

Was können wir tun?

Wer von Entlassungen bedroht ist, steht immer mit dem Rücken zur Wand. Harris will uns ja loswerden. Und doch können wir Widerstand leisten! Das sollten wir auch tun und unsere Haut so teuer wie möglich verkaufen. Dennoch gibt es eine Reihe Möglichkeiten, um Widerstand zu leisten. Das sollten wir auch tun und unsere Haut so teuer wie möglich verkaufen.

Dazu ein paar Vorschläge:

1. Umgehend in die IG Metall eintreten, wenn man kein Mitglied ist. Gemeinsam sind wir stärker! Zusätzlich bekommt man Rechtsschutz und Unterstützung.
2. Der Gesamt-Betriebsrat der Walter-Gruppe kann Informationen verlangen und diese an die Belegschaft geben. Das sollte umgehend geschehen.
3. Auch unser Betriebsrat bei Günther & Co. hat das Recht, Informationen bei der Geschäftsleitung anzufordern und an die Belegschaft weiter zu geben. Das sollte nicht lange dauern, denn der Widerstand muss rasch organisiert werden. Noch wird produziert, noch haben wir Macht. Schon bald sollen die ersten Maschinen verlagert werden. Wenn die Produktion allmählich runter gefahren wird, schwindet unsere Macht.
4. Eine lange Berechnung der „Wirtschaftlichkeit“ ist nicht nötig. Denn im vergangenen Jahr hat unser Betrieb mehr Gewinn, als geplant worden war, gemacht. Günther & Co ist also wirtschaftlich. Doch das reicht den Bossen nicht. Sie wollen mehr - auf unsere Kosten.
5. Jede/r Kolleg/in hat das Recht zum Betriebsratsbüro zu gehen, um sich zu informieren, Fragen zu stellen und sich beraten zu lassen. Dieses Recht sollten alle nutzen! Man kann sich jederzeit beim Vorgesetzten dafür abmelden. Die Zeit ist bezahlte Arbeitszeit. Man stelle sich vor, alle 200 nutzen diese Möglichkeit und jeder lässt sich 30 Minuten beraten. Da wäre eine lange Schlange vor dem BR-Büro. Die nicht freigestellten Betriebsräte müssten zum Büro, um zu beraten. Bis die Schlange abgearbeitet wäre, würde es Tage, vielleicht über eine Woche dauern.
6. Lasst euch nicht auf Einzelgespräche mit der Personalabteilung oder anderen Vorgesetzten ein. Nehmt grundsätzlich einen Betriebsrat eures Vertrauens zu solchen Gesprächen mit. Nehmt euch ausführliche Bedenkzeit bei Angeboten und besprecht das mit Kolleg/innen. Ihr habt keine Eile - die hat Günther & Co.
7. Betriebsversammlungen können und dürfen auch mehrere Tage dauern! Jede/r Kolleg/in hat dort das Recht, Fragen zu stellen oder seine Meinung zu sagen. Die Sitzungsleitung hat allein der Betriebsrat, nicht die Geschäftsleitung. Die ist Gast und hat sich den Entscheidungen des BR zu fügen. Wenn 100 oder 200 Kolleg/innen Fragen haben, ihre Sorgen äußern oder ihre Meinung sagen möchten, wenn der Widerstand gegen die Betriebsschließung besprochen wird, dann kann das dauern. Sind abends nicht alle Beiträge dran gewesen, dann muss die Betriebsversammlung am nächsten Tage fortgesetzt werden. Da der BR auf alle Beiträge antworten darf, dauert das noch einmal. Es gab schon Betriebe, wo die Betriebsversammlung über eine Woche dauerte.
8. Mit den Verhandlungen über einen Sozialplan erlischt die Friedenspflicht. Das ist seit der Ankündigung der Schließung so. Wir haben also Streikrecht!
9. Bedenkt: Walter und Sandvik als Konzernmutter haben einen guten Ruf zu verlieren. Wenn die Produktion und Lieferung stoppt, dann schadet das dem Konzern. Euch kann es nicht schaden, denn ihr seid sowieso auf der Entlassungsliste. Bei der Rücksichtslosigkeit des Konzerns müsst ihr nicht rücksichtsvoll sein.
10. Sandvik, Walter AG und Günther & Co haben wenig Erfahrung mit Arbeitskämpfen! Das ist ihre Schwäche! Der große Vorstandsvorsitzende Richard Harris wusste noch nicht einmal, dass er nach dem Gesetz zuerst den BR von der geplanten Be-

triebsschließung informieren muss. Er hat seine gesetzlichen Pflichten mißachtet! Ihr hingegen habt mit der IG Metall eine kampferprobte Gewerkschaft! Ihr habt die Öffentlichkeit auf eurer Seite! Und ihr habt nichts zu verlieren! Wie heißt es so schön:

ARBEIT ZUKUNFT
Kontakt zu uns:

Verlag AZ,
Postf. 401051,
70410 Stuttgart
oder
info@arbeit-zukunft.de

Du kannst gern 2 Probeexemplare unserer Zeitung „Arbeit Zukunft“ kostenlos anfordern.

www.arbeit-zukunft.de

**Wer kämpft,
kann
verlieren! Wer
nicht kämpft,
hat schon
verloren!**



„Schön, dass Sie da sind Herr R. H., nehmen Sie bitte Platz. Nein Sie brauchen keine Angst zu haben vor diesem Jahresgespräch. --“

So, oder so ähnlich könnte das Jahresgespräch mit Herrn R.H. beginnen, wenn **WIR** in die Rolle des Chefs schlüpfen würden.

Wie aber wäre der weitere Verlauf eines solchen Jahresgesprächs? Wir haben da eine Idee:

Also, mein lieber leitender Angestellter. Was haben Sie sich eigentlich dabei gedacht, in einer Belegschaftsversammlung die Betriebsschließung bekannt zu geben? Warum haben Sie nicht auf den Rat der Abteilung HR gehört und den Betriebsrat vorher informiert? Jetzt stehen wir aber ganz doof da; als würden wir nicht wissen, wie die Gesetze in Deutschland angewendet werden müssen, als ob wir davon keine Ahnung hätten. Das macht sich nicht gut, das belastet unsere Konzernmutter, die Sandvik, das ist Gift für die öffentliche Meinung, das ist kontraproduktiv.

Herr R. H.: Äh, das ist dumm gelaufen. Ich hatte keine Ahnung, wie das hier läuft.

Also, mein lieber leitender Angestellter. Was haben Sie sich eigentlich dabei gedacht mit acht Personenschützern auf der Belegschaftsversammlung zu erscheinen? Wissen Sie, welchen Eindruck Sie damit erzeugt haben? Sie sagen damit ganz offen, dass Sie Angst vor der Belegschaft haben. Sie sagen damit, dass Sie der Belegschaft Gewalt gegen Ihre Person zutrauen. Und Sie sagen damit auch, dass Ihr Schließungsbeschluss den Widerstand der Belegschaft rechtfertigen würde. Wer hat Ihnen denn nur dies Vorgehen empfohlen? Ungeschickter und entlarvender geht es wohl kaum noch. Auch das fördert die öffentliche Meinung über Sandvik in keiner Weise.

Herr R. H.: Nun, ich hatte tatsächlich Angst. Man weiß ja nie, wie so eine Menge reagiert.

Und Ja – da ist ja noch eine zentrale Frage: Wer hat die body guards eigentlich bezahlt? Haben Sie Ihre Privatarmee wenigstens selbst, aus eigener Tasche bezahlt? Oder waren Sie auch noch so dreist, die Muskelmänner über die Firma abzurechnen, gewissermaßen als Sachkosten für „Manager Wellness“?

Herr R. H.: Als Chef sollte der Firma meine Sicherheit etwas wert sein. Selbstverständlich ging das auf Firmenkosten.

Wie kamen sie auf die Idee, eine funktionierende Firma, die dazu noch überplanmäßig viel Profit bringt, zu zerschlagen? Was denken sie sich dabei, eine hoch qualifizierte und erfahrene Mannschaft auf die Straße zu setzen?

Herr R. H.: Äh, ähem, öh... ja ich dachte, mehr Profit ist immer besser.

Weitere Fragen an Herrn R.H. bitte im Kollegenkreis diskutieren und der **Schreibwerkstatt** (siehe unten) mitteilen. Danke!

Also, mein lieber leitender Angestellter. Sie haben bisher nicht gerade zum Wohl des Unternehmens gehandelt. Jemand, der als verantwortlicher Manager so vorgeht, muss gefeuert werden. Zuvor erwarten wir von Ihnen:

Nehmen Sie Ihre Äußerungen auf der Belegschaftsversammlung zurück. Erklären Sie öffentlich, dass der Beschluss Günther & Co zu schließen, ein Fehler ist. Dass Sie das jetzt einsehen und dass Sie sich bei der Belegschaft und bei dem Betriebsrat für die entstandene Empörung entschuldigen.

Aufruf zu einer Schreibwerkstatt bei Günther & Co:

Bitte schreibt uns Eure Vorschläge für den weiteren Verlauf des Jahresgesprächs mit Richie H. Wir werden die besten Einfälle veröffentlichen.

info@arbeit-zukunft.de

Kontakt zu uns:

01520-6361023

info@arbeit-zukunft.de

