



Angriff ist die beste Verteidigung

Erfahrungen für offensive Gewerkschaftspolitik aus dem Streik der IG Metall für einen Sozialtarifvertrag bei GKN Driveline – von Uwe Zabel und Benjamin Zabel*

In: *express* 5/2023

Der Arbeitskampf Anfang 2023 bei GKN Driveline¹ mit dem Streik für einen Sozialtarifvertrag im Werk Mosel (GS Zwickau, Bezirk BBS) und den Unterstützungstreiks in den Werken Offenbach, Trier (Bezirk Mitte) und Kiel (Bezirk Küste) ist ein exemplarischer Fall von Verteilungs- und Machtkonflikten zwischen Kapital und Arbeit in dem Prozess der Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie. Aus den Erfahrungen der streikenden Belegschaften und ihrer IG Metall sind Schlussfolgerungen für eine offensive Gewerkschaftspolitik und eine nachhaltige Interessenpolitik der Gewerkschaften in der Transformation für künftige Kämpfe ableitbar.

GKN: Typischer Fall in der Transformation – Beschäftigte sollen Lasten der Krise tragen

GKN Driveline ist ein bedeutender Zulieferer für fast alle namenhaften Automobilhersteller. Der selbsternannte Weltmarktführer für Längs- und Seitenwellen wird von dem Eigentümer und Finanzdienstleister Melrose Industries gesteuert und ist wie alle in der Branche tätigen Betriebe eng verflochten in den Lieferketten großer Automobilhersteller. Seit der feindlichen Übernahme durch Melrose wurden aus Gründen der Profitmaximierung mit Restrukturierungs- und Flexibilisierungsprogrammen, Werksschließungen² und nicht zuletzt durch »just-in-time«- und »just-in-sequence«-Produktionssysteme zur Reduzierung der Lagerkosten maximale Veränderungen zu Lasten der Beschäftigten vorangetrieben. GKN ist wie die gesamte Branche der Automobil- und Zulieferindustrie von Transformationsprozessen betroffen. Nicht zuletzt mit der Einstellung von Markus Bannert³ als Top-Manager wurden die strategischen Absichten des Konzerns deutlich: Keine nachhaltige Transformationsstrategie mit Innovation und Investitionen in den westeuropäischen Bestandswerken, sondern Werksschließungen mit brutalen Mitteln (wie in Italien und Großbritannien) zur Umsetzung der Strategie der Verlagerung in »low cost countries« (Billiglohnländer), im vorliegenden Fall Ungarn. Diese Strategie soll im Jahr 2023 noch mit einem Börsengang unter dem Namen »Dowlais« für die Gesellschafter und Aktionäre vergoldet werden.

¹ Siehe <https://igm-zwickau.de/aktuelles/meldung/video-zum-arbeitskampf-bei-gkn-solidaritaet-ist-macht/> und <https://www.igmetall.de/im-betrieb/streik-bei-autozulieferer-gkn-gegen-verlagerung>.

² Kaiserslautern (Bezirk Mitte) 2019, Birmingham 2021 und Florenz 2022. Letztere führen seit der Werksschließung einen intensiven Kampf um einen nachhaltigeren Fortbestand des Werks und der Arbeitsplätze, siehe auch *express* 12/2022, S. 9.

³ Markus Bannert ist ehemaliger Manager bei Hella Lippstadt und hat bereits dort Restrukturierungsprogramme zu Lasten der Belegschaften vorangetrieben

Sozialpartnerschaft und Stellvertreterpolitik in der Friedenspflicht liefern ins Leere

Der Interessensgensatz von Kapital und Arbeit wurde dabei mehr als deutlich: Während die IG Metall für einen »FairWandel«, d.h. eine faire, ökologische, soziale, gerechte Transformation unter aktiver Beteiligung der betroffenen Beschäftigten im Transformationsprozess eintritt, geht es GKN – wie anderen Kapitalunternehmen aus der Automobilbranche auch – nur um den Erhalt und die Steigerung der eigenen Profite. Bereits seit 2011 gab es dazu immer wieder Vorschläge der IG Metall-Betriebsräte. Anfang 2022 hat die IG Metall versucht, für alle deutschen Standorte einen sogenannten

»Zukunftstarifvertrag« auf dem Verhandlungsweg zu erreichen, um Standorte und Arbeitsplätze langfristig zu sichern. Die sozialpartnerschaftliche Vorstellung, aufgrund des Flächentarifvertrages Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu erreichen, scheiterte. GKN war nicht bereit, eine nachhaltige Zukunftsstrategie zu entwickeln – die Belegschaften waren nicht bereit, die Kosten einseitig durch Lohnverzicht und Arbeitslosigkeit zu tragen. Während in der Friedenspflicht (also ohne die Möglichkeit der Konfliktlösung mittels Arbeitskampfes) mit allen Standorten mühevoll verhandelt wurde, um Alternativen zu entwickeln, zeigte GKN fast beispielhaft, wie die kapitalistische Wirtschaftsordnung funktioniert: Die Kapitaleigentümer entscheiden aufgrund ihrer Stellung alles, Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften haben – zementiert durch die Rechtsordnung – keinerlei wirtschaftliche Mitbestimmung. Die Verhandlungen endeten in einer Farce: Der Konzern forderte die IG Metall auf, der Schließung und der damit verbundenen Arbeitslosigkeit der 850 Beschäftigten im sächsischen Traditionsbetrieb Gelenkwellenwerk Mosel zuzustimmen, um die anderen westdeutschen Standorte zu »retten«. Dies lehnte die zentrale Tarifkommission (als Beteiligungsebene der aktiven Gewerkschafter:innen in der IG Metall) einhellig ab. Stellvertreterpolitik und Sozialpartnerschaft scheiterten damit an knallharten Kapitalinteressen.

Solidarisch in die Offensive – Streik für Sozialtarifvertrag und Unterstützungstreiks

Wenn die Grenzen der »unternehmerischen Entscheidungsfreiheit« in einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung nicht mittels Sozialpartnerschaft und Stellvertreterpolitik im Prozess der Transformation überwunden werden können, ist der Rückgriff auf gewerkschaftliche Gegenmacht einer Mitglieder- und Kampforganisation nicht nur sinnvoll, sondern die einzige Option. Durch die enge Verflechtung in der Lieferkette kann der notwendige Machtkampf mit der anderen Seite durch wirtschaftlichen und politischen Druck mittels eines Arbeitskampfes erreicht werden. Aber auch hier zeigt sich das Primat der »unternehmerischen Entscheidungsfreiheit«. Bisher wird ein direkter Streik gegen den Arbeitsplatzabbau durch deutsche Gerichte als nicht zulässig angesehen – obwohl das gegen den Wortlaut der Verfassung verstößt. Klar ist jedoch, dass für die sozialen Nachteile der Maßnahme gestreikt werden kann (so das Bundesarbeitsgericht) und so wurde entschieden, für einen »Sozialtarifvertrag« in den Arbeitskampf zu gehen. Moderne Arbeitskampfformen kombinieren betriebsverfassungsrechtliche Mittel und gewerkschaftliche Mittel. So gehörten mehrere Wochen tägliche BR-Informationsveranstaltungen über alle Schichten und Abteilungen sowie lange Betriebsversammlungen in Kombination mit Warnstreiks der IG Metall zu dem notwendigen Repertoire in diesem Machtkampf. Erst als auch dies nicht zum Ergebnis führte, beschloss der Vorstand der IG Metall die Durchführung der Urabstimmung und eines unbefristeten Streiks im Werk Mosel und Unterstützungstreiks in den anderen GKN Werken in Deutschland. Dieses aktive und schnelle Vorgehen brachte den Erfolg der Solidarität. Es vergingen zwischen Schließungsbeschluss und zweiter Urabstimmung nur sechs Wochen. Das schnelle, sehr intensive strategische Vorgehen in engem Zusammenwirken zwischen Betriebsrat und IG Metall und auch zwischen allen Standorten war ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Nicht nur, dass ein für GKN sehr teurer Sozialtarifvertrag (hohe tarifliche Abfindungen, Finanzierung einer Transfergesellschaft, IG Metall-Bonus-Regelungen, erstmals Abfindungen für Befristete und Altersteilzeit) erkämpft werden konnte, parallel wurde eine Tarifvereinbarung zur Erweiterung der Mitbestimmung in Mosel für einen Innovationsprozess und die Investorensuche abgeschlossen, um Arbeitsplätze in Zukunft dort zu erhalten. Bedingung für den Kompromiss in Mosel war auch, dass an den anderen Standorten durch einen Rahmencukunftstarifvertrag betriebsbedingte Kündigungen für IG Metall-Mitglieder ausgeschlossen wurden. So wurde das Ziel, Arbeitsplätze unter Ta-

rifbedingungen auch für die Zukunft zu erreichen, so gut es ging durchgesetzt. Ohne Streik wäre dies unmöglich gewesen. Die IG Metall bei GKN hat gezeigt, wie sich eine defensive Situation tatsächlich in eine solidarische Offensive wenden lässt.

Keine halben Sachen – Beteiligung, Aktivierung, Solidarität

Ohne aktive Beteiligung der betroffenen Mitglieder selbst wäre dies nicht möglich gewesen. IG Metall und Betriebsrat hatten von vornherein erklärt: »Wir versprechen nichts«. Alle Mitglieder wurden aktiv in die Debatte um Ziele und Forderungen, die Festlegung der Strategie, durch Strategie- und Arbeitskampschulungen aktiv einbezogen. Durch Kombination von klassischen Mitteln der Tarifpolitik und Organizing konnten sie aktiviert und die Organisation in den Betrieben insbesondere in Mosel massiv gestärkt werden. Alle konnten ihre eigene Macht spüren, ein aktives Mittel zur Selbstermächtigung: Nicht nur, dass eine demokratische Tarifkommission und Streikleitung Konflikt und Verhandlungen begleitet, der Startschuss wurde auf Mitgliederversammlungen durch die Betroffenen selbst gegeben. Dies war auch Basis der aktiven Beteiligung an allen Aktionen und am Streik, deutlich sichtbar an dem Urabstimmungsergebnis von über 97 Prozent bei Beginn des Streiks. Als die Bänder bei Porsche, Audi und anderen durch streikbedingt fehlende Teile von GKN stillstanden, musste GKN einlenken und war nur aufgrund des solidarischen Kampfes auf Augenhöhe kompromissbereit. Jetzt hörte die Beteiligung nicht auf, das Ergebnis wurde nicht einfach am Verhandlungstisch erzielt. Denn in der zweiten Urabstimmung konnten die IG Metall-Mitglieder auch über das Ergebnis selbst entscheiden, das mit über 96 Prozent Zustimmung ebenso einheitlich und solidarisch ausfiel wie der gesamte Kampf. Das ist zwingende Voraussetzung, um derartige Konflikte in der Transformation zu führen. Ebenso wie die Solidarität unter den Standorten, die sich auch in den Unterstützungsstreiks, zu denen die IG Metall aufgerufen hatte, ausdrückte. Breite politische und öffentliche Unterstützung und die Solidarität aus den betroffenen OEMS (Originalgerätehersteller, Anm. d. Red.) selber (»In den Marken getrennt – in der IG Metall vereint«) waren Bedingungen für den erfolgreichen Kampf in einer defensiven Situation.

Fazit

Gerade in der Transformation der Automobil- und Zulieferindustrie bedarf es einer offensiven, sich auf die eigene Kraft und Stärken besinnenden gewerkschaftlichen Politik der IG Metall. Stellvertreterpolitik und Sozialpartnerschaft stoßen an Grenzen von Profitinteressen. In diesem Machtkampf kann kein »FairWandel«, keine faire, ökologische, soziale und gerechte Gestaltung der Transformation ohne aktive Beteiligung der organisierten Beschäftigten erreicht werden. Aktivierung, Beteiligung und Solidarität sind zwingende Voraussetzungen, um die Wirkmächtigkeit der IG Metall als Mitglieder- und Kampforganisation auch in Zukunft zu erhalten. Wenn wir nicht zu einem »Arbeitnehmer-ADAC« vorkommen wollen, in dem der gelbe Engel gerufen wird, der es dann schon richtet, brauchen wir genau das Vorgehen wie bei GKN Driveline und anderen Fällen.⁴ Diese exemplarischen Fälle zeigen, dass Kämpfe – wenn auch mühevoll – erfolgreich geführt werden können. Weiten wir die Kampfzone gemeinsam und solidarisch aus!

** Uwe Zabel ist Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Bezirksleitung Mitte, Arbeitskampspezialist und aktiv in der Streikleitung bei GKN Driveline, aktiv in »Offensive Gewerkschaftspolitik«; Benjamin Zabel ist 2. Bevollmächtigter der IG Metall GS Zwickau und aktiv in der Streikleitung bei GKN Mosel.*

Die Autoren legen Wert auf den Hinweis, dass sie weder verwandt noch verschwägert, aber »Brüder im Geiste« sind.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

⁴ Vgl.: Köhlinger/Ebenau/Fay/U. Zabel: Conti, jetzt gibt es Contra, in: Sozialismus, 2021, S. 56ff; Köhlinger/Zabel: Erfolgreich gegen Betriebsschliessungen, in: Sozialismus, 2013, S. 59ff; Köhlinger (Hg.): Solidarisch in die Offensive, Hamburg 2022; Broschüre Zukunft durch Widerstand der Bezirksleitungen Mitte und Niedersachsen-Sachsen Anhalt zum Arbeitskampf bei Musashi, Frankfurt, Hannover 2022.

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

