

Unternehmer verteidigt erfolgreich gewerkschaftsfreie Zone



In Arpo Nr. 1/2 20013 gaben wir einen Zwischenstand zum Arbeitskampf bei Neupack, in dem wir die Ereignisse bis Mitte April nachzeichneten. Inzwischen ist der Streik beendet. In der »jungen Welt« vom 14.8.2013 veröffentlichte IG BCE-Mitglied und Rechtsanwalt des Neupack-Betriebsrats Harald Humburg eine Streikeinschätzung, die allerdings von der Redaktion gekürzt worden war. Die ungekürzte Fassung ist zu finden unter »kurzlink.de/Neupack«. Außerdem verweisen wir auf das Neupack-Dossier im Labournet, das von Beginn des Arbeitskampfs an Berichte und Diskussionen zum Arbeitskampfverlauf dokumentiert hat. An diesen Stellen wird ausführlich auf die Vorgeschichte des Streiks, die betrieblichen Bedingungen und den Streikverlauf eingegangen, so dass wir hier darauf verzichten, diese im Einzelnen zu schildern.

Im Folgenden wollen wir einige Thesen zur Einschätzung des Arbeitskampfverlaufs, des Ergebnisses und möglichen Lehren für die nächste Zukunft des Gewerkschaftskampfes in der BRD geben.

Ende Juli/Anfang August 2013 ließ es sich nicht mehr verschleiern: Die Führung der IG BCE hat mit dem Streik bei dem Verpackungshersteller Neupack in Hamburg und Rotenburg/Wümme Schiffbruch erlitten. Mit ihr aber auch die anderen DGB-Gewerkschaften.

Die über 100 KollegInnen von Neupack, die sich in diesem langen Arbeitskampf engagiert und mit ihrem Einsatz ein Beispiel für viele prekär Beschäftigten in vergleichbarer Situation gegeben hatten, sind jetzt z.T. enttäuscht und sauer auf die Gewerkschaft, was verständlich ist. Trotzdem können sie auf das, was sie an Kampfes- und Durchhaltewillen gezeigt haben, berechtigterweise stolz sein. Sie haben begriffen: Nicht der unmittelbare Erfolg ist das Maß, sondern ihr gefundener Zusammenhalt. Aus ihren Erfahrungen gilt es die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen, damit andere Belegschaften in die sicherlich kommenden Auseinandersetzungen besser vorbereitet eintreten können.

Die Führung der IG BCE wollte von der Firma Neupack ihre Anerkennung als Sozialpartner. Diese hätte sie mit einem Tarifvertrag bekommen. Den Tarifvertrag bekam sie aber nicht – nicht einmal eine Andeutung davon. Die Gewerkschaft blieb in ihrem Kampf der Sozialpartnerschaft verpflichtet, sie meinte, mit den Kampfmethoden aus der Zeit der Vollbeschäftigung weiter machen zu können, während dieser Unternehmer sich entschieden dagegen wehrte, der IG BCE eine Rolle in seinem Betrieb zuzugestehen. Für ihn war das eine grundsätzliche Frage, er setzte seinen Klassenstandpunkt durch.

Diesen Boden der grundsätzlichen Konfrontation wollte und konnte die Gewerkschaft aber nicht betreten. Die Belegschaft konnte den Kampf alleine auch nicht gewinnen, dafür war sie viel zu klein und schwach und die notwendige Unterstützung aus anderen Gewerkschaften fehlte fast

völlig – abgesehen von einer Vielzahl an Grußadressen und Spenden aus Betrieben und gewerkschaftlichen Gremien. Sie hatten in diesem Arbeitskampf eine moralische Bedeutung für die kampfunerfahrene Neupack-Belegschaft, sie hatten allerdings für die innergewerkschaftliche Diskussion die Funktion von Ablassbriefen.

Der Landesbezirksvorsitzende der IG BCE und Streikleiter Ralf Becker lässt sich aber im 64. Streikinfo (9.8.2013) der IG BCE zum Ergebnis zitieren: »Auch wenn das Ergebnis einen Kompromiss darstellt: Für die Arbeitnehmer bei Neupack bricht eine neue Zeit an. Sie bringt mehr Rechte, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Entgelte. Ohne die Entschlossenheit und ohne den Durchhaltewillen der Beschäftigten aber wären wir nicht so weit gekommen. Nun werden wir die Umsetzung der Resultate gemeinsam mit dem Betriebsrat eng begleiten und überwachen.«

Warum dennoch eine Niederlage?

Die Streikenden und die IG BCE waren mit dem Ziel in den Arbeitskampf gegangen, einen Tarifvertrag durchzusetzen. Der IG BCE-Vorsitzende Vassiliadis hatte im November, kurz nach Streikbeginn erklärt: »Wir werden an Neupack ein Exempel statuieren, koste es, was es wolle.« Verhandlungen mit der IG BCE über einen Tarifvertrag wollte der Unternehmer Krüger von Neupack aber nicht akzeptieren, stattdessen erklärte die Firmenleitung gleich nach dem ersten Warnstreik und noch vor der Urabstimmung, nur mit dem Betriebsrat und nur über eine Vereinbarung über die geforderten Punkte (Lohnerhöhung, Einstufungen, durchsichtiges Entlohnungssystem u.a.) verhandeln zu wollen.

Genau dieses Ziel hat das Unternehmen Neupack nun erreicht: Es wurde kein Tarifvertrag abgeschlossen, die IG BCE bleibt als Vertragspartner aus dem Betrieb ausgeschlossen.

Dagegen betont Streikleiter Ralf Becker noch Mitte September auf einem Abschlussfest der Gewerkschaft, die bei Neupack Beschäftigten hätten nun mehr Rechte, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Entgelte. Zum Zeitpunkt, als dies an die Presse gegeben wurde (4.8.), wussten die Beschäftigten aber noch gar nicht, wie das im Einzelnen für sie aussehen würde. Jedem/r Arbeitnehmer/in wurde nämlich erst später ein Einzelarbeitsvertrag vorgelegt, indem er/sie Eingruppierung, Entgelt etc. erst erfahren würde. Vor allem aber: Der Unterschied zu einem Tarifvertrag wird von der Gewerkschaft als unbedeutend weggewischt, doch er ist es nicht: Die »Regelungsabsprachen« im Arbeitsvertrag können individuell durch eine Änderungskündigung geändert werden. Und die Regelungen gelten nur für die, die jetzt einen Arbeitsvertrag vorgelegt bekommen, für spätere Neueinstellungen gelten sie nicht. Beim Tarifvertrag hingegen benötigen alle Änderungen die Zustimmung der Gewerkschaft.

Ralf Becker spricht auch von einer »neuen Zeit«, die jetzt für die ArbeitnehmerInnen bei Neupack anbreche. Dazu eine treffende Stellungnahme aus dem Solikreis: »Ob die Beschäftigten, d.h. die ehemals Streikenden ihre Zukunft auch als »Anbruch einer neuen Zeit« sehen, müsste man erfragen. Die Gegenwart ist leider so, dass Hoeck/Krüger vorletzte Woche zwei Streikaktivisten verhaltensbe-

1) Siehe unter: www.labournet.de/branchen/sonstige/verpackungen/neupack/?cat=7668.

Weitere Dokumente zum Streik und aus der nachfolgenden Diskussion siehe unter: www.medien-kunst-industrie-hamburg.verdi.de/kampagne-das-grundrecht-auf-streik-schuetzen

dingt gekündigt hatte, letzte Woche nochmal drei ehemals Streikende. Ansonsten werden die Streikbrecher freundlich behandelt, einige der ehemals Streikenden jedoch gemobbt und von Vorgesetzten zu Schichtbeginn nicht begrüßt. Falls sie mal eine rauchen, werden sie angemacht, die Streikbrecher hingegen nicht.

Es wird jede Gelegenheit genutzt, KollegInnen bei Fehlverhalten abzumahnern oder sogar zu kündigen. Die Strategie dahinter ist, sich eine gefügige und eingeschüchterte Belegschaft zu schaffen, zu der ein Teil der Stammbesellschaft gehört und etliche der polnischen Streikbrecher. Die Überzähligen müssen raus.«²⁾

Im Übrigen spricht das Verhalten der IG BCE zum Ende des Arbeitskampfes Bände. Der Arbeitskampf, der im Oktober 2012 mit einer Urabstimmung legitimiert worden war, wurde jetzt per Streikinfo für beendet erklärt – ohne Urabstimmung. Das sei satzungsmäßig möglich, so die IG BCE. Vermutlich wollte sie sich eine Blamage bei einer Urabstimmung ersparen, denn es hätte wohl nur ganz wenige der Streikenden gegeben, die dem Ergebnis zugestimmt hätten,

Der Streikabbruch am 24. Januar 2013

Faktisch gab die IG BCE den Kampf um einen Tarifvertrag auf, als sie im Januar beschloss, den Vollstreik abzubrechen und von da an einen »Flexistreik« oder »Wellenstreik« (H. Humburg) ausrief. Gab es noch ein paar Tage Unklarheit darüber, was das nun bedeuten und wie der Flexistreik von der IG BCE-Streikleitung geführt werden würde, wurde bald immer offensichtlicher, dass es sich tatsächlich nicht um einen Wechsel der Streiktaktik, sondern um einen faktischen Kampfabbruch handelte. Die streikenden KollegInnen sprachen deshalb bald von »Flexi-Verarschung«, während die IG-BCE-Funktionäre ihnen, dem Soli-Komitee und der Öffentlichkeit weismachen wollten, es handele sich um eine wohlüberlegte Strategie, über die man jetzt aber nicht diskutieren wolle. Es wurden hier von den Hauptamtlichen wider besseres Wissen die Träger des Arbeitskampfes und auch ihre Unterstützer bewusst getäuscht.

Das brachte einen Sprecher des Soli-Kreises zu folgender Aussage: »Es wäre leicht gewesen, Krüger zu besiegen, stattdessen wurde er gerettet. Krüger und sein Berater Hoeck schätzten hingegen die IG BCE-Führung in Hannover von vornherein treffend ein, was deren Nachgiebigkeit betraf. Ihre eigentlichen Gegner waren die Streikenden und die Betriebsräte. Was hatten die Streikenden verbrochen, daß sie von ihrer Gewerkschaftsführung mit dem Flexi-»Streik« bestraft wurden? Sie hatten der IG BCE-Führung den Gehorsam verweigert.«³⁾

Er meint also, die Gewerkschaftsführung habe die Streikenden nicht nur bewusst verraten, sondern sie sogar »bestrafen« wollen, weil diese mit dem Streik die Firmenleitung von Neupack niederkämpfen wollten. Dieser Vorwurf ist absurd, denn er übersieht, dass die IG BCE durchaus ein starkes Eigeninteresse hatte, mit den Neupack-Beschäftigten in einen Arbeitskampf zu treten und überhaupt kein Interesse daran haben konnte, eine derart krachende Niederlage einzufahren, wie sie es schließlich erleben musste. In der »Arbeiterpolitik« Nr. 1/2 2013 schrieben wir dazu: »Der Apparat der Gewerkschaft IG BCE verbindet mit dem Streik organisationspolitische Interessen: Da die größeren (Chemie-)Betriebe unter Beschäftigten- und folglich Mitgliederrückgang leiden, muss er sich um neue Mitglieder

bemühen. Diese sind aber überwiegend nur in Klein- und Mittelbetrieben zu finden, in denen die Gewerkschaft bisher schlecht vertreten ist und in denen häufig ein tarifloser Zustand herrscht. In dieser Situation schien für die Gewerkschaft die Firma Neupack die Gelegenheit zu bieten, Neuland zu erschließen und in einen Bereich vorzudringen, in dem Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung an der Tagesordnung sind.« (S.2)

Ähnlich schreibt Harald Humburg als IG BCE-Kenner über das Zustandekommen des Streikbeschlusses der IG BCE-Führung: »Hintergrund der Entscheidung ist wohl folgende Überlegung: Kann sich die IG BCE 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.« (S.3)

Wenn aber die IG BCE-Führung ein starkes Interesse daran hatte, den Streik bei Neupack zu einem Erfolg (d.h. in ihrem Sinne: zu einem Tarifvertrag) zu führen, dann bleibt es zunächst unverständlich, warum sie den Streik am 24.1. abgebrochen hat. Zumal die Situation der Unternehmerfamilie Krüger in diesen Tagen nach Aussagen von vielen Streikenden, denen auch von den Hauptamtlichen nicht widersprochen wurde, ökonomisch ziemlich desolat aussah.

Kollege Humburg beantwortet die Frage so, dass er innerhalb der IG BCE zwei Linien sieht: eine, die mit einem effektiven ökonomisch »Wellenstreik« den Druck steigern wollte, eine andere, die mit dem »Wellenstreik« dem Unternehmer ein »abmilderndes sozialpartnerschaftliches Signal« (S. 5) habe senden wollen. Da die letztere im Vorstand in der Mehrheit gewesen sei, habe sie sich durchgesetzt. Dagegen hätten die örtliche Streikleitung und die Streikenden selbst es nicht vermocht, »gemeinsam eine konkrete Strategie zu erarbeiten, die den wirtschaftlichen und politischen Druck auf Neupack wieder erhöht und diese innergewerkschaftlich durchzusetzen.« (S. 6) Dies sei möglich gewesen, aber: »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.« (S. 7)

Diese Erklärung kann aus mehreren Gründen nicht befriedigen. Zum ersten und vielleicht wichtigsten war die Ausrufung des Flexi- oder Wellenstreiks kein »abmilderndes sozialpartnerschaftliches Signal«, sondern der faktische Streikabbruch. Danach ging es der IG BCE nur noch um Schadensbegrenzung und Gesichtswahrung, was ihr aber letztlich nicht gelang, weil die Neupack-Unternehmensführung die Niederlage der Gewerkschaft erkannte und gnadenlos ausnutzte. Dies erfuhren die Streikenden am lebendigen Leibe mit Schikanen, Abmahnungen, Kündigungen, Mobbing etc. Der Gewerkschaftsapparat bis hin zu den weisungsgebundenen Hauptamtlichen vor Ort hatte außer Rechtsanwältinnen und Abwehr vor dem Arbeitsgericht keine weitere Antwort darauf. Eine Reaktionsmöglichkeit der Belegschaft, ein Eingreifen in den Produktionsablauf (genau diese Abwehrmöglichkeit hatte die Belegschaft mit Beginn des Streiks als ihr Kampf- und Druckmittel kennengelernt) war auf keinen Fall von den Hauptamtlichen in Hannover gewünscht und wurde mit allen Mitteln verhindert.

Die Sache war also am und nach dem 24.1. nicht offen zwischen zwei Linien im Vorstand in Hannover, wie Harald Humburg annimmt, sondern entschieden. Da hätte auch »eine konkrete Strategie« der Streikenden nicht geholfen und hat tatsächlich auch nicht geholfen: Im April unterbreitete nämlich der Betriebsratsvorsitzende Günes dem »Streikleiter« Becker auf einer Mitgliederversamm-

2) Dieter Wegner in: www.labournet.de/branchen/sonstige/verpackungen/die-dritte-beendigung-des-neupack-streiks-durch-die-ig-bce/

3) ders. in: www.labournet.de/branchen/sonstige/verpackungen/der-neupack-streik-eine-kurze-analyse/

lung genau diese Strategie, nämlich wie ein Flexistreik bei intensiver Entscheidungsmacht der Belegschaft erfolgreich geführt werden könnte. Becker, irritiert von dieser Intervention, die von den anwesenden Streikenden deutlich begrüßt wurde, wünschte diese vom Kollegen Günes vortragenen Forderungen schriftlich nach Hannover. Darauf bekam er, obwohl von Becker zugesagt, nie eine Antwort! Das erwähnt Harald Humburg leider nicht. Zu ergänzen ist allerdings auch, dass in der Belegschaft kein Druck entstand, den Vorstellungen des Betriebsrates Nachdruck zu verleihen.

Die Frage bleibt deshalb offen, weshalb die IG BCE den Streik am 24.1. faktisch abbrach. Geschah es aus der Einsicht heraus, dass der Streik als Vollstreik nicht zu gewinnen war, wie Harald Humburg nahelegt (vgl. S. 4)? Das ist auszuschließen, weil anschließend der Flexi-Streik so geführt wurde, dass er dem Unternehmer mehr half als schadete. Es muss etwas damit zu tun haben, dass die IG BCE ihre Stärke und ihr Selbstverständnis aus ihrer Rolle als Sozialpartner der großen Chemiekonzerne gewinnt.

Die IG BCE und die DGB-Gewerkschaften: Sozialpartnerschaft als Existenzgrundlage

In Nr. 1/2 2013 schrieben wir dazu: »Am 18. Januar [also 6 Tage vor dem spektakulären Wieder-Reingehen] brachte die Presse die Nachricht, dass vor der Unterkunft eines polnischen Streikbrechers nahe Rotenburg eine ‚verbale Auseinandersetzung‘ zwischen russlanddeutschen Streikenden und polnischen Streikbrechern den Beteiligten am 16. Januar abends entglitten sei und mit einer schweren Körperverletzung geendet habe. Ein polnischer Streikbrecher liege mit Schädelbruch im Krankenhaus.(...)«

Während die Führung der IG BCE der Öffentlichkeit erklärte, noch gebe es keine Erkenntnisse, die Polizei müsse erst ihre Arbeit tun, schrillten im Apparat, auch der anderen DGB-Gewerkschaften, alle Alarmglocken. Denn das Unternehmen hatte einen »Coup« geplant. Neupack wollte der IG BCE mit Hilfe einer aus Großbritannien stammenden und international agierenden Anwaltskanzlei den Streik generell gerichtlich verbieten lassen. Angeblich sei die Gewerkschaft nicht in der Lage, den Konflikt zu beherrschen. Der Antrag sollte am Freitag, 25. Januar, mündlich vor dem Arbeitsgericht Verden verhandelt werden. Bekäme das Unternehmen recht, wäre laut IG BCE-Anwältin Mechthild Garweg, die grundgesetzlich geregelte Tarifautonomie massiv bedroht.

Man kann sich leicht vorstellen, wie die IG BCE mit Sitz in Hannover, daneben der DGB und die Einzelgewerkschaften, aber auch ihre »politischen Freunde« in der SPD angesichts dieser Zuspitzung in Aufregung gerieten, zumal am Sonntag, dem 20. Januar in Niedersachsen Landtagswahlen stattfanden, für die ein Regierungswechsel und ein SPD-Regierungschef vorhergesagt wurden.« (S. 5)

Für die IG BCE und die anderen DGB-Gewerkschaften war eine Grenze erreicht, die sie nicht überschreiten wollten und konnten. Denn was sich mit der Schlägerei in Rotenburg andeutete, war, dass der Arbeitskampf »außer Kontrolle« zu geraten drohte, und zwar außer Kontrolle der Gewerkschaftsapparate. Niemand hat bisher darauf aufmerksam gemacht, was da eigentlich passiert war, vielmehr haben alle, auch die Unterstützer, es als selbstverständlich hingenommen, dass dieser »Fall« von der Polizei verfolgt

und vor Gericht gebracht werden müsse. (Der Verletzte ist wenige Tage später ohne jede Erklärung und ohne auf Hilfeangebote zu reagieren in sein Heimatland abgereist und ward nicht mehr gesehen. Die Polizei hat die Ermittlungen abgeschlossen, bis heute keine Untersuchungsergebnisse bekannt gegeben, ein Prozess ist nicht angekündigt)

Wenn man Streiks in der Geschichte oder in anderen Ländern studiert, ist schnell festzustellen, dass körperliche Auseinandersetzungen zwischen Streikenden/Unterstützern und Streikbrechern eher die Regel als die Ausnahme darstellen. Das liegt in der Natur der Sache: Während die einen unter großen bis größten Opfern mit den Unternehmern um eine Verbesserung ihrer Lage kämpfen, fallen ihnen die andern in den Rücken und sabotieren ihren Kampf.

Das war auch der Kern des Vorfalles in Rotenburg. Angesichts der Hilflosigkeit gegenüber dem Unternehmen, welches Streikbrecher aus Polen anheuerte, was von der aktuellen Rechtsprechung gedeckt wird⁴⁾, war eine Eskalation unvermeidlich. Sie kam in dieser Situation von einem einzelnen in einer nicht besonders taktisch klugen Art und Weise. Es war ungewollt der Ersatz für das völlige Fehlen einer Steigerung des Drucks von gewerkschaftlicher Seite. Dieser hätte sicher nicht nur darin bestehen können, die Betriebstore zu blockieren, denn die hätte die Polizei freigeräumt⁵⁾. Vielmehr hätten Schritte politischer Natur erfolgen müssen: Solidaritätsstreiks in anderen Betrieben, Straßenblockaden, Demos, Autokorsos usw. die die Situation hätten zuspitzen können. Illusorisch? Selbstverständlich, angesichts der derzeitigen Verfassung der Gewerkschaften, ihrer Mitglieder und der Linken innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften generell.

Da die Gewerkschaftsführungen der IG BCE und der übrigen DGB-Gewerkschaften eine solche Eskalation nicht nur nicht durchführen können, sondern noch nicht einmal zu denken wagen, musste der Streik beim ersten Anzeichen, dass der Kampf ihrer sozialpartnerschaftliche Kontrolle zu entgleiten drohte, abgebrochen werden. Insbesondere gilt das für die sozialpartnerschaftliche Gewerkschaft schlechthin, die IG BCE: Wie hätte sie den Unternehmern der Großchemie, mit denen sie gemeinschaftliche Institutionen⁶⁾ betreibt, eine solche Eskalation erklären sollen? Ihre Verlässlichkeit, ihre Reputation standen auf dem Spiel, alle Probleme schiedlich-friedlich gemeinsam mit den Unternehmern aus dem Weg zu räumen, wie sie es bisher hat machen können.

Harald Humburg zeigt also eine Scheinalternative auf, die für die Durchführung des »Wellenstreiks« gegolten haben soll. Angesichts des Zustandes der IG BCE und ihrer inneren Kräfteverhältnisse gab es aber keine Möglichkeit, den Kurs des Vorstandes zu ändern.

Die Spaltung der Belegschaft

Entwirft Harald Humburg für den Wellenstreik die Fiktion eines alternativen Vorgehens, beschreibt er zutreffend die reale Spaltung der Belegschaft in Streikende und Nichtstreikende, insbesondere Angestellte und ein Teil der Maschinenführer (vgl. S. 2). Daraus zieht er folgenden Schluss: »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

4) vgl. die gute Darstellung bei H. Humburg, S.4 sowie die Referate der Rechtsanwälte Schoof und Hoopman zu diesem für die Zukunft eminent wichtigen Thema, die sie auf einer Solidaritätsveranstaltung des ver.di-Fachbereichs 08, Ortsverein Hamburg am 12. 2. 2013 hielten. Eine DVD dieser Veranstaltung ist bei ver.di Ortsverein Hamburg FB 08, Besenbinderhof, Gewerkschaftshaus, 20097 Hamburg zu bestellen)

5) Es macht aber einen Unterschied, ob die sozialdemokratisch geführte Hamburger Polizei 50 oder 100 solidarische Menschen beiseite drängt oder ob sie es mit gewerkschaftlichen Belegschaftsgruppen von mehreren Hundert zu tun hat.

6) z.B. die »Initiative Chemie« von Wirtschaftsverband (VCI), Gewerkschaft (IG BCE) und Arbeitgeberverband (BAVC)

Druck entfaltet hat.« (S. 2f) Und: »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.« (S. 7)

Das ist so richtig wie abstrakt. Die Realität in fast allen Arbeitskämpfen, in denen es um Tarifforderungen geht, ist, dass es genau diese Spaltung in der Belegschaft gibt und eine Streikleitung dieses berücksichtigen muss wie etwa einen Felsen, der bei einer Wanderung im Wege steht. Darauf zu warten, bis diese Spaltung überwunden ist und in diesem Falle ausgerechnet die prekär Beschäftigten aufzufordern, einen Spalt in die besser bezahlten Angestelltenränge zu treiben, heißt, sie auf den St. Nimmerleinstag zu vertrösten.

Etwas anders verhielt es sich jetzt bei Neupack mit den Maschinenführern. Ausgerechnet in dem Moment, als es den Streikenden gelungen war, während des Flexistreiks weitere Maschinenführer aus dem Betrieb zu holen, schickte sie der IG BCE-Vorstand (durch Telefon-Anruf aus Hannover) am nächsten Tag wieder in den Betrieb! Hier zeigte sich tatsächlich, was für eine zielstrebige Streikführung machbar gewesen wäre. Das Ergebnis dieser kontraproduktiven Entscheidung war entsprechend: Die Streikleitung in Hannover verlor jede Autorität in der Belegschaft.

Es gibt natürlich Beispiele von Arbeitskämpfen, in denen eine zuvor vorhandene Spaltung in der Belegschaft weitgehend aufgehoben wurde. In diesen Fällen ging es in aller Regel gegen Betriebsstillegungen, z.B. bei HDW oder dem Philipps Forschungslabor in Hamburg, bei BSH in Berlin oder anderswo. Hier waren Angestellte und gewerblich Beschäftigte gleichermaßen von der finalen Situation betroffen, weshalb es auch einen gemeinsamen Kampf geben konnte.

Das Problem, das sich in Arbeitskämpfen von prekär Beschäftigten zeigt, z.B. auch bei CFM in Berlin (vgl. Arbeiterpolitik Nr. 4/2011 und 1/2012), ist ein allgemeineres: Aufgrund ihres häufig unsicheren Arbeitsstatus und ihrer relativ leichten Ersetzbarkeit (siehe bei Neupack durch die polnischen Streikbrecher) sind die objektiven Ausgangsbedingungen von vornherein unvergleichlich schwieriger als in Betrieben mit überwiegend qualifiziert Beschäftigten. Das heißt, dass ein solcher Arbeitskampf nicht mit den bisher allgemein üblichen gewerkschaftlichen Mitteln eines Tarifkampfes geführt werden kann, sondern von vornherein als politischer Kampf begriffen werden muss. Das heißt, dass eine breite innergewerkschaftliche, aus den DGB-Gewerkschaften, den Belegschaften anderer Betriebe kommende Unterstützung nötig ist. Außergewerkschaftliche Unterstützung durch politische Aktionen kann weiteren Druck erzeugen.

Was hier für Betriebe mit prekär Beschäftigten gesagt wird, gilt im weiteren Sinne auch für alle Belegschaften in der sich ausweitenden ökonomischen Krise. Ihre ökonomischen Kampfmöglichkeiten nehmen ab mit dem Anwachsen der arbeitslosen Reservearmee außerhalb der Betriebe. Umgekehrt nimmt für die Unternehmer mit ihrer anwachsenden ökonomischen Stärke ihre politische Stärke ab. Ihnen geht nämlich tendenziell die politische Zustimmung verloren. Das heißt, ökonomische Kämpfe können langfristig nur noch als politische Kämpfe erfolgreich sein. Dass dazu die jetzigen Gewerkschaften sowohl von ihrer Führung wie von ihrer Mitgliedschaft meilenweit entfernt

sind, hat sich jetzt bei Neupack wieder gezeigt. Diese Voraussetzung zu schaffen ist unsere langfristige Aufgabe, innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften.

Kritik an der Gewerkschaft

Harald Humburg schreibt: *»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.« (S.8)* Damit meint er die Kritik, die insbesondere nach Beginn des Flexi-Streiks an der IG BCE aus den Reihen des Soli-Komitees und des Jourfixe der Gewerkschaftslinken geübt wurde. Tatsächlich gab es Tendenzen und Stimmen im Soli-Komitee, die angesichts des Verhaltens der IG BCE nach dem 24.1. von »Verrat« der Gewerkschaft sprachen und einige KollegInnen darin bestärkten, neben Krüger in der Gewerkschaftsführung ihren zweiten Feind zu sehen. Eine solche Haltung ist aus der ersten Empörung nachvollziehbar und ist aus vielen anderen Arbeitskämpfen bekannt, hilft aber niemandem außer sich selbst ein gutes Gefühl zu geben. Vor allem erkennt sie die auch durch diesen Streik sichtbarer werdende Tatsache, dass auf absehbare Zeit Arbeitskämpfe nicht ohne Gewerkschaften geführt, mit ihr aber immer weniger gewonnen werden können. Der Gegensatz, der sich in manchen Streitgesprächen auftrat: *»Ohne Gewerkschaft geht es nicht!«* und *»Die Gewerkschaft hat den Streik kaputt gemacht, man muss ohne sie streiken!«*, ist zur Zeit weder nach der einen noch der anderen Seite aufzulösen, sondern muss ausgehalten und zur Grundlage der eigenen Tätigkeit gemacht werden. Das fällt vielen noch schwer.

Harald Humburg geht aber weiter, wenn er sagt, der Neupack-Streik habe die Schädlichkeit einer nicht konstruktiven, die Einheit schwächenden Kritik gezeigt. Den Beweis dafür bleibt er schuldig. Weder hat irgendeine Kritik aus dem Soli-Kreis die IG BCE dazu bewogen, den Streik im Januar abzubrechen, noch hat sie dazu beigetragen, dass die IG BCE von Krüger vorgeführt wurde. Sie hat auch niemand von der notwendigen Solidarität abgehalten, die gab es nämlich nicht, wie auch Harald Humburg ausführt. Es gab im Gegenteil ein positives Beispiel einer gelungenen Kritik, nämlich bei der 1. Mai-Demo 2013 in Hamburg. Dort sprach Vassiliadis als Hauptredner. Er hielt eine staatstragende Rede, wurde dabei aber von *»Neupack! Neupack!«*-Sprechchören aus dem Unterstützerkreis aus dem Konzept gebracht und musste auf den Arbeitskampf eingehen. Er ließ sogar den Betriebsratsvorsitzenden auf die Bühne kommen und versicherte in aller Öffentlichkeit, dass die IG BCE ihn nicht fallen lassen werde. (Hintergrund: Dieser wird von Neupack mit zusammen 7 Kündigungsverfahren überzogen und die IG BCE hatte in einem Streikinfo im April angedeutet, dass sie ihn nicht schützen will.) Diese Sprechchöre waren keineswegs zersetzend, sondern eine – wenn auch kleine – gute Intervention! (Nachtrag: In dem jetzt abgeschlossenen Abkommen zwischen Betriebsrat und Neupack bleibt die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden weiterhin bestehen und wird vor Gericht entschieden. Davon spricht die IG BCE in ihren letzten Streikinfos und auf der Abschlussveranstaltung am 14. September im Hamburger Gewerkschaftshaus aber überhaupt nicht mehr.)

Die schwachen Kräfte innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaften, die die jetzige Situation ändern wollen, müssen sich darüber im Klaren sein, dass ihre Aufgabe dieselbe ist. Es muss darum gehen, Strukturen zu schaffen und politisches Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass der Arbeitskampf einer Belegschaft der Kampf von allen ist. Der Streit darüber, ob es »nur mit« oder »nur ohne« Gewerkschaft geht, behindert diese Aufgabe nur. 20.9.2013 ■

Im Zuge der Diskussion dieses Artikels sind in der Gruppe Arbeiterpolitik zwei Kommentare entstanden, die wir nicht mehr in den Artikel integriert haben:

Wie will der Soli-Kreis weitermachen?

Der zu Beginn dieses Neupack-Arbeitskampfes entstandene Soli-Kreis setzte sich überwiegend zusammen aus Kolleginnen und Kollegen, die entweder nicht mehr berufstätig sind oder die sich aus dem aktiven Zusammenhang der Gewerkschaften entfernt haben.

Es ist tatsächlich in allen Gewerkschaften die Tendenz vorhanden, dass Diskussionen und anschließende Entscheidungen, die auf das kollektive Handeln Einfluss nehmen, immer weniger werden. Kommt ein heute Aktiver zu der Feststellung, dass die objektive Rolle der Gewerkschaften die einer tragenden Säule in dieser kapitalistischen Gesellschaft ist, und folgert er daraus, dass selbige nicht willens und künftig in der Lage sind und sein werden, aus der Sozialpartnerschaft und ihrer darin begründeten Aufgabe (aufkommenden Unwillen unter abhängig Beschäftigten zu bändigen und zu kanalisieren) auszubrechen, ist es eine mechanische und undialektische Vorstellung, deshalb jeden Einfluss innerhalb der Gewerkschaften sausen zu lassen und nur noch von außen Kritik zu formulieren. Ein Beispiel:

Es war mit Händen zu spüren, dass auf der 1.Mai-Demo in Hamburg viele der dort Mitlaufenden vom Neupack-Streik etwas, aber wenig Konkretes gehört hatten. Mit redaktioneller Hilfestellung einer Soli-Kreis-Kollegin war ein Flugblatt »der Streikenden« zur Verteilung gekommen, welches vollkommen darauf verzichtete, auf dieser Mai-Demo die fehlende (zu schwache) Solidarität aus anderen Betrieben und Gewerkschaften zum Thema der Demonstration zu machen und die dort erreichbaren Gewerkschaftsmitglieder mit konkreten Vorschlägen zum Eingreifen in ihren eigenen Organisationen aufzufordern – was sonst ist auf einer Mai-Demo möglich? Es hat am 2. April im Soli-Kreis im Beisein von etwa 6 bis 8 Streikenden Vorschläge von Unterstützern in dieser Richtung gegeben, die direkt an die Streikenden gerichtet waren. Sie wurden wenige Tage später durch einen Text-Entwurf konkretisiert, was aber durch andere Aktive des Soli-Kreises mit fadenscheinigen Gründen abgewehrt wurde.

Den Vorsitzenden Vassiliadis bei seiner Mai-Rede durch Zwischenrufe zu irritieren, halte ich für **nur** öffentlichkeitswirksam, was es 50 m weiter weg vom Podium schon nicht mehr war. Noch nie in der Geschichte der Arbeiterbewegung ist eine Partei oder Gewerkschaft durch Kritik von außen zu einem anderen Kurs bewegt worden. Nur mit den (noch vorhandenen) Mitgliedern ist von innen eine Chance gegeben, eine Richtungsänderung zu bewirken.

Setzt der Soli-Kreis aber auf die Option, dass diese vorhandenen Gewerkschaften nicht mehr zu retten sind, folglich der »Bewegung« nicht mehr nützlich sein können, sondern sie im Gegenteil Instrumente der Gegner der Arbeiterschaft sind, sollte schleunigst geklärt werden, wie man sich zu den (noch Millionen) Mitgliedern und ihrem Verständnis von diesen Gewerkschaften verhält.

Der Neupack-Streik zeigte einige Merkmale der Auflösung der traditionellen Gewerkschaftsorganisationen wegen der Unterwerfung von Führung und der Mehrzahl ihrer Mitglieder unter die kapitulierende Sozialpartnerschaft auf. Damit werden die Aktiven in der nächsten Zeit sicher verstärkt zu tun haben werden. Dazu gehört u.a., dass sich Menschen zu »Unterstützern« zusammenfinden. Sie sind damit noch keine politische Organisation mit einheitlichem Grundverständnis. Sie wollen konkrete Hilfe in ei-

ner konkreten Situation leisten. Dafür die Erfahrungen von Neupack und ähnlichen Arbeitskämpfen der letzten Jahre zu diskutieren und auszuwerten ist dringend geboten.

P./HH ■

Zum Hintergrund des Neupack-Streiks und den Lehren

Gewerkschaften handeln im Kapitalismus mit den Unternehmen den Preis der Ware Arbeitskraft aus. Sie agieren in den Grenzen der kapitalistischen Produktionsweise bzw. Gesellschaft. Damit akzeptieren sie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als Voraussetzung für ihr Handeln. Anderenfalls würden sie sich selber die Geschäftsgrundlage entziehen. Sie sind also gar nicht in der Lage, eine über den Kapitalismus hinaus weisende Politik zu entwickeln. Betriebsräte als Gewerkschaftsvertreter im Betrieb ziehen deshalb heute überwiegend mit den Kapitalisten an einem Strang, damit sich der Betrieb im Konkurrenzkampf erfolgreich durchsetzen kann. Für den BR der Bremer Stahlwerke z.B. ist es deshalb überhaupt kein Problem, vom Unternehmensvorstand bezahlte Berater (wie zum Rationalisierungsprogramm TPM) an seiner Seite zu haben.

Aufgrund der momentanen Erfolgswelle im weltweiten Konkurrenzkampf erhalten die Chemie-, Metall- und Elektrokonzerne hohe Löhne und werden so an den Konzern gebunden. Macht mein Unternehmen hohe Gewinne, so ist mein Arbeitsplatz gesichert, also nicht aufmucken, und Erschwernisse hinnehmen – diese Haltung ist in den großen Konzernen bei den Beschäftigten bestimmend und wirkt auch auf die anderen Bereiche. Doch auch bei den Schlüsselindustrien geht der Prozess der Ausgliederung von Belegschaftsteilen zur Senkung der Lohnkosten weiter, und wie der jüngste Protest der Belegschaft von Daimler-Benz in Bremen gezeigt hat, ist auch dort gemeinsames Handeln möglich, wenn eine Führung (gewerkschaftlich bewusste und anerkannte Kollegen innerbetrieblich eingreifen?) die Problematik deutlich macht.

Im Gegensatz zu dieser Gruppe von Lohnabhängigen müssen prekär Beschäftigte, Arbeitskräfte, die nur für den Binnenmarkt arbeiten, sowie von Dienstleistungsbetrieben für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und für höhere Löhne mit ihrer Gewerkschaft kämpfen. Die Klasse der Lohnabhängigen ist tief gespalten, die Individualisierung vorangeschritten. Fast jeder vierte Beschäftigte arbeitet für einen Niedriglohn von weniger als 9,54 Euro pro Stunde. Die Bourgeoisie nutzt die Spaltung der Klasse der Lohnabhängigen für sich aus und schürt nicht selten den Gegensatz zwischen Vollbeschäftigten, Arbeitslosen und den Geringverdienern der verschiedensten Formen. Die Angst sozial abzustürzen, lässt Lohnabhängige vieles hinnehmen – nur um einen Arbeitsplatz zu haben. Die Vertiefung der Spaltung dient also der Sicherung der Herrschaft der Bourgeoisie.

Für prekär Beschäftigte bei Amazon – überhaupt für gering Qualifizierte in Betrieben – ist der Streik bei Neupack insofern eine beispielhafte Erfahrung, als hier besonders deutlich wird, dass eine streikende Belegschaft – wenn sie überwiegend nicht nur aus schwer ersetzbaren Spezialisten besteht – dem Unternehmer unterlegen ist, wenn es im Arbeitskampf bei einer traditionellen Arbeitsverweigerung bleibt: Bei Neupack konnten die meisten Streikenden durch ausländische Arbeitskräfte leicht ersetzt werden. Denn osteuropäische Arbeiter sind aufgrund der sozialen Lage in ihren Ländern bereit, jeden Job anzunehmen, damit sie überhaupt Arbeit haben.

Herrscht in größerem Maße Arbeitslosigkeit bzw. Massenarbeitslosigkeit, so stehen die Lohnabhängigen zueinander in Konkurrenz. Unternehmer können Streikende legal

Welche Forderungen müssen zur Verteidigung des Grundrechts auf Streik gestellt werden?

1. Der Einsatz von Leiharbeitern in bestreikten Betrieben muss verboten werden! 2. Einem bestreikten Unternehmen muss der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für den Einsatz in einem bestreikten Betrieb verboten werden! – sonst wird das Grundrecht auf Streik verletzt. 3. Der Einsatz von Leiharbeitern oder von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen in bestreikten Betrieben ist nach internationalen Normen unzulässig.

Dies sind die wesentlichen Forderungen einer ver.di-FB 08-Veranstaltung zur **Verteidigung des Grundrechts auf Streik** aus **Solidarität mit den Streikenden der Firma Neupack**. Am 12.2.2013 im DGB-Bildungswerk Hamburg, Referenten: **RA Christian Schoof, RA Benedikt Hopmann**

Jetzt auf DVD: Referate, Diskussion, Erläuterungen der Rechtsanwälte, Entschließung. **Bestellung beim Ortsverein ver.di FB 08, Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Unkostenbeitrag: 10,00 EUR + 1,45 EUR Porto**

ersetzen. Die Möglichkeit, wie bei Vollbeschäftigung den Unternehmer allein durch Arbeitsverweigerung zu sozialen Zugeständnissen zu zwingen, ist erheblich erschwert; Belegschaften werden gar wehrlos. Was bleibt also, wenn bei der europaweiten Arbeitslosigkeit Streikende ersetzbar sind, die Streikwaffe also wirkungslos wird? Diese Frage ruft nach einer politischen Antwort. Diese veränderten Voraussetzungen für Arbeitskämpfe müssen in den Gewerkschaften diskutiert werden, und nicht nur dort. So wie sich der Unternehmer bei Neupack durchgesetzt hat, ist es ein Signal an andere Unternehmer, Gleiches zu tun.

Trug schon bisher eine gute Öffentlichkeitsarbeit zur Solidarität und damit zur Stärkung der Streikfront bei, so ist sie heute im verstärkten kapitalistischen Konkurrenzkampf und der Sparpolitik im ÖD zugunsten der Unternehmer unumgänglich für einen erfolgreichen Kampf. Die Neupack-Belegschaft hat in ihrem Kampf zwar Unterstützung eines Soli-Kreises, aber keine nennenswerte Unterstützung von Gewerkschaftern anderer Betriebe erhalten, auch nicht aus der eigenen Gewerkschaft gehabt.

Zwar gibt es aufgrund breiter Erfahrungen in der lohnabhängigen Bevölkerung eine positive Stimmung für die Ziele Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhung. Doch daraus ergibt sich in einem konkreten Kampf nicht von alleine eine aktive Streikunterstützung. Die Bereitschaft unter Gewerkschaftsfunktionären, Solidarität für Kämpfe zu organisieren, ist gering. Für sie müssen Konflikte sozialpartnerschaftlich gelöst werden. Die positiven

Erfahrungen der Solidarität in den Kämpfen vergangener Jahrzehnte konnten der jungen Generation nicht weitervermittelt werden. Viele ehemals klassenkämpferische Gewerkschaftskollegen verloren mit dem Scheitern des ersten Versuchs, eine sozialistische Gesellschaft aufzubauen, ihre über den Kapitalismus hinausgehende Perspektive, richteten sich im Kapitalismus ein und arrangierten sich mit den Unternehmern.

Zwar haben IG-BCE-Angestellte die Unterstützung eines Soli-Kreises bewusst gesucht, eingebunden in die Sozialpartnerschaft lässt der Gewerkschaftsvorstand jedoch nur begrenzte Kämpfe zu, bei denen er die Zügel fest in der Hand behält – auch wenn dann die Belegschaft das Opfer ist, wie wir es beim Neupack-Streik erlebt haben. Die geringen Erfahrungen der Belegschaften machen es möglich, denn die jetzigen Formen der Sozialpartnerschaft haben sich über Jahrzehnte entwickelt. Wenn es in den letzten Jahren überhaupt mal zum Streik kam, war es ein »friedlicher«, rein ökonomischer, der durch volle Unterstützungskassen gesichert war. Bei ver.di, wo die Kassen nicht prall voll sind, stehen deshalb Warnstreiks im Vordergrund. Trotz vorhandener Unzufriedenheit in verschiedenen Bereichen sehen Millionen Lohnabhängige keine andere Schutzmöglichkeit als diese Gewerkschaften.

Die Gewerkschaftsführungen sehen ihre zentrale Rolle in der Sozialpartnerschaft mit den Kapitalvertretern – und diese Rolle wollen sie auf keinen Fall gefährdet sehen. (1933 boten sie selbst der NS-Regierung unter Hitler ihre Dienste als Partner für Abschlüsse von Tarifverträgen an.) Die Konfliktlinie bei einem Arbeitskampf zwischen den Streikenden, die gezwungen sind, für ihre Interessen gegen die Übermacht des Unternehmers zu kämpfen, und dem jeweiligen Gewerkschaftsvorstand, der seine gesellschaftliche Rolle nicht gefährdet sehen will, gilt es ins Bewusstsein zu heben. Das Erkennen des Klassegegensatzes und die Konsequenz im Handeln müssen wir als Prozess sehen, in dem es gilt mitzuwirken.

Zu unserem Wirken: Durch Schimpfen auf die Gewerkschaftsvorstände ändert sich das Bewusstsein der Lohnabhängigen nicht. Den Belegschaften selber muss es zum Bedürfnis werden, ihre betriebliche und gewerkschaftliche Enge zu durchbrechen. Dieser Prozess kann durch die Aufarbeitung von Erfahrungen in Arbeitskämpfen gefördert werden. Durch die breite Information der lohnabhängigen Bevölkerung über die Notwendigkeit, die Ziele und die Schwierigkeiten des Streiks kann die Voraussetzung für Solidarität geschaffen und letztlich Druck – gegebenenfalls auch politischer – aufgebaut werden. Nicht nur bei prekär Beschäftigten, sondern in allen Bereichen der lohnabhängigen Beschäftigten. A./HB ■

■ AUS DER SCHWEIZ:

Der Aufstand der SPAR-Verkäuferinnen

Diese Korrespondenz stützt sich auf einen Vortrag, den der Verfasser unmittelbar nach Ende des Streiks hielt. ■

»Es ist nicht so, dass du die Probleme löst, indem du auf einen Kran steigst. Du musst wissen, worauf du hinaus willst, du musst eine Strategie haben...«. Das sagt Massimo im Film »Über die Kunst des Krieges«. Massimo ist einer der vier INNSE-Arbeiter, die im August 2009 eine Woche lang auf dem Hallenkran ihrer Fabrik ausharrten. Was hat der Kampf bei INNSE in Mailand mit dem Streik der SPAR-VerkäuferInnen in Dättwil zu tun? Viel mehr als es auf den ersten Blick scheinen mag.

Es braucht bekanntlich viel, bis in der Deutschschweiz eine Belegschaft die Arbeit niederlegt. Dennoch sind bei SPAR bereits einmal VerkäuferInnen in den Streik getreten. Die Forderungen waren fast dieselben: zwei zusätzliche Vollstellen und ein Mindestlohn von 3900 Franken für Ungelernte und 4200 Franken für Gelernte sowie die Auszahlung der aufgelaufenen Überstunden mit einem Zuschlag von 25 Prozent. Nach zwei Tagen war der Streik zu Ende, SPAR hatte alle Forderungen der VerkäuferInnen im Tankstellenshop Heimberg im Berner Oberland erfüllt. Das war vor vier Jahren.

Viele hatten wohl gedacht, allen voran die UNIA, dass in Dättwil alles nach dem gleichen Muster ablaufen würde. Doch es kam ganz anders. Als SPAR nach zwei Tagen, statt zu verhandeln, mit einer ganzen Truppe von Streikbrechern anrückte, war abzusehen, dass der Kampf diesmal sehr viel härter würde. Dennoch herrschte Zuversicht, ja sogar eine fast euphorische Stimmung, als am Sonntag gut dreihundert Personen am Streikfest teilnahmen. Dies umso mehr, als SPAR für den folgenden Tag Verhandlungen in Aussicht gestellt hatte.

Als SPAR am Montag nicht wie vereinbart zu den Verhandlungen erschien und weiterhin darauf beharrte, dass zuerst die Blockade der besetzten Tankstelle beseitigt werden müsse, hätte man meinen können, SPAR befände sich in der Defensive und habe nun ein ernsthaftes Imageproblem. Im Nachhinein drängt sich allerdings die Vermutung auf, dass SPAR von Anfang an eine ganz bestimmte Strategie verfolgte, während weder die Belegschaft noch die Unia über eine solche verfügten. In ihrer Medienmitteilung sprach die Unia von einem »bedauerlichen Wortbruch« und erklärte: »Die Angestellten und die Unia streben weiterhin eine konstruktive und für alle befriedigende Lösung an.« Eine solche schien in greifbarer Nähe, als sich SPAR am Dienstag – trotz Weiterführung der Blockade – doch an den Verhandlungstisch setzte.

Bei den Löhnen wäre wahrscheinlich ein Kompromiss zustande gekommen, doch über die **Hauptforderung der Streikenden nach mehr Personal** (konkret 180 Stellenprozent) wollte SPAR nicht einmal diskutieren und brach um 16 Uhr die Verhandlungen abrupt ab. Nun musste man damit rechnen, dass sich der Streik in die Länge ziehen könnte. Eine rasche Verhandlungslösung schien jedenfalls wieder in weite Ferne gerückt. Ausser die Streikenden hätten ihre Hauptforderung fallengelassen und sich mit etwas mehr Lohn zufriedengegeben. Doch davon wollten diese nichts wissen und liessen durchblicken, dass sie ohne zusätzliches Personal nicht bereit wären, die Arbeit wiederaufzunehmen. »Lieber ohne Arbeit als unter solchen Bedingungen«, erklärte eine von ihnen.

»Lieber ohne Arbeit als unter solchen Bedingungen«

Dazu muss man wissen, dass der eigentliche Konflikt – nach einem jahrelangen, schleichenden Personalabbau – mit dem Burnout des Filialleiters begann. An seine Stelle trat dessen Stellvertreterin, Snezana Maksimovic. Sie ist es auch, die nun den Streik im Tankstellenshop anführt. Richtigerweise müsste man eigentlich von einem Supermarkt mit angegliederter Tankstelle sprechen. Denn die SPAR-Filiale in Dättwil hat mehr als 500 Quadratmeter Verkaufsfläche. Zuerst suchten die VerkäuferInnen des Gespräch mit der SPAR-Geschäftsleitung und, als dies nichts fruchtete, den Kontakt zur UNIA. Verhandlungen lehnte SPAR ab und stellte sich auf den Standpunkt, die Arbeitsbedingungen in Dättwil seien gesetzeskonform und branchenüblich. Unter diesen Umständen beschlossen die VerkäuferInnen, am Montag, 3. Juni 2013 in den unbefristeten Streik zu treten, um so ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Es fällt schwer, hinter der kategorischen Weigerung von SPAR, ein paar zusätzliche Leute einzustellen, eine

1) Die durchschnittlichen **Wohnkosten** in der Schweiz betragen CHF 1147 für eine Einzelperson und CHF 1769 für eine Familie mit zwei Kindern. Letztere muss für **Krankenkassenprämien** durchschnittlich CHF 926 aufwenden. Zusammen mit der materiellen **Grundsicherung** (Essen, Kleidung usw.) in der Höhe von CHF 2090 ergeben sich für **eine vierköpfige Familie** zwingende monatliche Auslagen von CHF 4800, die als **Armutsgrenze** definiert wird. Für eine Einelternfamilie mit zwei Kindern liegt die Armutsgrenze bei CHF 4050, für zwei Erwachsene ohne Kinder bei CHF 3600 und für eine Einzelperson bei CHF 2500. Quelle: Schweiz. Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), Armut und Armutsgrenze, Bern 2013.



wirtschaftliche Notwendigkeit zu erkennen. In einem Laden dieser Grösse, der von morgens 6 bis abends 22 Uhr und sonntags ab 7 Uhr geöffnet ist. Hingegen fällt auf, mit welcher Härte die Auseinandersetzung vom ersten Tag an geführt wurde. SPAR lehnte es weiterhin ab, über die Forderungen der Streikenden auch nur zu verhandeln, drohte ihnen mit fristloser Entlassung und reichte Strafanzeige wegen Nötigung, Hausfriedensbruch und allfälliger Sachbeschädigung ein. Die streikenden VerkäuferInnen ihrerseits erklärten, der Streik werde weitergeführt, bis sie etwas erreicht hätten, und solange bleibe der Laden geschlossen.

Am Mittwoch, 5. Juni **versuchte SPAR, den besetzten Tankstellenshop zurückzuerobern, indem er mit 70 (!) Mitarbeitenden aus andern Filialen anrückte, um sich gewaltsam Zutritt zu verschaffen und so den Streik zu brechen.** Es blieb jedoch bei verbalen Auseinandersetzungen, zumal die Streikenden von zahlreichen UNIA-Funktionären und andern solidarischen Menschen tatkräftig unterstützt wurden. Zu diesem Zeitpunkt dauerte der Streik in Dättwil bereits einen Tag länger als jener vier Jahre zuvor in Heimberg, und zwar ohne Aussicht auf ein rasches Ende. Und bereits zeichnete sich ab, dass es weniger um die konkreten Forderungen und deren Berechtigung ging als um die grundsätzliche Frage, ob der Wille des Unternehmers absolut gilt oder ob auch seine Angestellten Rechte besitzen, für die sie sich gemeinsam wehren dürfen. Kurzum, der Streik in Dättwil entwickelte sich zu einem **Konflikt um das Streikrecht an sich.**

Der nächste Akt in diesem Arbeitskampf wurde zwei Tage später, am fünften Streiktag gespielt, als das Bezirksgericht Baden die sofortige Aufhebung der Blockade verfügte, mit der Begründung, diese sei unverhältnismässig und widerrechtlich, da »Arbeitswilligen« der Zugang zum Betrieb verwehrt werde. Parallel dazu übernahmen die Medien ohne nähere Prüfung die Behauptung von SPAR, lediglich 10 der 21 VerkäuferInnen befänden sich im Streik und hinderten die Mehrheit der Beschäftigten daran, die Arbeit wieder aufzunehmen. In einem Brief an ihre KollegInnen in den andern Filialen stellten die Streikenden den Sachverhalt richtig: Nur zwei Mitarbeitende beteiligten sich nicht am Streik, zwei weitere waren in den Ferien, fünf arbeiteten ohnehin nur Teilzeit (20 – 60 Prozent) und befanden sich noch in der Probezeit. Ausserdem hatten sich nun auch die zwei Lehrlinge, die anfänglich auf Anraten der UNIA abseits standen, sowie ein weiterer Kollege dem Streik angeschlossen. Diese Richtigstellung fand jedoch auch in der zweiten Streikwoche keinen Eingang in die Medien, die weiterhin die Mär von »rund der Hälfte der insgesamt 21 Beschäftigten« verbreiteten, die sich am Streik beteiligten. Damit wurde suggeriert, bei der andern Hälfte handle es sich um »Arbeitswillige«, die am Betreten des Arbeitsplatzes gehindert würden.

Bemerkenswert ist, dass sich weder die Streikenden noch die UNIA von der richterlichen Verfügung beeindruckt liessen. In Deutschland beispielsweise würde keine einzige Gewerkschaft eine solche Haltung einnehmen. Die Staatsanwaltschaft eröffnete darum am Freitag, 7. Juni weitere Strafverfahren wegen »Ungehorsam gegen amtliche Verfügungen«. Von nun an war der Streik in die Illegalität gedrängt. Über der besetzten Tankstelle schwebte das Da-