

Werk

Titel: Acht Monate Arbeitskampf beim Verpackungshersteller Neupack - Versuch einer Auswe...

Ort: Duisburg ; Essen

Jahr: 2013

PURL: https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?636201856_0012 | LOG_0012

Kontakt/Contact

Digizeitschriften e.V.
SUB Göttingen
Platz der Göttinger Sieben 1
37073 Göttingen

✉ info@digizeitschriften.de

Gruppe Blauer Montag

Acht Monate Arbeitskampf beim Verpackungshersteller Neupack – Versuch einer Auswertung

Der wahrscheinlich längste Arbeitskampf im Organisationsbereich der IG Bergbau, Chemie und Energie (BCE) seit über 30 Jahren endete mit einer schweren Niederlage für die Gewerkschaft. Dennoch verdient allein die Tatsache, dass diese sehr stark migrantisch geprägte Belegschaft und die zu einem großen Teil zu miesen Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen Beschäftigten derart lange ihrem Arbeitgeber die Stirn geboten haben, große Beachtung. Allein dies ist bereits ein „Erfolg“, auch wenn die Nachwirkungen des Streiks möglicherweise ernüchternd sein werden. Und obwohl es am Ende nicht gelungen ist, das ausgegebene Streikziel (die „Tarifierung“ der beiden Betriebsteile in Rothenburg und Hamburg) zu erreichen, erscheint es uns wichtig, die Erfahrungen mit diesem Streik, seinen Potenzialen und Grenzen sowie mit der Solidarisierung „von außen“ zu diskutieren.

Ausgangspunkt: Niedriglöhne, ungleiche Löhne, miese Arbeitsbedingungen

Vorliegender Text soll ein Beitrag dazu sein, wobei es uns in erster Linie darum geht, (verallgemeinerbare) Fragen zu stellen – Antworten auf diese dringenden Fragen nach der Richtung und den Möglichkeiten der Organisation lassen sich hingegen kaum auf dem Papier finden, auch nicht auf dem vorliegenden. Im Mittelpunkt stehen hier deshalb auch nicht – anders als in anderen Beiträgen zur Diskussion – die Rolle der Gewerkschaft und die maßgeb-

Streik bei Neupack

lich von ihr vorgegebene Taktik des „Flexi-Streiks“. Wichtiger scheint uns die Frage danach, welche Konsequenzen sich aus der Analyse und Einschätzung des Neupackstreiks für künftige Auseinandersetzungen, gerade in Niedriglohnbereichen, ergeben. Mit dieser Perspektive versuchen wir uns an einer Auswertung.

Streikziel bei Neupack war ein Haustarifvertrag, der 83 Prozent des Flächentariflohnlevels in der Chemieindustrie erreichen sollte. Hört sich diese Forderung erst mal wenig radikal an, wird die Dimension des Konflikts deutlich, wenn man sich die bestehenden Lohn- und Arbeitsbedingungen anschaut. In einer Stellungnahme des Arbeitgebers behauptet dieser, dass diese Forderung 30 Prozent über dem bestehenden Lohnniveau liege. Tatsächlich bekommen viele Beschäftigte um die acht Euro Bruttostundenlohn und sind nur durch einen hohen Überstundenanteil und Bezug von staatlichen Transferleistungen in der Lage, über die Runden zu kommen. Bei Neupack wird also in weiten Teilen zu Niedriglöhnen gearbeitet.

Hinzu kommt ein extremer „Ungerechtigkeitsfaktor“: So gibt es Kollegen, deren Lohn seit über zehn Jahren nicht erhöht wurde. Bei vergleichbarer Arbeit bekommen einige Beschäftigte bis zu 50 Prozent weniger als andere. Urlaub und Weihnachtsgeld werden ebenfalls unterschiedlich und willkürlich gewährt, oder wegen angeblich zu hoher Krankenquote reduziert beziehungsweise gar nicht bezahlt. Das ganze bei miesesten und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen. So steigt die Temperatur an den Arbeitsplätzen im Sommer häufig auf bis zu 50 Grad, Absaug- oder Filteranlagen an den Plastik verarbeitenden Maschinen fehlen oder sind unzureichend. Fenster dürfen teilweise wegen Lärm- und Geruchsbelastung des angrenzenden Wohngebiets nicht geöffnet werden.

Das alles gilt jedoch nur für einen (größeren) Teil der Belegschaft. Innerhalb der Gruppe der etwa 200 Beschäftigten in Rotherburg und Hamburg besteht ein etwa dreißigköpfiger Angestelltensektor; die Angestellten und einige Kollegen in zentralen

Positionen der Fertigung (Schichtführer und Maschinenführer) haben deutlich andere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen als die übrige Belegschaft. Gemessen am Flächentarifvertrag in der chemischen Industrie verdienen diese bis zu 140 Prozent des Tariflohns. Dieser Teil der Belegschaft befürchtete von einem Tarifvertrag eine zukünftige Schlechterstellung und fungierte von Anfang an als Streikbrecher. Obwohl sich zunächst zwei Drittel der Maschinenführer am Streik beteiligten, blieb das Problem der unterschiedlichen Interessen innerhalb der Belegschaft von Anfang an und bis zum Ende des Streiks wichtig. Wir kommen darauf in der Schilderung des Ablaufs des Arbeitskampfes zurück.

In den Stellungnahmen der IG BCE und in verschiedenen Presseartikeln wurden die Arbeitsverhältnisse und das Betriebsregime bei Neupack als „von vorgestern“ und als „Betriebsführung nach Gutsherrenart“ beschrieben. So eingängig das auf den ersten Blick sein mag, so wenig hat eine solche Interpretation mit der realen sozial- und wirtschaftspolitischen Entwicklung der letzten zwanzig Jahre in Deutschland zu tun. Seit etwa Mitte der 1990er Jahre und bis zum Einsetzen der Krise Ende des letzten Jahrzehnts hat es in kaum einem anderen OECD-Staat eine so schnell wachsende Einkommenspolarisierung gegeben. Etwa ein Drittel aller Beschäftigten arbeitet heute unter prekären Arbeitsverhältnissen und / oder im Niedriglohnsektor. Nur noch etwa 50 Prozent der Arbeitsverhältnisse sind tarifgebunden (bei einer drastisch zunehmenden Zahl von Haustarifen, teils deutlich unterhalb des Flächentarifvertrags). Damit ist in diesem Zeitraum die Zahl der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse um 20 Prozent zurückgegangen. Neupack ist also weniger ein „Ausreißer“ als vielmehr ein gutes Beispiel für eine allgemeine Entwicklung.

Dazu passt auch, dass die Firma in früheren Jahren als ein Betrieb galt, in dem sich recht gut verdienen ließ. Erst in den letzten zwanzig Jahren setzte der Betrieb zunehmend auf Niedriglöhne im Arbeiterbereich, während die Geschäftsführung gleichzeitig versuchte, sich im Angestelltensektor und einigen strategischen Ar-

beitsplätzen der Produktion eine loyale Basis innerhalb der Belegschaft zu sichern.

Erst in Folge der oben beschriebenen Entwicklung entstanden in der Belegschaft Überlegungen, sich zu organisieren und dem etwas entgegenzusetzen, was 2003 zur Bildung eines Betriebsrates führte. „Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung gestaltete sich seit Jahren als äußerst schwierig“, formulierte die BCE in einem Informationsblatt etwas euphemistisch. Tatsächlich wurden die Gründung des Betriebsrats massiv behindert und danach dessen Rechte konsequent ignoriert beziehungsweise bekämpft, bis hin zu fristlosen Entlassungsanträgen gegen den BR-Vorsitzenden oder der ankündigungslosen Stilllegung des Arbeitsplatzes eines anderen BR-Mitglieds während seines Urlaubs. Die Spaltung der Belegschaft drückt sich so auch in der Zusammensetzung des Betriebsrats aus: drei von sieben Betriebsratsmitgliedern stehen explizit auf Seite der Geschäftsführung.

Diese extreme Spaltung der Belegschaft in sehr schlecht bezahlte, teilweise auch prekär beschäftigte Arbeiter/-innen einerseits und relativ gut bezahlte, privilegierte Beschäftigtengruppen andererseits ist ein grundlegendes Dilemma, auf das im Zuge des Streiks zu keiner Zeit eine Antwort gefunden wurde. Maßgeblich getragen wurde der Streik von den Niedriglohnarbeiter/-innen.

Der Ablauf des Streiks

Der Streik begann am 1. November 2012, bereits einen Tag nach der Urabstimmung. Allerdings erholte sich die Geschäftsleitung sehr schnell von dieser Überraschung und setzte bereits drei Arbeitstage später die ersten Leiharbeiter als Streikbrecher ein, die anschließend mit befristeten Arbeitsverträgen regulär eingestellt wurden. Mit dem Einsatz dieser externen Streikbrecher und der internen Streikbrecher, die fast alle strategisch wichtigen Positionen im Unternehmen ausfüllten, konnte die Produktion weitgehend aufrechterhalten werden. Lieferschwierigkeiten konnten zu-

dem durch Auftragsvergabe nach außen und Konzentration auf wichtige Großkunden minimiert werden.

Die IG BCE war von einem kurzen Streik ausgegangen. Doch mit ihrer sozialpartnerschaftlichen Grundausrichtung sah sich die Gewerkschaft einem ebenso harten wie patriarchalen Mittelständler gegenüber. Der Unternehmer knüpfte seine Existenz an einen Niedriglohn im Arbeiterbereich, den er durch einen Tarifvertrag gefährdet sah. Spätestens Mitte Dezember wurde der BCE klar, dass dieser Streik nicht so einfach zu gewinnen sein würde; man begann von dem Ziel eines Haustarifvertrags abzurücken und stattdessen eine Betriebsvereinbarung ins Spiel zu bringen.

Ende Januar 2013, nach fast drei Monaten Streik, wurde die Belegschaft dann auf ein neues Streikkonzept eingeschworen. Dabei argumentierte die IG BCE widersprüchlich: Einerseits hieß es, der Streik laufe ökonomisch ins Leere, andererseits wurden Ängste geschürt, der Betrieb könne kaputt gestreikt werden. Durch einen „Flexi-Streik“, einen ständigen und unkalkulierbaren Wechsel von Arbeit und Arbeitsniederlegung, sollte dem Unternehmen jegliche Planungssicherheit genommen werden.

Eine solche Streiktaktik hätte durchaus etwas für sich gehabt, wäre sie so umgesetzt worden. Tatsächlich wurde jedoch nur noch maximal einen Tag in der Woche gestreikt. Zudem waren diese wenigen Streiktage nicht darauf ausgelegt, dem Unternehmen Schaden zuzufügen. Sie hatten eher symbolischen Charakter und wurden zumeist genutzt, um an diesen Tagen Mitgliederversammlungen durchzuführen. Dies führte mit der Zeit zu dem kuriosen Ergebnis, dass der Schaden für das Unternehmen größer war, wenn gearbeitet, als wenn gestreikt wurde, weil durch den Einsatz von inzwischen etwa 60 Streikbrechern die Belegschaft und damit die Lohnkosten deutlich angewachsen waren.

Ab diesem Zeitpunkt ging es der IG BCE nur noch darum, den Konflikt zu beenden und ein irgendwie geartetes Ergebnis zu bekommen. Dabei steckte die Gewerkschaft in dem Dilemma, dass sie bei einer Betriebsvereinbarung auf die Unterschrift des Be-

Streik bei Neupack

etriebsrats angewiesen war, der seinerseits lange nicht von dem Ziel eines Tarifvertrags abrücken wollte. In Kauf genommen wurde durch die IG BCE ab diesem Zeitpunkt eine fortschreitende Demoralisierung der Belegschaft. Die Kolleg/-innen sahen sich – wieder am Arbeitsplatz – beinahe schutzlos den Schikanen der Vorgesetzten ausgesetzt. Bereits in der zweiten Flexi-Streik-Woche gab es die ersten Abmahnungen, dann wurden befristet angestellte Kollegen entlassen. Ab März 2013 gab es immer wieder – bis zum heutigen Tag – Kündigungen gegen fest angestellte streikende Kollegen.

Die Belegschaft hat das Abrücken vom Streikziel durch ihr Veto lange hinausgezögert. Letztlich war sie aber nicht in der Lage, dem Kurs der Gewerkschaft durch eigenständige Aktionen etwas entgegenzusetzen. Es kamen zwar kurzzeitig Ideen für eigenständige Streikaktionen auf, jedoch fehlten eigene Strukturen, um dies gemeinsam zu diskutieren und zu planen. Die Drohung der IG BCE, den Kolleg/-innen in diesem Fall jegliche Unterstützung zu entziehen, genügte, um diesen Überlegungen ein Ende zu setzen. Zwar wurde ein Streikkomitee gewählt, doch es spielte zu keinem Zeitpunkt eine Rolle.

Die fehlende eigenständige Organisation beziehungsweise fehlende Eigeninitiative der Belegschaft spiegelte sich auch darin, dass der Streik fast ausschließlich von der Mehrheitsfraktion im Betriebsrat getragen wurde und kaum etwas ohne den BR-Vorsitzenden organisiert wurde. Die enorme Verrechtlichung der Arbeitskämpfe in Deutschland trug ebenfalls dazu bei, dass die Streikenden sich als Statisten in einer taktisch geführten Auseinandersetzung wiederfanden. Versuche, Streikbrechern den Zugang zum Betrieb zu verwehren, wurden angesichts sehr restriktiver Entscheidungen des Arbeitsgerichts sofort von den Gewerkschaftsfunktionären reglementiert. Das, was letztlich als „Blockade“ stattgefunden hat, verkam für die Streikenden immer mehr zu einem Ritual, dessen Sinn angesichts der nur wenigen Minuten, in denen man den

Streikbrechern den Zugang verweigern konnte, sehr zweifelhaft wurde.

Mit dem Flexi-Streik endeten auch diese Aktivitäten fast völlig: Die Streikenden bekamen eine SMS aus Hannover, in der sie darüber informiert wurden, wann gestreikt wurde. (Es gab ab Februar ohnehin nur noch wenige Streiktage, die meiste Zeit wurde gearbeitet.) Weder der zuständige BCE-Sekretär noch der BR-Vorsitzende hatten darauf Einfluss. Dadurch, dass die Belegschaft also zu keinem Zeitpunkt wirklich in Entscheidungsprozesse miteinbezogen wurde, wies man ihr eine passive Rolle zu, die kaum überwunden werden konnte.

Zur Diskussion des Streiks

In Zusammenhang mit dem Neupack-Streik können viele Aspekte diskutiert werden. Wir konzentrieren uns hier auf zwei Punkte, die aus unserer Sicht auch über diesen Streik hinaus von Bedeutung sind, nämlich die Bedeutung der innerbetrieblichen Spaltungslinien und die weitgehend fehlende Eigeninitiative der Belegschaft.

Es spricht einiges dafür, dass sich die Spaltungslinien innerhalb der Betriebe in den letzten zehn bis zwanzig Jahren eher vertieft und verschärft haben, und zwar nicht nur bei Neupack. Aufweichung der Flächentarifverträge, die Vielzahl von betrieblichen Flexibilisierungsvereinbarungen und „Standortsicherungsverträgen“, Outsourcing, Leiharbeit und so weiter stehen für diese Entwicklung. Diese Veränderungen der materiellen Betriebswirklichkeit haben nicht nur die traditionellen Kerne betrieblicher Organisation geschwächt, sondern sich auch auf das Bewusstsein aller Beschäftigten ausgewirkt. Insofern ist die Situation bei Neupack geradezu exemplarisch.

Natürlich gilt es nach Wegen zu suchen, um die Spaltungslinien in den Betrieben zu überwinden, aber vor dem Hintergrund des Gesagten ist das leichter gesagt als getan, zumindest dann, wenn damit mehr gemeint sein soll als eher moralische Appelle an „ge-

meinsame Interessen“, „Unterstützung der Schwächeren“ und so weiter. Die traditionelle Antwort ist in diesem Zusammenhang oft die Betonung gewerkschaftlicher Organisationsanstrengungen, gerade auch in den Betrieben. Allerdings laufen solche Vorstellungen – etwa zur Bildung eines betrieblichen Vertrauensleutekörpers – Gefahr, sehr abstrakt zu bleiben. In aller Regel orientieren sie sich an Modellen und Formen betrieblicher Organisation, die inzwischen eben „historisch“ sind und die oben skizzierten innerbetrieblichen Veränderungen nicht reflektieren. Einkommenspolarisierung, befristete Verträge, Niedriglöhne, hohe Fluktuation, Schichtarbeit, hohe Arbeitsbelastung und alles zusammen machen eine kontinuierliche organisatorische Arbeit im Betrieb schwierig. Dieses Problem teilt die Neupack-Belegschaft mit vielen „prekarierten“ Belegschaften – von den Schulen und Universitäten bis zum Flughafen, von den Reinigungskräften bis zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen. Bei Neupack waren die Vorgesetzten beziehungsweise „privilegierten“ Beschäftigtengruppen (Schichtführer, Maschinenführer, Angestellte) formal sogar viel besser organisiert als die Streikenden – ihr Organisationsgrad war vor dem Streik deutlich über dem betrieblichen Durchschnitt. In vielen Fällen handelt es sich bei diesen Beschäftigtengruppen faktisch um die Reste der gewerkschaftlich organisierten „Kernbelegschaften“. Die Neupack-Erfahrung deutet damit darauf hin, dass die Differenzen zwischen den ehemaligen „Kernbelegschaften“ und einer großen, durch die Prekarisierung entstandenen „Randbelegschaft“ die tradierten Formen gewerkschaftlicher Organisation zunehmend in Frage stellen: Die besser gestellten, langfristig beschäftigten und formal höher qualifizierten Beschäftigten haben kein „natürliches“ Interesse an einer Solidarisierung, sondern verteidigen tendenziell eher ihren Status beziehungsweise retten sich „bis zur Rente“. Das heißt nicht, dass das Ziel einer Organisation aller Beschäftigten aufgegeben werden muss, wohl aber, dass der Appell, einen langfristig arbeitenden Vertrauensleutekörper zu organisieren, etwas zu kurz greift.

Sinnvoller wäre ein Nachdenken darüber, wie die fehlende Produktionsmacht wettgemacht und die Produktion anderweitig blockiert werden kann, zum Beispiel durch die Organisation von Bündnissen (mit anderen Betrieben, mit Initiativen außerhalb des Betriebs), durch andere Aktionsformen. Eine der strategischen Fragen, die sich für uns aus dem Neupack-Streik ergeben, ist somit die, wie und durch welche Faktoren auch von solchen Belegschaften Druck aufgebaut werden kann, die auf Grund ihrer Position im Betrieb nicht unmittelbar in der Lage sind, die Produktion stillzulegen: Belegschaften, die wegen ihrer prekären Beschäftigungsverhältnisse nur bedingt im Stande sind, eine langfristig angelegte, strategische Handlungsorientierung zu entwickeln. Zu überlegen wäre an dieser Stelle auch, was eigentlich, auch jenseits einer „Tarifizierung“, die Orientierung der oben genannten Bündnisse oder Netzwerke sein könnte: Gibt es eine gemeinsame Liste von Forderungen (wie die nach existenzsichernden Mindestlöhnen, Entfristung, besseren Arbeitsbedingungen), die eine Orientierung für Kämpfe in prekarierten Bereichen sein könnte? Sicherlich, diese Perspektive scheint angesichts der Schwäche und Fragmentierung kämpfender Belegschaften im Niedriglohnbereich (noch) weit entfernt von den (gegenwärtigen) Realitäten. Aber ist es nicht ebenso realitätsfern zu glauben, dass der Aufbau traditioneller gewerkschaftlicher Strukturen der Modus ist, in dem die Fragmentierung der Belegschaften überwunden werden kann?

Aus unserer Sicht ist es unstrittig, dass es im Laufe des Neupack-Streiks keinen organisierten innerbetrieblichen oder innergewerkschaftlichen Widerpart gegen die Dominanz der IG-BCE-Zentrale gegeben hat. Genauso wenig hat es einen innerbetrieblichen „Resonanzboden“ gegeben, der als Unterstützung, gegebenenfalls auch als Korrektiv gegenüber dem Betriebsrat hätte fungieren können.

Sicherlich haben Statements aus dem Betrieb heraus einen größeren Einfluss auf innergewerkschaftliche Auseinandersetzungen als etwa die Kritik von außerbetrieblichen Unterstützergruppen.

Dennoch halten wir es für eine eher fragwürdige Perspektive, mit innerbetrieblichen Strukturen Einfluss auf innergewerkschaftliche Strömungen nehmen zu wollen oder die Gewerkschaften gar „nach links“ verschieben zu wollen. Dies würde zumindest organisierte gewerkschaftslinke Zusammenhänge, insbesondere auch im Hauptamtlichenbereich, voraussetzen. In Hamburg jedenfalls sind solche Zusammenhänge seit Jahren kaum vorhanden, und wenn, dann sind sie genauso fragmentiert wie die Belegschaften selbst.

Die Zweifelhaftigkeit der Orientierung an innergewerkschaftlichen Kräfteverhältnissen ist kein prinzipielles Argument gegen innerbetriebliche Organisation. Es stellt sich lediglich die Frage, was der inhaltliche und politische Bezugspunkt solcher Organisationen sein soll, wenn das „Eingraben im Betrieb“, das heißt langfristige und kontinuierliche Organisationsarbeit in Betrieben mit einem hohen Anteil von prekär Beschäftigten, kaum funktioniert. Auch für die innerbetriebliche Organisation gilt, was wir in Bezug auf die innerbetriebliche Zerklüftung gesagt haben: Eine Orientierung an klassischen Formen wie Vertrauensleutekörpern oder Ähnlichem bricht sich an den veränderten innerbetrieblichen Realitäten und Interessenkonflikten.

Die IG BCE hat im August 2013 einen Arbeitskampf beendet, der das strategische Ziel hatte, im Niedriglohnbereich Fuß zu fassen und diesen Bereich zu organisieren. Sie beendet den Kampf ohne Tarifvertrag und mit einem eher ernüchternden Ergebnis: Es gibt eine Rahmenbetriebsvereinbarung, in der Tätigkeitsbeschreibungen vorgenommen wurden, die die Grundlage für die Eingruppierung der Neupack-Beschäftigten bilden. Hinzu kommen feste Regelungen für Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dies schafft ein gewisses Maß an Objektivierung, sodass der „Nasenfaktor“ ein Stück weit eingegrenzt wird. Dann werden allen Kollegen neue Arbeitsverträge vorgelegt, in denen ihre jeweilige Eingruppierung festgehalten wird. Davon sollen etwa 50 Prozent der Kollegen durch Lohnerhöhungen profitieren, in einzelnen Fällen erheblich. Es wird jedoch keine allgemeine Maßregelungsklausel geben, die einen be-

lastbaren Schutz für jene Kollegen darstellt, die am Streik teilgenommen haben. Es wird also möglich sein, dass Streikteilnehmer/-innen noch im Nachhinein mit Kündigungsklagen konfrontiert werden. Speziell der BR- Vorsitzende, den der Kapitalist erklärtermaßen aus dem Betrieb entfernen will, erhält keinen Schutz.

Einiges spricht dafür, dass Neupack und die Erfahrungen des Neupackkampfes durchaus typisch sind: für Spaltungslinien im Betrieb, für fehlende kämpferische Strukturen, für eine eher spontane Organisation während des Kampfes, für eine Fixierung der betrieblichen Aktivist/-innen auf gewerkschaftliche Ansagen und Vorgaben, für lavierendes und abwiegelndes Gewerkschaftsverhalten und so weiter. Das wäre durchaus eine Erklärung dafür, warum es zwar immer wieder und vielleicht auch immer häufiger zu Streiks und Arbeitskämpfen kommt, diese aber immer wieder vereinzelt bleiben, nicht als Bewegung wahrnehmbar sind und oft als Niederlagen verarbeitet werden. Worauf es demnach unserer Meinung nach ankommt, ist, die taktischen und strategischen Fragen zu beantworten, die unter anderem der Neupack-Streik aufgeworfen hat. Dieser Text ist ein Beitrag dazu, diese Fragen überhaupt einmal zu stellen.

Hamburg, 28. November 2013