

## Gerechtigkeit für entlassene Gewerkschafter von Freightliner

Wer meint, schon alle Gemeinheiten zu kennen, mit denen Kapitalisten und ihnen verpflichtete Gewerkschaftsbürokraten gegen kämpferische und ihren Mitgliedern verpflichtete Basis-Gewerkschafter vorgehen, täuscht sich. Er sollte die Geschichte der „Freightliner 5“ aus dem Daimler-LKW-Werk in Cleveland, North Carolina, kennenlernen.

Cleveland ist eine Kleinstadt im konservativen, anti-gewerkschaftlichen „Christian Belt“ der US-Südstaaten, der von je her ein bevorzugter Fluchtpunkt für Auto- und Zulieferunternehmen war, wenn sie Produktion aus den historischen gewerkschaftlichen Hochburgen um Detroit verlagern wollten. Ein überaus schwieriges Pflaster für die Gewerkschaften also.

Wie die ganze Region, war Cleveland früher ein Zentrum der Textilproduktion, und wie in der ganzen Region ist sie längst abgewandert. Übrig bleibt in Cleveland noch das LKW-Werk der Daimler-Tochter Freightliner, dem US-Marktführer, mit heute noch 3000 Beschäftigten plus mehreren tausend in den Betrieben der Zulieferer-Kette. Die lokale Ökonomie steht und fällt mit dieser Fabrik.

700 Entlassungen hat es im vergangenen Jahr bereits gegeben. 1500 weitere hat Daimler-Vorstand Bodo Uebber am 16.5. in der Stuttgarter Zeitung angekündigt. Die Profite, die Freightliner abwirft, sind zwar stattlich. Trotzdem müsse in Cleveland die Hälfte der Belegschaft gehen, erklärte Grube, weil die Absatzzahlen nicht so gut sind, wie der Konzern es sich vorgestellt hat, und das die Profite nicht schmälern dürfe. Und Freightliner baut z.Zt. ein neues Werk in Mexiko, das die Produktionskapazität des Werks Cleveland locker übernehmen kann. Stadt und Belegschaft haben also allen Grund, selbst bei wieder anziehendem LKW-Absatz die komplette Werksschließung mit allen Konsequenzen für Cleveland und Umgebung zu fürchten.

Doch die wirkliche Gefahr scheint nicht von dieser Unternehmenspolitik auszugehen, sondern von 5 ex-Freightliner-ArbeiterInnen, einer Frau und 4 Männern, denen z.Zt. oft Hasstiraden entgegenschlagen. Glenna Swinford, Robert Whiteside, Alan Bradley, David Crisco und Franklin Torrence wurden am 3. April 2007 fristlos entlassen mit der offiziellen Begründung, sie hätten einen wilden Streik angezettelt. Direkter Anlass für den Rauschmiss war, dass der Vorsitzende der örtlichen UAW, George Drexel, ein strammer Republikaner, innerhalb weniger Stunden eine 100%ige Kehrtwende gemacht hatte: nach anfänglicher Unterstützung hatte er der Aktion der Belegschaft die Legitimität entzogen – öffentlich. Und damit die gesamte örtliche Tarifkommission (bargaining committee) dem Freightliner-Management ans Messer geliefert und zum Abschuss freigegeben.

Diese Kehrtwende und die dadurch verursachte Katastrophe für die Belegschaft und mehr noch für die Entlassenen hat eine in vieler Hinsicht beeindruckende Vorgeschichte. Die UAW hat im anti-gewerkschaftlichen US-Süden kaum Erfolge beim Versuch, die Betriebe gewerkschaftlich zu organisieren. Auch in den Daimler-Werken wird ein strammer Kurs gegen alle Organisationsansätze gefahren, entgegen den ganz anders lautenden öffentlichen Erklärungen des Daimler-Vorstands.

Im Daimler-Freightliner Werk Cleveland hatte sich in den 90er Jahren gegen alle Widerstände im Management eine Gruppe von engagierten mutigen Gewerkschaftern gefunden, die mit hohem persönlichen Einsatz das Vertrauen ihrer KollegInnen erwerben konnten. Damit schufen sie im Freightliner-Werk die Voraussetzung, die in den Südstaaten vorgeschriebene Abstimmung in der Belegschaft „union or not“ zu gewinnen. Mutig und überzeugt von seiner Sache muss man dort auch wirklich sein – immerhin werden jedes Jahr im US-Süden ca. 20000 gefeuert, nur weil sie in ihrem Betrieb den Versuch gewagt haben, eine gewerkschaftliche Vertretung der Belegschaft zu organisieren.

Der hohe persönliche Einsatz von Bradley, Whiteside, Swinford, Torrence und Crisco wurde auch bei den Gewerkschafts-Wahlen **2006** honoriert: sie wurden in die verantwortlichen Gremien gewählt, u.a.

das bargaining committee (Tarifkommission). Von Stund an gingen die Uhren im Freightliner-Werk anders. In jeder Hinsicht:

Der neue Gewerkschaftsvorstand folgte jetzt ihrer kämpferischen, der Basis verpflichteten Orientierung. Der äußerst partnerschaftlich orientierte Vorsitzende Drexel und seine verbliebenen Unterstützer fühlten sich mehr als auf den Schlipps getreten – die von den fünf vertretenen Vorstellung, dass die Gewerkschaft die Mitglieder im Betrieb seien und nicht der bezahlte Apparat, war eine dauernde Bedrohung für ihr zentralistisches Kontrollbedürfnis. Und für das der UAW-Zentrale in Detroit auch.

Auch das Management machte sofort deutlich, dass es mit dieser Art von Gewerkschaft im Kriegszustand ist: der neue Vorsitzende des bargaining committee, Robert Whiteside, wurde aus dem großzügigen Büro seines partnerschaftlichen Vorgängers in die hinterste Besenkammer ausquartiert, die Sekretärin gestrichen.

Im Frühjahr 2007 lief der 2003 abgeschlossene Tarifvertrag aus, nach monatelangen Verhandlungen, in denen die Freightliner-Leitung den Kollegen die kalte Schulter gezeigt hatte. Als sie schließlich am 1. April 2007 machtarrogant den Verhandlungstisch verließ und der Belegschaft provokativ erklärte, dass es ab sofort keine Krankenversicherung für sie mehr gebe, weil man im tariflosen Zustand sei, war das Maß voll. Streik-Komitee und bargaining committee beschlossen, die Belegschaft zu einem Warnstreik aufzurufen – die Friedenspflicht war ja schließlich zu Ende, die Geduld auch. Die jahrelange Basisarbeit zeigte Wirkung: am 2. April gingen die KollegInnen raus und standen Streikposten vor dem Tor. Sogar der Fimenloyale Vorsitzende Drexel schien beeindruckt und kam nicht umhin, dem bargaining committee und seiner streikenden Mitgliedschaft volle und vorbehaltlose Unterstützung zuzusagen.

Wie ein Blitz aus heiterem Himmel traf das bargaining committee dann der Rückzieher: wenige Stunden nach seinen heiligen Solidaritäts-Eiden erklärte Drexel öffentlich, der Streik sei beendet, weil nicht vorher von der UAW-Zentrale abgesegnet. Ohne Vorankündigung, geschweige denn eine Diskussion mit dem eigentlich zuständigen bargaining committee. Den Streik öffentlich für illegal zu erklären hieß, die ungeliebten Streikführer dem Freightliner-Management auszuliefern. Die Entlassung von 11 bargaining committee-Mitglieder folgte auf dem Fuss.

Schon diese Vorgehensweise lässt Berechnung erkennen. Die weitere Entwicklung des Konflikts macht das noch deutlicher und illustriert den moralischen und politischen Tiefstand, auf dem die UAW heute sind.

Statt die eigenen, von der Basis gewählten Aktivisten zu stützen, arbeiten sich UAW-Bürokratie und Management gegenseitig zu, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen: die unbequemen "Freightliner5", als Vertreter einer Gewerkschaftspolitik, die sich an den Interessen, Nöten und Sorgen der Mitglieder orientiert statt an den Rentabilitätsinteressen der Auto-Kapitalien, sollen keine Chance mehr haben, dem Management im Weg zu stehen. Nichts kann die UAW-Zentrale heute weniger brauchen: Gewerkschafter, die in ihrem Betrieb zeigen könnten, dass das „concession bargaining“, das die UAW-Politik seit Jahren prägt, durchaus nicht alternativlos ist, sind eine ständige Bedrohung. Deshalb sollen sie auch in ihrer Gewerkschaft, die sie mit aufgebaut haben, mundtot gemacht werden – mit allen Mitteln.

Unglaublich aber wahr ist, dass derselbe Ortsvorsitzende Drexel, der bei Streikbeginn die volle Unterstützung signalisiert und ein Info an die Mitglieder zugesagt hatte, dass die Gewerkschaft den Streik trage, in dieses Info das genaue Gegenteil schreiben ließ. Auch sonst lässt er seither jede Regel brechen, die in den Gewerkschaftsstatuten verankert sind. Obwohl entlassene Mandatsträger nach UAW-Statut ihre Wahlfunktionen behalten, also weiterhin die verantwortlichen Verhandlungsführer zu sein hätten, wurden sie von Stund an völlig ausgebootet. UAW-Zentrale und von Drexel eingesetzte Getreue verhandelten ohne sie weiter. Um die Proteste gegen diese eklatanten Rechtsbrüche vom

Tisch zu wischen, ließ Drexel ein Ausschlussverfahren gegen Swinford, Bradley, Torrence, Whitehead und Crisco einleiten. Doch die an den Haaren herbeigezogenen Anschuldigungen wurden vor dem Schiedsgremium für haltlos erklärt und die Mitgliedschaft bestätigt. Kurze Zeit später ließ er ihnen dann schriftlich mitteilen, sie seien aus den Mitgliederlisten gestrichen wegen Beitragsrückständen. Laut UAW-Statut ist aber für entlassene Mandatsträger die Mitgliedschaft beitragsfrei. Selbst jedem „einfachen“ Mitglied müsste vorher schriftlich eine Frist zur Begleichung von Beitragsschulden eingeräumt werden. Was natürlich auch nicht passiert ist. Peinlich nur, dass die 5 ihre angeblichen Beitragsrückstände sofort und bar im Gewerkschaftshaus einzahlten – und quittiert bekamen.

Mit diesem Teil dieser abstoßenden Praktiken wird sich in Kürze ein US-Bundesrichter zu befassen haben. Nach Ansicht der Anwälte der „Freightliner 5“ sind die Chancen gut, dass ihre Mitgliedschaft dort bestätigt wird und die mafiosen Rechtsbrecher dabei selbst ein größeres Problem bekommen werden.

Der andere, existentiellere Teil des Problems hält für die Kollegen unverändert an und wird immer größer. Seit fast einem Jahr bekommen sie keinen Lohn, die staatliche Arbeitslosenunterstützung in den USA ist bekanntlich nicht besonders erwähnenswert. Und jeder Cent, den sie von Unterstützern aus der Gewerkschaftsbewegung bekommen, wird für ihre Solidaritäts- und Informationskampagne gebraucht ([www.justice4Five.com](http://www.justice4Five.com)).

Das Kalkül des Managements setzte von Anfang an auf Spaltung und Einschüchterung der Belegschaft. Wenige Tage nach den Entlassungen wurden 6 der 11 bargaining-committee-Mitglieder mit skandalösen Bedingungen wieder eingestellt. Sie mussten auf ihr tariflich verbrieftes Reklamationsrecht gegen jegliche vom Unternehmen gegen sie ergriffene Maßnahme verzichten. Was dem Unternehmen das Recht zur fristlosen Entlassung ohne Begründung und ohne rechtliches Risiko gibt. Weiter mussten sie schriftlich erklären, von den anderen 5 verführt und aufgehetzt worden zu sein. Einer der so wieder eingestellten wurde inzwischen bereits gefeuert. Ein anderer erlitt einen Nervenzusammenbruch, weil er den erpressten Verrat an seinen Kollegen nicht ertragen konnte.

Genauso eiskalt wird vom Daimler-Vorstand mit der inzwischen grassierenden Angst um den Arbeitsplatz kalkuliert. Wer wollte sich da noch für die gefeuerten Streikführer aus dem Fenster lehnen, nachdem jetzt mehr als der Hälfte der Belegschaft die Entlassung in Aussicht gestellt wurde und für jeden einzelnen die Frage steht: muss ich gehen oder der Kumpel an der nächsten Station in der Montagelinie? Eine Kleinstadt in North Carolina ist eben kein Ort mit klassenkämpferischer Tradition, an dem ein solches Ausmaß von Bedrohung spontane radikale Solidarisierung statt individualisiertes „Rette sich wer kann!“ hervorbringen würde.

Wohlkalkuliert wird vom Unternehmen und seinen Sozialpartnern in der örtlichen UAW daran gearbeitet, der verängstigten Belegschaft und der Öffentlichkeit in der ‚community‘ die angeblichen 5 Radikalen als Blitzableiter für die drohenden Existenzverluste anzubieten. So ließ z.B. das Management am 9. Mai die Fabrik schließen und schickte die komplette Belegschaft ohne Lohn nach Hause, zuerst mit der nachweislich falschen Begründung, dass es Materialmangel gäbe. Dann ließ sie das Gerücht streuen, die Fabrik würde aus Sicherheitsgründen geschlossen: man müsse gewaltsame Übergriffe aufs Werksgelände verhindern, die „Justice4Five“-Kampagne habe doch an diesem Tag zu einer Solidaritätskundgebung für die Wiedereinstellung der Freightliner 5 aufgerufen! „Kein Hurrican und keine Blizzard haben es jemals geschafft, diese Fabrik auch nur für ein paar Stunden zum stehen zu bringen. Aber die paar friedlichen Demonstranten sollen allen ernstes so eine Bedrohung sein, dass man alles dicht macht, unsern Kollegen den Lohn nimmt und Bundespolizei aufs Werksgelände holt?!“, sagte Glenna Swinford, überrascht und betroffen, auf der kleinen Kundgebung am 9.Mai. Vor allen Solidaritätserklärungen war die mit einem gemeinsamen Gebet eröffnet worden.

Am Ende des Tages, nach einigen Diskussionen, war es allen klar geworden: Nein, dieses Vorgehen macht nicht den Eindruck von Überreaktionen oder einem überforderten Daimler-Management im Werk in Cleveland: „Die machen keinen Schritt allein, da führt der große Bruder im Vorstand in Stuttgart die Hand,“ analysierte Robert Whiteside, der entlassene Vorsitzende der bargaining commission, „was wir hier erleben, ist Verbrannte-Erde-Strategie. Die Fabrik in Cleveland soll über kurz oder lang geschlossen und die Produktion nach Mexiko verlagert werden. In unserer Gegend haben die dann sowieso kein Gesicht mehr zu verlieren. Mit unserem Rauschmiss, mit ihrer knallharten Politik gegen uns setzen sie dann wenigstens noch ein weit sichtbares politisches Zeichen und führen den ganzen Südstaaten vor, was passiert, wenn sich hier unten irgendwo einer traut, aufzustehen.“

Zwar gibt es viel Unterstützung für die Freightliner 5 aus allen Ecken der USA und Kanada, auch von ganzen Gewerkschaftsgliederungen. Auf der Kundgebung am 9.Mai sprach z.B. auch Donna de Witt, stellvertretende Vorsitzende der AFL/CIO South Carolina, trotz einiger Einschüchterungsversuche aus der UAW-Spitze.

Diese Solidarität reicht jedoch noch nicht aus, und aus der Fabrik in Cleveland selbst braucht Daimler zur Zeit kaum Druck zu befürchten. Umso wichtiger ist der Druck am Heimatstandort des Konzerns in Deutschland. Die Daimler-Koordination hat deshalb Allen Bradley, einen der Entlassenen, für eine Veranstaltungs-Rundreise an mehreren deutschen Daimler-Standorten eingeladen.

Tom Adler  
Betriebsrat Daimler Werk Untertürkheim