeiten, aufbauend auf den vorhergegangenen internationalen Konferenzen in Brasilien. Ich bin sicher: Wir werden voneinander lernen und unsere gegenseitige Unterstützung vorwärtsbringen. Dafür wünsche ich uns allen eine bereichernde Diskussion und viel Erfolg!

□ □ □ □ □ □ □ □ □ □

Zur Anatomie eines deutschen Konzerns in der Globalisierung und vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Krise



In den Medien und in der Eigenpräsentation heißt es, der relativ neue Chef im DaimlerChrysler-Konzern, Dieter Zetsche, habe „Fingerspitzengefühl“. Es heißt weiter, er „redet mit den Arbeitern“. Sodann könne er „gut zuhören“. Und: „Der Mann hat Visionen“.

Zetsches Antrittsrede im Sindelfinger Mercedes-Werk im September 2005, damals als neuer Chef der Mercedes Car Group, endete mit den Sätzen: „Wir haben das Automobil erfunden. Am Ende werden wir wieder ganz oben stehen.“

Mit dieser Formulierung wurde die wichtigste Message der Rede verpackt: der damals verkündete Abbau von 8500 Arbeitsplätzen in den deutschen Werken. Inzwischen sollen rund 18.000 Beschäftigte abgebaut werden. Im Konzernbericht für die Jahreshauptversammlung 2006 heißt das „Personalanpassung“.

Die Kolleginnen und Kollegen der Daimler-Tochter Chrysler kennen das. Als dieser „kommunikative“ Dieter Zetsche im November 2000 seinen Job als Chrysler-Boss begann, waren dort noch 122.000 Menschen beschäftigt. Anfang 2006 sind nur noch 80.000 Leute bei Chrysler in Lohn und Brot. Ein Drittel der Belegschaft wurde unter Zetsche, der sich in den USA gern als „Die-dö“ rufen läßt, abgebaut. Sechs Werke wurden komplett geschlossen.

Schon möglich, dass Zetsche „gut zuhören“ kann. Man sollte aber auch gut zusehen: Als Jürgen Schrempp im Juli 2005 als Konzernboss gehen musste und als Dieter Zetsche als sein Nachfolger präsentiert wurde, lautete die Schlagzeile in der „Financial Times Deutschland“: „Anleger bejubeln Schrempps Abgang“. Alle waren glücklich. Jürgen Schrempp gab ungefragt bekannt: „I am a very happy man“. (1) Vor allem aber waren die Aktionäre glücklich. Denn der Aktienkurs von DaimlerChrysler schnellte

um 11 Prozent nach oben. Dafür gibt es einen schlichten Grund: Die Kapitalanleger trauen Zetsche zu, dass er aus weniger Leuten mehr herausholen wird. Das heißt: Zetsches Ziel ist ein fortgesetzter Belegschaftsabbau, ist das Auspressen von mehr Schweiß aus den Kolleginnen und Kollegen, heißt, dass mehr Kolleginnen und Kollegen trotz Krankheit zur Arbeit kommen, heißt mehr Stress, mehr Nervenbelastung, mehr Flexibilität im Interesse des Konzerns. Auf dieser Basis sollen der Profit und der Börsenwert bei DaimlerChrysler gesteigert werden.

Das ist das tatsächliche Ziel des Herrn Zetsche. Das war auch der Tenor seiner Rede auf der Hauptversammlung am 12. April 2006, als er eine stetige Profitsteigerung versprach. Alles andere ist Verpackung, PR, Lüge. Zetsche selbst deutete das mit den folgenden Sätzen an:

„Wenn Sie wirklich tiefgreifende Veränderungen mit einer gewissen Akzeptanz durchsetzen wollen, dann müssen Sie natürlich auch unheimlich viel Kommunikation betreiben.“ (2)

Vergleicht man die drei Perioden der drei Konzernbosse Edzard Reuter, Jürgen Schrempp und Dieter Zetsche, dann lässt sich sagen:

Die Ära Reuter (1982 bis 1995) mit ihren Obertiteln „Technologie-Konzern“ und „integrierter Mobilitätskonzern“ war die letzte Periode, in der das Unternehmen Daimler-Benz aufgrund seiner Produktpalette eine privilegierte Position inne hatte und in den traditionellen Geschäftsfeldern Luxus-Pkw und Nutzfahrzeuge enorme Extraprofiten auf sich zog. In dieser Periode konnte Reuter im Windschatten dieser besonderen Situation einen spezifischen Auftrag erfüllen, der ihm von dem Großaktionär Deutsche Bank übermittelt wurde: Daimler-Benz spielte bei dem Aufbau einer zentralisierten deutschen Rüstungsindustrie die entscheidende Rolle: MTU, MBB, AEG und Dornier wurden im neu gebildeten Rüstungs- und Raumfahrtunternehmen Daimler-Benz-Dasa konzentriert.

Die Ära Jürgen Schrempp (1995-2005) brachte eine weitreichende Annäherung an die kapitalistische Realität mit sich: Der Daimler-Konzern musste aus seinen Nischen Luxus-Pkw und Nutzfahrzeuge heraustreten. Spätestens mit der Übernahme von Chrysler wurde er zunehmend zum Hersteller von Massen-Pkw. Gleichzeitig sah er sich mit der Ausrichtung als „global player“ zunehmend der massiven internationalen Konkurrenz ausgesetzt. Doch bei aller Orientierung auf die Profitmaximierung verfolgte auch das Management unter J. Schrempp „höhere Interessen“: 1999 und 2000 wurde der zuvor „eingesammelte“ Bereich der Rüstungsproduktion in die EADS, den Kern des neuen kontinentaleuropäischen militärisch-industriellen Komplexes eingebracht.

Die Anfang 2006 begonnene Ära Zetsche dürfte unter der Headline stehen: „In der kapitalistischen Wirklichkeit angekommen“. In dieser neuen Periode gibt es keinerlei „Sonderstatus“ von DaimlerChrysler mehr. Und dafür braucht man den „richtigen Mann“.

Edzard Reuter wurde als „Visionär“ bezeichnet – und oft so verspottet. Die „New York Times“ nannte Jürgen Schrempp einen „Rambo aus dem Schwarzwald“. Dieter Zetsche wird nun mit einiger Berechtigung als der „freundliche Terminator“ gesehen.

Die Ankunft des Daimler-Imperiums in dem real existierenden, global agierenden Kapitalismus soll im folgenden auf vier Ebenen beschrieben werden:

- hinsichtlich der allgemeinen Krisentendenzen in den unterschiedlichen Segmenten der DaimlerChrysler-Produktion
- hinsichtlich des DaimlerChrysler-Konzerns als Teil der weltweiten Autoindustrie
- hinsichtlich der Orientierung auf den shareholder value, die strikte Ausrichtung auf Profitmaximierung
- und hinsichtlich der „Positionierung“ von DaimlerChrysler als Teil der gesamtgesellschaftlichen Irrationalität und Teil der gesellschaftlichen und ökologischen Krise.

I Kapitalistische Krise und die spezifischen Segmente der DaimlerChrysler-Fertigung

DaimlerChrysler hat eine Produktpalette, die in einer Art und Weise auf die unterschiedlichen Möglichkeiten der kapitalistischen Nachfrage orientiert, wie es dies in kaum einem anderen Konzern gibt. Entsprechend kann man die Auswirkungen der kapitalistischen Konjunktur und Krise bei den einzelnen Segmenten der DaimlerChrysler-Fertigung konkretisieren und gewissermaßen „studieren“. DaimlerChrysler ist weltweit führend im Nutzfahrzeugbereich. Hier orientiert das Unternehmen auf die Nachfrage der Unternehmen. Beim gesamtgesellschaftlichen Produkt, das sich aus $w = c + v + m$ zusammensetzt, wäre das in diesem Fall vor allem die Nachfrage, die sich speist aus c (= dem konstanten Kapital) und m (dem Mehrwert, den Profiten).⁽³⁾ DaimlerChrysler ist in diesem Segment also vor allem abhängig von der internationalen Konjunktur (die boomt), vom Welthandel (der weitgehend identisch ist mit den weltweiten Transporten, die wiederum in erheblichem Maß mit DC-Lkws bewerkstelligt werden) und von der Entwicklung der weltweiten Profitmasse (die in den letzten Jahren deutlich anstieg). Dieser Bereich boomte in den Jahren 2004 und 2005. Und das hat deutliche – positive – Auswirkungen auf DaimlerChrysler.

Gut 20 Prozent des weltweiten Umsatzes konzentriert sich bei DC im Bereich Nutzfahrzeuge (ohne Busse). Die Lkw-Marken Mercedes-Benz, Freightliner, Sterling Trucks, Western Star Trucks und Fuso (aus Mitsubishi Motors übernommen) stehen für diesen Bereich. Der Umsatz im Lkw- und Transportergeschäft lag 2005 bei rund 35 Milliarden Euro. 2005 wurden bei DC 509.000 Lkw hergestellt; es gab gegenüber 2004 ein enormes Plus

von 25 Prozent. Hinzu kamen 267.000 Transporter; hier gab es nur ein Plus von 2 Prozent.

Dass DC im Lkw-Segment derzeit profitabel arbeitet, ist kaum verwunderlich. Die Weltwirtschaft boomte 2004 und 2005. Vor allem aber ist DC in diesem Segment Weltmarktführer. Das heißt, der Konzern müsste eigentlich Oligopol-Profite auf sich ziehen. Insgesamt konnte DC im vergangenen Jahr 2,1 Milliarden Euro Gewinne im gesamten Nutzfahrzeuggeschäft (hier: einschließlich der Busse) realisieren. Das waren stolze 36,8 Prozent der addierten Gewinne (operating profits). Der Bereich „Nutzfahrzeuge“ und hier vor allem das Lkw-Geschäft stellt demnach derzeit die wichtigste Stütze in der gesamten DC-Jahresbilanz 2005 dar.

Bezüglich der zukünftigen Entwicklung orientieren die meisten Experten auf einen neuen internationalen Konjunkturreinbruch im Jahr 2007. Hinzu kommt, dass DC im Lkw-Bereich im Vergleich zur Konkurrenz eine niedrige Kapitalrendite (von rund 6 Prozent) ausweist. Bei Scania liegt diese bei 12,3 und bei Volvo bei 8,7 Prozent. DC hat also in diesem Segment möglicherweise nur noch im laufenden Jahr 2006 eine Schonfrist. Eine absehbare neue internationale Rezession würde DC also in einem Bereich treffen, der bisher als ein entscheidender Stabilisator galt und der sich dann – in einer neuen Krise – als ein entscheidender Multiplikator von Krisentendenzen erweisen könnte.⁽⁴⁾

Ein zweites Segment in der DC-Produktpalette ist die Fertigung von Bussen. Dafür stehen die Marken Mercedes-Benz (für Busse), Setra und Kässbohrer. 2005 wurden bei DC 36.200 Busse gefertigt – ein Plus von 10 Prozent. Am gesamten DC-Umsatz dürfte dieser Bereich knapp 5 Prozent ausmachen.

Das Segment Busproduktion zielt auf den öffentlichen Verkehr und auf die Kaufkraft der Kommunen und der Städte. Die Nachfrage wird also aus Steuergeldern gespeist, die wiederum in der Regel Abzüge der Löhne und Gehälter (oder des „variablen Kapitals“) darstellen. Doch beide Bereiche – die Kaufkraft der Kommunen und der öffentliche Verkehr – sind von strukturellen Krisensymptomen geprägt. Der öffentliche Verkehr wird abgebaut – u.a. wegen der Privatisierungen der städtischen Unternehmen und wegen des weiteren Vordringens des motorisierten Individualverkehrs. Gleichzeitig werden die Kommunen und Städte finanziell ausgehungert bzw. sie sind bereits hoch verschuldet (was wiederum den Druck in Richtung Privatisierungen erhöht). Beides ist integraler Bestandteil des aktuellen neoliberalen Angriffs, der verbal auf einen „lean state“, auf einen „schlanken Staat“ und auf einen „Ausbau der Eigenverantwortung“ abzielt. Real geht es um einen tiefgreifenden Umbau der Staaten, wobei sozialstaatliche Elemente und die Daseinsvorsorge radikal abgebaut und staatliche Funktionen im Interesse der Konzerne und Banken ausgebaut werden.

Vor diesem Hintergrund sind die Gewinne, die DC in diesem Sektor 2005 noch erzielen konnte, offensichtlich spezifischen Faktoren geschuldet. Beispielsweise führte die EU-Osterweiterung zu massiven Bus-Bestellungen aus neuen mittel- und osteuropäischen Städten, wobei diese Bestellungen teilweise wiederum durch EU-Subventionen beflügelt werden. Perspektivisch dürfte auch

dieser zweite Bereich in der DC-Fertigung von einer strukturellen Krise betroffen sein.

Das dritte Segment in der DC-Fertigung betrifft die Herstellung von Luxus-Pkw. Die Herstellung dieser Produkte zielt auf „m“, auf den Mehrwert, auf die Profite. Und auf die Leute mit größeren und großen Vermögen. Teilweise, im Fall des Kaufs von Geschäftswagen, zielt diese Fertigung auch auf die allgemeine kapitalistische Konjunktur. Die Fertigung von Luxus-Pkw war in den Jahren 1950 bis 1980 prägend für das Unternehmen Daimler-Benz. Mehr als fünfzig Prozent dürften auf diesen Bereich entfallen sein. Anfang der achtziger Jahre machte Daimler-Benz noch 40 Prozent seines Umsatzes mit der Fertigung der S-Klasse; bei den erzielten Profiten lag der Anteil, den die Fertigung von Luxus-Pkw beisteuerte, nochmals höher.⁽⁵⁾

Heute entfällt auf dieses Segment weniger als ein Fünftel des Konzernumsatzes. Bei den Profiten lag der Anteil dieser Sparte bis vor kurzem noch höher. Aufgrund der aktuellen Krise der Mercedes Car Group machen die Gewinne im Luxussegment derzeit sogar weniger als ein Fünftel aus. Gemeint sind damit die Maybach-Pkw, die S-Klasse, die E-Klasse und die M-Klasse von Mercedes und die teuersten Modelle von Chrysler (einschließlich der teuren Sport and Utility-Vehicles (SUVs)).

Die Nachfrage in diesem Bereich wächst im Rahmen der neoliberalen Offensive – also angesichts der kontinuierlichen Umverteilung von unten nach oben – deutlich an. Das Setzen auf Luxus-Pkw gerade auch in Zeiten der Krise, galt daher seit langem als wichtige Rückversicherung in Krisenzeiten. Der legendäre Chrysler-Boss Lee A. Iacocca beschrieb das wie folgt:

„Um sich abzusichern, braucht man immer auch ein Auto für den kleinen Mann. Aber dann braucht man auch Autos der Luxusklasse, denn man weiß ja nie, wann der kleine Mann seinen Job verliert. Auf eines scheint man sich in den Vereinigten Staaten verlassen zu können, nämlich dass die Reichen reicher werden. Deshalb muss man immer Leckerbissen für sie bereit halten.“⁽⁶⁾

Das Problem besteht darin, dass inzwischen so gut wie alle Autokonzerne diese Sondersituation der Luxus-Pkw-Fertigung entdeckten. Aus einer Nische mit wenigen Platzhirschen wurde ein hart umkämpftes Revier, in dem sich fast alle Pkw-Hersteller tummeln. Bereits in den achtziger Jahren stieg BMW in dieses Segment ein – und liegt heute mit den teuren BMW-Modellen (5er und 7er Reihe), mit BMW-Sportwagen und mit der Tochter Rolls Royce in Westeuropa im Luxus-Pkw-Bereich gleichauf, wenn nicht vor DaimlerChrysler. Die VW-Tochter Audi ist seit geraumer Zeit in diesem Segment aktiv. Der Volkswagen-Konzern hat mit dem Modell Phaeton sogar die Marke VW in diesem Bereich plazierte – und produziert zusätzlich mit den Töchtern Lamborghini, Bugatti und Bentley Luxus-Pkw der obersten Klasse. Selbst die VW-„Billig-Tochter“ Skoda bietet mit dem „Superb“ ein Modell im oberen Segment. Die japanischen Hersteller Toyota und Nissan haben mit Lexus und Infiniti spezielle Marken für das Luxussegment geschaffen, die unabhängig vom Mutterkonzern präsentiert werden und vor allem in Nordamerika und Asien erfolgreich sind. GM und Ford sind traditionell im Top-Segment mit Cadillac bzw. Lincoln

präsent. Gleichzeitig haben diese US-Hersteller mit Saab als Bestandteil des GM-Konzerns und Volvo und Jaguar als Töchter von Ford traditionelle Hersteller teurer und Luxus-Pkw übernommen. Schließlich erlebte Porsche als Hersteller teurer Sportwagen in jüngerer Zeit einen enormen Aufschwung.

DaimlerChrysler konnte 2005 im Segment der teuren Pkw nicht mehr die gewohnten Rekordgewinne erzielen. Die Mercedes Car Group (Mercedes, Smart und Maybach) realisierte einen Verlust von 505 Millionen Euro; dieser ist zwar zum größten Teil auf Smart zurückzuführen.⁽⁷⁾ Doch die Gewinne in der S- und E-Klasse halten sich offensichtlich in Grenzen. Und die 350 Maybach-Modelle, die 2005 abgesetzt werden konnten (geplant waren 1000 Ex.), können in der Summe nur wenig zum Gesamtgewinn beigesteuert haben.

Oft wird argumentiert, dass die MCG neben den „Problemen“ bei Smart aufgrund von „Qualitätsproblemen“ bei den Mercedes-Modellen – und einer teuren Rückrufaktion – derart schlecht abgeschnitten habe. Das ist zweifelsohne ein Aspekt. Entscheidend dürfte jedoch sein, dass inzwischen auch im Segment der Luxus-Pkw die Konkurrenz hart ist.

Sodann gibt es ein viertes Segment, das inzwischen für die DC-Fertigung bestimmend ist. Mit diesem wird das „Ankommen von DaimlerChrysler in der kapitalistischen Krise“ besonders deutlich konkretisiert. Dabei handelt es sich um Pkw, die auf die kaufkräftige Nachfrage der Massen zielen – überwiegend auf „v“, auf das „variable Kapital“, auf die Löhne und Gehälter der lohnabhängig Beschäftigten.

Es handelt sich dabei um Mercedes-Pkw der A-, B- und teilweise der C-Klasse. Ein Teil der Smart-Kundschaft dürfte hier hinzuzurechnen sein. Vor allem aber zählen rund 80 Prozent der Chrysler-Fertigung zu diesem Bereich. Pkw aus dem DaimlerChrysler-Konzern, die auf die kaufkräftige Nachfrage der lohnabhängigen Massen zielen, dürften heute zwischen 40 und 45 Prozent des Konzernumsatzes auf sich konzentrieren.⁽⁸⁾

Dieses Segment ist in der weltweiten Pkw-Produktion seit gut zehn Jahren besonders krisenanfällig. Der Grund ist die neoliberale Offensive – die Reduktion der Reallöhne in Nordamerika und Europa, die Reduktion der Beschäftigtenzahlen bei gleichzeitig steigender Massenerwerbslosigkeit und die Ersetzung der Normalarbeitsverhältnisse durch „prekäre“ Jobs. Das heißt, dass grundsätzlich in den OECD-Staaten und in Teilen der sogenannten Dritten Welt (so z.B. in Lateinamerika) die kaufkräftige Massennachfrage, gespeist aus dem variablen Kapital, stagniert und teilweise rückläufig ist.

Weltweit führt das dazu, dass vor allem die Hersteller von Massen-Pkw von der strukturellen Krise der Autobranche getroffen sind. Das trifft vor allem zu auf GM, Ford, Fiat und VW. Im DaimlerChrysler-Konzern erleben wir hier derzeit eine Sondersituation: Chrysler realisierte 2005 einen Gewinn von 1,5 Milliarden Euro. Nach dem Nutzfahrzeuggeschäft trug damit Chrysler am meisten zum 2005er Gesamtgewinn beim DaimlerChrysler bei. Hier spielt natürlich die tiefe Krise bei GM und Ford eine Rolle; Chrysler war 2005 der „lachende Dritte“. Den wichtigsten Beitrag für die neue Profitabilität von Chrysler

dürfte allerdings der vorausgegangene radikale Sanierungskurs unter Zetsche spielen. Denn der Umsatz stieg 2005 nur um 1 Prozent, der ausgewiesene operating profit allerdings um sieben Prozent.

Seit 1998 gab es im Daimler-Imperium eine sich ergänzende Entwicklung: In den Jahren mit Chrysler-Verlusten wies Mercedes hohe Gewinne aus. Umgekehrt realisierte 2005, als die Mercedes Car Group die beschriebenen Verluste hinnehmen musste, Chrysler einen hohen Gewinn. Diese Ungleichzeitigkeit muss sich nicht fortsetzen. Und ein Zusammenfallen von (möglichen) neuen Chrysler-Verlusten mit Verlusten bei den preiswerteren Mercedes-Modellen, also ein volles Durchschlagen der Krisentendenzen, die durch den weltweiten Angriff auf die lohnabhängige Nachfrage bedingt ist, wird erhebliche negative Rückwirkungen auf den gesamten DaimlerChrysler-Konzern haben.

II DaimlerChrysler als Teil der internationalen Autoindustrie

DaimlerChrysler ist weiterhin ein deutscher Konzern. Es handelt sich gleichzeitig insoweit um einen „global player“ als das Unternehmen weltweit ausbeutet, weltweit produziert und weltweit Mehrwert auf sich zieht. Auf der einen Seite heißt dies, dass Daimler auch nach der Übernahme von Chrysler insofern ein „deutscher“ Konzern blieb, als sein Management überwiegend in die Politik und in die Kultur und Unkultur der herrschenden Klasse in Deutschland eingebettet ist und als dieses Top-Management bzw. die Eigner des Unternehmens den deutschen Staat bzw. die Strukturen der EU in ihrem Konzerninteresse nutzen.⁽⁹⁾

Auf der anderen Seite heißt das internationale Agieren von DC aber auch, dass es sich nicht mehr um einen „Nischen-Konzern“ handelt. Die DaimlerChrysler-Fertigung ist inzwischen integraler Bestandteil der weltweiten KFZ-Herstellung. Und hier sieht die Lage derzeit wie folgt aus:

2005 wurden weltweit 53,2 Millionen Pkw verkauft. Für 2006 wird ein Absatz (= Zulassung) von 54,8 Millionen Pkw erwartet.

Gleichzeitig gab es 2004 Kapazitäten für die Herstellung von gut 64 Millionen Pkw; die nicht genutzten Kapazitäten – die Überkapazitäten – machten rund 18 Prozent aus. Ende 2006 gibt es weltweite Kapazitäten zur Pkw-Fertigung von 68 bis 70 Millionen Pkw. Die Überkapazitäten liegen bei 20 bis 22 Prozent.

Nicht nur ist die Nachfrage nach Pkw weltweit fragil und ihr Wachstum relativ bescheiden. Vor allem wachsen derzeit die neuen Kapazitäten schneller als die reale Nachfrage. So entstehen im laufenden Jahr und in den nächsten zwei Jahren (2006 bis 2008) gewaltige neue Kapazitäten. Einige Beispiele:

In Kolin in der Tschechischen Republik nahm 2005 ein Werk die Fertigung auf, das auf eine Jahresfertigung von

300.000 Klein-Pkw ausgelegt ist (die 2005er Produktion lag bei 100.000 Einheiten). Das Werk wird von Toyota gemeinsam mit der französischen Gruppe PSA betrieben und fertigt drei formal unterschiedliche Kleinwagen (die Modelle Peugeot 107, Citroen C1 und Aygo von Toyota), die jedoch faktisch im Innenleben identisch sind.

In Südkorea steigerte Hyundai bereits zwischen 2004 und 2005 seine Fertigung von 3,5 auf 4,2 Millionen Pkw. Bis 2010 sollen Hyundai-Kapazitäten mit einem Umfang von 6,5 Millionen Pkw errichtet sein. Die Hyundai-Tochter Kia hat 2005 in der Slowakei (in Zilina) ein neues Werk errichtet, das ab 2006/2007 jährlich 200.000 Pkw herstellen soll. Das Hyundai-Management beschloß im März 2006, in der Tschechischen Republik eine weitere – reine Hyundai-Autofabrik (in Nosovice) hochzuziehen, die ab 2008 jährlich 300.000 Pkw fertigen wird.

Insgesamt wurden und werden zwischen 2003 und 2007 allein in der slowakischen und in der tschechischen Republik neue Pkw-Fertigungskapazitäten errichtet, die eine zusätzliche Jahresproduktion von 1,1 Millionen Einheiten haben.⁽¹⁰⁾

Renault will den Ausstoß der bestehenden Autofabriken des Konzerns (mit den Marken Renault, Dacia und Samsung) in den kommenden zwei bis drei Jahren um 800.000 Einheiten erhöhen – darunter allein 400.000 mit dem in Rumänien hergestellten Billig-Pkw Dacia



Top-Management der deutschen Autoindustrie mit Goldenem Lenkrad des Hauses Springer

Logan.⁽¹¹⁾ Toyota hat in den vergangenen drei Jahren (2003-2005) die Fertigung jährlich um 600.000 Einheiten gesteigert und will sie im laufenden Jahr 2006 um eine Million erhöhen (von 7,95 Pkw 2005 auf 9,06 im Jahr 2006).⁽¹²⁾

In China wurde die Fertigung allein zwischen 2004 und 2005 von 3,3 auf 4,4 Millionen Kfz und Lkw gesteigert. Bis 2007 sollen Kapazitäten von 7 Millionen vorhanden sein.⁽¹³⁾

Auch DaimlerChrysler ist aktiv beteiligt beim Aufbau der neuen Überkapazitäten. So ging DC 2005 in China ein neues joint venture ein. In dem damit begründeten neu-





en Werk sollen Pkw nur für den Export – vor allem nach Nordamerika – gefertigt werden.(14)

Im Januar 2006 verkündete das Chrysler-Management unter LaSorda umfassende Investitionen in die Chrysler-Fertigungsstätten in den USA an. Ziel sei es, Modellwechsel in Zukunft extrem kostengünstig zu ermöglichen („Modellwechsel auf Knopfdruck“). Insgesamt sollen dabei die Kapazitäten von Chrysler in den USA von derzeit rund 3 Millionen und rund 4 Millionen Pkw ausgebaut werden. 2005 produzierte Chrysler nur 2,5 Millionen Pkw.(15) Dies steht in einem krassen Gegensatz zur Politik bei GM und Ford, die Kapazitäten abbauen wollen. Im April 2006 verkündete Chrysler-Boss LaSorda, die Rabatte bei Chrysler-Pkw erneut zu erhöhen – auf durchschnittlich 4000 US-Dollar je Pkw. Damit wird der Verdrängungswettbewerb auf dem US-Markt verschärft – gerade auch durch Chrysler.

Der heftige Konkurrenzkampf und die weltweiten, gewaltigen Überkapazitäten fordern hohe Opfer. 2005 ging Rover in Großbritannien pleite. Die Autoproduktion von Fiat – bis 2005 noch mit GM verbunden – ist ernsthaft bedroht. Ford kündigte Anfang 2006 an, dass 12 von 41 Fabriken in Nordamerika geschlossen und die Arbeitsplätze von mehreren zehntausend Autoarbeitern abgebaut werden. Chrysler musste 2005 die A-Klasse-Fertigung in Brasilien einstellen – eine Produktion, die noch vor wenigen Jahren als „weltweit produktivste Anlage“ gefeiert wurde.

Nach der Pleite des Autozulieferers Delphi im Jahr 2005 befindet sich inzwischen auch General Motors in einer tiefen Krise. Seit Ende 2005 und in den ersten Monaten von 2006 mußte der größte Autohersteller der Welt seine Anteile an Suzuki und Subaru und seine Finanzsparte GMAC verkaufen. GM verbuchte 2005 einen Rekordverlust von mehr als 10 Milliarden US-Dollar. Eine Pleite von GM, besser gesagt: die Flucht des Konzerns in ein Verfahren nach Kapitel 11 des US-Insolvenzrechtes, wird für das Jahr 2006 nicht mehr ausgeschlossen. Dadurch könnte sich GM von seinen hohen Verbindlichkeiten gegenüber der Pensions- und Krankenkasse seiner ehemaligen und seiner noch aktiven Mitarbeiter trennen. Damit aber würde der Konkurrenzkampf in der Branche erneut massiv verschärft.

So zeichnet sich insgesamt eine tiefe strukturelle und konjunkturelle Krise in der internationalen Autoindustrie ab.

III DaimlerChrysler und der shareholder value Oder: Profitmaximierung

Der Konzern DaimlerChrysler bekennt sich spätestens seit der Ära Schrempp zum shareholder value-Prinzip. Am Beginn der Ära Jürgen Schrempp an der Spitze des Unternehmens gab es ein Interview mit dem Magazin „Der Spiegel“. Auf die Frage: „Welche Vision haben Sie?“ antwortete Schrempp: „Profit, Profit, Profit“. Und er fügte hinzu: „Unser wichtigstes Ziel ist auf mittlere Sicht eine Kapitalrendite von 10 Prozent.“(16)

Dieses Ziel wurde bisher nicht erreicht. Mehr noch: Das Unternehmen Daimler hat gerade in der Schrempp-Ära

eine Reihe von Großprojekten in den Sand gesetzt und damit die Kapitalrendite reduziert und den Börsenwert des Unternehmens halbiert. Das beginnt mit dem Fokker-Kauf, den Schrempp als DASA-Chef zu verantworten hatte; Schrempp als neuer Daimler-Benz-Chef liquidierte den niederländischen Flugzeugbauer. Das kostete das Unternehmen umgerechnet 1,2 Milliarden Euro. Der – ebenfalls unter Schrempp verwirklichte – Einstieg beim japanischen Autobauer Mitsubishi Motors (MMC) im Jahr 2000 mußte 2005 rückgängig gemacht werden. DC soll dabei 2 Milliarden Euro verloren haben. Zum gleichen Zeitpunkt (im Sommer 2005) mußte Schrempp den DC-Anteil an Hyundai liquidieren. Das MMC- und das Hyundai-Desaster zusammen bedeuten, dass ein erheblicher Teil der gesamten Asien-Strategie des Konzerns als gescheitert angesehen werden muss. Lediglich im Lkw-Sektor gibt es mit Fuso, der ehemaligen MMC-Nutzfahrzeugtochter, noch ein relevantes Asien-Standbein. Der Aufbau der Kleinwagenmarke Smart, der ebenfalls ausschließlich in die Schrempp-Ära fällt, brachte bisher drei Milliarden Euro Verluste. Und die Bilanz der Übernahme von Chrysler im Jahr 1998 ist zumindest enorm durchwachsen.

Grob gerechnet ist das Schrempp-Management im Zeitraum 1995 bis 2005 für fehlgeschlagene Projekte verantwortlich, die zwischen sechs und acht Milliarden Euro – oder jährlich 600 bis 800 Millionen Euro – an Verlusten einbrachten – damit verbundene verlorene Synergieeffekte nicht berücksichtigt. Das ist deutlich mehr als das, was die neuen Rationalisierungs- und „Personalanpassungsprogramme“ in den nächsten drei Jahren an zusätzlichen Gewinnen bringen sollen. Das aber heißt: Die nun anstehenden massiven Einsparungen auf dem Rücken der Kollegen sind tatsächlich überwiegend Resultat direkter Management-Fehler.(17)

Diese strategischen Fehler des Top-Managements haben erhebliche Auswirkungen auf Aktienkurse, Unternehmenswert und am Ende auf die konkrete Unternehmenspolitik. Shareholder Value heißt „Wert (des Unternehmens) für die Anteilseigner“ bzw. Wert der einzelnen Aktie. Hier gab es seit 1998 eine dramatische Abwärtsbewegung. 1998 wurde der Wert des vereinigten Konzerns DaimlerChrysler an den Börsen auf rund 100 Milliarden Euro beziffert (Börsenwert). Im April 2006 liegt dieser Wert bei etwas über 40 Milliarden Euro. Gut die Hälfte des Unternehmenswertes wurden – aus Sicht der Shareholder value-Strategen – „vernichtet“. Diese legen dabei konkrete Vergleichsmaßstäbe an und argumentieren beispielsweise, dass BMW im vergangenen Jahr und bei ungefähr ähnlicher Fertigung (1,2 Millionen Autos) mit jedem verkauften Pkw gut 3000 Euro Gewinn einfuhr; bei Mercedes lag der Gewinn bei 1300 Euro (ohne Smart).

Es gibt gute Gründe, diese Art Vergleiche kritisch zu beurteilen. Auch ist der Börsenwert eines Unternehmens nicht allein und oft nicht primär Ergebnis der Unternehmenspolitik; hier spielen äußere Faktoren wie die allgemeine Entwicklung an den Weltbörsen – so der Einbruch der Aktienkurse 2001/2002 – eine große Rolle.

Offensichtlich ist jedoch, dass in der spezifischen Situation des Unternehmens DaimlerChrysler die Anteilseigner einen massiven Druck ausüben werden, eine deutliche Steigerung der Profite und des Börsenwerts zu

erreichen. Die Praxis einer solchen Politik läuft überall auf einen massiven Belegschaftsabbau und einen strikten Rationalisierungskurs hinaus. Ein wichtiges Mittel, dies zu erreichen, besteht darin, dass der Konzern zunehmend von anonymen Investoren, von Hedge Fonds oder auch von „Heuschrecken-Kapital“ bestimmt wird. Wobei es nicht die „Heuschrecken“ sind, die über ein Opfer herfallen, sondern es sind maßgebliche Kreise im Top-Management und bei den bisherigen Großaktionären selbst, die eine solche „Heuschrecken-Invasion“ begünstigen und diese für das Ziel einer Brutalsanierung einsetzen wollen. Der Vorteil bei einem durch Hedge-Fonds-Kapital aufgezwungenen strikten Rationalisierungskurs ist, dass der Zwang zur Profitmaximierung scheinbar „von außen“ kommt und dass der Adressat für Gegenwehr schwer bestimmbar ist.

Seit Jahrzehnten war die führende deutsche Privatbank, die Deutsche Bank, bei Daimler-Benz bzw. bei DaimlerChrysler der entscheidende Großaktionär. Im Juli 2005 hat die Deutsche Bank ihren Anteil an DaimlerChrysler von 10,4 auf 6,9 Prozent reduziert. Im November 2005 erfolgte eine neuerliche Reduktion von 6,9 auf 4,4 Prozent. Im gleichen Zeitraum stiegen die Anteile am Daimler-Konzern, die von Hedge Fonds gehalten werden, deutlich an; sie werden derzeit auf 10 bis 15 Prozent beziffert.⁽¹⁸⁾

Diese Entwicklung kann erhebliche Auswirkungen auf den Unternehmenskurs haben. Der US-amerikanische Investor Kirk Kerkorian, der sein Kapital enorm spekulativ, auf kurzfristig zu erzielenden Top-Profit ausrichtet, und dieses erpresserisch einsetzt hält derzeit rund 10 Prozent des Kapitals von General Motors. Er ist inzwischen in der Lage, die Geschäftspolitik beim größten Autobauer erheblich zu beeinflussen und konfrontierte jüngst GM-Boss Wagoner mit der Frage: „Warum ist Saab noch eine GM-Tochter?“⁽¹⁹⁾

Zweifellos ist die Krise bei GM nicht zu vergleichen mit den Krisenerscheinungen bei DaimlerChrysler. Die Richtung, in die die aktuellen Krisentendenzen und die veränderte Eigentümerstruktur bei DC weisen, sind allerdings vergleichbar. Sie laufen auf umfassende Rationalisierungsprogramme, auf einen weitreichenden Arbeitsplatzabbau, auf die Schließung ganzer Werke und auf eine massiv verschärfte Standortkonkurrenz hinaus. Auf der Hauptversammlung von DC am 12. April trat die Vertreterin des DWS-Anlagefonds, Susan Levermann, ebenfalls sehr deutlich mit der Position auf: „Warum, Herr Zetsche, nutzen sie diese Chance nicht, und geben die Baureihe Smart komplett auf?“⁽²⁰⁾

Der Begriff shareholder value ist zweifellos neu. Doch das hinter diesem stehende Prinzip ist so neu nicht: Das Ziel der Kapitalanleger von einer Profitmaximierung in kürzest möglicher Zeit ist so alt wie der Kapitalismus selbst. Was neu ist, ist nicht dieses Grundprinzip jeglicher privatkapitalistischer Produktion. Neu ist jedoch, dass sich in den vergangenen zwanzig Jahren die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse derart negativ für die Seite der Lohnarbeit, der Gewerkschaften und der sozialen und antikapitalistischen Bewegungen veränderten, dass dieses Grundprinzip fast ungebremst durchschlägt, dass es, ähnlich wie im frühen Kapitalismus, immer weniger

durch erkämpfte Standards (wie die 35 Stunden-Woche), durch grundsätzliche gewerkschaftliche Gegenpositionen (wie den Flächentarifvertrag) oder durch tradierte kulturelle Standards (wie Sonntag ist arbeitsfreier Tag) abgemildert wird.

Es ist in erster Linie unsere Schwäche, die ihre Stärke ausmacht. Es ist vor allem unsere allzu geringe Koordination, Absprache und Gegenwehr, die der Offensive des shareholder-value-Prinzips die derzeitige Durchschlagskraft verleiht.

IV Die Krise bei DaimlerChrysler und die gesamtgesellschaftliche Krise des „ölbasierten Kapitalismus“

Die vierte und letzte Ebene, auf der dokumentiert werden soll, wie DaimlerChrysler in der kapitalistischen Realität „angekommen“ ist, betrifft vor allem die ökologische Krise unserer Gesellschaft, was letzten Endes einer Krise der menschlichen Existenz gleichkommt.

Die Politik von DaimlerChrysler, sich auf das „Kerngeschäft“ zu konzentrieren, bedeutet vor allem, eine Konzentration auf die Autoproduktion. Bereiche wie Maschinenbau (was früher ein Teil von AEG war) oder die Bahntechnik (DaimlerChrysler kontrollierte zeitweilig den führenden Bahntechnik-Hersteller Adtranz, heute Bombardier Transportation) wurden in den vergangenen Jahren abgestoßen. Die viel belächelte Diversifizierung, die es unter Edzard Reuter gab, wurde bis auf die Anteile im Rüstungsgeschäft rückgängig gemacht. Damit aber ist der DaimlerChrysler-Konzern Teil der umfassenden Autowelt – und Teil der weltweiten ökologischen Krise.

Diese Krise hat drei zentrale Elemente.

Erstens basiert der aktuelle Kapitalismus in erheblichem Maß auf Rohöl und seinen Derivaten Benzin, Diesel, Kerosin und Raketentreibstoff. Zwar war der Kapitalismus „des Nordens“ immer abhängig von Rohstoffen „des Südens“ – von Gold, Silber, Eisenerzen und Kohle. Doch es gab in der gesamten Geschichte der Menschheit nie eine Situation, in der es eine derart große Abhängigkeit von einem einzigen Rohstoff gegeben hätte wie dies heute mit Rohöl der Fall ist.

Zweitens ist der „ölbasierte Kapitalismus“ in erheblichem Maß verantwortlich für eine Umweltbelastung, ja für eine Umwelt- und Städtezerstörung, wie es dies in der Geschichte der Menschheit bisher nicht gab. Die Schadstoffemissionen, insbesondere die CO₂-Emissionen, haben ein Maß erreicht, das zu Klimaveränderungen mit weitreichenden negativen Konsequenzen führt. Der motorisierte Verkehr per Lkw und Pkw und der Flugverkehr spielen in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. Diese spezifische Form der Mobilität ist – als weltweites Modell – unverantwortlich und nicht nachhaltig. Während es teilweise gelang, die Schadstoffemissionen und den CO₂-Ausstoß in anderen Bereichen der weltweiten Wirtschaft zu reduzieren, steigen sie im Verkehrssektor weltweit ständig weiter an. Während die Debatte über die massiven negativen Folgen der CO₂-Emissionen

vor zwei Jahrzehnten noch als ein Thema von „Öko-Spinnern“ abgetan wurde, ist sich inzwischen die Mehrheit der Wissenschaftler und der Regierungen in der Welt verbal einig, dass nur eine radikale Reduktion dieser Schadstoffe irreparablen Schaden vom Planeten Erde abhalten kann. Die Umweltkonferenzen von Rio de Janeiro und Kyoto haben diese Einigkeit protokolliert – doch die hier niedergelegten Beschlüsse blieben Papier. Die Steigerung der Schadstoff-Emissionen setzt sich fort.



Rohölvorräte für maximal 50 Jahre

Drittens gab es noch nie in der Geschichte der Menschheit eine Situation, in der für die Weltökonomie entscheidende Rohstoffe zeitlich überschaubar begrenzt zur Verfügung stehen. Die Rohölvorräte reichen noch 40, maximal 50 Jahre – bei gleichbleibendem Energieverbrauch (doch dieser Verbrauch steigt!). Auch hier gilt: Solche Aussagen von der Begrenztheit der Ölvorräte wurden noch vor zehn, fünfzehn Jahren als Positionen von linken Sektierern und von Öko-Panikmachern abgetan. Und es wurde argumentiert: Aber man findet doch ständig neue Ölreserven. Seit Ende der neunziger Jahre ist auch hier die Mehrheit der Wissenschaftler auf eben diese Linie eingeschwenkt. Sie müssen konzedieren, dass seit Ende der neunziger Jahre die neuen Funde von Ölreserven geringer sind als der Verbrauch aus bekannten und erschlossenen Lagerstätten. Und dass die Forschungstätigkeit als derart umfassend gelten muss, dass sich an dieser Trendumkehr nichts mehr ändern dürfte.

Diese dramatischen Aussichten werden dadurch verstärkt, dass die erschlossenen und die bekannten Ölvorräte sich zunehmend auf zwei Regionen reduzieren. In rund zehn Jahren wird es kein Nordseeöl (Typ: „Brent Oil“) mehr geben. Europa wird dann völlig auf Importe angewiesen sein. In knapp 20 Jahren wird es keine Ölvorräte in Nordamerika (Typ Texas Intermediate) mehr geben; die USA und Kanada werden dann völlig von Ölimporten abhängig sein. Ungefähr zum gleichen Zeitpunkt oder kurz danach werden die Ölvorräte in Lateinamerika und in Westafrika zur Neige gehen. Und in den letzten fünfzehn bis zwanzig Jahren, in denen überhaupt noch Öl aus dem

Planeten gefördert werden kann, werden sich die Fördergebiete auf die Golfregion (Typ „Arabian Light“) und auf die Region um das Kaspische Meer konzentrieren.

All diese Fakten einer dreifach verschränkten gesellschaftlichen Krise sind seit vielen Jahren bekannt. Bekannt ist auch, dass nur eine sogenannte Energiewende und eine sogenannte Verkehrswende – umfassende Alternativen in diesen Bereichen – eine Perspektive weisen würden. Doch dazu kommt es nicht. Die Debatte um alternative Antriebe wird seit gut 15 Jahren geführt; die Erfolge sind bescheiden. Und einige dieser alternativen Antriebsarten sind eher für öffentliche Verkehrsmittel als für einen Pkw- und Lkw-Verkehr geeignet. Das gilt in jedem Fall für die Alternative Solarenergie; Solarstrom getriebene Züge – auch Hochgeschwindigkeitszüge – sind gut vorstellbar; Elektroautos hingegen wirken wenig sexy – und sind mit all den anderen strukturellen Nachteilen verbunden, die der Autoverkehr mit sich bringt (extrem hoher Flächenverbrauch, große Zahl der Verkehrstopfer, der Beförderte ist meist zugleich der Fahrer, was wenig produktiv ist). Das gilt möglicherweise auch für die – zum Beispiel vom DaimlerChrysler-Management behauptete – Alternative des Wasserstoffantriebs: Im April 2006 verkündete eine japanische Eisenbahngesellschaft, noch im Sommer 2006 einen mit Wasserstoff angetriebenen Zug vorstellen zu wollen.

Selbst so bescheidene und technisch schnell umsetzbare Projekte wie das „Drei-Liter-Auto“ werden nicht konkret angegangen. Der durchschnittliche reale Pkw-Flottenverbrauch in Deutschland liegt weiterhin bei 8 Liter auf 100 Kilometern; er hat sich in den letzten 25 Jahren gerade mal um rund 12 bis 15 Prozent reduziert. Zwar wurden die Motoren „an sich“ sparsamer; doch sie wurden gleichzeitig Kilowatt- und PS-stärker. Gleichzeitig sind die Pkw heute um rund ein Drittel schwerer als die Pkw der 70er und 80er Jahre, während gleichzeitig der durchschnittliche Besatzungsgrad reduziert und damit der Pkw-Verkehr noch ineffizienter wurde.⁽²¹⁾

Doch selbst wenn es zu größeren immanenten Verbesserungen beim Autoverkehr kommen würde – diese würden bei weitem aufgewogen durch die weltweite Offensive zur Durchsetzung und Steigerung des flächendeckenden Autoverkehrs. In den Ländern mit hoher Pkw-Dichte wird der Pkw-Verkehr immer mehr intensiviert. Der Pkw als universelles Mobilitätsmittel wird ersetzt durch Pkw-Typen für unterschiedliche Mobilitätsarten: City-Car, Shopping-Car, Fun-Car, Family-Car, off-road-car usw. Vor allem aber wird die Dritte Welt zunehmend automotorisiert. Am krassen lässt sich dies und lassen sich die damit verbundenen Folgen für China und Indien verdeutlichen. In diesen beiden Ländern leben rund 2,1 Milliarden Menschen. Würde man dort nur eine Pkw-Dichte erreichen, wie es diese am Ende der DDR (oder vergleichbarer osteuropäischer Länder) im Jahr 1989 gab, nämlich ein Pkw auf vier Personen, dann müsste man rund 500 Millionen zusätzliche Pkw einsetzen. Nun gibt es aber derzeit weltweit „nur“ rund 500 Millionen Pkw. Das heißt, allein die Motorisierung von China und Indien in einem Grad, wie es ihn 1989 in der DDR gab, kommt einer Verdopplung

der weltweiten Pkw-Flotte gleich.

Nun ist das aber keine abstrakte Vision oder kein vager Alptraum. Die internationalen Autokonzerne planen ziemlich genau eine Motorisierung von Indien und China in diesem Umfang und in den nächsten zwölf Jahren. Eine Verdopplung der Pkw-Zahl auf der Welt heißt aber, eine Verdopplung der autoverkehrsbedingten Schadstoffemissionen. Und wir reden hier „nur“ von Indien und China; längst gibt es umfassende Prozesse der Automotorisierung in Mittel und Osteuropa, in Lateinamerika und in anderen Teilen von Asien. Denkbare immanente Ver-

Wenn gefragt wird, warum es keine Energiewende, warum es keine Verkehrswende, warum es diesen „verkehrten Verkehr“ gibt, dann gibt es dafür aus meiner Sicht eine eindeutige Antwort: Und die liegt in der Struktur der Weltwirtschaft bzw. in der „stofflichen Ausrichtung“ der weltweit größten Konzerne. Addiert man den Umsatz der 25 größten Industriekonzerne der Welt und untersucht man dann, welchen Anteil dabei der Umsatz derjenigen Konzerne hat, die direkt mit dem Ölgeschäft verbunden oder Autokonzerne sind, dann ergibt sich: Das spezifische Gewicht dieser Öl-Auto-Konzerne liegt bei drei Vier-

Weltmacht Konzerne 2003

Die 25 größten Industriekonzerne und das Gewicht „Öl-Auto“

Nr.	Unternehmen/Name	Land	Branche	Umsatz Mrd US-\$	Beschäftigte
1*	BP	GB	Mineralöl	232,6	103.700
2*	Exxon Mobil	US	Mineralöl	222,9	88.300
3*	Royal Dutch Shell	GB/NL	Mineralöl	201,7	119.000
4*	General Motors	US	Auto	195,3	326.000
5*	Ford Motor	US	Auto	164,5	327.530
6*	DaimlerChrysler	D	Auto	156,5	362.063
7*	Toyota Motor	J	Auto	153,1	264.410
8	General Electric	US	Financials	134,2	305.000
9*	Total	F	Mineralöl	118,4	110.780
10*	ChevronTexaco	US	Mineralöl	112,9	61.530
11*	ConocoPhillips	US	Mineralöl	99,5	39.000
12*	Volkswagen	D	Auto	98,6	336.840
13	IBM	US	Büromasch.	89,1	319.270
14	Siemens	D	Elektronik	80,5	417.000
15	Hitachi	J	Elektronik	76,4	326.340
16	Hewlett-Packard	US	Computer	73,1	142.000
17*	Honda Motor	J	Auto	72,3	131.600
18	Sony	J	Elektronik	66,3	162.000
19	Matsushita Electric	J	Elektronik	66,2	290.490
20*	Nissan Motor	J	Auto	65,8	123.650
21	Nestlé	CH	Lebensmittel	65,4	253.000
22*	Peugeot PSA / Citroen	F	Auto	61,3	199.900
23	Altria	US	Tabak	60,7	165.000
24*	ENI	I	Mineralöl	59,3	76.500
25*	Sinopec	China	Mineralöl	55,1	854.700
Summen				2781,8	5.905.500
Davon Öl / Auto (= *)				2069,9	3.525.500
Öl / Auto in Prozent der Gesamtsummen:			74,4%	59,7%	* = Teil des Öl-Auto-Sektors

besserungen beim Autoverkehr, beispielsweise deutliche Reduktionen im Spritverbrauch, werden durch diese flächendeckende Automotorisierung konterkariert. Jedes Milchmädchen – und Milchmädchen können gut rechnen! – würde in einer Situation mit derartiger Ressourcen-Knappheit und existenzieller Bedrohung von Umwelt und Klima sagen: Wir müssen haushalten! Wir müssen rechtzeitig auf andere Formen von Mobilität umsteuern! Doch, wie beschrieben, das Gegenteil findet statt.

tel des gesamten Umsatzes der 25 größten Industriekonzerne der Welt. Das Unternehmen DaimlerChrysler, das in dieser Rangliste 2003 auf Platz sechs lag, ist zentraler Bestandteil dieser Öl-Auto-Kapitalmacht-Konzentration. Siehe die Tabelle.(22)

Nimmt man die 100 größten Industriekonzerne der Welt und realisiert dort die gleiche Operation, dann ergibt sich: die Konzerne, die in der Ölförderung und in der Ölverarbeitung aktiv sind und die reinen Auto-

konzerne konzentrieren auf sich rund zwei Drittel des Umsatzes dieser Gruppe der Top-100.

Es ist in erster Linie diese stoffliche Anlage von Kapital, die dazu führte, dass trotz einer ersten „Ölkrise“ 1973, trotz eines steigenden Ölpreises, trotz tausender kluger Schriften über ein „Ende des Ölzeitalters“ die Konzentration auf Öl, Autoindustrie und Flugzeugbau ständig gesteigert – und ein Ausweg damit immer mehr erschwert – wurde.

Damit aber ergibt sich: Die Krise in der internationalen Autoindustrie ist eine dreifache:

- sie ist eine konjunkturelle – siehe die Überkapazitäten, die spätestens 2007 oder 2008 in eine neue weltweite Krise der Branche münden müssen
- sie ist eine strukturelle – siehe der fortgesetzte neoliberale Angriff auf Löhne und Gehälter und damit auf die Massennachfrage
- und es handelt sich um eine gesamtgesellschaftliche Krise – siehe die ökologische und ganzheitliche Dimension.

Vor diesem Hintergrund scheinen drei Schlussfolgerungen sinnvoll:



DaimlerChrysler-KollegInnen am 1.Mai 2006 in Berlin

Erstens geht es, gewissermaßen auf der elementaren Ebene, darum, dass die Gegenwehr gegen die Unternehmerrangriffe gemeinsam organisiert werden muss. Wir müssen alles tun, um das fortgesetzte Auseinanderdividieren einzelner Belegschaften – u. a. durch Ausweitung der Prekär- und Fremdbeschäftigten - zu beenden. Wir müssen Nein sagen zur Standortkonkurrenz – innerhalb des DaimlerChrysler-Konzerns und innerhalb der gesamten Autobranche.

Dabei sollten wir auch einen branchenübergreifenden Blick behalten. So wurden beispielsweise allein in den vergangenen 12 Jahren in Europa 750.000 Arbeitsplätze bei den europäischen Eisenbahnen abgebaut. Der Abbau dieser gewaltigen Zahl von Jobs, die im übrigen der gesamten Zahl der Arbeitsplätze in der deutschen Autobranche entspricht, hat natürlich auch etwas mit der Ausweitung der Pkw- und Lkw-Verkehrs in Europa zu tun.

Zweitens ist es wichtig, dass wir uns an allen gewerkschaftlichen, sozialen und an anderen antikapitalistischen Bewegungen beteiligen – mit dem Ziel, das gesellschaftliche Kräfteverhältnis wieder zu unseren Gunsten zu verändern und die blanke Orientierung auf die Profitmaximierung oder auf den shareholder value zurückzudrängen und einzudämmen.

Drittens ist es wichtig, dass wir einen „freien Kopf“ behalten, dass wir diese elementare Form des Menschseins, demokratisch über die Art, wie wir zusammen leben wollen, zu entscheiden, zurückgewinnen. Das soll heißen: Der Kapitalismus ist nun rund 350 bis 500 Jahre alt. Das ist in der Geschichte der Menschheit ein nicht untypischer Zeitraum für die Ablösung einer Gesellschaftsformation durch eine andere. Beim Kapitalismus handelt es sich um eine spezifische Wirtschaftsweise, nicht um eine universelle oder ewige. Es gibt zwar vielleicht kein Leben nach dem Tod, aber es gibt ein gesellschaftliches Leben nach dem Kapitalismus.

Sicher ist, dass der real allein existierende Kapitalismus nicht nur nach dem Prinzip der Profitmaximierung, sondern auch nach dem Prinzip funktioniert: „Apres moi le deluge! – Nach mir die Sintflut!“ Als Karls Marx dies vor gut 150 Jahren schrieb, konnte er noch nicht ahnen, wie exzessiv der ölbasierte Kapitalismus sich diese Losung zu eigen machen würde. Die Alternativen zu dieser Wirtschaftsweise sind vorhanden. Und während der Kapitalismus irrational und antidemokratisch ist, sind die Alternativen rational und demokratisch vermittelbar.

Ohne Zweifel erscheinen heute solche grundsätzlichen Alternativen meilenweit entfernt von den Realitäten zu sein. Andererseits lohnt hier ein Blick nach Frankreich. Gegen was wurde denn in den Wochen im März und April 2006 in Frankreich demonstriert und gestreikt? Es ging doch „nur“ darum, dass dort das eingeführt werden sollte, was eines der Grundprinzipien des Kapitalismus und des shareholder value-Prinzips ist: dass Arbeitskräfte von heute auf morgen abgebaut werden können, dass es das Prinzip „hire & fire“ gibt. Dagegen – also beispielsweise gegen die Tagespraxis in den USA – haben Millionen demonstriert. Und sie haben wider die Erwartung von vielen gewonnen – das neue Gesetz, das das „hire & fire“ für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festschreiben sollte, musste Mitte April 2006 komplett zurückgenommen werden. Darüber hinaus wurde mit diesen Massendemonstrationen und mit einem zweimaligen, eintägigen Generalstreik erreicht, dass die Regierung De Villepin und der Staatspräsident Jacques Chirac ins Wanken geraten sind.

Wir sollten uns die Losung aus Frankreich – hier vor allem aus dem französischen Mai 1968 – zu eigen machen, die da lautete:

„C’est ceulement le début, la lutte continue ! - Das ist erst der Anfang, der Kampf geht weiter ! »

□ □□□□□ □□

- 1 Financial Times Deutschland vom 29.7.2005.
- 2 Financial Times Deutschland vom 2.1.2006.
- 3 Das gesellschaftliche Wertprodukt setzt sich zusammen als $w = c + v + m$, wobei „w“ für das Wertprodukt steht, „c“ für das „Konstante Kapital“, was die verbrauchten Rohstoffe und den (z.B. mit Abschreibungen) übertragenen Teil der eingesetzten Maschinerie meint, „v“ für das „variable Kapital“, und damit für Löhne und Gehälter, steht, und „m“ den „Mehrwert“ meint, den von den Arbeitskräften über ihren Lohn (v) hinaus geschaffenen Neuwert, den sich die Besitzer der Produktionsmittel aneignen.
- 4 2005 gab es bei DC 5,60 Milliarden Euro addierte „operating profits“. Im Bereich „Nutzfahrzeuge“ wurden „operating profits“ in Höhe von 2,093 Milliarden Euro erzielt, was 36,8% entspricht. Es gab, wie noch zu berichten ist, allerdings in der Mercedes Car Group Verluste in Höhe von 505 Mio Euro. Sodass die netto operating profits sich auf 5,185 Milliarden Euro beliefen. (Daten nach: DC-Konzernbilanz 2005). Die im Text zitierten Margen im internationalen Lkw-Bau-Geschäft nach: FTD vom 2.5.2006; hier jeweils bezogen auf das 1. Quartal 2006. Die entsprechende Tabelle nennt noch den Lkw-Bauer PACCAR (in Europa mit DAF vertreten) mit einer Marge von 11,8 Prozent und MAN mit einer Marge von 5,4 Prozent (jeweils „operative Margen“).
- 5 Nach: Winfried Wolf, Auto-Krieg. Konzerne rüsten für die Zukunft, Hamburg 1986, Konkret Literatur-Verlag, S. 129.
- 6 Lee A. Iacocca, Eine amerikanische Karriere, Düsseldorf und Wien 1985.
- 7 Es ist nicht einfach einzuschätzen, zu welchem Segment die Smart-Modelle zu zählen sind. Auf den ersten Blick scheinen sie als Kleinst-Pkw Teil des Segments der Massen-Pkw zu sein (unten als „viertes Segment“ charakterisiert). Allerdings dürften sie vielfach als Zweit- und Drittwagen („City-Car“) in Haushalten mit hohem Einkommen fungieren, was teilweise für eine Zuordnung zum Luxus-Segment spricht bzw. Dafür, dass sich hier die Nachfrage aus „m“ – dem Mehrwert – speist. Dafür spricht auch der im Vergleich mit anderen Kleinstwagen (z.B. Toyotas Modell Yaris) sehr hohe Preis. Die Strategie des DC-Managements versucht auch, Smart als „Kultobjekt“ zu präsentieren, um die obersten Schichten anzusprechen und den hohen Preis zu rechtfertigen.
- 8 Der gesamte (weltweite) Umsatz des DaimlerChrysler-Konzerns lag 2005 bei 149,8 Milliarden Euro. Auf die MCG entfielen 50 Mrd. Euro Umsatz, was 33,3 Prozent des gesamten Umsatzes entspricht. Auch die Chrysler Group entfielen etwas mehr, nämlich ebenfalls 50,1 Milliarden Euro Umsatz, was 33,5 Prozent des gesamten Umsatzes entspricht. Unterstellt man, dass ein gutes Drittel des Umsatzes der MCG (= 17 Mrd Euro) und rund 85 Prozent des Chrysler-Group-Umsatzes (= 43 Mrd. Euro) zu den erwähnten Pkw zählen, die auf die Massennachfrage zielen, dann machen diese addierten Umsatzanteile von rund 60 Milliarden knapp 40 Prozent des gesamten Konzernumsatzes aus. Hier müsste noch ein Teil des Umsatzes des Bereichs „Financial Services“ (2005 = 13,9 Mrd. Euro = 10,3 Prozent des gesamten Konzernumsatzes) hinzugegerechnet werden, da es sich dabei vor allem um Autofinanzierung handelt. In der Summe errechnet sich so der (geschätzte) Anteil von gut 40 und bis zu 45 Prozent des Gesamtumsatzes, der auf Pkw für die Massennachfrage entfällt.
- 9 Zum Thema nationales Kapital / Globalisierung vgl. Winfried Wolf, Fusionsfieber – Das große Fressen, Köln 2001.
- 10 Angaben zu den neuen osteuropäischen Werken nach: Süddeutsche Zeitung vom 29.3.2006.
- 11 Angaben zum Logan von Renault/Dacia nach: FTD vom 10.2.2006.
- 12 Nach: FTD vom 8.2.2006.
- 13 China nach: Süddeutsche Zeitung vom 30.3.2006.
- 14 Nach: FTD vom 25.4.2005.
- 15 Nach: FTD 6.1.2006.
- 16 In: Der Spiegel 15/1995.
- 17 Die wichtigsten Angaben zu den aufgeführten Verlust-Projekten nach: FTD vom 29.7.2005. Schrempp hat mit seinem Image als „ehrlicher“ Boss, der Milliarden verspielt, noch kokettiert. So sagte er 1996 mit Blick auf das Fokker-Desaster gegenüber dem „Spiegel“: „Ich bin der erste Topmann, der 2,3 Milliarden DM verspielt hat und dann ohne Umschweife sagt: Das war allein meine Schuld.“
- 18 Angaben dazu nach Geschäftsbericht von DC vom April 2006.
- 19 Nach: Wall Street Journal vom 12. Januar 2006. Kerkorian hielt im übrigen 1998 einen größeren Anteil an Chrysler und versuchte nach der Übernahme von Chrysler den Daimler-Konzern auf einen Schadenersatz in Milliardenhöhe zu verklagen, da es nicht die von Schrempp zugesagte „Fusion unter Gleichen“ gegeben habe.
- 20 Süddeutsche Zeitung vom 13.4.2006.
- 21 Flottenverbrauch; Besatzungsgrad
- 22 Nach: Global 500, berechnet nach: Fortune, July 2004.

Internationale Solidarität als Entwicklung neuer Widerstandsstrategien

Internationale Solidarität wird zumeist begriffen als Hilfe oder Unterstützung für Andere. Auseinandersetzungen wie Arbeitsplatzabbau, Betriebsschließungen oder Betriebsverlagerungen sind Situationen, in denen man aufgerufen scheint, etwas für Andere zu tun. Dasselbe gilt für Länder, deren ‚Wohlstand‘ unter dem unseren liegt. In der Regel wird dabei von Nord nach Süd gedacht. Im Süden oder auch im Osten leben die, denen geholfen werden muss, damit es ihnen besser geht.



Gesundheitsmapping im Werk Untertürkheim, Dezember 003

Wenngleich solche Formen von Solidarität in vielen Fällen durchaus angemessen sind, haben wir innerhalb der DC-Koordination mit Unterstützung von TIE auch andere Wege gesucht. Sei langem bemüht sich TIE, internationale Solidarität als Austausch und Weiterentwicklung konkreter Praxis- und Widerstandsformen zu entwickeln. Dabei geht es darum, gegenseitige Erfahrungen dazu zu nutzen, eigene Strategien zu überdenken, weiter- oder sogar neu zu entwickeln, um sie effektiver zu gestalten. Es ist ein Prozess unter Gleichen, wobei es Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Erfahrungen gibt, aber nicht ein Nord oder Süd, von denen die einen zu lehren, die anderen zuzuhören haben.

Im Rahmen der Konferenz haben wir uns bemüht, einige Schritte in diese Richtung zu gehen. In unserer Arbeitsgruppe haben wir drei unterschiedliche Praxisbeispiele aus Deutschland und Brasilien diskutiert: Strategien zur Einflussnahme auf die Personalbemessung, Gesundheitsmapping und Alternatives Benchmarking. Bei allen drei Vorgehensweisen ging es uns darum, nicht nur eine (neue) Antwort auf Unternehmensangriffe zu finden, sondern zugleich Praxisformen zu entwickeln, die eine (Selbst-)Organisation von Beschäftigten unterstützen und die Beschäftigten die zentrale Rolle bei Umsetzung

und Bewertung zuweist.

Hintergrund für alle drei Strategien ist die Erfahrungen von allen Beteiligten, egal ob in Brasilien, USA, Spanien, Deutschland oder Südafrika, dass die Arbeitsbelastungen, der Stress und die Arbeitsverdichtung in den letzten 15 bis 20 Jahren in allen Werken größer geworden ist, während unsere gewerkschaftliche Gegenmacht eher kleiner geworden ist. In allen Ländern berichteten die Teilnehmer, dass Gewerkschaften in der Defensive sind, Arbeitsrechte eingeschränkt werden und sich Gewerkschaften selbst immer mehr zu Organisationen des Co-Managements verändern. Dies setzt einem System immer weniger entgegen, in dem Beschäftigte weltweit immer stärker zu Konkurrenten sowohl im als auch zwischen Unternehmen werden. Unsere Frage lautete deshalb, wo können wir Ansätze finden, wieder in die Offensive hinsichtlich einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle zu kommen und Kontrolle über unsere Arbeitsbedingungen zurückzugewinnen. Welche Instrumente haben wir, die zudem Beteiligte motivieren, organisieren und basisdemokratisch sind?

Strategien zur Einflussnahme auf die Personalbemessung

Ansätze eines Produktionsmappings oder Versuche der Einflussnahme auf die Personalbemessung gab es in Brasilien bereits seit den 80er Jahren in den Industriezentren um Sao Paulo. Die brasilianischen Kollegen berichteten, dass es den Gewerkschaften bei diesen Bemühungen einerseits darum ging gemeinsam mit den Beschäftigten herauszufinden, was die Kollegen am Arbeitsplatz denken und jeden Tag erleben, and andererseits Beschäftigte zu mobilisieren und ihr Wissen über die Produktion dazu zu nutzen, sie zu ihren Gunsten zu verändern. Beim Ansatz der Einflussnahme auf die Personalbemessung hat die Gewerkschaft zusammen mit den Beschäftigten Indikatoren entwickelt, deren Überprüfung die Beschäftigten direkt begleiten. Indikatoren beziehen sich z.B. auf Zeitkonten, Überstunden, den Anteil an Beschäftigten mit Einsatzeinschränkungen, Veränderungen im Produktionsmix, Fehlzeiten etc.

Durch Qualifizierung unterstützt die Gewerkschaft die Beschäftigten darin diese Indikatoren zu begreifen, weiter zu verfeinern und eigene Handlungsstrategien wie den Boykott von Überstunden oder der Produktion über das vereinbarte Maß der Personalbemessung hinaus zu entwickeln. Eine der brasilianischen Kollegen erläuterte: „In meinem Bereich sammelten wir Daten und stellten fest, dass an einem Tag acht Kollegen zum Arzt gegangen waren. Wir fragten nach und konnten dadurch schnell verstehen, was falsch lief. Die Kollegen waren sich schnell einig: Sie haben keine Zeit mehr zur Toilette zu gehen und sind permanent überfordert. Dieses Verständnis

gemeinsam zu entwickeln war für uns sehr wichtig und bereits eine Errungenschaft. Es stellte die Voraussetzungen für Organisierung und Verbesserung dar. Wir organisierten einen Bandstillstand und organisierten drei- bis vierstundenslange Versammlungen, so dass es natürlich einen Produktionsausfall gab. Die Arbeitsschutzkommission wurde gefragt, was falsch läuft und wir schrieben alles auf: Wie hoch die Produktion mit wie vielen Leuten war usw. Durch Druck haben wir schließlich erreicht, dass mehr Beschäftigte eingestellt wurden.“

Die deutschen Kollegen meinten darauf, dass in Deutschland Daten zur Personalbemessung zwar oft ohne Mühe zur Verfügung gestellt werden, aber nichts damit angefangen wird. „Unsere Interessenvertreter selbst glauben meist, dass es an uns liegt, die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten.“ In Brasilien ist dagegen entscheidend, dass diese Methode zur Gegenwehr als eigene Methode der Beschäftigten angesehen und entwickelt wurde und das Selbstbewusstsein der Kollegen gesteigert wird. Personalbemessung erscheint nicht mehr als bloße Angelegenheit von Spezialisten, sondern von den Beschäftigten selbst beeinflussbar.

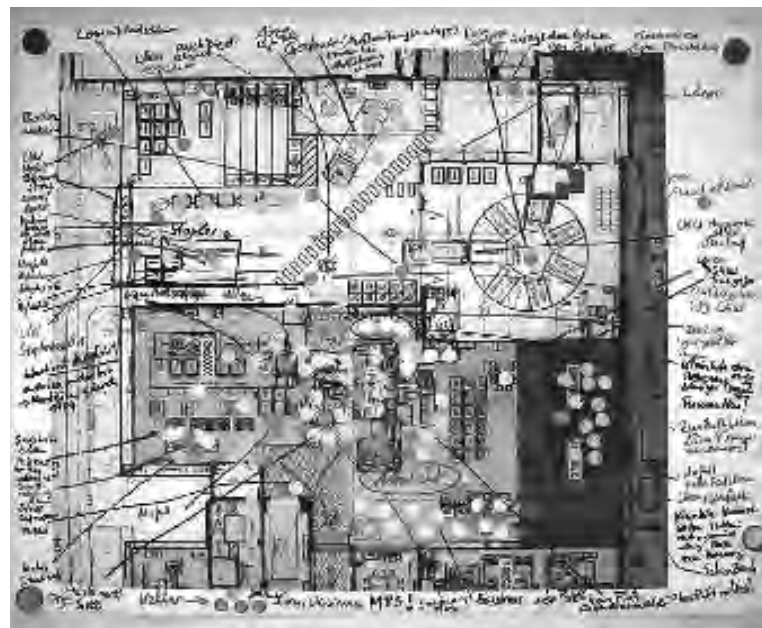
Durch das Beispiel der Brasilianer wurde viel gelernt. Teile der DC-Koordination werden überlegen, wie diese Erfahrungen auch in Deutschland genutzt werden können.

Gesundheitsmapping

Auch beim Gesundheitsmapping geht es darum, Kontrolle über den Arbeitsablauf zurück zu gewinnen. International haben bestimmte Arbeitserkrankungen wie Muskelskelett- oder Stresserkrankungen in den letzten 15 Jahren epidemieartig zugenommen. Die Ursache liegt auf der Hand. Die Arbeitsbelastung ist in diesen Jahren generell nicht geringer, sondern größer geworden.

Die Methode des Gesundheitsmappings geht auf Erfahrungen der italienischen Arbeitermedizin, der Aktionsforschung und auf Ansätze der brasilianischen Pädagogik von Paulo Freire zurück. Der Ansatz bezieht Beschäftigte mit ein und nutzt ihr Expertenwissen für die Identifikation von Gesundheitsproblemen, für die Ermittlung und Beurteilung von Gesundheitsbelastungen und –gefährdungen und für die Erarbeitung und Umsetzung von Lösungsvorschlägen. Beschäftigte bleiben dadurch Subjekt und werden nicht zum Objekt einer Untersuchung. Und auch hier ist die Zielsetzung die Mobilisierung und Organisierung der Beschäftigten im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen. In der vorliegenden Form wurde das Mapping in einem Gesundheitsprojekt von TIE in Brasilien entwickelt und in den letzten Jahren für Deutschland adaptiert. Bei DC-Untertürkheim konnten nach einem Pilotprojekt in einem Arbeitsbereich wesentliche Arbeitsverbesserungen erreicht werden. Aber auch in anderen Betrieben hat der Ansatz inzwischen gezeigt, dass es gelingt, Beschäftigte zu mobilisieren und Druck aufzubauen, um Verbesserungen zu erreichen, die sonst niemals möglich geworden wären.

Ein Kollege aus Untertürkheim: „Bei den Verhandlungen über die Lösungsvorschläge sind viele Vorschläge zunächst vom Unternehmen abgelehnt worden. Das Mapping bewirkte jedoch eine solche Dynamik, dass die



Übersicht der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

Kollegen daraufhin einfach immer weitere Lösungsvorschläge vorbrachten, bis sie schließlich akzeptiert wurden. Der Druck von unten wurde immer größer.“

Während der AG wurden verschiedene Erfahrungen eines Gesundheitsmappings aus Brasilien und Deutschland vorgestellt und überlegt, wie die Praxiserfahrungen dieses Ansatzes weiter ausgetauscht werden können und die Methode weiter entwickelt werden kann. In Brasilien existiert dazu ein eigenes Netzwerk von Gewerkschaften. In Deutschland wird es in 2007 erste Versuche geben, ein solches Netzwerk aufzubauen. Weitere Infos: dcexchange@gmx.de oder info@tie-germany.org.

Arbeiterorientiertes Benchmarking

Seit 15-20 Jahren werden Beschäftigte immer wieder mit massiven Veränderungen der Arbeitsorganisation und –abläufe konfrontiert, die die Unternehmen mit einer notwendigen Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und des Shareholder Value oder mit der Notwendigkeit der Produktivitätssteigerung und der Kostenreduzierung begründen. Als eine Methode der Unternehmen, dies voranzutreiben, gelten u.a. sogenannte Benchmark-Analysen: Benchmarking der Unternehmen ist ein Analyse- und Planungsinstrument, das einen Vergleich des eigenen Unternehmens mit dem „Klassenbesten“ der Mitbewerber und darüber hinaus auch Vergleiche mit branchenfremden (best practice) Unternehmen erlaubt. Es ist somit ein Prozess, der Produkte, Methoden, Abläufe und Strukturen betrieblicher Funktionen einem oder mehreren anderen Unternehmen gegenüberstellt, um Rationalisierungspotenziale oder Qualitäts- und Leistungssteigerungspotenziale aufzudecken (vgl. auch IGC-Wörterbuch).

Benchmarking versieht die Unternehmen mit konkreten und detaillierten Informationen, wie bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsabläufe sich mit vergleichbaren Abläufen irgendwo in der Welt messen lassen (Infos

über Produktivität, Input/Output, Flächennutzung, Kosten, Ausschuss, Nacharbeit, etc.). Als ‚Nebeneffekt‘ dienen solche Analysen darüber hinaus auch zur Schaffung einer Atmosphäre, die Beschäftigte einschüchtern soll, damit sie einem radikalen Wandel der Arbeit zustimmen, um das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen.

Benchmarking der Unternehmen ist orientiert auf Profitsteigerung und Kostenreduzierung. Diese Art des Benchmarkings ignoriert dabei einen für die Beschäftigten entscheidenden Aspekt der Produktion: die Auswirkungen auf das Wohlbefinden als Beschäftigte. Sie ignoriert Arbeitsbedingungen und Arbeitsstandards. Sogenannte best practices, die nur darüber erzielt werden, dass sie Arbeitssicherheit und Arbeitsstandards untergraben, zu mehr Stress führen oder in anderer Form Arbeitsbedingungen verschlechtern, müssen von uns abgelehnt werden. Ein Unternehmen mag die höchste Produktivität besitzen. Wenn es zugleich aber auch die schlechtesten Arbeitsbedingungen hat, dann müssen wir das bekämpfen.

Entwicklung von Ideen und Forderungen zugunsten der Beschäftigten

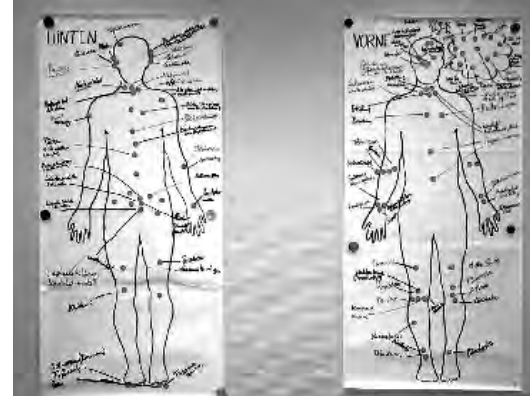
Innerhalb des DC-Netzwerkes und anderen Arbeitszusammenhängen von TIE bemühen wir uns, eine Form eines alternativen Benchmarkings zu entwickeln, durch das Arbeitsplätze aus der Sicht von Beschäftigteninteressen miteinander verglichen und Aspekte wie Arbeitsbelastung, -tempo, -pensum, Erholzeiten, Pausen, Arbeitszeit- und -modelle, Entscheidungsfindung oder Arbeiterkontrolle miteinbeziehen. Idee ist, vergleichbare Arbeitsbereiche (nicht gleiche Produkte) zu untersuchen, um verschiedene Modelle und Erfahrungen zu bewerten und Ideen für Veränderungen zu unseren Gunsten auszutauschen und zu entwickeln.

Während der Arbeitsgruppe haben wir uns für zwei verschiedene Vorgehensweisen entschieden. Eine Gruppe bemühte sich während der Konferenz und bis Ende 2006 um die Bewertung eines Pilotprojekts zur Veränderung von Gruppenarbeit innerhalb von DC-Deutschland, in dem es dem Unternehmen darum ging, die Standardisierung von Tätigkeiten weiter zu treiben. Das Projekt des Unternehmens stand damit in direkten Zusammenhang zu Auseinandersetzungen, die in 2007 über die Umsetzung des ERA geführt wurden: Abqualifizierung, weitere Standardisierung von Tätigkeiten, Wiedereinführung von Hierarchien etc. Die Arbeitsgruppe bemühte sich während des ganzen Jahres darum das Pilotprojekt des Unternehmens zu begleiten sowie Infos, Kritik und Argumentationsmöglichkeiten an die verschiedenen Belegschaftsgruppen weiter zu leiten.

In einem zweiten Projekt beteiligen sich Kollegen aus zwei DC-Werken in Deutschland, aus zwei DC-Werken in Brasilien und aus mehreren Werken von Benteler in Brasilien. Während der AG und bis Ende Sommer 2006 haben Beschäftigte in Brasilien und Deutschland einen Fragen- und Themenkatalog zu den Arbeitsbedingungen für einen konkreten Werksbereich diskutiert und gemeinsam definiert. Dabei war es uns wichtig, uns nicht in die Konkurrenzlogik der Unternehmensseite hineinziehen zu

lassen. Es ging nicht um die Untersuchung gleicher Produkte wie im unternehmenstypischen Kosten-Benchmarking, sondern um vergleichbare Arbeitsweisen mit unter Umständen sehr verschiedenen Kostenstrukturen (PKW- und LKW-Bereich). Damit beabsichtigen wir Argumente und Ideen zu entwickeln, ohne dass sie von der anderen Seite direkt für ein Unternehmensbenchmarking ausgenutzt werden und uns gegenseitig ausspielen können.

Ab Herbst 2006 wurden dann in den verschiedenen Werken und jeweiligen Arbeitsbereichen Gruppen von Beschäftigten gebildet, die im weiteren Verlauf die Daten sammeln, auswerten und selbst im Betrieb diskutieren. Das läuft je nach Betrieb und Land etwas unterschiedlich. In Brasilien haben sich diese Gruppen sehr früh gebildet und bis 2007 bereits nationale



Gesundheitsmapping - Bewußtsein für Gefährdungen entwickeln

Treffen durchgeführt, in denen die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Werken konkret diskutiert wurden. In Deutschland ging das aufgrund der Einführung des ERA etwas langsamer und es wird erst im Juni 2007 mit einer konkreten Arbeit beginnen. Während dieser Phase der Datenerhebung geht es uns auch darum zu verdeutlichen, wer genau was produziert, also ein Verständnis über die Produktionskette zu entwickeln. Die Durchführung eines Gesundheitsmapings wird ein Bestandteil dieses Prozesses in manchen Betrieben sein, zumal ein Teil der Interessenvertretung in Brasilien Multiplikatoren des TIE-Gesundheitsprojektes sind. Ziel dieser Phase, in der jede Werksgruppe unabhängig von den anderen arbeitet, ist es herauszufinden, was den Beschäftigten besonders wichtig ist. Wo gilt es also in Aktion zu treten?

Nach der Sommerpause 2007 wird es jeweils ein nationales Seminar in Deutschland und Brasilien geben, auf dem die bisherigen Ergebnisse vorgestellt und diskutiert werden. Auf nationaler Ebene werden u.U. auch gegenseitige Besuche organisiert. Die brasilianischen Kollegen haben uns bereits erste Ergebnisse geschickt. Schließlich soll 2008 ein internationales Treffen in Brasilien stattfinden. Hier werden die nationalen Ergebnisse vorgestellt, die weitere Vorgehensweise und gemeinsame Aktionen geplant.

Das ganze soll für uns auch eine Lernerfahrung sein, die vielleicht auch für andere Unternehmen und (internationale) Netzwerke hilfreich sein kann. Gelingt es uns, uns im und zwischen Unternehmen zu solidarisieren und unsere Arbeitsstandards nach oben zu heben anstatt uns in der Standortkonkurrenz gegenseitig ausspielen zu lassen? Wir werden sehen und Anfang 2008 bestimmt schlauer sein.

□ □□□□□ □□□□□

Repression im Daimler-Konzern

Einleitungsreferat zur gleichnamigen Arbeitsgruppe der DaimlerChrysler-Weltkonferenz am 10. 4. 2006

Repression als Herrschaftsmittel im Daimler-Konzern hat eine lange Tradition. Hier soll allerdings kein Rückblick bis auf die in vielen Quellen bereits bestens dokumentierte besonders grausame Repressionen und Denunziationen während des von Daimler großzügig an die Macht gesponserten deutschen Faschismus vorgestellt werden, sondern lediglich ein die Diskussion beförderndes Anreißen von weniger in der Literatur belegter Repression während der letzten dreißig Jahre.

Als Repression im Sinne dieser Darstellung soll auch die Unterdrückung von Geschichte gelten, womit im Besonderen die Geschichte der „verschwundenen Betriebsratsmitglieder“ in Argentinien beispielsweise gemeint ist, in diesem Fall auch das Zusammenspiel von staatlicher und unternehmerischer Repression. Wir haben gestern und heute auf dieser Konferenz schon ergreifende Repressionsbeispiele über das argentinische Drama hinaus aus den USA und aus der Türkei gehört. Darüber wollen wir jetzt hier weiterdiskutieren: Repression als ein allgemein eingesetztes Regulierungsmittel im Konzern.

Allein an meinem eigenen persönlichen Beispiel könnte ich über viele, viele Beispiele unbegründeter schikanöser disziplinarischer Strafen und Mahnungen berichten, z. B. wie mir eine Abmahnung zu teil wurde, weil ich mir als zuständiges Konzernbetriebsratsmitglied Zugang verschaffte zu Arbeitnehmern in einer durch Drohungen betriebsratslos gebliebenen Enkelgesellschaft – ein Besuch wohl gemerkt auf Wunsch dort Arbeitender. Interessant ist, dass die in drei Jahrzehnten gegen mich gerichteten Disziplinarstrafen generell von Management und Betriebsrat gemeinsam und in Übereinstimmung miteinander ausgesprochen wurden. Aber es geht hier nicht um meine Memoiren.

Eine Reihe Beispielen von Repression auch in den angeblich so „guten Jahren“ zwischen 1970 und 1982 benennt eine Broschüre mit dem Titel „Die Spitze des Eisbergs – Politische Entlassungen bei Daimler Benz Untertürkheim“, herausgegeben von sechs dortigen Jugendvertretern. Aus dieser Zeit stammen auch die Beispiele eines aus meinungspolitischen Gründen entlassenen Bremer Betriebsratsmitglieds, wegen seines



Protestaktion vor der DaimlerChrysler-Zentrale in Buenos Aires

Solidaritätsschreibens an eine streikende Herforder Belegschaft und auch der im Zusammenhang mit dem Widerstand gegen die Teststreckenplanung in Boxberg gegen süddeutsche Arbeitnehmervertreter geführte sogenannte „Scheißhäusle-Prozess“. Es gab auch immer wieder Fälle zu beobachten, wo auch die diversen Gremien der Industriegewerkschaft Metall selber disziplinierend eingriffen, um mit dem Management in paralleler oder gleichgerichteter Aktion individuelle oder kollektive Meinungen und Verhaltensweisen von kapitalismuskritischen Gewerkschaftern zu unterdrücken. Ich selber habe bei vielen gewerkschaftlichen Disziplinarverfahren als Besitzer von Dutzenden KollegInnen vergeblich versucht Ausschlüsse wegen Kritik an unternehmenshöriger Betriebsratspolitik zu verhindern.

Das deutsche betriebliche Partizipationsmodell hat die Besonderheit seit dem Betriebsrätegesetz von 1920 die Interessenvertretung als Motor für das reibungslose Funktionieren des Profitmechanismus zu betrachten, was 1920 sogar noch ausdrücklich formuliert wurde. Da ist der Gesetzgeber heute allerdings raffinierter.

1920 wurde in jenem Gesetz auch die Erstellung einer Arbeitsdisziplinarordnung als eine der ganz wenigen damals festgelegten Aufgaben der Betriebsräte genannt. Die mitbestimmungspflichtige Arbeitsordnung bei Daimler musste schon für viele Abmahnungen und Entlassungen herhalten. In der Zwischenzeit hat man sie ergänzt um eine Verhaltensrichtlinie, die am 12. September 2003 vom Konzernbetriebsrat leider, aber mit meiner Gegenstimme, beschlossen wurde. Diese beinhaltet unter anderem, dass

jeder Beschäftigte auch außerhalb der Arbeitszeit ein Repräsentant des Konzerns sei. Deshalb, so die Richtlinie weiter, muss jeder Beschäftigte der in der Öffentlichkeit zu Fragen Stellung bezieht, die den Konzern berühren, vorher dies mit dem Arbeitgeber abstimmen. Falls er dies nicht tut, können disziplinarische und arbeitsrechtliche Schritte, einschließlich der Entlassung, die Folge sein.



Eduardo Fachal, die Militärdiktatur überlebender Gewerkschafter von Daimler-Benz Argentinien auf der Konferenz

Damit ist ein Instrument geschaffen, das unter Berücksichtigung der deutschen Mitbestimmungspraxis bestens geeignet ist der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmer-Interessenvertretung missliebige Beschäftigte in der Wahrnehmung ihrer sozialen, politischen, bürgerlichen und anderen menschenrechtlichen Rechten zu behindern; im Besonderen werden die in diversen KSZE-Dokumenten garantierten Rechte den Wissenschaften ungehinderten Zugang zu Informationen aus allen Bereichen zu sichern, behindert. Ohne kritische öffentlich zugängliche Diskussion und deren Dokumentation innerbetrieblicher Zustände und Entwicklungen durch die betroffenen Arbeitnehmer selbst wären Sozialwissenschaftler, Juristen, Arbeitsmediziner, Politologen, Psychologen, Philosophen u.s.w. ausschließlich auf die Darstellungen der Unternehmer angewiesen. Das ist nicht akzeptabel. Zur praktischen Bedeutung: Ohne die Veröffentlichungen etwa der italienischen operaistischen Arbeiter mit ihren Selbstaufschreibungsmethoden wäre es nie zu einer solch breiten Kritik an den tayloristischen Arbeitsbedingungen gekommen, die dann immerhin dazu geführt hat, dass zeitweise Arbeitsmodelle eingeführt wurden, die bei bestimmten Gruppenarbeitsmodellen teilweise auch individuelle Freiräumeermöglichten.

Viele fragen in diesem Zusammenhang, warum Betriebsräte, Gesamtbetriebsräte und auch ein Konzernbetriebsrat einer solchen Richtlinie zustimmen. Nun, die Interessenparallelität ist auch hier nicht schwer zu erkennen. Seit vielen Jahren bilden sich in immer mehr Werken Betriebsratsfraktionen, die den bisher mehrheitlichen Co-Managementpositionen der Betriebsräte und oft auch den oft mehrheitlichen entsprechenden Gewerkschaftsauffassungen kapitalismuskritisch entgegenreten. Gegen diese Minderheiten verschärft sich immer mal wieder der disziplinarische und manchmal auch der existenzielle Druck. Dann entwickelt sich auch eine Interessenkoalition zwischen der Unternehmensfüh-

rung mit ihren Personalabteilungen auf der einen und der bisherigen absolut sicher geglaubten Mehrheit der gesetzlichen Interessenvertreter, sowie großen Teilen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und des führenden Organisationspersonals auf der anderen Seite. Sollten die kapitalismuskritischen Minderheiten aber Zulauf gewinnen, so bieten sich disziplinarische Einschüchterungen als Notbremse geradezu an.

Der Versuch des Konzerns die Unterdrückung öffentlich geäußerte Meinung von Daimler-Beschäftigten im Internet durchzusetzen hat bereits zu einem katastrophalen Gerichtsurteil gegen unsere Kasseler Kollegen geführt, Darauf werden sie noch ausführlicher und detaillierter eingehen.

Ebenfalls ist die Kontrolle der Daimler-Arbeitnehmer durch Vorschriften für den Umgang mit den Informationstechnologien gerade in den letzten Wochen in eine neue extrem restriktive Dimension gestiegen. Vergleichbare Anweisungen liegen mir übrigens gerade auch frisch aus dem GM-Opel-Bereich vor.

Wir wollen hier diese bedrohlichen Tendenzen diskutieren und sollten daraus auch noch Zukunftsaufgaben ableiten.

Die Ebenen, auf denen sich die Auseinandersetzung um die umrissenen repressiven Maßnahmen abspielen, und auf denen wir versuchen müssen unseren abwehrenden Einfluss geltend zu machen, sind vielfach. Diese Einflusskanäle sind:

- die Belegschaftsöffentlichkeit,
- die Patizipationsebenen (BR, GBR, KBR usw.)
- die juristische Ebene,
- die gesellschaftliche und internationale Öffentlichkeit, im Besonderen die journalistischen Plattformen und die
- Fachkompetenz-Ebene mit Soziologen, Historikern, Politologen usw.

Vielleicht können wir uns heute ja auch noch auf folgenden, eventuell noch zu erweiternde Punkte verständigen:

1. Zunächst sollte jeder von uns alle Hinweise auf Repression sammeln und dokumentieren. Wir sollten eine zentrale Adresse dafür benennen.
2. Daraus sollte ein praxisorientierter Erfahrungsaustausch erwachsen.
3. In aktuellen Fällen von Repression sollte Hilfe und solidarische Aktivität international und schnell organisiert werden.
4. Es sollte eine Diskussion von Schutz- und Gegenstrategien gegen die Repressionsstrategien entwickelt werden.
5. Es könnten Personen vorgeschlagen werden, die sich dieser Thematik langfristig annehmen und die dafür auch eine entsprechende Projektgruppe bilden.

□□□□□□ □ □□□□□

