

War gegen die „Killer-Strategie“ von GE kein Kraut gewachsen?

Versuch einer ersten Antwort

H.N.

Vor etwa 20 Monaten, genaugenommen am 20. Juni 2015, haben wir für die Zeitschrift *Lunapark 21* einen längeren Artikel verfasst, der sich mit der Zerschlagung von ALSTOM und der Übernahme durch General Electric (GE) befasst.

Unter der Überschrift „Dedicated to Excellence“ („Der Spitzenleistung verpflichtet“) ist dort unter anderem zu lesen: „General Electric wird zunächst die von ALSTOM erworbene konventionelle Energiesparte und danach die von GE de facto beherrschten Gemeinschaftsunternehmen einem brutalen Gewinnmaximierungsplan unterwerfen. Dadurch soll der Kaufpreis schnellstmöglich wieder hereinholt werden.

Die von dieser Strategie betroffenen Belegschaften, ihre Interessenvertretungen und ihre Gewerkschaften – in Deutschland ist das die IG Metall (IGM) – werden sich auf sehr harte Zeiten einstellen müssen. GE hat nämlich absolut kein Verständnis für ‚Profit-Hemmnisse‘ wie aktive Betriebsräte oder eine wirksame Tarifbindung.“

Leider haben diese Sätze durch den Abschluss des „Interessenausgleichs und Sozialplans“ bei GE Power eine Bestätigung erhalten. Das ist sehr schmerzhaft.

Umso mehr stellt sich die Frage: Warum waren Konzernbetriebsrat und IG Metall nicht in der Lage, eine wirksamere Verteidigungs-Strategie zu entwickeln?

Versuchen wir deshalb, einige Stichpunkte für eine erste, aber noch unvollständige Antwort zu skizzieren.

Übernahme durch GE

1. Vor mehr als drei Jahren wurden die Zerschlagungs- und Verkaufspläne des Pariser ALSTOM-Managements bekannt. Auf Seiten des Europäischen Betriebsrats (EBR) und der dort vertretenen Gewerkschaften fehlte eine klare Analyse der Situation und eine daraus abgeleitete Verteidigungsstrategie.
2. Statt diese gemeinsam zu erarbeiten, kam es zu einer sehr kontroversen Debatte im EBR. Eine knappe Mehrheit der EBR-Mitglieder um die deutschen VertreterInnen entschied sich trotz der besonderen Bedingungen des französischen Rechts dafür, den Verkaufsprozess an GE nicht zu blockieren.

3. Dieser Mehrheitsentscheidung lag offensichtlich eine nicht ausreichende Kenntnis des GE-Konzerns und seiner Methoden zugrunde.
4. GE stieß zwar in Deutschland bei der Durchsetzung seiner Abbau- und Standortschließungspläne auf mehr Hindernisse als in anderen Ländern. Das lag an dem dort relativ höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad und an den Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes. Aber auch hierzulande war – trotz zahlreicher auch standortübergreifender Protestaktionen – keine wirksame Perspektive eines entschlossenen Widerstands zu erkennen. Weder auf der Ebene des Konzernbetriebsrats noch auf der Ebene der IG Metall als bundesweiter Organisation.

Vom Widerstand zum Taktieren

5. Besonders im Käfertaler Werk gab es eine seit über 30 Jahren lebendige Tradition, mit klarer Kante und einer durchdachten betrieblichen, aber auch öffentlichkeitswirksamen Mobilisierung der Belegschaft gegen die Kahlschlagpläne der Kapitaleseite zu kämpfen. Dabei wurde in der Regel darauf geachtet, für die Gegenseite nicht berechenbar zu werden.
6. Dieser Weg wurde nach dem Frühjahr 2014 nicht mehr konsequent beschritten. Ein wesentlicher Grund hierfür war das altersbedingte Ausscheiden des „harten Kerns“ betrieblicher Funktionäre bis zu diesem Zeitpunkt. Offensichtlich ist es nicht gelungen, vorausschauend eine Weitergabe des „Staffelstabs“ sicherzustellen.
7. Ein anderer zentraler Faktor war die Duldung einer ab Sommer 2014 immer deutlicher einsetzenden Stellvertreterpolitik durch den Konzernbetriebsrat. Das geschah in Verbindung mit einem weder in den örtlichen Betriebsratsgremien, noch in den Belegschaften ausreichend vermitteltem Taktieren. All dies führte zu einer zunehmenden Abgehobenheit des Konzernbetriebsrats.
8. So beschleunigte sich die Entpolitisierung und örtlicher Betriebsratsgremien und minderte deren aktive Beteiligung. Zudem lockerte das nicht nur die Verankerung in Vertrauenskörpern und Belegschaften, sondern unterhöhlte das zuvor große Ansehen und die Glaubwürdigkeit von Betriebsräten bei vielen KollegInnen.
9. Die Chancen, wirtschaftlichen Druck auf den Konzern auszuüben, wurden offenbar nicht detailliert beleuchtet (z.B. im weltweiten Servicegeschäft, in der Planung von Dampfturbogruppen, in der Inbetriebnahme, ja sogar in der Produktion von Gasturbinen).
10. Die guten Möglichkeiten für die Entwicklung von Alternativplänen gegen die Kahlschlagstrategie der Konzernleitung wurden viel zu spät und zu zögerlich angegangen. So konnten die zwar unvollständigen, aber durchdachten technischen und geschäftlichen Alternativen weder rechtzeitig in den Belegschaften noch in der Öffentlichkeit vermittelt

werden. Umso mehr vermochte sich das politisch motivierte und insbesondere hinsichtlich der Anforderungen des Kraftwerksgeschäfts inkompetente Gebaren des Managements zunehmend als „alternativlos“ durchsetzen.

11. Leider wurde auch der hartnäckige Ausbau einer inhaltlichen Argumentation und deren Vermittlung in Belegschaft und Öffentlichkeit vernachlässigt. So wäre es möglich gewesen, stärkeren Druck auf die Politik auszuüben:
 - durch die Skandalisierung von GE als „Jobkiller und Steuervermeider“ sowie als Betreiber von BR-Mobbing und als gewerkschaftsfeindlicher Konzern
 - durch das Einfordern eines „Schutzschirms“ – analog zur Bankenkrise – für alle Arbeits- und Ausbildungsplätze bei GE
 - durch die Bezugnahme auf Artikel 14 Grundgesetz und die „Sozialbindung“ des Eigentums sowie die Möglichkeit der Enteignung von GE.
12. Es ist bezeichnend, dass es im Mannheimer Werk, das aufgrund seiner Größe und gewerkschaftlichen Tradition eine besondere Rolle im Konzern spielte, in den letzten Jahren nur zwei von der Belegschaft initiierte Widerstandsaktionen gab.

Zum einen die mehrtägige Torblockade im April 2014, mit der erfolgreich der Abtransport von Turbinenteilen in die USA verhindert wurde. Und zum anderen der faktische Streik in der Produktion und angrenzenden Bereichen Ende 2016.

Es gab zwar eine lange Liste von Aktionsvorschlägen zur Verteidigung der Arbeits- und Ausbildungsplätze. Aber diese wurde weder konsequent abgearbeitet noch zugespitzt – zum Beispiel durch weitere Blockadeaktionen, mehrtägige Betriebsversammlungen oder gar eine Betriebsbesetzung.

„Diktatur der Zahlen“

13. Die Strategie von Konzernen wie GE ist im Kern explizit politisch: Es geht um die brutale Durchsetzung einer gnadenlosen „Diktatur der Zahlen“ und damit auch um die Vernichtung beziehungsweise Verhinderung gewerkschaftlicher und betrieblicher Gegenmacht.
14. Um dieses Ziel zu erreichen, betrieb (und betreibt) das „Top-Management“ eine zielgerichtete Spaltungs- und Einschüchterungspolitik gegenüber den Belegschaften und ihren Interessenvertretungen. Einige Beispiele: haltlose Unterstellungen („Aufruf zum Mord“) und gesteuerte Hetzkampagnen gegen die KBR-Vorsitzende, „Erpressung und Lügen“ in den Verhandlungen, „Mitarbeiter-Informationen“ zur Verwirrung der Belegschaft und Verleumdung der Interessenvertretungen, Boykott von

Betriebsversammlungen, Missachtung der Rechte des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz und vieles mehr.

15. Dabei scheut GE keine Mühen und Kosten. Millionen hat allein der – steuermindernde – Einsatz externer Anwaltskanzleien und „Berater“ bis heute gekostet. Sogar die massive betriebswirtschaftliche Selbstschädigung durch unwiderrufliches Zerstören von hochkomplexem Wissen im Kraftwerksbau und den Verzicht auf die angebotene „Investorenlösung“ (Übernahme der zur Schließung anstehenden Bereiche durch Bao Steel) nimmt der Konzern in Kauf. Nicht zuletzt kommen dadurch verursachte massive volkswirtschaftliche, soziale, gesundheitlich und ökologische Folgekosten hinzu. Sie müssen erst noch in das öffentliche Bewusstsein gerückt werden.

Was tun?

16. Eine wirksame Verteidigungsstrategie gegen diese Art von „wirtschaftlichen Kriegsführung“ – oder besser: gegen diese Methoden des Klassenkampfes von oben – gilt es jetzt, aus den Erfahrungen bei GE zu entwickeln und in der Praxis zu überprüfen. Sie wird sich offensichtlich nicht allein auf die Ebene des Betriebsverfassungsgesetzes, auf einige rechtliche Auseinandersetzungen und öffentliche Protestaktionen beschränken lassen. Sie wird vielmehr ein Bündel von Fragen zu beantworten haben. Wie gelingt der Aufbau bzw. die Verteidigung von aktiver gewerkschaftlicher Gegenmacht in Betrieb und Gesellschaft? Wie ist eine demokratische Kontrolle nicht nur von einzelnen Betrieben, sondern von Konzernen möglich? Welche Vetorechte benötigen Betriebsräte? Wie kann die Wirtschaft insgesamt so umgestaltet werden, dass sie der großen Mehrheit der Gesellschaft und nicht den Profitinteressen weniger dient?

(Aus: *Avanti*² Nr. 31 von März 2017.)

Siehe zum Hintergrund das Dossier im LabourNet Germany: [Erneut drastischer Stellenabbau bei GE/ Alstom](#)