

Vorwort

Im Jahr 1998 erzielten die Euzkadi-Arbeiter eine Rekordproduktion: viereinhalb Millionen Reifen. Alle erwarteten wir eine entsprechende Gewinnbeteiligung zum Jahresende, aber dann erfuhren wir, dass der Betrieb an Continental verkauft worden war. Bis zu diesem Moment war der Betrieb im Besitz des mexikanischen Multimillionärs libanesischer Herkunft, Carlos Slim Helú, der zweitreichste Mann der Welt nach Bill Gates. Er verkaufte den Betrieb zusammen mit dem Werk General Tire in San Luis Potosí/Mexiko.

Wir fragten uns, wie sich der neue Arbeitgeber wohl verhalten würde. Bald darauf erhielten wir die Antwort: im Mai 1999 informierte er uns darüber, dass wir trotz der hohen Produktion des vergangenen Jahres an dem Gewinn nicht beteiligt würden. 10% des Bruttogewinns ist laut mexikanischem Arbeitsrecht jedoch an die Belegschaft zu entrichten und das wurde im Werk bisher auch so gehandhabt.

Unter den Kollegen machte sich große Unzufriedenheit breit, aber es sollte noch viel mehr auf uns zukommen. Anfang des Jahres kündigte Continental ein „ehrgeiziges“ Projekt an: die Spezialisierung der Produktion auf Radialreifen für Lastkraftwagen, die in Mexiko bisher noch nicht produziert wurden. Dafür sei es jedoch „nötig“, die „Produktivität zu steigern“, da wir nach ihrer Meinung nicht effektiv waren.

Continental legte ein so genanntes „Produktivitätspaket“ vor, in dem sie uns nur einige ihrer Pläne mitteilte:

1. durchgängiger Betrieb des Werks, was den Verlust des vertraglich festgelegten arbeitsfreien Sonntags bedeutete;
2. Produktionssteigerung um 35% ohne Gewinnbeteiligung;
3. Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden, trotz der gesetzlichen und vertraglichen Festlegung auf maximal acht Stunden;
4. eine neue interne Arbeitsregelung, in der weitere Teile des alten Vertrags herausgelöst werden sollten;
5. Anpassung der Gehälter an einen so genannten „internationalen Standard“, der an in Portugal, nicht aber in Deutschland oder den USA üblichen Zahlungen orientiert war;
6. Überprüfung der Mitarbeiterzahl in jeder Abteilung, da nach ihrer Meinung mit einem geringeren Personal die gleiche oder sogar eine höhere Produktion erzielt werden könne.

Kurz gesagt beabsichtigten sie eine enorme Produktionssteigerung, ohne uns dafür zu entlohnen. Stattdessen wollten sie unser Gehalt kürzen, die Gewinnbeteiligung tilgen und die Arbeitszeit verlängern. Die einzige Vergütung dafür sollte lediglich der Erhalt des Arbeitsplatzes sein!

Diese Pläne schlugen in der Gewerkschaft wie eine Bombe ein. Grundlegende vertragliche Errungenschaften, die uns über Jahrzehnte hinweg viel Kraft und Auseinandersetzungen gekostet hatten, sollten eliminiert werden. Obendrein luden sie uns zu Versammlungen mit dem Leiter von Continental Mexiko ein, in denen sie uns ihr Vorhaben auf sehr allgemeine Weise vorstellten, um unsere Meinung baten und gleichzeitig darauf hinwiesen, dass es die einzige Möglichkeit wäre, um „den Betrieb zu retten“. Diejenigen von uns, die sich trautes, ihre Meinung zu äußern und das Projekt zu kritisieren, wurden entlassen. Davon waren 18 Gewerkschaftsmitglieder betroffen, die Continental als mögliche Anführer in der Gegnerschaft ihres Projektes identifiziert hatte.

Für uns Kollegen war klar, dass das deutsche Unternehmen mit gezückten Waffen gekommen war, und wir bereiteten uns auf den Kampf vor. Die Pläne von Continental waren eine eindeutige Kriegserklärung. Als einer der Entlassenen schloss ich mich mit den anderen 17 Kollegen zusammen. Wir organisierten ein Komitee der Entlassenen, initiierten den Widerstand gegen die Pläne des Unternehmens und forderten gleichzeitig die Aufhebung unserer Kündigungen.

Würden wir dem Angriff eines so mächtigen transnationalen Unternehmens standhalten können? Man muss es versuchen, sagten wir uns, auch wenn unsere damalige Gewerkschaftsleitung dies für unmöglich hielt und vorschlug, die Bedingungen des Unternehmens zu akzeptieren. Ein Einlenken wurde in unseren Versammlungen jedoch immer wieder abgelehnt.

Diese Situation zog sich über Monate hin. Im April 2001 traf das Unternehmen jedoch eine ungewöhnliche Entscheidung, um die seiner Ansicht nach vom Komitee der Entlassenen ausgehenden Proteste zu beenden: Sie stellten mich wieder ein! Das überraschte mich sehr, da sie mich als einen der Köpfe der Opposition und des Komitees der Entlassenen ausgemacht hatten. Continental nahm wohl an, dass meine Wiedereinstellung den Protest der Entlassenen schwächen würde und sie wollten mich lieber acht Stunden lang mit Arbeit beschäftigt sehen als mit der Organisation des Widerstandes von außen. Aber es gab ein sehr wichtiges Detail: Wir standen kurz vor den Gewerkschaftswahlen und ich war einer der möglichen Kandidaten für das Amt des Generalsekretärs. Sie gingen dieses Risiko ein und begannen gleichzeitig eine Verleumdungskampagne gegen mich und verbreiteten, ich hätte mich verkauft, ich hätte mit dem Unternehmen Abkommen unterzeichnet, kurzum: Sie hätten mich gekauft und ich hätte Abkommen unterzeichnet, die der gesamten Belegschaft schaden würden.

Das war jedoch nur wenig überzeugend, da ich in meiner Position als einfacher Arbeiter nicht ermächtigt war, irgendetwas zu unterschreiben. Die

Fakten waren eindeutiger als ihre Diffamierungskampagne, und zudem war ich auf den Gewerkschaftsversammlungen weiterhin ein unbeugsamer Gegner des Unternehmens.

Meine Kollegen schlugen mir also vor, mich als Kandidat für die Gewerkschaftsleitung aufstellen zu lassen. Wir bildeten eine demokratische Liste mit der zentralen Forderung, gegen das Produktivitätspaket von Continental zu kämpfen. Das Unternehmen verbreitete daraufhin ein bedrohliches Gerücht: „Wenn ihr für die Roten stimmt (das war die Farbe unserer Liste), schließen wir das Werk“. Und die Kollegen sagten: Aha, dann müssen wir also die Roten wählen, die Liste von Jesús Torres! Unser Sieg war überragend, wir erreichten einen Vorsprung von 100 Stimmen.

Somit begann eine neue Etappe der Auseinandersetzung, in der wir, anders als man denken mochte, nach einem Ausweg suchten, um irgendwie den bevorstehenden Zusammenstoß zu vermeiden. Wir versuchten es ernsthaft und wollten mit dem Unternehmen Veränderungen aushandeln, die unseren Vertrag nicht grundsätzlich beeinträchtigen würden. Aber es war zwecklos. Ende November gab es eine dringende Telefonkonferenz: Entweder akzeptierten wir das Produktivitätspaket so wie es war oder das Werk würde geschlossen. Ein wahres Ultimatum, über das wir bereits in der Versammlung diskutiert hatten, angesichts der mehrfachen Androhungen des Generaldirektors José Da Silva Carvalho Neto, ein Brasilianer mit portugiesischer Nationalität, der bereits den Arbeitern von Continental in Portugal neue Arbeitsbedingungen aufgezwungen hatte. Von da an waren die Gespräche unterbrochen. Erst am 16. Dezember erfuhren wir, dass sie einseitig beschlossen hatten, das Werk zu schließen, indem sie den Kollegen der Nachtschicht den Zutritt verwehrten und ein Plakat mit einer Mitteilung des Unternehmens aushängten, alle seien dazu angehalten, ihre Abfindungsschecks bei der Bundesschlichtungsstelle abzuholen.

Wir waren wütend und wollten kämpfen, aber wir mussten erst klären, ob die Kollegen dazu bereit waren, ob sie die in der Versammlung getroffene Entscheidung weiterhin tragen: Wenn sie schließen, müssen wir einen unvorstellbar harten Kampf führen!

Unsere erste Versammlung fand drei Tage später statt. Die große Mehrheit der Kollegen nahm teil und wir präsentierten einen ersten Aktionsplan. Unsere Forderung war sehr klar, die Schließung war illegal und wir würden sie nicht akzeptieren, wir riefen alle zur Beteiligung auf und als erste Maßnahme schlugen wir vor, den Streik auszurufen und eine große Karawane nach Mexiko-Stadt vorzubereiten. Beide Vorschläge fanden eine überwältigende Zustimmung, die Entscheidung war gefallen. Niemand wusste, wie dieser schwerwiegende Konflikt ausgehen würde – eine enorme Verantwortung.

Internationalisierung des Konflikts

Die Karawane wurde ein großer Erfolg. Wir organisierten einen Marsch mit etwa zehntausend Personen bis zum Zócalo¹ in Mexiko-Stadt, stellten wichtige Kontakte und Verbindungen her, die teilweise bis heute bestehen und konnten so den Konflikt in eine breite Öffentlichkeit tragen. Aber all das reichte nicht aus. Der Druck den wir ausübten, die unzähligen Treffen und Veranstaltungen waren nicht genug, um diesen Konflikt zu gewinnen, da Continental die bedingungslose Unterstützung der mexikanischen Regierung genoss. Wie konnten wir also einem transnationalen Unternehmen in einer globalisierten Welt entgegentreten? Indem wir den Kampf ebenfalls globalisierten und das Problem in seine Heimat zurück trugen – das war unsere Antwort. Aber wie sollten wir das angehen? Würden wir ohne finanziellen Rückhalt in der Lage sein, nach Europa zu gelangen, um dort den notwendigen Druck auszuüben?

Meine politische Organisation, die Sozialistische Arbeiterpartei, eine internationalistische Organisation, brachte den schließlich von der Gewerkschaft angenommenen Vorschlag einer Reise nach Europa ein. Sofort aktivierten wir unsere Kontakte in Europa und starteten eine Finanzierungskampagne, um die Reise, mit Hauptziel Deutschland, verwirklichen zu können. Die mexikanische Pilotengewerkschaft schenkte uns drei Freiflüge nach Paris, die Elektrikergewerkschaft gab uns 25.000 Pesos (ca. 1.700 Euro) und wir erhielten zahlreiche Einzelbeiträge. So begannen wir mit dieser für unsere Gewerkschaft völlig neuen Aufgabe.

Insgesamt sind wir dreimal nach Europa gereist, und mit der enormen Unterstützung zahlreicher Organisationen schafften wir es, seit der ersten Reise an der jährlichen Hauptversammlung der Aktionäre von Continental teilzunehmen, was uns wirklich sehr überraschte. Die Ergebnisse wurden von Mal zu Mal besser und wir konnten tatsächlich einen enormen Druck auf die Führungsebene von Continental ausüben. Das war der Schlüssel zum Erfolg: Der proletarische Internationalismus und die Globalisierung des Kampfes. Auf der anderen Seite standen der ungebrochene und beispielhafte Widerstand meiner Kollegen, die nicht aufgaben, sowie die unschätzbare Unterstützung durch unsere Familien. Aber es sollte noch viel mehr Unterstützung geben. Dazu zählt auch, dass unsere Kollegen von General Tire zu uns standen und im Jahr 2003 in dem Continental Werk in San Luis Potosí zum Empfang des Vorstandsvorsitzenden Manfred Wennemer komplett die Arbeit niederlegten.

In Deutschland mangelte es uns nicht an Vorschlägen, schließlich war es notwendig, die Kollegen von Continental in den Widerstand einzubeziehen. Wir schlugen die Gründung eines internationalen Gewerkschaftskomitees der Arbeiter von Continental vor und heute werden die ersten Früchte der

1 Zentraler Platz in den meisten mexikanischen Städten; Anm. d. Ü.

von uns während des Streiks begonnenen Vernetzung sichtbar, da General Tire die Kontakte aufrecht erhalten hat und jetzt wichtige internationale Aktionen durchgeführt werden. Die Vernetzung war außerdem nötig, da wir vom deutschen System der Mitbestimmung, eine wirkliche Falle für die Arbeiter, überrascht wurden. Für uns war es sehr ungewöhnlich, dass der Gewerkschaftsvertreter gleichzeitig Mitglied im Aufsichtsrat des Unternehmens ist. Das war mindestens so schlimm oder noch schlimmer als der so genannte *charrismo*², unter dem wir mexikanischen Arbeiter leiden, da einem so das Gefühl vermittelt wird, Teil des Unternehmens zu sein, um dann später rausgeworfen zu werden. Die Sitzungen mit dem Gewerkschaftsvertreter Richard Köhler unterschieden sich daher auch nicht im Geringsten von den Treffen mit den Vertretern des Unternehmens.

Unser Kampf hat also auf etwas aufmerksam gemacht, was in Deutschland jetzt Realität wurde: Die Kollegen vom Continentalwerk Stöcken bei Hannover sind auf bittere Weise mit ihrer Entlassung konfrontiert, denn ihr Werk wird unwiderruflich geschlossen. Aber wir sind davon überzeugt, dass wir einen wichtigen Präzedenzfall geschaffen haben. Durch den Widerstand einer kleinen, aber kampfbereiten Gewerkschaft und mithilfe der internationalen Solidarität haben wir ein transnationales Unternehmen zum Scheitern gebracht. Dieses Beispiel muss sich wiederholen, es muss ausgeweitet werden und deswegen erscheint uns dieses Buch, in dem viele unserer deutschen Kollegen und Freunde über diese Erfahrung schreiben, als ein wesentlicher Beitrag für zukünftige Kämpfe, nicht nur gegen Continental, sondern gegen jegliche Ausbeutung auf dieser Welt.

Übersetzung: Anke Schünemann

- 2 Charro: ursprünglich Begriff für die mexikanischen Cowboys. In den 40er Jahren wurde Jesús Díaz de León, Vorsitzender der Eisenbahnergewerkschaft als „charro“ bezeichnet, da er in voller Cowboy-Montur auf Gewerkschaftsversammlungen auftrat und dort gegen die basisdemokratischen Tendenzen in seiner Gewerkschaft kämpfte. Heute ist der Begriff des gewerkschaftlichen *charrismo* Ausdruck für die Kritik an Gewerkschaftsführern, die die Meinung der Basis missachten, Entscheidungen gegen sie treffen, für den Unternehmer arbeiten und das repressive System der PRI und des CTM unterstützen; Anm. L. S.