

Die Stahlindustrie als Motor des sozialen Fortschritts

Interview mit John Castegnaro, Präsident des OGB-L von 1979 bis 2005

Herr Castegnaro, Sie haben Ihre gewerkschaftliche Karriere bereits in den 1960er Jahren begonnen. Was bedeutete die ARBED damals für die luxemburgische Gesellschaft?

John Castegnaro: In den 1960er Jahren gab es noch drei Eisenhüttengesellschaften, die alle ihre eigenen Eisenerzgruben in Luxemburg resp. in Lothringen besaßen. Die ARBED selbst hatte mehrere Standorte: Düdelingen (heute geschlossen), Schifflingen, Esch mit Belval und Terres rouges. Alles, was die Luxemburger mit wirtschaftlichem Aufschwung und sozialem Fortschritt verbanden, stand in Zusammenhang mit der Stahlindustrie. Für viele Menschen, vor allem im Süden des Landes, war es schon fast eine Selbstverständlichkeit, dass sie im Bergbau oder in der Stahlindustrie Arbeit gesucht und immer auch gefunden haben. Das Wort Arbeitslosigkeit kannte man nicht.

Wie waren in den 1960er Jahren die Beziehungen zwischen der Gewerkschaftsführung und den Unternehmern?

J. C.: Man muss unterscheiden zwischen den Beziehungen, die in der Stahlindustrie herrschten, und den Beziehungen in anderen Industriesektoren. Seit 1936, als der erste Kollektivvertrag sowohl für die Stahlindustrie als auch für die Erzgruben ausgehandelt worden war, hatte sich der Dialog zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern institutionalisiert, Verhandlungspartner der Gewerkschaften war

der Groupement des industries sidérurgiques. Prinzipielle Fragen, wie Arbeitszeitverkürzung, Anzahl der Urlaubstage oder Lohngestaltung, wurden im Rahmen der Kollektivverträge verhandelt. Was dann auf nationaler Ebene an sozialen und arbeitsrechtlichen Gesetzen durchgesetzt werden konnte, beruhte in der Regel auf

In der Stahlindustrie hatte jede Entscheidung auch immer einen starken sozialen Impact.

den Kollektivverträgen, die im Vorfeld in der Stahlindustrie verhandelt worden waren. Die Gesetze stellten im Vergleich zu den Kollektivverträgen jedoch immer ein Minimum dar. Trotzdem kann man mit Recht behaupten, dass die Stahlindustrie zur Lokomotive für den sozialen Fortschritt hierzulande wurde.

Von Bedeutung war auch, dass wir es in Luxemburg zumindest bis 2006 nur mit Managern zu tun hatten, während die Aktionäre immer weit weg waren. Dieses Management war in der Regel bestrebt, die Gewinne in die Modernisierung der Anlagen zu investieren, mit der Zielsetzung, so viel Stahl wie möglich zu produzieren – wenn auch nicht immer den besten ... Die Unternehmensleitung hat also in erster Linie die Investitionen bedient, war auf der anderen Seite aber auch bereit, über Kollektivverträge den Arbeitnehmern ei-

nen Teil abzugeben. Erst an dritter Stelle wurden die Aktionäre bedient, was schließlich Arcelor im Zusammenhang mit der OPA durch Mittal zum Verhängnis wurde.

Wie erklären Sie sich nachträglich, dass sich in Luxemburg der rheinische Kapitalismus hat etablieren können – Mitbestimmung, Kollektivverträge, Engagement der Unternehmen an der Seite des sozialen Fortschritts –, obwohl Luxemburg sich nach 1918 wirtschaftlich doch eher nach Frankreich orientieren musste?

J. C.: Am Anfang dieser Entwicklung stand der Zollverein, durch den viel deutsches Kapital seinen Weg nach Luxemburg gefunden hat, vor allem in die Schwerindustrie. Französisches und belgisches Kapital kam später. Das ist eine Erklärung. Die andere ist, dass mit der Montanunion, also nach dem Zweiten Weltkrieg, die luxemburgischen Gewerkschaften sich eher nach dem deutschen Modell ausgerichtet haben. Wir haben sehr früh für Begriffe wie Mitbestimmung, Mitspracherecht, Dialog und Verantwortung optiert. So gesehen gab es traditionell immer sehr gute Beziehungen zwischen unserer Gewerkschaft, der LAV (Lëtzebuerger Arbechterverband), und der IG Metall bzw. anderen deutschen Industriegewerkschaften. Die Mitbestimmung wurde übrigens in Luxemburg im Mai 1974 realisiert. Heute sind diese Beziehungen weniger ausgeprägt, denn im Rahmen des europäischen Gewerkschaftsbundes hat sich all das gewandelt.



Den Direktoren der ARBED, etwa Émile Mayrisch, wurde häufig eine patriarchalische, dabei aber soziale Haltung nachgesagt. Hat diese Tradition Konsens und Dialog gefördert?

J. C.: In der Stahlindustrie hatte jede Entscheidung auch immer einen starken sozialen Impact. Mayrisch und andere haben diese soziale Verantwortung gesehen und auch danach gehandelt. Das will aber nicht heißen, dass die Arbeiter irgendetwas gratis bekommen hätten. In der Stahlindustrie gab es immer einen sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, was die Voraussetzung für jeden guten Dialog ist.

Wie lässt sich dieser hohe Organisationsgrad der luxemburgischen Arbeiter erklären?

J. C.: Der Organisationsgrad war so hoch, weil die Gewerkschaften erfolgreich waren. Bis in die 1980er Jahre wurde uns von französischen Kollegen immer wieder vorgeworfen, dass wir mit den Arbeitgebern unter einer Decke steckten. Wir würden „groß tönen“, dann aber den Streikmaßnahmen aus dem Weg gehen und uns am Ende irgendwie immer einigen. Die seit 1936 kontinuierliche Kollektivvertragspolitik mit Verträgen, die im Prinzip eine Laufdauer von zwei Jahren hatten, führte dazu, dass alles sehr viel berechenbarer wurde. Wir hatten damals wie heute eine Schlichtungsprozedur. Diese hat zwar manchmal Monate gedauert, aber im Endeffekt gab es immer eine Lösung, weil beide Seiten wussten, dass es im Interesse Aller sei, die Kontinuität zu garantieren und große soziale

Konflikte zu verhindern. Dies war aber nur möglich, weil das Kräfteverhältnis und die Chemie stimmten und der Wille da war.

In den 1970er Jahren geriet die europäische Stahlindustrie, und damit auch die luxemburgische, in große Schwierigkeiten, die bis weit in die 1980er Jahre hineinreichten. Die Stahlindustrie wurde in Luxemburg praktisch verstaatlicht, die sozialen Folgen und die Restrukturierungskosten wurden vom Steuerzahler übernommen. Die Tripartite wurde damals zum Hauptinstrument des Sozialdialogs und eigentlich auch der Politik in Luxemburg. Was hat den Erfolg der Tripartite ausgemacht?

J. C.: Die Elemente, die ich vorhin aufgezählt habe, gehören dazu. Die Möglichkeit, überhaupt eine Tripartite zu schaffen, hing auch damit zusammen, dass im richtigen Moment die richtigen Leute sowohl in der Politik als auch in der Wirtschaft und in der Gewerkschaft am richtigen Ort waren. Oft reicht das schon, wenn gegenseitiger Respekt, Anerkennung und das Gefühl, nicht über den Tisch gezogen zu werden, vorherrschen. Das Koordinierungskomitee, das mit dem Gesetz vom 24. Dezember 1977 geschaffen worden war und dann im Volksmund „nationale Tripartite“ genannt wurde, hat die Basis gelegt. Dieses Gesetz hat auch die legale Grundlage für sektorielles Tripartiten geschaffen. Denn das war der Hintergedanke dabei: Wir haben ein nationales Problem, aber auch Probleme in verschiedenen Sektoren und die müssen dann auch sektoriell behandelt werden. Basis war der bereits funktionierende Dialog in der Stahlindustrie.

Es gibt aber natürlich auch einen gewerkschaftspolitischen Hintergedanken, d. h. den Moment zu nutzen, um eine weitere prinzipielle Realisierung zu verwirklichen. Nach der Demokratisierung der Sozialpolitik und der Demokratisierung der Wirtschaft (über die Mitbestimmungsgesetze 1973/74) war ich der Meinung, dass man einen dritten Schritt machen konnte und zwar die Demokratisierung der Politik. Denn es kann nicht sein, dass wir alle fünf Jahre wählen und dazwischen schalten und walten die Politiker, wie es ihnen passt, ohne Rücksicht auf die gesellschaftlichen Kräfte. Das Patronat der Stahlindustrie (und heute des Finanzplatzes) hatte immer seine Einflussmöglichkeiten, aber auch die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, aktiv am politischen Geschehen mitzuwirken.

Die Fusion 2001 von ARBED, USINOR und Aceralia haben die luxemburgischen Gewerkschaften mitgetragen?

J. C.: Was hätten wir anderes machen können? Ich werde mich immer daran erinnern: 2001 hat Jupp Kinsch mich zu sich ins Büro bestellt und mir die Fusion USINOR, Aceralia, ARBED erklärt und die Gründe dafür, d. h. Globalisierung, neue Märkte, die Nr. 1 werden usw. Aber auch Antworten auf die Probleme, die wir als LAV immer der ARBED vorgeworfen hatten: nicht genügend Forschung, nicht genügend Spezialisierung, nicht genügend Qualität usw. Mir wurde ein Modell präsentiert, das Überlebenschancen nicht nur für den luxemburgischen Standort bot. Von der Perspektive her war das eine reale Chance, wenn man als Luxemburger Stahlindustrie mittelfristig dabei bleiben wollte. Kinsch hat dies alles erklärt und auch von einer modernen Gouvernance geredet. Das alles konnte ich nachvollziehen. Aber wo war die Mitbestimmung dabei? Dazu meinte Kinsch, man falle dann nicht mehr unter das Luxemburger Mitbestimmungsgesetz. Ich konnte mir gut vorstellen, was das bedeutete: Sie gründen eine Holding Arcelor Luxembourg mit 250 Mitarbeitern, fallen somit nicht mehr unter das Mitbestimmungsgesetz und wir wären nicht mehr im Verwaltungsrat vertreten gewesen. Damit war ich nicht einverstanden. Kinsch reagierte sehr direkt, ziemlich brutal. Ich habe ihm daraufhin erklärt, dass wir die Fusion natürlich nicht verhindern könn-

ten, sie unter diesen Bedingungen aber auch nicht mittragen würden. Er hat dann eingewilligt, mit Francis Mer, dem Chef von USINOR, über diesen Punkt zu reden. Ich habe mich für meinen Teil mit Jean-Claude Juncker in Verbindung gesetzt. Er und auch Henri Grethen stellten sich auf unsere Seite. Ein paar Tage später erhielt ich einen erneuten Anruf von Kinsch. Sie waren bereit, drei Gewerkschaftler in den Verwaltungsrat aufzunehmen, einen Franzosen, einen Spanier und einen Luxemburger. So kam es, dass wir im Verwaltungsrat von Arcelor gelandet sind.

Wie war die Zusammenarbeit mit den französischen, belgischen, spanischen Gewerkschaftsvertretern in den Arcelor-Jahren? Es wurden ja sofort Umstrukturierungsmaßnahmen in Angriff genommen, die vor allem für die Belgier sehr schmerzhaft waren.

J. C.: Dazu zwei Bemerkungen: Gewerkschaftsvertreter aus Deutschland und Belgien waren ziemlich wütend, dass sie nicht in den Verwaltungsrat kamen. Sie haben nicht verstanden, wieso gerade Luxemburg, das viel weniger Tonnen produzierte, im Verwaltungsrat vertreten sein sollte. Wir haben dann Folgendes gemacht: wir haben einen „Préconseil“ geschaffen, eine Einrichtung, die es übrigens auch schon bei der ARBED gab, bei der sich die Generaldirektion vor jeder Sitzung des Verwaltungsrats mit den Gewerkschaften traf, um die wichtigsten Punkte im Vorfeld zu erörtern und Überraschungen zu vermeiden. Als Arcelor gegründet wurde, haben wir also sofort einen „Préconseil“ eingerichtet, in dem neben den drei Gewerkschaftsvertretern im Verwaltungsrat auch ein deutscher und ein belgischer Gewerkschaftler teilnahmen. Das hat funktioniert bis zur Fusion mit Mittal Steel, wo der „Préconseil“ zu Beginn sporadisch und schließlich überhaupt nicht mehr stattfand.

Aber es gab doch Konflikte insbesondere mit den belgischen Gewerkschaften im Vorfeld der Umstrukturierungen. Luxemburg hat da Szenen erlebt, die es seit den 1930er Jahren nicht mehr kannte.

J. C.: Die belgischen Gewerkschaften haben sich nie im Vorfeld ihrer Demonstrationen nach Luxemburg mit uns abgesprochen, haben auch nie Unterstützung ange-

fordert und trotzdem nachher behauptet, wir hätten sie nicht unterstützt. Aber das muss man auch im Selbstverständnis ihrer Gewerkschaftskultur sehen. Ohne Remmi-demmi geht es dort nicht. Wir hingegen gehen nur dann auf die Barrikaden, wenn es sich nicht mehr vermeiden lässt, nicht schon im Vorfeld. Wir möchten eine saubere Situation für einen sauberen Dialog. Dazu muss ich aber noch etwas Grundsätzliches sagen: auch bei den Gewerkschaftlern ist die internationale Solidarität auf dem Papier größer als in der Praxis.

[...] auch bei den Gewerkschaftlern ist die internationale Solidarität auf dem Papier größer als in der Praxis.

D. h., die luxemburgischen Gewerkschaften waren nicht wirklich solidarisch mit ihren Kollegen?

J. C.: Ja, etwa als Gonderange geschlossen wurde ... Im Endeffekt sagt sich jeder, wenn dieses Werk nicht geschlossen wird, dann sind wir an der Reihe. Es gibt eine gewisse Solidarität, aber die geht nie so weit, dass die einen für die anderen auf die Straße ziehen würden. Das muss man ehrlich sehen. Solange das Ganze sich auf einer übergeordneten Ebene abspielt, ist die Solidarität leicht zu realisieren. Wird es aber konkret, dann schaut jeder zuerst nach sich selbst. Die Haut ist eben näher als das Hemd. Für diese Aussagen wurde ich oft kritisiert, aber es ist einfach die Wahrheit.

Die Übernahme von Arcelor durch Mittal Steel haben die luxemburgischen Gewerkschaften nicht gewollt?

J. C.: Nein, wir waren dagegen. Ich war sogar der Einzige, der am 27. Januar 2006 vor den Kameras die Wahrheit gesagt hat. Mittal Steel hatte links und rechts Werke aufgekauft, um auf den Markt zu drängen, aber das Unternehmen hatte wenig Qualität. Es hat Arcelor gebraucht, um sich Forschung, Qualität und beste Anlagen einzuverleiben. Das Einzige, was wir alle bei Herrn Mittal unterschätzt hatten, war, dass wir dachten, er habe keine Vision für die Stahlindustrie – was nicht der Fall war. Dies ging aber im ganzen Tumult unter. Wir haben uns also mit Händen und Füßen gewehrt: Es wurde

gesagt, die OPA-Gesetzgebung müsse uns retten, Juncker hielt eine flammende Rede vor dem Parlament, doch Luc Frieden stellte schließlich ein OPA-Gesetz auf, welches das Gegenteil von dem bedeutete, was wir uns erhofft hatten und uns keinerlei Schutz bot. Es zeigte sich plötzlich, dass der Finanzplatz schon seit langem Priorität vor der Stahlindustrie hatte.

Der Inhalt des OPA-Gesetzes ist gegen den Willen des Premierministers entworfen worden?

J. C.: Das würde ich nicht behaupten, aber er hat das Gesetz auch nicht verhindert. Da haben übergeordnete Überlegungen mitgespielt ...

Was hat sich seitdem am Sozialdialog geändert?

J. C.: Bereits 2006 war klar, dass die Mandate der Gewerkschaftsvertreter im Verwaltungsrat nicht erneuert würden. Mein eigenes Mandat ist im Mai 2010 ausgelaufen. Als Lakshmi Mittal fest im Sattel saß, wollte er außerdem die Stahltripartite abschaffen. Seiner Meinung nach ging es der Stahlindustrie so gut, dass man dieses Instrument, das er nur als Kriseninstrument betrachtete, nicht mehr brauchte. In dem Zusammenhang musste viel Überzeugungsarbeit geleistet werden. Ich habe versucht, ihm verständlich zu machen, dass jedes Land seine Kultur habe und zur luxemburgischen Kultur eben diese Form des Dialogs gehöre. Wenn der Karren erst in den Dreck gefahren sei, könne es auch für ihn eines Tages von Vorteil sein, wenn Regierung und Gewerkschaften mit im Boot säßen. Es hat dann zwar etwas gedauert, aber schließlich hat Herr Mittal entschieden, die Sozial- und Gewerkschaftskultur zu respektieren, nicht nur in Luxemburg, sondern überall dort, wo er präsent ist. So konnte am 18. Dezember 2008, also zwei Monate nach Beginn der Finanzkrise, die Stahltripartite das „Abkommen 2011“ abschließen und damit die Lohn- und Beschäftigungsgarantie erhalten, aber auch Investitionspläne und andere Maßnahmen festschreiben. Das „Modell“ wird sicherlich auch in den kommenden Monaten gefordert bleiben.

Wir danken Ihnen für das Gespräch!

(Das Interview fand am 14.1.2011 statt. JST)