

Mehr als 8 Monate Arbeitskampf bei Neupack

Prekär Beschäftigte wehren sich Erfahrungen, Schlussfolgerungen, Lehren – ein erster Versuch

Nach mehr als 8 Monaten ist der längste Arbeitskampf in der Geschichte der IG BCE zu Ende gegangen. Statt des geforderten Tarifvertrages gibt es ein Paket aus Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden mit dem Betriebsrat und einzelvertraglichen Zusagen. Mit 9 € liegt der Basislohn gut einen Euro über den niedrigsten Löhnen vor dem Streik. Es gibt ein höheres Urlaubsgeld, höhere Schichtzulagen und eine Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden. Ein Teil der Kündigungen und Abmahnungen werden von der Geschäftsführung zurückgenommen. Das gilt allerdings z.B. nicht für den Betriebsratsvorsitzenden, der aber hoffentlich vor dem Arbeitsgericht Erfolg haben wird. Gemessen am Ziel eines Entgelttarifvertrages, wegen der demütigenden Maßregelungsklausel und wegen des Rachefeldzuges, dem die Kolleginnen und Kollegen derzeit ausgesetzt sind, wird das von vielen nur als Niederlage wahrgenommen. Angesichts der erreichten Verbesserungen, die ohne den Streik niemals durchgesetzt worden wären, angesichts der monatelang bewiesenen Standhaftigkeit, angesichts der sichtbaren Angst, die sie der Eigentümerfamilie bereitet haben und angesichts der erfahrenen breiten Solidarität haben die kämpfenden Kolleginnen und Kollegen aber allen Grund erhobenen Hauptes und gestärkt für einen sicher notwendigen zweiten Anlauf in den Betrieb zurückkehren.

Der lange Arbeitskampf liefert viele Erkenntnisse über Kampfwillen und Kampfkraft einer von prekärer Beschäftigung geprägten Belegschaft und ihrer Gewerkschaft. Nach einem Überblick über Vorgeschichte und Ablauf des Arbeitskampfes versuche ich mich an ersten Schlussfolgerungen in Thesen*.

1. Die Ausgangslage

Neupack hat etwa 200 Beschäftigte an zwei Standorten (Hamburg und Rotenburg a. d. W.), die von einem gemeinsamen Betriebsrat vertreten werden. Der Betrieb stellt Kunststoffbecher und Deckel her. Ein großer Teil der Kollegen in der Produktion verrichtet Pack- und Helfertätigkeiten mit relativ kurzen Anlernzeiten. Etwa die Hälfte von ihnen sind Frauen. Mit Stundenlöhnen von um die 8 € kann man sie als prekär Beschäftigte bezeichnen. Sie erfahren täglich Entrechtung und Spaltung durch Befristungen, Leiharbeit, gutsherrliche Willkür bei der Bezahlung und der Urlaubsgewährung, entwürdigenden Umgangston vieler Vorgesetzter, schüren und ausnutzen nationaler Vorurteile in der nach Herkunft, Kultur und Religion bunt zusammengewürfelten Belegschaft.

Die Maschinenführer, eine zahlenmäßige kleinere Gruppe, haben längere Anlernzeiten. Ihr Geschick ist entscheidend für die ausgebrachte Menge und Qualität. Vorgesetzte und Angestellte werden, auch im Vergleich zu anderen Industriebetrieben, recht gut bezahlt. Viele von ihnen haben sich betrieblich „hochgearbeitet“. Sie haben daher überwiegend Produktionserfahrung. Trotz Widersprüchen waren sie eine relativ treue Reserve der Eigentümerfamilie Krüger, der sie „ihre Karriere zu verdanken haben“.

Das Unternehmen besteht seit gut 50 Jahren. Noch vor 10 Jahren gab es keinen Betriebsrat und einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von nahezu null.

*Insbesondere im ersten Teil des Arbeitskampfes war das Wirken eines relativ breiten politischen Soli-Komitees von großer Bedeutung für Öffentlichkeitsarbeit und Stabilität des Streiks. Seine Arbeit kann hier mangels eigener Anschauung nicht ausreichend gewürdigt werden.

Am 1. November 2012 sind trotz dieser äußerst schlechten Ausgangslage 110 der knapp 200 Beschäftigten in einen Arbeitskampf zur erstmaligen Durchsetzung eines Haustarifvertrags getreten und mehr als 8 Monate standhaft geblieben. Vor dem Tor waren fast alle Packer und Betriebshelfer und ein Teil der Maschinenführer und Handwerker. Zu den Streikenden gehörten sogar Kollegen, die gerade erst befristet eingestellt wurden.

Wie haben sie das in diesem von prekärer Beschäftigung geprägten Betrieb geschafft?

Das ist vor allem das Verdienst einer sehr kleinen Gruppe von Kollegen aus dem vor 10 Jahren gegen den anhaltenden Widerstand der Geschäftsführung gebildeten Betriebsrat und der für den Betrieb zuständigen Gewerkschaftssekretäre. Zwei Stichworte sind kennzeichnend für ihre Arbeit.

Da ist zum einen der Begriff des Klassenkampfes. Für die besonders in „Russen“ und „Türken“ gespaltene Belegschaft bezeichnet dieser Begriff das, was sie an gemeinsamen Interessen gegenüber der Eigentümerfamilie hat. Die Gruppe um den BR Vorsitzenden hat es ausgezeichnet verstanden, die Unterschiede einfach zu akzeptieren und das Gemeinsame zu betonen und mit dem Begriff der Klasseninteressen zu verbinden. Klassenkampf bedeutet dabei: Gemeinsames Eintreten für einen Lohn, mit dem man auskommen kann, gegen Willkür und für Würde. In diesem Sinne hat der Begriff einen positiven Klang in den unteren 60 % der Belegschaft.

Besonders in den letzten vier Jahren haben die Kollegen konsequent den Vorrang des Kampfes um einen Tarifvertrag und damit einer gewerkschaftlichen Organisation gegenüber der klassischen Betriebsratsarbeit betont. Die Betriebsratsliste bei der letzten Wahl 2010 hieß „IGBCE - Solidarität und Tarifvertrag“. Sie haben damit die Konsequenz aus der Tatsache gezogen, dass Armutslöhne und Willkür nur mit gewerkschaftlichen Kampfmitteln angegangen werden können. Die Betriebsratsarbeit wurde dabei von den Akteuren bewusst in erster Linie als unterstützender Hebel eingesetzt. Mit dieser Orientierung ist es gelungen, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zunächst schrittweise und, je näher man an die Möglichkeit eines Arbeitskampfes herankam, sprunghaft zu erhöhen.

Es gibt in dieser Vorbereitungsphase aber zwei Schwächen, die sich im späteren Arbeitskampf als strategische Schwächen herausgestellt haben:

Da betrifft erstens die Spaltung der Belegschaft in die überwiegend prekär beschäftigten Arbeiter auf der einen und die Vorgesetzten und Angestellten auf der anderen Seite. Bei Streikbeginn sind alle Vorgesetzten der Produktion vom Vorarbeiter bis zum Produktionsleiter, der komplette Angestelltenbereich und die andere Hälfte der Maschinenführer - insgesamt 85 Leute – im Betrieb geblieben. Zwischen beiden Blöcken der Belegschaft gab es während des Arbeitskampfes fast keine Bewegung. Die Fronten haben sich eher verhärtet.

Diese Spaltung gibt es sicher in allen Betrieben. Sie ist aber, so der Eindruck, in prekären Betrieben besonders ausgeprägt. Für die besondere Unterdrückung der „ganz unten“ braucht der Eigentümer eine größere Zahl und einen besonderen Typ von privilegierten Antreibern, denen auch mehr oder weniger klar ist, dass ihre Vorrechte gerade auf der Unterdrückung der Mehrheit beruhen. Umgekehrt fängt im Bewusstsein der Kollegen „unten“ der Gegner häufig schon bei diesen Privilegierten an, ohne die Funktion, die diese Spaltung der Belegschaft für den eigentlichen Gegner hat, zu erkennen.

Die Tatsache, dass die Eigentümer sich im Kampf auf ihren Kader aus Vorgesetzten und Angestellten stützen konnten und die Streikenden demgegenüber überwiegend aus leicht ersetzbaren Kollegen

bestanden, war letztlich entscheidend dafür, dass der Arbeitskampf nicht den nötigen Druck entfaltet hat.

Die zweite Schwäche bestand darin, dass aus der beispiellosen Entwicklung des Organisationsgrades bei Neupack keine gewerkschaftliche Betriebsgruppe und kein Vertrauensleutekörper entstanden sind. Das bedeutet, der aktive Kern hat sich nicht vergrößert und es fehlte innergewerkschaftlich an kollektiver Willensbildung und Durchsetzungskraft. Das war besonders in der zweiten Phase des Streiks ein entscheidender Mangel.

2. Warum hat die mehrheitlich sozialpartnerschaftlich ausgerichtete IGBCE den Arbeitskampf beschlossen?

Zunächst ist da natürlich der Druck aus dem Betrieb. Die Kollegen haben den von der IGBCE als ausreichend geforderten Organisationsgrad „geliefert“ und wollten nun Resultate sehen. Fast ein Jahr lang gab es Gespräche, bis für alle offensichtlich war: Das übliche sozialpartnerschaftliche Ritual funktioniert nicht. Neupack will nur hinhalten und Zeit gewinnen.

In dieser Situation haben sich die örtlichen hauptamtlichen Funktionäre der IGBCE für einen Streikbeschluss in dem nach der Satzung der IGBCE zuständigen zentralen Führungsgremium eingesetzt. Dort ist dann Mitte Oktober 2012 das Scheitern der Verhandlungen und eine Urabstimmung beschlossen worden. Hintergrund der Entscheidung ist wohl folgende Überlegung: Kann sich die IGBCE nicht gegen einen provokativ die Sozialpartnerschaft verweigernden Mittelständler wie Neupack durchsetzen, dann besteht die Gefahr, dass ihr nicht nur an den Rändern sondern überall die Sozialpartner wegbrechen. Dieser Gedanke klingt an, wenn der Vorsitzende der IGBCE am Beginn des Streiks erklärt: „Wir werden an Neupack ein Exempel statuieren, koste es was es wolle.“ Die Entscheidung für den Arbeitskampf und das erstaunlich lange Durchhalten bedeuten daher keine Abkehr von der Sozialpartnerschaft. Sie stellen vielmehr eine Reaktion auf die von der Wirklichkeit der Krise heraufziehende Gefahr für die Linie der Sozialpartnerschaft dar.

Im Funktionärskörper der IGBCE gibt es dabei sehr deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Lage und hinsichtlich der notwendigen Konsequenzen. Für die offizielle Linie ist Neupack ein Fall von Vorgestern, an dem man ein Exempel statuieren muss, wenn man als Sozialpartner im Geschäft bleiben will. Diese offizielle Linie hat sich in der Öffentlichkeitsarbeit und in den Verlautbarungen in anderen Chemiebetrieben durchgesetzt. Hier dominiert der Appell an das Mitleid mit den „armen Kollegen bei Neupack“, die es leider mit einem Fossil aus der Steinzeit zu tun haben. Mehr als warme Worte von Betriebsratsvorsitzenden und ein „Soligrillen“ können dabei nicht herauskommen. Grundlage von Solidarität ist aber nie Mitleid, sondern das gemeinsame Interesse. Das liegt hier darin, dass prekäre Beschäftigung zunehmend auch die Normalarbeitsverhältnisse zersetzt. Dieser Zusammenhang wird von der offiziellen Linie aber gerade verdeckt.

Für viele hauptamtliche Funktionäre verkörpert Neupack dagegen eher die Zukunft. „Neupack ist überall“. Sie erleben die härtere Gangart in vielen Betrieben. Sozialpartnerschaft bleibt für sie ein erstrebenswertes Ziel. Die Wirklichkeit verlangt aber in ihrer Wahrnehmung („leider“) immer drängender, dass die Gewerkschaft das Kämpfen wieder lernt. Eine wachsende Zahl hauptamtlicher und ehrenamtlicher Funktionäre der IGBCE will trotz fortbestehender sozialpartnerschaftlicher Illusionen eine kampfkraftigere Gewerkschaft. Unter dem Motto „beteiligungsorientierte Gewerkschaftsarbeit“ wollen sie deshalb auch eine Wiederbelebung gewerkschaftlicher Basisstrukturen und betrieblicher Aktivitäten.

Dieser Unterschied ist für die Praxis von großer Bedeutung. Das zeigt sich am skizzierten Beispiel der Öffentlichkeitsarbeit und im Fortgang des Neupackstreiks.

3. Der Arbeitskampf

3.1. Die zentrale Frage: Der wirtschaftliche Druck

Der Streik des überwiegenden Teils der Arbeiter hat die Produktion erst einmal weitgehend zum Erliegen gebracht. Die Belieferung der Kunden aus Lagerbeständen konnte Neupack aber aufrechterhalten.

Bereits Anfang November hat Neupack insgesamt 30 Leiharbeiter aus der Umgebung von Kattowice befristet eingestellt. Sie wurden in ihren Unterkünften und durch Bustransporte in die Werke abgeschirmt. Mit diesen zugekauften Handlangern und den Vorgesetzten, den Angestellten und den verbliebenen Maschinenführern wurde zunächst eine 10-Stundenschicht (statt normalerweise 2-3 Schichten pro Tag) organisiert. Neupack hat dann schrittweise 35 weitere Streikbrecher überwiegend aus Polen befristet eingestellt. Anfang Januar konnten sie so bereits zwei Schichten plus Überstunden fahren.

Alle juristischen Versuche, die Einstellungen und Überstunden zu verhindern, sind gescheitert. Die Rechtsprechung erlaubt den Einsatz von Leiharbeitern und die Einstellung befristet Beschäftigter im Arbeitskampf. Dem Betriebsrat wird ohne gesetzliche Grundlage bei arbeitskampfbedingten Einstellungen und Überstunden ein Mitbestimmungsrecht abgesprochen. Sogar das Unterlaufen bestehender Betriebsvereinbarungen wird von der Rechtsprechung gestattet. Zynischer Weise wird das mit „Parität im Arbeitskampf“ und „Neutralität des Staates“ „begründet“.

Bis Ende Dezember hat Neupack schon acht Kündigungen wegen angeblicher Streikverfehlungen ausgesprochen und den befristeten Vertrag eines Streikenden auslaufen lassen. Im Februar und März folgten weitere sechs „Probezeitkündigungen“. Das Vorgehen von Neupack zielte darauf, sich eine B-Mannschaft aufzubauen und jede Gelegenheit zum Abbau der A-Mannschaft zu nutzen.

Über die genauen Wirkungen des Streiks und der Gegenmaßnahmen von Neupack gibt es keine zuverlässigen Informationen. Bei Beendigung des Vollstreiks am 23. Januar 2013 stellte sich zwar heraus, dass die Lager ziemlich leer, der Ausbringungsgrad der Produktion noch mäßig und die Qualitätsprobleme groß waren. Andererseits ist die Überwindung dieser Probleme natürlich nur eine Frage der Zeit. Völlig unklar blieb allen Beteiligten, wie groß der finanzielle Spielraum von Neupack zu diesem Zeitpunkt war und damit, wie viel Zeit sich Neupack zur Überwindung der Probleme noch nehmen konnte. Sicher waren aber alle, dass Neupack entschlossen war, den vorhandenen Spielraum „koste es was es wolle“ auszunutzen.

Da es im Betrieb immer voller wurde und die Lichter immer länger brannten, begann die Suche nach Wegen, die Wirksamkeit des Streiks zu erhöhen.

3.2. Wie den wirtschaftlichen Druck erhöhen?

Im Mittelpunkt standen zunächst die neu eingestellten Streikbrecher. Das Vorgehen schwankte zwischen dem Angebot der IG BCE, den polnischen Kollegen sofort Streikgeld für die Dauer ihres Vertrages zu zahlen und dem Versuch der Einschüchterung der Streikbrecher. Welche Wirkung ein abgestimmtes durchdachtes Vorgehen der Streikenden, der IG BCE und der Unterstützer gehabt hätte, ist schwer zu beurteilen. Im Ergebnis sind jedenfalls beide Methoden erfolglos geblieben. Das liegt an der Arbeitslosigkeit und Armut, aus der sie kommen und an der Wagenburg, die die Neupackvorgesetzten und die gemieteten Security Leuten um sie errichtet haben.

Wenn man den Streikbruch weder juristisch noch durch Überzeugungsarbeit verhindern kann, liegt die Überlegung nahe, die Produktion durch eine Blockade des Betriebes nachhaltig zu behindern.

Ihre Mitglieder nicht zu einer solchen Blockade mobilisiert zu haben, ist eine zentrale Kritik des „Jour Fixe der Gewerkschaftslinken“, ein von syndikalistisch-undogmatischen Linken geprägtes Netzwerk in Hamburg, an der IG BCE. „Wie hätte die Situation ausgesehen, wenn 500 bis 1.000 Gewerkschaftsmitglieder sich ... vor den vier Eingangstoren placiert hätten?“ (Rundbrief vom 15.2.13)

Neupack hat am 14. November 2012 vor dem Arbeitsgericht Hamburg eine einstweilige Verfügung erwirkt, die jede Erschwerung des Zugangs und das Bilden von Menschentrauben untersagt. Die IG BCE und die Kollegen der Streikleitung persönlich werden darin mit einem Ordnungsgeld von bis zu 250.000 € bedroht. Erst zwei Monate später hat das Landesarbeitsgericht dann eine Verzögerung des Zutritts durch Überzeugungsarbeit von bis zu 15 Minuten für noch hinnehmbar erklärt.

In diesen gerichtlichen Verfügungen zeigt sich: Betriebsblockaden oder Betriebsbesetzungen werden von der Rechtsprechung als illegal eingestuft. Sie können strafrechtlich verfolgt werden und verpflichtet zum Schadensersatz. Gewerkschaften können deshalb nicht einfach dazu aufrufen. Eine längere Betriebsblockade, die wirtschaftlichen Druck ausüben soll, ist angesichts dieser Rechtslage nur bei einer bewussten, ent- und geschlossenen Belegschaft, unterstützt von einer breiten Solidarität aus anderen Betrieben, vorstellbar; Bedingungen, wie sie z.B. bei der 9-tägigen Besetzung der Howaldtwerft in Hamburg 1983 gegeben waren. Von solchen Bedingungen war der Neupackstreik und ist die Bewusstseinslage in den anderen Chemiebetrieben weit entfernt. Die realen Aktionen vor dem Betrieb wurden an guten Tagen von bis zu 50 Unterstützern der Streikenden im Wesentlichen aus linken Gruppierungen getragen und relativ schnell von der Polizei beendet. Sie waren deshalb symbolische Maßnahmen, von denen politische Erkenntnisprozesse, aber kein wirtschaftlicher Druck ausgingen. Mehr konnten sie unter diesen Bedingungen auch nicht sein.

3.3. Wellenstreik

In dieser kritischen Situation des Arbeitskampfes hat die IG BCE Führung Mitte Januar 2013 den Übergang zu einem Wellenstreik vorgeschlagen und in zwei Mitgliederversammlungen mit den Streikenden diskutiert und letztlich durchgesetzt. Aus drei Gründen haben auch der kleine betriebliche Kern der Streikenden und die mit dem Streik verbundenen Funktionäre der IG BCE diese Änderung der Streiktaktik trotz vieler Risiken als Chance für eine Erhöhung des wirtschaftlichen Drucks befürwortet:

- In den Arbeitsphasen eines Wellenstreiks sind zu viele Leute mit dementsprechend höheren Lohnkosten an Bord. Bei einem weiteren schrittweisen Aufbau einer B-Mannschaft erhöht sich dieses Missverhältnis. Andererseits kann Neupack aber wegen der jederzeit möglichen Streikwelle die Zahl der Streikbrecher nicht verringern.
- Der überraschende kurzfristige Wechsel von Streik und Arbeit stört die Planungsprozesse.
- Die Streikenden haben die Chance an die Streikbrecher heranzukommen, die Wagenburgmentalität aufzubrechen und weitere Kollegen für ein Mitstreiken zu gewinnen.

Für andere Kräfte in der IG BCE sollte der Wellenstreik dagegen eher ein den wirtschaftlichen Druck abmilderndes sozialpartnerschaftliches Signal Richtung Eigentümer sein, um durch einen Vertrauensvorschuss das Klima für eine angestrebte Vermittlung zu verbessern.

Für die Frage, ob der Wellenstreik die Chancen auf einen Erfolg des Arbeitskampfes erhöht oder verringert, kommt es darauf an, welche der beiden skizzierten Linien in der Gewerkschaft sich in der konkreten Führung des Streiks durchsetzt. Bestimmt die Linie, die weiß, dass Lohnfragen letztlich

Machtfragen sind, die Streiktaktik, dann wird es kurze überraschende Wellen geben. Dann wird man drin sein, wenn wenig zu tun ist und streiken, wenn es eilige Aufträge gibt. Die Stimmungslage der Streikenden und der Streikbrecher ist zu berücksichtigen. Auf Provokationen der Gegenseite muss man schnell antworten. Die Kollegen müssen auf die sich zuspitzende Lage im Betrieb und auf die Überzeugung der Streikbrecher vorbereitet werden. Bei einem Kampf um einen Haustarifvertrag hängen alle diese Faktoren ausschließlich von den besonderen Bedingungen in diesem Betrieb ab. Die Entscheidungen müssen deshalb auch vor Ort von den „Experten in eigener Sache“ (Motto einer früheren IGBCE Kampagne), also der betrieblichen Streikleitung getroffen werden.

Die beiden Positionen zur Fortführung des Arbeitskampfes standen sich bei der Entscheidung über den Wellenstreik aber nicht klar gegenüber und wurden deshalb auch nicht vorab ausdiskutiert und entschieden. Real traf daher zunächst die Gewerkschaftszentrale mit ihrer Deeskalationslinie die Entscheidungen. Im Ergebnis bedeutete das: Lange Arbeitsphasen, nur noch symbolische Streikeinsprengsel und lange Vorankündigungszeiten gegenüber dem Unternehmen. Es ist nicht sicher, dass ein „klassenkämpferisch“ geführter Wellenstreik das Ruder noch hätte herum reißen können. Es ist aber sicher, dass Neupack die durch die „sozialpartnerschaftliche“ Streikführung gewonnene Zeit nutzen konnte, sich hinsichtlich der Lagerbestände und der Qualifizierung der Streikbrecher zu konsolidieren. Dementsprechend gab es auch keine Verhandlungsfortschritte und wuchs die Unzufriedenheit der streikenden Kollegen.

Jetzt wurden das Fehlen einer betrieblichen, gewerkschaftlichen Struktur und eines konkreten Gegenmodells des Wellenstreiks und seiner Organisation zum entscheidenden Mangel. Viel zu lange haben sich die Kollegen, einschließlich des aktiven Kerns der Streikenden, nur als bloßes Opfer falscher Entscheidungen „der IGBCE“ verstanden.

Die Aufgabe des Kerns der Streikenden und ihrer Gewerkschaftssekretäre vor Ort wäre es jetzt gewesen, gemeinsam eine konkrete Strategie zu erarbeiten, die den wirtschaftlichen und politischen Druck auf Neupack wieder erhöht und diese innergewerkschaftlich durchzusetzen. Das zu versuchen war alternativlos, aber nicht aussichtslos:

- Alternativlos deshalb, weil es anders, als es maßgebliche Kräfte aus dem „Jour Fixe der Gewerkschaftslinken“ in dieser Phase propagierten, keinen anderen Weg als die Fortführung des Arbeitskampfes als gewerkschaftlichen Streik gab. Der „Jour Fixe“ gibt in seinen Grundsätzen aus dem Jahr 2012 die Devise aus: „Wir unterstützen ... die Eigenständigkeit der Belegschaften gegen die Anmaßung der politischen und gewerkschaftlichen Stellvertreter.“ Auf dieser Grundlage kommt es ihm vor allem auf die Entlarvung der Gewerkschaften und die Propagierung eigenständiger betrieblicher Kämpfe an. Trotz im Wesentlichen richtiger Kritik an der Streikführung, hatten die Veröffentlichungen des „Jour Fixe“ in dieser Phase eine zersetzende Wirkung, weil zwar viel „Entlarvung“, aber keine konkrete realistische Perspektive angeboten wurde. Ein eigenständiger, d.h. nicht von der IGBCE getragener Streik, hätte aus vielerlei Gründen nicht einmal seinen ersten Tag überstanden. Bei dieser von Armutslöhnen geprägten Belegschaft gilt das schon allein aus finanziellen Gründen. Tatsächlich haben nur materielle Unterstützungen, die die satzungsmäßigen Leistungen der IGBCE bis an die Grenze ausreizen, den Arbeitskampf ermöglicht.

- Nicht aussichtslos, weil nicht nur die Streikenden von der IGBCE als Organisation abhängig sind, sondern umgekehrt auch die IGBCE Führung von den streikenden Mitgliedern. Der Neupackstreik hat bundesweites innergewerkschaftliches und öffentliches Aufsehen erregt. Viele Mitglieder und Funktionäre würden bei einer konkreten Auseinandersetzung um eine wirksame Streiktaktik an der

Seite der Streikenden stehen. Die IG BCE Führung selbst hat den Streik, wie oben dargestellt, zum Gradmesser ihrer Kraft gemacht, die Sozialpartnerschaft notfalls auch zu erzwingen. Für eine offensichtliche Niederlage oder gar einen öffentlich erkennbaren Bruch mit der streikenden Belegschaft hätte sie innerhalb und außerhalb der Organisation einen hohen politischen Preis zu zahlen. Diese Lage macht konkret die Stärke der örtlichen gewerkschaftlichen Streikleitung aus. Ihre innergewerkschaftliche Stärke lange nicht erkannt zu haben und wegen fehlender Strukturen auch nicht nutzen zu können, ist der entscheidende Mangel auf Seiten der Streikenden selbst.

3.4. Rückzug

Spätestens im April wurde klar, dass der Arbeitskampf nicht mehr zu gewinnen war, weil das Lager voll, die Streikbrechercrew eingearbeitet und deren Streikbrechermoral ungebrochen war. Der wirtschaftliche Druck bestand von da an fast nur noch darin, dass Neupack, solange sie noch mit Streik rechnen mussten, nicht von den hohen Personalkosten herunter kam. Ein Streiktag selbst aber bedeutete vor diesem Hintergrund eher eine Kostenentlastung. Diesen wirtschaftlichen Restdruck galt es zu nutzen, um wenigstens einen Teilerfolg zu erzielen, der einen späteren neuen Anlauf ermöglicht. Das am Anfang beschriebene Ergebnis erfüllt dieses beschränkte Ziel zum Teil. Auch diese Phase des Arbeitskampfes enthält wertvolle Erfahrungen, die aber noch nicht ausgewertet sind.

4. Wesentliche Erkenntnisse in Thesen

4.1. Prekär Beschäftigte und Arbeitskampf

Die Wut und die Kampfbereitschaft von prekär Beschäftigten steigen. Das zeigt Neupack, das zeigen aktuell Amazon und Asklepios, das zeigen die Streiks im Sicherheitsgewerbe in Nordrhein Westfalen usw. Das ist eine neue und ermutigende Entwicklung. Die Chancen aber, einen Arbeitskampf auch zu gewinnen, sind bei prekär Beschäftigten deutlich schlechter. Das liegt an mindestens 4 Faktoren:

- sie sind häufig leicht durch Streikbrecher ersetzbar;
- die Kapitaleseite setzt stärker als früher und anderswo auf demütigende Niederlage als auf Kompromiss;
- ein großer Teil von ihnen hat mit Werkverträgen, Leiharbeit und Befristung einen unsicheren Status;
- die Belegschaften in prekär geprägten Betrieben sind stärker gespalten als anderswo.

Gewerkschaftlich beeinflussbar sind davon nur die beiden letzten Aufzählungspunkte.

- Die Forderung nach einem Verbot von Werkverträgen, Leiharbeit und Befristungen muss zu einer zentralen politischen Losung gegen die Spaltung der Arbeiterbewegung und speziell für die Kampffähigkeit der prekär Beschäftigten werden.
- Es ist eine wichtige Lehre aus dem Neupackstreik, dass man in der Vorbereitung des Arbeitskampfes nicht nur, wie es hier beispielhaft passiert ist, an der Überwindung der „nationalen“ Spaltung der Kollegen in der Fertigung arbeiten muss, sondern bewusst auch die Kluft zu den Vorgesetzten und Angestellten angehen muss. Betriebsrat und Gewerkschaft müssen solche verbindenden Themen aufgreifen und so den Widerspruch auch dieser Gruppen zum Inhaber vertiefen und die Einheit der Belegschaft weiterentwickeln.

4.2. Wie umgehen mit der Sozialpartnerschaft?

Sozialpartnerschaft ist nicht nur theoretisch falsch. Neupack zeigt, dass sie sich in der Praxis an jeweils ganz konkreten Punkten als schädlich für den Erfolg eines Arbeitskampfes auswirkt. An diesen konkreten Punkten muss man sie angreifen. Aber wie? Die Kritik im Arbeitskampf muss konstruktiv sein. Ihr Ziel ist zunächst nicht „ideologiekritisch“, sondern praktisch: Den Arbeitskampf gewinnen. Die Kritik ist notwendig, um den richtigen Weg dahin zu finden und durchzusetzen und muss gleichzeitig immer die größtmögliche Einheit im Handeln auch mit sozialpartnerschaftlich denkenden Kollegen bewahren.

Der Neupackstreik zeigt,

- dass es in der IG BCE viele haupt- und ehrenamtliche Kollegen gibt, die grundsätzlich an der Sozialpartnerschaft festhalten, die aber den Streik gewinnen wollen und langfristig die Fähigkeit der Gewerkschaft, erfolgreich Arbeitskämpfe zu führen, stärken wollen. Die praktische Einheit mit ihnen ist für den Erfolg ein „Muss“;
- dass es für den Streikerfolg notwendig ist, schädliche Einflüsse der Sozialpartnerschaft auf die Strategie des Streiks konkret, offensiv und konstruktiv anzugreifen;
- dass es deshalb falsch ist, im Namen der Einheit und Gewerkschaftsloyalität einfach nur mit zu schwimmen.
- Der Neupackstreik zeigt zugleich die Schädlichkeit einer nicht konstruktiven, nicht die praktische Einheit stärkenden, sondern auf bloße Entlarvung der Sozialpartnerschaft oder der Gewerkschaft überhaupt ausgerichteten Kritik.

4.3. Gewerkschaftliche Basisstrukturen aufbauen!

In einer entscheidenden Phase des Arbeitskampfes bei Beginn des Wellenstreikes hatten viele streikende Neupackkollegen Kritik an der falschen, versöhnlerischen Streikführung. Sie hatten auch viele konkrete Vorstellungen davon, wie es anders hätte gemacht werden müssen. Was hauptsächlich fehlte war das Bewusstsein, selbst für die richtige Streikführung verantwortlich zu sein, ein schlüssiges Gesamtkonzept dafür und das Vertrauen in die eigene Kraft, dies auch in der Gewerkschaft durchsetzen zu können. All das entsteht nicht automatisch durch gewerkschaftliche Basisstrukturen, aber ohne gewerkschaftliche Basisstrukturen wird es nicht entstehen. Solche Strukturen können natürlich auch aus einem Arbeitskampf erwachsen. Für den konkreten Streikerfolg kann es dann aber, wie bei Neupack, bereits zu spät sein.

Harald Humburg

Der Autor ist ein nur Arbeitnehmer vertretender Rechtsanwalt in Hamburg. Er begleitet die Neupack Kolleginnen und Kollegen seit vielen Jahren als Anwalt des Betriebsrates. Er war selbst 15 Jahre Betriebsratsmitglied in einem größeren Chemiebetrieb und ist Mitglied der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.