

Was tut man nicht alles für ein Handy

Siemens erpresst hilflose Gewerkschaften

Die Handywerke der Siemens AG in Bocholt und Kamp-Lintfort bleiben in Nordrhein Westfalen und werden nicht in Ungarn wieder aufgebaut - vorerst. Doch rechter Jubel mag bei den Betroffenen nicht aufkommen, bei der Belegschaft nicht und auch nicht bei der IG Metall, die das Ergebnis dieses Konflikts kaum als Werbekampagne einsetzen kann. Schließlich ist der Preis für die "Standortsicherung" nicht ohne: länger arbeiten für weniger Geld.

Auslöser der Auseinandersetzung bei Siemens Ende Juni war eine Erpressung, wie sie heute in den Betrieben an der Tagesordnung ist und deshalb mittlerweile Schulter zuckend als gesellschaftliche Normalität begriffen wird. Die Belegschaften der beiden Standorte hatten die "freie Wahl": Einschneidende Kürzungen bei den Löhnen und mehr (unbezahlte) Arbeit oder Gang zur Arbeitsagentur in einem Gebiet mit überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit.

Am 24. Juni haben die Bezirksverbände der IG Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall NRW einen "Ergänzungstarifvertrag" vereinbart. Dessen wichtigste Vereinbarungen sind: Verzicht auf Verlagerung der Werke gegen Erhöhung der Arbeitszeit von 35 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich, Umwandlung des Weihnachts- und Urlaubsgelds in eine wesentlich niedrigere, erfolgsabhängige Gewinnbeteiligung, Zeitlohn statt Akkordlohn und Kürzung der Schichtzulagen. In einem Flexibilisierungsrahmen von 24 Monaten soll unterm Strich jährlich 1.760 Stunden gearbeitet werden. Dafür will Siemens während der zweijährigen Vertragslaufzeit auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten - es sei denn, sie werden "durch strukturelle Änderungen oder Restrukturierungen des Marktes" oder "auf Grund Standort sichernder Investitionen" erforderlich.

Innerhalb der 35-köpfigen Tarifkommission gab es zwei Gegenstimmen gegen diese Vereinbarungen. Was die Beschäftigten dazu sagen, ist nicht wirklich bekannt; die IG Metall hat ihre Mitglieder nicht abstimmen lassen. Doch es spricht einiges dafür, dass das Siemens-Ergebnis von den Belegschaften gebilligt worden wäre. Zu wenig wurde über alternative Handlungsstrategien diskutiert.

In einem Flugblatt der IGM-Verwaltungsstelle Bocholt und Dinslaken an die Betroffenen wird von einer "zähneknirschenden Annahme des Verhandlungsergebnisses" gesprochen, das "kein Grund zum Jubeln - höchstens für die Arbeitgeber" biete. In der politischen Bewertung durch die IGM Bezirksleitung NRW wird darauf verwiesen, dass es sich bei den beiden Werken "um die letzte Fertigung von Mobil-Telefonen mit derart großer Fertigungstiefe im Verbund mit Forschung & Entwicklung, Qualitätssicherung und Reparaturzentrum in Deutschland" handele. Die Standorte hätten für die Region eine hohe beschäftigungspolitische Bedeutung und ohne Einigung sei deren Abwanderung unumkehrbar gewesen. Die Vereinbarung sei allerdings kein Präzedenzfall. Sie lasse sich als Ausnahme nur damit begründen, dass es keine unmittelbare Konkurrenz im Inland gäbe. Zudem seien die Belastungen der Belegschaft mit der Zusage von Neuinvestitionen und Ansiedlung neuer Produkte verbunden gewesen.

Erpressungs- potenzial Standortlogik

Der IGM-Bezirksleiter Küste, Frank Teichmüller, warnt vor einer Verallgemeinerung des Verhandlungsergebnisses und bekennt wenigstens, dass die Gewerkschaft sich in einer klassischen Erpressungssituation befunden habe. Demgegenüber liest sich die Presseerklärung des Siemens-Gesamtbetriebsrats wie eine Erfolgsstory: "Die Vereinbarung enthält ein Bekenntnis zum Flächentarifvertrag und verpflichtet die Firma zu vorbeugenden Maßnahmen zur Standortsicherung. Eingriffe in die Tarifverträge sind erst dann möglich, wenn die betrieblichen Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Die Vereinbarung bietet somit eine gute Grundlage für künftige Gespräche zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Standorten in Deutschland." Noch befremdender klingt dies beim stellvertretenden IG Metall Vorsitzenden Bertold Huber, früher einmal führendes Mitglied einer kommunistischen Gruppe und einer der einflussreichsten Sprecher der linken Gewerkschaftsopposition: "Die getroffene Rahmenvereinbarung ist ein großer Erfolg der Beschäftigten und zeigt, dass es Alternativen gibt zum phantasielosen Stellenabbau und zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland."

Tom Adler hat in einem Interview der *jungen Welt* zurecht darauf verwiesen, dass die jetzige Situation für den gewerkschaftlichen Widerstand deutlich schwieriger ist als beispielsweise in den 1990er Jahren. So hatte sich etwa bei Daimler eine betriebliche Oppositionsbewegung gegen die Pläne zur Beschneidung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entwickelt und konnte einen schnellen Erfolg erzielen. Während es sich jedoch damals noch um vorsichtige Tastversuche des Daimler-Chrysler-Managements gehandelt hat, geht es heute um einen fundamentalen und koordinierten Angriff auf das gesamte bestehende Tarifsystem. Im besten Fall ist es reine Selbsttäuschung, wenn der IG Metall-Vorstand die Dimension dieser Strategie in Abrede stellt oder hofft, diesen Angriff umgehen und in begrenzten Konfliktfeldern kleinarbeiten zu können.

Die *Süddeutsche Zeitung* beschreibt die gewerkschaftliche Bedrängnis wie folgt: "Längst geht es nicht mehr nur um Ausnahmen für Not leidende Teile des Konzerns. In Wirklichkeit ist die Debatte über längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich der Versuch, das hohe Lohnniveau in Deutschland insgesamt zu senken und die Gehälter zu individualisieren. Trotz heftiger Gegenwehr hat Siemens-Chef Heinrich von Pierer im Ringen um eine Ausdehnung der Arbeitszeiten nun einen Etappensieg errungen. Die Gewerkschaften haben in einer Rahmenvereinbarung weiteren betrieblichen Bündnissen die Tür geöffnet. Damit hat Pierer gute Chancen, das Modell Bocholt auch anderswo durchzusetzen ... Für einen Machtkampf mit den Arbeitgebern hat die IG Metall derzeit schlechte Karten. Will sie gefährdete Stellen in Deutschland halten, dann geht das nur über Kompromisse bei Löhnen und Arbeitszeiten. Verweigern sie sich, beschleunigen die Gewerkschaften nur die Verlagerung von Stellen ins Ausland und riskieren einen Konflikt mit den betroffenen Betriebsräten. Denen sind geringer bezahlte Jobs allemal lieber als gar keine."

Studiert man die Positionierungen gewerkschaftlicher Akteure in diesem Konflikt, so wird zweierlei deutlich. Erstens bleiben die Argumente weitgehend in einer betriebswirtschaftlichen Perspektive befangen. Zweitens scheuen die Gewerkschaften vor einer Strategie zurück, die den betrieblichen und nationalen Horizont überschreitet und sie so in die Lage versetzen könnte, die reale Standortkonkurrenz durch grenzüberschreitendes, gemeinsames Handeln zu entschärfen. Die Globalisierungsstrategien der Konzerne sind weder reine Drohgebärden noch lassen sich ihre Auswirkungen auf weniger qualifizierte Belegschaftssegmente begrenzen. Vor diesem Hintergrund ist das Kardinalproblem der Gewerkschaften nicht das einer unfähigen oder unwilligen Führung. Das eigentliche Problem

sind mangelnde und fehlende Strukturen sowohl für die Selbstorganisation und Einflussnahme der Mitglieder als auch für die Entwicklung von Wegen zu einem erfolgreichen grenzüberschreitenden Verständigungs- und Interventionsprozess von gewerkschaftlichen Akteuren und Aktiven anderer sozialer Bewegungen.

Das "Positionspapier" des Gesamt- und Konzernbetriebsrates der Siemens AG (der in der Siemens-Auseinandersetzung wohl auch die Marschlinie der IG Metall bestimmt hat) ist ein exemplarisches Beispiel für die gewerkschaftliche Misere. Wie alle gängigen Texte dieser Art beginnt das Positionspapier mit einem Bekenntnis zur "Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens". Anschließend wird das "Siemens Management System" (SMS) analysiert, mit dem der Konzern Umsatz und Wertschöpfung der jeweiligen Marktgröße anpassen will. Das Ergebnis sei ein Personalabbau in bisher unbekannter Größenordnung mit Auswirkungen auf die gesamte Palette der Tätigkeiten, von der Entwicklung über die Fertigung bis zu den betriebsinternen Dienstleistungen. Die Verfasser des Papiers kritisieren, dass Siemens sein Engagement nicht mehr als Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung begreife, sondern nur noch dem Ziel der Profitmaximierung verpflichtet sei. Insgesamt führe das neue "Siemens-Modell" zu sinkendem Wohlstand, schwindender sozialer Sicherheit und niedrigerer Lebensqualität in Deutschland. Damit werde der Konzern weder der grundgesetzlich gebotenen Sozialpflichtigkeit des Eigentums noch seinem eigenen Leitbild gerecht.

Gewerkschaften ohne Strategie

Es folgt ein Forderungsprogramm zur Sicherung des Standorts Deutschland, wobei der GBR für eine Anti-Dumping-Gesetzgebung eintritt und die EU auffordert, sich dafür einzusetzen, dass die Kernarbeitsnormen der ILO in die WTO-Handelsverträge aufgenommen werden. Ganz im Sinne von betriebswirtschaftlichem Co-Management folgt der Hinweis auf das unternehmerische Risiko in wirtschaftlich und politisch instabilen Regionen. Investitionen in der Bundesrepublik würden sich deshalb langfristig besser rechnen. Abwanderung sei am wenigsten einfallsreich, gefragt seien "echte Managementqualitäten".

Für den Siemens-Betriebsrat sind die entscheidenden Instrumente also zum einen der Markt, dessen Überlebenslogik beschworen wird, und zum anderen alle denkbaren Bündnispartner, denen entweder der Standort Deutschland lieb und teuer ist oder/und die als staatliche Autoritäten über die WTO über Marktzulassung und Marktausschluss entschieden. Mit einer solchen Haltung ist eine Trendwende gegen die Angriffe auf gewerkschaftliche Anliegen nicht zu machen. Vorwärts geht es nur auf zwei Wegen: Zum einen muss die korporatistische Strategie aufgegeben werden. Stattdessen gilt es, den ausbeuterischen und parasitären Charakter der kapitalistischen Ökonomie im Namen der Reproduktionsbedürfnisse der gesellschaftlichen Mehrheiten und der Weltbevölkerung insgesamt öffentlich anzugreifen. Zum zweiten müssen überbetriebliche und transnationale Netzwerke geknüpft werden. Nur so kann die Konkurrenz unter den Betroffenen eingedämmt und ein Raum geschaffen werden für die Erfindung von Übergangsformen zur Überwindung des kapitalistischen Vergesellschaftungsmodells.

Die erste Strategie ist sofort und auch im nationalen Maßstab machbar. Die zweite ist eine Generationenaufgabe. Aber es gibt dazu keine emanzipatorische Alternative. Auf einem der Transparente auf dem ersten Siemens-Aktionstag am 18.6. war die erste Idee schon präsent: "Die Wirtschaft muss dem Menschen dienen", und zwar nicht nur am "Standort Deutschland". Die zweite ist so alt wie die Gewerkschaften selber; nur scheint sie schwerer denn je praktizierbar: "Internationale Solidarität".

Das "Modell Bocholt" hat innerhalb der IG Metall nicht nur Frustration hinterlassen. Es hat auch empörte Stellungnahmen hervorgerufen. Bekannt wurden u.a. die ablehnende Stellungnahme der Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle Stuttgart, ein Protestbrief des Arbeitskreises Siemens-Konzernbetriebsräte der Verwaltungsstelle Frankfurt und ein Schreiben des Europäischen Betriebsrats und des Konzernbetriebsrates von Alstom Power in Mannheim. Die Stuttgarter MetallerInnen hatten den Vorstand aufgefordert, den Ergänzungstarifvertrag nicht zu genehmigen. Die MannheimerInnen verlangen eine ausführliche und offene Erörterung über diesen Abschluss in der Organisation, der sich in dieser Form nicht wiederholen dürfe. Dies dürfte in der Tat schwieriger geworden sein. Aber ob wir das nächste Exempel tatsächlich durchkreuzen können, muss sich noch zeigen.

Jochen Gester

Jochen Gester ist aktiv beim Arbeitskreis Internationalismus der IG Metall Berlin

© a.k.i Verlag für analyse, kritik und information GmbH, Rombergstr. 10, 20255 Hamburg
Weiterveröffentlichung in gedruckter oder elektronischer Form bedarf der schriftlichen
Zustimmung von a.k.i.

Auf Kommentare, Anregungen und Kritik freuen sich [AutorInnen und ak-Redaktion](#)

analyse+kritik

ak - Zeitung für linke Debatte und Praxis

www.akweb.de E-Mail: redaktion@akweb.de