

»Wir müssen zusammen-halten«



Die Geschichte  
des Streiks bei  
Booster Precision  
Components

Karmína  
2021



# **„Wir müssen zusammenhalten“**

**Die Geschichte des Streiks bei Booster Precision Components (Baluša, Slowakei, 2021)**

Karmína



Gewidmet den kämpferischen Arbeiter\*Innen von BPC Beluša  
und BPC Považská Bystrica.



Veranstaltung am ersten Streiktag (kovobpc.sk).



Streikposten (kovobpc.sk).

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Chronologie	9
1 Ein kleines Werk mit globaler Reichweite	13
2 Produktion und Arbeiter*Innen	20
3 Eine Offensive an mehreren Fronten	26
4 Auf dem Weg zum Streik	34
5 Die Wertschöpfungskette: eine Trumpfkarte in den Händen der Arbeiter*Innen	39
Bewertung und Ausblick	46

# Vorwort

Im Juni 2021 kam es zu einem fünftägigen Streik bei dem in deutschem Besitz befindlichen Werk Booster Precision Components (BPC) in Beluša (Region Považie, West-Slowakei) in dem Bauteile für Autoturbolader hergestellt werden.<sup>1</sup> Die Beschäftigten wehrten sich gegen Lohnkürzungen und andere Maßnahmen, die das Unternehmen im Jahr 2020 unter Berufung auf die schwierige Situation infolge der Pandemie eingeführt hatte.

Der Streik wurde in der Fabrik praktisch von allen unterstützt und legte das Unternehmen lahm. Dank der Blockade durch die Streikenden war die Geschäftsführung nicht in der Lage, die hergestellten Waren abzutransportieren bzw. die für die Montage benötigten Komponenten einzulagern. Die Arbeitsniederlegung führte schließlich dazu, dass alle Forderungen der Streikenden entweder vollständig oder zumindest in einem Umfang erfüllt wurden, der weit über die ursprünglichen Angebote hinausging. Der Streik in Beluša hatte noch weitere wichtige Aspekte:

- bis zu zwei Dritteln der Betriebsbelegschaft sind Frauen;
- das Werk ist ein Tier-2-Zulieferer für die Automobilindustrie und Teil der globalen Wertschöpfungsketten in diesem Schlüsselsektor der exportorientierten slowakischen Wirtschaft;
- neben einigen Dutzend Leiharbeiter\*Innen beschäftigt die Fabrik etwa 220 Personen, die zumeist aus der gleichen Region stammen und ein relativ stabiles Kollektiv bilden;

---

<sup>1</sup> Ein Turbolader ist eine Vorrichtung, die mit Hilfe einer Turbine und eines Verdichters die von einem Verbrennungsmotor angesaugte Luftmenge erhöht. Er nutzt die vom Motor selbst erzeugten Abgase und steigert so den Wirkungsgrad des Motors, so dass der Verbrauch und die Emissionen gesenkt werden. Turbolader werden heute sowohl in Fahrzeugen mit Diesel- als auch mit Benzinmotoren eingesetzt.

- die Produktion der Anlage basiert auf relativ hoch qualifizierter Arbeit mit CNC-Maschinen;
- die Fabrik gehört einem mittelgroßen Investmentfonds mit Sitz in Deutschland, der große Hoffnungen in sein Engagement in diesen Sektor setzt und den Konzern mit der für Private-Equity-Gesellschaften typischen Aggressivität führt;<sup>2</sup>
- neben der Entlohnung war (und ist) die Unzufriedenheit mit zwei weiteren zentralen Themen verbunden – der Sicherheit am Arbeitsplatz und dem Umgang des Managements mit den Arbeiter\*Innen.

In diesem Text gehen wir näher auf den Streik ein und stellen ihn in einen breiteren Kontext.

Wir beginnen mit einer Chronologie, die die Ereignisse vom Beginn der Pandemie bis zum Ende des Streiks kurz zusammenfasst. In den folgenden Abschnitten gehen wir zunächst auf die Geschichte und die internationalen Zusammenhänge der BPC-Fabrik in Beluša ein. Unseres Erachtens lassen sich die Sparmaßnahmen im Jahr 2020 auf die globale Strategie des Konzerns zurückführen, zu dem das Werk gehört. Abschnitt 2 beschreibt den Produktionsprozess und die Zusammensetzung der Belegschaft. Einer der Hauptgründe für den Erfolg des Streiks war die Fähigkeit der Arbeiter\*Innen,

---

<sup>2</sup> Private-Equity-Fonds suchen sich private (nicht börsennotierte) Unternehmen mit Wachstumspotenzial aus und steigen anschließend als Investoren in diese ein. Ihre Investition ist oft mit einer Umstrukturierung des Unternehmens, einem Wechsel in der Geschäftsführung usw. verbunden, um das Potenzial der Übernahme zu maximieren. Der Fonds selbst beschafft sich die Mittel für die Investitionen in der Regel bei privaten Anleger\*Innen, die Anteile am Fonds kaufen. Die Fondsmanager\*Innen tun alles dafür, dass die Unternehmen, in die der Fonds investiert hat, ihren Anleger\*Innen eine attraktive Rendite bieten. Oft ist es das Ziel des Fonds, das von ihm gekaufte Unternehmen „auf die Beine zu stellen“, eine/n Käufer\*In dafür zu finden und den Verkaufserlös an seine Kundschaft auszuschütten. Der Fonds selbst und seine Manager\*Innen leben von den Gebühren, die für die Verwaltung des Fonds erhoben werden. Die Anleger\*Innen des Fonds vergleichen die Rentabilität ihrer Investitionen mit anderen Alternativen wie Anleihen, Aktien und dergleichen. Im Allgemeinen müssen Anlagen in Private-Equity-Fonds eine relativ hohe Rendite bieten, da sie mit einem höheren Risiko verbunden sind. Dies erklärt das aggressive Vorgehen der Fonds bei der Steigerung der Produktivität und der Senkung der Kosten in den Unternehmen, in die sie investieren. Ein Artikel aus der *Harvard Business Review* erklärt die Funktionsweise dieser Fonds.

den Produktionsprozess und einige Merkmale der Organisation des Automobilsektors gegen das Unternehmen zu wenden. Die Tatsache, dass die Belegschaft nicht leicht zu ersetzen ist und sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsplatzes eine Gemeinschaft bildet, trug ebenfalls zu ihrem Sieg bei.

Im dritten Abschnitt wird die Strategie der Unternehmensleitung erläutert. Unter dem Vorwand der durch die Coronavirus-Pandemie ausgelösten Krise wurden die Arbeitsbedingungen an mehreren Fronten gleichzeitig angegriffen und die Löhne schrittweise, durch eine Reihe von Sparmaßnahmen, gesenkt. In Abschnitt 4 werden die Reaktionen der Arbeiter\*Innen zusammengefasst. Aus unseren Interviews geht hervor, dass die Rücksichtslosigkeit, mit der das Management vorging, ein mindestens ebenso wichtiger Faktor der Unzufriedenheit war, wie die wirtschaftlichen Auswirkungen der Maßnahmen. In Abschnitt 5 beschreiben wir den Verlauf des Streiks und seine Ergebnisse. Auf dieser Grundlage erklären wir schließlich, was wir als die Stärken und Schwächen des Streiks ansehen und welche Lehren daraus gezogen werden sollten.

---

Wir möchten uns bei den BPC-Arbeiter\*Innen in Beluša und Považská Bystrica bedanken, die uns in Interviews viele wertvolle Informationen gegeben haben. Für deren Interpretation und mögliche Fehler sind jedoch allein wir verantwortlich. Wirtschaftsdaten, für die keine Quellen angegeben sind, sind den Jahresabschlüssen und Geschäftsberichten der BPC-Gruppe oder ihrer Tochtergesellschaften entnommen. Eine weitere wichtige Informationsquelle, die im Text nicht gesondert angeführt wird, ist die Website der Gewerkschaft des Werks.

Karmína  
August 2021

# Chronologie

## 2020

### Februar

Ein Gewerkschaftsvertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz richtet eine private Facebook-Gruppe für die Beschäftigten von BPC ein. Sie dient als wichtiger Kommunikationskanal im Vorfeld des Streiks und danach.

### März

Nach dem Ausbruch des Coronavirus bittet die Geschäftsführung die Gewerkschaft, dem Unternehmen durch eine schwierige Zeit zu helfen. Sie stimmt einer Reihe von Sparmaßnahmen zu, die zunächst als vorübergehend dargestellt werden.

### August

Die Reinigung der Arbeitskleidung wird an die Arbeiter\*Innen ausgelagert.

### November

Die Geschäftsführung kürzt einen Teil der Lohnprämien ohne Erklärung.

Hinter dem Rücken der Gewerkschaft wird eine Erhebung von Gesundheitsgefahren durchgeführt. Eine von der Unternehmensleitung beauftragte Beratungsfirma erstellt auf dieser Grundlage eine neue Risikobewertung in Bezug auf Lärm und chemische Faktoren. Sie arbeitet auch neue Betriebsvorschriften aus, die der slowakischen Gesundheitsbehörde zur Genehmigung vorgelegt werden.

Die Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag für 2021 beginnen mit einem Vorschlag der Gewerkschaft. Die Geschäftsführung antwortet mit einem Vorschlag, der keine Lohnerhöhungen vorsieht.

Die private Facebook-Gruppe, die ursprünglich eingerichtet wurde, um Informationen zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu vermitteln und auszutauschen, weitet ihren Fokus auf alle Bereiche der gewerkschaftlichen Aktivitäten im Betrieb aus.

## 2021

### Januar

In Beluša werden Kürzungen bei individuellen Prämien fortgesetzt. Das gleiche passiert im Schwesterunternehmen Booster Precision Components in Považská Bystrica (etwa 15 Kilometer von Beluša entfernt). Nachdem die Arbeiter\*Innen jedoch daraufhin freiwillige Überstunden ablehnen, wird ein Rückzieher gemacht.

### Februar

Die Gewerkschaft in Beluša spricht offiziell von einem Konflikt mit dem Unternehmen und schlägt zwei Vermittler vor. Die Unternehmensleitung bietet einige kleinere Zugeständnisse an.

Die Unternehmensleitung führt neue Arbeitsschutzzvorschriften ein. Viele Arbeiter\*Innen verlieren infolgedessen die Gefahrenzulage.

Die Gewerkschaft richtet einen weiteren Kommunikationskanal ein – ihre eigene Website.

## **April**

Die Verhandlungen finden mit einem Mediator statt, führen aber zu keinem Kompromiss.

Die Firma stellt die Auszahlung der sogenannten Motivationsprämie ein.

## **Mai**

11. Mai

Die Gewerkschaft ruft eine Streikbereitschaft aus.

13. Mai

Auf Initiative der Gewerkschaft findet eine letzte Verhandlung vor dem Streik statt, ohne dass eine Einigung erzielt wird.

20. Mai

Die Gewerkschaft erklärt, dass die Schlichtung gescheitert ist. Die Vorbereitungen für eine Urabstimmung über den Streik beginnen.

26. und 27. Mai

Alle Fabrikarbeiter\*Innen (einschließlich der Büroangestellten) stimmen über den Streik ab.

Etwa 75 % aller Arbeiter\*Innen und Angestellten beteiligen sich an der Urabstimmung, wobei fast 89 % für den Streik stimmen.

## **Juni**

10. Juni (Donnerstag)

Der Streik beginnt in der Frühschicht.

## 14. Juni (Montag)

Am Abend wird der Streik mit einer Einigung über einen neuen Kollektivvertrag beendet. Am Dienstag, 15. Juni, wird die Produktion in der Frühschicht wieder aufgenommen.

# 1 Ein kleines Werk mit globaler Reichweite

Das Werk in Beluša ist seit 2015 in Betrieb. Seine Geschichte ist jedoch länger. Ein Blick in die Gegenwart offenbart interessante globale Zusammenhänge.

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre befand sich die traditionelle Industrie in der Region Považie in einer tiefen Krise, die von zahlreichen Protesten und Streiks der Arbeiter\*Innen begleitet wurde. Letztlich konnten diese Kämpfe den Zusammenbruch der ehemals staatlichen Unternehmen nicht verhindern. Zu den Unternehmen die sich auflösten, gehörten die „Považské strojárne“ („Maschinenwerke Považie“ in Považská Bystrica), die noch 1990 12.000 Menschen beschäftigten. In den folgenden zehn Jahren wurden die Maschinenwerke auf Divisionen aufgeteilt, die allmählich an Kraft verloren bevor sie schlussendlich verschwanden.

Im Zuge der Re-Industrialisierungswelle in der Slowakei, die nach dem Jahr 2000 einsetzte, begannen Firmen aus Deutschland, Südkorea und Frankreich, sich auf den freien Flächen der ehemaligen riesigen Maschinenfabrik am Rande von Považská Bystrica niederzulassen. Die Investitionen wurden unter anderem von den Möglichkeiten des wachsenden Automobilsektors angezogen. Einer der Neuankömmlinge war der französische Hersteller von Komponenten für Turbolader, die CCN Group. Das Unternehmen wurde 1986 gegründet und seine Ankunft in der Slowakei im Jahr 2005 markierte den Beginn einer breiteren internationalen Expansion (2006: Mexicali in Mexiko, nahe der US-Grenze; China etwas später). In Považská Bystrica wurden zwei Fabriken errichtet. Ein Werk für Komponentenproduktion und eine Gießerei, die das Werk mit Halbfertigprodukten beliefert.

Das französische Unternehmen wurde 2011 von Halder, einem deutschen Investmentfonds, übernommen. Letzterer ist auf Management-Buyouts (MBOs)

spezialisiert. Dabei handelt es sich um Transaktionen, bei denen das Management eines Unternehmens die Eigentümer\*Innen auskauf und das Unternehmen übernimmt. Da die Manager\*Innen in der Regel nicht über ausreichende Mittel für ein solches Vorhaben verfügen, suchen sie eine Ko-finanzierung durch Investmentfonds wie Halder. Dieser bekam für seine Beteiligung die Mehrheit der Anteile an dem Unternehmen, während das Management sechs Prozent behielt. Zu diesem Zeitpunkt beschäftigte die CCN-Gruppe 604 Menschen in Frankreich, Mexiko und der Slowakei.

Im Jahr 2013 nahm die Gruppe die Produktion in einem neuen chinesischen Werk in Taicang auf, einem der Zentren der deutschen Produktionsinvestitionen in China, etwa 100 Kilometer von Shanghai entfernt. Zwei Jahre später zog eines der Werke in Považská Bystrica in neue Räumlichkeiten in Beluša um. Als Begründung erklärte die Unternehmensleitung, dass das wachsende Auftragsvolumen, die Kapazität des ursprünglichen Werks bald übersteigen würde und den Bau eines neuen Werks erforderlich machte. Ein Großteil der ursprünglichen Arbeiter\*Innen wurde in das Werk in Beluša verlegt, wobei der Unternehmer für den täglichen Pendler\*Innentransport mit Bussen sorgte. Die Gießerei, die ein wichtiger Lieferant für die Produktion in Beluša ist, blieb in Považská Bystrica.

## Gründung der BPC-Gruppe

Im Jahr 2015 erwarb Halder im Rahmen eines MBO das deutsche Unternehmen Prae-Turbo.<sup>3</sup> Auch dieses Unternehmen stellte in seinem Werk in Schwanewede (Niedersachsen, in der Nähe von Bremen) Turboladerteile her. Ein Jahr später fusionierten CCN (mit einem Umsatz von rund 71 Mio. Euro im Jahr 2015) und Prae-Turbo (rund 62 Mio. Euro) zu einem Konzern mit dem neuen Namen Booster Precision Components mit Sitz in Deutschland.

Anlässlich des Zusammenschlusses teilte der Investor seine Absichten mit. Während CCN Teile für den „heißen“ Teil des Turboladers (die Turbine) herstellt, konzentriert sich Prae-Turbo auf Komponenten für den „kalten“ Teil

---

<sup>3</sup> Zu diesem Zeitpunkt beschäftigte das Unternehmen etwa hundert Stamm- und fast 200 Leiharbeiter\*Innen.

(den Verdichter). Durch die Kombination dieser beiden Prozesse wurde BPC zu einem Zulieferer, der ein breiteres Spektrum der Nachfrage von Turboladerherstellern wie Garrett (früher Honeywell), IHI, BMTS und BorgWarner abdecken kann. Halder rechnet mit einem Wachstum in diesem Sektor, da die Emissionsnormen weiter verschärft werden und ohne den Einsatz von Turboladern immer schwieriger zu erfüllen sind. Bevor die Produktion von Autos mit Verbrennungsmotoren eingestellt wird, verbleiben vielleicht noch zwei oder drei Jahrzehnte, in denen die Nachfrage nach Turboladern und damit nach den für ihre Herstellung erforderlichen Komponenten in verschiedenen Teilen der Welt steigt.<sup>4</sup> Dies beruht natürlich auf der Annahme, dass sich Elektroautos nicht schneller verbreiten oder aber dass es nicht zu einer signifikanten Abkehr vom Individualverkehr kommt. Ebenso ist ein Teil der Produktion des Unternehmens anfällig für die Verschärfung der Normen für die Nutzung von Dieselfahrzeugen in europäischen Städten.

BPC will von seiner internationalen Position profitieren, die es ihm ermöglicht, Märkte in rund 20 Ländern der Welt zu bedienen. Vor dem Hintergrund dieser Strategie hat sich das französische Werk des ursprünglichen CCN (in der Nähe von Lyon und der Schweizer Grenze) als überflüssig erwiesen. Sein Umsatz war seit einiger Zeit rückläufig, da neue Projekte für Turboladerkomponenten mit variabler Geometrie (VTG) für europäische Abnehmerfirmen im Werk Beluša konzentriert wurden. Die Gruppe hat ihren französischen Betrieb 2018 (mit Verlust) an die chinesisch-französische Gruppe OMV System verkauft.

Neue Wachstumschancen sieht BPC vor allem in Amerika und Asien.<sup>5</sup> Für die Fabriken in Mexiko und China dienen die Werke in Schwanewede und Beluša als Vorbilder, von denen Standards für den Produktionsprozess und die Produktqualität abgeleitet werden. Das Werk Beluša hat die Rolle eines

---

<sup>4</sup> Bereits 2015 waren rund zwei Drittel aller in Europa verkauften Autos mit Turbolader ausgestattet. In den USA ist der Anteil aufgrund weniger strenger Emissionsnormen geringer, wird aber voraussichtlich steigen. In China ist der Anteil der Turbolader ebenfalls relativ gering und wird voraussichtlich steigen.

<sup>5</sup> Dies wird durch einen Plan bestätigt, der im Finanzbericht der Gruppe für 2019 erwähnt wird. Die chinesische Fabrik soll im Zusammenhang mit einem neuen Projekt ab 2021 in größere Räumlichkeiten umziehen. Aus neueren Informationen geht nicht hervor, ob der Umzug bereits stattgefunden hat.

„Kompetenzzentrums“ im Bereich VTG. Eine besondere Stellung nimmt auch das Werk in Považská Bystrica ein. Es ist die einzige Gießerei im Konzern und liefert Halbfertigprodukte nicht nur an das slowakische Werk, sondern auch an die anderen. Der überwiegende Teil der Einnahmen aus dem Verkauf der eigenen Produkte stammt aus dem Handel mit den Schwesterunternehmen.

Die Expansion von BPC in den letzten fünf Jahren ging mit Investitionen, vor allem in Maschinen und Anlagen, in Höhe von über 40 Millionen Euro einher. Dies wäre nicht möglich gewesen ohne Darlehen und andere Schulden, einschließlich des Kapitals, das von den Aktionären des Unternehmens, dem Halder-Investmentfonds, aufgenommen wurde. Seit mehreren Jahren weist die Gruppe aufgrund von Abschreibungen und Kreditrückzahlungen einen Verlust aus. Im Jahr 2019, vor Beginn der Pandemie, machte sie einen Verlust von 3,2 Millionen Euro. Der kumulierte Verlust seit 2016 hat sich auf rund 57,5 Millionen Euro erhöht.

Was diese Zahlen nicht zeigen, spiegelt sich im Wachstum des Ergebnisses vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) wider.<sup>6</sup> Zwischen 2016 und 2019 hat es sich auf über 18 Mio. EUR mehr als verdoppelt (bei einer Marge von etwa 14 %). Wäre die Pandemie nicht gewesen, wäre es wahrscheinlich noch weiter gestiegen. Dieses EBITDA-Wachstum wurde trotz eines Umsatzrückgangs erzielt und ist daher auf Produktivitätssteigerungen und Kostenoptimierungen zurückzuführen. So lagen beispielsweise die gesamten konzernweiten Personalkosten 2019 unter dem Niveau von 2016, obwohl die Zahl der Arbeiter\*Innen leicht gestiegen ist.

---

<sup>6</sup> Dieser Indikator wird zuweilen zur Schätzung der „wahren“ Rentabilität eines Unternehmens herangezogen, da er den Betriebsergebnis vor Abzug der Zinszahlungen (für Kredite, die das Unternehmen an seine Gläubiger, z. B. Banken, zurückzahlt) und der Steuern (die es an den Staat zahlt) erfasst. Außerdem werden die Abschreibungen auf Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte nicht berücksichtigt, die insbesondere bei kapitalintensiven Industrieunternehmen einen großen Teil des Nettogewinns aufzehren. So kann ein Unternehmen, das viel Fremdkapital aufgenommen hat und einen teuren Maschinenpark betreibt, zwar einen niedrigen oder sogar negativen Nettogewinn ausweisen, aber diese Zahl sagt wenig über die Produktivität und das Zukunftspotenzial des Unternehmens aus – im Gegensatz zum EBITDA, das diese Effekte nicht berücksichtigt. Natürlich kann es aus verschiedenen Gründen vorkommen, dass das oben erwähnte Potenzial nie realisiert wird, so dass ein hohes EBITDA heute keine Garantie für einen hohen Nettogewinn in der Zukunft ist.

## Zwang zum Sparen

Das Jahr 2019 signalisierte jedoch auch Probleme. Obwohl die Gruppe ein Rekordergebnis in Bezug auf das EBITDA erzielte, konnte sie ihre eigenen Pläne nicht erfüllen. Die weltweite Autoproduktion ging zurück, vor allem in Europa. Im Fall von BPC würde selbst ein Anstieg der Verkäufe in China und Amerika dies nicht ausgleichen. Der Umsatz sank im Vergleich zum Vorjahr um rund 10 Millionen Euro.

Infolge der Pandemie im Jahr 2020 ging der Umsatz weiter um mehr als 20 Millionen Euro zurück. Der Konzern verzeichnete einen Verlust von fast 5 Millionen Euro. Das Unternehmen bezeichnete seine finanzielle Lage Mitte letzten Jahres als „angespannt“ und nahm zusätzliche Kredite (3 Mio. €) sowie weiteres Kapital von seinen Aktionären (3,5 Mio €) auf. Das EBITDA von 14 Millionen Euro (bei einer Marge von 12,5 %) wurde schließlich dank „erheblicher Einsparungen“ bei den Personalkosten erreicht. Die durchschnittliche Anzahl der Arbeiter\*Innen der Gruppe sank im Vergleich zum Vorjahr um etwa 100 auf 827 (davon 669 in der Produktion). Der Konzern profitierte auch von staatlichen Beihilferegelungen – zum Beispiel von der deutschen *Kurzarbeit* in Schwanewede. Nach Angaben von Transparency International Slowakei erhielten die slowakischen Fabriken des Unternehmens rund 450.000 Euro aus dem staatlich geförderten Programm „Erste Hilfe“.

BPC befindet sich nach Jahren der Expansion in einer Phase der Konsolidierung. Das Unternehmen erwartet, dass die Investitionen der Vergangenheit und insbesondere seine Position als einer der wenigen Hersteller seiner Art (wenn nicht sogar der einzige) mit Werken auf drei Kontinenten Früchte tragen werden.<sup>7</sup> Um dies zu erreichen, müssen die Kosten sorgfältig überwacht und die Gewinnspannen so hoch wie möglich gehalten werden. Die Pandemie hat diese Anforderungen noch verschärft. Um ihre langfristigen Verpflichtungen zu erfüllen, benötigt die Gruppe nach eigenen Angaben in

---

<sup>7</sup> Auch der Verkauf des französischen Werks im Jahr 2018 sollte in diesem Licht gesehen werden: Kurzfristig brachte er einen Verlust, aber dank ihm wurde die Produktion in ein Land verlagert, in dem die Arbeitskräfte im Vergleich zu Frankreich relativ billig sind und das außerdem den niedrigsten Steuersatz unter allen Ländern hat, in denen BPC produziert – die Slowakei.

den Jahren 2021 und 2022 einen Umsatz „zwischen 115 und 120 Millionen Euro“ und ein EBITDA von „etwa 16 Millionen Euro“.

Es scheint, dass das Werk in Beluša dabei eine wichtige Rolle spielen kann. Bereits 2019 war der Umsatzrückgang hier geringer als in Schwanewede (1,7 Mio. € vs. 10,6 Mio. €). Im Jahr 2020, also bereits während der Pandemie, erzielte das slowakische Werk den geringsten Umsatzrückgang in der Gruppe:

BETRIEBSANLAGE	REALE EINNAHMEN/GEPLANTE EINNAHMEN (%)
Deutschland	79,2
Mexiko	82,1
China	99,3
<b>Slowakei</b>	<b>99,8</b>
<b>INSGESAMT</b>	<b>86,9</b>

Obwohl das Werk in Beluša im vergangenen Jahr (erstmals seit fünf Jahren) ein negatives Ergebnis nach Steuern verzeichnete, konnte es das EBITDA in etwa auf dem Niveau von 2019 halten (2,2 Mio. € vs. 2,3 Mio. €; bei einer Marge von rund 6 %), die Gesamtverschuldung reduzieren und die Wertschöpfung pro Arbeiter\*In steigern. Gemessen daran ist die Produktivität hier langfristig gewachsen – seit 2016 um durchschnittlich rund 5 % pro Jahr. Im nächsten Abschnitt schauen wir uns die Rahmenbedingungen für diese Zahl genauer an.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Dies ist jedoch nicht unbedingt ein genauer Indikator für die Arbeitsproduktivität. Die Zahl der Beschäftigten umfasst beispielsweise nicht die Leiharbeiter, die ebenfalls an der Wertschöpfung beteiligt sind.



Ausgewählte Wirtschaftskennzahlen von BPC Beluša: Einnahmen aus eigener Produktion (links oben, in Mio. EUR), EBITDA (rechts oben, in Mio. EUR), Wertbeitrag je Arbeiter\*In (links unten, in TEUR), durchschnittliche Anzahl der Arbeiter\*Innen (rechts unten).

## 2 Produktion und Arbeiter\*Innen

Wie die BPC-Werke in anderen Ländern stellt auch das Werk in Beluša Metallteile für Turbolader her. Da dieses Gerät bei Temperaturen von etwa 1.000 Grad Celsius und mit hoher Geschwindigkeit arbeitet, ist der Produktionsprozess sehr anspruchsvoll in Bezug auf Qualität und Präzision. Die Toleranzen werden auf tausendstel Millimeter genau gemessen. Der Produktionsprozess gliedert sich in zwei Teile: zum einen die Bearbeitung der von der Gießerei hergestellten Halbfertigprodukte und zum anderen die Montage komplexerer Bauteile aus eigenen Produkten oder importierten Teilen. Die Arbeiter\*Innen arbeiten in drei Schichten von Montag bis Freitag. Einige Beschäftigte arbeiten jedoch (auf der Grundlage einer individuellen Vereinbarung) in Zwölf-Stunden-Schichten im Dauerbetrieb, auch an den Wochenenden. Die Arbeiter\*Innen im Drei-Schicht-Rad können an den Wochenenden freiwillige Überstunden leisten. Die meisten pendeln aus der Umgebung zu BPC: Die vom Unternehmen beauftragten Busse halten in Považská Bystrica, Dubnica nad Váhom und Púchov, die alle im Umkreis von 25 Kilometern um das Werk liegen.

Die Produktion in Beluša besteht hauptsächlich aus Turboladerkomponenten für Dieselmotoren, einschließlich der Turbinenherstellung. Hier wird der Rohling aus der Gießerei, der die Form von Rohren aus Metalllegierungen hat, zunächst auf Maschinen in „Ringe“ geschnitten. Dieser Produktionsschritt wurde erst kürzlich von Považská Bystrica nach Beluša verlegt. Die Ringe werden dann auf CNC-Drehmaschinen bearbeitet. Anschließend werden mit CNC-Bohrern Löcher gebohrt. Bei der Montage werden die Turbinenschaufeln manuell in die Löcher eingesetzt. Einige Produkte werden am Ende der Montagelinie zusammengeschweißt und als kompakte Einheit versandt, während andere als Einzelteile verschickt werden.

## Maschinen vs. Fließbänder

Die Arbeit an einer CNC-Maschine ist anspruchsvoll und erfordert Qualifikationen: die Fähigkeit, technische Zeichnungen zu lesen, kleinere Störungen zu beheben, grundlegende Wartungsarbeiten an der Maschine durchzuführen, Werkzeuge zu wechseln und die fertigen Produkte abzumessen. Einige der Drehbänke sind automatisiert, andere sind einfacher aber schwieriger zu bedienen. CNC-Bediener\*Innen verfügen häufig über eine höhere Berufsausbildung mit technischem Hintergrund, die in der Region eine lange Tradition hat. Frauen stellen die Mehrheit der Belegschaft, nicht nur im Werk insgesamt (sie machen etwa zwei Drittel der Belegschaft aus), sondern auch in den Positionen an den Maschinen. Unter den Maschinenbediener\*Innen sind Männer nur in dem kürzlich verlagerten Verfahren („Grobreherei“), in dem Rohre aus Legierungen geschnitten werden, und an einigen Endbearbeitungsrehmaschinen oder Bearbeitungszentren zu finden.

Ein/e CNC-Dreh- oder Bohrmaschinenbediener\*In verdient etwa 700 bis 750 € pro Monat (netto). Sie arbeiten in einem „Nest“ von zwei oder drei parallel betriebenen Maschinen. Eine Person mit Erfahrung in der Fertigung oder einer technischen Sekundarausbildung kann den Beruf in etwa zwei Wochen erlernen; ein/e Bewerber\*In ohne Erfahrung braucht ein bis zwei Monate, um sich einzuarbeiten. Es dauert jedoch länger, bis man das nötige Gespür für die Arbeit bekommt und lernt, wie man mehrere Maschinentyphen bedient. Weibliche Beschäftigte sehen den Vorteil der Arbeit „an der Maschine“ darin, dass sie die Intensität der Arbeit zumindest bis zu einem gewissen Grad selbst regulieren können.

Im Gegensatz dazu wird das Tempo am Fließband von der Maschine diktiert. Hier stehen die Arbeiter\*Innen an der Linie oder sitzen an einem Spinnrad („Karussell“) und verrichten monotone Aufgaben, die sie erst verlassen können, wenn sie abgelöst werden. Es gibt keine besonderen Qualifikationsanforderungen, was sich in einem Nettolohn von etwa 600 bis 700 € niederschlägt. Diese Zahlen liegen nicht weit vom Durchschnitt des Industriesektors in der Region Trenčín entfernt; in einigen Elektronikfabriken oder in der Kunststoffproduktion sind sogar noch niedrigere Löhne üblich.

Die Arbeiterinnen, mit denen wir gesprochen haben, erklären die Tatsache, dass Frauen in der Produktion überwiegen, mit ihrem relativ geringeren Verdienst und mit der anspruchsvollen Arbeit, die viel Geduld und Liebe zum Detail erfordert. Da es sich um kleine Stücke handelt, ist die Arbeit körperlich nicht sehr anstrengend, aber sie erfordert viel Mess- und Kalibrierungsarbeit. Die Montage hingegen erfordert Konzentration und flinke Finger.

In der Produktion gibt es eine Standardhierarchie: Jede Schicht hat ihre/n eigene/n Schichtleiter\*In, jede Linie hat ihre/n eigene/n Linienleiter\*In und jedes Arbeitsteam hat seine/n eigene/n Teamleiter\*In. Montagelinien und CNC-Maschinen haben ihre eigenen „Einrichter\*Innen“ und Bediener\*Innen. Die Einrichter sind ausschließlich Männer, und ihr Verdienst ist höher. Ihre Aufgabe ist es, die Maschine für die Produktion eines bestimmten Teils nach dem von den Technolog\*Innen (Büroangestellte/n) erstellten Programm vorzubereiten und auch verschiedene Störungen zu beheben. Das Werk umfasst ein separates Messzentrum, einen Werkzeugausgabebereich und ein Lager.

BPC verfügt nur über ein kleines internes Lager ohne Langzeitvorräte. Lastwagen bringen Halbfertigprodukte aus der Gießerei und von anderen Zulieferfirmen, die Lagerbestände entsprechen aktuellen Bestellungen. Die fertigen Produkte, die aus den Maschinen oder der Montage kommen, werden geprüft, verpackt und versandt. Das Unternehmen gibt keine detaillierten Informationen über seine Abnehmerfirmen preis, aber es ist bekannt, dass es Teile an große Turboladerhersteller liefert – darunter auch an das Garrett-Werk in Prešov (Ostslowakei, etwa 270 km von Beluša entfernt).

## Agenturarbeit

Anders als in Schwanewede waren Leiharbeiter\*Innen im Werk Beluša schon immer eine Minderheit; nach den diesjährigen Informationen gibt es etwa siebzig von ihnen. Die Unternehmensleitung begann mit dem Einsatz von Leiharbeiter\*Innen, als die Produktion aus Považská Bystrica verlegt wurde. Anfangs hatten sie die gleichen Bedingungen wie die Stammbelegschaft. Wenn sich ein/e Leiharbeiter\*In bewährt hatte, war es relativ einfach

übernommen zu werden. Dies änderte sich jedoch im Laufe der Zeit zusammen mit den Veränderungen in der Geschäftsführung. Die Einstellung von Stammarbeiter\*Innen in der Produktion wurde vor ein paar Jahren so gut wie eingestellt. Alle neuen Arbeiter\*Innen, die heute noch in das Werk kommen, sind über Agenturen vermittelt. Dies führt zu einem Altersunterschied zwischen Stammbelegschaft und Leiharbeiter\*Innen: Erstere sind meist mittleren Alters und älter, während zu den Leiharbeiter\*Innen auch frische Schulabgänger gehören.

Die Stammbelegschaft stellt fest, dass sich die Qualität der von den Agenturen erbrachten Dienstleistungen verschlechtert: Die Leiharbeiter\*Innen erhalten nur Arbeitstrikots und müssen ihre Schuhe und Overalls selbst mitbringen. Auch das Qualifikationsniveau verschlechtert sich zunehmend: „Die Firma nimmt jeden, sie fragen nicht einmal, ob sie einen Berufsschulabschluss haben.“ Die Stammbelegschaft muss mehr Zeit für die Einarbeitung ihrer neuen Kolleg\*Innen aufwenden, und die Arbeit an der Maschine ist oft zu anspruchsvoll für sie, so dass sie nicht lange durchhalten. Ungleichbehandlungen („Im Sommer läuft der Leiharbeiter in T-Shirt und Shorts herum, während wir Overalls tragen müssen“), bei der durchgeführten Tätigkeit („Er sitzt nur da und macht eine Sichtkontrolle, während ich immer mehr Arbeit bekomme“) oder bei der Bezahlung („Der Leiharbeiter, den ich ausgebildet habe, bekommt hundert Euro mehr als ich“) führen zu den üblichen Spannungen zwischen den beiden Teilen der Belegschaft. Im Allgemeinen sind die Gräben jedoch nicht allzu tief: Die Stammbelegschaft sagt, sie betrachte die Leiharbeiter\*Innen als Kolleg\*Innen, und die Gewerkschaft behandelt sie – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – auf die gleiche Weise. In der Fabrik wurden noch nie Arbeitskräfte aus „Drittländern“ wie Serbien oder der Ukraine eingesetzt.

Die Arbeit in der Fabrik ist nicht risikofrei. Die Arbeiter\*Innen können sich nicht an größere Unfälle erinnern, sagen aber, dass kleinere Verletzungen durch Schneidewerkzeuge üblich sind. Schwerwiegender könnten jedoch die langfristigen Auswirkungen sein. Die in der Anlage verwendeten Drehbänke und Bohrer sind natürlich laut. Ein weiterer Risikofaktor bei der Maschinenarbeit sind Chemikalien. Bei der Metallbearbeitung werden Kühl- und Schneidflüssigkeiten verwendet, die verdampfen und Aerosole bilden.

Die Arbeiter\*Innen entfernen diese mit einer Druckluftpistole, die ebenfalls eine erhebliche Lärmquelle darstellt. Dabei kommt die Flüssigkeit mit der Haut und – wegen der fehlenden Belüftung – mit den Atemwegen in Berührung. Eine längere Belastung kann zu Kontaktdermatitis, Atemwegsproblemen und, einigen Studien zufolge, auch zu verschiedenen Krebsarten führen. „Wir tragen Gummihandschuhe, aber unsere Hände sind schwitzig, der Handschuh reißt manchmal, so dass die Flüssigkeit auf die Haut gelangt. Ich bin immer damit bedeckt – fettiges Gesicht, fettiges Haar“, sagt eine der CNC-Arbeiter\*Innen. Montagearbeiter\*Innen kommen zwar nicht mit Chemikalien in Berührung, aber die monotone, schnelle Arbeit beansprucht ihre Muskeln und Gelenke, vor allem den Rücken und die Arme. Außerdem sind sie dem Lärm ausgesetzt, da die Drehbänke auf denen die Legierungsrohre geschnitten werden, direkt neben der Fertigungsstraße stehen, nur durch Gummivorhänge abgetrennt. Wie wir noch sehen werden, spielten die Gesundheitsgefahren und die Einstellung der Geschäftsführung dazu, eine wichtige Rolle auf dem Weg zum Streik.

Im Werk Beluša ist seit der Verlagerung der Produktion von Považská Bystrica eine Gewerkschaft tätig. Die Gewerkschaft fungiert als „Betriebsausschuss“, der der Gewerkschaftsorganisation „Považské strojárne“ unterstellt ist – die es bereits in dem inzwischen aufgelösten Staatsbetrieb gab.<sup>9</sup> Die Gewerkschaften in anderen Fabriken auf dem Gelände der ehemaligen Maschinenfabrik, einschließlich der BPC-Gießerei, haben eine ähnliche Form. Eine weitere Besonderheit der Gewerkschaften in Beluša ist, dass keines ihrer Mitglieder hauptamtliche Gewerkschafter\*Innen sind. Stattdessen sind alle Betriebsratsmitglieder einfache Arbeiter\*Innen, entweder an einer Maschine oder am Fließband. Die Tarifverhandlungen in den vergangenen Jahren verliefen ohne Angriffe, es gab keine Streikwarnungen oder Demonstrationen. Die Gewerkschaft hat in der Regel bescheidene jährliche Lohnerhöhungen von 3 % gefordert.

Die Haltung der Geschäftsführung gegenüber der Gewerkschaft war zwar nicht offen feindselig, aber doch zurückhaltend: Die Gewerkschaft verfügte zwar über ein schwarzes Brett im Betrieb, aber kein Büro. Kontakte mit

---

<sup>9</sup> Die Gewerkschaftsorganisation selbst gehört zum KOVO, dem slowakischen Pendant zur IG Metall.

Kolleg\*Innen wurden in den Pausen oder außerhalb der Arbeit gepflegt. Erst später, im Februar 2020, richtete der Arbeitsschutzbeauftragte der Gewerkschaft eine private Facebook-Gruppe für die Beschäftigten ein. Dies war eine Reaktion auf die sich verschlechternden Arbeitsschutzbedingungen, aber auch auf eine konkurrierende, von der Geschäftsführung kontrollierte Facebook-Gruppe, in der die Arbeiter\*Innen keine Beiträge kommentieren durften. Für seine Aktionen wurde der Gründer der privaten Gruppe mit Schikanen durch Verweise wegen erfundener Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin, persönlichen Gesprächen mit Vorgesetzten, Freistellung von Nachschichtarbeit und Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, konfrontiert. Ein Jahr später richtete die Gewerkschaft auch eine Website ein. Beide Kommunikationskanäle spielten eine wichtige Rolle bei der Verbreitung von Informationen über die Maßnahmen, die das Management nach Beginn der Pandemie ergriffen hatte, und bei der Organisation des Streiks.

### 3 Eine Offensive an mehreren Fronten

Das durch das Coronavirus verursachte Chaos in der Industrie ist hinlänglich bekannt. Im Frühjahr 2020 legten Quarantänemaßnahmen Autofabriken in aller Welt lahm. Gleichzeitig führte die allgemeine Verunsicherung zu einem Rückgang der Nachfrage nach Neuwagen. Für die BPC-Gruppe bedeutete dies einen unmittelbaren Rückgang der Aufträge und Verkäufe. Einige Beschäftigte wurden beurlaubt, blieben zu Hause und erhielten 60 % ihres Lohns, während andere wegen der Pandemie im Krankenstand waren oder Pflegezeit in Anspruch nahmen. Im Gegensatz zu vielen anderen Fabriken wurde die Produktion bei BPC jedoch nie vollständig eingestellt. Trotzdem wandte sich die Unternehmensleitung bereits im März 2020 an die Gewerkschaft mit der Bitte um Zugeständnisse, um dem Unternehmen zu helfen, diese schwierige Zeit zu überstehen und Entlassungen zu vermeiden. Die Gewerkschaft stimmte zu und unterzeichnete eine Änderung des Kollektivvertrags, der seit 2018 in Kraft war. Der Unternehmer sagte informell zu, dass die neuen Maßnahmen nur vorübergehend sein würden.

Im Nachtrag vom März machte die Gewerkschaft drei große Zugeständnisse: Erstens erklärten sie sich damit einverstanden, dass im Jahr 2020 der 13. Lohn – der auf das sogenannte im Juni ausgezahlte „Urlaubsgeld“ und der im November ausgezahlte „Jahresendbonus“ aufgeteilt ist – gestrichen wird. Zweitens akzeptierten sie das Einfrieren der Löhne auf dem Niveau von 2019. Und drittens stimmten sie neuen Kriterien für die Zahlung individueller Prämien für einen Zeitraum von drei Monaten (von Juni bis September) zu. Diese Kriterien bestimmen die Höhe der individuellen Prämie (die monatlich als „variabler Teil“ des Lohns ausgezahlt wird) basierend auf der erzielten Produktivität und der Ausschussrate. Der Unternehmer versprach, neue

Produktivitäts- und Qualitätsstandards auszuarbeiten und diese mit der Gewerkschaft während der Probezeit abzustimmen.

Die Geschäftsführung argumentierte, dass sie in diesen unsicheren Zeiten keine Arbeitsplätze garantieren könne und, dass etwa sechzig Stammarbeiter\*Innen ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, wenn die Gewerkschaft nicht kooperiere. In Anbetracht früheren Stellenabbaus war dies eine glaubwürdige Drohung.<sup>10</sup> Darüber hinaus hatte die Geschäftsführung ein „Ehrenwort“ gegeben, dass das Unternehmen bei einer Verbesserung der Marktbedingungen wieder die ursprünglichen Prämien zahlen würde und auch bereit wäre, über Lohnerhöhungen zu sprechen.

Heute lachen die Gewerkschafter\*Innen über die Naivität, mit der sie dieses Versprechen angenommen hatten. Die Situation des Unternehmens begann sich zu Beginn des Sommers 2020 zu verbessern, als die Zahl der Neuzulassungen in Europa zu steigen begann. Allerdings hat der Unternehmer keine der Maßnahmen zurückgenommen oder gelockert. Außerdem waren während der ersten Welle der Pandemie ohnehin einige Arbeiter\*Innen entlassen worden. Im August wurde die Zusammenarbeit mit einem externen Unternehmen, das die Reinigung der Arbeitskleidung übernommen hatte, abrupt beendet. Bis dahin hatten die Arbeiter\*Innen regelmäßig ihre mit Chemikalien oder Produktionsabfällen verschmutzten Overalls zur Reinigung abgegeben. Von nun an mussten sie sie selbst und auf eigene Kosten waschen, obwohl das Unternehmen laut Gesetz angesichts der Art des Arbeitsplatzes die Kosten hätte tragen müssen.

Diese Entscheidung hätte vielleicht nicht für Empörung gesorgt – viele Arbeiter\*Innen waren es von früher gewohnt, ihre Wäsche selbst zu waschen –, wenn der Unternehmer häufiger neue Kleidung zur Verfügung gestellt hätte. In den letzten Jahren wurden nur selten neue Overalls und T-Shirts ausgetragen (auch dies ist ein Verstoß gegen die Rechtsvorschriften und internen Richtlinien). Der Schritt des Managements wurde von den Arbeiter\*Innen als Zeichen der Arroganz und als Versuch, an den elementarsten Kosten zu sparen, empfunden. Ein weiteres Problem war die Stornierung von Es-

---

<sup>10</sup> Ende 2018 beschäftigte das Unternehmen 320 Arbeiter\*Innen, ein Jahr später nur noch 261.

sensgutscheinen. Bis dahin war es üblich, dass ein/e Arbeiter\*In, der/die nicht in der Betriebskantine essen wollte, einen Essensgutschein erhielt, der in jedem Restaurant oder Lebensmittelgeschäft eingelöst werden konnte.<sup>11</sup> Da die Fabrikküche vielen nicht schmeckte, begrüßten die Arbeiter\*Innen diese Möglichkeit. Nun hatte die Geschäftsführung sie, offenbar um Geld zu sparen, abgeschafft.

## Lohnprämien und neue Verhandlungen

Im letzten Quartal 2020, während der zweiten Welle der Pandemie in der Slowakei, stabilisierte sich der Markt und das Unternehmen hatte ausreichend Aufträge. Dennoch setzte die Geschäftsführung die Sparmaßnahmen fort. Sie bot einigen der ArbeiterInnen, von denen sie sich während der ersten Welle getrennt hatte, an, sie über eine Agentur wieder einzustellen. Ohne Erklärung kürzte sie die individuellen Prämien, d. h. den variablen Teil des monatlichen Lohns, obwohl sie die Probezeit (Juni bis September 2020) nicht genutzt hatte, um die versprochenen Produktivitäts- und Qualitätsstandards auszuarbeiten und zu diskutieren. Die individuelle Zulage beträgt maximal 13 % des Grundlohns. Das Management kürzte sie zunächst um dreißig, dann um siebzig Prozent. Es wurde klar, dass die im Frühjahr eingeführten Maßnahmen nicht auslaufen würden und, dass das Unternehmensleitung nach weiteren Möglichkeiten zur Senkung der Personalkosten suchte.

Da der Tarifvertrag am 31. Juli 2021 auslaufen sollte, begannen die Gewerkschaften mit den Verhandlungen über neue Bedingungen. Im November 2020 legten sie die folgenden Forderungen vor:

- eine Erhöhung des Grundlohns für Produktionsarbeiter\*Innen um 6 %,

---

<sup>11</sup> In der Slowakei haben die Arbeitgeber\*Innen laut Gesetz eine Fürsorgepflicht für die Ernährung der Arbeitnehmer\*Innen. Die können sie entweder durch das Angebot von Mahlzeiten (die sie teilweise mitzahlen müssen) in eigener Kantine, oder durch Verteilung der Essensgutscheine erfüllen. In Fabriken, wo die Geschäftsführung auf das Sparen an Lohnstückkosten pocht, ist es eine gängige Taktik in der Kantine entweder übererteuerte oder minderwertige Mahlzeiten anzubieten, so dass die Arbeiter\*Innen von selbst auf dieses Angebot verzichten.

- Wiedereinführung des Urlaubs- und Jahresendgeldes auf dem Niveau vor der Pandemie,
- Übertragung der individuellen Prämie, d.h. des variablen Gehaltsbestandteils (berechnet als 13 % des Grundlohns), auf den Grundlohn,
- Beibehaltung der Motivationsprämie (25 €),
- eine Erhöhung der sogenannten Anwesenheitsprämien, die mehrmals im Jahr gezahlt werden, um 10 €,
- die Verlängerung des bestehenden Kollektivvertrags bis zum 31. März 2022.

Die 6 %ige Erhöhung sollte die gestrichene im Jahr 2020 ausgleichen und für die übliche Erhöhung im Jahr 2021 sorgen. Die nächsten beiden Forderungen waren eine Reaktion auf die jüngsten Sparmaßnahmen. Was die Motivations- und Anwesenheitsprämien anbelangt, so waren sie im bestehenden Kollektivvertrag vereinbart worden und die Gewerkschaften wollten sie beibehalten.

Der Gegenvorschlag der Geschäftsführung negierte einfach alle Forderungen der Gewerkschaft:

- keine Erhöhung des Grundlohns, solange der Kollektivvertrag gilt,
- kein Urlaubsgeld (ab dem 30. Juni 2021); Zahlung des Jahresbonus nur unter der Bedingung, dass das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) im Jahr 2021 eine Wachstumsrate von mehr als 2 % erreicht,
- die Einführung neuer Produktivitäts- und Qualitätskriterien für individuelle Prämien,
- die Knüpfung der monatlichen Motivationsprämie an die Entwicklung des EBIT in dem jeweiligen Monat,
- Beibehaltung der Anwesenheitsprämie bis zum 31. Juli 2021,
- Beendigung des KV zum ursprünglichen Termin (31. Juli 2021).

Der Forderung der Geschäftsführung zufolge sollte der Lohnerhöhungsstopp im Jahr 2021 fortgesetzt werden, unabhängig davon, wie sich die Marktlage

entwickelt. Lediglich die Jahresendprämie würde in Abhängigkeit von den wirtschaftlichen Indikatoren des Unternehmens ausgezahlt werden.

Was die individuelle Prämie anbelangt, sollte sie, laut neuer von Geschäftsführung vorgeschlagener Kriterien, zu 60 % von der Produktivität und zu 40 % von der Ausschussrate des/der Arbeiters/Arbeiterin abhängen. Einerseits sind diese Regeln ein Mittel, die Arbeitskosten zu senken. In einer Fabrik wird es immer ein Spektrum von Arbeitskräften mit unterschiedlichen Produktivitätsniveaus und Ausschussraten geben – zumal die Arbeitsproduktivität nicht nur von dem/der Arbeiter\*In, sondern auch von der Zuverlässigkeit der Maschine und anderen Faktoren abhängt. Andererseits ist die Abhängigkeit eines Teils des Lohns vom Anteil der fehlerhaften Produkte wiederum eine verdeckte Form der Bestrafung (Abzug eines Teils des Lohns) für Ausschuß.

Diese Kriterien sind auch eine Form des Akkordlohns, ein Disziplinierungsinstrument. Sie sollen sicherstellen, dass die Arbeiter\*Innen selbst danach streben, ihre Leistung zu maximieren, ohne dass sie ständig überwacht werden müssen. Nicht zuletzt sind die Kriterien ein politisches Instrument zur Individualisierung und Spaltung der Arbeiter\*Innen. Die Bindung der Löhne an die individuelle Leistung ist ein einfacher Weg, um Wettbewerb und Spaltung innerhalb der Belegschaft zu schüren, die das gemeinsame Interesse zersplittern und die Organisationsarbeit erschweren.

Dem Vorschlag zufolge sollte die so genannte Motivationsprämie von der aktuellen wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens abhängig gemacht werden, die die Beschäftigten nicht ohne weiteres beeinflussen können, da sie auch von anderen Faktoren abhängt (Marktnachfrage, Regelmäßigkeit der Zahlungen der Kunden usw.). Die Anwesenheitsprämie sollte nur für die nächsten Monate garantiert werden. Offensichtlich rechnete das Unternehmen damit, nach Ablauf des aktuellen Kollektivvertrags einen neuen, noch günstigeren Vertrag aushandeln oder aber überhaupt auf einen neuen Vertrag verzichten zu können.

Nach den Weihnachtsferien verstärkte die Geschäftsführung den Druck erneut. Einzelne Prämien wurden überhaupt nicht ausgezahlt, und die Kriterien aus dem Herbstvorschlag wurden einseitig und ohne Zustimmung der

Gewerkschaft geltend gemacht. Die gleiche Vorgehensweise verfolgte die Leitung der Gießerei in Považská Bystrica, wo ebenfalls ein neuer Kollektivvertrag ausgehandelt wurde. Dort stießen die Bemühungen der Unternehmensleitung, die individuelle Prämien zu kürzen, jedoch auf Schwierigkeiten. Die Beschäftigten weigerten sich kollektiv, freiwillige Überstunden zu leisten, und das Unternehmen musste die Zahlung des variablen Lohnanteils wieder aufnehmen.

In Beluša hingegen trat die Gewerkschaft im Februar 2021 offiziell in einen Tarifkonflikt ein und schlug zwei Schlichter vor. Obwohl der Arbeitgeber in der Zwischenzeit kleinere Zugeständnisse gemacht hatte und eine Erhöhung der Grundlöhne um 1,5 % ab dem 1. April 2021 vorschlug,<sup>12</sup> beharrte die Gewerkschaft auf mindestens 5 %.

## Gefahrenzulage

Die von der Geschäftsführung vorgeschlagene Lohnerhöhung wäre ohnehin durch andere Sparmaßnahmen zunichte gemacht worden. Eine von dem Unternehmen im November 2020 beauftragte Beratungsfirma für Arbeitsmedizin hat, basierend auf einer kürzlich durchgeföhrten Erhebung der arbeitsbedingten Gefahren – Lärm und Chemikalien –, neue Vorschriften ausgearbeitet. Die Erhebung wurde ohne die Anwesenheit und Kenntnis der Gewerkschaftsvertreter\*Innen durchgeföhrert, was einen Verstoß gegen das Gesetz darstellt. Die festgestellten Lärmpegel lagen rein zufällig knapp unter dem Grenzwert von 85 dB. Nachdem die neuen Vorschriften im Februar 2021 von der Gesundheitsbehörde formell genehmigt worden waren, wurde eine Reihe von Maschinenbediener\*Innen von der dritten Kategorie gefährliche Arbeiten in die zweite Kategorie. Dadurch hatten sie keinen Anspruch mehr auf Gefahrenzulagen, erhöhte Nachtarbeits- und Überstundenzuschläge. So verlor beispielsweise ein/e Arbeiter\*In, der/die im April 160 Stunden, davon 37,5 Stunden in der Nacht gearbeitet hatte, nach der Neueinstufung in die zweite Kategorie rund 130 EUR an Bruttolohn.

---

<sup>12</sup> Dies würde das monatliche Nettoeinkommen um etwa 10 € erhöhen.

Die Abschaffung der Gefahrenzulage war schon länger geplant. Bereits im Herbst 2020 begann die Geschäftsführung, einige Maschinen zu modifizieren, um den Lärm zu reduzieren und die Aerosolbelastung zu begrenzen – zum Beispiel durch den Einbau einer zusätzlichen Schutzplatte oder einer Plexiglastür an der Maschine. Diese Änderungen wurden vorgenommen, ohne die Gewerkschaften zu konsultieren oder die technische Aufsichtsbehörde einzuschalten, die alle wesentlichen Änderungen an den Maschinen prüfen sollte. Einige der Änderungen führten lediglich dazu, dass ein Risikofaktor durch einen anderen ersetzt wurde. So wurde beispielsweise das Trocknen der Teile mit einer handgeführten Kompressorpistole durch das Föhnen in einem geschlossenen Kasten ersetzt. Bald darauf begannen die Arbeiter\*Innen über Krämpfe in den Händen zu klagen, die offenbar durch den wiederholten Kontakt der Hände in nassen Handschuhen mit der kalten Luft in der Box verursacht wurden. Derartige Veränderungen verschlechterten nach Ansicht der Beschäftigten nicht nur die Ergonomie, sondern führten auch zu einer Verlangsamung der Arbeit – ohne entsprechende Anpassung der Produktionsquoten.

Die Kürzung der Gefahrenzulage hatte für die Geschäftsführung eine größere Bedeutung als nur eine unmittelbare Senkung der Lohnkosten. Den Arbeitgeber\*Innen ist es gesetzlich untersagt, bei Arbeiter\*Innen, die gefährliche Arbeiten der Kategorie 3 verrichten, „anreizschaffende“ Entlohnungssysteme anzuwenden, die der Leistung vor Gesundheit und Sicherheit Vorrang einräumen würden. Die vom Unternehmen vorgeschlagenen und umgesetzten neuen Standards für Produktivität und Ausschussrate auf der Grundlage von Werksdurchschnittswerten scheinen genau ein solches System zu sein. Arbeiter\*Innen, die gefährliche Arbeiten verrichten, werden außerdem automatisch in ein zusätzliches Rentensparsystem einbezogen, zu dem auch die Arbeitgeber\*Innen verpflichtend beitragen müssen. Außerdem haben die Arbeitnehmer\*Innen nach fünfjähriger Tätigkeit in Kategorie 3 Anspruch auf eine mindestens siebentägige Erholungskur unter fachärztlicher Anleitung auf Kosten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin. Durch die Neueinstufung der Arbeiter\*Innen in die zweite Kategorie hat das Unternehmen also mehr als nur unmittelbare Einsparungen bei der Gefahrenzulage erzielt.

Aus Sicht der Arbeiter\*Innenklasse ist die Gefahrenzulage jedoch – ebenso wie der Nachtarbeitstarif – ein zweischneidiges Schwert. Einerseits ist sie ein Ausgleich für die Arbeit unter Bedingungen, die insbesondere bei längerer Belastung die Gesundheit gefährden und das (produktive) Leben des/ der Arbeiters/Arbeiterin verkürzen. Aus dieser Perspektive ist es selbstverständlich, dass die Arbeiter\*Innenklasse eine Erhöhung der Gefahrenzulage fordert. Andererseits ist die Gefahrenzulage in Wirklichkeit eine Prämie, für die der/die Arbeiter\*In seine/ihre Bereitschaft verkauft, die Gesundheit zu riskieren. Dies mag sich kurzfristig als ein vernünftiges Tauschgeschäft darstellen, solange die Schäden überschaubar erscheinen. Es gibt jedoch eine Grenze, über die hinaus weder ein Geldbetrag, noch eine Erholungskur eine Verkürzung der Lebenszeit (nicht nur im Sinne des „produktiven“ Teils, der bei der Arbeit verbracht wird) oder körperliche Schäden kompensieren können. Es liegt daher im Interesse der Arbeiter\*Innen, nicht nur die Gefahrenzulagen und andere Prämien zu maximieren, sondern auch Nachtarbeit und schädliche Arbeit so weit wie möglich zu vermeiden. Dies steht jedoch im Widerspruch zu den Interessen der Kapitalisten, denen die wirtschaftliche „Notwendigkeit“ (z. B. das Streben nach einer schnellen Rendite für Investitionen in Anlagen und Maschinen) die Ausbeutung der Arbeiter\*Innen vorschreibt. Und wenn die Grundlöhne niedrig genug sind, ist die Gefahrenzulage ein Mittel um sicherzustellen, dass die Arbeiter\*Innen von selbst aus nach Möglichkeiten suchen, auf Kosten ihrer eigenen Gesundheit zusätzliches Geld zu verdienen.

Bei den Kollektivverhandlungen in Beluša ging es jedoch nicht direkt um die Gefahrenzulage. In der Zwischenzeit legte der Vermittler einen Kompromissvorschlag vor. Er beinhaltete eine Erhöhung der Grundlöhne um 6 %, aber auch Zugeständnisse seitens der Arbeiter\*Innen. Die Geschäftsführung nahm den Vorschlag nicht an und unterbreitete ihr letztes Angebot: eine Erhöhung der Grundlöhne der Produktionsarbeiter\*Innen um 2,5 %, d. h. um etwa 18 € (brutto). Gleichzeitig (April 2021) strich die Geschäftsführung die Motivationsprämie in Höhe von 25 Euro und schloss damit ihre Kürzungsserie ab. Die Gewerkschaft lehnte den neuen Vorschlag ab und erklärte die Schlichtung für gescheitert.

## 4 Auf dem Weg zum Streik

Durch eine Reihe von Maßnahmen, die die Unternehmensleitung zwischen März 2020 und April 2021 ergriffen hat, wurden den Arbeiter\*Innen durchschnittlich etwa 170 €/Monat (brutto) entzogen. Die Arroganz, mit der die Kürzungen durchgesetzt wurden, wurde von den Beschäftigten jedoch mit mindestens ebenso großer Verärgerung zur Kenntnis genommen. Die Bedingungen änderten sich von einem Tag auf den anderen, alle Versprechungen schienen auf einmal nichtig zu sein. Verstöße gegen den Kollektivvertrag oder das Gesetz, und die Warnungen der Arbeitsaufsichtsbehörde wurden nicht beachtet. Anstatt den Fließbandarbeiter\*Innen einen Gesundheitsschutz (vor Lärm) oder eine Entschädigung für Gesundheitsschäden zu gewähren, wurden die Bedingungen an den Maschinen als harmlos hingestellt, vergleichbar mit Büroarbeit (ebenfalls gefährliche Arbeit der Kategorie 2).

Darüber hinaus wurde die Disziplin in der Fabrik verschärft. Die Beschäftigten wurden für höhere Ausschussraten mit einer Kürzung ihrer Prämien bestraft, und in einigen Fällen erhielten sie zusätzliche disziplinarische Verwarnungen. Auch bei anderen Vergehen (z. B. Verstoß gegen das Rauchverbot, fehlende Schutzausrüstung) wurden die Arbeiter\*Innen doppelt bestraft, nämlich finanziell und disziplinarisch, obwohl dies gegen die internen Richtlinien verstieß. Ein weiteres Problem war das Tragen von Mund-Nasen-Schutz und FFP2-Masken im Zusammenhang mit der Pandemie. Einerseits drohten den Arbeiter\*Innen Strafen, wenn sie ihre Schutzmasken für eine Weile ablegten, andererseits bewegten sich die Mitglieder der Geschäftsleitung und ihre Besucher\*Innen – mit der üblichen Überheblichkeit – ohne Masken und Warnwesten und in ungeeignetem Schuhwerk in der Halle.

Die Gewerkschaft hat die Arbeiter\*Innen über die private Facebook-Gruppe und die Website recht gut über die Maßnahmen des Managements informiert. Auf diese Weise wurden auch Themen, die ansonsten zwischen der

Geschäftsführung und der Gewerkschaft verhandelt worden wären, zum Gegenstand allgemeiner Diskussionen unter den Beschäftigten, einschließlich der nicht gewerkschaftlich organisierten. Zur gleichen Zeit als die Geschäftsführung ihre Angriffe Anfang 2021 steigerte, galt eine landesweite pandemische Ausgangssperre, und die Gewerkschafter\*Innen durften keine Sitzungen einberufen. Auch der persönliche Kontakt mit Kolleg\*Innen außerhalb des Arbeitsplatzes war minimal. Unter diesen Bedingungen erwiesen sich vor allem die sozialen Medien als wichtiger Kommunikationskanal.

Sparmaßnahmen waren für die Arbeiter\*Innen von BPC nichts Neues. Sie waren es gewöhnt, dass mit jeder Ankunft eines neuen Geschäftsführers (von denen es bereits sieben oder acht gegeben hatte) verschiedene „Verbesserungen“ eingeführt wurden, um die Produktivität zu steigern. So wurden die CNC-Maschinenbediener\*Innen bereits ihrer Stühle beraubt, auf denen sie sitzen konnten, wenn sie die fertigen Produkte maßen. Also in dem Moment, in dem die Maschine die nächsten Teile bearbeitete. Zuvor waren bereits Arbeitsplätze für Teamleiter\*Innen eingeführt worden, um die Arbeit der Bediener\*Innen besser überwachen zu können. Und es wurde auch damit experimentiert, einzelne Maschinen zur Echtzeitüberwachung mit dem Büro zu verbinden.

Diesmal kam jedoch eine ganze Reihe von Maßnahmen in rascher Folge, die zu einer sofortigen Senkung des Lebensstandards führten<sup>13</sup> und kommentarlos eingeführt wurden. Ein Arbeiter fasste die Atmosphäre in der Fabrik wie folgt zusammen: „OK, sie haben uns die Gefahrenzulage und die Prämien genommen. Aber sie wollten es uns nicht erklären oder mit uns kommunizieren oder uns an anderer Stelle eine Erhöhung geben – nichts. Und das machte die Leute wütend. Hätten sie uns die Gefahrenzulage genommen, aber mit uns geredet, wäre es vielleicht nie zum Streik gekommen. Es hätte eine Art Kompromiss gefunden werden können. Aber sie haben alles abgelehnt. Und das hat die Leute wütend gemacht, mehr als die Tatsache, dass sie uns etwas weggenommen haben.“

---

<sup>13</sup> All dies geschah in einer Zeit, in der der Arbeitsmarkt angespannt war und viele Arbeitnehmer\*Innen, darunter auch Familienangehörige von BPC-Arbeiter\*Innen, mit Einkommenskürzungen oder Arbeitsplatzverlusten konfrontiert waren.

## Informeller Widerstand

Wie ihre Kolleg\*Innen in der Gießerei in Považská Bystrica, versuchten auch die Arbeiter\*Innen in Beluša sich gegen die Kürzung der Zuschläge zu wehren, indem sie freiwillige Überstunden verweigerten. Allerdings beteiligten sich nicht genügend Arbeiter\*Innen an dieser Aktion, und obwohl eine kleine Gruppe mehrere Wochen lang ausharrte, hatte dies keinen Einfluss auf die Entscheidung der Geschäftsführung. „Dreißig Männer können sich leichter auf etwas einigen als hundertfünfzig Frauen hier“, erzählte uns eine Teilnehmerin der Aktion. Angesichts anderer Lohnkürzungen wollten einige Beschäftigte an die Überstundenzuschläge offenbar nicht verzichten – vor allem, weil es keine Garantien für das Ergebnis gab und eine Abmahnung drohte.

Formelle Anträge auf Lohnerhöhungen, die von den Arbeiter\*Innen nach der Kürzung der Prämien gestellt wurden, oder Beschwerden bei der Personalabteilung blieben erfolglos. „Es reichte, dass gesagt wurde, dass wir uns beschweren sollen. Alle sind dorthin gegangen und haben sich beschwert, wie eine Lawine.“ Die Personalleiterin hörte sich alles an und versicherte, dass „man sich darum kümmern würde“. Wochen und Monate vergingen ohne Veränderungen.

Eine der häufigsten Formen des passiven Protests am Arbeitsplatz ist der Abgang – die Kündigung. Frustrierte BPC-Arbeiter\*Innen könnten leicht eine Beschäftigung in einem der vielen Industriebetriebe in der Gegend finden. Aber wie sie uns sagten, bietet keine der nahe gelegenen Fabriken Bedingungen, die es lohnenswert machen würden, das alte Kollektiv zu verlassen. Die weiter entfernten Industriegebiete um Bratislava und Trnava, in denen höhere Löhne gezahlt werden, sind für sie wegen des Pendelns, das sich insbesondere für Frauen nur schwer mit der Kinderbetreuung vereinbaren ließe, nicht attraktiv. Zwei Arbeiterinnen die mit uns diskutierten, äußerten folgendes dazu:

**Diana:** „Wir haben uns gesagt, dass wir nicht kündigen werden. Wir wollen hier bessere Bedingungen haben. Die Verhandlungen waren erfolglos, der Direktor lehnte die Forderungen arrogant ab. Er wollte uns gar nichts geben. Da wussten wir...“

**Martina:** „...dass wir in Schwierigkeiten sind.“

**Diana:** „...und dass wir zusammenhalten müssen.“

Obwohl weder die Verweigerung von Überstunden, noch die mehr oder weniger kollektiven Beschwerden bei der Personalabteilung erfolgreich waren, zeigten sie doch, dass es den BPC-Arbeiter\*Innen nicht an Selbstvertrauen mangelte. Sie weigerten sich, die neuen Bedingungen in der Fabrik hinzunehmen und suchten nicht nach einem individuellen Ausweg aus der Situation.

So wuchs die Unzufriedenheit weiter an, bis die Gewerkschaft alle Möglichkeiten des Kollektivvertragsgesetzes ausschöpfte. Als die letzte Verhandlung Mitte Mai scheiterte, begannen sie mit den Vorbereitungen für eine Streikabstimmung. Diese fand auf die übliche Weise statt: Die Beschäftigten stimmten auf dem Fabrikgelände, bei Schichtbeginn bzw. -ende, ab. Diejenigen, die sich langfristig im Krankenstand oder in Elternkarenz befanden, konnten von zu Hause aus abstimmen. Da die Gewerkschafter\*Innen den Betrieb des Wahllokals mit ihren Schichten vereinbaren mussten, erhielten sie auch Unterstützung von ihren Kolleg\*Innen aus Považská Bystrica.

An der Urabstimmung konnten sich alle Mitglieder der Stammbelegschaft, einschließlich der Büroangestellten und der Geschäftsführung, beteiligen.<sup>14</sup> Obwohl die Gewerkschaft einen Aufruf zur Unterstützung an die Büroangestellten richtete, kann davon ausgegangen werden, dass die Mehrheit derjenigen, die sich nicht an der Abstimmung beteiligten oder gegen den Streik stimmten, aus dieser Kategorie stammten. Auf dies deuten auch die Ergebnisse der Urabstimmung hin. An zwei Tagen haben sich etwa drei Viertel der Belegschaft beteiligt. Von ihnen stimmten fast 89 %, d. h. rund 150 Personen, für den Streik. Die Frage war nun, ob sie auch entsprechend handeln würden.

---

<sup>14</sup> Anders als in einigen anderen Ländern sind in der Slowakei Urabstimmungen über Streik nicht auf Gewerkschaftsmitglieder beschränkt. Jede/r mit regulären Anstellung kann abstimmen.



Urabstimmung über den Streik (kovobpc.sk).

# 5 Die Wertschöpfungskette: eine Trumpfkarte in den Händen der Arbeiter\*Innen

Kurz vor dem Streik versuchte die Geschäftsführung, die Gewerkschaft mit einer öffentlichen „Aufforderung zur Unterlassung“ zu diskreditieren. Dabei wurden „aufgeschlitzte Reifen“, ein „beschmiertes und beschädigtes Auto“ und andere „Beispiele für rechtswidriges Verhalten“ beanstandet und damit auf angebliche Aktionen der Gewerkschaft hingewiesen. Die Arbeiter\*Innen in Beluša hatten jedoch keine Ahnung von solchen Vorfällen. Darüber hinaus hat die Geschäftsführung zwei Mitglieder des Betriebsrats absichtlich dazu veranlasst, ihren restlichen bezahlten Urlaub zu nehmen, offenbar in dem Versuch, die Vorbereitung des Streiks zu erschweren. Denn was könnte für eine/n Organisator\*In schlimmer sein, als eine Freistellung auf Kosten der Firma? Auch die Bemühungen des Produktionsleiters, der versuchte, die Arbeiter\*Innen einzeln zu überzeugen und das Vorgehen des Unternehmens zu verteidigen, blieben erfolglos. Auch eine vom Geschäftsführer selbst einberufene Betriebsversammlung blieb hinter den Erwartungen zurück: nur wenige neugierige Arbeiter\*Innen kamen.

Der Streik begann am Donnerstag, dem 10. Juni, in der Frühschicht. Vor dem Werk fand eine Versammlung der Streikenden statt. Anwesend waren auch KOVO-Vertreter\*Innen und Pavel Šujak, der Vorsitzende der Gewerkschaftsorganisation Považské strojárne. Sie gehören auch dem Verhandlungsteam an. Wie groß die Unterstützung für den Streik war, zeigte sich an diesem Morgen an der Wahlbeteiligung. Die überwältigende Mehrheit der Produktionsarbeiter\*Innen schloss sich dem Streik an, mit Ausnahme der Teamleiter\*Innen und einiger besser bezahlter Facharbeiter\*Innen. Alle

Maschineneinrichter schlossen sich allerdings dem Streik an. Einer von ihnen erklärte gegenüber den Medien, er sei zwar mit seinem eigenen Lohn zufrieden, streike aber für die anderen. Die Geschäftsführung war auch deswegen nicht in der Lage, die Morgenschicht aufzustellen, weil zahlreiche Leiharbeiter\*Innen nicht auftauchten. Da sie nicht direkt von BPC angestellt waren, konnten sie sich nicht formell am Streik beteiligen. Dennoch beschlossen einige von ihnen offenbar, ihre Kolleg\*Innen aus der Stammbelegschaft zu unterstützen: „Den Leiharbeitern wurde bewusst, dass sie in die Stammbelegschaft wollen und dass sie, wenn sie uns unterstützen, in Zukunft auch bessere Bedingungen als Stammbelegschaft haben werden. Und auf der anderen Seite, wenn wir weniger verdienen werden, werden sie auch weniger im nächsten Vertrag von der Agentur bekommen. Diejenigen, die in der Lage waren, dies zu begreifen, haben uns unterstützt“, erklärte eine der streikenden Stammarbeiter\*Innen.

Nach der morgendlichen Kundgebung gingen die meisten Streikenden nach Hause. Angesichts der arroganten Haltung der Geschäftsführung bei den Verhandlungen an diesem Tag, beschloss die Gewerkschaft, eine improvisierte Besetzung zu organisieren. Anstatt jedoch das Werksgelände im klassischen Sinne zu besetzen (wie bei einem „sit-down“ Streik), wechselten sich Streikposten von etwa sechs Personen alle zwölf Stunden vor dem Werkstor ab und blockierten mit ihren Autos auch die Einfahrt für die Lastwagen. Auf diese Weise konnte das Unternehmen weder Fertigerzeugnisse ausliefern, noch die für die Produktion benötigten Komponenten einlagern. Die Streikposten setzten sich stets hauptsächlich aus Frauen zusammen und umfassten die Stammbelegschaft, Mitglieder des Betriebsrats und KOVO-Beamt\*Innen.

Die Streikenden wurden am Morgen vor der Fabrik von verstärktem privatem Sicherheitspersonal und Metallsperren, wie sie bei Demonstrationen oder Fußballspielen verwendet werden, empfangen. Eine von der Arbeiterinnen sagte uns im Nachhinein mit einem Lächeln: „Es war, als hätten wir einen Terroranschlag angekündigt, nicht einen Streik!“ Die Betriebsleitung rief wiederholt die Polizei zu den Streikenden und versuchte, sie vom Tor zu vertreiben. Aber abgesehen von geringfügigen Verkehrsverstößen (ein teilweise auf dem Betriebsgelände geparktes Auto) fand die Polizei nichts, was ein Eingreifen rechtfertigte.

Der Streik verlief, abgesehen von einigen kleineren Zwischenfällen und humorvollen Episoden, also friedlich. So fuhr zum Beispiel ein Kleinbus einer Leiharbeitsagentur vor der Fabrik vor, um Arbeiter\*Innen für die nächste Schicht zu bringen und die anderen abzuholen. Bei beiden Fahrten war der Bus jedoch bis auf den Fahrer leer. Einige der Lkw-Fahrer\*Innen, die die Produkte abholten, hatten weniger Verständnis für den Streik oder waren genervt wegen der Verzögerungen oder wegen – oft aus dem Ausland – umsonst gefahrenen Strecken. Einmal beschloss die Geschäftsführung, einen Streikposten zu umgehen, indem sie einen Maschendrahtzaun durchschneiden ließ, damit die Lkws aus einer anderen Richtung auf den Pkw-Parkplatz gelangen konnten. Ein solcher Lkw wurde sogar von Mitgliedern der Geschäftsführung eigenhändig beladen. Dabei haben sie eine Fahrt mit dem Hubwagen über den Rasen ausprobiert, was den Streikenden kostenlose Unterhaltung bot.

Die Streikposten riefen jedoch die in der Nähe wohnenden Streikenden zu Hilfe. Innerhalb weniger Minuten blockierten sie auch die zweite Einfahrt: „Vier Autos sind gekommen und zwanzig Frauen sind herausgesprungen.“ So blieb der Geschäftsführung nichts anderes übrig, als den Lkw wieder zu entladen. Versuche, Teile mit Privat-Pkw oder Taxis abzutransportieren, wurden ebenfalls verhindert. Die Mitglieder der Geschäftsführung zeigten ihre Frustration, indem sie die Streikenden anschrien und ihnen den Stinkefinger zeigten. Einmal konnte der Geschäftsführer selbst die Spannung nicht mehr ertragen („Er keuchte, als wäre er gerade den Berg Butkov hinaufgelaufen“) und versuchte, einen der Streikposten körperlich anzugreifen. Nach einer eindringlichen Ermahnung durch die anderen beruhigte er sich wieder.

Am zweiten Tag des Streiks kamen mehr Leiharbeiter\*Innen zur Arbeit, und die Produktion konnte wieder aufgenommen werden, wenn auch nur in sehr begrenztem Umfang. Die Blockade der Ausgänge hielt jedoch an, und keine/r der Streikenden kehrte an seinen Arbeitsplatz zurück. Es gab auch eine Reihe von Stammarbeiter\*Innen, die zwar nicht streikten (vielleicht aus Angst), aber ihre Kolleg\*Innen unterstützten, indem sie auf andere Weise der Arbeit fern blieben. Wirklich entscheidend war jedoch die Beteiligung der Einrichter an dem Streik. Ohne ihre Hilfe waren die Leiharbeiter\*Innen, die zusammen mit einer Handvoll Stammarbeiter\*Innen der Kontrollabteilung zur Arbeit

gingen, nicht in der Lage, Störungen zu beheben. Bei jedem Problem mussten sie zu einer anderen Maschine wechseln. Selbst wenn die Streikenden den Ausgang der Fabrik nicht blockiert hätten, hätte das Unternehmen die Produktion ohne die Einrichter nicht lange aufrechterhalten können.

Die Geschäftsführung ging zunächst mit der gleichen Selbstgefälligkeit an die Verhandlungen heran und versuchte, Ultimaten zu stellen. Am Wochenende wurde jedoch die gesamte Fabrik stillgelegt, weil ohne die Stammbelegschaft nicht genug Leute eingestellt werden konnten, um sinnvoll zu produzieren. „Sogar die Kompressoren wurden abgeschaltet, weil es sinnlos war. Es waren nur zwei Leute da und alles stand still“, erzählten uns die Mitarbeiter\*Innen. Es war offensichtlich, dass keine Produkte herauskommen würden. Das änderte sich auch nicht am Sonntagabend und Montagmorgen, als die Leiharbeiter\*Innen in größerer Zahl zurück kehrten.

Das Unternehmen hatte es nun mit mehr als nur entgangener, beziehungsweise verschobener Umsätze zu tun. Die Lieferketten in der Automobilindustrie funktionieren *just-in-time*: Nicht nur Booster, sondern auch seine Abnehmerfirmen haben keine Lager voller halbfertiger Waren. Nach nur vier Tagen wurde die Produktionsstörung, allmählich bedrohlich für Fabriken, die Produkte von BPC abnehmen. Nach unseren Informationen drohte die Produktion von Turboladern im Garrett-Werk in Prešov, von der wiederum die Produktion mehrerer Automobilhersteller abhängt, unterbrochen zu werden. Ein Zulieferer in der Automobilbranche, der seinen Verpflichtungen nicht innerhalb der vereinbarten Fristen nachkommt, setzt sich Vertragsstrafen und im schlimmsten Fall dem Verlust des Vertrags aus. Das hat sich das Management des Werks Beluša – unter der Leitung von Roland Grijpma, dem ehemaligen CEO von Continental in Púchov und begeisterter Segler – gründlich überlegt. Das Treffen am Montag, bei dem auch ein Mitglied der Konzernleitung aus Deutschland anwesend war, endete am Abend mit einer Vereinbarung, in der das Unternehmen allen Forderungen zustimmte.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der entscheidende Wendepunkt des Streiks nicht durch die Aufmerksamkeit der Medien, zahlreichen Solidaritätsbekundungen von Gewerkschaften und anderen Gruppen<sup>15</sup> oder

---

<sup>15</sup> Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass diese Solidarität auch eine praktische Form hatte. Einzelpersonen und kleine Unternehmen aus der Umgebung versorgten die Streikenden

durch die Kunst des Verhandelns am Verhandlungstisch zustande kam. Der Erfolg der Aktion war auf den wirtschaftlichen Druck zurückzuführen, den die Arbeiter\*Innen allein durch ihre Arbeitsverweigerung ausüben konnten. Sie haben die effiziente Organisation der Produktion und die Wettbewerbsbedingungen in der Branche, die ansonsten für das hohe Tempo an den Fließbändern und den laxen Umgang mit Berufsrisiken verantwortlich sind, gegen das Unternehmen angewandt. Auch andere Arbeiter\*Innen verfügen über dieses kollektive Machtpotenzial – sie müssen nur lernen, es zu nutzen.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Die neue Ergänzung Nr. 4 zum geltenden Kollektivvertrag enthält folgende Punkte:

- eine Erhöhung des Grundlohns für das Produktionspersonal um 7 % ab dem 1. Juni 2021,
- eine Garantie für Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Durchschnittslohns,
- Zahlung einer Jahresendprämie (50 % des Durchschnittslohns), wenn die Fabrik das EBIT-Wachstumskriterium erfüllt; wird das Kriterium nicht erfüllt, garantiert das Unternehmen eine Prämie von 25 % des Durchschnittslohns,
- die Garantie, jeden Monat mindestens 85 % der individuellen Prämie (maximal 13 % des Grundlohns) zu zahlen, bis eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft über die Produktivitätsstandards getroffen wird (in der die Kriterien für die Zahlung von 100 % der Prämie festgelegt werden)
- Wiedereinführung der Motivationsprämie von 25 € pro Monat (auf der Grundlage einer vereinbarten Berechnungsformel) für alle Arbeiter\*Innen, die im Dreischichtbetrieb arbeiten,

---

mit Lebensmitteln. Eine ehemalige Kollegin stellte mit Hilfe ihres neuen Arbeitgebers eine mobile Toilette zur Verfügung.

- die Beibehaltung der Anwesenheitsprämie,
- garantierter Arbeitgeberbeitrag zur Rentenkasse in Höhe von 20 €/Monat, wenn der/die Arbeiter\*In mindestens 10 €/Monat beiträgt (gilt für Arbeitnehmer\*Innen, die keine Gefahrenzulage erhalten, einschließlich derjenigen, die kürzlich von der dritten in die zweite Kategorie umgestuft wurden),
- die Verlängerung des Kollektivvertrags bis zum 31. Juli 2022.

Ein weiterer wichtiger Teil des Nachtrags enthält eine Entschädigung für den Streik. Die Zahlung der Motivationsprämie im Juni, die ebenfalls von der Anwesenheit abhängig ist, sowie die Höhe der Anwesenheitsprämie wurden durch die Abwesenheit während des Streiks nicht beeinträchtigt. Darüber hinaus erhielten alle Beschäftigten mit ihrem Juni-Gehalt eine einmalige Prämie von 150 € (brutto), die den Lohnausfall während des Streiks mehr oder weniger ausgleicht.

Vergleicht man die ursprünglichen Forderungen und die Ergebnisse des Streiks, so wird deutlich, dass die Gewerkschaft gewisse Zugeständnisse gemacht hat. Zum einen werden die Grundlöhne um sieben statt sechs Prozent erhöht. Andererseits wird die Jahresendprämie von der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens abhängig gemacht. Auch war es nicht möglich, den gesamten individuellen Bonus in einen Teil des Grundlohns umzuwandeln, wie ursprünglich gefordert. Stattdessen garantiert das Unternehmen, 85 % der Prämie zu zahlen, bis Produktivitätsstandards vereinbart werden. Alles in allem verdienen die CNC-Maschinenführer\*Innen, die ihre Gefahrenzulage verloren haben, jetzt etwas weniger als vor den Kürzungen des Unternehmens. Umgekehrt geht es den Montagearbeiter\*Innen, die nie eine Gefahrenzulage erhielten, heute besser.

Der Kompromiss scheint jedoch bei der Belegschaft auf allgemeine Zustimmung zu stoßen. Den Gewerkschafter\*Innen zufolge wird dies auch durch den Anstieg des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in dem Betrieb belegt. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter den Produktionsarbeiter\*Innen nähert sich 100 %. Der Streik habe „die Beziehungen gestärkt“ und die Menschen näher zusammengebracht. Das ist gut so, denn die Fähigkeit

der Arbeiter\*Innen, kollektiv für ihre Interessen einzutreten, wird offenbar bald wieder gebraucht.

Die Arbeiter\*Innen kehrten am Dienstag, den 15. Juni, in die Fabrik zurück. Am Ende des Monats bereitete das Management jedoch eine letzte Überraschung für sie vor, und zwar in Form von individuellen Änderungen ihrer Arbeitsverträge. Darin hieß es unter anderem, dass die Auszahlung der individuellen Prämie im Ermessen der Geschäftsführung liege. Die Anwälte der Gewerkschaft wiesen schnell darauf hin, dass dies dem Kollektivvertrag widerspreche – und daher nichtig sei. Das Unternehmen musste die Änderungen nachbessern.

# Bewertung und Ausblick

Nach langer Zeit ist der Streik in Beluša ein Beispiel für eine kollektive Arbeitsniederlegung im wichtigsten Produktionssektor der Slowakei. Er ist auch der einzige erfolgreiche Streik im Land in der Zeit nach dem Ende des vorherigen Booms und dem Beginn der Coronavirus-Pandemie, die die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Sektoren verschlechterte.<sup>16</sup> Aus den Ereignissen bei BPC lassen sich mehrere Lehren ziehen. Sie erinnern uns vor allem daran, dass die Zurufe der Unternehmer\*Innen nach Solidarität in Krisenzeiten mit äußerster Vorsicht zu behandeln sind. Wie schon oft und an vielen Orten zuvor wurde deutlich, dass vorübergehende und außergewöhnliche Maßnahmen schnell zu dauerhaften werden können. Außerdem können sie der Startschuss einer breiten Offensive sein, für die die Krise nur ein Vorwand ist. Hier versuchte das Management, einen kurzfristigen Nachfragerückgang zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen grundlegend umzuwälzen. Der Angriff wurde zwar weitgehend abgewehrt, aber es wäre naiv zu glauben, dass die Geschichte gelaufen ist.

Erstens sind die Ambitionen der BPC-Gruppe, die wir in einem der vorherigen Abschnitte beschrieben haben, eindeutig. Ebenso klar ist, wer unter Druck gesetzt werden wird, um das erwartete Wachstum zu erzielen. Da das Ende des Kollektivvertrags näher rückt (in weniger als einem Jahr), sollten sich die Arbeiter\*Innen in Beluša auf einen weiteren Kampf einstellen. Eine der ersten Auseinandersetzungen könnte sich um die Definition von Standards, und darum wie sie tatsächlich angewendet werden, drehen. Diese

---

<sup>16</sup> Im Industriesektor sanken die Reallöhne 2020 zum ersten Mal seit 2011. Die Schließung von Fabriken, Entlassungen und die zeitbefristete Lohnkürzungen während der ersten Welle der Pandemie hatten zweifellos den größten Einfluss darauf. Die Beispiele von BPC, Tubex und Slovakia Packaging zeigen, dass Industrieunternehmen zu Sparmaßnahmen gezwungen haben – wobei sie gut möglich nicht immer auf Widerstand stießen.

sind die Grundlage für individuelle Prämien. Wenn sich die Arbeiter\*Innen beispielsweise zusammenschließen können (d. h. wenn sie sich kollektiv weigern, in einen Leistungswettbewerb einzutreten), können sie verhindern, dass das Unternehmen die Löhne dazu benutzt, das Kollektiv in konkurrierende Individuen aufzuteilen und zu zerlegen.

Zweitens hat die Geschäftsführung einen wichtigen Sieg errungen, und zwar an der Front der Gefahrenzulage. Diese war nicht Gegenstand von Kollektivvertragsverhandlungen, da die Gefahrenzulage von einer „objektiven“ Messung der Risikofaktoren abhängt. Es wird nicht einfach sein, die Zulagen zurückzuerobern. Die Fabrikarbeiter\*Innen müssen einen Weg finden, den Kampf für sie von einem Terrain, das weitgehend vom Unternehmen kontrolliert wird (Messungen durch ein externes Unternehmen... bezahlt von Booster), auf eines zu verlagern oder auszuweiten, auf dem sie Druck ausüben können. War der Streik ein frontales Aufeinandertreffen zweier Armeen, so ist der Kampf um die Risikoprämien eher ein Guerillakrieg. Seine Taktik (z. B. verschiedene Formen der Verweigerung der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, einschließlich der Verweigerung von Überstunden, der rigorosen Einhaltung von Arbeitsabläufen und Vorschriften zur Verlangsamung der Produktion usw.) muss sich auf das Wissen über den Produktionsprozess stützen, das nur die Arbeiter\*Innen haben. Im Allgemeinen geht es jedoch darum, im Betrieb eine Situation zu schaffen, in der die Geschäftsführung mit dem Rücken zur Wand steht: entweder läuft die Produktion immer weiter aus dem Ruder, oder sie lässt eine echte Bewertung der Gefahren am Arbeitsplatz zu (mit anschließender Wiedereinführung der Gefahrenzulage) und gewährt sicherere Bedingungen für die Arbeiter\*Innen.

Wie bereits angedeutet haben, war das entscheidende Moment des Streiks die Fähigkeit der Arbeiter\*Innen, die Art und Weise, wie die Produktion organisiert ist, gegen die Geschäftsführung einzusetzen. Zwei weitere Faktoren spielten ihnen ebenfalls in die Hände. Erstens ist die Fabrik nicht groß und es sind hauptsächlich Leute aus der Umgebung, die sich untereinander kennen, beschäftigt. Ihre Beziehungen gehen über die am Arbeitsplatz gezogenen Grenzen hinaus (z. B. zwischen Bediener\*Innen und Einrichtern, aber auch zwischen einfachen Arbeiter\*Innen und der untersten Führungsebene in der Produktion). Eine solche Gemeinschaft kann auch ein Grund dafür

sein, nicht mit den Füßen abzustimmen, sondern zu bleiben und für bessere Bedingungen zu kämpfen. Gleichzeitig konnten sich die Arbeiter\*Innen während des Streiks auf die Beziehungen stützen, die sie im Laufe der Jahre im täglichen Miteinander am Arbeitsplatz und anderswo aufgebaut hatten. Und zweitens hängt der Kern der Produktion bei BPC von einer technisch qualifizierten und erfahrenen Belegschaft ab, die nicht leicht zu ersetzen ist – und die sich bewusst ist, wie sehr die Qualität von ihr abhängt.

Eine Strategie, mit der die Geschäftsführung nun versuchen könnte, diese Machtquellen zu untergraben (und gleichzeitig die Gewerkschaft zu schwächen), ist der noch intensivere Einsatz von Leiharbeit. Die Erfolgsaussichten einer solchen Strategie hängen jedoch auch von der Haltung der Stammbelegschaft und ihrer Gewerkschaft ab. Die Leiharbeiter\*Innen fallen zwar nicht unter den Kollektivvertrag, aber die BPC-Gemeinschaft kann sie „aufnehmen“ und in ein Kollektiv integrieren, das für seine Interessen kämpft – sowohl für die allgemeinen als auch für die spezifischen Interessen der Leiharbeiter\*Innen. Mit anderen Worten: Es liegt auch an den Arbeiter\*Innen, ob (oder inwieweit) sie sich von ihren Chefs spalten lassen wollen. Im Moment ist der Vorteil auf ihrer Seite. Einige Leiharbeiter\*Innen haben den Streik stillschweigend unterstützt oder ihn zumindest nicht untergraben. Es ist wichtig, diesen Vorteil nicht zu verlieren. Es ist an der Zeit darüber nachzudenken, wie die Stammbelegschaft die Solidarität ihrer Kolleg\*Innen aus den Agenturen erwidern kann.

## **Schwachstellen des Streiks**

Bei einem Vergleich des Streiks in Beluša mit dem bei Volkswagen (Bratislava, 2017) ist ein Unterschied auf den ersten Blick offensichtlich: An den ersten drei Streiktagen war die Umgebung des VW-Werks mit Zelten, Gartenstühlen und Grills gesäumt. Die Nachmittagsschicht wechselte sich mit der Frühschicht und die Nachschicht mit der Nachmittagsschicht ab, aber nicht um zur Arbeit zu gehen. Neben Unterhaltung und Sport hielten die Arbeiter\*Innen improvisierte Reden und es kam zu verschiedenen Diskus-

sionen.<sup>17</sup> Im Gegensatz dazu wurde die Fabrik in Beluša von einer kleinen Streikpostengruppe blockiert, die bei Bedarf Verstärkung aus den Reihen der übrigen Streikenden herbei rief. Die Beteiligung am Streik war zwar massiv, aber im Sinne dessen, was sich vor der Fabrik abspielte, war der Streik keine Massenaktion. Mit Ausnahme des ersten und letzten Tages war er nicht mit größeren öffentlichen Versammlungen verbunden. Die Hauptinformationsquelle für die Streikenden über neue Entwicklungen bei den Kollektivverhandlungen waren die sozialen Medien. Betriebsratsmitglieder erklärten diese Taktik, wonach sich nur die notwendige Anzahl von Personen an der Blockade des Eingangs beteiligen sollte, als Versuch, „Kräfte zu sparen“. Niemand wusste, wie lange der Streik dauern würde, und eine Massenpräsenz vor dem Werk könnte die Menschen schnell erschöpfen. Die Zusammensetzung der Streikposten, zu denen immer auch Außenseiter aus den Reihen der Berufsgewerkschafter\*Innen gehörten, erklärte sich aus der Notwendigkeit, jemanden zur Verfügung zu haben, der „das Gesetz kennt“, vor allem angesichts der häufigen Besuche der Polizei und des unberechenbaren Verhaltens der Geschäftsführung. Außerdem dienten die anwesenden KOVO-Mitarbeiter\*Innen (z. B. der Vorsitzende und die stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft, ein Rechtsanwalt, die Chefredakteurin der nationalen Monatszeitung der Gewerkschaft) auch als moralische Stütze.

Die beiden genannten Erklärungen – Kräfte zu sparen und Unterstützung zu erhalten – sind sinnvoll. Wir denken jedoch, dass es notwendig ist, klar auszusprechen, was ihnen zugrunde liegt. Die Organisator\*Innen des Streiks waren sich gewisser Defizite auf Seiten der Arbeiter\*Innen bewusst, was ihre Fähigkeit anging, die Teilnahme an größeren Streikposten aufrechtzuerhalten. Die Streikposten hätten z. B. alle Arbeiter\*Innen der gleichen Schicht umfassen und alle acht Stunden wechseln können. Die Frage, ob die Streikenden die Konfrontation mit der Polizei und der Geschäftsführung (wenn auch nur verbal) alleine (ohne der Anwesenheit von Anwält\*Innen oder erfahrenen Gewerkschafter\*Innen) bewältigen könnten, wurde mit ähnlicher Vorsicht angegangen. In beiden Fällen handelte es sich um *Schwächen* der Arbeiter\*Innen, die den Gewerkschafter\*Innen bekannt waren.

---

<sup>17</sup> Einige der Momente sind in unseren Videos des Streiks aufgenommen.

Wir erwähnen dies nicht, weil wir an einem erfolgreichen Streik etwas zu kritisieren haben wollen. Ganz im Gegenteil. Wir halten es für notwendig, die Schwächen offen einzugehen und darüber nachzudenken, damit Wege gefunden werden können, sie bei künftigen Gelegenheiten zu überwinden. Auch die von den Streikorganisator\*Innen gewählte Taktik ist nicht fehlerfrei. Sie schuf eine Situation, in der eine relativ kleine Gruppe von Personen (rotierende Streikposten plus ein Verhandlungsteam) ständig „für die anderen“ kämpfte. Diese „Anderen“ hielten sich zwar über das Geschehen auf dem Laufenden und standen in Bereitschaft, um bei Bedarf zu Hilfe zu kommen, aber ansonsten standen sie weitgehend außerhalb des praktischen Konflikts – zumindest bis sie einen abziehenden Streikposten ablösten.<sup>18</sup> Aus den Diskussionen in den sozialen Medien wird deutlich, dass die Haltung einiger Streikender eher passiv war: „Danke, dass ihr für uns kämpft.“

Die Tatsache, dass eine schwache Beteiligung der Belegschaft nicht immer durch ein stärkeres Engagement der Gewerkschaftsmitglieder ausgeglichen werden kann, wird durch einen Fall aus dem Jahr 2010 veranschaulicht. In der Yura-Eltec-Fabrik in Hnúšťa (in der Südslowakei) versuchten KOVO-Gewerkschafter\*Innen, einen Besetzungsstreik zu organisieren, ohne ausreichende Unterstützung durch die Belegschaft. Sie besetzten das Werkstor und schafften es, den Verkehr zu blockieren. Die Aktion war jedoch beendet, als die Arbeiter\*Innen selbst begannen, die fertigen Produkte (Autokabel) händisch auf Lastwagen zu verladen, die vor dem Tor angehalten hatten. Beachtet man den Streik in Beluša aus einem rein pragmatischen Blickwinkel („Es war doch ein Erfolg, oder?“), ist die weitgehend passive Teilnahme eines Teils der Arbeiter\*Innen natürlich kein Problem. Aber eine solche Sichtweise geht nicht über die Unterzeichnung der Änderung des Kollektivvertrags hinaus. Es könnte bald andere Situationen geben, in denen eine stärkere Beteiligung und gemeinsame Anstrengungen aller oder zumindest einer großen Mehrheit erforderlich sind (z. B. beim Widerstand gegen Produktivitätsnormen, beim Kampf für Gefahrenzulagen oder bei der Verfolgung einzelner Streikteilnehmer\*Innen durch das Unternehmen).

---

<sup>18</sup> Da der Streik fünf Tage dauerte und die Zusammensetzung der Streikposten alle zwölf Stunden wechselte, nahmen bei weitem nicht alle Streikenden persönlich am Kampf teil.

Der Streik bot die Gelegenheit, durch gemeinsames Handeln den Grundstein für ein solches Kollektiv zu legen. Gleichzeitig hätte er dazu beitragen können, die Schranken zwischen denen, die organisieren (Mitglieder des Betriebsrats und die aktivsten Arbeiter\*Innen) und denen, die es zu organisieren gilt, zu überwinden. Diese Chance wurde nicht wahrgenommen. Es ist daher wichtig, darüber nachzudenken, wie die Erfahrungen und das Engagement der aktivsten Streikenden (die an den Streikposten stehen) auf die übrigen Kolleg\*Innen übertragen werden können. Perspektivisch kann man auch darüber nachdenken, engere Verbindungen zu den Gießereiarbeiter\*Innen in Považská Bystrica aufzubauen. Den ersten Anstoß hat Beluša bereits gegeben: Unter dem Einfluss ihres erfolgreichen Streiks wurden die Kollektivvertragsverhandlungen in der Gießerei schnell mit einer fünfprozentigen Erhöhung der Grundlöhne abgeschlossen, bevor die Arbeiter\*Innen überhaupt Zeit hatten, über einen Streik abzustimmen.<sup>19</sup>

Die kollektive Ablehnung von freiwilligen Überstunden in Považská Bystrica bietet jedoch auch nützliche Lehren. Vor allem zeigt sie, dass auch inoffizielle Aktionen, die außerhalb des Rahmens von Kollektivvertragsverhandlungen stattfinden und von den Arbeiter\*Innen selbst organisiert werden, unmittelbare Zugeständnisse bewirken können. Welche Form des Ungehorsams gewählt wird, hängt von den unterschiedlichen Bedingungen des Produktionsprozesses ab. In diesem Fall nutzten die Arbeiter\*Innen die Schlüsselposition der einzigen Gießerei der Gruppe: Ohne Überstunden wäre es wahrscheinlich unmöglich gewesen, die Aufträge der Kunden der anderen Fabriken zu erfüllen. Schließlich zeigt auch der Kampf der Arbeiter\*Innen in Beluša, wie wichtig es ist, dass die Arbeiter\*Innen wissen, dass sie zusammenhalten müssen.

---

<sup>19</sup> Nach Informationen, die BPC-Beschäftigte von ihren Freunden in anderen Unternehmen in der Region erhalten haben, hat sich bei den Managern einiger anderer Unternehmen eine gewisse Nervosität über den Streik in Beluša breit gemacht.

Karmína ist ein Blog, der die Welt aus der Perspektive der Arbeiter\*Innen anschaut: ihre Lebensbedingungen, Bedürfnisse und täglichen Kämpfe. Er sucht nach den Anfängen einer künftigen globalen Bewegung, die die Welt erschüttern könnte. Dabei kritisiert er die künstlichen Grenzen, die die Arbeiter\*Innenklasse spalten – geschlechtsspezifisch, rassistisch, national oder anderweitig – und sucht nach Möglichkeiten, sie praktisch aufzubrechen.

Hinter Karmína steht ein kleines Redaktionskollektiv, das sich der Tradition des kollektiven Schreibens und der unabhängigen Organisation ohne der Hilfe wohlwollender Politiker\*Innen, besserwisserischer Experten\*Innen und Vertreter\*Innen des sozialen Dialogs verschrieben hat.

Karmina publiziert im Internet (**karmina.red**), auf Facebook (**Karmína**) und Instagram (**@karmina.red**).

Wir sind über Facebook oder E-mail ([info@karmina.red](mailto:info@karmina.red)) erreichbar.



CNC-  
Maschineneinrichter

Maschineneinrichter  
Montage

ŠTRAJK ! ŠTRAJK ! ŠTRAJK

Montage-  
arbeiterin

CNC-Maschinen-  
bedienerin

Arbeiterin  
Messzentrum

Facharbeiter