

Flugzeugreinigung Klüh in Düsseldorf

Wie eine rebellische Belegschaft entsorgt werden soll

26.7.2010, CF, Köln.

Die *Flugzeugreinigung Klüh* am Düsseldorfer Flughafen mit etwa 160 Beschäftigten, die vor allem für *Air Berlin* und einige kleinere Airlines arbeitet, soll zum Jahresende geschlossen werden. Wahrscheinlich wird der Auftrag an die Kölner Putzfirma *Wieprecht GmbH & Co KG* übergehen, die bereits am Kölner Flughafen für *Air Berlin* die Flieger reinigt. Also eigentlich ein ganz normaler Vorgang, wie er in der Reinigungsbranche mit schnell wechselnden Auftragsvergaben und ständig neuen Auslagerungen zu Leiharbeitsfirmen oder Subunternehmen üblich ist. Der Fall ist aber in mehrfacher Hinsicht exemplarisch und verrät einiges über den Klassenkonflikt in dieser Branche und an den Flughäfen als boomender Branche. Denn die multinational zusammengesetzten Arbeiterinnen und Arbeiter, von denen etwa drei Viertel Frauen sind, wehren sich gegen die Schließung ihres Betriebes – in dem klaren Bewusstsein, dass es sich um einen politischen Angriff auf ihre Stärke und die von ihnen in zähen Auseinandersetzungen durchgesetzten Arbeitsbedingungen handelt.

Der Putz-Multi Klüh – das ganz normale Elend der Putzbranche

Die Firma *Klüh Service Management GmbH* gehört laut dem von ihrer PR-Agentur verfassten wikipedia-Eintrag¹ mit gut 40.000 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von 620 Mio. Euro zu einer der größten in der Branche der Gebäudereinigung. Trotz Krise expandiert die Firma, vor allem im Ausland, wo sie mittlerweile etwa ein Drittel des seit Jahren ständig steigenden Umsatzes erwirtschaftet. In Deutschland soll Klüh ca. 14.000 Beschäftigte haben – davon die überwiegende Zahl in Teilzeit – insofern stellt es eine Besonderheit dar, dass die etwa 110 Festangestellten am Düsseldorfer Flughafen in Vollzeit arbeiten und auch den LeiharbeiterInnen per Betriebsvereinbarung eine Stundenmindestzahl garantiert ist. Klüh expandiert vor allem in China und Indien, und ist auf europäische Ebene mit der britischen Firma *Mitie Group* und der französischen *Sin & Stes* zur Firma „Service Management International“ (SMI) zusammengeschlossen, die weltweit Aufträge aquiriert. Was sich für die ArbeiterInnen in dieser Branche oft als extreme Zersplitterung in Einzelbetriebe und Putzkolonnen darstellt, ist auf Kapitaleseite mit enormen Konzentrations- und Zentralisationsprozessen verbunden.

¹ Siehe http://de.wikipedia.org/wiki/Kl%C3%BCh_Service_Management; zur Verfassung des Beitrags durch die für Klüh tätige PR Agentur OSICOM in Düsseldorf siehe dort die Seiten „Diskussion“ und „Versionsgeschichte“. Dass viele Firmen Wikipedia-Einträge durch PR-Agenturen „schönen“ lassen, ist ein offenes Geheimnis – aber in welcher Offenheit dies hier praktiziert wurde, ist schon bemerkenswert.

Wie in der gesamten Branche sind auch bei der Firma Klüh extreme Formen der Ausbeutung und Schikanierung an der Tagesordnung. In die Schlagzeilen geriet Klüh Ende letzten Jahres, weil Betriebsräte im Untertürkheimer Daimler-Werk zusammen mit dort eingesetzten Beschäftigten der Firma Klüh diese Verhältnisse öffentlich gemacht hatten: Mehrarbeit wurde nicht bezahlt, es wurden unzumutbare Leistungsvorgaben gemacht und dann Qualitätsmängel gerügt, KollegInnen auf sexistische und rassistische Weise beschimpft usw. Durch diese Veröffentlichungen sah sich schließlich das Management von Daimler so unter Druck gesetzt, dass es den Vertrag mit der Firma Klüh nicht verlängerte.² Was die Methoden angeht, ist Klüh sicher kein Einzelfall in dieser Branche – nur dass diese Methoden hier endlich einmal zum Politikum und Skandal gemacht wurden.

Der Sonderfall Klüh-Flugzeugreinigung – eine kämpferische und starke Belegschaft

Einen Sonderfall in dieser Branche stellt auch die Klüh-Belegschaft am Düsseldorfer Flughafen dar. Denn hier hat sich über die Jahre ein sehr guter Zusammenhalt und eine kämpferische Einstellung gegenüber solchen Unternehmernethoden herausgebildet. Immer wieder haben die Arbeiterinnen und Arbeiter dort gezeigt, dass sie sich nicht alles gefallen lassen und sich solidarisch gegen die Unternehmer zur Wehr setzen – auch über den eigenen Betrieb hinaus. So zeigten vor allem die ArbeiterInnen von Klüh ihre aktive Solidarität während des sechsmonatigen Streiks beim Airline-Catering Gate Gourmet 2005/2006. Bei den Tarifauseinandersetzungen im letzten Herbst gehörte die Klüh-Belegschaft zur Sturmtruppe der IG Bau und zeigte mit ihrer Streikbeteiligung, dass auch Reinigungskräfte in manchen Bereichen wie dem Flughafen über ein strategisches Machtpotential verfügen. Im eigenen Betrieb haben sie bis heute die Einführung von Arbeitszeitkonten und geteilten Schichten mit einigen Stunden unbezahlten Unterbrechungen verhindert, wie sie sonst überall in der Branche üblich sind. In zahlreichen Arbeitsgerichtsverfahren haben sie dem Unternehmer immer wieder seine Grenzen aufgezeigt. Und seit der Betriebsratswahl 2006 steht der siebenköpfige Betriebsrat geschlossen allen Angriffen des Unternehmers entgegen.

Den Vorwand für die angekündigte / geplante Schließung des Betriebs lieferte die Forderung des Hauptkunden Air Berlin nach einer 20-prozentigen Senkung der Reinigungskosten. Obwohl sogar der Betriebsrat Einsparungsmöglichkeiten vorlegte, beteiligte sich Klüh nicht mehr an der Ausschreibung. Die Vermutung liegt nahe, dass Klüh und Air Berlin hier Hand in Hand gearbeitet haben, denn auch Air Berlin, Deutschlands zweitgrößte Airline mit über 8000 Beschäftigten, ist bekannt dafür, Gewerkschaften und Betriebsräte mit allen Mitteln aus der Firma heraushalten zu wollen. Erst 2007 gelang es ver.di, dort / bei Air Berlin einen Tarifvertrag zumindest für einen Teil der Beschäftigten durchzusetzen – und über die Einführung eines Betriebsrates in diesem Großbetrieb wird immer noch ergebnislos verhandelt.

² Siehe dazu die Berichte auf labournet: <http://www.labournet.de/branchen/dienstleistung/rg/index.html>

Diese gewerkschaftsfeindliche Haltung der Air Berlin dürfte auch den Managern von Klüh gefallen. In der gesamten Reinigungsbranche gilt es als üblich, dass Chefs und Vorarbeiter auf Betriebsräte oder gewerkschaftliche Vertretungen keine Rücksicht nehmen müssen – das ist beim Unternehmen Klüh nicht anders – außer in ihrem Betrieb am Düsseldorfer Flughafen. Daher sind ihnen der starke Zusammenhalt und die konsequente Arbeitnehmervertretung schon lange ein Dorn im Auge. Insbesondere, weil all ihre Versuche der rassistischen oder sexistischen Spaltung in diesem Betrieb keinen Erfolg hatten. Im Gegenteil.

Nach den Betriebsratswahlen von 2002 befand sich die Fraktion der konsequenten Interessensvertreter mit 4 von 9 Sitzen noch in der Minderheit. Bei den Wahlen von 2006 kam sie auf 5 von 7 Sitzen und 2010 schließlich auf 7 von 7 Sitzen (122 von 140 abgegebenen Stimmen). Versuche der rassistischen Spaltung – vor allem zwischen den ArbeiterInnen aus der Türkei (etwa die Hälfte) und den aus afrikanischen Ländern stammenden (etwa ein Drittel) – gingen nicht auf. Von den sieben Betriebsratsmitgliedern stammen vier aus der Türkei und drei aus Afrika und wehren sich gemeinsam gegen den Druck der Unternehmensleitung. Unterrepräsentiert sind allerdings die Frauen mit nur zwei Sitzen im Betriebsratsgremium.

Die politische Dimension des Konflikts wird noch durch ein anderes Detail unterstrichen: Für die Verhandlungen mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft hat Klüh den Düsseldorfer Rechtsanwalt Helmut Naujoks eingeschaltet. Naujoks ist kein unbeschriebenes Blatt, sondern gilt als einer der aggressivsten und rüdesten Anwälte, wenn es darum geht, Betriebsräte loszuwerden. In seinem Buch „Kündigung von ‚Unkündbaren‘“ und auf „Fachseminaren“ erklärt er Unternehmern, mit welchen Schikanen sie missliebige Betriebsräte loswerden können – Methoden, die von Günter Wallraff in seinem Buch „Aus der schönen neuen Welt“ aufgedeckt und kritisiert wurden. Wallraff hatte sich als Unternehmer ausgegeben, dem Naujoks freimütig erklärte: „In der Regel sind meine Gegner Betriebsräte und die Gewerkschaften. Mein Ziel ist es, dass diese Betriebsräte das Unternehmen verlassen. Davon lebe ich.“ Und das nicht schlecht, denn Naujoks ist nicht billig. Wenn es sich ein Unternehmer ein paar zigtausend Euro extra kosten lässt, um diesen Anwalt für Arbeitsrecht einzuschalten, dann muss das einen besonderen Grund haben: Es geht Klüh vor allem darum, diesen Betriebsrat loszuwerden und den Kern dieser kämpferischen Belegschaft rausschmeißen zu können. Denn auch hier sollen wieder die in der Branche „üblichen“ Bedingungen gelten.

Jahrelange Konflikte – beachtliche Erfolge

Es sind viele kleine Konflikte und Erfolge, von denen die KollegInnen berichten können – jeder für sich vielleicht wenig spektakulär, aber in der Summe und gemessen an dem „Branchenüblichen“ stellen sie eine bemerkenswert zähe und hartnäckige Verteidigung gegen die vielfältigen Angriffe der Unternehmer dar. So ist es auch kein Zufall, dass gerade diese Belegschaft bei allen größeren Konflikten am Düsseldorfer Flughafen – wie dem halbjährigen

Streik bei Gate Gourmet 2005/2006 oder der Tarifrunde der IG BAU für die Gebäudereinigung Ende 2009 – an vorderster Front mit dabei waren.

2004 wollte die Firma wie überall Jahresarbeitszeitkonten mit einem Spielraum von 120 Plus- oder Minus-Stunden einführen – gerade für den Flugverkehr mit seinen starken saisonalen Schwankungen eine deutliche Einsparung: Im Hochbetrieb müssen keine Überstunden oder zusätzlichen Saisonkräfte bezahlt werden, in flugarmen Zeiten kann die Arbeit verdichtet und Leerlauf vermieden werden. Zunächst ging die Mehrheit des Betriebsrats auf den Vorschlag der Firma ein, und auch die zuständige Gewerkschaft IG BAU hatte keine Einwände, da dies schließlich überall „so üblich“ sei. Aber zwei Betriebsräte widersprachen und forderten, die ArbeiterInnen auf Betriebsversammlungen selbst darüber abstimmen zu lassen – auch dies eine hier öfter praktizierte Form der betrieblichen Demokratie, die keineswegs selbstverständlich ist. Nachdem sich eine klare Mehrheit gegen die Arbeitszeitkonten ausgesprochen hatte, lehnte auch der Betriebsrat ab. Bis heute wurde diese Flexibilisierung hier verhindert. Überstunden werden monatlich ausbezahlt und wem seine freie Zeit wichtiger als das zusätzliche Geld ist, der kann auch nicht unter Druck gesetzt werden wie in anderen Betrieben.

Die Frage der Flexibilisierung, also des willkürlichen zeitlichen Zugriffs auf die Arbeitskraft, steht in allen prekarierten Niedriglohnbereichen im Mittelpunkt der Konflikte. Die KollegInnen bei Klüh sind stolz auf ihr 4-2-4-1-Modell der jährlichen Arbeitszeitverteilung. Wurde früher 8 Tage oder mehr am Stück gearbeitet – je nach betrieblicher Anordnung und mit kurzfristiger Ankündigung, so setzten sie einen festen Rhythmus von vier Arbeitstagen, zwei Freitagen, vier Arbeitstagen und wieder einem freien Tag durch, der ihr persönliches Leben planbar macht und die Willkür der Chefs einschränkt. Beliebtes Bestrafungs- oder Belohnungsmittel war z.B. die Vergabe der mit 75% Zuschlag bezahlten Sonntagsschichten. Das konnte sogar gegen den Betriebsrat ausgespielt werden, denn wenn der eine gerechtere Verteilung anmahnte, konnten die Chefs diejenigen, die dadurch weniger Sonntagsschichten bekamen, gegen den Betriebsrat aufstacheln. Mit dem festen und auf ein Jahr festgelegten Schicht-rhythmus können solche Konflikte gar nicht erst aufkommen. Um aber die Möglichkeiten einer selbstbestimmten Flexibilität nicht einzuschränken, wurde per Betriebsvereinbarung festgeschrieben, dass die Beschäftigten auch kurzfristig ein oder zwei Tage Urlaub nehmen können.

Um zu verhindern, dass damit der gesamte Flexibilisierungsdruck auf Teilzeitbeschäftigte und Leiharbeiter abgewälzt wird, wurden auch für sie feste Stundenzahlen (120 Monatsstunden für Leiharbeiter) und Ankündigungszeiträume vereinbart. 2008 gelang es dann auch, die maximale Zahl der LeiharbeiterInnen auf 50 zu begrenzen, wodurch die Firma gezwungen werden konnte, einige LeiharbeiterInnen zu übernehmen.

Vor dem Hintergrund all dieser Geschichten, die durch viele andere ergänzt werden könnten – wie die mehrmalige Kündigung und gerichtlich angeordnete Wiedereinstellung des Betriebsratsvorsitzenden – wundert einen auch die für hiesige Verhältnisse fast unglaubliche Geschichte nicht mehr, dass die Frauen zum 8. März diesen Jahres, dem internationalen Frauentag, bezahlte Freistellungen für ihre Aktionen während der Arbeitszeit durchsetzten.

Sozialplan oder Streik?

Die Beschäftigten von Klüh wissen, worum es nun in dem Konflikt um die Schließung des Betriebs geht – hartnäckig genug mussten sie jedes kleines Stückchen Lebensqualität gegen die Firma durchsetzen. Neben öffentlichkeitswirksamen Aktionen – z.B. die zur Zeit stattfindende Mahnwache in der Düsseldorfer Innenstadt, Ecke Königsallee / Shadowplatz, oder dem Besuch von Günter Wallraff, der in seinem letzten Buch auf die Machenschaften des Rechtsanwalts Helmut Naujoks eingegangen war – überlegen sie, wie sie wirksam Druck machen können. Am 11. Juni zog sich eine Betriebsversammlung wegen starkem Diskussionsbedarf über drei ganze Schichten 24 Stunden lang hin. Die Firma hat nun mit einem Sozialplanentwurf, dem der Betriebsrat nicht zustimmen kann und will, die Einigungsstelle angerufen. Unter den Beschäftigten wird diskutiert, ob es nicht sinnvoller wäre, zusammen mit der Gewerkschaft um einen Sozialtarifvertrag zu kämpfen. Anders als der Betriebsrat, der an die Friedenspflicht gebunden ist, bestände damit die Möglichkeit, mit einem Streik oder durch nicht einplanbare Warnstreiks Druck zu machen. Dies hätte den zusätzlichen Effekt, dass auch Air Berlin die Wirkung zu spüren bekäme und öffentlichkeitswirksam den Fluggästen erklärt werden könnte, warum sie diesmal in so einer Schmutzmaschine sitzen.

Bisher verhält sich die zuständige Gewerkschaft IG BAU zögerlich und verweist darauf, dass die bisherigen Sozialplanverhandlungen doch eigentlich ganz gut verliefen, dass angesichts der Verhältnisse in dieser Branche wohl nicht viel mehr rauszuholen sei. Hier scheint sich die Gewerkschaft schon auf das Elend, was als „üblich“ bezeichnet wird, eingelassen zu haben, statt aktiv an dessen Veränderung zu arbeiten – so, wie es die KollegInnen von Klüh vorgebracht haben. Das zögerliche Verhalten der Gewerkschaft ist umso unverständlicher, da sie sehr wohl weiß, dass Belegschaften wie bei der Klüh Flugzeugreinigung ihre letzten Bastionen mit hohem Organisationsgrad und Streikfähigkeit sind – wie sich in der Tarifrunde Ende letzten Jahres zeigte. Zudem sind diese ArbeiterInnen im Unterschied zu vielen anderen Putzkräften in einem strategischen Bereich tätig, in dem durch Streiks tatsächlich ökonomischer Druck ausgeübt werden kann. Denn für die Profite der Airlines wird es immer wichtiger, die Standzeiten der Flugzeuge zu minimieren – mit entsprechendem Druck auf all diejenigen, die in der kürzer werdenden Zeit den Flieger vorbereiten müssen: gehende und kommende Crew, Putzkräfte, Catering, Techniker, Betanker, Gepäckabfertiger usw. Da kann ein überraschender Streik nur einer Gruppe schnell den ganzen Flugplan durcheinander bringen. Dieser Druck könnte mit Streiks bei der Reinigung öffentlicher Gebäude o.ä. nicht so leicht erzielt werden.

Angesichts dieser Bedeutung von Belegschaften wie am Düsseldorfer Belegschaften wundert es, wie konfliktlos und vertraut sozialpartnerschaftlich sich die Gewerkschaft die Entsorgung dieser Belegschaft gefallen lässt und den Konflikt eher unter den Teppich zu kehren, denn massiv publik zu machen scheint.. Denn selbst wenn es den ArbeiterInnen in diesem Fall nicht gelingen sollte, ihren Zusammenhalt und ihre erkämpften Bedingungen zu verteidigen, so ist allein die Geschichte dieser Belegschaft derart beispielhaft für die Entwicklung von Arbeitermacht in dieser boomenden Dienstleistungsbranche, dass er dringend mehr Öffentlichkeit bräuchte.