

Betrieb & Gewerkschaft

General Electric: Gierig und Eiskalt

Von Heinrich Neuhaus / 12. Juli 2016

In dem anhaltenden Konflikt um den Abbau von 6500 Arbeitsplätzen in Europa fährt General Electric (GE) – wie zu erwarten war – einen klaren, strategisch durchdachten Kurs.

In dem anhaltenden Konflikt um den Abbau von 6500 Arbeitsplätzen in Europa fährt General Electric (GE) – wie zu erwarten war – einen klaren, strategisch durchdachten Kurs.

Schaffen von ersten Fakten – vor allem in Ländern, in den es nur geringe gewerkschaftliche Gegenmacht gibt. Hinhalten und Beschäftigen des Europäischen Betriebsrats und gleichzeitig Führen einer Psycho-Kampagne gegen die von Abbau bedrohten Belegschaften und ihre Interessenvertretungen.

In einem konzerninternen Info lamentierte das GE-Management am 26. April auf zynische Art, dass sich durch „Verzögerungen im gesamten Prozess“, für die die Betriebsratsseite verantwortlich sei, „leider auch der aktuelle Zustand der Ungewissheit für alle Mitarbeiter“ verlängere.

Unverfroren folgen zwei rhetorische Fragen:

„Wie ist der Zeithorizont der Umsetzung für die geplanten Maßnahmen? Ab wann wird der Personalabbau beginnen?“

GE lieferte gleich die dreiste Antwort: „Die Umsetzung der Maßnahmen soll nach Abschluss des Konsultationsprozesses und den Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen beginnen. ... Erst nach Abschluss dieser Information, ... können die Verhandlungen über einen Sozialplan und einen Interessenausgleich aufgenommen werden.“

In einem postwendend am 26.04.2016 veröffentlichten Info kritisierte der Konzernbetriebsrat von GE-Power, dass dieses „desolate Vorgehen und die Verhaltensweisen des Managements ... weder akzeptabel noch zielführend“ seien. Sie behinderten und verzögerten „massiv konstruktive Gespräche mit der Arbeitnehmervertretung“.

Bester Deal

Mittlerweile protzt GE-Europa-Chef Mark Hutchinson offen mit der eiskalten Strategie des US-Konzerns bei der Übernahme der Power-Sparte von Alstom.

In einem Gespräch mit der Süddeutschen Zeitung (SZ vom 25.04.2016) „plaudert“ er „über die Zeit, als der Konzern Alstom übernehmen wollte und dabei gegen den Rivalen Siemens gewann“.

„18 Monate lang“, so die SZ, „bereitete Hutchinson die Integration von Alstom vor. So lange dauerte es, bis

nach dem Kampf um die Übernahme mit dem ewigen Rivalen Siemens die Kartellwächter zustimmten und der Deal abgewickelt werden konnte. Die Europäische Kommission hatte lange Zeit Bedenken, dass GE und Alstom im Gasturbinengeschäft gemeinsam zu stark sein könnten ...

Aber nicht nur mit der Kommission verhandelte Hutchinson: 'Wir haben die 18 Monate genutzt, um zum Beispiel im Vorfeld 400 Manager zu benennen.' ...

Das klappte nur, weil GE ein Clean Team aufstellte – mit Hutchinson an der Spitze: Etwa hundert Manager, und keiner von ihnen durfte mehr Kontakt zum GE-Geschäft haben. Wäre die Übernahme geplatzt, hätte niemand aus dem Clean Team in seinen alten Job zurückkehren dürfen. Auch Hutchinson hätte sich eine neue Stelle suchen müssen. ...

Ebenfalls im Voraus geplant war der Abbau von 6500 Arbeitsplätzen in Europa. ...

'Ich glaube, wir sind durch, wir wollen uns jetzt aufs Geschäft konzentrieren', sagt [Hutchinson] ... und fügt hinzu: 'Die Geschichte wird zeigen, die Übernahme von Alstom ist der beste Deal, den wir jemals getätigt haben.'"

Was tun?

Der erfolgreiche europäische Aktionstag gegen die Kahlschlagpläne von GE am 8. April 2016 ist nur eine Zwischenetappe der GEgenwehr gewesen. Auch die unübersehbare Beteiligung an der gewerkschaftlichen 1. Mai-Demo, die Kundgebung im Werk am 9. Mai und das große Soli-Fest am 13. Mai hat das GE-Management zwar registriert, aber nicht wirklich beeindruckt.

Es stellt sich deshalb immer dringender die Frage: Wie gelingt es, die Mobilisierung im Betrieb weiter zu entwickeln? Wie können die Alternativen des Betriebsrats in der Belegschaft und in der Öffentlichkeit noch größere Beachtung finden? Wie kann der politische und ökonomische Druck auf GE verstärkt werden?

Auf diese Fragen müssen Betriebsrat, Belegschaft und IG Metall schnell glaubwürdige Antworten finden.

Wir müssen mehr Druck aufbauen!

In einem Flugblatt des RSB Rhein-Neckar, das am 1. Mai an die KollegInnen in Mannheim verteilt worden ist, heißt es:

„Notwendig für den eigenen Erfolg ist es, Druck aufzubauen. Dazu braucht es 'kämpferischer Kerne' in den Betrieben.

Das Kapital überschreitet tagtäglich den Rahmen der vorgegebenen Legalität. Warum sollten wir nicht genauso kreativ unsere Rechte verteidigen?

Entscheidend ist es, nicht allein effektive Aktionsformen zu entwickeln, sondern die richtigen Kampfmittel zum richtigen Zeitpunkt einzusetzen.

Nur so können wir wirksam unsere Arbeits- und Ausbildungsplätze verteidigen. Und gleichzeitig können wir einen spürbaren Beitrag zur Bekämpfung des Rassismus leisten."

Dieser Beitrag wurde publiziert am Dienstag den 12. Juli 2016
in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft, RSB4.**