Jochen Gester · Willi Hajek (Hg.)

Sechs Tage der Selbstermächtigung

Der Streik bei Opel in Bochum Oktober 2004





© Die Buchmacherei

1. Auflage Oktober 2005

Umschlaggestaltung: Die Buchmacherei Gestaltung und Satz: Die Buchmacherei Druck: Robert Reichert Display und Poster

> Die Buchmacherei Carl-Herz-Ufer 31 10961 Berlin Tel: 030 / 81 85 77 59

Mail: DieBuchmacherei@web.de

ISBN 3-00-017269-6

»Die Gewerkschaft lässt keine Luft zum PRINCIPLE OF THE PRINCI ATMEN«

Interview mit Manfred Strobel

INSIDER UND OUTSIDER

Du hast im Frühsommer nach 28 Jahren bei Opel einen Aufhebungsvertrag unterschrieben und bist jetzt ein ehemaliger Opelaner. Wächst schon die Distanz zu dieser langen Zeit als betrieblicher Aktivist? Was wirst du jetzt machen?

MANFRED: Ich bin jetzt seit dem 1. Juni Mitglied oder Beschäftigter dieser BRO oder Transfergesellschaft, die sich nach dem Ausscheiden bei Opel anschließt für ein Jahr. Seitdem bin ich auch nicht mehr im Betrieb und habe festgestellt, dass die sozialen Kontakte, die man in dieser langen Zeit



Manfred Strobel

mit Menschen im Betrieb hatte, mit vielen Arschlöchern und Chauvinisten, aber natürlich auch zu den vielen netten Leuten, jetzt weg sind. Und das fehlt mir. Man merkt, nachdem die anfängliche Urlaubsstimmung vorbei war: Man ist jetzt draußen. Definitiv. Unwiderruflich. Beruflich. Man gehört nicht mehr dazu. Man kann sich nicht mehr täglich mit den Arbeitskollegen austauschen, Probleme wälzen, politische wie private. Das ist alles weg. Jetzt kommt der Punkt, dass man das in der Freizeit organisieren muss. Das ist etwas völlig anderes. Das tat am Anfang ein bisschen weh. Das kam immer durch, auch Sehnsucht. War ja doch schön. Doch mittlerweile sind 3 Wochen vergangen und die Distanz ist jetzt schon da. Das Schöne ist: Ich muss morgens nicht mehr aufstehen und muss mittags nicht mehr zur Arbeit gehen. Ich kann diese disponible Zeit, die ich als großen Reichtum empfinde, gut genießen und auch sinnvoll ausfüllen. Die sozialen Kontakte beschränken sich natürlich jetzt auf den privaten Bereich, den man in den Jahren neben Opel entwickelt hat. Aber es ist etwas anderes. Um das ein bisschen zu kompensieren, haben wir uns jetzt schon ein paar Mal getroffen und haben ein wenig gequatscht. Denn ich hatte in den 28 Jahren neben der GoG zu ein paar Leuten in der Instandhaltung auch privaten Kontakt. Wir haben uns ein paar Mal getroffen und auch telefoniert zusammen und Kurzmitteilungen geschrieben. Was jetzt entfällt, ist die unmittelbare Erfahrbarkeit der politischen Auseinandersetzung vor Ort im Betrieb. Ich bin jetzt angewiesen auf die sog. >gut unterrichteten Kreise<, um das mitzubekommen, was da politisch diskutiert wird, wie sich das vor Ort darstellt. Das geht viel über Abfragen.

Ich bin ja seit ca. 20 Jahren Mitglied der GoG, war den größten Teil Mitglied im Betrieb, konnte dort alles in Erfahrung bringen, auch was emotional damit verbunden ist. Auch das ist jetzt weggefallen. Ich bin jetzt darauf angewiesen, obwohl ich nie den Betriebsrat vor der Gruppe favorisiert habe, den Betriebsrat zu befragen. Auch da merke ich: Es macht einen Unterschied drin zu sein und die Auseinandersetzungen konkret mitzubekommen oder sie als Außenstehender nur mehr abstrakt mitzubekommen. Was mir noch hilft sind 28 Jahre Betriebserfahrung. Die stecken ja noch in den Knochen und man kann sich ja auch an die Leute erinnern. Wie sind die Diskussionsstränge gelaufen? Wer war dagegen, wer war dafür? Wie wurde etwas diskutiert? Aber eine Veränderung ist es schon.

Darüber hinaus habe ich ja jetzt den Versuch gemacht, mir noch mal ein Leben über Opel hinaus zu ermöglichen. Ob das funktioniert, weiß ich nicht. Aber ich bin da erst mal guter Dinge, dass ich mich jetzt mal mit Sachen zu befassen kann, die mit Opel nichts zu tun haben.

Vor 28 Jahren hatte ich schon mal Elektrotechnik studiert. Das wollte ich jetzt noch mal versuchen, weiter fortzusetzen. Deshalb habe ich mich jetzt in Hagen an der Fernuniversität immatrikuliert im FB Elektrotechnik. Das Studium dauert drei Jahre, mit Diplomarbeit 3 ½ Jahre. Ich wäre dann 57. Für den Arbeitsmarkt ist das natürlich völlig absurd. Das ist so eine Ego-Sache, noch mal eine Selbstbestätigung und ich hoffe, dass ich Spaß dran habe, noch mal was lernen zu können. Da hilft mir auch die BRQ, in der ich über ein Jahr noch ein gesichertes Einkommen habe. Hier kann ich dann austesten, ob das funktioniert. Und falls es nicht funktionieren sollte, habe ich auch noch andere Vorstellungen, ob das ein Mini-Job im Theaterbereich ist oder in der Segelei, ob mir was einfallen könnte. Da bin ich erst mal optimistisch, dass aus meiner Phantasie, die ich jetzt brauche, nachdem ich unterschrieben habe, und das organisierte Leben weg ist, etwas rauskommt.

Viele sagen ja: Jetzt kommt die Selbstverantwortung und die Eigenständigkeit. Die tut etwas weh, denn man muss das wieder neu lernen. Denn man war schon behütet über 28 Jahren. Man musste sich nicht um Krankenversicherung kümmern. Man war

sozial integriert. Die organisatorischen Lebensdinge wurden einem abgenommen und wurden von anderen gemacht.

Ist das jetzt so eine Art Seniorenstudium, das du da vorhast mit der Elektrotechnik? Ist es etwas, das dir einen intellektuellen Kick gibt und bei dem du etwas machst, das dich interessiert, oder verbindest du damit einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt; auch wenn dabei nur Honorarverträge für einen freiberuflichen Diplomingenieur herauskommen sollten?

MANFRED: Ich würde sagen beides. Ja, primär ist das Studium ein Weg Selbstbestätigung zu bekommen. Nicht so sehr eine gesellschaftliche Anerkennung über eine Leistung, die man erbracht hat, aber sei es drum. Das andere ist: Auch wenn die Abfindung brutto sehr hoch ist und so 180 000 € in meinem Fall beträgt: Netto bleiben davon – ich habe jetzt die Überweisung bekommen – ungefähr 110 000 € übrig. Dieses Geld reicht nicht für 10 Jahre – ich bin jetzt 53 – um die Zeit bis zum frühest möglichen Renteneintritt mit 63 zu überbrücken. Es ist mir klar: Ich muss noch mal irgendwie arbeiten gehen. Deshalb ist meine Überlegung jetzt einen Abschluss zu machen und nicht nur zu studieren, wie es ja viele ältere Menschen machen, die Gasthörer sind ohne einen Abschluss anzustreben, einfach weil es Spaß macht. Der geplante Abschluss zielt schon darauf ab hinterher zu arbeiten. Auch wenn vielleicht nicht unbedingt auf dem 1. Arbeitsmarkt und in der Industrie, in der Produktion, ein Job zu erwarten ist. Eher in kleineren Verhältnissen, wo man nicht unbedingt die dicke Kohle verdient, sondern wo man vielleicht sein Wissen einbringen kann.

Noch mal zurück zum Ausscheiden aus dem Betrieb. Ich mache ja weiter bei der GoG mit, weil das immer noch meine politische Heimat ist. Hier versuche ich ja jetzt über 20 Jahre meine eigenen Fragen beantwortet zu bekommen bis dahin, dass man sich eine andere Gesellschaft vorstellen kann. Das werde ich weiter machen. Für mich ist es dabei eine neue und noch völlig ungewohnte Rolle, ein Externer zu sein. Ich bin gespannt, inwieweit ich das dann emotional und intellektuell verarbeiten kann.

AUF DER SUCHE NACH EINEM NEUEN LEBENSRHYTHMUS

Irgendwann werden dann ja wohl die veränderten sozialen Lebensumstände auch die Interessen verändern.

MANFRED: Ja, ich denke mal. Ich habe jetzt meinen Bekanntenkreis schon an einigen Punkten geändert. Nicht so sehr da, wo die politische Arbeit markiert wird. Da ist es ziemlich konstant geblieben trotz der vielen Abgänge, mit denen sich Leute verabschiedet haben von der politischen Bühne, mit denen man jahrelang zusammen war. Es gibt vielfältige Kontakte. Das ist so ein Punkt. Ich brauche so etwas: die Auseinandersetzung. Nur in dieser privaten Sphäre zu bleiben, das ist mir eigentlich zu wenig. Ich komme gerade an einen Punkt, an dem alles schön ist. Ich bin ausgeschlafen, obwohl ich Schlafstörungen habe. Ich bin nachts viel wach, steh um 3 Uhr auf, gehe um 4 ins Bett und genieße auch die Morgenstunden und den Sonnenaufgang. Anders gesagt: 28 Jahre Wechselschichtrhythmus muss ich jetzt irgendwie umwandeln in einen anderen, den ich noch gar nicht kenne. Ich merke: Es ist alles durcheinander. Das einzige, was sich positiv eingestellt hat, ist: Ich bin ausgeschlafener als vorher. Der regelmäßige Termindruck mit dem Wechsel von Früh- und Mittagsschicht, der ist weg. Und das ist eine Befreiung. Und solange wie die materielle Grundversorgung da ist - und das ist ja noch der Fall, nicht nur durch die Abfindung sondern auch durch die BRQ – ist das erst mal eine wunderbare Angelegenheit.

Ich meine diese Hängematte oder disponible Zeit zu haben, in der man natürlich an den Punkt kommt, dass irgendwann auch die Zahl der Urlaubstage vorbei ist und man leicht in so eine Lethargie verfallen kann. Man macht dann nichts mehr, guckt nur noch aus dem Fenster und lässt alles laufen. Und auch das ist ja ein Beweggrund gewesen, jetzt dieses Studium zu machen.

Es gibt ja auch eine Reaktion auf diese veränderte Situation, dass sich Leute rigide Arbeitspläne geben, um so eine feste neue Struktur zu haben.

MANFRED: Ich glaube, es ist noch zu kurz, um dazu etwas zu sagen. An dem Punkt bin ich noch gar nicht. Ich möchte erst einmal einen stabilen Tag-Nacht-Rhythmus haben. Ich denke, das wird noch eine Zeitlang dauern. Die 28 Jahre Wechselschicht bekommt man nicht in ein paar Wochen aus dem Körper raus. Ich habe nicht vor, mir so einen Terminplan zu machen. Ich kenne einige die das machen. Sie stehen morgens mit dem Terminkalender auf und gehen damit abends ins Bett. Das war früher nicht mein Ding und ist es auch jetzt nicht. Da möchte ich lieber die Freizeit genießen können. Und zwar auch mal mit Nichtstun. Man geht seinen Gedanken nach und bedient nichts.

Noch eine Frage, die dein soziales Umfeld betrifft: Hattest du in der Zeit, als du noch bei Opel gearbeitet hast, auch Leute, die nichts mit Opel zu tun hatten?

MANFRED: Ja, jede Menge. Ich habe ja ganz traditionell angefangen und habe eine Familie gegründet, habe 3 Kinder. Und da war ich eingebunden.

Bist du jetzt eigentlich ganz draußen aus dem Konzern? Bekommt ihr noch Betriebsrenten?

MANFRED: Also materiell ist es so, dass die sog, sozialen Abfederungen greifen. Und am Punkt >Betriebsrenten< ist es so, dass mittlerweile mein Jahrgang der erste ist ich bin Jahrgang 52 -, der weder Vorruhestand in Anspruch nehmen konnte noch Altersteilzeit. Für uns ist jetzt die Abfindung die Orientierung. Und in einem Großbetrieb wie Opel gibt es eben die Betriebsrente. Wenn man über 35 Jahre alt ist und mindestens 10 Jahre im Betrieb war – das ist bei mir der Fall – steht die einem zu. Die bekomme ich natürlich auch noch, wenn ich 63 bzw. 65 bin. Überschlagsweise mit meinem Einkommen und bei dem, was ich eingezahlt habe, sind das 400–500 € pro Monat, so in der Kante. Wir sind jetzt noch für ein Jahr in der Transfergesellschaft. In dieser Zeit gibt es Strukturkurzarbeitergeld. Ich glaube es sind 62 oder 63%, und Opel stockt das in den ersten 7 Monaten auf 100% auf. In den verbleibenden fünf Monaten, bis das Jahr voll ist, gibt's dann 85%. Die Betriebsrente, die ist sicher. Die kommt zu meinem sonstigen Renteneinkommen dazu. Ich habe jetzt einen Rentenbescheid bekommen von der LVA. Der sieht kurz gefasst so aus: Wenn ich so wie in den letzten 5 Jahren weiter in die Rentenkasse eingezahlt hätte, dann hätte ich mit 65 Jahren 1 800-1 900 € Rente gehabt. Ohne Rentenangleichung wären es nur 1 700 € zuzüglich Opelrente. Macht so 2 100 €. Wenn man über 2 000 € Rente bekommt, kann man doch eigentlich ganz gut davon leben. Allerdings sieht es bei mir jetzt so aus: Tritt der Fall ein, dass ich bis zu meinem Renteneintrittsalter mit 65 nichts mehr einzahle, bekomme ich 905 €. Das ist –

würde ich mal vermuten – so knapp an der Altersarmut vorbei. Aufgestockt würde dieser Betrag noch mal über die Betriebsrente. Wenn ich mit 63 in Rente gehe, müs-II RECEIVED ste man von diesen 900 € natürlich noch was abziehen.

DAS NETZ DER GOG

Noch mal zum Verhältnis drinnen-draußen. Das gibt es ja auch im Verhältnis von Betriebsräten, die nicht mehr in der Produktion sind, zu ihren noch produktiven Kollegen.

MANFRED: Eine kleine, süße Erfahrung war ja: Nachdem ich jetzt selber ausgeschieden war und dienstags auf der GoG-Sitzung saß, war dann intuitiv meine erste Anfrage: »Jürgen (BR der GoG-Gruppe; Anm. d. Hg.) erzähl mal!« Ich wollte natürlich Informationen haben. Das hat dann einen dicken Lacher gegeben. Jetzt fragt der Strobel den Betriebsrat, ob er was Wichtiges erzählen kann. Früher hat er doch immer gesagt: Das ist doch gar nicht so wichtig, was der zu erzählen hat. Da tut sich ein Widerspruch auf, den ich erst jetzt bemerke. Drinnen bedeutet ja auch in der Debatte drinnen zu sein. Und dafür erhält natürlich der Betriebsrat als Informationsquelle eine andere Bedeutung. Einerseits erzählen die Kollegen aus dem Betrieb und andererseits kommen Informationen aus dem Betriebsrat, der auch an andere Informationsquellen besitzt. Ich denke mal: Richtig drinnen ist man nur, wenn man wirklich im Betrieb ist. Man ist in der Debatte drin und das war so auch der Teil der Selbstorganisierung im Oktober 2004. Das war auch nur möglich, weil das nicht von außen gesteuert wurde, sondern weil die Leute aus einer Bedürfnissituation heraus, aus ihrer Bewusstseinslage heraus, das selber gemacht haben. Man kann als Außenstehender Hilfestellungen leisten, alles unterstützen, aber die eigentliche Selbstorganisation muss drinnen stattfinden. Man spricht in diesem Zusammenhang ja auch von >aufoktroyieren<. Es gibt da eine Abwehrhaltung der Leute selber. Übrigens bekomme ich jetzt zum ersten Mal mit in der GoG, was es heißt nicht nur intern zu sein. Es gibt ja auch in der Gruppe Leute, die seit Jahrzehnten die Gruppe unterstützen, aber extern sind. Dazu gehören auch die vielen pensionierten Kollegen, die jetzt Rentner sind, aber langjährige Betriebserfahrungen haben. Zum Unterstützerkreis gehören auch zum Beispiel Rechtsanwälte oder die Mag vom Labournet oder du, Willi. Du bist ja dann nach Berlin gegangen. Es gab also viele Externe, die die Gruppe unterstützt haben und nochmals eine andere Rolle spielten als die, die drin waren und dann in Rente gegangen sind. Ich glaube drinnen-draussen hat auch viel mit Emotionen zu tun, also nicht mit dem intellektuellen Wissen. Man muss nicht im Betrieb gewesen sein, um sich Gedanken über Ausbeutung machen zu können und über die Zwänge, die dort herrschen. Aber Kämpfe haben auch was mit Emotionen zu tun. Und es ist so, dass das Bedürfnis nach Widerstand bei jemandem, der drin ist, viel größer ist als bei einem, der draußen steht.

Du hattest ja nach den Außenkontakten gefragt. In der ersten Phase meines Lebens war ich verheiratet, hatte eine Familie gegründet mit 3 Kindern und damit

hatte ich viel zu tun. Auch war ein entsprechender Bekanntenkreis da. Rückblickend würde ich sagen: Das war für mein damaliges Bewusstsein das >Normale<. Man hat gearbeitet und ein Wohnmobil gehabt. Damals ist dann etwas passiert, das ich als den Beginn meiner Politisierung bezeichnen



Das Bedürfnis nach Widerstand

möchte. Hier gab es einerseits einen Konflikt in der Siedlung, in der ich gewohnt habe und mit dem ich konfrontiert worden bin. Das war ein sozialer Brennpunkt. Dort hat man dann eine Mieterinitiative gegründet und Sachen gemacht, die für mich völlig neu waren. Und parallel dazu lief die politische Sozialisierung bei Opel. Ich war da angestellt und hatte ganz andere politische Vorstellungen als die in der GoG. Aber ich hatte Fragen, die ich beantwortet haben wollte. Zu dieser Zeit hatte ich auch Kontakt mit der DKP. Von denen waren welche in der Jugendvertretung. Das waren tolle Leute.

Ausbruch aus der »Normalität«

Warst du auch in der Jugendvertretung?

MANFRED: Nein, ich habe ja bei den Stahlwerken Bochum gelernt, danach die Schule besucht und ein bisschen studiert. Erst 1977 habe ich bei Opel angefangen. Einer meiner ersten Kontakte war die GoG. Und - jetzt kommt ein Name - Winfried Kaiser. Der ist mittlerweile leider verstorben. Winfried war damals recht subversiv und der >Blockbetriebsrat<, der für mich zuständig war, hieß Manuel und war Spanier. Beide waren natürlich GoG-Leute. Ich fand es total faszinierend, was die erzählten. Und man bekommt dann auch ziemlich schnell im Betrieb mit, wie das so funktioniert, was einen stört und was komisch ist. Das waren so die ersten Jahre. In die Gruppe gegangen bin ich dann erst ziemlich spät, Anfang der 80er Jahre. Darüber habe ich dann andere interessante Leute kennen gelernt. Das war dann wohl auch die Ursache für die Trennung. Die Vorstellungen zwischen mir und meiner damaligen Frau hatten sich völlig auseinanderentwickelt. Sie wollte ein schönes Familienleben haben. Das wollte ich damals auch. Aber ich habe dann wohl, wie ein Genosse das mal ausgedrückt hat, vom Baum der Erkenntnis gegessen. Davon bin ich dann nicht mehr losgekommen. Das hat dann, was natürlich dramatisch ist, zur Trennung geführt, was bei drei Kindern auch kein Pappenstiel ist. Über diese Trennung hat sich mein Bekanntenkreis stark verändert. Ich habe Leute kennen gelernt, die mit Opel gar nichts zu tun hatten, Kneipenleute, insgesamt jedenfalls viele engagierte Linke, was für mich aufregend und spannend war. Und ich habe schon damals gespürt: Dies ist mein Zuhause. Ich fühlte mich dort wohl. Den größten Teil meines Einkommens musste ich natürlich als Unterhalt zahlen. Aber das war nicht schlimm. Ich bin dann in eine Wohngemeinschaft gezogen und habe auch dort wieder neue Leute kennen gelernt und das hat sich bis heute so fortgesetzt. Zweimal war ich auf internationalen Konferenzen, die TIE (Transnational Information Exchange / Bildungswerk; Anm. d. Hg.) veranstaltet hatte. Dazu kam die Autokoordination. (Treffen von gewerkschaftlich Oppositionellen aus Betrieben der Automobilindustrie; Anm. d. Hg.) Dann wurde über die GoG diese Philippinenreise mit Kontakt zu dortigen Gewerkschaftern organisiert. Auf der Autokoordination wurden Kontakte zu Kollegen in anderen Betrieben der Automobilindustrie geknüpft. Da sind dann noch ein paar Zulieferbetriebe dazugekommen. Auch hier wieder neue Leute mit ähnlichen Fragen: Wie macht man Politik, was fordert man, was fordert man nicht? Der politische Diskussionsprozess hat sich so jedenfalls kontinuierlich fortgesetzt.

A RADOUR HORALII

Nun ist gibt es den beschriebenen Bruch. Ich bin draußen und trotzdem weiter drin in den Strukturen und freue mich schon, das erste Flugblatt vor dem Tor verteilen zu können. Dort werde ich dann meine alten Kollegen wiedersehen. Ja, und ansonsten muss man abwarten, was sich gesellschaftlich und politisch entwickelt. Es gibt ja keine Perspektive mehr bei Opel, nachdem der Streik so beendet wurde und die Verträge unterschrieben sind. Also mindestens in dem Werksteil, in dem ich gearbeitet habe, Wartung und Instandhaltung, Achsbau, also Komponentenfertigung, wird es darauf hinauslaufen, dass gerade dieses Werk abgewickelt wird. Es läuft dann auf nur eine Schicht hinaus, die das liefert, was im Bochumer Hauptwerk verbaut wird. Und da das ökonomisch keinen Sinn macht, geht alle Welt davon aus, dass über lang oder kurz, 2007, 2008, spätestens 2010 die Komponentenfertigung in Bochum zu Ende ist. Werk III, das zentrale Ersatzteillager, ist schon verkauft. Das geht nach Caterpillar. Die wollen hier in Bochum ein großes Logistikzentrum aufbauen. Diese Firma baut nicht nur Straßenmaschinen, sondern ist auch im Logistiksektor vertreten. Das wollen sie, so glaube ich, noch ausdehnen auf andere Lagerhaltungen. Also der Werksteil ist weg. Und bzgl. des Nachfolgemodells hat die Belegschaft die Möglichkeit, können wir uns ab 2007, was natürlich absurd ist, um ein neues Modell bewerben. So bekommen wir dann vielleicht, wenn wir uns entsprechend zugerichtet haben, ein Nachfolgemodell mit der Perspektive über 2010 hinaus. Falls nicht, macht eine Betriebsgruppe wie die GoG auch keinen Sinn mehr. Denn es gibt dann ja keinen Betrieb mehr. Ob die GoG in eine über den Betrieb hinausgehende gesellschaftliche Gruppe konvertierbar ist, halte ich erst mal für unmöglich. Inwieweit man sich dann vielleicht woanders engagieren kann, ist jetzt schwer zu beurteilen. Das wird die Zukunft zeigen.

RATIONALISIERUNG ALS EMANZIPATIVES POTENTIAL

Bevor wir darüber reden, welche Entwicklungen nach einer möglichen Abwicklung der Bochumer Betriebsteile denkbar oder auch erstrebenswert sind, gehen wir noch mal zurück in die Vergangenheit. Du hast schon eine Menge zu deiner politischen Sozialisation gesagt. Das sind fast drei Jahrzehnte eines politischen Lernprozesses, auf den zu zurükkblicken kannst. Existieren in dieser Zeit bestimmte Abschnitte, ja Bruchstellen, durch die sich die Gruppe verändert hat?

MANFRED: Wenn man in einen Organisationszusammenhang eintritt, ist es ja normal, dass man erst einmal zusammenwachsen muss. Am Anfang ist man gut beraten, wenn man erst mal eifrig zuhört und Fragen stellt. Kurioserweise ist es dann so – und diese Erfahrung habe vielleicht nicht nur ich gemacht, dass immer mehr Fragen entstehen als man Antworten bekommt. Davon hat man dann manchmal auch einen regelrechten Horror, weil die gewünschte Klarheit eher sinkt statt wächst. Es bildet sich dann so eine riesige Wand.

Wichtige Einschätzungen, zu denen ich über die Jahre gelangt bin, haben wohl auch damit zu tun, dass ich aus dem technischen Bereich komme. Vielleicht bin ich auch ein wenig technikbegeistert, ein Freak, der einfach ihrer Faszination unterliegt. Ich kam ziemlich schnell an einen Punkt, dass Rationalisierung eigentlich etwas völlig Vernünftiges, etwas Wunderbares ist. Damit hatte ich natürlich meine Probleme in der politischen Gruppe. Ich konnte das dann aber doch in die Diskussion einbringen und diskutabel machen. Mittlerweile sind wir uns einig, dass die Forderung Arbeit, Arbeit um jeden Preis« völlig blöd ist. Denn einen Grossteil der existierenden Arbeit müsste man ja gar nicht machen. Die ist ja völlig überflüssig. Rationalisierung verkörpert ja in der menschlichen Geschichte auch etwas sehr Positives: Man gewinnt disponible Zeit.

Ich glaube von Bedeutung dafür war auch der Arbeitskampf 1984, in dem die IG Metall den Kampf um die 35-Stundenwoche begonnen hat. Wir haben damals auch argumentiert, dass der Rationalisierungsgewinn uns, den Arbeitern, zugute kommen muss. Umgewandelt in freie Zeit wäre das natürlich etwas Wunderbares. Das ist ja in Teilen passiert, auch mit vollem Lohnausgleich, auch wenn der komplett erreichte Produktivitätsfortschritt uns nicht zugute kommt, weil die Kapitalisten ja immer noch den größten Teil für sich verbuchen können. Man kann sich aber schon Gedanken über ein anderes Gesellschaftsmodell machen, in dem die Produktion nicht kapitalistisch organisiert ist.

Auch dieser KVP, dieser ominöse >Kontinuierliche Verbesserungsprozess«, ist natürlich, so wie er organisiert ist, völlig fürchterlich. Andererseits kommt er ja aber der Vorstellung entgegen, wie Menschen arbeiten möchten. Jeder will doch seine Arbeit vernünftig, in einer kurzen Zeit, mit guten Hilfsmitteln und wenig Belastung bewerkstelligen. Immer wieder versuchen sie eine kontinuierliche Verbesserung bei sich wiederholenden Arbeiten hinzukriegen.

Gruppenarbeit war auch so ein Thema, bei dem sich diese Fragen gestellt

haben. Natürlich versprechen wir uns darunter etwas anderes als die Unternehmer im Blick hatten. Ich glaube, ich konnte dieses Anliegen ganz gut in der GoG einbringen. Und mittlerweile gehört es auch zum Bewusstseinsstand der Gruppe, dass diese veränderten Arbeitsorganisationen, in eine andere Gesellschaft transformiert, für uns von Nutzen sein können.

»DER STREIK IM OKTOBER 2004 WAR EIN KAMPF UM DEN STATUS OUO«

Haben denn diese Erfahrungen auch das Bewusstsein der Belegschaft verändert, z.B. die neue Aufgabenstellung in der Gruppenarbeit?

MANFRED: Ich sehe da zwei Stränge. Einerseits gab es ja immer den Versuch, die Betriebsbrille abzusetzen und über den Betrieb hinauszuschauen, in die Gesellschaft hinein. Unterentwickelt sind jedoch die Anstrengungen innerhalb der Gruppe Vorstellungen zu entwickeln, wie eine andere Gesellschaft organisiert sein könnte. Ich habe immer dafür gepowert, dass die wenigen Agitationsmöglichkeiten, die wir noch haben, auch dafür genutzt werden, die Perspektivendebatte zu führen. Es gab viele Versuche, auch gut gelungene, die Debatte, die in der Gesellschaft, in der Linken, über diese Fragen geführt wird, in den Betrieb hineinzutragen. Bezüglich der Diskussion im Betrieb selber, an die ich mich ja noch erinnern kann, ist aber das Bewusstsein in den alten Denkweisen hängen geblieben. Auch der Streik im Oktober 2004, ein politischer Streik allemal, war ein Kampf um den Status Quo, kein Kampf um gesellschaftliche Perspektiven. Man wollte ganz konservativ das, was man irgendwann erreicht hatte, einfach nur behalten. Das ist auch mein Vorwurf an die GoG und die Linke überhaupt. Sie hat diese Perspektivendebatte zu wenig in den Betrieb hineingetragen. Das führt in der Diskussion oft an einen Punkt, das dir gesagt wird: Du hast schon recht. Aber wie soll denn das anders gehen? Das zu diskutieren, braucht natürlich viel Zeit. Und dies ist in der Vergangenheit viel ungenutzt geblieben. Der Streik 2004, auch schon der von 2000, waren sicherlich teilweise radikal, auch durch Formen der Betriebsbesetzungen, aber sie kreisten um den Erhalt des Status Quo. Wenn ich bedenke, wie viele Jahre ich versucht habe, auch in den unmittelbaren Arbeitszusammenhängen, die Kollegen für eine andere Denke zu überzeugen, kann ich nur sagen: Da ist kein Bedürfnis draus geworden.

» ... EIGENTLICH EINE VERANSTALTUNG DAVID GEGEN GOLIATH«



»Da ist kein Bedürfnis draus geworden«

Ehe wir das weiter vertiefen, würde ich gerne noch mal auf die eigentliche Streikauseinandersetzung im letzten Herbst zurückkommen. Gehen wir noch mal auf die Ergebnisse des Arbeitskampfes ein und reden darüber, ob ein anderer Ausgang möglich gewesen wäre. GM hatte ja ein ziemlich klares Konzept. Innerhalb der Konzern-

strategie waren die einzelnen Unternehmensstandorte ganz unterschiedlich, teilweise sogar überhaupt nicht direkt betroffen. Und deshalb meine Frage: Hätte man diese Strategie denn überhaupt mit Erfolg durchkreuzen können? So weit ich weiß, gab es ja auf Seiten der Belegschaften keine einheitliche Strategie. Was ist deine Erklärung dafür, warum das so war?

MANFRED: Was wäre wenn? Nun ja. Im nachhinein kann man natürlich anders reden, als man es zu dem Zeitpunkt tut, in dem man mitten in der Auseinandersetzung steht. Wir hatten gesagt: Wir haben genug verzichtet in den letzten Jahren. Wir haben die Schnauze voll von der Verzichtsideologie, auch der Gewerkschaften und der politischen Klasse sowieso. Und das war die Basis für den Kampf um den Status Quo. Kein Zurückweichen hinter das, was wir haben. Das war eigentlich unser Streikziel.

Es herrschte eigentlich damals in den sechs Tagen die Vorstellung: Man kann Europa lahm legen, weil ja in Bochum auch für andere Werke Komponenten gefertigt werden. Wir hatten einige Streikerfahrungen aus dem Jahr 2000 mit einer Arbeitsniederlegung über 3½ Tage. Wir wussten: Es reichen etwa 3–4 Tage aus, bis Werke abschalten müssen. Das war ja ein Teil unserer Kraft. Denn das war den Leuten auch klar. Die Konzernstrategie kannten wir nicht. Woher sollte man sie auch kennen? Man ist ja nur mit Zahlen konfrontiert worden: 12 000 Köpfe in Europa, nachher 10 000 allein für die Bundesrepublik, und schließlich 3–4 000 in

Rüsselsheim und in Bochum. All das war eine Bedrohung, die aber eben nicht dazu geführt hat, dass man nichts macht. Im Gegenteil: Wir haben trotzdem gestreikt, weil das Maß der Dinge irgendwie voll war.

Diesen selbst organisierten Streik oder diese Informationsveranstaltung, wie man damals zu der Betriebsbesetzung gesagt hat, haben wir ja im Grunde gegen all die gemacht, die notwendig wären, damit es gesellschaftlich etwas bewirkt: die Gewerkschaften, die Parteien, die Kirche. Eigentlich gegen alle, auch die Betriebsräte, haben wir das veranstaltet, wohl wissend: Dies ist eigentlich eine Veranstaltung David gegen Goliath«. Vielen Menschen war klar, dass dies eine Auseinandersetzung sein würde, die nicht nach ein paar Tagen abgeschlossen ist, sondern 2–3 Wochen, vielleicht auch noch länger dauern kann. Und während der Auseinandersetzung gab es ja viel Solidarität aus Bochum und aus der Region, auch aus dem internationalen Bereich. All das waren ermutigende Zeichen, dass wir eine richtige Sache verfolgt haben und man die Hoffnung haben konnte: Über diese Solidarität ist eine erfolgreiche Auseinandersetzung möglich. Ziemlich klar war: Wenn man den Kapitalisten schon die Verfügungsmacht über ihre Produktionsanlagen entzieht, ist das ja nicht mehr eine rein betriebliche Auseinandersetzung, sondern müsste auf einer gesellschaftlichen Ebene geführt werden.

Schon zu Beginn haben wir vorausgesehen, dass irgendwie am Schluss wohl ein Kompromiss stehen würde. Die Belegschaft hatte zwar in den sechs Tagen Zeit gehabt viel nachzudenken und zu diskutieren, Zeit, die vorher zu wenig da war. Und für alle Bewusstseinsprozesse, die über den Betriebshorizont hinausgehen, ist Zeit notwendig, auch, um sich über andere Gesellschaftsmodelle Gedanken zu machen, um Kräfte zu sammeln und sich zu organisieren. Das war aber in den paar Tagen eigentlich überhaupt nicht alles möglich. Dies führte uns zu der Einschätzung: Wir wollen eine gemeinschaftliche Abstimmung, ob wir das weiterführen können oder nicht. Das bekannte Ergebnis war, dass über 4 000 Leute gesagt haben: Wir gehen wieder arbeiten und die sollen verhandeln. Das war für uns kein negatives Ergebnis, sondern dem geschuldet, dass wir nicht das Bewusstsein der Menschen ignorieren können. Die Mehrheit der Leute hat sich an den alten Interessenvertretungsstrukturen orientiert und gehofft, dass die Mitbestimmer, die das Sagen haben, schon was Vernünftiges machen werden. Das hat ja nicht stattgefunden, weil es den Restrukturierungsvertrag und dann den Zukunftsvertrag gegeben hat. Schon im Restrukturierungsvertrag waren ja die betriebsbedingten Kündigungen drin. Da war die Anzahl der Leute drin, die verschwinden sollen. Da waren die Auslagerungsbestrebungen drin, und, und, und. Trotzdem hat die Belegschaft danach auch dem Zukunftsvertrag zugestimmt. Sie hat dann zum zweiten Mal einen opportunen Weg gewählt in Richtung der alten Formen der Mitbestimmung. Das war für mich ja ein zentrales Argument für die Notwendigkeit der Perspektivendebatte, gerade in den Betrieben. Denn die Erfahrung haben wir gemacht: Wenn Menschen ein Bedürfnis entwickeln, sich zur Wehr zu setzen, dann können sie das kollektivieren und auch selbstorganisiert veranstalten. Aber es muss ein Bedürfnis da sein. Das Bedürfnis, das den Streik getragen hat, war den Status Quo zu erhalten. Aber es ist ja durchaus vorstellbar, dass sich bei einem entsprechenden Bewusstsein das Bedürfnis entwickelt, die Gesellschaft verändern zu wollen.

SELBSTSICHERUNGSFUNKTIONEN GREIFEN

Wenn ich dich richtig verstehe, sagst du im Kern: Das zentrale Problem für das Verständnis des Streikabbruchs besteht nicht darin, dass die Bochumer Belegschaft von den anderen Konzernbelegschaften im Stich gelassen wurde und damit auf sich allein gestellt nicht erfolgreich sein konnte. Deine Einschätzung ist: Die Belegschaft in Bochum hat sich selbst für den Weg des kleineren Übels entschieden, um ein in vielen Augen noch größeres Übel, die Werksschließung, abwenden zu können. Kann man denn davon ausgehen, dass die Belegschaft das jetzt auf dem Tisch liegende Verhandlungsergebnis genau gekannt hat?

MANFRED: Es gibt da eine Wechselwirkung. Wenn man in einen Kampf tritt, ist ja Solidarität eine Notwendigkeit. Es war natürlich ein großer Frust bei ganz vielen, dass die Rüsselsheimer und die Gewerkschaften als Möglichkeit für Delegation und auch der Organisierung ausgefallen sind. Es gab zwar in Schweden, Antwerpen und anderen Werken Solidaritätsbekundungen in schriftlicher und anderer Form, aber in Bochum gab es die Erwartung: Die streiken jetzt alle mit, denn sie sind ja auch irgendwo betroffen. Diese Hoffnung hatte man schon. Das ist nicht passiert und damit war natürlich klar: Das Hemd ist näher als die Jacke. Diese Selbstsicherungsfunktionen, die Menschen haben, wirken ja auch. Und wenn man dann ziemlich knallhart vorgeführt bekommt, dass man doch alleine steht, dann weiß man auch: Ich kann das nicht alleine machen. Am Ende kommt immer mehr der Kompromiss zum Tragen. Wie groß der Widerstand war, das hat man ja daran gesehen, wie schwer

es der Betriebsrat, also die, die die Verhandlungen geführt haben, hatte, diesen ersten Restrukturierungsvertrag überhaupt durchzusetzen. Die haben ihn nicht der Belegschaft vorgelegt sondern gegen die Belegschaft verabschiedet. Hätten sie den Vertrag der Belegschaft gezeigt, hätten wir weitergestreikt. Es wurden Fakten geschaffen, hinter die kam man nicht mehr zurück.

Genauso war das ja mit dem Zukunftsvertrag. Auch der wurde nur ansatzweise referiert. Nicht das ganze Kleingedruckte. Man hat auch zu wenig Zeit gehabt, das publik zu machen. Und der Selbsterhaltungstrieb der Menschen funktioniert dann eben halt. Man sieht: Die Ohnmacht greift wieder um sich. Man ist doch alleine. Dann kann man gegen so einen Moloch wie diesen Großkonzern, aber auch gegen einen anderen, die Administration von NRW, kaum was machen. Der Steinbrück, der war ja komplett dagegen. Auf der Belegschaftsversammlung hat er gesagt, wir sollen vorsichtig sein, wir sollen bedachte Handlungen machen und, und, und. Die Verträge wurden ja von denen auch als zukunftsweisend und sensationell bezeichnet. Bis hin, wie heißt dieser Clown, der Wirtschaftsminister? Clement! Die fanden das ja alle gut. Und während des Streiks gab es bestimmt viele Leute, die den Streik völlig fürchterlich fanden. Die den mitmachen mussten, weil der kollektive Druck da war. Aber das ist für mich nicht das Entscheidende: Die 4 000, die letztendlich für den Streikabbruch gestimmt haben, wollten nicht den Restrukturierungsvertrag. Sie wollten nur einen Zustand beenden, der ihnen dann doch mehr Angst bzw. Unvorstellbares erzeugt hat. Wie soll das jetzt weitergehen? Wie lange sollen wir jetzt streiken? Und: Wie lange können wir das alleine durchhalten? Wann kommt das Militär? Wann kommt die Polizei? Wann gibt es eine Räumung? Auch die Möglichkeit einer Eskalation wurde von vielen bedacht und diskutiert. Auch haben Leute, die Eigentum haben, schon mal gerechnet: Kann ich mein Häuschen noch bezahlen? Kann ich die Rate noch bezahlen? Bei Familien mit Kindern: Gibt es noch einen Winterurlaub? Die nicht praktizierte Solidarität der anderen Opelbelegschaften hat auch dazu beigetragen, dass eine Art Zersetzung des Streikbedürfnisses eingesetzt hat. Wenn jetzt Rüsselsheim und vielleicht die Kollegen in England mit in den Streik getreten wären, so könnte man jetzt natürlich phantasieren, wäre ja vielleicht eine ganz andere Auseinandersetzung möglich gewesen. Aber das ist nicht die Realität.

Nach dem Gespräch mit deinen Kollegen hatten wir den Eindruck, dass nach dem Streik eine schwierige Situation entstanden ist, die es in Zukunft nicht leichter machen wird, die eigene Haut zu verteidigen. Wie siehst du die Situation im Betrieb nach dem sog. Zukunftsvertrag? Ist das, was jetzt in Vertragsform gegossen wurde und durch den Streikabbruch auch die Zustimmung der Belegschaft bekommen hat, irreversibel? Kann man die Politik des GM-Konzerns, einen Grossbetrieb mit einer kampferprobten Belegschaft auf die Größenordnung eines mittelständischen Betriebes herunterzufabren, überhaupt noch beeinflussen?

MANFRED: Auch wenn es die Streikziele pervertiert hat: Ein positives Streikergebnis war natürlich die Höhe der Abfindung, die ja im Vergleich in der Bundesrepublik einzigartig war. Auch daran kann man festmachen, dass sich Widerstand auf jeden Fall lohnt. Es verlangte der Gegenseite etwas anderes ab, als die sich das strategisch vorgestellt hatte. Die mussten noch mal eine Milliarde Dollar bereitstellen. Aber das war eben der Druck der Belegschaft. Das war zwar kein Kampfziel, aber es zeigte, dass man eben nicht verkehrt lebt, wenn man sich wehrt. Als dann im Dezember diese Formel veröffentlicht wurde, waren die Leute dann nicht mehr beim Streik, sondern bei der Formel und bei der Höhe der Formel.

Entstand hier nicht die Parole: »Arbeitest du noch oder rechnest du schon?«

MANFRED: Genau. So ungefähr hieß es. Das hatte eine zersetzende Wirkung und hat die Leute erst mal weg vom Streik gebracht bzw. seiner möglichen Weiterführung. Die Leute mussten sich jetzt mit der Frage auseinandersetzen – es standen dann ja auch betriebsbedingte Kündigungen an – wie das Leben ohne Opel zu organisieren wäre.

Jetzt der Sprung zu heute. Der Restrukturierungs- und der Zukunftsvertrag haben erst mal dazu beigetragen, dass die alte Ohnmacht der Menschen wieder Oberhand gewonnen hatte: die Ohnmacht, man kann die Betriebsratsmehrheit doch nicht brechen, die Verhandlungsführer hat man nicht im Griff, die gesellschaftlichen Kräfte bekommt man auch nicht mehr dahin, wo man sie eigentlich hinhaben will, oder wo man dachte, dass sie wären. Es hat sich viel Frust breitgemacht, bis dahin, dass die Verträge, die arbeitsorganisatorischen Veränderungen die Leute völlig durcheinandergebracht hatten. Vor 15 Jahren entstand das Wort von der innerlichen Kündigung. Das ist ja dann breit diskutiert worden. Mittlerweile habe ich den Eindruck, dass die alle innerlich gekündigt haben. Jeder macht nur noch das Notwendigste, auch mit Widerwillen. Dazu kommt noch dieses Damoklesschwert: Es fehlen immer noch 1 000 Leute, die sich vom Acker machen sollen. Die Formel gilt zwar immer noch. Aber die Abfindung ist nach oben hin gedeckelt. Man geht jetzt nicht mehr mit

180 000 raus sondern mit 100 000. Auch das ist eine Veränderung, die von oben durchgesetzt worden ist. Der Frust ist erst mal da.

Trotzdem, rein faktisch gesehen, ist objektiv immer noch ein Streik möglich. Noch wird in Bochum produziert. Noch werden die Gruppenkomponenten gefertigt, noch könnte man mit Streik Europa lahm legen. Im Bewusstsein der Leute ist nach wie vor drin: Wenn man die Wertschöpfung der Unternehmer unterbricht, also streikt, kann man Forderungen durchsetzen. Vor 14 Tagen war ich in einem Bildungsurlaub. Da haben wir andiskutiert, ob wir noch mal richtig losschlagen können. Mindestens 2006, ich glaube im April oder Ende März, wenn die Einigungsstelle, die über die noch Ausstehenden befinden wird, die sich noch zu verpissen haben, ohne wenn und aber einberufen werden kann, könnte es noch mal knallen. Wenn diese 1 000 Leute nicht gefunden werden, wird ein wahnsinniger Druck entstehen.

»ZUR ZEIT DOMINIERT DIE ABWICKLUNG«

Hat man denn dann noch ein Druckpotential?

MANFRED: Das wird immer weniger. Klar ist: Bis dahin haben die einen Teil der Komponentenfertigung abgewickelt, weil ausgelagert. Die Kampfkraft wird bis dahin weiter dezimiert werden. Möglicherweise ist bis dann das Werk III für Ersatzteillager mit 600 Leuten schon verkauft. Auch dadurch sinkt die Kampfkraft. Doch die Belegschaft, und es gehen ja nicht alle über Abfindung, hat ja eine bestimmte Kampferfahrung, die bei Opel natürlich nicht einzigartig ist, aber über viele Jahre ging. Deshalb halte ich eine erneute Aktion der Belegschaft dann auch für möglich. Vorher eher wohl nicht. Zur Zeit dominiert die Abwicklung. Es gibt andauernd neue Verträge, und es ist zur Zeit kein Klima da, aus dem sich wieder eine Situation entwickeln könnte, in der nicht nur die Vertrauensleute, sondern die ganze Belegschaft wieder zur Infostunde runtergeht und sagt: »Jetzt ist Schluss. Wir wollen etwas anderes!« Aber was soll das Andere sein? Denn das, was man eigentlich wollte, ist ja vertraglich passé. Die Hürde ist zu groß, dagegen noch mal anzustinken. Man müsste ja wieder zurück nach 2004. Doch der Status Quo hat sich jetzt verändert. Im Prinzip haben wir als Belegschaft ja einen Verzicht über uns ergehen lassen. Wir wollten den nicht, aber die Betriebsräte haben ihn durchsetzen können. 1 000 betriebsbedingte Kündigungen sind aber noch mal eine Herausforderung, die dazu führen könnten, dass sich die Leute solidarisieren. Das kann ich mir gut vorstellen. Ich hoffe das natürlich. Nicht nur, weil ich draußen bin, sondern weil es das war, womit wir angefangen haben im Oktober. Aber der Verzicht ist natürlich jetzt vertraglich festgelegt. Es gibt in Duisburg jetzt eine Firma, die heißt Automotive. Die bauen eine neue Halle und übernehmen einen Teil der Opelproduktion. Dort haben sich jetzt einige, die ich auch kenne, weil ich mit denen zusammengearbeitet habe, beworben. Sie haben gerade ihr zweites Vorstellungsgespräch. Aller Wahrscheinlichkeit nach fangen die demnächst da an zu arbeiten.

Auch in den Jahren vorher gab es ja einen Belegschaftsabbau. Der wurde immer schon begründet mit der Sicherheit. Ein Teil muss abgebaut werden, damit der Rest sicher ist. Ist das nicht eine neue Situation, dass jetzt innerhalb der Belegschaft diese Ideologie nicht mehr verfängt und klar wird, dass in ein paar Jahren auch das ganze Werk zu sein könnte? Das war vorher nicht so.

MANFRED: Das ist richtig. Früher war es gang und gäbe, dass jeder verzichtet. Wir waren mal 19 200 Leute. Dann kamen Verzichtserklärungen und Belegschaftsabbau, einer nach dem anderen. Das Prinzip Hoffnungs hat immer gegriffen. Durch Verzicht sollten die verbleibenden Arbeitsplätze gesichert werden. 2004 waren wir noch circa 6 500 Leute. Diese Erfahrung hat wohl auch dazu beigetragen, dass die Stimmung aufkam, dass das Maß nun voll ist und auch dem Letzten klargeworden ist: Dieser ständige Verzicht bringt uns nichts und nutzt nur der Gegenseite. Diese Hoffnung, durch Verzicht etwas zu erreichen, ist verflogen. Es gibt sicher noch den einen oder anderen, der immer noch hinterher läuft, aber das dürfte eine Minderheit sein.

Doch das ist ja gar nicht der Punkt. Denn durch das, was sich jetzt entwickelt hat, darf sich die Bochumer Belegschaft, ich glaube bis 2007, um ein Nachfolgemodell bewerben, das dann ab 2010 in Bochum gebaut werden könnte. Und wenn wir uns bewerben, und das ist natürlich völlig klar, dann konkurrieren wir mit den Engländern und den Belgiern. Denn da werden eventuell die gleichen Brocken hergestellt. Das bedeutet: Man muss sie unterbieten. Und das wäre natürlich unweigerlich ein Verzicht. Diese Perspektive eignet sich wenig als Hoffnungsträger. Parallel dazu gab es ja noch eine andere Sache. Polen und dieser Golfkriegsdeal (Fertigungszusagen von GM gegen Waffenkäufe der polnischen Regierung in den USA; Anm. d. Hg.), durch den ein Produktionskontingent aus Bochum nach Gliwice verlagert worden ist. Das polnische Werk war in dieser Unterbietungskonkurrenz deshalb außen vor.

Das führt den Leuten die Willkürlichkeit von Entscheidungen vor, auch wenn das für die Kapitalisten ökonomisch sinnvoll ist. Sie haben die Macht und sie können die Belegschaften gegeneinander ausspielen, wenn diese das mitmachen. Und im Benchmarking oben ist Eisenach. Daran sollen wir uns orientieren von der Produktivität her. Im Ranking um die nächsten Modelle konkurrieren wir mit Antwerpen in Belgien und Port Ellesmere in England. Da geht es dann um die Entscheidung, ob es den Standort Opel noch geben wird oder nicht.

»Keine gemeinsame Überzeugung über die Machbarkeit einer anderen Gesellschaft«

Die Demütigung von Belegschaften wird ja normal. Es wird diese Bewerbung dann natürlich geben. Solche Streiks wie bei euch beschreiben vielleicht nur Momente der Würde in einem fortschreitenden Demütigungsprozess. Ein Aufbäumen. Das wäre doch ein Thema nicht nur für die betriebliche, sondern vor allem für eine gesellschaftlich denkende Linke: Was entwickelt sich hier im Bewusstsein des einzelnen Beschäftigten? Vielleicht ist es ja die nicht erträgliche Erkenntnis, dass du dich gar nicht so viel demütigen kannst, wie das von dir verlangt wird.

MANFRED: Da gibt es folgendes Dilemma: Ein Teil der Leute ist ja aus dem Betrieb raus. Ein Teil der Menschen, die sich vorher in Abhängigkeit von Opel befunden haben, versuchen jetzt sich eine Lebensperspektive jenseits von Opel zu organisieren. Daneben gibt es den verbleibenden Rest. Dazu gehört mindestens ein Teil, der noch eine relative Absicherung hat über den Vorruhestand und die Altersteilzeit. Die müssen noch ein paar Jahre durchhalten und sind auch versorgt. Dann gibt es einen Teil an Jüngeren. Denen drohen betriebsbedingte Kündigungen und dazwischen gibt es halt noch ein paar Leute. Jetzt haben die alle in den Knochen, dass es eigentlich ein vergeblicher Kampf war. Parallel dazu bekommt man ja über die Presse mit, dass GM Junk-Bond-Aktien hat und ein dickes Problem, seine Verwertung zu organisieren. GM macht angeblich Milliarden Verluste und will z.B. in den USA über 20 000 Leute entlassen und auch Werke schließen. Somit ist klar: Es ist kein spezifisch Bochumer Problem, mit dem sich GM rumschlägt, sondern es betrifft den ganzen Konzern. Und wenn die Leute dann noch mitkriegen, dass bei VW, bei Ford und bei Mercedes und im Rest der Industrie Ähnliches oder Gleiches läuft, überall das

Gleiche läuft, auch im Handel oder der Bauindustrie, oder bei der Deutschen Bank, dann checken die Leute: Das hat mit Opel in Bochum nichts mehr zu tun. In so einer Situation hast du wieder das alte Dilemma: Es gibt keine gemeinsamen Überzeugungen über die Machbarkeit einer anderen Gesellschaft. Soweit sind wir noch nicht. Also könnte man fast vermuten, dass bei Opel in Bochum alles seinen »normalen Gang« laufen wird. Das Werk wird abgewickelt und der Rest der Belegschaft wird sich irgendwann bei Hartz IV oder wo weiß ich wiederfinden. Und vielleicht landet das Potential von Wissen und Kampferfahrungen ja auf dem Müllhaufen der Geschichte, weil es nur schwer ist, eine kollektive Erfahrung über die Orte ihrer Entstehung hinaus zu retten. Ihre Aktivierung ist an den Betrieb gebunden.

Die Opelbelegschaft hat ähnliche Erfahrungen gemacht, so wie sie auch Arbeitsloseninitiativen gesammelt haben. Sie hat gekämpft, um ihre soziale Reproduktion zu
sichern. Aber was jetzt bei euch auseinander bricht, geht doch darüber hinaus. Ich könnte mir vorstellen, dass sich viele Kollegen heute nicht nur die Frage stellen: Was wird
aus mir? Sondern sie fragen vielleicht auch: Was soll denn mit uns allen werden, mit
uns als Belegschaft und als Kern der lohnabhängigen Bevölkerung?

MANFRED: Ich sehe das so: Es wurde auch früher abgewickelt bei den Zechen und auf den Werften und im Stahlbereich. Die Wirtschaft hat sich dann anders organi-



Ist das Wissen über die Kampferfahrungen übertragbar?

siert und die Leute auch. Und dieser Prozess wird auch bei Opel funktionieren. Trotz der ganzen Protestaktionen ist der Betrieb dann weg und die Leute müssen dann selber weitersehen. Wie machen sie das jetzt? Man bekommt ja

mit, dass diejenigen, die sich dafür entschieden haben, nicht zu unterschreiben, schon klar haben, dass sie vielleicht über 2010 keine Perspektive im Betrieb mehr haben. Die folgen jetzt den Durchhalteparolen. Vielleicht tragen sie ja auch dazu bei,

dass sich noch mal was entwickelt. Das weiß man nicht. Die Leute sagen sich: Solange ich bei Opel meine Kohle bekomme, greife ich die ab, jetzt ganz einfach als Job gesehen. Ich mache Überstunden. Mitnehmen was geht. Natürlich wissen die: Es gibt ein Leben jenseits von Opel. Auch die andern fahren in Urlaub, haben Häuschen und Familie und Spaß am Leben. Es gibt ja tatsächlich, auch wenn sich die Bedingungen erschweren, ein Leben nach Opel. Man guckt, wo man bleibt, in dem, was möglich ist und was einen umgibt. Die Frage die sich für mich politisch stellt, ist: Können die Leute da, wo sie hinkommen, wieder von unten anfangen und ihre politischen Erfahrungen unabhängig von der Situation bei Opel nutzen? Die haben dann befristete Arbeitsverträge, Probezeiten. Da gibt es keinen Betriebsrat, keine Gewerkschaft. Da fängt ja alles wieder von vorne an. Damit ist wenigstens ein Teil der Erfahrungen auf Eis gelegt. Ob die Leute das alles alleine hinkriegen – das haben sie ja nicht gelernt –, das weiß keiner.

Du beschreibst jetzt typische Anpassungsprozesse in der Krise. Ich will aber noch mal auf einen anderen Punkt zu sprechen kommen. Müsste man in einer solchen Situation nicht die Frage aufwerfen: Wenn tatsächlich das gesellschaftliche Arbeitsvolumen, für das Leute gebraucht werden, so abnimmt, müsste dann nicht die Arbeitszeit radikal verringert werden, sowie das bei VW im Kleinen mit der 28-Stunden-Woche probiert wurde? Könnte darüber nicht die Einsicht entstehen, dass mit der kapitalistischen Produktion etwas nicht stimmt und diese Probleme nur durch die Leute selber gelöst werden können?

MANFRED: Das wäre natürlich schön. Man träumt sich visionär ja so was zurecht. Erst mal kann ich das aus meinen Erfahrungen und Gesprächen so nicht ableiten. Jeder ballt die Faust in der Tasche und der Schrei nach einem starken Mann, nach einer Gewerkschaft oder Partei, die sind ja sofort da. Und die Erkenntnisse aus der Selbstorganisierung spielen jetzt erst mal überhaupt keine Rolle. Aber woher soll das auch kommen? Das ist doch in der Vergangenheit auch von den Linken kaum mehr so formuliert worden. Das Ergebnis der Kritik müsste zu Fragen vorstoßen: Wie wollen wir anders produzieren, anders verteilen, anders leben? Fragen, mit denen wir ansatzweise im letzten Jahr begonnen haben. Die Leute, die heute unmittelbar von Arbeitsplatzverlust betroffen sind, die haben gar keine Zeit mehr sich darüber Gedanken zu machen. Die kriegen so einen vor den Koffer trotz Streik und Widerstand. Die müssen jetzt auf einmal etwas völlig anderes machen. Auch die, die noch drin sind, müssen sich Gedanken machen: Was passiert in der Zeit nach Opel? Wie

bekomme ich mein Leben organisiert? Die Kritik der entwürdigenden Verhältnisse im Betrieb, die Ausbeutung und Erpressung, all das kann man ja gut in unseren und andern Betriebzeitungen lesen. Aber es fehlt an der Debatte über Perspektiven.

Immanent wird diese Debatte natürlich schon geführt. Denn auch innerhalb des Kapitalismus werden ja Perspektiven angeboten. Die verlangen vom Einzelnen, dass er den ganzen Restrukturierungsablauf so akzeptiert. Dafür gibt es dann eine Flankierung durch den Staat, der dann für die Versorgung der Leute zuständig ist. Er gibt ihnen Jobs und eine Minimalversorgung, um diesen Anpassungsprozess abzufedern.

MANFRED: Diese Erfahrungen machen ja die Leute. Das ist für mich ja ein Teil rassistischen Denkens. Die Starken überleben ja. Und zwar relativ gut. Die besorgen sich neue Jobs. Die wursteln sich durch, die überleben ja. Und die sind völlig entsolida-



»Es fehlt an der Debatte über die Perspektiven«

risiert mit den Schwächeren. Und für die interessiert sich auch keiner mehr. Dieser gesellschaftliche Selektionsprozess funktioniert. Und wenn die Bundesrepublik als eine der reichsten Gesellschaften der Welt sich 6–7 Millionen Menschen

leistet, die auf die Verarmungsschiene gesetzt werden, und die Gesellschaft das zulässt, geht das für mich schon in Richtung Rassismus. Das ist dann Biomasse ohne Interesse. Das konnte man durch den Streik und anderes auch nicht ansatzweise aus den Köpfen rausbekommen.

»... DASS DIE GEWERKSCHAFT ALS BEWUSSTSEINSVERHINDERUNGSAPPARAT UNS IM WEG STEHT«

Innerhalb der GoG gab und gibt es heftige Diskussionen um die Frage, ob die gewerkschaftlichen Strukturen nach wie vor unverzichtbar sind oder eher eine Fessel, deren man sich entledigen sollte. Du bist nicht mehr Mitglied der IG Metall und hast gesagt, dieser Zustand sei für dich befreiend. Worauf begründest du die Hoffnung, dass sich aus der Abwendung der Mitglieder aus ihrer traditionellen gewerkschaftlichen Bindung etwas Neues, Positives entwickeln könnte? Wo siehst du dafür Ansätze? Was denken die Kollegen, mit denen du gearbeitet hast, in dieser Frage?

MANFRED: Viele Fragen, wenig Antworten. In den vielen Jahren, in denen ich auch Mitglied der Gewerkschaft war, also bis 1984 – dann bin ich ja rausgeflogen wegen der Unvereinbarkeitsbeschlüsse – habe ich folgende Einschätzung gewonnen: Ich finde es charakteristisch, dass die Gewerkschaft sich die Standortlogik zu Eigen macht, denn sie hat die Grundfesten der kapitalistischen Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung verinnerlicht. Damit ist sie unfähig, eine Perspektive jenseits der vorhandenen Machtverhältnisse ins Auge zu fassen.

Man kann – und es spricht ja nichts dagegen – gewerkschaftliche Strukturen wie die Vertrauensleute, die auch im Streik eine wichtige Rolle gespielt haben, natürlich nutzen, solange sie noch da sind. Aber trotzdem bin ich der Meinung, dass die Gewerkschaft uns als Bewusstseinsverhinderungsapparat im Weg steht. Diesem Apparat muss man die materielle Grundlage entziehen, damit er nicht weiter verunstaltend tätig werden kann so das mit der Anerkennung von Hartz IV u.a. passiert ist. Das gleiche betrifft den Einsatz für einen garantierten Belegschaftsabbau, der immer wieder mitorganisiert wird. Und die Verlustangst, die dann immer wieder bei den Genossen auftaucht: »Es gibt doch nichts anderes« finde ich erst einmal wenig nachvollziehbar. Für mich ist Selbstorganisierung der unverzichtbare Schritt, in dem Leute Luft zum Atmen bekommen. Denn die Gewerkschaft lässt keine Luft zum Atmen. Dann entwickeln die Leute vielleicht eigene Ideen dazu, was sie wollen und wie sie sich organisieren. Und zwar jenseits der jetzigen Gewerkschaften. Deshalb gehören Gewerkschaften für mich politisch auf den Müllhaufen der Geschichte genauso wie die Parteien. Sie werden ja auch durch die politische Klasse entmachtet. Das sage ich, nicht um das zu unterstützen, sondern weil ich über 20 Jahre als Gewerkschafter rumgelaufen bin und zum Ergebnis gekommen bin, dass der Verein für positive Bewusstseinsveränderungen nicht tauglich ist. Und das Totschlagsargument meiner Genossen dagegen ist: Dann gehen die Leute aus der Gewerkschaft raus und machen nix. Ich meine: So was braucht Zeit und ich muss nicht eine neue Organisierung aus dem Hut zaubern. Man muss die Leute selber machen lassen. Aber diese organisierte Truppe mit Millionen von Mitgliedern ist auf jeden Fall nicht in der Lage, eine Perspektive jenseits der Verwertungslogik zu denken. Das, was die Gewerkschaften nicht nur über den Apparat, sondern auch durch Schulung in den Köpfen produziert, das muss weg.

Was für mich gut nachvollziehbar ist, ist deine Kritik an der realen Politik der Gewerkschaften, der Funktionsweise des Apparates und der ihn tragenden Ideologie. Aber in dem Moment, in dem ich sage: >Ich räume das wegs, kann natürlich für die einzelnen Individuen eine Situation entstehen, die befreiend ist. Doch danach stehen sie mit ihrem individuellen Arbeitsvertrag dem Kapitalisten allein gegenüber. Und das ist dann ein Zurück hinter den jetzigen Zustand, in dem die Organisierten mittels Kollektivverträgen bestimmte soziale Rechte und Standards haben. Damit können sie immerbin den Kapitalisten noch Grenzen setzen hinsichtlich dessen, was man aus ihnen rausholen kann. Neue kollektive Organisationsformen müssten ja wenigstens das leisten. Und das ergibt sich nicht automatisch. Vielleicht ist ja eine Situation noch größerer Mutlosigkeit das Ergebnis der >Befreiungs.

MANFRED: Ich würde mal folgendes vermuten: Die Entmündigung der vielen zahlenden Gewerkschaftsmitglieder hat ja die Erfahrung gebracht, dass sie auch mit Gewerkschaften ins Elend gestürzt werden, ihrer Existenz beraubt werden, und sich im Grunde genommen nicht frei entfalten können. Was soll jetzt daran ohne Gewerkschaften schlimmer werden? Und ein wachsender Anteil der Beschäftigten wird ja auch in der Bundesrepublik durch Gewerkschaften gar nicht mehr vertreten. Der Streik war auch ein Kampf gegen die Gewerkschaften. Einzelne, die in der Gewerkschaft sind, haben die Strukturen, VK-Leitung, Vertrauenskörper genutzt, und haben die Selbstorganisierung mit unterstützt. Diese Aneignung muss sein. Man muss den Gewerkschaften die Strukturen wegnehmen. Man könnte ja auch, das ist ja auch schon in Bochum versucht worden, einen Austritt androhen, um so die Macht der Gewerkschaft zu brechen. Also nicht unterordnen und nicht auf das Prinzip Hoffnung setzen, das Gewerkschaften ja immer noch verkörpern. Es heißt: Wir machen das schon. Und hinterher kommt doch nur Verzicht und Arbeitslosigkeit raus.

Weil sie eben nur am System rumschrauben und nicht darüber hinausgehen wollen oder auch können. Es gibt durchaus gute Beispiele, z.B. die VK-Leitung in Bochum im Werk II. Die gibt jetzt eigene Flugblätter raus, die die Ortsverwaltung nicht mehr druckt, weil sie nicht auf Linie sind. Die VKL erobert so die Organisationsstruktur und machen damit etwas Eigenes. Aber dieses Respektieren der Gewerkschaftsmacht und die Hoffnungen, die immer noch in vielen Köpfen drin ist, dass diese Uniformierung der Einheits- und Branchengewerkschaft in Deutschland zu etwas taugt, die ist fehl am Platz. Warum soll ich für so einen Verein dann noch Beiträge zahlen?

Ich finde das sehr gut beschrieben von dir. Aber entwickeln diese Kollegen, die als Mitglieder des VK selbständig ihre Flugblätter herausgeben ohne die Bevollmächtigten der Ortsverwaltung um Genehmigung zu fragen, damit nicht alternative Formen gewerkschaftlicher Organisation?

MANFRED: Aber im harten Korsett. Das ist klar. Ich möchte nicht eine neue Organisationsform diskutieren müssen, wenn ich da aussteige, da ich noch gar nicht weiß, wie die aussehen soll. Die Überwindung dieser Entmündigung im Denken durch die Gewerkschaftspraxis braucht Zeit. Meine Vorstellung ist nicht, dass die jetzt alle zuhause rumsitzen sollen und ihren Gewerkschaftsbeitrag versaufen oder ins rechte

Lager wechseln. Ich sehe es – wie gesagt – als einen befreienden Schritt das >Prinzip Hoffnung Gewerkschaft< zu zerstören. Ich sage zerstören, weil sonst immer noch die Vorstellung mitschwingt man könne diesen Apparat reformieren, umkrempeln oder sich irgendwie nützlich machen. Man muss sagen: Das will man. Nicht mehr. Man kann dabei



Eigene Öffentlichkeitsarbeit: Presseartikel und Solidaritätsadressen an die Belegschaft werden aufgehängt

sicher viele Formen ausprobieren. Eine Form wäre das, was die VK-Leitung da macht. Das haben wir während des Streiks ja auch mit der Selbstorganisation probiert. Das war was anderes als zu fordern: Ihr habt doch eine dicke Streikkasse. Nun rückt mal die Kohle raus. Das haben die natürlich nicht gemacht. Trotzdem haben wir den Streik nicht abgebrochen, sondern haben aus der eigenen Tasche bezahlt bzw. haben andere Formen materieller Solidarität genutzt. Aber auch das waren für mich Brüche mit der Gewerkschaft, und es war doch naheliegend, dass die Leute die vorhandenen Strukturen auch für sich nutzen. Aber nicht in Hörigkeit zur Ortsverwaltung, nicht in Hörigkeit zur Bürokratie. Die Struktur ist da, die macht Sinn und die kann man nutzen.

Ich sehe einen Widerspruch zwischen deinen Einschätzungen. Einerseits analysierst du die reale Entwicklung des Bewusstseins der Belegschaft und weist darauf hin, dass die KollegInnen in den Denkstrukturen des LohnarbeiterInnendaseins argumentieren und sich auch daran klammern. Das tun sie ganz selbständig ohne den Apparat. Der reproduziert doch nur diesen Anpassungsprozess. Woraus schöpfst du die Hoffnung, dass sie sich bei der Wahl ihrer Selbstvertretungsstrukturen ganz entgegengesetzt verhalten?



Der Solidaritätskreis knüpft Verbindungen

MANFRED: Wenn ich sage, man braucht Luft zum Atmen, ist es nicht damit getan, dass man in den geplatzten Luftballon gleich wieder neue Luft reinpumpt. Das muss nicht sein. Ich habe auch keine Bedenken, dass die Menschen nicht in der Lage sind sich selber zu organisieren. Auch wenn da mal ein Loch entsteht und Zeit

vergeht. Wie sie das tun, hat was mit den realen Auseinandersetzungen zu tun. Das hat der Streik gezeigt.

»Warum haben die Linken denn ständig so eine Angst, dass die Leute eigene Gedanken entwickeln, die nicht schon iemand vorgedacht hat?«

MANFRED: Warum haben die Linken denn ständig so eine Angst, dass die Leute eigene Gedanken entwickeln, die nicht schon jemand vorgedacht hat? Warum gibt man ihnen nicht den Raum? Warum muss man immer vordenken? Wenn wir nicht in der Position sind, eine existenzfähige Alternative aus der Tasche zu zaubern, dann können wir dazu auch stehen und sagen: Wir haben zwar ein paar Ideen, aber macht erst mal selber.

Jetzt nehmen wir mal an, es würde sich in der GoG durchsetzen, dass wir über unsere Betriebszeitung und auch bundesweit einen Aufruf verfassen, der die Leute auffordert aus den Gewerkschaften auszutreten und ihnen die materielle Grundlage zu entziehen. Das wäre zwar insofern eine Lachnummer, weil wir damit nicht viele Leute erreichen. Doch angenommen da würden 100–200 austreten. Mindestens für den Bochumer Betrieb und die Ortsverwaltung würde das eine Debatte lostreten, in der über den Zweck von Gewerkschaften und über Interessenvertretung diskutiert würde. Der Sinn bestünde darin auch Debatten anzustoßen, in denen das Verhältnis von Mitgliedern zur Organisation aufgebrochen werden könnte, das wie ein Versicherungsverhältnis ist, das auf passiven Konsumenten beruht.

Das hat Elemente von politischem Theater, ohne dass damit eine Wertung verbunden sein soll.

MANFRED: Du sagst >politisches Theater«. Ich sage: Das ist die Luft, die die Leute brauchen zum Atmen. Ich möchte nicht die Frage beantworten, was die Alternative zur Gewerkschaft ist. Die Alternative ist ein weitertreibender Diskussionsprozess. Um eine Parallele zu bemühen: Wie viele Menschen sind aus der Kirche ausgetreten, ohne ihren Glauben zu verlieren? Diese Auseinandersetzung über die Administration hinaus, die findet doch statt.

Der kleine Unterschied ist natürlich, dass du für ein persönliches Gottesverhältnis keine Kirche brauchst. Aber um in einer Klassengesellschaft kollektive Rechte zu erstreiten reicht es nicht dir deine gewerkschaftliche Weltanschauung zu erhalten.

»Wir haben doch gezeigt, dass diese Selbstorganisation möglich ist«

MANFRED: Im Opelstreik haben wir etwas erreicht, das zwar nicht Bestandteil unseres Forderungskatalogs war, aber von uns durchgesetzt wurde. Die Gewerkschaft hat das vorher nicht erreicht. Die Leute haben festgestellt: Wenn sie sich selber in

Bewegung setzen, zahlt sich das aus, und in der Regel mehr, als wenn die Gewerkschaft beauftragt wird. In Berlin hat sich ein Kollege auf einer Veranstaltung zu Wort gemeldet. Der war in einem kleinen Betrieb, in dem viel gearbeitet und wenig gezahlt wurde. Und die Kollegen haben sich eines Tages gesagt: Wir wollen mehr Geld haben. Dann sind sie zum Chef gegangen. Und der Chef hat geantwortet: Das geht nicht. Dann müsst ihr mehr arbeiten. Die haben aber nicht locker gelassen und haben ihr Geld bekommen. Ich habe gesagt: Wenn ihr damals einen Betriebsrat gehabt hättet, hättet ihr heute noch nicht mehr Geld.

Wir haben doch gezeigt, dass Selbstorganisation möglich ist, auch an kleinen Punkten. Diese Angst muss man nicht haben. Man muss sich den gesellschaftlichen Strukturen, selbst wenn sie so dominant sind wie bei der IG Metall, entgegenstellen. Das ist unverzichtbar, damit eine andere Denke entstehen kann, auch die Selbstorganisation der Gedanken beim einzelnen Individuum. Und da kannst du nicht daher kommen und fordern: Wenn du da austrittst, muss sofort eine andere Struktur da sein. Lass sich das doch mal entwickeln. Ich weiß nicht, wie viele Betriebe es heute in Deutschland gibt, wo die Leute das selber machen. Und die Frage ist nicht: Können die das besser? Nun habe ich nicht die Vorstellung, dass die Einzelnen mit dem Kapitalisten selber verhandeln. Es geht ja um was anderes. Die Nichtvertretung durch die Gewerkschaft ist doch schon weit fortgeschritten. Sie vertritt die alten Leute nicht mehr, alle, die raus sind, die Jugendlichen. Wer wird denn von denen überhaupt noch vertreten? Eine kleine Schickeria, die noch arbeitet. Ein zunehmender Teil der Gesellschaft hat keine gewerkschaftliche Interessenvertretung mehr. Aber natürlich auch deshalb, weil sie nicht mehr in einer Lohnarbeit stehen.

Die Argumente der Kritik, wie ich sie in der GoG über so viele Jahre immer gehört habe, umfasste für mich immer zwei Punkte: 1. Die machen das falsch. Und jetzt Punkt 2.: Wenn sich nur genügend Leute von unten auflehnen, um etwas anderes durchsetzen, wie das, was ich über den VK im Bochumer Werk erzählt habe, dann könnte der Apparat in seiner Gänze etwas anderes bewirken, als was er jetzt bewirkt. Doch das wird nicht funktionieren.

Es gab ja immer wieder kritische Ansätze in den letzten 30 Jahren. Gerade im Verhältnis von Vertrauensleuten zum Gewerkschaftsapparat. Aber es hat sich doch nichts bewegt. Da muss es einen Kulturbruch geben. Deshalb ist doch auch die RGO gescheitert. Die hatte ja durchaus auch Erfolge in den Betrieben. Aber ist die nicht auch daran gescheitert, dass sie letztlich nur eine radikalisierte Stellvertreterpolitik verfolgt hat?

MANFRED: Die jetzige Organisationsform bringt ja nur punktuell den einen oder anderen Vorteil. Mit dem Kollegen von Toyota – Georg – hatte ich ja auch eine Debatte über die Gewerkschaft. Der hat sagt: Ich bin Einzelkämpfer in diesem Betrieb. Ich kann den Apparat gut nutzen. Die drucken alle meine Flugblätter. Ohne die könnte ich nichts publizieren. Ich kann mir schon vorstellen, dass die Organisation in der Lage ist dem einen oder anderen als Vehikel zu dienen. Nur, insgesamt ist die ganze Struktur destruktiv in Bezug auf das, was ich im Kopf habe in Richtung Selbstorganisation. Da ist sie ein Hindernis. Weil sie von oben nach unten durchreicht. Ich habe so viele Vertrauensleute kennen gelernt, die sich die ganze Bildungsarbeit reingezogen haben. Aber wo sind sie hängen geblieben jetzt im Oktober? Ihr Urteil: Der Vertrag war doch gar nicht so schlecht. Also, wenn das ein Ergebnis gewerkschaftlicher Bildung ist, dann weiß ich nicht, was das soll. Dann funktioniert die Gewerkschaft so, dass sie nach innen die Leute blöd hält. Und das macht sie natürlich massenhaft. Die Struktur ist autoritär durchorganisiert wie bei den Parteien. Und das ist untauglich. Ich habe keine Angst davor, dass da ein Vakuum entstehen könnte, aus dem nur Fürchterliches zu erwarten ist. Die Leute brauchen Luft zum Atmen und sie nutzen das auch. Das haben sie doch während des Streiks vorgemacht. Die haben ja diskutiert. Vielleicht nicht so wie die Linken das machen, die ganze Gesellschaft rauf und runter. Sie haben über ihr Verhältnis zueinander diskutiert. Zum Beispiel wurde über diese Forderungen diskutiert die Gewerkschaften zahlen zu lassen. Dann war aber ziemlich schnell allen klar: Die können nicht bezahlen. Dafür gibt es verschiedene Gründe. Doch die wollen auch nicht bezahlen.

So kam ein Bewusstseinsprozess über die Gewerkschaften in Gang. Das waren natürlich nur 6 Tage. Es wäre sicher besser gewesen, wenn der Streik 4 Wochen gedauert hätte. Da hätte man mehr Zeit gehabt.

