



März 2007

Die Geschäftsleitung fordert 250 Stunden Gratis-Mehrarbeit im Jahr. Das bedeutet:

## 7 Wochen Arbeit ohne Lohn

Die Firma Kaeser will expandieren und investieren. Dagegen wird kein vernünftiger Mensch etwas einwenden. Im Gegenteil: Wenn die Firmenleitung Geld in Innovationen und in den Ausbau des Unternehmens steckt, werden die Arbeitsplätze sicherer. Daran haben die Beschäftigten selbstverständlich das größte Interesse.

Das Geld für die Investitionen will sich das Unternehmen leihen. Das ist nichts Ungewöhnliches. Allerdings geht die Unternehmensleitung nicht zur Bank, was eigentlich naheliegender wäre. Kaeser geht einen ganz anderen Weg. Das Geld für den Ausbau der Firma sollen die Beschäftigten aufbringen. Die notwendigen Investitionen für die nächsten fünf Jahre, also bis 2011, beziffert die Firma auf 150 Millionen Euro.

Da aber die Kaeser-Beschäftigten diese große Summe schwerlich vorstrecken können (und vermutlich auch nicht wollen), versucht die Geschäftsführung, anders an das Geld zu kommen. Die Kolleginnen und Kollegen sollen keinen Barkredit gewäh-

ren, sondern zusätzliche und unbezahlte Arbeitszeit spendieren.

Wenn die mehr als 1 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 250 Stunden im Jahr ohne Entlohnung arbeiten würden, so der Kaeser-Plan, dann kämen 12 Millionen Euro pro Jahr zusammen. Das sind schon mal 60 Millionen Euro des auf 150 Millionen veranschlagten Investitionsvolumens. Weitere sechs Millionen Euro pro Jahr will die Firma durch Prozessoptimierung einsparen. Das macht nochmal 30 Millionen in fünf Jahren. 90 von 150 Millionen kommen so zusammen.

Die Firmenleitung bezeichnet diese Summe als »erforderliche Kostenentlastung«. Das ist eine sehr neutrale Umschreibung für die Tatsache, dass die Firmenleitung etwas geschenkt haben will.

Die maximal 250 Gratis-Arbeitsstunden pro Jahr sind mehr als sieben Arbeitswochen, eine Mehrarbeitszeit also, die sogar den Jahresurlaub übertrifft. Und unter Prozessoptimierung – das ist ein Lieblings-

wort aller aufstrebenden Betriebswirtschaftsstudenten – ist in erster Linie zu verstehen: Arbeitsverdichtung und größere Arbeitshetze.

Natürlich bietet die Unternehmensleitung den Beschäftigten im Gegenzug auch etwas an. Zum Beispiel: Den Erhalt aller Tarifleistungen für alle Mitarbeiter. An diese Leistungen ist die Firma jedoch sowieso durch Vertrag gebunden. Eine weitere mögliche Gegenleistung: Die Firma verbleibt im Arbeitgeberverband VBM und bleibt bei der 35-Stunden-Woche. Das kann man natürlich leicht machen, wenn man bis zu sieben Wochen Gratisarbeit pro Jahr fordert. In früheren Jahrhunderten nannte man diese unbezahlte Arbeit Frondienst.

Auf den Punkt gebracht: Die Firmenleitung bietet im Gegenzug nichts an. Außer, dass man den Tarifvertrag einhalten will. Für einen hochrangigen Arbeitgeberverbands-Funktionär ist das ja wohl eine Selbstverständlichkeit.

Haben will die Firma, ebenfalls auf den Punkt gebracht: Pauschal über 4000 Euro von jedem Beschäftigten im Jahr – für die Firma ein Mikrokredit, für die Beschäftigten ein ganz schöner Batzen Geld. Oder anders ausgedrückt: Die Entlohnung würde (fiktiv) um gut 14 Prozent sinken, weil ja sieben Wochen Arbeitszeit gratis sind.

Die IG Metall hat mit den Arbeitgebern eine Vereinbarung getroffen, in der genau festgelegt ist, wann und unter welchen Umständen vom Tarifvertrag abgewichen werden kann, falls dies für das Überleben eines Unternehmens notwendig sein sollte. Dieses Abkommen ist die Grundlage für die Gespräche mit der Geschäftsleitung. Die wichtigsten Punkte dieses »Pforzheimer Abkommens« finden Sie auf Seite 2.



Der Arbeitgeberfunktionär Thomas Kaeser (ganz links) bei den Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie

Foto: Werner Bachmeier

# Pforzheim in Coburg?

Tarifverträge haben den Sinn, die Interessen der Belegschaft zu sichern. Als Instrument der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft setzen sie der wirtschaftlichen Macht der Unternehmer die Macht der gemeinsamen Arbeitnehmerinteressen entgegen. Deswegen stehen sie auch unter besonderem gesetzlichen Schutz.

Tarifverträge sind nicht dazu da, ein Unternehmen in den Ruin zu treiben. Deswegen hat die IG Metall mit einigen Betrieben befristete Abweichungen vom Tarifvertrag vereinbart. Dies wird immer dann gemacht, wenn ein Unternehmen ins Straucheln geraten ist und die Arbeitsplätze akut gefährdet sind.

Gemeinsam mit dem Unternehmerverband hat die IG Metall genaue Regularien entwickelt, unter welchen Umständen vom Tarifvertrag abgewichen werden kann. Dabei geht es um die Problemfelder Wettbewerb, Investitionen und Standort-/Beschäftigungssicherung. Anhand der wirtschaftlichen Kennzahlen muss das Unternehmen nachweisen, dass ein Beitrag der Beschäftigten notwendig und sinnvoll ist. Diese Vereinbarung wurde im Zuge der Tarifrunde 2004 getroffen und heißt nach dem Verhandlungsort »Pforzheimer Abkommen«.

Wenn vom Tarifvertrag nach unten abgewichen werden soll, muss ein Unternehmen also **nachweislich** in ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten stecken. An dieses »nachweislich« werden hohe Anforderungen gestellt. So muss das Unternehmen exakte und nachprüfbare Daten über die wirtschaftliche Lage des Betriebs vorlegen. In der Regel beauftragt die IG Metall dann Gutachter, dieses Material zu prüfen und zu bewerten.

In der Praxis des »Pforzheimer Abkommens« sind eine ganze Reihe von Anträgen daran gescheitert, dass sich Unternehmer nicht in die Bücher sehen lassen wollten. Dies aber ist unabdingbare Voraussetzung. Die bloße Behauptung, es läge eine wirtschaftliche Schiefelage vor, genügt natürlich nicht. Im übrigen: Es ist kein Fall bekannt, in dem ein Unternehmen, das sich nicht prüfen lassen wollte, zwischenzeitlich in die Pleite gegangen wäre.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für ein Abkommen nach Pforzheim ist die zeitliche Begrenzung des Abweichens vom Tarifvertrag. Diese Begrenzung ist natürlich deswegen sinnvoll, weil die IG Metall einer dauerhaften Senkung des Tarifs nicht zustimmen kann. Zugleich gehört es zum Konzept, dass das Unternehmen einen Sanierungsplan vorlegen muss. Nur dann, wenn ein Betrieb einen soliden Vorschlag entwickelt hat, wie z.B. in ein, zwei oder mehr Jahren das Unternehmen wieder flott gemacht werden kann, wird einem zeitlichen Verzicht auf Tarifbestandteile zugestimmt.

Einer Pforzheim-Regelung kann die IG Metall außerdem nur zustimmen, wenn zugleich eine Beschäftigungssicherung vereinbart wird. Denn Sinn und Inhalt des Pforzheimer Abkommens ist es ja, die Arbeitsplätze zu erhalten. Darüber hinaus muss ein Unternehmen feste Investitionszusagen machen. Denn nur wo investiert wird, wo gegebenenfalls neue Produkte entwickelt und hergestellt werden, ist die Aussicht auf eine dauerhafte Sanierung gegeben.

Damit der Verzicht der Belegschaft keine Einbahnstraße ist, werden in aller Re-

gel auch Rückzahlungsregelungen vereinbart. Diese legen fest, ab wann und in welcher Höhe, die tariflichen Bestandteile, die die Belegschaft gestundet hat, wieder zurückerstattet werden.

Die Verhandlungspartnerin für eine Vereinbarung nach Pforzheim ist die IG Metall. Denn die Vereinbarung wurde ja zwischen den Tarifparteien, also den Metallarbeitgebern und der Gewerkschaft abgeschlossen. Selbstverständlich wird die IG Metall aber immer die Kolleginnen und Kollegen des jeweiligen Betriebs mit einbeziehen. In der Regel wird von den Gewerkschaftsmitgliedern eine betriebliche Tarifkommission gewählt, die an den Verhandlungen beteiligt ist.

Das ist natürlich auch bei Kaeser der Fall. 20 Kolleginnen und Kollegen aus den Abteilungen wurden in die Tarifkommission gewählt. Hier werden alle Schritte der Verhandlungen mit dem Unternehmen diskutiert, hier fallen die Entscheidungen. Logisch ist: Die Tarifkommission kann nur erfolgreich verhandeln, wenn sie von der Belegschaft unterstützt wird. Denn die Kommission arbeitet ja für und mit der Belegschaft.

Die Regeln für »Pforzheim« sind also recht detailliert. Die IG Metall hat inzwischen umfangreiche Erfahrungen mit solchen Verhandlungen. Wenn die Kaeser-Geschäftsleitung also vom Tarif abweichen will, dann muss sie sich an die Regularien halten. Und das heißt: Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens muss anhand detaillierter Daten überprüft werden können.

Die IG Metall hat der Firmenleitung eine Liste übergeben, in der exakt aufgeführt wird, welche Zahlen benötigt werden. Ob die Firma Kaeser wirklich so schlecht dasteht, dass die Belegschaft bis zu sieben Wochen gratis arbeiten muss, ist stark zu bezweifeln. Denn der Umsatz des Unternehmens steigt beständig, die Auftragsbücher sind gefüllt.

Einem Verzicht auf Tarifbestandteile mit dem alleinigen Zweck, das Betriebsergebnis zu verbessern, also eine bessere Rendite herauszuwirtschaften, wird die IG Metall natürlich niemals zustimmen.

## Ich möchte Mitglied der IG Metall werden.

Name

Anschrift

Betrieb

Unterschrift

Bitte abgeben bei den Vertrauensleuten der IG Metall, dem IG Metall-Betriebsrat oder an die IG Metall-Verwaltungsstelle senden.