

»Samstags gehört dem Vati der Betrieb«

Wochenendschicht und Tarifkonflikt bei Philips Semiconductors(PSH) in Hamburg

Stachel im Fleisch der Geschäftsleitung:

Geschichte der Philips-Mitarbeiterforen im Internet

1. Teil:

www.wir-wehren-uns.com

Nachdem unser erstes IG Metall-Forum *wir-wehren-uns.com* zu Beginn der aktuellen Tarifauseinander- setzung im September 2004 erfolgreich gestartet war, kam es im Januar 2005 im Forum (Gästebuch) zu anonymen »Morddrohungen« gegen einige freigestellte BRs. Diese »üblichen Verdächtigen« waren wegen ihres unternehmerfreundlichen Verhaltens immer wieder das Ziel von verbalen (harmlosen) Attacken. Obwohl es in diesem Forum, in dem jeder Interessierte ohne sich anzumelden seine Meinung anonym äußern konnte, bis dahin weit über 1000 unbeanstandete Beiträge gab, wurden diese »verbalen terroristischen Akte« von Leuten, denen das Forum von Anfang an ein Dorn im Auge war, publizistisch ausgeschlachtet und aufgebauscht. (...) Philips reichte eine Klage gegen die IGM auf Unterlassung des anonymen Mordaufrufes im Gästebuch des IGM-Forums ein. Die IGM hat am 21. Januar 2005, also drei Tage nach der »Morddrohung«, das IGM-Forum (Gästebuch) geschlossen. Vor Gericht gaben IGM-Vertreter dann eine eidesstattliche Versicherung ab, dass die IGM nichts mehr mit dem später entstandenen »Philips Mitarbeiterforum« zu tun hat.

Die IT-Industrie wird meist mit hochbezahlten Programmierern gleichgesetzt. Dabei wird übersehen, dass der größte Anteil der Arbeit in der Mikroelektronik in der Industrie anfällt, in der die Arbeitsmittel u.a. der Softwareentwickler hergestellt werden. Die Produktion von Halbleitern ist solch ein Bereich. Dort werden Siliziumscheiben, sogenannte Wafer, hergestellt, in verschiedenen Verfahrensschritten bearbeitet und aus diesen Scheiben schließlich die einzelnen Mikrochips herausgetrennt. *Philips* ist in Europa einer der Großen der Branche.

Dass die Halbleiterindustrie eine normale Industrie mit normalen Arbeitskonflikten und einer Industriebelegschaft ist, wurde spätestens im Herbst letzten Jahres deutlich, als die (hauptsächlich migrantischen) Beschäftigten von Infineon in München acht Tage streikten und sogar die Bullen gegen sie eingesetzt wurden. Auch *Philips* in Hamburg war bis in die 70er Jahre im Produktionsbereich ein reiner (jugoslawischer) Frauenbetrieb. Anfang der 80er wurden viele VietnamesInnen eingestellt, ab Ende der 80er hauptsächlich deutsche FacharbeiterInnen. Diese Geschichte wirkt bis heute fort: Extrem autoritäre und paternalistische Strukturen im Betrieb, mit denen die Facharbeiter nicht klarkommen. Aber nicht nur die, auch die Vietnamesen im Betrieb haben sich radikalisiert, nachdem sie zu Anfang eher fleißiger waren, Konflikte nicht so offen austrugen usw. Bei den Aktionen der letzten Zeit waren auffällig viele von ihnen dabei – aber wir greifen vor.

Bei *Philips* gibt es seit langem einen Konflikt vor allem um Flexibilisierung und Mehrarbeit, kurz: um die Verfügung über die eigene Zeit. Im Dezember 2005 wurde dieser Konflikt durch die IG Metall vorläufig beendet. Hauptakteure dieser Auseinandersetzung waren die Arbeiter aus der Wochenendschicht. Dieses Schichtmodell hatte *Philips* Mitte der 80er Jahre eingeführt. Die Verpflichtung zu regelmäßiger Arbeit ausschließlich am Samstag, Sonntag und allen Feiertagen wurde mit hohen Zuschlägen versüßt. Wenn Wo-

chenendarbeit erst einmal als normal angesehen wird, dann ließe sie sich auch verpflichtend und regelmäßig für alle durchsetzen (sog. Contischichtmodell), so das Kalkül von *Philips*. Stattdessen haben sich die Leute in der Wochenendarbeit eingerichtet und ihr Leben entsprechend organisiert. Mittlerweile sind die Betriebs»jüngsten« der Wochenendschicht seit über acht, neun Jahren dabei. In der Dreischicht ist die Fluktuation höher und das Betriebsalter wesentlich niedriger. Aber auch dort sind in den letzten Jahren relativ wenige Arbeiter neu eingestellt worden; stattdessen wurde die Leiharbeit rapide ausgeweitet; vor 2001 gab es kaum welche, heute sind über 300 (fast ein Drittel der Arbeiterschaft) bei PSH über Leiharbeitsfirmen beschäftigt. Für sie gibt es ein dreistufiges Tarifmodell: Sie starten mit knapp der Hälfte des Lohns eines PSH-Kollegen und können bis auf etwa zwei Drittel kommen. Neuerdings werden auch Techniker, also Angestellte, über Leihfirmen beschäftigt. Sie sind in der Lohnsumme für PSH nicht unbedingt billiger, können aber jederzeit entlassen werden.

Ein Stichwort der Auseinandersetzungen der 90er Jahren heißt »Arbeitszeitkonten«. 1996 wurden sie befristet eingeführt. Die Regelung traf zunächst nur auf halbherzigen Widerstand, da sie in einer wirtschaftlichen Krisensituation eingeführt wurde und für viele das Problem drohender Kurzarbeit löste. Sie haben erstmal massig Minusstunden bei normalem Lohn angehäuft. Als es ein Jahr später jedoch darum ging, die aufgelaufenen Minusstunden durch Mehrarbeit wieder abzuleisten, verweigerten viele Wochenendschichtler zusätzliche Schichten in der Woche.

Der nächste wichtige Angriff lief 2001. *Philips* spaltete sich in verschiedene Sparten auf, u.a. wurde das Halbleitergeschäft als »*Philips Semiconductors*« weitergeführt. Da nun offiziell eine neue Firma entstanden war, standen auch die alten Tarife zur Disposition. Der alte IG Metall-Tarif sollte vom Chemietarif abgelöst werden. Die Angst davor ließ die IGM organisatorisch erstarken; unter ihrer Federführung wurde ein Tarifvertrag abge-



schlossen, der in seinen Konsequenzen erst später zum Tragen kam: Angeblich um Neueinstellungen durch billigere Einstiegsgehälter zu erleichtern, ließ sich der Betriebsrat auf ein Herauslösen der Schichtzulagen aus dem Tarifvertrag ein. Es kam jedoch kaum zu Neueinstellungen. Stattdessen wurde diese Bresche im Tarifvertrag dann 2004 als Hebel genutzt, um mehr Flexibilität durchzusetzen. Trotz hoher Unternehmensgewinne forderte PSH eine Senkung der Lohnstückkosten um 25 Prozent. Da alle Rationalisierungsreserven durch Automatisierung usw. ausgeschöpft waren, war klar, dass es nun um die Löhne ging. Das zweite deutsche PSH-Werk in Böblingen wurde ziemlich schnell weichgekocht; schon nach kurzer Zeit schloss der Betriebsrat einen Ergänzungstarifvertrag ab, der ca. 16 Prozent Lohnverzicht durch unbezahlte Mehrarbeit brachte. Da hiermit der Lohnstarif nicht angetastet wurde, war nach Lesart der Gewerkschaft die Möglichkeit eines Streiks nicht mehr gegeben. Teile des Hamburger BR plädierten für die Übernahme des »Böblinger Abschlusses«. Aber auf den IGM-Mitgliederversammlungen kam es zu einem Minimalkonsens: Es wurden zehn Prozent der Lohnsumme angeboten und als Gegenleistung eine tarifliche Absicherung der Schichtzulagen gefordert, um in Zukunft bei weiteren Angriffen auf die Zulagen streikberechtigt zu sein.

Um die Arbeiter zu erpressen, kündigte die Geschäftsleitung den ca. 800 Schichtmitarbeitern die Zuschläge zum 30. Juni 2005. Gleichzeitig stand für die ca. 1500 Angestellten die Drohung eines Stellenabbaus im indirekten Bereich im Raum, sollte es zu keiner Einigung kommen.

Die Kollegen reagierten auf mehreren Ebenen: Einerseits stieg der persönliche Frust, Krankenstand und Ausschussraten sind bis heute überdurchschnittlich. Zweitens reichten ca. 100 der von der Kündigung der Schichtzulagen betroffenen Kollegen Klage ein. Drittens wurde versucht, auf die Machtverhältnisse in den gewerkschaftlichen Vertretungsgremien einzuwirken. Und viertens wurden Unterschriften gesammelt, Mahnwachen organisiert und Demonstrationen vor dem *Philips*-

Stand auf der Internationalen Funkausstellung in Berlin und vor dem Halbleiterwerk von PSH in Nijmegen durchgeführt. Solange dieser Konflikt währte, befand sich die IGM in der Defensive.

Als die Geschäftsleitung hart blieb und das Scheitern der Verhandlungen bevorstand, schaltete sich die Chefin der IG Metall Küste persönlich ein und brachte »neuen Schwung« in die Verhandlungen – gerade noch rechtzeitig, bevor das Arbeitsgericht ein Urteil in einer der anhängigen Klagen sprechen konnte. Alle vorher hochgehaltenen Grundsätze wurden über den Haufen geworfen, das Votum der Mitgliederversammlungen und die Beschlüsse der Tarifkommission unterlaufen – man schaffte einfach Tatsachen. Der gefundene »Kompromiss« beruht hauptsächlich auf einer freiwilligen unbezahlten Verlängerung der Arbeitszeit oder auf genauso freiwilligem Lohnverzicht von 7,14 Prozent, einem Wegfall von Überstundenzuschlägen, und einer Verschiebung von zukünftigen tariflichen Lohnerhöhungen. Da sich die Kollegen große Chancen ausgerechnet hatten, die Arbeitsrechtsklagen zu gewinnen und den alten Zustand wieder herzustellen, ist ihnen die IGM aus ihrer Sicht in den Rücken gefallen.

Wir haben Anfang März mit einigen Kollegen der Wochenendschicht ein Gespräch geführt; das sich hauptsächlich um »früher« drehte, also die Zeit bis etwa 2000, als die Gewerkschaft im Betrieb kaum präsent war und die Arbeiter aus eigener Kraft sich Freiräume schaffen und lange Zeit halten konnten. Dass die Gewerkschaft in den letzten vier, fünf Jahren erstarkt ist, hat mehrere Ursachen, zum Beispiel die drohende Marginalisierung der »alten« Wochenendschicht durch den zunehmenden Anteil von Leiharbeit, aber auch, dass spontane Selbstorganisation ihre Grenzen hat. Auf die Frage, wie sich ein »Allgemeininteresse« artikulieren lässt, ist die Antwort eines gewerkschaftlichen Engagements sicherlich nicht die einzig mögliche oder gar die »beste«. Aber erst offene Kämpfe werden vermutlich eine weitergehende Dynamik in Gang setzen und andere Antworten hervorbringen ...

2. Teil: <http://66393.board.webtropia.com>

Wir haben sofort nach der Schließung des IGM-Forums am 20.1.2005 ein unabhängiges *Philips-Mitarbeiterforum* gegründet. Dieses Forum lief jedoch nur wenige Tage. Denn der Provider *webtropia* erhielt zwei Abmahnungen von *Philips* wegen der von uns verwendeten Bezeichnung »*Philips-Mitarbeiterforum*« und wegen der Benutzung des Markennamens »*Philips*« innerhalb der Subdomain. Die von *Philips* beauftragte Kanzlei setzte den Betreiber von *webtropia* unter Druck und wollte sofort für die Abmahnungen Geld sehen (Anwaltskosten). *Webtropia* setzt daraufhin unseren Webmaster (Arbeitskollege) unter Druck, um seine Identität zu erfahren und die Ansprüche von *Philips* auf ihn zu übertragen. (...)

Am Ende einigten sich die Anwälte unseres Webmasters mit den Anwälten von *Philips* in dieser Angelegenheit auf Abmahnkosten von 2000 Euro, die von der IGM übernommen wurden.



3. Teil: filipsworld.proboards42.com

oder

widerstand.redir.to

Am 29.1.2005 erfolgte die Anmeldung bei ProBoards.com, einem Provider in den USA. Hier konnten wir bis zum 3.10.2005 ungehindert und ungestört miteinander kommunizieren und der Außenwelt mitteilen, was sich bei Philips in den letzten Monaten abgespielt hat. So gab es hier z. B. Erlebnisberichte und Fotos zu unseren Protestaktionen; wie Mahnwachen in Hamburg, Protest auf der IFA in Berlin und der Demo in Nijmegen (Holland). Das ProBoards-Forum ist seit dem 4.10.2005 nicht mehr erreichbar. Über die Gründe für die unangekündigte Abschaltung können wir nur spekulieren.

Die Bewegung bei PSH hat uns vor allem deshalb interessiert, weil es bei Euch nicht nur um Geld ging, sondern immer auch eine Rolle spielte, dass ein bestimmter Lebensstil der Wochenendschichtler auf dem Spiel steht. Dies haben wir als Moment der Stärke gesehen. Zum anderen hat uns verwundert, dass bei Euch eine breite Diskussion über ein Internet-Forum lief – eine Organisationsform, die von »normalen« Arbeitern erst seit kurzem entdeckt wird. Und last but not least: Eure Mobilisierungen liefen unabhängig von der Gewerkschaftsführung, teilweise auch gegen sie. Wie würdet Ihr Euch Wochenendschichtler im Gegensatz zu den »Normalschichtlern« charakterisieren?

Fiete: Erstens damit, dass die Leute in der Wochenendschicht mit am längsten im Betrieb sind. Zum anderen sind sie gefestigt in ihrer persönlichen Lebenssituation, so dass sie sich mehr leisten oder auch mehr riskieren können. Wenn du gerade in deinen Beruf rein kommst, dann hast du nicht die gleiche soziale und finanzielle Sicherheit, die du als 45-jähriger Mann hast, der bestimmte Erfahrungen gemacht und auch Sachwerte als Sicherheit im Hintergrund hat.

Bodo: Der Bildungsstand ist am Wochenende eindeutig höher – viele Studenten, auch einige mit Titeln, die immer noch bei Philips sind, die hängengeblieben sind und den Absprung nicht geschafft haben.

Richi: Von Vorteil ist auf jeden Fall, dass die Wochenendschicht mehr Zeit hat. Wir sind mit dem Kopf nicht so bei der Arbeit wie die Dreischicht, die jeden Tag acht Stunden arbeitet und viel mehr mit der Arbeit ausgefüllt ist.

Bodo: Und die Wochenendschicht steckt nicht so in der Hierarchie drin wie die Dreischicht. Früher war da ein Schichtleiter, der versucht hat, die autoritäre Kontrolle auszuüben. Mal abgesehen davon, dass wir uns dagegen gewehrt haben, so mit Betriebsrat und dem üblichen halt, war der klar überfordert, obwohl wir damals in meiner Abteilung am Wochenende nur zwölf Mann waren! Er konnte nicht überwachen, was die einzelnen gerade gemacht haben. Wir stehen ja nicht am Fließ-

band oder so. Ich zum Beispiel musste innerhalb der Reinraumstruktur ätzen, aber draußen musste ich schleifen, d.h. ich musste immer wieder durch die Schleusen durch, dann hab ich den Chemieraum aufgeräumt usw. Er konnte also nie sagen, ich hätte mich verpisst oder so. Wenn er gefragt hat, hab ich gesagt, ich hätte soeben Säure nachgefüllt oder so was. In der Dreischicht hingegen laufen viele Vorgesetzte rum, so dass du immer von irgendwem gesehen wirst. Wir haben da mehr Freiheiten, bewegen uns auf »anderen Wegen«. Die werden immer beobachtet.

Fiete: Wir sind auch selbstständiger.

Bodo: Das müssen wir auch. Wir haben die ersten fünf Jahre in meiner Abteilung keine Techniker gehabt. Wenn Sachen kaputt gegangen sind, musste der Schichtleiter das in Ordnung bringen, oder das blieb stehen. Oder wir mussten das auf Kosten unserer normalen Arbeit machen, waren also viel autarker. Das kann man gar nicht vergleichen.

Carsten: Der Zusammenhalt unter der Wochenendschicht ist viel größer, letztlich kennt da jeder jeden, abteilungsübergreifend. Am Wochenende treffen sich vielleicht 150 Kollegen u.a. in der Kantine, während es unter der Woche ca. 1800 sind, da kommt eine ganz andere Atmosphäre bei raus, viel familiärer.

Und das war auch vor dem jüngsten Konflikt so?

Carsten: Ja, aber das hat sich natürlich noch verstärkt. Du musst sehen, dass die Leute das schon sehr lange machen, da kennt man sich.

Bodo: Und das hat auch so einen Elitecharakter gehabt. Wir haben uns immer von der Dreischicht abgesetzt. Also, wir haben die auch anders bezeichnet (lacht). Wenn wir freitags mit unseren Leuten kamen, dann sind wir da anders angetobt als die Normalschicht – nämlich als Gruppe. Die Chefs haben teilweise völlig die Kontrolle über die Leute verloren, und den Leuten hat das Spaß gemacht, freitags die zu tyrannisieren und nicht umgekehrt wie sonst üblich.

Das hat dazu geführt, dass praktisch die ganze Führungsclique, die Technikerschaft, uns gehasst hat. Einmal kam ein Techniker aus dem Phototunnel, der hatte normal Spätschicht, aber er kam früher. Da traf er meinen Kollegen Paul und mich, wir wollten gerade raus zum Mittagessen gehen. Da sagt er: »Wo wollt ihr hin?! Ich bin extra früher gekommen, ich muss Euch anlernen am Verascher (ein Arbeitsgerät).« Mein Kollege Paul sagte nur: »Nee, jetzt nicht. Jetzt ist Tisch!« Wir sind an ihm vorbei in die Kantine gegangen. Er zum Schichtleiter und hat dem alles erzählt und sich beschwert. Unser Schichtleiter sagte nur: »Wenn Tisch ist, ist Tisch, ne?!« Solche Vorfälle gab es mehrere. Unter der Woche gibt es gegen diesen Techniker gar keine Widerworte. Unser Schichtleiter hat übrigens seine Gehaltsforderungen damit begründet, dass er der einzige sei, der mit uns auskommt! Das hat unserem Selbstbewusstsein auch sehr geschmeichelt.

Fiete: Wobei man auch immer sagen muss, dass wir am Wochenende die besseren Zahlen gemacht haben, im Vergleich mit der Dreischicht. Sechzig Prozent der Produktion lief am Wochenende, obwohl das nur zwei Tage waren. Deshalb konnte man uns auch nie was und hat uns auch solange in Frieden gelassen, wie es ging. Das ist teilweise heute noch so. Spielt natürlich auch eine Rolle, dass wir einfach so drauflos produzieren konnten, am Wochenende kamen keine Ingenieure an, die Versuchsreihen fahren wollten.

Wie war das dann mit der Gewerkschaft? Das hört sich ja eher so an, als seid Ihr gewohnt gewesen, Euch selber das zu nehmen, was ihr wolltet.

Bodo: Wir haben uns zuerst an die Strukturen gehalten, die wir kannten. Am Anfang z.B. hatten wir ganz große Schwierigkeiten mit dem damaligen Schichtleiter, der hat versucht, da Zucht reinzubringen und wollte alles unter Kontrolle halten. Da lief auch viel ungerechtfertigte Anmache usw. Da sind wir immer runter zum Betriebsrat und haben uns beschwert. Nun muss man ja auch erst mal erkennen, was da läuft. Wenn der Betriebsrat in sei-

nem Buch drei, vier Seiten vollschreibt mit Vorwürfen gegenüber unserem Schichtleiter, dann geht man davon aus, dass die sich den dann mal zur Brust nehmen. Ich hab aber die Erfahrung gemacht, dass das teilweise nur so aussieht. Das hatte auch die Funktion, uns erstmal ruhig zu stellen, damit wir keine eigenen Aktivitäten machen, sondern dass der Frust abgelassen werden kann. Mit der Gewerkschaft hatten wir damals nicht viel mehr zu tun, als dass wir Mitglieder waren. Es gab auch keine Gewerkschaftsstrukturen im Betrieb.

Fiete: Wir passten ja auch gar nicht in die gewerkschaftspolitische Landschaft, weil da gerade 35-Stunden angesagt war. Die Dreischichtler sind mit der Arbeitszeit runter gegangen, wir mussten dagegen mehr arbeiten. Wir haben mehr Geld für mehr Arbeit bekommen, während die Dreischicht das gleiche Geld für weniger Arbeit bekommen hat. Aber da hat uns niemand gefragt. Teilzeitmitarbeiter oder gar Wochenendschichtler, das war ja nun gar nicht angesagt. Wir waren eigentlich so was wie der Dorn im Gewerkschaftspelz. Alles das, was uns wichtig war, war der Gewerkschaft gleichgültig. Sie hat uns auch an keiner Stelle unterstützt, wenn wir dann mal mit Problemen hingegangen sind.

Bodo: Man muss natürlich auch sehen, wir haben ein Tabu gebrochen, einen Haltepunkt in der Gewerkschaftslandschaft. Wir haben regelmäßig am Wochenende gearbeitet. Na ja, wir haben auch manche Sachen geschluckt, weil wir nicht Bescheid wussten, weil wir frisch waren und da nicht drauf reagiert haben. Als sie uns 1992 einen Teil des Weihnachtsgeldes weggenommen haben, haben wir geglaubt, dass das rechtens ist, gut, das kann man nicht mehr ändern. Als 1994 auf der Betriebsversammlung der stellvertretende BR-Vorsitzende Provokationen gebracht hat, haben wir vier Pamphlete geschrieben, aber das war mehr spielerisch, nicht dass wir da real was Konkretes durchsetzen wollten. Das hat zu teilweise heftigen Reaktionen der Abteilungsleitung geführt. Aber sie waren uns nicht böse, haben uns eher wie kleine Kinder behandelt, die schlecht drauf sind, versucht, uns zu beschwichtigen, es sei halt nicht mehr Geld da, es

4. Teil: Filipsworld (neu)

Wir machen weiter!
Seit Oktober 2005 wieder
unter der Adresse:
<http://widerstand.redir.to>

sehe gerade schlecht aus usw. – fast liebevoll, könnte man sagen; keinesfalls Sanktionen, weil wir Unterschriften gesammelt haben. Der Schichtleiter hat uns eine mündliche Abmahnung erteilt, aber als er das der Abteilungsleitung gesagt hat, haben die ihn nur wie ein Pferd angeguckt und gesagt: »Was will der eigentlich?« Unsere Forderung, in der Woche gar nicht arbeiten zu müssen oder wenn überhaupt, dann mit 100 DM extra, war gar nicht so ernst gemeint. Die Einzigen, die das wirklich länger durchgehalten und verfochten haben, waren die VietnamesInnen in unserer Abteilung. Wir haben uns eher einen Spaß draus gemacht, wollten einfach unseren Ärger loswerden.

Wie passt dieses große Selbstbewusstsein dazu, dass 2004 bei der Forderung nach einer Kürzung der Löhne um 25 Prozent offensichtlich doch die grundsätzliche Bereitschaft vorherrschte, dass man der Geschäftsleitung entgegenkommen müsse, also Kürzungen hinzunehmen?

Carsten: Da gab es erstmal zwei Dinge. Zunächst 2001, als PSH aus dem Metalltarif austreten und mit der IG Chemie abschließen wollte. Vorher war der Organisationsgrad ziemlich gering, sagen wir, vielleicht 400 IG Metaller in Hamburg. Am Ende hatten wir den mindestens verdoppelt auf fast 900.

Bodo: Ja, 2001 war der Knackpunkt. Vorher, 1997, haben wir einen starken Konflikt um Arbeitszeitkonten gehabt, den wir noch im Alleingang geregelt haben. Das hat die Wochenendschicht ziemlich alleine angefangen, die Dreischicht hat sich dann erst später drangehängt.

Da passierten auch solche Dinge, wie dass dem BR vor die Tür gekackt wurde oder dass bei deren Autos die Rückspiegel abgerissen worden sein sollen. Damals hat der BR noch vor Unterschriftenlisten klein bei gegeben. Das war später nicht mehr so leicht!

An die Betriebsratswahl 1998 sind wir noch ziemlich individualistisch rangegangen. Wir wollten halt Leute im Betriebsrat, die uns rechtzeitig Bescheid sagen, wenn da was geplant wird. An Mehrheiten oder so was haben wir gar nicht gedacht. Wir haben gedacht, das reicht für uns, wir sind kräftig genug.

Richtig auf den Plan getreten ist die Gewerkschaft 2001, als der neue Geschäftsführer sagte, dass durch die Abtrennung der Halbleiter vom Philips-Konzern die neue PSH aus dem Metallarbeitgeberverband raus gehen und bei den Chemiearbeitgebern rein will. An diesem Punkt kam die Gewerkschaft dann eigentlich erst ins Spiel. Wir haben dann auch am Wochenende massiv Mitglieder geworben. Überall lief das so bei den Operato-

ren, auch in der Dreischicht. Die Zahlen für die IG Metall sind richtig in den Himmel geknallt. Die Geschäftsleitung hat darauf so reagiert, dass sie sagte: »Das nützt euch gar nichts!«. Aber letztlich haben sie Schiss gekriegt. Die Leute waren damals streikbereit und haben das auch andauernd geäußert. Da es um einen neuen Tarifvertrag ging, wäre ein Streik im Gegensatz zu heute möglich gewesen.

Richi: Der Hintergrund war für die Wochenendschichtler, dass sie Angst hatten, dass mit dem Chemietarif eine Contischicht kommen würde.

Bodo: Wie gesagt, 2001 war der Bruch. Wir haben gemerkt, dass wir viele Fehler gemacht haben, weil wir nicht Bescheid wussten. Wir haben uns umgedreht und schon lief eine neue Schweinerei, und die Gewerkschaft war nicht sichtbar. Da haben wir uns dann zu Vertrauensleuten erklärt, nicht gewählt, wir sind einfach hingegangen und haben gesagt, wir machen das jetzt. Als die Tarifkommission gewählt wurde, wurde zu einer Mitgliederversammlung eingeladen und das war's. Wir haben uns gedacht, da sollten wir mal vorbeischaun. Da waren dann höchstens 50 Leute, viele Angestellte, aber eben nur 50 von fast 3000! Dort wurde dann die Tarifkommission gewählt. Wir haben auch ein paar Leute von der Wochenendschicht untergebracht, einfach um zu wissen, was los ist, da ging es nicht um Mehrheiten. Als die Tarifverhandlungen gelaufen waren, haben wir festgestellt, dass da ein Vertrag bei rauskam, der es ermöglichte, Mehrarbeit anzuordnen usw. Wir haben versucht, im Nachhinein dagegen anzugehen, aber die Kollegen waren erstmal froh, dass der Konflikt um den Chemietarif an sich gelöst war. Wir haben es nicht geschafft, mehr Leute zu mobilisieren.

Als wie ernst wurde in der Belegschaft die Drohung des »Austrocknens« des Hamburger Standortes bzw. die Drohung der Verlagerung der Produktion gesehen?

Fiete: Weniger. Damals war das noch nicht im Gespräch. Die Leute haben sich gesagt: »Ok, wenn der Laden dicht macht, macht er dicht. Die Welt dreht sich trotzdem weiter! Aber unser Wochenendschichtmodell, das verkaufen wir nicht!«

Wie lässt sich das erklären, dass auf der einen Seite die Kollegen, die sehr aktiv geworden sind, persönlich eher generell gegen alle Kürzungen waren, aber im Rahmen ihres gewerkschaftlichen Engagements in Tarifkommission und Vertrauenskörper einen »kämpferischen Minimalkonsens« vertreten haben, während eine schweigende Mehrheit sich zwar nach außen defensiv zu Verzicht bereit erklärte, sich aber praktisch zunehmend dem Betrieb und der Arbeit verweigert hat – ihr habt mal erzählt, dass der Krankenstand auf etwa zwanzig Prozent gestiegen ist.



Fiete: Das ist gar nicht schwer zu verstehen. Die Leute haben Angst, offen aufzutreten, und versuchen, eine eigene Insellösung für sich zu finden. Sie rechnen sich aus, wieviel sie verlieren und wie lange sie krank machen müssen, um das wieder reinzuholen. Das ist die Reaktion. Die zwanzig Prozent waren im Juli, als sie die Zuschläge gestrichen haben. Da hat man mit Lohnfortzahlung mehr gekriegt, als wenn man gearbeitet hat.

Wie würdet Ihr im Nachhinein selber Euer gewerkschaftliches Engagement beurteilen? Wäre es nicht vielleicht, von heute aus betrachtet, sinnvoller gewesen, auf die Verhandlungen zu verzichten, bzw. das anderen zu überlassen und stattdessen offensiver mit den Kollegen zu diskutieren?

Fiete: Du meinst, so auf die harte Tour? Ich denke, das wurde schon versucht. Es gab in einigen Bereichen Krankenstände, die waren jenseits von gut und böse. Es ist halt die Frage, wie lange du das durchhältst.

Richi: Es gibt viele wie uns, die hätten das ewig durchgehalten; es gibt aber auch viele, die das nicht durchgehalten haben. Die Geschäftsleitung hat uns ja praktisch erpresst, indem sie ab Juli die Schichtzulagen nicht mehr gezahlt haben.

Fiete: Die Leute, die in dem Zeitraum krank waren, hatten auch alle ein Gespräch in der Personalabteilung. Die Gespräche waren an der Tagesordnung. Jeden Freitag, wenn wir da waren, wurden welche abkommandiert. Alle halbe Stunde war einer von uns dran. Die haben ordentlich Druck gemacht.

Bodo: Dann sind auch ein paar Sachen passiert, wo sie Sabotage vermutet haben, das Wort fiel immer sehr schnell. Die Ausschussquote war sehr hoch, ist sie immer noch, überdurchschnittlich.

Was hat sich im Laufe der eineinhalb Jahre, die der Konflikt angedauert hat, bei den Kollegen verändert?

Thilo: Also, der Zusammenhalt innerhalb der Wochenendschicht und auch teilweise der Dreischicht ist auf jeden Fall gestärkt worden. Und du weißt jetzt, wo jeder steht. Und das ist gut, auch wenn auf der anderen Seite neue Gräben aufgerissen worden sind.

Der Tarifvertrag ist ein Beispiel dafür, dass die Geschäftsleitung an bestimmten Punkten Zugeständnisse gemacht hat. Nicht den Wochenendschichtlern, aber den Dreischichtlern und den Angestellten.

Was für ein Gefühl herrscht heute bei Euch und Euren Kollegen vor, eins des Sieges, dem Betrieb doch etwas abgerungen zu haben oder mehr eins der Niederlage, kurz vor Schluss nochmal von der IGM-Führung ein Bein gestellt bekommen zu haben?

Thilo: Für mich ist es letztlich eine Niederlage. Von dem, was für uns dabei rumgekommen ist, war es eindeutig zu wenig. Natürlich bin ich enttäuscht.

Bodo: Für mich ist das nicht immer eine Frage von »Sieg« oder »Niederlage«. Das ist kein Sieg, weil wir viel mehr hätten herausholen können, wenn wir einig gewesen wären. Aber eine Niederlage ist es auch nicht. Wenn man den gesellschaftlichen Rahmen im Moment sieht, dann muss man sagen, wir arbeiten nach wie vor keine 40 Stunden. Die aktuelle Propaganda, alle würden jetzt 40 Stunden machen, stimmt eben nicht. Wir machen das nicht!

■