

Die Ausnahme als Regel?

Nach Siemens wollen auch andere Konzerne die Arbeitszeiten erhöhen, um Jobs zu retten. Die IG Metall rudert bereits zurück.

Jürgen Peters, dem sonst kein Wort zu groß ist, versuchte sich im Kleinen. Den Abschluss bei Siemens, mit dem 4000 Arbeitsplätze in Deutschland gerettet werden, lobte der IG-Metall-Boss nicht als tollen Erfolg seiner Gewerkschaft. Peters sagte: „Das ist ein Einzelfall und keine Blaupause.“

Heinrich von Pierer, der sonst gern über die Wettbewerbsfähigkeit der Nation spricht, gab sich ebenfalls wortkarg. „Wir haben ein Siemens-Problem gelöst“, sagte der Konzernchef, „und dabei bleibt es auch.“

Warum eigentlich? In Kamp-Lintfort und Bocholt ist die Arbeit von 4000 Siemens-Mitarbeitern erst einmal gesichert. Die Produktion von Handys wird nicht nach Ungarn verlagert, wodurch die Hälfte der Arbeitsplätze ver-

Entscheidend aber ist: Der Siemens-Abschluss könnte der Anfang vom Ende des Flächentarifvertrags sein, mit dem Arbeitgeber und Gewerkschaft bislang die Grundbedingungen in einer Branche festlegten.

Im Februar dieses Jahres hatten sie sich auf eine neue Öffnungsklausel im Tarifvertrag geeinigt. Um die Verlagerung in Billiglohnländer zu stoppen, dürfen Unternehmen die Arbeitszeit verlängern, ertragsabhängige Bezahlung und Lebensarbeitszeitkonten einführen – wenn Gewerkschaft und Arbeitgeberverband dem zustimmen.

Dies sollte die Ausnahme bleiben. Aber welches Unternehmen wird nicht versuchen, sie zu nutzen, nachdem der Riese Siemens, als Gesamtkonzern nicht gerade ein Sanierungsfall, davon Gebrauch macht?

Philips zum Beispiel: Die Halbleitersparte des Unternehmens steht unter enormem Kostendruck, weshalb die Konzernleitung dort die 40-Stunden-Woche fordert. Durch den Siemens-Abschluss lässt es sich nun leichter argumentieren: „Wir wollen genauso wettbewerbsfähig bleiben wie Siemens“, sagte ein Konzernsprecher vergangenen Freitag. „Deshalb streben wir einen ähnlichen Abschluss an.“

In Stuttgart traf sich vergangenen Freitag Mercedes-Benz-Chef Jürgen Hubbert mit Betriebsrat Erich Klemm, um über die Zukunft von 10 000 Jobs in Deutschland zu sprechen. Langfristig wären diese Stellen bedroht, falls keine zusätzlichen Modelle produziert würden, eine kürzere Variante der C-Klasse beispielsweise. Nach Hubberts Berechnungen kommt die bei einer Fertigung in Sindelfingen 500 Euro zu teuer.

Nun streiten beide, wie man die Personalkosten senken könnte. Möglicherweise fallen die bisherigen Pausenzeiten oder Teile der Schichtzulagen den Kürzungsplänen zum Opfer. Die Arbeitnehmer werden dem Vorstand entgegenkommen müssen.

So ähnlich laufen die Verhandlungen in vielen



Siemens-Handy-Werk (in Kamp-Lintfort)
„Das hat Signalwirkung“

Konzernen. Die Ergebnisse werden höchst unterschiedlich ausfallen, je nach Lage des Unternehmens, je nach Verhandlungsstärke der Betriebsräte.

Siemens-Chef Pierer redet sein Ergebnis wohl nur klein, weil er die Gewerkschaft nicht verärgern will. Er führt mit ihr bereits die nächsten Gespräche, in denen es um die Zukunft der Werke Kirchheim-Teck, Bruchsal, Karlsruhe und Nürnberg geht.

„Das hat Signalwirkung“, sagt Arbeitgeberchef Martin Kannegiesser von Gesamtmetall: „Jeder Bach, der über seine Ufer tritt, sucht sich ein neues Bett.“

Allerdings sind der neuen Flexibilität Grenzen gesetzt. Jedes Unternehmen, das in einem Ergänzungstarifvertrag andere Arbeitszeiten vereinbaren will, muss diese von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband prüfen lassen. Und diese beiden haben derzeit wenig Interesse daran, dass die Ausnahmen zur Regel geraten. Dann würden sie die Tarifpolitik und ein Stück weit sich selbst überflüssig machen.

Für weitere Verhandlungen mit Siemens kündigt Gewerkschaftsboss Peters eine harte Linie an. In den anderen Werken drohe keine Verlagerung von Arbeitsplätzen. Einen Abschluss wie bei den Handy-Fabriken schließe er deshalb „kategorisch aus“. Vorläufig.

DIETMAR HAWRANEK,
JANKO TIETZ

Beschäftigte 2003 in Deutschland: **170 000**

SIEMENS

Beschäftigtenzahlen 2003 gegenüber 1980:

im Inland
– 65 000

im Ausland
+ 138 000

schwunden wäre. Siemens will 30 Millionen Euro in neue Produkte und damit in die beiden deutschen Standorte investieren. Im Gegenzug muss die Belegschaft nun 40 statt 35 Stunden arbeiten, ohne Lohnausgleich, und zudem auf Weihnachts- und Urlaubsgeld verzichten. Nur wenn die Handy-Sparte von Siemens Gewinne erwirtschaftet, erhält sie eine Extrazahlung.

Auch wenn Gewerkschafter und Konzernboss einhellig beteuern, dies sei kein Modellfall, so ist es doch genau das: ein Beispiel dafür, wie Jobs in Deutschland gerettet werden können.

Dies muss nicht immer mit einer Rückkehr zur 40-Stunden-Woche verbunden sein. Für Unternehmen, die unter fehlenden Aufträgen leiden, kann eine 30-Stunden-Woche bei verringerten Löhnen sinnvoll sein. Für andere wiederum eine weit gehende Flexibilisierung, mit der die Maschinen je nach Auftragslage mal in drei Schichten an sechs Tagen oder in zwei Schichten an vier Tagen genutzt werden.



Mercedes-Chef Hubbert
Harte Verhandlungen