

50 Jahre ohne Tarifvertrag

Beeindruckender Streik seit November gegen Billiglöhne und willkürliche Lohnungleichheiten beim Hamburger Unternehmen „Neupack“

Viele Beschäftigte der „Neupack-Verpackungen GmbH&Co. KG“ in Hamburg Stellingen und Rotenburg/Wümme haben seit Jahren keine Lohnerhöhungen mehr erhalten und bekommen Entgelte von zum Teil unter 8€. Einige Kollegen erhalten für gleichwertige Arbeit bis zu 50% weniger als andere, Urlaub und

becher und ähnliches gepressten Plastikmassen. Die Mitarbeiter sind weniger leicht zu formen.

Seit gut einem Jahr versuchen die 200 Neupack-Beschäftigten mit Hilfe der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) einen Haustarif durchzusetzen, um die unhaltbaren Arbeitsbedingungen „nach Gutsherrenart“ durch vertragliche Regelungen abzulösen.

Seit 2004 besteht ein Betriebsrat, der standhaft versucht die Rechte der Arbeitnehmer zu wahren. Die Geschäftsführung weicht seit Jahren Vertragsverhandlungen aus, es werden alle Möglichkeiten, auch illegale, genutzt, den Betriebsrat zu behindern, einzelne BR-Mitglieder haben personelle und finanzielle Nachteile zu ertragen.

Seit November befinden sich die gewerkschaftlich organisierten KollegInnen im Streik. Diese Geschlossenheit der sehr heterogenen Belegschaft ist einzigartig. Trotz moralischer Unterstützung aus breiten Teilen der Bevölkerung wehrt Firmenchef

Kröger jede Verhandlung ab. Polnische Leiharbeiter werden als Streikbrecher rangeschafft und flugs zu befristet angestellten Stammbeschäftigten erklärt.



Der Arbeitgeber als unberechenbarer Drache – so sehen ihn die Beschäftigten

Einzelnen Streikenden werden lukrative Einzelverträge angeboten. Es geht ums Prinzip. Wer hat hier etwas zu entscheiden in „meinem Betrieb“? Ein Lehrbeispiel für die Notwendigkeit gewerkschaftlich solidarischen Handelns.

Eine Chance...

...auf lebendigen Unterricht zu Themen wie „Demokratie und Wirtschaft“, „Tarifvertragsrecht und Gewerkschaften“. Die vor der Fa. Neupack stehenden Streikposten freuen sich über jeden Besuch in ihrem Streikzelt. **(Dörriesweg 15 - 6 Min vom S-Bhf-Stellingen)** Kontakt: RajkoPientka@lgbce.de

Sonderzahlungen werden unterschiedlich und teils willkürlich gehandhabt. „Immer gut in Form“ (Neupack-Firmen-Werbung) sind hier nur die Eigentümerfamilie und die in Joghurt-



Fotos: Stefan Gierlich

„Anschlag“ am Werkstor auf die Freiheit des Unternehmens

Streik-Impressionen



Ein wärmendes Zelt für die Streikposten und die Streikzeitung für die Besucher



Mit misstrauischem Blick erledigen Streikbrecher ihren Job



Nach 3 Monaten muss um den Zusammenhalt gerungen werden

Aus der Chronik der Engelsgeduld der Beschäftigten

Dezember 2011	Aufstellung der Grundzüge eines Tarifvertrags, Wahl der Tarifkommission. IG BCE fordert letztmalig zu Tarifverhandlungen auf.
April/ Mai 2012	Die 1. Verhandlungsrunde mit einer Absichtserklärung, dass ein Haustarifvertrag abgeschlossen werden soll, beendet.
Juni/Juli 2012	Die angebotenen Termine werden von der Arbeitgeberseite ignoriert. Betriebsratsmitglieder werden wegen Bagatellen abgemahnt oder gekündigt. Gerichtliche Zurückweisung.
Juni-Okt. 2012	2.Verhandlungsrunde endet mangels Gesprächsbereitschaft. IG BCE stellt unterschriftsreifen Entgelttarifvertrag zu; Ultimatum bis 11. Oktober
5. Okt. 2012	3. Verhandlungsrunde von Seiten der IG BCE als gescheitert erklärt.
22.10.2012	Warnstreik. Polizei kommt zum Einsatz.
29. /30.10.2012	Urabstimmung
1.11.2012 5 Uhr	Aufruf zum unbefristeten Streik in Rotenburg und Hamburg
15.1.2013	Die IG-BCE schlägt einen Vermittler vor. Keine Reaktionen von Neupack. Statt dessen Antrag auf Erlass eines gerichtlichen Streikverbotes. (inzwischen vom Arbeitsgericht abgewiesen)
23.1.2013	Die IG-BCE setzt den Streik aus „um zur Deeskalation beizutragen“.

Neu ist, dass wir uns wehren

Seit fast drei Monaten halten die Neupack-Beschäftigten ihren Streik aufrecht. Gewerkschaftssekretär Rajko Pientka erläutert, warum und wie notwendig weitere Solidarität ist

hlz: Die Beschäftigten der Firma Neupack streiken seit Monaten um einen Tarifvertrag. Was hat dazu geführt, dass die Mitarbeiter zum letzten Mittel, dem unbefristeten Streik, gegriffen haben?

Rajko Pientka: Der Streik hat eine lange Vorgeschichte. Es gibt bei der Firma Neupack seit ihrer Gründung ein Prinzip, das wir als Gutsherrenart bezeichnen. Der Arbeitgeber versteht sich als alleiniger Regent der Arbeitsbeziehungen im Unternehmen. Die Beschäftigten jedoch haben sich dazu entschieden, das zu ändern. Sie haben 2003 einen Betriebsrat gegründet, auch mit Hilfe der IG-Bergbau, Chemie, Energie (IG-BCE), um den größten Ungerechtigkeiten durch die Mitbestimmung zu begegnen. Wir haben jetzt auf dem langen Weg gemerkt, dass die betriebliche, die verfassungsrechtliche

Mitbestimmung nicht ausreicht, um gerechte Bedingungen auch für die Löhne und Gehälter zu schaffen.

Viele Beschäftigte haben sich stark in der IG-BCE organisiert, um einen Tarifvertrag zu fordern. Das war ein Prozess, der seit 2003 intensiver läuft. 2009 wurde das erste Mal ein Anlauf gestartet, eine Tarifvertragsforderung aufzunehmen und 2011 dann, im November haben sie sich auf den Weg gemacht, um für gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu kämpfen und so die größten Ungerechtigkeiten durch den Abschluss eines Tarifvertrages auszumerzen. Also am Beginn des Arbeitskampfes stand die Tariffbewegung. Wir haben seit Dezember 2011 Tarifverhandlungen gefordert. Die Verhandlungen haben in drei Runden stattgefunden. Nachdem der Arbeitgeber anfänglich einen Tarifvertragsabschluss zugesagt

hatte, ist er dazu übergegangen, diese Zusage zurückzunehmen.

Als es nicht mehr weiter ging auf dem Verhandlungswege, haben wir natürlich mit den Beschäftigten besprochen, welche Möglichkeiten es noch gibt, einen Tarifvertrag durchzusetzen. Das letzte Mittel, zu einem Tarifvertrag zu kommen, wenn der Arbeitgeber sich komplett verweigert, ist der Arbeitskampf und den haben die Beschäftigten nach vorangegangener Urabstimmung am 1.11. 2012 begonnen.

hlz: Welche Lohnstruktur gibt es denn jetzt und welche wollt ihr erreichen?

Rajko Pientka: Wir haben im Moment ein intransparentes Lohn- und Gehaltssystem, das man als nach – Nase – Bezahlung bezeichnen kann. Die Beschäftigten bekommen sehr unterschiedliche Löhne für die gleiche Arbeit. Wir haben Löhne, die bei 7,80 Euro beginnen. Andere bekommen wesentlich mehr. Der Arbeitgeber bestreitet das. Wenn man das prozentual zu den Tarifverträgen in der Chemie-Industrie sieht, dann haben wir Löhne für die gleiche Arbeit, die zwischen 48 % und 127 % des Tarifniveaus schwanken. Das heißt, der Arbeitgeber bezahlt einige recht gut, aber sehr viele sehr schlecht. Wir haben 97 Beschäftigte, das ist die Hälfte der Beschäftigten, die unter 66 % des Tarifniveaus bekommen. Das ist auch ein deutliches Zeichen für die Sittenwidrigkeit. Allgemein gilt nach der derzeitigen Rechtsprechung, dass eine Bezahlung unterhalb der Zweidrittel-Marke des Branchenüblichen in der Region eine Sittenwidrigkeit erfüllt.

hlz: Die Branche ist die Chemie-Branche?

Rajko Pientka: Das Unternehmen mit seinem Produktportfolio fällt nach der normalen sta-

Fotos: Stefan Gierlich



Rajko Pientka (IG-BCE) im Gespräch mit Norbert Raum und Peter Klemm

tistischen Kategorisierung von Unternehmen unter die Chemie-Branche.

hlz: Kann man sagen, dass dieser Betrieb ein besonders schwarzes Schaf in der Branche ist oder ist es nur eines von vielen solchen Schafen.

Rajko Pientka: Für die IG-BCE ist es im Moment ein schwarzes Schaf. Das muss man ganz klar sagen. Wir haben eine lange Tradition der Sozialpartnerschaft und wir haben viele Arbeitgeber, die uns als Verhandlungspartner akzeptieren. Wir haben auch gehört, dass es noch andere Betriebe gibt, die ähnliche Strukturen und Verhältnisse haben. Wir kennen die bisher noch nicht. Aber wir wissen auch, dass wir, wenn wir auf dem Weg der Sozialpartnerschaft in einem Unternehmen, in dem wir viele Mitglieder haben, nicht voran kommen, dann auch die ultima ratio der Tarifaueinandersetzung bedienen müssen. Das ist der Arbeitskampf, auch wenn wir nach wie vor die Sozialpartnerschaft sehr hoch halten.

hlz: Das „Abendblatt“ hat am 7. Januar getitelt: „Spuckatacken gegen Streikbrecher.“ Herrscht eine gereizte Atmosphäre im und vor dem Betrieb?

Rajko Pientka: Es gehört zu den normalen Arbeitskämpftaktiken und Arbeitskämpfstrategien, dass der Arbeitgeber versucht Desinformationen zu streuen und eine konfuse Situation zu schaffen. Wir haben hier eine sehr disziplinierte Streikbelegschaft, die sich ausschließlich an die geltenden Rechte im Arbeitskampf und Tarifrecht hält.

Der Arbeitgeber versucht mit gezielten Fehlinformationen die öffentliche Meinung zu beeinflussen. Dieser Artikel ist ein Ausdruck davon, dass ihm das auch zum Teil gelingt. Wir haben viele Journalisten, die zu uns

an die Streikzelte kommen und die nach aggressiven, wütenden Streikenden suchen. Ich muss ihnen dann zu ihrer Enttäuschung immer die Antwort geben: „Die gibt es hier nicht“.

Die Streikenden sind sehr besonnen, obwohl sie permanent mit Strafanzeigen konfrontiert sind, die zum Teil auf konstruierten Sachverhalten basieren. Dagegen gehen wir juristisch vor. Das ist in der Härte, wie der Arbeitgeber hier mit Fehlinformationen arbeitet, auch für unsere erfahrenen Arbeitskämpfrechtlern im Team, eine neue Qualität. Wir müssen damit professionell umgehen. Ich kann aber ganz klar sagen: es gibt weder aggressive noch wütende Streikende vor den Zelten. Wir haben ein Ziel: Gleiches Geld für gleiche Arbeit in einem Tarifvertrag!

hlz: Die Streikbrecher sind gar nicht Beschäftigte der Firma Neupack, sondern werden aus Polen angekarrt?

Rajko Pientka: Das ist eine typische Maßnahme des Arbeitgebers, nachzulesen in uralter Streikliteratur: Was macht ein Arbeitgeber, der bestreikt wird? Er versucht die Produktion aufrecht zu erhalten mit Streikbrechern im Betrieb. Sollte ihm das nicht gelingen, versucht er Streikbrecher aus anderen Bereichen dazu zu holen. Es ist nach der derzeitigen Rechtsprechung möglich, dass er Streikbrecher einstellt. Herr Krüger benutzt sozusagen als Dienstleister eine Firma in Polen, die Firma Work-Express, die dort eine große Leiharbeitsfirma ist. 29 Leiharbeiter werden als Streikbrecher vorerst eingestellt.

Als der Firma Work-Express, deren Anteilseigner auch ein deutscher Unternehmer ist, dann die Sache zu heiß wurde, haben sie die Verträge mit Neupack aufgelöst. Man sollte dann denken, sie holen ihre Mitarbeiter zurück. Aber nein, da ist etwas



„Für Familie Krüger hört Demokratie am Werkstor auf.“ (Rajko Pientka)

für uns Unerklärliches entstanden: die polnischen Leiharbeiter sind von heute auf morgen von Neupack befristet angestellt worden und gelten seitdem als Beschäftigte im Unternehmen. Die Befristung wurde auch schon einmal verlängert. Der Arbeitgeber versucht mit den KollegInnen aus Polen die Produktion aufrecht zu erhalten, um den Streik wirkungslos zu machen. Das reicht ihm leider auch noch nicht. Deswegen versucht er derzeit auch alte Kollegen, die er vor ein paar Jahren unter widrigsten Umständen rausgeschmissen hat, wieder mit ins Boot zu holen.

Leider lassen sich KollegInnen für Streikbrucharbeiten missbrauchen. Der Arbeitgeber versteht es, auch Beschäftigte für seine Interessen zu kaufen. Er zahlt Streikbruchprämien. Er will, koste es, was es wolle, einen Tarifvertrag mit den KollegInnen verhindern. Das ist eine sehr traurige Sache, aber es ist für uns jetzt erst einmal nicht änderbar. Die geltende Rechtslage gibt das her.

hlz: Gibt es mittlerweile ein

verhandelbares Angebot der Familie Krüger?

Rajko Pientka: Das ist insofern eine interessante Frage, als wir gar nicht an dem Punkt sind. Die Familie Krüger akzeptiert nicht die Grundelemente der Demokratie. Für die Familie Krüger hört Demokratie am Werkstor auf. Sie akzeptieren die IG-BCE und damit die Koalitionsfreiheit nach Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes nicht und haben für sich den Weg gewählt, dass sie die IG-BCE erstens nicht als ihren Verhandlungspartner akzeptieren, zweitens sind sie nicht willens jedwede Art von Vertrag abzuschließen, der verbindlich für die Beschäftigten ist. Sie erwecken in der Öffentlichkeit den Anschein, dass sie Angebote auf



„Wie stehen die Hamburger Parteien zu den Streikenden?“ (Norbert Raum)

den Tisch legen. Das bezieht sich ausschließlich auf individuelle Angebote an die Beschäftigten bzw. Angebote an den Betriebsrat, der hier in die Tarifautonomie eingreifen soll.

Der Arbeitgeber möchte in jedem Fall die Gewerkschaft aus dem Betrieb draußen halten. Das ist bei einem sehr großen Organisationsgrad von mehr als 70 % ein Skandal. Wir müssen daran arbeiten, dass das auch in der Öffentlichkeit deutlich wird, dass es hier nicht nur um bloße Tarifvertragsverhandlungen geht, bei

denen sich zwei Tarifvertragsparteien über den Vertragsinhalt nicht einigen, sondern dass es hier um Grundsätzliches geht: Wie Arbeitsbedingungen in Deutschland geregelt werden, soll bei Neupack nicht gelten.

hlz: Der Bundesvorsitzende der IG-BCE Michael Vassiliadis hat gesagt, dass bei Neupack ein Exempel statuiert werden müsse und der Streik durchgehalten werde, koste es, was es wolle. Was macht diesen Streik bundesweit so bedeutsam?

Rajko Pientka: Es ist die Zuspitzung auf diese Grundfrage, ob man in Deutschland in einem Unternehmen, in dem sich die Belegschaft überdurchschnittlich organisiert hat, die Ansicht vertreten darf, dass deren Interessenvertretung nicht Verhandlungspartner sei. Konsequenz weigert man sich gegen kollektive vertragliche Regelungen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu regeln. Das geschieht vor dem Hintergrund, dass jahrelange individuelle und betriebsrätliche oder betriebsverfassungsrechtliche Regelungen nicht zu dem Ergebnis geführt haben, dass hier wirklich gerechte und transparente Arbeitsbedingungen entstehen. Das macht den Streik so bedeutend.

Wir werden diesen Streik bis zum Ende führen. Bis zum Ende heißt für uns, dass der Arbeitgeber die IG-BCE als Vertragspartner akzeptiert und wir dann zu einem verbindlichen Vertragsabschluss kommen, der sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch dem Unternehmen Rechnung trägt.

hlz: Die Zustände, wie du sie geschildert hast bei Neupack, sind zutiefst undemokratisch. Wie verhalten sich die Hamburger Parteien, die das Adjektiv demokratisch in ihrem Namen tragen?

Rajko Pientka: Viele nehmen das wirklich schockiert oder kopfschüttelnd zur Kenntnis, dass es solch einen Arbeitgeber noch gibt. Das geht quer durch die Parteien. Angefangen bei der Links-Partei, den Grünen, bei der SPD bis hin zur CDU. Ganz deutlich wird gesagt, dass man sich von einer solchen Unternehmenskultur distanziert.

Wir haben an beiden Standorten – in Rothenburg und in Hamburg – sehr starke direkte Unterstützung von den Linken und der SPD und auch von den Grünen. Wir haben permanent Besuche von Bundestags-/Landtags- und auch Europa-Abgeordneten, die ihre Solidarität mit ihren Besuchern ausdrücken und ihrerseits das tun, was sie tun können. Wir spüren sehr viel Unterstützung. Aber in der Wirkung auf die Familie Krüger, die Inhaber von Neupack, blieb dies ohne Erfolg.

hlz: Der DGB hat aufgerufen, den Streik solidarisch zu unterstützen. Haben Beschäftigte aus anderen Betrieben der Branche oder anderen Gewerkschaften ihre Solidarität bekundet? Was wünscht ihr euch, vielleicht Solidarstreiks, Besuche, Briefe?

Rajko Pientka: Wir haben eine vorher nicht geahnte Solidaritätswelle erfahren. Das ist auch sehr wichtig, gerade in einem Unternehmen, in dem relativ viele Beschäftigte in Bereichen arbeiten, die sehr leicht austauschbar sind, also im niedrig qualifizierten Bereich zu Dumpinglöhnen. Sie haben in der Regel keine großartige Lobby und verfügen auch nicht über die umfangreichen Möglichkeiten anders qualifizierter Beschäftigungsgruppen.

Wir haben über 350 Solidaritätserklärungen bekommen, täglich Besuche von Solidaritätsgruppen, von Betrieben und KollegInnen aus anderen Bereichen, auch aus anderen Gewerkschaften. Das macht die

Beschäftigten so stark, dass sie überhaupt das durchhalten, unter solch widrigen Bedingungen einen solch harten Arbeitskampf zu führen. Die Härte mit der sich ein Arbeitgeber hier den nor-

... in Schulen darüber berichten, was ein Arbeitgeber im Jahr 2013 noch im stande ist zu tun

malen tarifvertraglichen Reglements in Deutschland entzieht, ist schon einzigartig.

Wenn dieser Streik Schule macht, ist es für viele auch von großer, großer Bedeutung. Es ist nicht nur ein Streik für die Neupack-Beschäftigten und deren Arbeitsbedingungen, sondern auch für viele, die in ähnlichen Situationen sind. Für die Neupack-Beschäftigten und für uns als IG-BCE ist die Solidarität enorm wichtig gewesen und sie wird auch wichtig bleiben.

Wir würden uns wünschen, dass die Solidarität zumindest auf dem Niveau bleibt und wir weiterhin viele, viele Besuche bekommen. Menschen können sich einfach informieren und hier anschauen, was heutzutage Tarifpolitik noch sein kann und was eigentlich ein Streik bedeutet. Das ist in zweierlei Hinsicht wichtig. Zum einen bekommt man mit, auf welchem Fundament unsere Standards in Deutschland fußen, dass Tarifpolitik die Grundlage ist für die Lebens- und Arbeitsbedingungen. Zum anderen kann jeder auch noch den Streikenden Mut zusprechen und ihnen zeigen, dass sie nicht alleine sind.

Wer die Streikenden praktisch unterstützen will, kann das auch direkt – es gibt die Möglichkeit der Geldspenden, auch der materiellen Spenden. Es sind durchweg Niedriglöhner. Da brauche ich nicht zu erklären, was sie alleine bei den derzeitigen Lebenshaltungskosten an täglichen

Problemen haben. Während des Arbeitskampfes spitzen sich die Alltagsprobleme natürlich noch mal zu.

Darüber hinaus ist es einfach wichtig, überall – gerade auch in Schulen – den Fall Neupack zum Thema zu machen. Es gilt darüber zu berichten, was ein Arbeitgeber hier im Jahr 2013 noch imstande ist zu tun. Ein Skandal, der die Frage aufwirft, wie so ein Arbeitgeber in unserer Gesellschaft einen gesicherten Platz hat. Das würde ich mir wünschen, dass das überall Gesprächsthema ist.

hlz: *Ein wichtiges Thema auch für Schulklassen und Unterrichtsprojekte.*

Wie können SchülerInnen sich dem Thema annähern? An wen müssen sie bzw. ihre LehrerInnen sich wenden? Einfach zum Streikposten hingehen?

Rajko Pientka: Es gibt eine E-Mail-Adresse tarifneupack@gmx.de, die wird direkt von der betrieblichen Streikleitung betreut. Dorthin können sich Interessierte wenden. Die Hamburger GEW-Vorsitzenden haben bereits einen Rundbrief an alle Schulen geschrieben und die LehrerInnen aufgefordert, mit ihren Klassen einfach mal zum Streikzelt in der Dörriesstr.15 in Stellingen hinzugehen. Wir laden alle ganz herzlich ein, dass sie mit den Kindern, mit den SchülerInnen vorbei kommen. Hier lässt sich praktisch erleben, was in der Schule ja oft nur theoretisch zu erfassen ist. Einfach Kontakt aufnehmen und neu-



Murat Günes, BR-Vorsitzender und Seele des Neupack-Kampfes, freut sich darauf, LehrerInnen und SchülerInnen zu begrüßen (hier rechts mit Peter Klemm)

gierig werden. Die betriebliche Streikleitung wird dann einen Termin vereinbaren. Vor Ort sind auch immer Betroffene, die Rede und Antwort stehen können. Da kannst du mal den Spirit eines Streiks und das Ringen um Tarifverhandlungen im Endstadium spüren.

hlz: *Endstadium?*

Rajko Pientka: Hoffe ich.

hlz: *Wir wünschen euch von ganzem Herzen viel Erfolg und danken für das Gespräch.*

Die hlz-Fragen stellten
PETER KLEMM u. NORBERT RAUM
Fotos: STEFAN GIERLICH
Info: tarifneupack@gmx.de