

aus Deutschland



## Stipendien-Aufenthalt in Südafrika

vom 14. März bis 25. April 2005

## Volkswagen of South Africa – Die Revolution frisst ihre Kinder

Von Detlev Tenzer

Südafrika, vom 14. März bis 25. April 2005



# Inhalt

1. Zur Person	580
2. Prolog: Volkswagen, die schwarze Arbeiterbewegung und die Globalisierung	580
3. Zeitenwende in der Arbeiterbewegung	581
4. Wolfsburg am Indischen Ozean	582
5. Die schwarze Arbeiterbewegung	584
6. Unterm Regenbogen scheint nicht nur die Sonne	586
7. Junges Blut, böses Blut: Ein Generationswechsel mit Folgen	588
8. Die Zeichen stehen auf Sturm	590
9. Die Generalprobe	592
10. Ein Jahrtausend mit Fehlstart	593
11. Das Unheil nimmt seinen Lauf	596
12. Die Gewerkschaft unterschätzt ihre Mitglieder	597
13. Versuchte Schadensbegrenzung in Uitenhage-Kwanobuhle	599
14. Der lange Marsch in die Hoffnungslosigkeit	600

## 1. Zur Person

Detlev Tenzer, geboren am 22. März 1970 in Warendorf, hat zwischen 1991 und 1998 an der Universität in Hannover Geschichte und Politikwissenschaft (MA) studiert und 1996 an der University of the Witwatersrand in Johannesburg (BA Hon.) afrikanische Geschichte. Sein journalistischer Werdegang beinhaltet so unterschiedliche Stationen wie den hannoverschen Lokalfunk Radio Flora, die Neue Presse Hannover, eine Fachzeitschrift für Telemarketing sowie Radio Schweden International in Stockholm. Derzeit arbeitet er als Redakteur bei einer Essener PR-Agentur.

## 2. Prolog: Volkswagen, die schwarze Arbeiterbewegung und die Globalisierung

Uitenhage im April 2005. Fünf Jahre und zwei Monate nachdem Siyolo Williams und M.J. Bhana von Volkswagen entlassen wurden, sitzen die beiden Endvierziger in Onkel Al's Fastfood-Restaurant in einer schmucklosen Einkaufspassage und fordern ihre Arbeitsplätze zurück. „Wir sind einer Verschwörung von Gewerkschaft und Werksleitung zum Opfer gefallen“, klagt Williams, der 20 Jahre für den deutschen Autobauer gearbeitet hat und in den späten Achtzigern, während der Zeit der großen Arbeitskämpfe, sogar im Betriebsrat aktiv gewesen ist. „Die wollten uns loswerden, weil wir Alten uns für unsere hart erkämpften Rechte eingesetzt haben“, sekundiert M.J. Bhana, der 35 Jahre Käfer, Golfs und Polos lackiert hat und jetzt schwer atmend in einem Plastikstuhl neben Williams sitzt. Beide hatten sich im Januar und Februar 2000 an einem Streik gegen die eigene Gewerkschaftsführung beteiligt, in dessen Verlauf mehr als 1.330 VW-Arbeiter ihren Job verloren haben und der ihr Leben nachhaltig verändern sollte.

Der Streik war der Höhepunkt eines lange Jahre schwelenden Machtkampfs zwischen der Belegschaft von Volkswagen of South Africa und der Gewerkschaft NUMSA (National Union of Metalworkers of South Africa). Auslöser für den Streik war der Ausschluss von dreizehn Betriebsräten – allesamt Angehörige eines radikalen Gewerkschaftsflügels – aus der Gewerkschaft und der damit verbundene Verlust ihres Betriebsratsmandats. Der Streik ereignete sich zu einer Zeit, als sich Volkswagen of South Africa durch einschneidende Veränderungen in der Arbeitsorganisation fit machte für einen globalisierten Automarkt. Innerhalb der Belegschaft wurde der Ausschluss als Entmachtung einer Generation von radikalen Arbeitern gewertet, die während der Apartheid mit ihren Protesten einer jungen schwarzen Gewerkschaftsbewegung zu sensationellen Erfolgen

gegen das Regime verhalf. Siyolo Williams erinnert sich noch genau an den Morgen des 20. Januar 2000, als gegen 7 Uhr die Frühschicht mit der Arbeit beginnen wollte. „Als die dreizehn Betriebsräte an diesem Tag an ihre alten Arbeitsstellen im Werk zurückkehrten und den verdutzten Kollegen erklärten, sie seien nicht mehr im Betriebsrat, da brach die Hölle los. Da haben rund dreihundert Kollegen die Arbeit niedergelegt und sind vor das Werkstor gezogen.“ Und dort haben sie ausgeharrt und die Wiedereinsetzung ihrer Interessenvertreter gefordert. Doch die Gewerkschaft weigerte sich, ihre Entscheidung zurückzunehmen. Zu groß waren die Meinungsverschiedenheiten zwischen den Dreizehn, dem Rest des 33-köpfigen VW-Betriebsrats und der Gewerkschaft. Also taten die Arbeiter im Ausstand das, was in der Vergangenheit so oft zum Erfolg geführt hatte. Sie streikten weiter. 14 Tage lang. Bis zum bitteren Ende.

### **3. Zeitenwende in der Arbeiterbewegung**

Der VW-Streik vom Januar 2000 markiert eine Zeitenwende in der südafrikanischen Arbeiterbewegung. Durch ihn verloren mehr als 1.330 überwiegend ältere Arbeiter ihre Beschäftigung und ein ganzes Township ihre Hoffnung auf bessere Zeiten. Der Ausstand, der zeitweise die gesamte Belegschaft umfasste und in dessen Verlauf für 14 Tage die gesamte Produktion zum Stillstand kam, fand unter den wachsamen Augen der ganzen Nation statt. Denn Streiks bei Volkswagen haben in der Vergangenheit zu weit reichenden Veränderungen geführt. Doch diesmal hatten die streikenden Arbeiter eine gewaltige Übermacht gegen sich. Sie bestand aus der eigenen Gewerkschaftsführung, dem Gewerkschaftsbund, dem Staatspräsidenten Thabo Mbeki, der Werksleitung – die sogar Verstärkung aus Wolfsburg erhielt – und zu guter Letzt aus der südafrikanischen Presse, welche die streikenden Arbeiter für eine Bande von Hasardeuren hielt. Sie alle richteten über eine Generation von VW-Arbeitern, die in den turbulenten Achtzigern gewerkschaftspolitisch sozialisiert wurden, mit Arbeitsniederlegungen und Generalstreiks gegen die Apartheid Front gemacht hatten und jetzt mit den gleichen Werkzeugen gegen die Konsequenzen einer globalisierten Arbeitswelt ankämpften. Die meisten der Arbeiter, die am 3. Februar ein Ultimatum der Werksleitung verstreichen ließen und damit ihre Entlassung herbeiführten, sind Anfang der Achtziger zu Volkswagen gekommen. Zu einer Zeit, als die Apartheidregierung den Unternehmen in Südafrika mit ihren rassistischen Gesetzen ein Heer von billigen und unterprivilegierten, weil nicht weißen Arbeitskräften zur Verfügung stellte. Die jungen Männer sind früh in ihrem Leben mit den Auswirkungen dieser Apartheidpolitik

konfrontiert worden. Sie wurden groß mit einer zunehmenden Verelendung in den Townships und Homelands. Viele von ihnen tauschten in ihrer Teenagerzeit die Schulbank gegen die Straße ein, auf der sie gegen die Apartheid protestierten. Sie erlebten 1976 den Schüleraufstand von Soweto und sie hörten von den vielen schwarzen Oppositionellen, die bei Polizeiverhören ums Leben kamen oder eines Tages verschwanden. Nach dem Schulabschluss haben sie bei Volkswagen angefangen und haben sich in der damals noch jungen schwarzen Gewerkschaftsbewegung engagiert. Eine Gewerkschaftsbewegung, die sich im Gegensatz zu ihren Vorgängerinnen in erster Linie für bessere Arbeitsbedingungen einsetzte. Die das zukünftige, gleichberechtigte Südafrika schon damals in ihrer Organisationsstruktur und in Form von direkter Demokratie vorlebte. Die jungen Männer von damals übernahmen bereitwillig die Rolle der Fußsoldaten der schwarzen Revolution. Stolz trugen sie den Kampf gegen das System in die Werkshallen, als sich die Gewerkschaftsbewegung mit Streiks eine Position der Verhandlungsstärke erkämpfte und sowohl den Arbeitgebern als auch der Apartheidregierung Zugeständnisse abrangen. Denn Volkswagen stand dabei immer wieder im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen. Hier wurden Vereinbarungen erkämpft, die regelmäßig zum Branchenstandard wurden. Die Anerkennung einer schwarzen Gewerkschaft beispielsweise, die das Ende der defacto-Illegalität schwarzer Gewerkschaften bedeutete, die Festlegung von Mindestlöhnen oder die Selbstverpflichtung des Autokonzerns, keine Vorteile aus den rassistischen Arbeitsgesetzen zu ziehen.

#### **4. Wolfsburg am Indischen Ozean**

Entlang der Küste der östlichen Kap-Provinz, zwischen Port Elizabeth und East London steht das Zentrum der südafrikanischen Automobilindustrie. Port Elizabeth wird auch das südafrikanische Detroit genannt, weil mit Ford und General Motors zwei große Autobauer aus den USA hier ansiedelten. Ford öffnete 1923 als erster Autokonzern in der Stadt eine Produktionsstraße. Heute werden hier neben Ford-Modellen auch Autos von Mazda, Landrover und Volvo sowie 1,3- und 1,6 Liter-Motoren für Werke in Europa und Indien hergestellt. General Motors baut in Port Elizabeth unter anderem Opel-Modelle. Um die Autokonzerne hat sich im Laufe der Jahre ein Ring von Zulieferern angesiedelt, darunter unter anderem Weltmarken wie Hella, Continental und Goodyear (in Uitenhage). Im 200 Kilometer östlich gelegenen East London lässt DaimlerChrysler seine Autos bauen.

Mit 19 Prozent Marktanteil (2003) ist Volkswagen der größte Autobauer in Südafrika. Der Konzern hat sein Werk im 25 Kilometer von Port Elizabeth

landeinwärts gelegenen Uitenhage. Die Stadt hat für die Buren im Land eine besondere Bedeutung, denn von hier aus startete einst einer der ersten Burentreks, mit denen sich die weißen Afrikaander der Kontrolle der Kolonialmacht England entziehen wollten. Seit fast 60 Jahren ist Volkswagen hier ansässig. 1946 hatte sich der Autobauer an der Algoa Road, der Ausfallstraße nach Port Elizabeth, bei einer kleinen Auto-Manufaktur eingekauft, die für Oldsmobil Autos montierte. 1951 ließen die Wolfsburger dort Käfer für den Rechtsverkehr zusammenbauen. Vier Jahre später erwarb die Volkswagen AG dann einen kontrollierenden Einfluss an der Manufaktur und integrierten sie in ihr weltweites Produktionsnetzwerk.

Fast zeitgleich mit dem Produktionsstart von Volkswagen in Uitenhage brach in Südafrika die Apartheid-Ära an. Anfangs beschäftigte das Unternehmen deshalb auch nur weiße Arbeiter. Das änderte sich erst 1968, als die Produktion soweit angewachsen war, dass der Arbeitskräftebedarf nicht mehr allein mit Weißen gedeckt werden konnte. VW begann Farbige und später auch Schwarze einzustellen. Anfangs wurden die Pkw in Einzelteilen importiert und lediglich in Uitenhage zusammengeschrubt. 1972 erweiterte Volkswagen dann das Werk zum vollwertigen Produktionsstandort. Dazu investierte der Autokonzern 3 Millionen Euro in eine neue Produktionsstraße und erhöhte seine Anteile an dem Unternehmen auf 63 Prozent. Ausschlaggebend für die Investitionsentscheidung war das Local Content-Programm, mit dem die Regierung die heimische Industrie fördern wollte. Sie wollte so die Autoindustrie verpflichten, in ihren Pkw einen gewissen Prozentsatz an Teilen aus örtlicher Produktion zu verbauen. In den Siebzigern begann dann auch der rasante Aufstieg zum erfolgreichsten südafrikanischen Autobauer. Zum Käfer gesellten sich bereits in den 60er-Jahren die Modelle 411/412 Variant, 1600 sowie der VW-Transporter, später ersetzte der Golf den Käfer. Südafrika ist heute das einzige Land in dem Golf I und Golf V parallel vom Band laufen. Und auch Jetta, Polo und VW Caddy wurden und werden in Uitenhage hergestellt.

In den Neunzigern führte Volkswagen praktisch unangefochten die Verkaufslisten des Landes an. Seinen Marktanteil in Südafrika hat der Konzern in den zurückliegenden 20 Jahren verdoppelt. Immer mehr VW-Modelle wurden in Uitenhage produziert. Die kleine Manufaktur in der Algoa Road war mittlerweile einem großen Werk gewichen. 2003 hat das Unternehmen 78.328 Fahrzeuge hergestellt und 30.584 davon exportiert. Mit dem wirtschaftlichen Erfolg wuchs auch die Belegschaft. Zwischen den Sechzigern und Achtzigern wurden aus Hunderten Tausende. Heute sind es rund 5.000 Arbeiter. Die meisten sind Schwarze – Wanderarbeiter, die ihre Familien in den Homelands Ciskei und Transkei zurückgelassen haben und in werkseigenen Wohnheimen untergebracht sind oder sich in den

kärglichen Hütten in den Townships KwaNobuhle und Langa einquartiert haben.

## 5. Die schwarze Arbeiterbewegung

Versuche, eine schwarze Gewerkschaftsbewegung zu organisieren, gab es in Südafrika seit 1917. Sie alle scheiterten aber immer wieder aus verschiedenen Gründen. Entweder entwickelten sie sich zu Massenbewegungen bevor sie eine substanzielle Basis in den Fabriken aufbauen konnten. Oder die Gewerkschaften wurden von der Regierung zerschlagen, weil sie sich zu offensichtlich politisch betätigten. Etliche Arbeitnehmervertretungen scheiterten aber an sich selbst, an internen Richtungskämpfen oder korrupten Funktionären. Somit gab es über lange Zeit eigentlich nur eine funktionierende weiße Arbeitnehmervertretung in Südafrika. Da sie aber aufgrund einer stetig wachsenden Schicht von schwarzen Industriearbeitern um ihren Einfluss und ihre Existenz bangte – 1970 machte der Anteil der schwarzen Arbeiter im produzierenden Gewerbe 78 Prozent aus – gründeten sie in den späten 60er Jahren Marionettengewerkschaften für Schwarze. In vielen Unternehmen waren diese Gewerkschaften Organisationen mit einem einzigen, selbstverständlich weißen Hauptamtlichen. Mancherorts führte ein Funktionär gleich den Vorsitz über mehrere schwarze Gewerkschaften.

Die Hoffnung der Weißen, die schwarzen Arbeiter so besser kontrollieren zu können, zahlte sich aber nicht aus. In den frühen 70er Jahren entstand eine revolutionäre Gewerkschaftsbewegung, in der Bhana und Williams ein politisches Zuhause fanden und die ihre Vorstellung von Arbeitskampf prägen sollte. Die neuen Gewerkschaften traten für die Rechte der Farbigen und Schwarzen ein, waren aber offen für alle Ethnien. Diese Gewerkschaftsbewegung unterschied sich in einem wesentlichen Punkt von ihren Vorgängerinnen. Sie konzentrierte sich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, kämpfte für die Anerkennung als Tarifpartner und setzte generell auf eine breite Basis in den Fabriken. Getragen wurde sie anfangs von weißen Gewerkschaftsfunktionären, die ihren weißen Gewerkschaften wegen deren Rassenpolitik den Rücken gekehrt hatten. Sie gewann an Bedeutung, als im Januar 1973 gut 2.000 Arbeiter einer Ziegelfabrik in Durban für höhere Löhne streikten – es war der erste Arbeitskampf seit sehr langer Zeit und beendete die arbeitspolitisch ruhigen Sechziger mit einem Paukenschlag. Denn die Arbeiter der Ziegelfabrik lösten eine Streikwelle aus, in deren Verlauf sich binnen eines Monats 30.000 Arbeiter allein in der Provinz Natal beteiligten. Gegen Ende des Jahres sollte sich diese Zahl auf 90.000 erhöht haben. Überall in den industriellen Zentren entstanden



neue antirassistische Gewerkschaften, die in kürzester Zeit hunderttausend und mehr Mitglieder aufnahmen. Und das, obwohl sie per Gesetz nicht offiziell registriert werden durften und somit auch kein Mitspracherecht in den Unternehmen besaßen.

Dann kam das Jahr 1976 in dem die Apartheidregierung nur unter dem Einsatz äußerster Gewalt die Kontrolle im Land behielt. Erst schlug das Regime den Schüleraufstand von Soweto nieder, dann leitete es Zwangsmaßnahmen gegen die Demokratiebewegung im Land ein. Es internierte Friedensaktivisten, Studentenführer, Oppositionelle und auch 22 Gewerkschaftsfunktionäre – ein herber Schlag für die junge Gewerkschaftsbewegung. Dazu erlebte die südafrikanische Wirtschaft in den Jahren 1976 und 1977 die niedrigste Wachstumsrate seit dem Zweiten Weltkrieg. Wodurch es zu vielen Entlassungen kam und den Gewerkschaften die Mitglieder wegblieben. Sie hielten sich deshalb mit Streiks und Kundgebungen zurück und konzentrierten sich auf die Organisation von einzelnen Unternehmen – bevorzugt internationale Großkonzerne – um ihre Stärke in den Werkshallen auszubauen.

In den Achtzigern erhöhten die UN und andere supranationale Körperschaften wie die Internationale Arbeitsorganisation ILO, den Druck auf das Apartheidregime und forderte von den Industrienationen scharfe Wirtschaftssanktionen gegen das Land. Gleichzeitig stellte die internationale Anti-Apartheidbewegung mit gezielten Aktionen immer wieder Unternehmen bloß, die in und mit Südafrika Geschäfte machten. Trotz des steigenden internationalen Drucks sich aus Apartheid-Südafrika zurück zu ziehen, blieb Volkswagen am Kap. Dort wählte man sich mit BMW, der Deutschen Bank, Mercedes Benz und Siemens in bester Gesellschaft. Man dachte nicht ernsthaft daran, sich dem internationalen Wirtschaftsboykott anzuschließen. Um den moralischen Druck ein wenig abzulenken, etablierte Volkswagen in den späten Achtzigern ein rein südafrikanisches Management.

Doch zunächst startete die Apartheidregierung 1979 den Versuch, die schwarzen Gewerkschaften wieder unter weiße Kontrolle zu bringen, der letztendlich das Gegenteil bewirkte und der Gewerkschaftsbewegung wieder Aufschwung geben sollte. Zwei Jahre hatte eine Kommission diese Möglichkeit erkundet und in ihrem Abschlussbericht die Empfehlung ausgesprochen, schwarzen Gewerkschaften einen offiziellen Status zu verleihen. Die Botha-Regierung folgte der Empfehlung. Und obwohl die nach dem Leiter der Untersuchungskommission benannte Wiehahn-Reform darauf abzielte, die schwarze Gewerkschaftsbewegung wieder unter weiße Kontrolle zu bringen, profitierte diese am Ende mehr davon, als der Staat. Denn nachdem die Gewerkschaften einen offiziellen Status erhalten hatten, wuchs deren Mitgliedschaft zwischen 1979 und 1983 von

70.000 auf 300.000 an. Die Gewerkschaftsbewegung von 1973 hatte es geschafft. Sie war eine Massenbewegung geworden, deren Legalität nicht mehr rückgängig zu machen war. In den folgenden Jahren begann eine Phase der Konsolidierung. Gewerkschaften, welche die gleichen Branchen organisierten, fusionierten zu Industriegewerkschaften. Gewerkschaften mit ähnlichen Grundüberzeugungen gründeten Dachverbände. In der Metallindustrie schlossen sich 1987 die wichtigsten Gewerkschaften zur National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) zusammen. NUMSA war die Gewerkschaft zu der auch Bhana und Williams gehörten. Eine Gewerkschaft, die sich schnell den Ruf erarbeitete, sich radikal für Arbeitnehmerinteressen einzusetzen.

Der Verbleib der deutschen Autobauer in Apartheid-Südafrika bot der noch jungen schwarzen Gewerkschaftsbewegung eine Chance, sich als schlagfertige Arbeitnehmervertretung zu etablieren. Und sie nutze diese. Als börsennotiertes und imagebedachtes Unternehmen war Volkswagen anfällig für Arbeitskämpfe, Streiks und daraus resultierende Produktionsausfälle. Außerdem waren die Jobs an den Fließbändern mittlerweile so anspruchsvoll geworden, dass die Werksleitung es sich nicht mehr leisten konnte, ganze Belegschaften zu entlassen und neu zu besetzen. So wurde Volkswagen der erste Autobauer, der noch vor der Wiehahn-Reform eine schwarze Gewerkschaft anerkannte – es war der Vorläufer von NUMSA.

## **6. Unterm Regenbogen scheint nicht nur die Sonne**

Mit dem Ende der Apartheid und dem Amtsantritt einer ersten ANC-Regierung im Jahr 1994 änderten sich auch die Verhältnisse sowohl in der Gewerkschaftsbewegung als auch in der Wirtschaft. Der ANC rekrutierte seinen großen Bedarf an Regierungspersonal zum großen Teil bei den Gewerkschaften. Viele Gewerkschaftsfunktionäre der ersten Stunde wechselten in die Politik. Auch bei Volkswagen gingen zwei talentierte NUMSA-Gründungsmitglieder ins politische Geschäft. John Gomomo wurde zunächst Präsident des Gewerkschaftsbundes COSATU und später ANC-Abgeordneter im Parlament. Les Kettledas wechselte als Staatssekretär in das Arbeitsministerium. Die dadurch entstandenen Vakanzen wurden mit einem Kader gefüllt, dem es an Gewerkschaftsroutine fehlte, was im Verlauf des Konflikts bei Volkswagen eine nicht unerhebliche Rolle spielen sollte.

Mit der Amtsübernahme von Präsident Nelson Mandela endete 1994 auch die gesetzlich festgeschriebene Stellung der Schwarzen als billige Arbeitskräfte. Die Regenbogen-Nation – wie sich das neue Südafrika nach der friedlichen Revolution nannte – gab sich eine der progressivsten Arbeitsverfassungen

unseres Planeten. Aufgrund des jahrelangen Arbeitskampfs bei deutschen Autobauern und der daraus entstandenen engen Gewerkschaftsverbinding zur IG Metall enthielt das südafrikanische Arbeitsrecht viele Elemente der Mitbestimmung. Unter anderem Tarifautonomie, Vereinbarungen über die Art der Tarifaueinandersetzungen und des Arbeitskampfs sowie Schlichtungsstellen. Aber das neue Arbeitsrecht konnte nicht verhindern, dass die südafrikanischen Arbeitnehmer auf einmal mitten im Wettbewerb mit Arbeitern aus der ganzen Welt standen. Denn mit dem Ende der Apartheid endeten auch die internationalen Wirtschaftssanktionen gegen das Land und damit die Isolation Südafrikas. Die Beschäftigten bei Volkswagen of South Africa mussten mit den Kollegen in den weltweit 40 VW-Werken konkurrieren. Die Gesetze des globalen Marktes kamen sehr zügig ans Kap der Guten Hoffnung. Noch ein Jahr bevor Nelson Mandela die Regierungsgeschäfte übernahm, gelang es dem VW-Betriebsrat harte Sanierungsmaßnahmen abzufedern. 1993 kündigte das VW-Management in Uitenhage die Streichung von 2.070 Stellen an. Daraufhin reisten die Betriebsratsmitglieder John Gomomo, Les Kettle das und Siyolo Williams nach Wolfsburg und baten um einen Termin bei Konzernchef Piëch. „Ganze zehn Minuten Zeit hatte Piëch für uns“, erinnert sich Williams, „als wir ihn auf die geplanten Entlassungen in Südafrika ansprachen, war er sichtlich überrascht.“ Der Besuch zeigte dennoch eine Wirkung. Piëch wies daraufhin das südafrikanische VW-Werk an, die Arbeitsplätze sozialverträglich abzubauen. Daheim in Uitenhage einigten sich Betriebsrat und Werksleitung dann auf Kurzarbeit und die Abwicklung von 850 Arbeitsplätzen durch Vorruhestandsregelungen.

1994 wurde ein neues Arbeitsrecht verabschiedet. Volkswagen arrangierte daraufhin seine Werksorganisation neu. Es wurden neue Betriebseinheiten geschaffen, die sich in Produktionseinheiten und Geschäftseinheiten unterteilten. Es wurde die Gruppenarbeit eingeführt. Aus Vorarbeitern wurden Teamleiter, die Ebene der stellvertretenden Vorarbeiter wurde ganz abgeschafft. Gleichzeitig wurden auch die Zuständigkeiten des Betriebsrats entsprechend der neuen Arbeitsorganisation geregelt. Statt dass ein oder mehrere Betriebsratsmitglieder die Arbeiter einer Produktionsstraße betreuten, sind die Zuständigkeiten jetzt an die Betriebsgruppen gebunden. Traditionell wird die Mitgliederzahl des Betriebsrats durch die Gesamtbeschäftigtenzahl bestimmt und nach einem festen Schlüssel mit Teil- und Vollzeitbetriebsräten besetzt. Unberührt von den Neuerungen blieb die Größenzusammensetzung des Betriebsrats – in der Regel 30 bis 33 Mitglieder. Dabei wird pro 750 Beschäftigte ein Vollzeitbetriebsratsmitglied gewählt und pro 250 Beschäftigte ein Teilzeitbetriebsratsmitglied. Die Amtszeit dauert drei Jahre. Vollzeitbetriebsräte werden für diese Zeit

von ihren angestammten Tätigkeiten beurlaubt, Teilzeitbetriebsratsmitglieder bekommen eine bestimmte Anzahl von Stunden im Monat frei für die Gewerkschaftsarbeit.

Mit der Neuausrichtung der Werksorganisation wurden 1994 auch die Vertretungsansprüche der Betriebsräte an die neuen Einheiten gebunden. Hierarchien wurden neu geordnet. Teilzeit-Betriebsräte durften auf Abteilungsleitersebene über die Angelegenheiten ihrer Unit verhandeln. Vollzeitbetriebsräte mit der Leitungsebene. Ferner erhielten die Arbeitnehmer volle Mitbestimmung. Im Werk wurde eine Verhandlungskommission eingeführt, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt Tarifverträge und andere die Arbeit betreffende Vereinbarungen verhandeln.

## **7. Junges Blut, böses Blut: Ein Generationswechsel mit Folgen**

Für Siyolo Williams entstanden in dieser Zeit die Schwierigkeiten, die sich später in der Belegschaft so aufschaukeln sollten. Er selbst war von 1987 bis 1995 im Betriebsrat, erst in Teilzeit und dann seit 1989 in Vollzeit. Er hatte die neue Organisationsstruktur 1993 mit ausgehandelt. Doch mit dem, was dabei herauskam, war er nicht zufrieden. „Durch die Neuorganisation mussten wir im Betriebsrat einige Nachwahlen durchführen, da wir ja zum Teil ganz neue Zuständigkeitsbereiche hinzubekommen haben. Die Nachrücker waren nicht geschult und es fehlte ihnen an gewerkschaftlicher Prägung“, erinnert sich Williams. Diese Schulungen haben die Betriebsrats-Nachrücker in seinen Augen auch nicht bekommen. Denn zur selben Zeit wurde auch die Gewerkschaftsführung in Uitenhage und Port Elizabeth ausgetauscht und die neuen Funktionäre waren für Williams keine großen Befürworter der gewerkschaftlichen Grundregeln. „Sie hielten es nicht so mit Basisdemokratie, Kontrolle durch die Arbeiter und dem Mandatsprinzip. Also hatten wir es mit unerfahrenen Funktionären und unerfahrenen Betriebsräten zu tun, die obendrein auch nicht wussten, was bereits alles verhandelt und beschlossen war bei Volkswagen.“

Die älteren Arbeiter beobachteten die junge Garde mit einer gewissen Skepsis. Zum Vertrauensbruch zwischen Belegschaft und Betriebsrat kam es aber erst 1996, als um die Höhe der Ratenzahlungen für einen einmaligen Arbeitgeberkredit gestritten wurde. Werksleitung und Betriebsrat hatten ein Jahr zuvor Konditionen für diesen Kredit ausgehandelt. Die Anregung dazu war von den Arbeitern gekommen, die aufgrund von technisch bedingten Produktionsausfällen im Jahr 1995 Schulden gemacht hatten, weil Volkswagen sie ohne Lohnfortzahlung für mehrere Tage nach Hause geschickt hatte. Geplant war ein Kleinkredit in Höhe von 1.250 Euro, den

Volkswagen zur Verfügung stellen sollte und für den das Unternehmen ab Januar 1996 von den Gehaltszahlungen monatlich drei Prozent für die Kredittilgung abziehen sollte. Betriebsrat und Werksleitung nahmen den Vorschlag bereitwillig auf und handelten die Rahmenbedingungen aus. Doch als die Arbeiter im Januar 1996 ihre Lohnabrechnungen erhielten, wunderten sie sich über einen zusätzlichen Lohnabzug von sechs statt drei Prozent. Daraufhin waren die Arbeiter sehr verärgert über ihren Betriebsrat, weil er mit dem Management andere Vereinbarungen getroffen hatte, als zuvor mit der Belegschaft abgesprochen gewesen waren. Das Vertrauen zwischen Belegschaft und Betriebsrat war gebrochen. Der Ruf nach jungem Blut wurde laut. Unter diesem Eindruck wurde wenige Monate später ein neuer Betriebsrat gewählt. Er setzte sich zur Hälfte aus sehr jungen Arbeitern zusammen, die erst wenige Jahre bei Volkswagen arbeiteten. Doch die älteren Arbeiter bereuten sehr schnell, dass sie den Jungen den Vortritt gelassen hatten. Denn die jungen Gewerkschafter gingen mit einem ganz anderen Selbstverständnis ans Werk, das wenig mit dem der Alten zu tun hatte.

1996 erhielt das VW-Werk aus Wolfsburg den Zuschlag für die Produktion und den Export des neuen Polos. Zu Schulungszwecken schickte die Werksleitung in Uitenhage eine Gruppe von Arbeitern in das spanische VW-Werk, wo der Polo bereits vom Band lief. Unter den Schulungsteilnehmern waren auch 16 frisch gewählte Mitglieder des neuen Betriebsrats. Bei den alten Arbeitern löste diese Reise großes Misstrauen aus. „Die haben dort eine einwöchige Vergnügungsreise spendiert bekommen“, empört sich Siyolo Williams. „In unserer Zeit wurden nie mehr als drei Betriebsratsmitglieder auf solche Ausbildungslehrgänge in andere Werke geschickt. Jetzt auf einmal waren es so viele. Alles junge Männer.“ Williams ist davon überzeugt, dass die jungen Betriebsratsmitglieder in Spanien von der Werksleitung korrumpiert wurden. „Nach ihrer Rückkehr eskalierte die schlechte Stimmung im Werk. Die Sechzehn haben angefangen Vereinbarungen abzuschaffen, die von den Veteranen der Gewerkschaftsbewegung wie mir 1987 ausgehandelt wurden“, beschwert sich Williams. Es entfielen Vergünstigungen wie Leihwagen für besondere Anlässe, der Lohnvorschuss bei Brandschaden – eine beruhigende Rückversicherung für diejenigen VW-Arbeiter, die in Holzhütten in den dicht besiedelten Townships wohnten und leicht durch ein Feuer ihr ganzes Hab und Gut verlieren konnten. Außerdem wurde der erst jüngst eingeführte Arbeitgeberkredit wieder abgeschafft, so dass die Arbeiter sich Geld nur noch zu teuren Konditionen von der Bank leihen konnten. Es machte sich in der Belegschaft das Gefühl breit, dass der neue Betriebsrat ihre Interessen ausverkaufte und gemeinsame Sache machte mit der Werksleitung.

## 8. Die Zeichen stehen auf Sturm

Doch die Geduld der Alten sollte auf eine noch härtere Probe gestellt werden. Auf die Polo-Produktion folgte 1998 der Zuschlag für die Produktion des neuen Golf IV. 68.000 Stückzahlen sollten produziert und teilweise nach Europa exportiert werden. Mit der Aussicht auf 850 neue Jobs bei Volkswagen und bei den Zulieferern waren Gewerkschaft und Betriebsrat zu großen Zugeständnissen bereit. Es wurde eine 6-Tage-Woche ohne Lohnausgleich eingeführt und der Wochenendzuschlag abgeschafft. Die traditionelle vierwöchige Produktionspause über Weihnachten wurde abgeschafft, stattdessen sollte durchgearbeitet werden. Wobei jeder Arbeiter um Weihnachten drei Wochen Urlaub nehmen durfte. Vertreten wurde er für diese Zeit von einem Leiharbeiter. Ferner mussten die Arbeiter ohne Vorankündigungen Überstunden bis zu einer Gesamtarbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag akzeptieren. Und es wurde eine Teepause gestrichen. Außerdem wurde die Betriebsrente aufgestockt, deren Arbeitnehmeranteil jetzt 17 Prozent des Lohns ausmachte. Und auch die Lohnauszahlung wurde geändert. Der Lohn sollte ab sofort nicht mehr aus dem Bürofenster der Personalabteilung ausgezahlt werden, sondern auf Lohnkonten überwiesen werden. Für diese deutlich sicherere Lohnzahlung mussten die Arbeiter allerdings ein Konto eröffnen und 6 Prozent Kontoführungsgebühr zahlen, was manchem Arbeiter als eine weitere Schmälerung seines mitunter recht kargen Lohns erschien. Arbeitnehmer in der niedrigsten Lohngruppe verdienten 2000 etwas mehr als einen Euro in der Stunde. Arbeiter mit Anfahrten zum Werk von bis zu 100 Kilometern – und davon gab es rund 600 bei VW – mussten jeden Tag einen Euro für den Transport ausgeben. Diese Änderungen erfolgten mit der Zustimmung des Betriebsrats, der sich zuvor auch nicht bei der Belegschaft rückversicherte. Er schürte damit die Unzufriedenheit in der Belegschaft. Gerade die älteren Arbeiter, die viele der gestrichenen Errungenschaften erkämpft hatten, fühlten sich von der eigenen Interessenvertretung verraten und verkauft. Einer von ihnen, der später im Verlauf des Streiks entlassene Binisile Mzeku, brachte im Frühjahr 2000 auf einer Solidaritätsveranstaltung für die streikenden Arbeiter vor deutschen VW-Arbeitern die Gemütslage seiner Kollegen auf den Punkt. Die Löhne und Arbeitsbedingungen bei Volkswagen seien laut Mzeku mittlerweile schlechter als noch während der Apartheid.

Das Verhalten des jungen Betriebsrats und der Unmut über die Einschnitte im Rahmen des Golf IV Export-Vertrags brachten die alten Veteranen dazu, sich wieder aktiv in die Gewerkschaftsarbeit einzuschalten. Sie taten dies in der ihnen vertrauten Vorgehensweise. Sie organisierten sich in einer Basisbewegung, die sie Indlu Ye Ngwevu nannten, Haus der Ältesten

oder Haus der Senatoren. In den Mittagspausen hielten sie regelmäßige Versammlungen ab. Dort wurden Probleme im Werk diskutiert sowie die Politik von Betriebsrat, Gewerkschaft und Werksleitung analysiert. NUMSA reagierte gereizt auf den Ältestenrat, der auch Vertreter im Betriebsrat hatte und somit als unerwünschtes Nebengremium angesehen wurde. „Unsere Gewerkschaft sieht in den Betrieben zwei Entscheidungsgewalten vor, den Betriebsrat und die Vollversammlung aller NUMSA-Mitglieder bei VW. Warum haben die Arbeiter um den Ältestenrat ihre Bedenken nicht in die Vollversammlung eingebracht?“, fragt NUMSA-Sekretär Irvin Jim noch heute. „Warum haben sie nicht innerhalb der konstituierten Struktur der Gewerkschaft gearbeitet?“. Ja warum nicht? Danach gefragt, antwortet Siyolo Williams, dass der Ältestenrat in ähnlicher Form bereits früher existiert hat. „Bevor 1994 mit dem neuen Arbeitsrecht die Betriebsverfassung geändert wurde, hatte jedes Vollzeitbetriebsratsmitglied vier bis fünf Stellvertreter, die ihn in Abwesenheit vertraten.“

Der Ältestenrat beließ es aber nicht beim Diskutieren. Ende 1998 verfassten seine Mitglieder eine Petition an NUMSA. Darin forderten sie die Gewerkschaft auf, 19 namentlich genannten Betriebsratsmitgliedern das Mandat zu entziehen, unter ihnen die 16 jungen Männer, die in Spanien gewesen waren. Die Gewerkschaftsführung lehnte die Petition ab, woraufhin der Ältestenrat eine Liste von Kandidaten für die anstehenden Betriebsratswahlen im April 1999 zirkulieren ließ und Wahlkampf für seine Leute machte. Daraufhin wurden 16 Veteranen aus dem Ältestenrat in den Betriebsrat gewählt. Die Zeichen bei Volkswagen standen bereits ein knappes Jahr vor dem Streik im Jahr 2000 eindeutig auf Sturm.

An dieser Stelle schaltete sich die Werksleitung in den Konflikt ein. Sie hatte gerade einen Betriebsrat verloren, zu dem das Management aus Sicht des Personaldirektors Brian Smith „sehr gute Arbeitsbeziehungen pflegte“. Noch bevor das neu gewählte Gremium, dem auch weiterhin Mitglieder aus dem Betriebsrat von 1996 angehörten, zur ersten Sitzung zusammen treten konnte, lag ihm ein Brief von Smith vor. Darin warnte der Personaldirektor den neuen Betriebsrat davor, den Betriebsfrieden zu stören und forderte die neu gewählten Mitglieder auf, nichts zu unternehmen, was die Belegschaft gegen die jüngsten Vereinbarungen aufbringen könnte. „Das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Brian Smith war von Anfang an belastet“, kommentiert rückblickend Siyolo Williams. „Dem Personaldirektor war klar, dass er jetzt nicht mehr so ein einfaches Spiel hatte wie mit dem Vorgänger-Betriebsrat. Er wusste, dass sich der neue Rat bei jeder Entscheidung das Mandat der Belegschaft einholen würde.“

## 9. Die Generalprobe

Mit der Neuzusammensetzung des Betriebsrats eskalierte die Situation und es kam zum Bruch zwischen Teilen der Belegschaft und der Gewerkschaft. Daraufhin fand im Sommer 1999 die Generalprobe statt für das, was im Januar 2000 passieren sollte. Die Gewerkschaft bewertete die Aktivitäten des „Haus der Senatoren“ mittlerweile als den Versuch einer Gewerkschaftsgründung. Im Juni 1999 suspendierte die örtliche NUMSA-Führung in Uitenhage deshalb fünf VW-Betriebsratsmitglieder, die dem Ältestenrat angehörten. Aus Protest gegen diese Suspendierung ließen acht weitere Betriebsratsmitglieder ihr Mandat ruhen. Sie wurden ebenfalls suspendiert. Damit verstießen die örtlichen Funktionäre aber gegen die eigenen Statuten. Denn vor einer Suspendierung muss der Betriebsrat die betroffene Person anhören. Außerdem bedarf sie der Zustimmung der Vollversammlung aller Gewerkschaftsmitglieder im Werk. Nichts davon war bei Volkswagen passiert. Trotzdem teilten die örtlichen NUMSA-Funktionäre am 17. Juli 1999 der Werksleitung die Suspendierung von 13 Betriebsratsmitgliedern mit und baten das Management, die Dreizehn wieder an ihre alt angestammten Positionen zu schicken.

Daraufhin verfasste Personaldirektor Smith einen Brief an die Betroffenen und forderte sie auf, von ihren Posten zurückzutreten. Damit löste er eine Protestwelle bei den Arbeitern aus. „Wir haben Smith zurückgeschrieben, dass die 13 Betriebsratsmitglieder nicht suspendiert sind, weil wir, die Arbeiter, sie nicht suspendiert haben“, erklärt Williams. „Wir haben dem Personaldirektor auch gesagt, dass er nicht das Recht hat so über die rechtmäßig gewählten Arbeitnehmervertreter zu urteilen.“ Als sich Brian Smith von der Protestnote unbeeindruckt zeigte, legten einige hundert Arbeiter am Montag, den 19. Juli 1999 die Arbeit nieder. Woraufhin die Werksleitung einen Tag später eine richterliche Verfügung beim Arbeitsgericht erwirkte, die den Streik für illegal erklärte und den Arbeitern verbot, bei Auseinandersetzungen mit ihrer Gewerkschaft zum Mittel des Streiks zu greifen.

Mittlerweile hatte sich auch die regionale Gewerkschaftsebene aus Port Elizabeth in den Konflikt eingeschaltet. Am Mittwoch, den 21. Juli 1999 berief sie eiligst eine Gewerkschaftskonferenz ein, auf der die Suspendierung der Dreizehn diskutiert wurde. Auf dieser Konferenz beschloss die Gewerkschaft, dass diese nicht ordnungsgemäß nach Statut verlaufen sei und machte sie rückgängig. Gleichzeitig kündigten die Funktionäre aus Port Elizabeth an, die Umstände eingehend zu untersuchen, die zu der Suspendierung geführt hatten. Die Arbeiter kehrten daraufhin wieder an ihre Arbeitsplätze zurück. Der Streik endete nach nur wenigen Tagen. Die Krise war damit aber noch nicht ausgestanden. Denn noch



existierte eine Petition des Ältestenrats gegen die 19 Betriebsratsmitglieder, die bereits seit 1996 im Amt waren. Um diese zu entkräften, traten die Neunzehn im August zurück. Womit sie ihre Chancen auf eine zweite Kandidatur wahrten. Die Gewerkschaft erlaubt nämlich einem aus dem Amt petitionierten Betriebsratsmitglied keine zweite Amtsperiode. Gleichzeitig begann NUMSA ihrerseits mit den Vorbereitungen für Neuwahlen. Sie bat die Werksleitung bis dahin keine Vereinbarungen mit dem Rumpfbetriebsrat zu treffen. Dieser bestand nunmehr nur noch aus den Mitgliedern des Ältestenrats. Und die führten im September Nachwahlen durch. Umgehend erklärte NUMSA diese für ungültig, die Nachrücker bekamen daraufhin von der Werksleitung keine Freistellung für die Betriebsratsarbeit. Der Betriebsrat von Volkswagen war nicht mehr arbeitsfähig. Die Streitigkeiten im Werk waren inzwischen auch das Thema einer Reihe von Gesprächen zwischen Gewerkschaft und Werksleitung. Auf einem der Treffen zwischen regionaler Gewerkschaftsleitung und dem Personaldirektor Smith, im November 1999, erklärten die Funktionäre, dass sie beabsichtigten, die 13 Mitglieder des Rumpfbetriebsrats aus der Gewerkschaft auszuschließen. Smith riet daraufhin bis zum Jahresende keine weiteren Schritte mehr zu unternehmen. Er schlug stattdessen ein Krisentreffen mit allen Beteiligten vor, das auch Anfang Dezember stattfand. Neben Smith und Gewerkschaftsvertretern nahmen die 13 Mitglieder des Rumpfbetriebsrats sowie die vom Ältestenrat nachgewählten Mitglieder teil. Das Treffen endete aber ergebnislos, nachdem die Gewerkschaft eingangs erklärte, die Dreizehn beabsichtigten eine Gegengewerkschaft bei Volkswagen zu etablieren. Woraufhin die Mitglieder des radikalen Gewerkschaftsflügels das Treffen verließen. Beim Herausgehen kam es zu einer Handgreiflichkeit zwischen dem suspendierten Betriebsratsmitglied Ntsuntsu Daliwonga und dem Gewerkschaftssekretär Tana Vusani. Den Tumult, der sich daraus ergab, nahm die Gewerkschaft am 17. Dezember zum Anlass, die Mitglieder des Rumpfbetriebsrats erneut aus der Gewerkschaft auszuschließen. Noch vor den Weihnachtsferien forderte NUMSA die Geschassten auf, ihre Büros im Werk zu räumen und die Dienstfahrzeuge zurückzugeben. Die Dreizehn ignorierten diese Aufforderung.

## **10. Ein Jahrtausend mit Fehlstart**

Während sich die IT-Spezialisten von Volkswagen im Januar 2000 darüber freuten, dass der Millenium-Bug Y2K während der Jahrtausendwende keinen Schaden angerichtet hatte, braute sich über dem VW-Werk in der Algoa Road ein gewaltiges Streikgewitter zusammen. Die 13 Mitglieder

des Rumpfbetriebsrats weigerten sich auch nach der Weihnachtspause ihr Betriebsratsmandat aufzugeben. Stattdessen ließen sie am 10. Januar 2000 über ihren Anwalt einen Brief an die Werksleitung aufsetzen, in dem sie einen Disput mit ihrer Gewerkschaft erklärten. Daraufhin erwirkte NUMSA noch am selben Tag eine richterliche Verfügung gegen die Dreizehn und forderte sie auf, ihre Büros zu räumen und die Dienstfahrzeuge zurückzugeben. Eine Woche später versammelten sich die Dreizehn und 2.000 Arbeiter auf einem Brachgelände in der Nähe des VW-Werks, um ihr weiteres Vorgehen zu erörtern. Sie beschließen einen Boykott der für den 17. Januar von NUMSA anberaumten Vollversammlung, auf der sich die Gewerkschaftsfunktionäre den Ausschluss der Dreizehn von der Gewerkschaftsbasis bestätigen lassen wollten. Durch den Boykott fiel die Beteiligung an der Vollversammlung entsprechend gering aus. Die anwesenden 200 bis 300 Arbeiter stimmten dennoch dem Ausschluss der Dreizehn zu. Am 19. Januar erwirkt die örtliche Gewerkschaftsführung daraufhin beim Arbeitsgericht in Port Elizabeth eine Räumungsverfügung. Darin werden die Dreizehn aufgefordert, umgehend ihre Büros und alle Dienstfahrzeuge zurückzugeben, die sie für die Arbeit im Betriebsrat von Volkswagen und der Gewerkschaft zur Verfügung gestellt bekommen hatten. Woraufhin die geschassten Betriebsratsmitglieder aufgaben und noch am selben Tag in einem Brief an NUMSA und die Werksleitung erklärten, dass sie der Verfügung Folge leisten und am nächsten Tag wieder an ihre alten Arbeitsplätze zurückkehren werden. Der Brief endete mit dem Hinweis, dass die Dreizehn nicht als Vermittler zur Verfügung stehen würden, wenn die Arbeiter ihretwegen einen Streik anfangen.

Der 20. Januar 2000 sollte ein heißer Sommertag werden. Schon am frühen Morgen hatte die Sonne den Himmel für sich allein und durchflutete die schattenarme Algoa Road von Uitenhage. Die Arbeiter der Frühschicht bahnten sich ihren Weg durch die Morgenhitze, sie durchquerten das Werkstor und strebten den kühlen Werkshallen entgegen wie jeden Morgen. Als sie aber an ihren Arbeitsplätzen auf die geschassten Betriebsratsmitglieder trafen, vermochte auch die klimatisierte Hallenluft die Gemüter der Arbeiter nicht zu kühlen. In Windeseile verbreitete sich im Werk die Nachricht vom endgültigen Rauswurf der Dreizehn. Um sieben Uhr legen daraufhin 500 Arbeiter ihre Arbeit nieder, zogen vor das Werkstor und forderten dort die Wiedereinsetzung ihres Betriebsrats. Und sie verlangten die Absetzung von zwei örtlichen NUMSA-Funktionären, die sie als die wahren Schuldigen ausgemacht hatten. „Die meisten der Arbeiter waren sehr zufrieden mit den dreizehn Betriebsratsmitgliedern, weil sie sehr effektive Arbeit geleistet und unsere Rechte verteidigt haben. In Wirklichkeit waren es doch die Gewerkschaftsvertreter Silumko Nonduwangu und Dindili, die gegen die

Arbeiterinteressen und gegen die NUMSA-Statuten gehandelt hatten“, erinnert sich Siyolo Williams heute.

Nachdem sich Personaldirektor Smith vergewissert hatte, dass es sich bei den protestierenden Arbeitern um NUMSA-Mitglieder handelte, rief er gegen acht Uhr die Gewerkschaftsfunktionäre in Uitenhage an und forderte sie auf, etwas zu unternehmen. Währenddessen stieg die Zahl der Arbeiter vor dem Werkstor stetig an. In einem Brief wandte sich Smith daraufhin an die Dreizehn und forderte sie auf, die streikenden Arbeiter zur Rückkehr an ihre Arbeitsplätze zu bewegen. Über ihren Anwalt ließen diese aber wie bereits tags zuvor mitteilen, dass sie nicht mehr als Betriebsräte auftreten dürften und empfahlen dem Personaldirektor, sich an NUMSA zu wenden. Außerdem erklärten sich die Dreizehn aber grundsätzlich zu Verhandlungen über eine Lösung des Problems bereit. Das Angebot nahm die Werksleitung aber nicht an. Stattdessen schrieb Smith den Dreizehn noch einen Brief. Darin forderte er sie auf, dafür zu sorgen, dass die Blockade vor dem Werkstor aufgehoben wird, damit die Nachmittagschicht regulär arbeiten konnte. Der Brief schloss mit der Androhung drastischer Sanktionen einschließlich Entlassungen, wenn die Arbeiter nicht an ihre Arbeitsplätze zurückkehrten.

Gegen zwölf Uhr stand praktisch die gesamte Frühschicht vor den Werkstoren. Immer mehr Arbeiter aus der in zwei Stunden beginnenden Spätschicht gesellten sich hinzu. Die Produktion war mittlerweile zum Erliegen gekommen. Fünf Vertreter der streikenden Arbeiter wandten sich an die Werksleitung und erklärten, dass die Arbeiter einen Warnstreik abhielten, um ihrer Forderung nach der Wiedereinsetzung der Dreizehn Nachdruck zu verleihen. Sie machten den Konzern außerdem für die Situation mitverantwortlich, da die Werksleitung NUMSA gestattet hatte eine Betriebsversammlung auf dem Werksgelände abzuhalten, auf der die Dreizehn abgewählt wurden. Die Werksleitung entgegnete daraufhin, dass sie als unschuldiger Dritter in diesen Gewerkschaftskonflikt gezogen wurde und lehnte jegliche Verantwortung ab. Dabei wiederholte Smith die Forderung an die Arbeiter, den Streik sofort zu beenden oder mit ihrer Entlassungen rechnen zu müssen.

Wieder beim Werkstor angelangt, berichteten die fünf Vertreter über ihr Gespräch mit dem Management. Daraufhin verlangten die streikenden Arbeiter nach den örtlichen NUMSA-Funktionären, die sich zu diesem Zeitpunkt noch nicht am Werkstor hatten blicken lassen. Auch Personaldirektor Brian Smith suchte den Kontakt zur Gewerkschaft. Er forderte die regionale NUMSA-Führung in Port Elizabeth auf, den streikenden Arbeitern den Gewerkschaftsausschluss der 13 entmachteten Betriebsräte zu erklären. Als sich abzeichnete, dass auch die Spätschicht nicht zur Arbeit kommen würde, kündigte die Werksleitung die Werksschließung an. Später am Tag

meldete sich die Gewerkschaft dann in Flugblättern und über die Medien und bekräftigte den Ausschluss der Betriebsräte von Amt und Organisation. Sie gab bekannt, dass sie ihre Autorität im Werk nicht durch einen illegalen Streik untergraben ließe. Gegenüber der Werksleitung benannte die örtliche Gewerkschaftsleitung außerdem rund 30 Arbeiter, die andere Arbeiter eingeschüchert hätten.

## 11. Das Unheil nimmt seinen Lauf

Am darauf folgenden Tag, einem Freitag, versammelten sich die Arbeiter der Frühschicht erneut vor dem Werkstor und führten ihren Protest fort. Brian Smith wandte sich daraufhin an die Gewerkschaft und verlangte, dass sie ihre Mitglieder unter den streikenden Arbeitern vom Streik abbringt und dafür sorgt, dass die Produktion nach dem Wochenende wieder aufgenommen werden kann. Als am Montag, den 24. Januar weniger als die Hälfte der Belegschaft zur Arbeit erscheint, ließ die Werksleitung das Werk auf unbestimmte Zeit schließen. Gleichzeitig machten sich in Wolfsburg VW-Personaldirektor Helmut Schuster und Gesamtbetriebsratsvorsitzender Hans-Jürgen Uhl auf den Weg nach Südafrika, um im Konflikt zu vermitteln. In Port Elizabeth richtete die regionale Gewerkschaftsführung einen erneuten Appell an die VW-Belegschaft, den Streik zu beenden. Dabei erklärte NUMSA-Sprecher Dumisa Ntuli er habe Verständnis für die Haltung der Werksleitung und unterstrich erneut die Haltung der Gewerkschaft, dass sie sich „nicht von einer Clique undisziplinierter Betriebsräte erpressen lässt.“

Am Dienstag kam es dann – das sollte eine spätere Untersuchung ergeben – zu einem Geheimgespräch zwischen Vertretern der Dreierallianz von ANC, Kommunistischer Partei und Gewerkschaftsbund COSATU<sup>1</sup> und dem VW-Personalmanager Richard Kasrile, bei dem angeblich beschlossen wurde, dass sich die Gewerkschaft von den streikenden Arbeitern distanzieren wird, damit das Management sie entlassen kann. Mittlerweile waren die Manager aus Wolfsburg eingetroffen und am Mittwochvormittag setzten sich die nationale und regionale Gewerkschaftsleitung, der Vorstand des VW-Werks, sowie der Wolfsburger Personaldirektor Helmut Schuster und Gesamtbetriebsratsvorsitzender Hans-Jürgen Uhl zusammen und verhandelten die

<sup>1</sup>Die Dreierallianz zwischen ANC, Kommunisten und Gewerkschaftsbund COSATU ist die gesellschaftspolitische Koalition, welche die südafrikanische Politik bestimmt. Darin wird die Politik der Regierungspartei ANC von der Kommunistischen Partei im Parlament geduldet und durch COSATU in der Breitenwirkung unterstützt.

Konditionen, unter denen die Werkschließung aufgehoben und der Streik beendet werden sollte. Die dauerten den ganzen Tag und wurden nur am Nachmittag unterbrochen, damit Irvin Jim auf einem Treffen zwischen Gewerkschaft und streikenden Arbeitern die Chancen für eine Zustimmung ausloten konnte. Gegen Abend wurde dann die Wiederaufnahme der Arbeit für den kommenden Freitag beschlossen. Am Mittwochabend traten Gewerkschaft und Volkswagen vor die Presse und zeichneten ein düsteres Szenario für das Werk in Uitenhage, wenn der Streik nicht sofort beendet wird. Helmut Schuster verkündete, dass das südafrikanische VW-Werk in der globalen Strategie von Volkswagen keinen Platz mehr habe, wenn in Uitenhage keine stabilen Arbeitsverhältnisse einkehrten. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Hans-Jürgen Uhl wies darauf hin, dass in deutschen VW-Werken Überkapazitäten bestünden und „die Arbeiter hier bereit wären, die Produktion zu übernehmen“. Ferner gab die Delegation aus Wolfsburg bekannt, dass die wegen des Streiks ausgefallene Produktion von anderen VW-Werken übernommen wird. In einer gemeinsamen Vereinbarung kündigten Gewerkschaft und Volkswagen dann am Ende der Pressekonferenz die Wiederaufnahme der Produktion für Montag, den 31. Januar 2000 an. Dann soll jeder Arbeiter zu Schichtbeginn eine individuelle Vereinbarung unterzeichnen, in der er sich verpflichtet, sich an seinen Arbeitsvertrag und alle geschlossenen Kollektiv-Vereinbarungen zu halten. Für 46 „Rädelsführer“ und 300 Arbeiter, die am ersten Streiktag zwar eingestempelt aber danach die Arbeit niedergelegt hatten, kündigte die Werksleitung ein Disziplinarverfahren an und suspendierte alle Beschuldigten bis dahin.

In einem Versuch der Gewerkschaft wieder einen Zugang zu ihren streikenden Mitgliedern zu finden, verhandelte NUMSA daraufhin am 28. Januar die zügige Durchführung des Disziplinarverfahrens beginnend vom 31. Januar und bot den Betroffenen außerdem ihre Unterstützung an. Doch die hatten andere Pläne.

## **12. Die Gewerkschaft unterschätzt ihre Mitglieder**

Das rigorose Vorgehen des Arbeitgebers und das Lavieren der Gewerkschaft zwischen kompromisslosem Ausschluss der Dreizehn und Hilfsangeboten an die darüber streikenden Massen zeigte bei den Arbeitern nicht die erhoffte Wirkung. Am Montag, den 31. Januar kamen nur rund 55 Prozent der Belegschaft aus der Frühschicht zur Arbeit. Die Anwesenheit in der Spätschicht war auch nur geringfügig höher. An eine Wiederaufnahme der Produktion war nicht zu denken. Gewerkschaft, Werksleitung und Öffentlichkeit zeigten sich geschockt. Mit so viel Widerspenstigkeit hatten

sie nicht gerechnet. Volkswagen fand als erstes die Sprache wieder und verkündete ein Ultimatum. Darin wurde jedem die fristlose Kündigung angedroht für den Fall, dass er am 3. Februar 2000 nicht zur Arbeit erscheint. In einer Eilmeldung forderte NUMSA daraufhin die streikenden Arbeiter über Rundfunk und Fernsehen auf, den Streik sofort zu beenden. Sie lud außerdem für den 1. Februar zu einer Gewerkschaftsversammlung im Township KwaNobuhle ein. Die Versammlung wurde von NUMSA-Generalsekretär Mtutuzeli Tom und COSATU-Generalsekretär Zwelinzima Vavi geleitet und sollte die Arbeiter davon überzeugen, das Ultimatum nicht verstreichen zu lassen. Auf der Einladung war vermerkt, dass COSATU Generalsekretär Vavi in der Barks Madlakane Halle in Uitenhage-KwaNobuhle alle NUMSA-Mitglieder zur Rückkehr an ihre Arbeitsplätze auffordern möchte. Gleichzeitig, so der Einladungstext, werde er die Arbeiter dazu aufrufen, sich von den Provokateuren zu distanzieren, die es ja nur darauf abgesehen hätten, die Produktion im Werk zu stören. Während der Versammlung wurde aber deutlich, dass der Generalsekretär von COSATU nur sehr einseitige Informationen über die Hintergründe des Konfliktes besaß. M.J. Bhana erinnert sich: „Als wir Herrn Vavi unsere Version der Geschichte erzählt haben, hat er gesagt, dass er zum ersten Mal davon hört. Er versprach uns darauf, die Vorfälle untersuchen zu lassen. Doch er ist danach nie wieder auf uns zu gekommen.“ Der ehemalige Lackierer M.J. Bhana vermutet noch heute Verrat: „Vavi ist von der Dreierallianz umgestimmt worden, weil die sich schon mit dem VW-Management geeinigt hatte, uns zu entlassen.“

Als am 3. Februar 2000 das Werk wieder geöffnet wurde, blieben nach Angaben der Personalabteilung 1.338 Arbeitnehmer ihrer Arbeit fern. Sie wurden daraufhin umgehend entlassen. Auch Siyolo Williams gehörte zu den Entlassenen. Auf die Frage, warum er und die anderen nicht einfach ihren Stolz runtergeschluckt haben und wieder an ihre Arbeitsplätze zurückgekehrt sind, antwortet er: „Weil das Unternehmen die Leute irreführt hat. Im englischen Text des Ultimatums, der ja auch an die Presse gegangen ist, waren nicht alle Klauseln enthalten, die in den Versionen in Xhosa und Zulu standen. Dort befand sich aber ein Absatz, der besagte, dass Volkswagen diejenigen Arbeiter, die aktiv gestreikt haben, identifizieren und nach einem Disziplinarverfahren entlassen werde. Also wusste keiner von uns, ob er bei seiner Rückkehr nicht vielleicht erkannt und entlassen wird. Vielleicht werden ja alle 1.300 entlassen? Also welchen Sinn macht es da noch zur Arbeit zu gehen?“ Am Tag der Entlassung schüttelte NUMSA resigniert den kollektiven Kopf und Sprecher Silumko Nonduwangu sagte gegenüber der Presse, dass es sehr unglücklich und bedauerlich sei, „dass einige Gewerkschaftsmitglieder dem Aufruf von NUMSA nicht gefolgt sind und wieder an ihre Arbeitsplätze zurückgekehrt sind.“ Volkswagen, so

kommentiert ein COSATU-Funktionär tags darauf in einer Zeitung, sei ein Fall bei dem die Revolution ihre Kinder frisst.

Derweil begannen am 4. Februar im Werk die Ausschreibungen der vakanten Stellen. Binnen weniger Tage gingen in der Algoa Road 23.000 Bewerbungen ein und schon am 7. Februar verkündete Personaldirektor Smith die Wiederbesetzung aller Positionen. Ende des Monats meldete das Werk, dass die Produktion wieder in vollem Umfang aufgenommen wurde. Und einen Monate später präsentierte die Werksleitung das beste Konzernergebnis seit Jahren. Trotz des Streiks waren die Verkaufszahlen zwischen März 1999 und März 2000 um 30 Prozent gestiegen, lediglich der Export musste durch die Streikwochen einen Rückgang von 20 Prozent verkraften. Bei Volkswagen war wieder alles beim alten. Das Unternehmen hatte den Streik ohne große Blessuren überstanden und konnte – befreit vom Ballast radikaler Arbeiter – in eine ausgezeichnete Zukunft blicken: Im Oktober 2000 wurde der deutsche Automobilkonzern zum Hersteller des Jahres und der Vorstandsvorsitzende Hans-Christian Märgner zum Manager des Jahres gekürt. Zwei Monate später erhielt Volkswagen außerdem den Presidential Export Award of the Year. Für die Entlassenen und ihre Familien gab es nach dem 3. Februar dagegen nichts mehr zu gewinnen.

### **13. Versuchte Schadensbegrenzung in Uitenhage-Kwanobuhle**

Die Nachricht von der Massenentlassung verbreitete sich wie ein Leuchtfeuer in KwaNobuhle und versetzte das Township in einen Zustand des Schocks. Die meisten der entlassenen VW-Arbeiter leben hier. KwaNobuhle ist ein typisches Township aus der Apartheidzeit. Es erstreckt sich über mehrere Hügel am Rande der Industriezone von Uitenhage. Asphaltstraßen zerschneiden die Siedlung in gleichgroße Parzellen, die wiederum durch Schotterwege in kleinere Einheiten unterteilt sind. Alles in dieser baumlosen Zivilisation hat den Charme des Provisorischen. Stromleitungen hängen bauchig von ihren Masten und wirken wie achtlos hingeworfen. Laternenmasten verteilen sich wie ein grobmaschiges Netz über die Siedlung. Sie sind baumhoch und haben am äußersten Ende einen Ring mit Strahlern. Nachts werfen diese ein mattes Licht, das gerade stark genug ist, um den Sternenhimmel zu verschlucken. Die Bebauung reicht von der gemauerten Zweiraumhütte bis zum einfachen Holzverschlag. Gartenzäune gibt es nicht, weil es keine Gärten gibt. Das einzige Hotel von KwaNobuhle ist von hohen, mit Stacheldraht behafteten Betonmauern umgeben. Es sieht aus wie ein schmutziger Betriebshof. Ein Einkaufszentrum gibt es in KwaNobuhle nicht, aber eine kleine Klinik. Sie ist in einem modernen

Gebäude am Rande des Townships untergebracht und sieht aus, als ob keiner der Bewohner von KwaNobuhle sich hier eine Behandlung leisten kann. In KwaNobuhle beträgt die Arbeitslosenquote wahrscheinlich mehr als 50 Prozent. Die Aidssterblichkeit ist hier so hoch, dass der fast jungfräuliche Friedhof, der gut zehn Fußballfelder beherbergen könnte, bereits in sechs Jahren vollständig belegt sein wird.

Hier in dieser unattraktiven Gegend, wo jeder Arbeiter rund drei Familienmitglieder versorgt, geriet die ohnehin instabile Welt nach dem 3. Februar 2000 noch weiter aus den Angeln. Die Community teilte sich fortan in zwei Lager, die sich gegenseitig für das Desaster verantwortlich machten. Die Entlassenen und ihre Familien beklagten sich bei den Ex-Kollegen über mangelnde Solidarität. Diejenigen, die sich nicht am Streik beteiligt hatten, beziehungsweise die sich an das Ultimatum gehalten hatten, warfen den streikenden Arbeitern Militanz vor, die allen den Job hätte kosten können. Die gegenseitigen Beschuldigungen schaukelten sich auf und entluden sich in der Nacht zum 9. Februar in Form eines Molotov-Cocktails an der Hauswand von Nkosinathi Mondile. Mondile war im August 1999 zusammen mit 18 Kollegen aus dem VW-Betriebsrat ausgeschieden, um die Dreizehn politisch zu isolieren. Am darauf folgenden Tag sagte er gegenüber der Presse, dass der Angriff für ihn nicht überraschend kam. „Man hatte mir schon vor dem Streik vorgeworfen, ich hätte die Interessen der Arbeiter verraten für eine Beförderung und ein Haus, das jetzt nicht mehr steht. Ich habe auch gehört, dass mein Tod bereits beschlossene Sache ist.“

In den Tagen und Wochen nach dem Brandanschlag spielten sich in KwaNobuhle Szenen ab, die eigentlich zusammen mit der Apartheid untergegangen sein sollten: Polizei und Armee patrouillierten mit 300 Einsatzkräften in den Straßen. Zeitweilig wurden Straßensperren errichtet und Hausdurchsuchungen vorgenommen. Zeitungsberichten zufolge wurde ein VW-Arbeiter nach Schichtende am Werkstor von zehn Männern bedroht. Ferner soll einer zweiten Familie telefonisch ein Brandanschlag angedroht worden sein. Gleichzeitig versuchten die unterschiedlichsten Interessenvertreter Volkswagen zur Wiedereinstellung eines Teils der Entlassenen zu bewegen. Lizo Mtana, der Zweite Bürgermeister von Uitenhage, setzte sich für die Wiedereinstellung derjenigen Arbeiter ein, die seiner Ansicht nach von Rädelsführern bedroht und eingeschüchtert worden sind. „Manche der Arbeiter haben das Ultimatum verstreichen lassen, weil sie ganz einfach Angst hatten.“ Der örtliche ANC-Vertreter Elvis Bana brachte die Stimmung vieler auf den Punkt. „Obwohl wir den Streik nicht gut heißen, machen wir uns Sorgen um die Zukunft der Entlassenen.“



#### 14. Der lange Marsch in die Hoffnungslosigkeit

Die Gewerkschaft sah sich derweil in der Zwickmühle. Da sie unter den Entlassenen viele Mitglieder hat, die sie nun vertreten musste, wenn sie keinen massiven Mitgliederschwund heraufbeschwören und damit ihre Alleinstellung im VW-Werk riskieren wollte. Regionalsekretär Irvin Jim versuchte deshalb, die Mehrheit der entlassenen Arbeiter als fremdbestimmt darzustellen, die eine zweite Chance bekommen sollten. „Mindestens 800 Arbeiter verdienen wieder eingestellt zu werden, da sie in die Irre geführt, bedroht und eingeschüchert wurden“, empörte er sich und gab dem Uitenhage Crisis Committee (UCC) die Schuld hierfür. Das UCC hatte sich in den ersten Streiktagen als fundamentale Graswurzel-Initiative im Unterstützerkreis der Streikenden gebildet. Angeführt wurde es von Wilfus Ndandani, einem Goodyear-Arbeiter der zum Zeitpunkt des Streiks von seiner Arbeit suspendiert war, weil ihm ein tätlicher Übergriff auf die Betriebskrankenschwester von Goodyear vorgeworfen wurde. Jim macht keinen Hehl aus seiner Abneigung gegen Ndandani. „Er und das Uitenhage Crisis Committee haben uns daran gehindert, zu den Arbeitern in Xhosa zu sprechen. Also in einer Sprache, die sie auch verstehen. Und als die Arbeiter dann entlassen wurden, hat Ndandani ihnen allen Ernstes erzählt, sie seien lediglich beurlaubt.“ Seine persönliche Chance zum klärenden Gespräch mit den streikenden Arbeitern ließ Jim allerdings ungenutzt. Während des Streiks waren aufgebrachte Arbeiter vor das Gewerkschaftsbüro in Uitenhage gezogen, um gegen das dort stattfindende Disziplinarverfahren gegen die Dreizehn zu protestieren. Dabei überreichten sie dem anwesenden Jim eine Protestnote, in der sie sich über die Gewerkschaftssekretäre beklagten: NUMSA-Funktionäre sind immer beschäftigt, wenn die Arbeiter mit einem Problem zu ihnen kommen. Aber wenn die Werksleitung etwas zu besprechen hat, sind dieselben Funktionäre willige Zuhörer. Doch spätestens mit ihrer Entlassung betrachteten viele NUMSA sowieso nicht mehr als ihre Interessenvertretung. Am 1. März traten 900 der entlassenen Arbeiter aus der Gewerkschaft aus und wechselten zur bis dahin weitgehend unbekanntem Gewerkschaft OCGAWU (Oil, Chemical and General Workers Union). Diese hatte sich bereits zu Anfang des Streiks auf die Seite der streikenden Arbeiter gestellt. Diese Solidaritätsadresse hat bei NUMSA den Verdacht geschürt, die von ihr ausgeschlossenen radikalen Betriebsräte hätten den Konflikt genutzt, um eine Gegengewerkschaft bei Volkswagen zu etablieren. In der Tat versuchte OCGAWU in der Folgezeit von Volkswagen die Anerkennung als zweite offizielle Arbeitnehmervertretung zu erlangen. Volkswagen lehnte dies aber kategorisch ab. Ein kleiner Erfolg bei der Rückgewinnung des verloren gegangenen Vertrauens gelang NUMSA dennoch Ende Februar

2000, als Volkswagen durch ihr Zutun 135 der Entlassenen wieder einstellte. Sie hatten am ersten Streiktag zwar eingestempelt, waren dann aber nicht an ihren Arbeitsstellen erschienen.

Die restlichen 1.200 Entlassenen schlugen derweil einen juristischen Weg ein, um ihre Jobs wiederzubekommen. Sie erwirkten über einen Anwalt eine Untersuchung vor der arbeitsrechtlichen Schiedskommission CCMA (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration). Die Untersuchung zog sich fast ein Jahr hin, endete aber mit einem verblüffenden Schiedsspruch am 22. Januar 2001. Darin sprach sich der Kommissionsvorsitzende Floors Brand für die Wiedereinstellung der 1.200 Arbeiter aus. In seiner Urteilsbegründung bezeichnete er die Entlassung von der Sache her gerechtfertigt aber in der Vorgehensweise unfair. Mit anderen Worten: während er Verständnis für das Verhalten von Volkswagen hatte, bemängelte er deren Versäumnis jeden Arbeiter auf die bevorstehende Entlassung hingewiesen zu haben. Die Reaktionen fielen entsprechend unterschiedlich aus. Während sich die Wirtschaftsverbände um den Wirtschaftsstandort Südafrika sorgten und das Fernbleiben potenzieller Investoren befürchteten, begrüßte die Gewerkschaft die Entscheidung, da sie sich dadurch vom Vorwurf der Kollaboration mit dem VW-Management freigesprochen fühlte. In KwaNobuhle wurde die Entscheidung mit großer Begeisterung aufgenommen. In dem Jahr seit der Entlassung hatte sich im Township vieles zum Schlechten gewandt. Anfangs waren die entlassenen Arbeiter und ihre Familien voller Elan in den Kampf um die verlorenen Arbeitsplätze gezogen. Sie hatten sich mit ihren alten Kollegen zu Protestmärschen und Bummelarbeit verabredet. Sie hatten zu einem Generalstreik aller Werktätigen in Uitenhage aufgerufen, dem aber niemand so recht folgen wollte. Als das Ersparte nach einem halben Jahr langsam knapp wurde und die Stadtkasse die Zahlung des Arbeitslosengeldes einstellte, zogen die Frauen und Mütter der Entlassenen mit ihren hungrigen Kindern zum Rathaus und besetzten für mehrere Stunden das Büro des Bürgermeisters. Die Entscheidung der CCMA war eine späte Genugtuung in KwaNobuhle. Aber die Freude währte nicht lange. Denn Volkswagen erwirkte umgehend eine einstweilige Verfügung beim höher gestellten Arbeitsgericht. Darin wurde die Entscheidung des Schiedsgerichts wieder aufgehoben. Daraufhin begann für die ehemaligen Arbeiter der lange Marsch in die Hoffnungslosigkeit. Als die rechtlichen Mittel in Südafrika ausgeschöpft waren, wandten sie sich an die ILO, die internationale Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen. Doch deren Mühlen mahlen langsam. Im Februar 2005 erst kündigt ILO an, dass mit dem Antrag Nummer 2.406 der Fall der Entlassung der ehemaligen Volkswagenmitarbeiter untersucht werden wird. Ob die arbeitslosen VW-Arbeiter in KwaNobuhle davon profitieren werden, ist ungewiss. Die Freude

über die Ankündigung der ILO war zumindest deutlich gedämpft. Denn in der Zwischenzeit hat sich die Situation der mehr als 1.330 Arbeiter und ihrer Familien dramatisch verschlechtert. Rund Zweihundert haben mittlerweile ihre Häuser verloren, weil sie die Kreditraten nicht mehr zahlen konnten. Einige mussten sogar ihre Kinder von der Universität nehmen, weil auch die Studiengebühren nicht mehr bezahlt werden konnten. Über dem Kampf um die alten Arbeitsplätze sind Ehen, bei manchen sogar der Lebenswille zerbrochen. Einige Arbeiter haben Selbstmord begangen, andere sind ihren schweren Krankheiten erlegen. Rund 200 der mehr als 1.330 sind heute nicht mehr am Leben. Weitere 300 bis 400 sind krank und auf staatliche Beihilfen angewiesen.

Siyolo Williams und M.J. Bhana sitzen immer noch auf ihren Plastikstühlen in Onkel Als Fastfood-Restaurant und beurteilen die Option ILO kritisch. „Unser Kampf ist heute sehr fragmentiert“, konstatiert Williams, „Einige folgen noch unserem bisherigen Rechtsbeistand. Die meisten von uns haben aber mit ihm gebrochen, nachdem er unseren Fall nicht vor das Verfassungsgericht gebracht hat.“ M.J. Bhana, über dessen Bauch sich ein löchriges T-Shirt spannt, sieht auch wenige Chancen für eine juristische Lösung „Leider haben wir kein Geld um unsere Gerichtsunterlagen auszulösen. Unser Anwalt will 125 Euro von jedem Arbeiter für die Papiere haben. Das kann von uns keiner bezahlen.“ Ein Blick auf sein löchriges T-Shirt genügt als stummer Beweis.