

Arbeit im Land halten

Jörg Hofmann im Streitgespräch mit Otmar Zwiebelhofer

Die Metallarbeitgeber wollen die Steinkühler-Pause für Fließbandarbeiter beschneiden, die Gewerkschaft fordert eine Lohn- und Gehaltserhöhung von fünf Prozent – jede Menge Konfliktstoff für IG-Metall-Betriebschef Jörg Hofmann und den Südwestmetall-Vorsitzenden Otmar Zwiebelhofer beim Besuch der Stuttgarter Zeitung. Das Streitgespräch der zwei Verhandlungsführer in Baden-Württemberg moderierten Michael Heller und Matthias Schiermeyer.



Persönlich verstehen sie sich sehr gut, in der Sache können sie jedoch heftig miteinander streiten: Der Arbeitgeberführer Otmar Zwiebelhofer (links) und der Gewerkschafter Jörg Hofmann haben schon etliche schwierige Tarifverhandlungen im traditionellen Pilotbezirk Baden-Württemberg gemeinsam bestritten.

Fotos Achim Zweggarth, AP

Herr Zwiebelhofer, haben Sie schon mal am Fließband gearbeitet?

Zwiebelhofer: Ich habe früher in den Semesterferien in der Papierfabrik geschafft, aber an einem Fließband wie in der Automobilindustrie war ich noch nicht.

Aber Sie wissen, was Akkordarbeit heißt?

Zwiebelhofer: Das weiß ich natürlich aus meinem Betrieb. Dort gibt es Einzelakkordarbeitsplätze.

Sie streiten mit der IG Metall über die bezahlte Fünfminutenpause für Fließband- und Akkordarbeiter. Die IG Metall verteidigt die Steinkühler-Pause, weil sie humanere Arbeitsbedingungen anstrebt.

Zwiebelhofer: Das wäre ja so, dass alle Betriebe außerhalb unseres Tarifgebiets Nordwürttemberg/Nordbaden inhuman arbeiten. Das kann es ja nicht sein. Wir sind nicht gegen die Erholzeiten, sondern wir sind ge-



Wir brauchen mehr Kaufkraft. Ich halte es für arrogant, wenn man sagt, die steigenden Lebenshaltungskosten gehen die Metall- und Elektroindustrie nichts an.

Jörg Hofmann

gen deren Pauschalierung. Wir wissen, dass es Arbeitsplätze gibt, die Erholzeiten brauchen – gegebenenfalls sogar mehr als fünf Minuten pro Stunde. Aber es gibt auch Tätigkeiten, für die Erholzeiten nicht nötig sind.

Herr Hofmann, wann haben Sie denn zuletzt im Akkord gearbeitet?

Hofmann: Das war die gleiche Situation, muss ich zugeben, ebenso als Ferienarbeiter.

Warum wollen Sie im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden eine Vergünstigung erhalten, die es in anderen Tarifgebieten nie gegeben hat?

Hofmann: Es ist wohl dem Mainstream geschuldet, wenn heute jeder erreichte soziale Standard in Frage gestellt wird. Tatsache ist: wir haben in der Produktion eine zunehmend alternde Belegschaft. Diese Dynamik setzt sich fort. Dabei sind die Leistungsbedingungen heute schon so extrem, dass dies kaum einer bis zur Rente durchhält. Ich sehe das als eine Riesenherausforderung, wenn wir uns dem demografischen Wandel nicht nur in Sonntagsreden, sondern real widmen wollen. Ein Bandarbeiter sollte zudem das gleiche Recht haben wie jeder Angestellte. Dass er mal einen Kaffee trinkt oder einen kleinen Schwatz hält, ohne dass es unmittelbar ans Geld geht, halte ich unter dem Aspekt, wie gehen wir würdig mit Menschen in den Fabriken um, für höchst zeitgemäß. Kein Mitarbeiter darf als Anhängsel der Maschine betrachtet werden.

Zwiebelhofer: Ich muss mich dagegen wehren, dass wir lauter unwürdige Arbeitsplätze in unserer Industrie haben. Es wird ja sehr viel Organisatorisches gemacht und viel Geld investiert, um die Arbeiten zu erleichtern. Verrückterweise ist der Krankenstand in Nordwürttemberg/Nordbaden höher als in Südwürttemberg/Südbaden – von dieser Seite her hat die Pause gar nichts gebracht.

Warum erregen Sie sich so darüber, dass der Arbeitgeberverband die Steinkühler-Pause zum frühestmöglichen Zeitpunkt gekündigt hat – darf er das nicht?

Hofmann: Wir können ihn nicht daran hindern. Er muss sich bloß der Konsequenzen klar sein und fragen: Was erzeuge ich an Konflikten und welche Chance habe ich, dort herauszukommen? Wer kündigt und keine Antworten parat hat, begeht einen Willkürakt gegen die Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

Zwiebelhofer: Deswegen führen wir ja die Verhandlungen. Das ist die Kür. Wenn jede Kündigung immer gleich in Richtung Arbeitskampf läuft, dann stellt sich die Frage: Können wir überhaupt noch kündigen? Es ist eine Tobsauerei, so dagegen vorzugehen. Ein unglaublicher Vorgang. Das ist auch rechtlich nicht haltbar, dass man so damit umgeht, wenn ein Arbeitgeberverband einen Vertrag kündigt, der ihn schon lange juckt. Und damit die Dimension noch mal klar wird: Wir haben in der Industrie die 35-Stunden-Woche, aber in Nordwürttemberg/Nordbaden haben wir die 32-Stunden-Woche. Es geht hier um drei Stunden. Das ist ein enormer Kostennachteil – wir leben ja nicht auf dem Mond, sondern sind einem extremen Wettbewerb ausgesetzt.

Ist es notwendig, so ein komplexes Thema gleich mit Warnstreiks zu belasten?

Hofmann: Weil die Kündigung durch die damit verbundene Verlängerung der Arbeitszeit ein massives Jobvernichtungsprogramm ist, können und wollen wir dem Thema nicht ausweichen. Wir möchten die Tarifrunde 2006 zwar nicht mit der Thematik belasten. Wenn wir aber bei Südwestmetall in dieser Frage keine Bewegung feststellen, tun wir gut daran, mit den betroffenen Belegschaften deutlich zu machen, wie wichtig sie diese Regelungen nehmen.

Zwiebelhofer: Morgens wird für die Fünfminutenpause gestreikt und mittags für fünf Prozent. Fünf ist in diesem Jahr offensichtlich die magische Zahl für die IG Metall.

Hofmann: Diese Zahl können Sie sich dann merken bis zum Schluss.

Auch über den Lohn wird noch hart verhandelt werden. Der Streikfahrplan scheint bereits festzustehen. Plant die IG Metall für Mai schon den Arbeitskampf?

Hofmann: Das steht überhaupt nicht fest. Ich hoffe, dass Südwestmetall am 14. März ein verhandelbares Angebot vorlegt und nicht weiter verzögert. Dann könnte man endlich zu konkreten Verhandlungen kommen.

ZUR PERSON

Jörg Hofmann (50) führt den IG-Metall-Betrieb Baden-Württemberg seit September 2003. Damit reihte er sich in eine Riege prominenter Gewerkschaftsführer ein: Vor ihm schrieben Berthold Huber, Gerhard Zambelli, Walter Riester, Ernst Eisenmann, Franz Steinkühler, Willi Bleicher, Ludwig Becker, Sigmund Löwi und Hans Brümmer Tarifgeschichte. Der aus dem Rems-Murr-Kreis stammende Diplomökonom, Vater einer Tochter, war von 1987 bis 1999 Gewerkschaftssekretär der Verwaltungsstelle Stuttgart. Anschließend beteiligte sich Hofmann federführend an der Ausarbeitung des Entgelttarifvertrags (Era). Auch als Bezirksleiter hat er schon einen Meilenstein gesetzt: Am 12. Februar 2004 unterschrieb er den Pilotabschluss in Pforzheim, der die Metall- und Elektroindustrie grundlegend beeinflusste. Obwohl der Gewerkschaftsfunktionär auf Kundgebungen polemisch gegen die Arbeitgeber agitieren kann, schätzen seine Kontrahenten am Verhandlungstisch doch die Kompetenz und den sachlichen Argumentationsstil Hofmanns. ms

Wann machen die Arbeitgeber denn ein erstes Angebot in dieser Lohnrunde?

Zwiebelhofer: Na ja, vielleicht machen wir in der dritten Runde eines.

In Baden-Württemberg findet die dritte Runde am 27. März statt.

Hofmann: Wenn wir kurz vor Ende der Friedenspflicht ein Angebot bekommen und gleichzeitig gesagt wird, dass die IG Metall den Konflikt provoziert, wäre dies zu viel der Theatralik. Da blockieren die Arbeitgeber lieber mit Rücksicht auf Gesamtmetall als ernsthaft mit uns zu verhandeln.

Wie viele Unternehmen kennen Sie, die eine Lohnerhöhung von bis zu fünf Prozent locker wegstecken könnten?

Hofmann: Wir kennen viele Unternehmen, die eine Lohnerhöhung von fünf Prozent einseitig durch Produktivitätssteigerungen und andererseits durch die wieder erreichte Stabilität in den Erzeuger- und Verkaufspreisen insbesondere in den letzten zwei Jahren finanzieren können. Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie hat im vorigen Jahr einen Produktivitätsfortschritt von 5,5 bis 6,0 Prozent erzielt. Damit wurden die Erträge und die Eigenkapitalausstattung verbessert – was ja auch positiv ist...

Zwiebelhofer: ... wahrlich, wahrlich.

Hofmann: Wir haben ja nichts gegen Gewinne. Wir sagen nur: eine Forderung von fünf Prozent ist notwendig und kein Risiko für die internationale Wettbewerbsfähigkeit.

Zwiebelhofer: Vielleicht sagen Sie noch, wie sich die fünf Prozent zusammensetzen, denn da ist bei uns eine ziemliche Unsicherheit angekommen. Der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsfortschritt liegt nämlich nicht bei zwei Prozent, sondern darunter. Die Inflationsrate liegt auch nicht bei zwei. Zudem müssen sie sehen, was der Warenkorb für den Mitarbeiter bedeutet. Da müssen Sie die Energiekosten herausrechnen, denn deren Erhöhung gilt für die Unternehmen genauso. Und das eine verbleibende Prozent würde mich besonders interessieren.

Hofmann: Wir brauchen ein kräftiges Wachstum der Arbeitnehmerinkommen. Da haben wir zuletzt sogar Unterstützung bekommen von einer Seite, die bisher nicht diese Einsicht hatte...

Zwiebelhofer: Dummheit ist weit verbreitet.

Hofmann: Einsicht wird für manche dann zur Dummheit, wenn es gegen die eigenen Interessen geht, Herr Zwiebelhofer. Unsere Beschäftigten haben einen höheren Bedarf für ihre Haushaltseinkommen. Ich halte es für arrogant, wenn man sagt: Die Lebenshaltungskosten gehen die Metall- und Elektroindustrie nichts an. Wer ist die Industrie? Zu 95 Prozent sind es Arbeitnehmer, die ihre Leistung bringen und sehr wohl von den steigenden Lebenshaltungs- und Energiekosten betroffen sind.

Zwiebelhofer: Da muss ich mich wehren. Es stimmt nicht, dass wir nicht schauen, wie die Menschen leben. Da bin ich wahrscheinlich näher dran.

Hofmann: Wir brauchen mehr Kaufkraft, sonst kommt unser Land nicht in Schwung. Fünf Prozent mehr Arbeitseinkommen bedeuten zudem mehr Steuereinnahmen für den Staat, also mehr Spielraum für Investitionen. Es kann nicht nur darum gehen, die Renditen weiter in die Höhe zu treiben.

Was bieten die Arbeitgeber denn nun an Lohnerhöhung – mehr als die 1,2 Prozent, die der Verband bisher in den Raum stellt?

Zwiebelhofer: Der Versuch, aus mir eine Zahl herauszukriegen, ist aussichtslos.

Alles, was über den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt hinausgeht, kostet Arbeitsplätze, sagen Sie bisher.

Zwiebelhofer: Wenn wir mit fünf, vier oder drei Prozent abschließen, kostet es Arbeitsplätze. Ob wir es wollen oder nicht: jeder Betrieb ist eine Einheit für sich. Die denkt nicht volkswirtschaftlich, sondern dass sie Gewinne macht und die Mitarbeiter zufrieden stellt. Wir haben in unserer Industrie einen durchschnittlichen Personalkostenanteil von 35 bis 40 Prozent am Umsatz – mit Abweichungen nach unten und oben. Bei diesem Satz können wir fünf Prozent mehr Lohn nicht unterbringen. Das ist nicht zu bezahlen. Dann muss ich verlagern, dass es nur so knallt. Deswegen: lasst uns vernünftige Zahlen auf den Tisch legen.

Wird es eine Differenzierung geben – was tun Sie in dieser Tarifrunde für die Unternehmen mit geringen Gewinnen oder roten Zahlen?

Hofmann: Wir sollten den Bären nicht zerlegen, bevor er geschossen ist. Es muss erst einmal die Frage des Volumens geklärt werden, da sind wir noch meilenweit auseinander. Deswegen braucht es keine Diskussion über betriebliche Differenzierungen, zumal wir die Möglichkeiten schon haben: zum Beispiel bei den überbetrieblichen Leistungen, bei ertragsabhängigen Entgeltzahlungen und bei der Arbeitszeit.

Zwiebelhofer: Sie können von einer Drittelaufteilung ausgehen: Ein Drittel der Unternehmen verdient mehr als drei Prozent. Ein zweites Drittel ist im Minus bis maximal 0,5 Rendite. Und das letzte Drittel liegt zwischen 0,5 und 3,0 Prozent. Dieses letzte Drittel hat übrigens keine Ergebnisbeteiligungssysteme und überbetriebliche Lohnbestandteile mehr – da ist nichts abzuschmelzen. Angesichts der Bandbreite ergibt sich nun für jeden logisch denkenden Tarifpolitiker, dass wir da eine Lösung finden müssen.

Sie warnen massiv davor, dass tausende von Stellen verlagert werden könnten – reden Sie die Industrie im Land schlecht?

Zwiebelhofer: Ich? Nein. Wir freuen uns über jeden Betrieb, dem es fantastisch geht. Doch wir haben bereits als Folge der Globalisierung 1,1 Millionen Arbeitsplätze ins Ausland verlagert. Arbeit in Deutschland halten

ZUR PERSON

Otmar Zwiebelhofer (70) ist Vorsitzender des Industrieverbands Südwestmetall und Vizepräsident des Dachverbands Gesamtmetall. Im badischen Gaggenau führt der Vater von zwei Kindern die Firma König Metall, die Bleche und Werkzeuge für den Fahrzeug- und Maschinenbau herstellt. Das Unternehmen wurde 1901 vom Großvater gegründet und hat heute 350 Beschäftigte. Der promovierte Wirtschaftswissenschaftler leitete die Arbeitgeberverbände von Südbaden und Südwürttemberg-Hohenzollern, bevor er im Jahr 2000 zum Südwestmetall-Chef gewählt wurde. Seither geht er mit der IG Metall hart ins Gericht, sucht aber dennoch den Konsens. Schon mit dem früheren Bezirksleiter Berthold Huber pflegte er einen vertrauensvollen Umgang. Das hatte auch mit gemeinsamen privaten Interessen zu tun: Der passionierte Cellospieler und Architekturkenner hat vielfältige Aufgaben im kulturellen Bereich. Als Vorsitzender des Hochschulrats der Musikhochschule Freiburg und darüber hinaus widmet sich Zwiebelhofer der Förderung junger Künstler. ms

– das ist unser Ziel. Diesem Ziel müssen beide Seiten ihre Ehrgeize unterordnen.

Hofmann: Sie tun sich einen Bärendienst, wenn Sie die Investitionen baden-württembergischer Unternehmen und den Aufbau von Produktionsstätten im Ausland als Bedrohungsszenario darstellen. Im Einzelfall trifft das zu, wenn ohne Rücksicht auf Beschäftigte Arbeitsplätze verlagert werden. Insgesamt profitiert unsere Industrie in Baden-Württemberg von der Internationalisierung. Es ist eine ganz normale Arbeitsteilung in der erweiterten EU. Was sich beschleunigt, ist der Strukturwandel bei uns. Die Antwort darauf finden wir aber sicher nicht in Lohnzurückhaltung.

Zwiebelhofer: Das kümmert den einzelnen Mittelständler nicht. Der entscheidet so, wie er es für richtig hält. Ich rede doch mit den Leuten. Wo ich hinkomme, werde ich gefragt: Wieso geht ihr das Ziel der 40 Stunden auf? Das ist das Wichtigste überhaupt. Wenn ihr die 40 Stunden ohne mehr Bezahlung nicht hinkriegt, dann gehen wir – sagen die.



Morgens wird für die Fünfminutenpause gestreikt und mittags für fünf Prozent. Fünf ist in diesem Jahr offensichtlich die magische Zahl für die IG Metall.

Otmar Zwiebelhofer

Wenn Sie schon nicht die 40-Stunden-Woche für alle fordern – wie wollen Sie dann den Mittelständlern helfen?

Zwiebelhofer: Wir sollten etwas für den Beschäftigungsaufbau tun. Die Firma, die beispielsweise in einem Bereich fünf Prozent Personal aufbaut, darf mit dieser Mannschaft entsprechend mehr Stunden ohne Lohnausgleich arbeiten: 35 Stunden plus x. Aber nur für eine gewisse Zeitspanne. Wenn er diese Leute nicht mehr beschäftigen kann, geht es wieder zurück auf 35 Stunden. Voraussetzung ist, dass die Unternehmen die Projekte haben und die Mehrstunden brauchen.

Was könnten diese Anreize für die Beschäftigung bringen?

Hofmann: Ich befürchte erst einmal Mitnahmeeffekte. Wir hatten ja vor zwei Jahren im Tarifabschluss von Pforzheim die Frage in den Mittelpunkt gestellt, wie man Beschäftigung nachhaltig sichern kann. Warum müssen wir über die Instrumente des damaligen Tarifvertrags hinausgehen? Alle mir bekannten Anreize in der Arbeitsmarktpolitik haben nicht zu mehr Neueinstellungen in den Unternehmen geführt – im Gegenteil, die Töpfe sind oft nicht einmal vollständig abgerufen worden. Ohne dass wir etwas für mehr Nachfrage und Auslastung tun, werden wir daher nicht über mehr Beschäftigung im Volumen reden können.

Zwiebelhofer: Wenn man so ein neues Modell in die Debatte wirft, kann man doch mal darüber reden. Ich höre immer gleich, wegen der Mitnahmeeffekte sei das nichts. Das ist doch ein Totschlagargument.

Die Automobilindustrie hat Produktivitätsschübe von zehn Prozent und mehr bei ihren Modellwechseln zu verzeichnen. Entsprechend wird Personal abgebaut – wie soll dort durch so einen Tarifabschluss mehr Arbeitsplätze geschaffen werden?

Zwiebelhofer: Sie sprechen von den Großbetrieben. Mein Modell ist eher für die Mittelstand. Denn 80 Prozent unserer Mitgliedsfirmen haben weniger als 500 Mitarbeiter.