

Autor: [weg,bas,bkr]
Seite: 24 bis 24
Ressort: Wirtschaft

Ausgabe: Badische Zeitung Bad Säckingen
Jahrgang: 2019

„Qualifiziert die Belegschaft!“

BZ-Interview mit Ahmet Karademir von der IG Metall Offenburg und Stephan Wilcken vom Arbeitgeberverband Südwestmetall

FREIBURG. Wie können Betriebe auf eine schlechtere Auftragslage reagieren? Sind Entlassungen und Kurzarbeit die einzigen Möglichkeiten? Bietet der Tarifvertrag genügend Flexibilität für schlechte Zeiten? Mit Stephan Wilcken, Geschäftsführer der Bezirksgruppe Freiburg des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall, und dem Ortenauer IG-Metall-Chef Ahmet Karademir sprachen Barbara Schmidt, Jörg Buteweg und Bernd Kramer.

BZ: *Wie schätzen Sie die Lage in der Metallindustrie ein? Befindet sich die Branche in einer Konjunkturdelle oder am Beginn einer langen Strukturkrise?*

Wilcken: Bis vor einem Monat habe ich noch gesagt: „Keine Panik“. Seither haben die Einschläge wie Personalabbau oder Kurzarbeit zugenommen. Davon sind nicht nur die Automobilzulieferer betroffen, sondern auch Maschinenbauer. Allerdings ist die Situation unterschiedlich und hier noch besser als in anderen Teilen Baden-Württembergs. Ein Automobilzulieferer im südlichen Südbaden hält die Lage für erträglich, weil ihm die rückläufigen Abrufe nach Jahren der Hochkonjunktur wieder die Luft zum Atmen geben würden. Und im Maschinenbau gibt es nach wie vor das eine oder andere Unternehmen, das für dieses Jahr mit einer ordentlichen Umsatzrendite rechnet. Im Bereich der Bezirksgruppe sind wir aktuell in drei Firmen in der Beratung zum Personalabbau. Das hat aber auch unternehmensspezifische Gründe. Wenn ein Großkunde wegbricht und kein Ersatz in Sicht ist, dann muss man reagieren.

Karademir: Die Metallindustrie im Südwesten hat strukturelle Schwierigkeiten. Wie unsere Umfragen unter den Beschäftigten ergeben haben, sind die Unternehmen nicht

ausreichend für die Herausforderungen wie Digitalisierung, Industrie 4.0 oder den Mobilitätswandel hin zum E-Auto gewappnet. Dazu kommen jetzt die Hiobsbotschaften wie die Handelskonflikte oder die schwächere Dynamik der chinesischen Wirtschaft. Die Verknüpfung von strukturellen und konjunkturellen Problemen macht die Lage besonders schwierig und erfordert eine intensive Beratung sowie viel Austausch zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Von Untergang bezogen auf die gesamte Branche würde ich nicht sprechen, aber von einer Abkühlung.

BZ: *Findet denn ein Austausch zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern statt?*

Karademir: Es gibt eine besonnene Herangehensweise, in der zuerst einmal vernünftig miteinander gesprochen wird, eine unsichere, und eine panische. Bei Letzterer wird aufgrund des Unterschreitens bestimmter betriebswirtschaftlicher Kennzahlen hektisch zu Maßnahmen gegriffen, die weder dem Unternehmen noch den Arbeitnehmern helfen. Eine Börsennotierung macht das Ganze noch schwieriger. Wenn die Diagnose falsch ist, hilft es auch nicht, die Medikamentendosis zu erhöhen.

BZ: *Sie sprechen vom Autozulieferer PWO in Oberkirch. Das Unter-*

nehmen will den Flächentarifvertrag verlassen, um über einen Haustarifvertrag Ausgaben in Millionenhöhe einzusparen.

Karademir: Ja, meine Kritik richtet sich an PWO. Der Vorstand ist bei seiner Entscheidung nicht auf uns zugekommen. Ich bin mir sicher, dass wir auch eine andere Lösung gefunden hätten, die dem Unternehmen mehr genutzt hätte. Jetzt ist der Konflikt eskaliert.

BZ: *Die geringere Auslastung könnte doch zur innerbetrieblichen Weiterbildung genutzt werden, um die Belegschaft fit für Herausforderungen wie die Digitalisierung zu machen.*

Wilcken: Da besteht in der Tat Nachholbedarf. Als die Produktion heiß lief, hatten die Betriebe keine Zeit, um über Schulungen nachzudenken. Es fehlte auch an Fantasie, weit über das Jahr 2020 hinauszudenken. Unsere Empfehlung an unsere Mitglieder lautet heute: Wenn es an Arbeit fehlt, dann qualifiziert die Belegschaft! In der Ortenau arbeiten wir gerade zusammen mit der Agentur für Arbeit und Bildungsträgern an einem entsprechenden Modell. Der Zuschuss der Agentur für Arbeit für die Arbeitgeber ist dabei das Sahnehäubchen, sollte aber nicht der Hauptanreiz für den Arbeitgeber sein.

BZ: *Was macht eine Weiterqualifi-*

zierung der Belegschaft für einen Arbeitgeber in Krisenzeiten denn attraktiv?

Wilcken: Mit Kursen, Schulungen verbessert man die Fertigkeiten der Mitarbeiter, was beim Umgang mit neuen Techniken entscheidend ist. Die Unternehmen sollten deshalb lieber Geld für die Weiterqualifizierung ausgeben, als es in Abfindungen für Entlassungen zu stecken. Geht es wieder aufwärts, steht ihnen so eine Belegschaft mit höherem Potenzial zur Verfügung. Man braucht nicht mühsam neue Leute zu suchen und kann schnell wieder loslegen. Darauf sollte jeder hinweisen – sei es nun der Unternehmensberater, der Arbeitgeberverband oder der Betriebsrat. In der Krise 2008/2009 hat sich der Verzicht auf Entlassungen bewährt. Darauf können wir aufbauen. Dieses Vorgehen hat jedoch Grenzen. Bricht ein Absatzmarkt komplett und langfristig weg, nützt auch die Weiterqualifizierung nichts.

Karademir: In der Krise 2008/2009 hat die IG Metall die Sicherheit der Arbeitsplätze klar in den Vordergrund gestellt. Nachdem allen bewusst geworden war, wie stark der Schock für die deutsche Wirtschaft war, hat die Gewerkschaft ihre Tarifforderungen an die Realität angepasst. Das hat uns Kritik eingebracht. Für uns war und ist die Sicherung der Arbeitsplätze absolut im Vordergrund. Mit den gesicherten Belegschaften konnten wir dann auch sehr schnell wirtschaftlich durchstarten.

BZ: Bisher halten sich die Meldungen über Kurzarbeit noch in Grenzen. Ist das ein Zeichen dafür, dass die Arbeitszeitkonten noch nicht ausgeschöpft sind?

Wilcken: Wir sind in der Beratung Kurzarbeit, wir beraten in Sachen Arbeitszeitkonten. Ein Unternehmen hat gerade beschlossen, die Arbeitszeitkonten noch weiter als bisher ins Negative laufen zu las-

sen. Statt mit 50 Stunden können die Mitarbeiter jetzt mit 100 Stunden ins Minus gehen. Im Unternehmen ist man überzeugt, dass man bald wieder durchstarten und die Minusstunden ausgleichen kann. Unternehmensführung und Betriebsrat wollten den Beschäftigten keine Kurzarbeit zumuten, weil diese mit Einkommenseinbußen für die Belegschaft verbunden wäre.

BZ: Wie flexibel sind Tarifverträge in Schwächephasen?

Karademir: Das große Problem ist, dass sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertretern nicht bewusst ist, welche Möglichkeiten der Tarifvertrag bietet, um auf wirtschaftlich schwierigere Zeiten zu reagieren. Dazu gehören ja die flexiblen Arbeitszeitkonten, die wir schon vor Jahren aufgenommen haben. Sie erlauben über Monate hinweg ins Minus zu gehen. Der Tarifvertrag lässt auch zu, die wöchentliche Arbeitszeit zu reduzieren. Das machen wir zwar sehr ungern, weil in der Regel das Weihnachts- und Urlaubsgeld geringer ausfallen. Das bedeutet für den Arbeitnehmer Einschnitte, aber in solchen Fällen wiegt das Risiko des Arbeitsplatzverlustes schwerer.

Wilcken: In Betrieben kann zum Beispiel auch das tarifliche Zusatzgeld in Zeit zwangsumgewandelt werden. Der Beschäftigte arbeitet weniger, erhält dafür aber eine geringere Entlohnung. Zur Unwissenheit über die vielen Möglichkeiten des Tarifvertrages trägt auch dessen Komplexität bei. Ich selbst muss mich anstrengen, alles im Detail zu verstehen.

Karademir: Der Tarifvertrag ist nicht mehr selbsterklärend. Einer meiner Gewerkschaftskollegen hat mir gesagt, er würde gerne einmal wieder einen Tarifvertrag lesen, der auf ein DIN-A4-Blatt passt.

BZ: Das Pforzheimer Abkommen zwischen Arbeitgeberverband und IG Metall wird als Symbol für die

Flexibilität von Tarifverträgen in Zeiten der Krise gedeutet.

Karademir: Die Regelungen des Pforzheimer Abkommens aus dem Jahr 2004 sind mächtige Instrumente, wenn es um den Umgang mit Krisen geht. Sie erlauben zeitweise Abweichungen vom Tarifvertrag in Form von Ergänzungstarifverträgen, vorausgesetzt, das Unternehmen befindet sich nach eingehender Prüfung auch tatsächlich in großer Not und die Arbeitsplätze werden gesichert.

Wilcken: Das Pforzheimer Abkommen vergrößert den Werkzeugkasten für die Krisenbewältigung noch einmal erheblich. Die Vereinbarungen können sehr genau auf die besonderen Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten werden, aber es gibt keine Blaupause. So sind temporäre Abweichungen vom Tarifvertrag bei Entgelthöhe oder Arbeitszeit möglich – vorausgesetzt die Beschäftigten stimmen den Einschnitten zu. In der Regel treten Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter dann gemeinsam vor die Öffentlichkeit, um solche Abkommen zu verkünden. Das beinhaltet harte Verhandlungen, aber niemand wird überrumpelt.

Karademir: Das Pforzheimer Abkommen wird eher dazu genutzt, die Kapazitäten zu erhöhen. Dabei folgt man einer einfachen betriebswirtschaftlichen Logik: Mehrarbeit bei gleichem Lohn senkt die Kosten. Ob das immer zutrifft, wage ich jedoch zu bezweifeln.

Wilcken: Entscheidend ist am Ende, dass das Unternehmen seine Innovationsfähigkeit nicht verliert. Sie ist es, die über kurz oder lang den geschäftlichen Erfolg garantiert.

Noch mehr zu Tarifverträgen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverband finden Sie unter <http://mehr.bz/tarif>

Abbildung: FOTO;Hermann MartehAhmet Karademir
Fotograf: Hermann Mareth