
Berichte aus der Praxis

Als Gewerkschaftsberater in Venezuela

I

Mit drei Monatsgehältern Vorschuß, 50 kg Luftfracht, 50 kg Schiffsfracht, einigen Kontaktadressen, vielem guten Willen und einem 15-Monats-Vertrag als Gewerkschaftsberater der Friedrich-Ebert-Stiftung, so traf ich im August 1966 zusammen mit meiner Familie in der 2-Millionen-Stadt Caracas, der Hauptstadt Venezuelas, ein.

Ich sollte Kontakte zu den venezolanischen Gewerkschaften, zu den Genossenschaften, zur Regierungspartei Acción Democrática (AD), zu Regierungsstellen und zu staatlichen autonomen Instituten knüpfen. Durch Beratung, Austausch von Informationsmaterial, Entsendung von Stipendiaten nach Deutschland und deutschen Experten nach Venezuela und durch die Vorbereitung längerfristiger Entwicklungsprojekte auf dem Gebiet der gesellschaftspolitischen Erwachsenenbildung sollte ich die Zusammenarbeit der Friedrich-Ebert-Stiftung mit diesen Institutionen fördern.

Der Wunsch der Regierungspartei AD, die Friedrich-Ebert-Stiftung möge einen Vertreter nach Venezuela entsenden, war Anstoß für meine Entsendung gewesen. Weder die Gewerkschaften noch die Genossenschaften noch die Regierung hatten mich angefordert. Obwohl von venezolanischer Seite in erster Linie ein politisches Interesse an meiner Tätigkeit bestand, sollte ich kein politischer Berater sein. Die Friedrich-Ebert-Stiftung fürchtete, daß ihr dies als politische Einmischung in die inneren Angelegenheiten Venezuelas ausgelegt werden könnte. Der politische Bezug bestimmte aber entscheidend die Einflußsphäre, in der ich zu arbeiten hatte.

II

Einflußreiche AD-Politiker vermittelten mir alle Anfangskontakte. Da diese Partei die wichtigen Regierungsstellen besetzt hielt und den Einheitsgewerkschaftsbund CTV kontrollierte, fand ich schnell Zugang zu Gewerkschaften und Regierung. Andererseits mußte ich mich sehr hüten, parteipolitisch abgestempelt zu werden; denn in Venezuela, wo der Organisationsgrad der gesellschaftlichen Gruppen wie in den meisten Entwicklungsländern gering ist, suchen die politischen Parteien in den Gewerkschaften, die ihnen innenpolitisch als Machtinstrument dienen, Fuß zu fassen. In einem nach den Regeln der pluralistischen Demokratie geführten Land, in dem die Voraussetzungen einer pluralistischen Gesellschaft fehlen, sind selbst schwach organisierte Gewerkschaften ein wichtiger politischer Faktor. Die Partei, die in Venezuela zum Beispiel die Petroleumarbeiter kontrolliert, kann Venezuelas Reichtum, die Ölquellen, über Nacht zum Versiegen bringen. In abgeschwächter Form gilt dies sinngemäß auch für die übrigen Gewerkschaften.

Das Interesse der Parteien an den Gewerkschaften tritt bei Gewerkschaftswahlen offen zu Tage. Im Einheitsgewerkschaftsbund CTV, in dem außer der kommunistischen alle Parteien vertreten sind, werden die Vorstandsmitglieder nicht namentlich gewählt oder von den Einzelgewerkschaften delegiert; gewählt wird nach sogenannten „planchas“, das heißt Listen. Jede Partei hat ihre eigene Kandidatenliste. Die Vorstandssitze werden dann nach dem de Hondtschen Verfahren prozentual auf die Parteien aufgeteilt.

Da für mich Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer vertreten und nicht Machtinstrumente der politischen Parteien sind, mußte ich mit dem bestehenden Gewerkschaftssystem in Kollision geraten: Meinen politischen Freunden in der AD klarzumachen, daß ich nicht gekommen war, um die Position ihrer Partei in den Gewerkschaften zu stärken, war nicht immer leicht. Noch schwerer war es, Vertrauen bei den Gewerkschaftsfunktionären der anderen Parteien zu gewinnen.

In der Genossenschaftsbewegung mußte ich noch größere Schwierigkeiten überwinden. Deren Promotoren standen in überwiegender Zahl der christdemokratischen Partei COPEI, der damaligen Oppositions- und heutigen Regierungspartei nahe. Sie be-

fürchteten, daß die AD über die Friedrich-Ebert-Stiftung in dieser sich im Aufbau befindenden Massenbewegung Einfluß gewinnen wollte.

III

Trotz der für mich ungünstigen Vorzeichen vertrauten mir gerade die Genossenschaften am schnellsten. Etwa zwei Monate nach meiner Ankunft telegraphierte die Internationale Abteilung der Friedrich-Ebert-Stiftung, ob ich kurzfristig ein Genossenschaftsseminar in Venezuela organisieren könnte. Überraschenderweise seien Mittel für ein einmonatiges Seminar für rund 30 Teilnehmer freigeworden. Ich könnte mit deutschen Referenten rechnen.

Dies war eine einmalige Chance, mir Kontakte zu erschließen. Ich mußte keine mühsamen Informationsgespräche führen, sondern hatte einen konkreten Anlaß: die Vorbereitung und Finanzierung eines Seminars. Ich setzte mich mit der nationalen Konföderation der Genossenschaften, den fünf Genossenschaftsföderationen und der soeben ins Leben gerufenen, staatlichen Behörde zur Entwicklung des Genossenschaftswesens in Verbindung.

Ich ging nach rein fachlichen Gesichtspunkten vor und gewann damit das Vertrauen sowohl der AD-beeinflußten Regierungsvertreter als auch der COPEI-beeinflußten Genossenschaftsverbände. Nach einer Woche telegraphierte ich der Zentrale der Friedrich-Ebert-Stiftung, daß ich in einem Monat ein Seminar für zukünftige Mitarbeiter der staatlichen Genossenschaftsbehörde veranstalten könnte.

Doch nun zeigte es sich, daß die in Lateinamerika wegen ihrer Effektivität und ihres Organisationsgeschicks berühmten Deutschen versagten. Mir wurde von Bonn trotz mehrerer Telegramme nicht mitgeteilt, ob, wann und wieviel deutsche Referenten kämen, und auf welchen Gebieten sie Fachleute seien. Noch schlimmer war, daß mir kein Geld geschickt wurde. Mein Gehaltsvorschuß war bei Seminarbeginn aufgebraucht (ich hatte drei Monate kein Gehalt bezogen), so daß mir nichts anderes übrigblieb, als die Deutsche Botschaft um Zuschuß zu bitten. Die wiederum hatte keinen Fonds für derartige Zuschüsse. Ich mußte daher einen persönlichen Kredit aufnehmen, der aus dem Botschaftsfonds für „notleidende Deutsche“ stammte. Nur so konnte ich verhindern, daß die Friedrich-Ebert-Stiftung, die deutsche Entwicklungshilfe allgemein und ich im besonderen bei der venezolanischen Genossenschaftsbewegung in Mißkredit kamen. Nach Seminarbeginn trafen dann schließlich das Geld und drei deutsche, erstklassige Genossenschaftsexperten ein. Dank des erstaunlichen Improvisationsvermögens der Venezolaner und meines unermüdlichen Einsatzes schloß das Seminar zu meinem eigenen Erstaunen mit einem für venezolanische Verhältnisse ungewöhnlichen Erfolg. Damit hatte ich das Vertrauen der Genossenschaften aller Parteien gewonnen.

In den Gewerkschaften dauerte es länger, bis ich mich von dem Ruf des AD-Freundes befreien konnte. Da ich keine Mittel zur Veranstaltung von Seminaren zur Verfügung hatte, konnte ich nur durch meine Mitarbeit im Institut zur Ausbildung von Gewerkschaftsfunktionären INACADISIN, durch Referate bei Abendkursen der Betriebsgewerkschaften und durch Einzelgespräche mit Gewerkschaftsfunktionären aller Parteien Vertrauen gewinnen und für das Konzept der Gewerkschaften als selbständiger Interessenverband der Arbeitnehmer werben. Endgültig war das Eis erst gebrochen, nachdem mir die Friedrich-Ebert-Stiftung nach einem Jahr ein sechswöchiges „Mitbestimmungsseminar“ bewilligte, in dem ich zusammen mit einem ILO-Experten und zwei deutschen Referenten 25 von den Gewerkschaftsföderationen ausgewählte, zukünftige Mitglieder von Vorständen staatlicher Betriebe und staatlicher autonomer Institute auf ihre Tätigkeit vorbereitete.

Mein Hauptproblem bestand darin, die Kontakte zur AD zu erhalten und gleichzeitig im Gewerkschafts- und Genossenschaftssektor Vertrauen bei den übrigen Parteien hinzuzugewinnen. Und wider Erwarten sollte sich gerade ersteres als sehr schwer erweisen: denn Ende 1967 spaltete sich die *Acción Democrática* in zwei gleich starke Lager. Da die AD mit absoluter Mehrheit die Gewerkschaften kontrolliert hatte, stand auch eine unmittelbare Spaltung des CTV bevor. Jede Seite wollte sich meine Freundschaft, bzw. die der Stiftung erhalten, jedoch unter der Bedingung, daß die Kontakte zur anderen Seite abgebrochen würden. Die Bedingung war unannehmbar. Ich hatte daher die schwierige Aufgabe, gleichzeitig Freund zweier sich erbittert bekämpfender Flügel zu bleiben, um so die noch in beiden Lagern existierenden Gruppen, die sich für die Einheit der Gewerkschaftsbewegung einsetzten, zu fördern und wie in der Partei selbst zum neutralen Mittelsmann zu werden, über den zumindest Informationen und Willensbekundungen ausgetauscht werden konnten.

Eine systematische, gewerkschaftliche Bildungs- und Beratungsarbeit war unter diesen Bedingungen nicht mehr möglich. Lediglich die Genossenschaften blieben von der Spaltung der AD unberührt. Obwohl ich mehrere Vorschläge zur Zusammenarbeit mit den Genossenschaftsverbänden unterbreitete, wollte sich die Friedrich-Ebert-Stiftung wegen der unsicheren politischen Verhältnisse verständlicherweise nicht festlegen.

IV

Ende 1968 verlor die AD wegen der vorausgegangenen Spaltung die Wahlen und wurde Anfang 1969 von der christdemokratischen Partei COPEI abgelöst. Der neue christdemokratische Leiter der Staatlichen Genossenschaftsbehörde zeigte größtes Interesse an einer weiteren Zusammenarbeit mit der Stiftung. Auch der Außenminister der neuen Regierung, *Aristides Calvani*, bat mich, als er von meiner Versetzung erfuhr, im Lande zu bleiben. Venezuela insgesamt könne nur davon profitieren, wenn sowohl die Konrad-Adenauer-Stiftung als auch die Friedrich-Ebert-Stiftung zur Ausbildung der Gewerkschafts- und Parteikader von Opposition und Regierung beitragen würden.

Dennoch beschloß die Friedrich-Ebert-Stiftung wegen der anhaltenden politischen Krise in den Gewerkschaften, mich aus Venezuela abzurufen. Ich wurde ab 1. Dezember 1969 deutscher Leiter der lateinamerikanischen Heimvolkshochschule der Friedrich-Ebert-Stiftung in Costa Rica „CEDAL“, wo mich ein sowohl geographisch als auch fachlich erweitertes Aufgabengebiet erwartete und vor allem ein im voraus bewilligter Jahresfonds, der mir ein systematisches und geplantes Arbeiten ermöglichte.

Ich verließ Venezuela mit dem Gefühl, wegen der äußeren Umstände meiner Aufgabe als Gewerkschaftsberater nicht gerecht geworden zu sein. Als Kollege Heinz O. Vetter 1971 dem venezolanischen Gewerkschaftsvorstand einen Besuch abstattete, wurde er gebeten, sich dafür einzusetzen, daß die Stiftung erneut einen Gewerkschaftsberater nach Venezuela entsenden soll. Dabei wurde auf meine erfolgreiche Arbeit hingewiesen. Ob meine ehrlichen Bemühungen um die Einheit der venezolanischen Gewerkschaftsbewegung doch ihre Spuren hinterlassen haben?

Walter Nocker, Santiago de Chile

Als Gewerkschaftsberater in Indonesien

Die Tätigkeit eines Gewerkschaftsberaters in einem Entwicklungsland kann je nach den Umständen zwischen zeitlich und sachlich eng begrenzten Aktivitäten im innergewerkschaftlichen Bereich und übergreifenden Aufgabenstellungen aus dem gesamten gesellschaftspolitischen und sozialen Leben angesiedelt sein. In Indonesien ist weitgehend nur die letztere Form möglich, da die bedeutenden Gewerkschaften im Lande an politische Parteien gebunden sind und eine direkte Hilfe größeren Ausmaßes als politische Einmischung verstanden wird. Außerdem setzt die Sprachbarriere — nur eine kleine Minderheit spricht Englisch — einer wirklichen Basis- und Detailarbeit gewisse Grenzen.

Der Schwerpunkt meiner Aufgaben als Gewerkschaftsberater im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (1966—1969) lag deshalb in der Hilfestellung der Bildungsmaßnahmen und Kaderschulungen der einheimischen Organisationen. Außerdem war ständiger Kontakt zu allen bildungs- und gesellschaftspolitisch wichtigen Institutionen und Gruppierungen zu halten, um durch Vorträge, Diskussionen und Gespräche über in Deutschland gemachte Erfahrungen zu informieren und Anstöße zur Lösung sozialer oder gesellschaftspolitischer Probleme zu geben. Daneben brachte es mein Einsatz in der Hauptstadt des Landes mit sich, daß ich die spezielle Aufgabe hatte, die Verbindung mit der Regierung und den zuständigen Fachministerien zu pflegen und alle weiteren Projekte der Ebert-Stiftung am Regierungssitz zu koordinieren.

Will man nun anfangen, die Arbeit eines Gewerkschaftsberaters in Indonesien zu beschreiben, so müßte der erste Satz eigentlich lauten: Alles ist anders. Dies gilt nicht nur für den menschlichen, zivilisatorischen, wirtschaftlichen, politischen und soziologischen Rahmen, sondern auch für die Arbeitnehmerorganisationen, auf die man hier trifft. Die Gewerkschaften Indonesiens sind zwar schon relativ alt (erste Gründung 1908), geben hohe Mitgliederzahlen an (insgesamt 18 Millionen) und haben eine verhältnismäßig moderne Struktur. Aber dennoch sind sie überwiegend schwach und instabil, ohne Kontinuität und ohne Selbstverständnis. Ihr Aufbau erfolgte nicht von unten, sondern von oben her. Eine klare Zielvorstellung fehlt. Als Massenorganisationen einer der meist auf religiöser Basis beruhenden Parteien führen sie häufig ein Schattendasein. Jeder politische Sympathisant wird als Mitglied mitgezählt (während nur etwa 10 Prozent Beiträge zahlen). Auch Unternehmensleiter werden organisiert — und stellen dann den örtlichen Funktionär. Überhaupt wird in Anlehnung an eine alt-indonesische Wirtschaftsform genossenschaftlicher Art mit patriarchalischem Einschlag ein Interessengegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestritten. Und weil man generell eine andere Auffassung von der Austragung von Konflikten hat, fällt auch der Streik als Mittel des Arbeitskampfes unter öffentliche Ablehnung. Es liegt auf der Hand, daß unter diesen Umständen unsere angebotene Bildungsarbeit einerseits auf einen riesigen Bedarf traf, andererseits aber auch einen ständigen Balanceakt mit diplomatischem Einschlag darstellte. Dies machte besonders am Anfang große Schwierigkeiten.

Die erste Aktivität im Lande war bereits von Deutschland aus vorgeplant. Es handelte sich um ein Vier-Wochen-Seminar für führende Funktionäre des größten und dynamischsten Gewerkschaftsbundes aus dem gesamten Lande. Schon kurze Zeit nach der Ankunft stellte sich heraus, daß die Auffassungen über Art und Höhe unserer finanziellen Beteiligung weit auseinanderklafften. Außerdem überstieg Größe und Umfang der Veranstaltung die ungeübten Organisationsfähigkeiten unserer Partner. Dabei war der Termin aber bereits festgelegt: 14 Tage nach meiner Ankunft. Und das in einem Lande in dem der Ausnahmezustand herrschte. Absagen ging nicht mehr, denn das hätte auch bereits das Ende aller Arbeit bedeutet. Das Ergebnis war natürlich, daß ich bar der subtileren Landessitten in viele Fettnäpfchen trat, und bei meinem Bemühen, um eine funktionierende Organisation der Mammutveranstaltung einige Tabus verletzte. Am

Ende lief vieles doch noch besser als befürchtet, nicht zuletzt, weil Indonesier hervorragend improvisieren können.

Die Analyse und die späteren Auswirkungen dieser ersten Veranstaltung enthalten im Kern schon fast alles, was später immer wieder als Problem und Inhalt unserer Arbeit auftauchte. Da ist zunächst die finanzielle Seite und das Großprojekt. Viele Indonesier neigen zu einer gewissen Gigantomanie. Sie produzieren Vorstellungen von möglichst großen und teuren Veranstaltungen mit viel Prestige-Effekt, sind aber an kleinen, machbaren und für die gewerkschaftliche Basisarbeit wirkungsvollen Maßnahmen nicht interessiert. Gewerkschaftsbildung im Alltag beginnt also schon hier mit dem Versuch, die Dinge gerade zu rücken. Dabei darf es nicht einfach „nein“ heißen, denn das wäre so unhöflich, daß weitere Vorschläge gar kein Gehör mehr fänden. Vielmehr muß die Ablehnung in parabelhaft-umschreibender Weise verpackt werden und gleichzeitig der mögliche Gegenvorschlag so formuliert werden, daß der Partner ihn anschließend als seinen eigenen präsentieren kann.

Ein weiteres Problem bilden Inhalt und Teilnehmerkreis. Schon die erste Veranstaltung zeigte, daß das unverbindlich-generelle Bla-Bla-Thema mit Propagandawirkung bevorzugt wird, und daß man am liebsten als Teilnehmer zuverlässige Parteigänger, sozusagen als Belohnung, einlädt. Später zeigte sich, daß keine Organisation ein brauchbares und funktionierendes Bildungskonzept besaß. Unser Versuch, hier richtungweisend einzusteigen, scheiterte am Desinteresse und an Eifersüchteleien. Das nach monatelangen geduldigen Beratungen mit allen Spitzenverbänden konzipierte Programm einer langfristigen Abendschulung für Nachwuchsfunktionäre in eigenen Schulungsräumen und mit gemischter Leitung und Dozententeam führte kurz vor Einführung zur Anfrage einer konservativ-islamischen Gewerkschaftsgruppe an das Parlament, ob man zulassen wolle, daß Indonesien zum Schlachtfeld ausländischer Ideologien werde. Als brauchbarer Weg erwies sich schließlich die Durchführung von Seminaren fernab der Hauptstadt mit ihrem politischen Einfluß. Wir nutzten dabei die örtliche Arbeitsverwaltung als Katalysator und erreichten dadurch, daß die Veranstaltungen als gemeinschaftliche Schulung aller ansässigen Gewerkschaften angeboten werden konnten. Diesen Demonstrationseffekt der Gemeinsamkeit versuchten wir zusätzlich durch unseren Standardvortrag über Aufbau und Arbeitsweise des DGB und der deutschen Gewerkschaften zu vertiefen. Weitere Themen, die in der Ausgestaltung speziell auf die indonesische Situation zugeschnitten wurden, waren das Betriebsverfassungsgesetz und die Mitbestimmung sowie die deutsche Sozialgesetzgebung. Die bei uns entwickelten Regelungen zu Mitsprache und Mitverantwortung in Wirtschaft und Betrieb fanden besondere Resonanz wegen des schon genannten Versuchs, einen eigenständigen Weg wirtschaftlicher Verfassung zu finden, in dem die rücksichtslose Auseinandersetzung der Interessen keinen Platz hat. Die Arbeit in der Provinz hatte den zusätzlichen Vorteil, daß hier die Menschen noch unvoreingenommener und freier waren und gleichzeitig nach Information förmlich dürsteten. So war es klar, daß wir vor und nach den Veranstaltungen und praktisch in allen vortragsfreien Stunden bis in die Nacht hinein zu immer neuen Organisationen, von der Arbeitsverwaltung bis zum Krankenhaus, vom Arbeitgeberverband bis zur Bauernunion gebeten wurden. Und es gibt wohl kaum ein Thema aus dem gesellschaftspolitischen und sozialen Bereich, zu dem man nicht befragt wurde.

Planung und Organisation unserer Partner ließen mangels praktischer Erfahrung oft zu wünschen übrig; manchmal ertappte man sich dabei, daß man begann, die Dinge selber zu tun. Und schon saß man schwitzend in tropisch heißer Schwüle, fluchte über den xten Stromausfall und den wieder einmal zusammengebrochenen Jeep und versuchte unbeirrt von sirrenden Moskitos und raschelnden Kakerlaken dem einheimischen Dozenten darzulegen, daß wir ihm nur das öffentliche Verkehrsmittel bezahlen konnten

465

und nicht den Mietwagen, um danach über dem Problem zu brüten, wie man von einem Polizisten, der nicht schreiben kann, einen für deutsche Beamte akzeptablen Beleg über die bezahlte Schutzwache während des Seminars erhielt.

All dies macht die Arbeit vielleicht nicht so effektiv, wie man sie von Deutschland aus gewohnt ist. Und die Frage, ob es sich lohnt, stellt der engagierte Gewerkschaftsberater jeden Tag. Ich glaube aber, daß die Chance des Wirkens erst dann aufhört, wenn das offene Wort nicht mehr möglich ist. Es ist keineswegs so, daß ein Ablehnen unserer spezifischen Formen schon ein Helfen unmöglich macht. Wir können und sollten unser Beispiel demonstrieren; dem Partner muß die Möglichkeit bleiben, einen eigenen Weg zu suchen. Dabei zu helfen, habe ich mich bemüht. Das war manchmal deprimierend und enttäuschend. Es gibt den Kollegen „Schlitzohr“ auch unter den Partnern, zu denen man vertrauensvoll kommt, und es gibt das überwältigende Gefühl der eigenen Unzulänglichkeit, das hin und

wieder in der Fremde über einem zusammenschlägt. Es gibt auch die Zentrale, über die man sich manchmal ärgern muß, weil sie wichtige Briefe nicht schnell genug beantwortet oder manches vom fernen, grünen Tisch entscheidet. Aber es gibt letztendlich auch die über tausend indonesischen Kollegen, mit denen ich im Laufe der Zeit zusammentraf. Sie haben mich als ihren Partner akzeptiert, sie haben von mir gelernt, und ich glaube, manchem habe ich auch helfen können, seine gewerkschaftliche Arbeit besser zu tun. Ich habe sie kennengelernt als Menschen und in ihrer wirtschaftlichen und sozialen Situation. Ich verstehe heute viele ihrer Probleme besser, und die Begegnung mit ihnen hat mir die Augen geöffnet, vieles, das ich längst als unverrückbar ansah, neu zu sehen. Man kann als einzelner Gewerkschaftsberater im 120-Millionen-Staat Indonesien keine spektakulären gesellschaftlichen Veränderungen in Gang setzen, aber man hat die Chance, ein paar winzige Wellen der Hoffnung, der sozialen Verbesserung und der Völkerverständigung in Bewegung zu bringen.

Heinz Bendt, Dortmund

Solidarität gegenüber den multinationalen Großunternehmen

Wenn eine multinationale Firma gegenüber einem Arbeitnehmer in einer ihrer Fabriken ein besonders unsoziales Verhalten zeigt — kann die internationale Solidarität dann wirklich helfen? Gewerkschafter mit Erfahrung bei dem Versuch, Aktionen zu koordinieren oder den Arbeitern verschiedener Fabriken einer internationalen Firma innerhalb des gleichen Landes zu helfen, wissen, wie schwierig sogar dies ist, und trotzdem haben die Gewerkschaften immer häufiger mit dem gleichen Problem auf internationaler Ebene zu tun.

Manchmal klappt es

Als die Firma, die für *Mercedes-Benz* in Marokko den Vertrieb, den Service und bis zu einem gewissen Grade die Endmontage durchführt, umfangreiche Entlassungen ankündigte, darunter die der meisten aktiven Gewerkschaftsmitglieder, legte die Metallgewerkschaft des marokkanischen Gewerkschaftsbundes UMT Protest ein. Sie protestierte bei der Firma und beim Internationalen Metallgewerkschaftsbund (IMB). Der IMB setzte sich mit der IG Metall in Verbindung, diese mit ihrem Stuttgarter Büro, das seinerseits Kontakt mit der Firmenleitung von Mercedes-Benz aufnahm. Die Entlassungen wurden zurückgenommen.

Als die *Ford*-Arbeiter in Valencia, Venezuela, gegen schlechtes Essen und schlechte Verwaltung der Firmenkantine protestierten, verfügte die Firma Disziplinarmaßnahmen

— gegen diejenigen, die protestiert hatten. Dies führte zu einem kurzen Streik. Die Firma entließ einige Dutzend Arbeiter, darunter die gesamte gewerkschaftliche Führungsgruppe. Die Gewerkschaft griff daraufhin das Management in der Öffentlichkeit, im Parlament und gegenüber dem IMB an. Der IMB reichte eine Klage bei der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen gegen die venezolanische Regierung wegen Verletzung der Gewerkschaftsfreiheit ein und unterrichtete ebenfalls die Automobilarbeitergewerkschaft in den USA. Die Ford-Abteilung der Automobilarbeiter beschwerte sich in energischer Form in Detroit. Nun kamen der Firma die ersten Zweifel. Der Druck in den USA und aus dem Ausland hielt an. Die Firma gab nach und stellte außer einem alle entlassenen Männer wieder ein. Nach einem Besuch von Angehörigen des Genfer IMB-Sekretariats in Valencia wurde schließlich auch der letzte Gewerkschafter wieder eingestellt. Es hatte ein ganzes Jahr gedauert.

Die Firma *General Electric* gehört zweifellos zu den Gesellschaften mit dem schlechtesten Ruf wegen ihrer antigewerkschaftlichen Politik, in den USA und im Ausland. Die Kolumbianer wissen ein Lied davon zu singen. Nach jahrelangen Anstrengungen, trotz andauernder Einschüchterung und Entlassungen, trat 1968 eine Mehrheit der GE-Arbeiter in Bogotá der Gewerkschaft bei und stellte Forderungen für einen Tarifvertrag auf. Die Firma kopierte diese Forderungen — außer denen nach Gewerkschaftsrechten und besonderem Schutz — auf eigenem Papier. Sie fügte einen Absatz hinzu, wonach jeder, der diese Verbesserungen akzeptierte, der Gewerkschaft fernzubleiben habe. Dann wurden die Arbeiter, einer nach dem anderen, hereingerufen und gefragt, ob sie ihren Arbeitsplatz behalten wollten. Dazu muß man wissen, daß, Bogotá, die Hauptstadt Kolumbiens, 18 Prozent Arbeitslose hat. Die Mehrheit unterschrieb, aber die Gewerkschaft war trotzdem nicht am Ende. Mit Hilfe und Rat des IMB wurde in aller Stille ein einjähriges Organisationsprogramm durchgeführt. Von den amerikanischen Gewerkschaften, besonders von den Elektro-Arbeitern (IUE), wurden Beschwerden an die Muttergesellschaft gerichtet. Und 1969 wurde ausgerechnet in Bogotá ein weltweites Treffen der General-Electric-Arbeiter abgehalten. Die Aufmerksamkeit wurde auf die Maßnahmen der Firma gelenkt. Nach und nach begann sie ihr Verhalten zu ändern. Ende 1971 wurde ein neuer Tarifvertrag vorgelegt und unterschrieben. Er gilt für alle und enthält keine antigewerkschaftlichen Klauseln aus dem 19. Jahrhundert mehr.

Aber manchmal klappt es nicht

Als der Manager der *Volkswagen-Fabrik* in Venezuela bemerkte, daß sich führende Funktionäre der zuständigen Gewerkschaft mit den Streikposten außerhalb der Fabrik trafen, berührte sein Finger „zufällig“ den Abzug seines Revolvers. Der Gewerkschaftsvorsitzende *Jose Mollegas* verbrachte einen Monat im Krankenhaus. Proteste der Gewerkschaft bei der örtlichen Firmenleitung und des IMB beim Hauptquartier von Volkswagen in Wolfsburg lösten nur eine Erklärung des Bedauerns aus. Die örtliche Firma konnte sogar eine Spaltung in der venezolanischen politischen und gewerkschaftlichen Bewegung ausnutzen und den Moment der Einschüchterung benutzen, um die Gewerkschaftsorganisation in dieser Fabrik völlig zu vernichten.

Kürzlich wurde der große Streik bei der Firma SEAT in Barcelona, einem wichtigen Bestandteil des weltweiten *Fiat-Reiches*, von der faschistischen Militärpolizei mit Panzern und Hubschraubern niedergeschlagen. Auch hier sprach das Spitzenmanagement von Fiat in Beantwortung des IMB-Protestes sein Bedauern aus und wusch seine Hände in Unschuld, wie Pontius Pilatus, mit der Behauptung, man habe keine Kontrolle über die örtlichen Manager. Das ist eine oft zu hörende Antwort. Eingestandenermaßen wird ein örtlicher Manager „kontrolliert“, wenn er mit den finanziellen Mitteln der Firma ver-

schwenderisch umgeht. Angeblich wird er aber nicht „kontrolliert“, wenn es um die Arbeitskräfte geht, gleichgültig, was er mit ihnen anstellt.

Ein letztes Beispiel und ein weiteres Problem. Als der Führer der Gewerkschaft in einer Niederlassung von *British Leyland* in Arica, an der Nordspitze Chiles, aktiv wurde, sagte die Firma zu ihm: „Entweder du kommst auf unsere* Seite und wirst befördert, oder wir werfen dich hinaus.“ Die Gewerkschaft protestierte bei der Firma, bei der Regierung (dies war noch vor Allende) und beim IMB. Dieser organisierte ein besonderes Treffen der zahlreichen britischen Gewerkschaften, deren Mitglieder bei BLMC arbeiten. Sie vereinbarten, die Sache mit der Firmenleitung zu besprechen. Sie bereiteten auch Arbeitskampfmaßnahmen vor, falls die Gespräche ergebnislos verlaufen sollten. Nun behauptete der Generaldirektor in einem überraschenden Brief, er habe niemals etwas von einer Fabrik in Chile gehört. Einige Tage später brachte die britische Presse einen Artikel, der über erhöhte Investitionen vom BLMC in dem Werk in Chile berichtete, dort hatten die Arbeiter angesichts der Drohung, daß die Firma Arica verlassen könnte und sie alle ihre Arbeitsplätze verlieren würden, nachgegeben. Sie verlangten vom Vorsitzenden ihrer Gewerkschaft, das zeitlich gut plazierte Angebot einer zusätzlichen Entlassungsentschädigung anzunehmen und boten ihm zusammen mit den Arbeitern benachbarten Firmen eine hauptamtliche Gewerkschaftsfunktion an. Damit war es aber mit der gewerkschaftlichen Stärke bei BLMC zu Ende.

Bei *British Leyland* in Chile ebenso wie bei *General Electric* in Kolumbien waren Furcht und Einschüchterung die wichtigste Waffe der multinationalen Konzerne. Im einen Fall gewann die Furcht die Oberhand, im anderen konnte sich organisierte internationale Gewerkschaftssolidarität mit dem Mut der Kollegen am Ort verbinden und die Furcht überwinden. So etwas ist also möglich, und es wird immer häufiger geschehen. (Übersetzung Werner Thönnessen.)

*Daniel Benedict,
stellvertretender Generalsekretär des
Internationalen Metallgewerkschaftsbundes*