

Osterweiterung der Europäischen Union und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen

von: Leo Mayer, 20.10.2004

Europäisches Sozialforum 2004 15. - 17. Oktober 2004, London | Seminar der IG Metall und der Nationalen Konföderation der Ungarischen Gewerkschaften MSZOSZ: Redebeitrag: Leo Mayer (Siemens-Team der IG Metall)

Es ist ganz offensichtlich, dass die deutsche Wirtschaft zu den Gewinnern der Globalisierung gehört und die in Deutschland angesiedelten Betriebe im internationalen Vergleich hoch wettbewerbsfähig sind. Der Exportüberschuss bestätigt dies augenscheinlich.

Und trotzdem: Ob DaimlerChrysler, Siemens, Deutsche Bank, oder SAP, ob mittelständisches Unternehmen oder Multi - in vielen Betrieben geht die Angst um; die Angst vor Verlagerung der Arbeitsplätze in Niedriglohnländer Osteuropas, nach Indien oder China.

Nun ist es ja so, dass Siemens schon seit langem Jobs verlagert. Schon seit 15 Jahren verlagert Siemens Jobs in der Fertigung mit hohem Lohnanteil in Niedriglohnländer. Die meisten dieser Jobs sind ja schon in Tschechien, in der Slowakei oder jetzt noch weiter östlich, weil z.B. Ungarn inzwischen auch zu teuer wird. Seit einem Jahr aber wird deutlich, dass dieser Verlagerungstrend bei Siemens jetzt alle Konzernbereiche erfasst, die nicht unbedingt in Deutschland lokalisiert sein müssen. Also auch Verwaltung, Buchhaltung, Einkauf, Programmierung, Entwicklungsarbeiten im weitesten Sinn.

Neu ist, dass Büroangestellte - Ingenieure, Software-Entwickler, Buchhalter - ebenso betroffen sind, wie die Beschäftigten in der Fertigung.

Der Halbleiterkonzern Infineon hat bereits die komplette Buchhaltung nach Portugal verlagert. Der Siemens-Konzern zieht mit seiner Buchhaltung gegenwärtig Schritt für Schritt nach Prag. Die Siemens-Tochter Siemens Business Systems verlegt Teile ihrer Buchhaltung noch weiter nach Osten, ins ukrainische Woronesh.

Im Sommer 2003 hat die Presse von einer Entscheidung des Zentralvorstandes des Siemenskonzerns berichtet, dass die Software-Entwicklung konzernweit (Siemens ist mit ca. 33.000 SW-Entwicklern der größte SW-Hersteller der Welt) verstärkt in Niedriglohnländern angesiedelt werden soll. 30% des Entwicklungsbudgets und 50% des Entwicklungspersonals sollen nach diesen Planungen künftig auf Niedriglohnstandorte entfallen. Zwei Tochterfirmen organisieren das Offshoring: eine Firma in Wien, die für die Verlagerung und Vernetzung nach Osteuropa und China zuständig ist, und eine Firma in Indien.

Als El Dorado für die Verlagerung gelten Ungarn, Rumänien u.v.a. Indien und China.

In diesen Ländern steht ein Heer an gut ausgebildeten, billigen Arbeitskräften zur Verfügung. In China verlassen jährlich 70.000 IT-Absolventen die Hochschulen, in Indien 120.000.

Allein im indischen Bangalore haben in den letzten drei Jahren 230 internationale Konzerne eine Niederlassung eröffnet. Der Softwarekonzern SAP hat dort inzwischen das größte Entwicklungszentrum außerhalb Deutschlands. Oracle beschäftigt 31% seiner Software-Entwickler in Indien.

Wir reden hier über die Osterweiterung der EU. Als Gewerkschaften haben wir noch nicht einmal in Ansätzen eine wirksame Strategie für die damit verbundenen Probleme entwickelt. Aber die Multis sind da schon wieder eine Schritt weiter.

Siemens beschäftigt gegenwärtig knapp 30.000 Mitarbeiter in China und hat kürzlich bekannt gegeben, dass der Konzern in China in den nächsten Jahren 1 Milliarde Euro investieren wird. Ziel der Investitionen ist die „Nutzung der Talentpotenziale Chinas sowie der Ausbau der Rolle Chinas im ‚Global network of innovation‘. .. Die F&E- (Forschung und Entwicklung) und Software-Aktivitäten werden deutlich ausgeweitet.“ Siemens will mit diesen Investitionen China „stärker in seine globale Wertschöpfungskette integrieren“. (management letter, 18.5.2004)

Im April dieses Jahres publizierte der Gesamtbetriebsrat, dass nach den Plänen des Managements in Deutschland 70.000 Arbeitsplätze bei Siemens zur Disposition stehen. Nach einer gemeinsamen Pressekonferenz von IG Metall und Gesamtbetriebsrat griffen die Medien diese Zahl auf. Siemens kam massiv unter öffentlichen Druck.

Das Siemens-Team der IG Metall – das sind vier hauptamtliche Leute über das ganze Land verteilt, die von ehrenamtlichen Kollegen unterstützt werden – hatte das Thema Job-Verlagerung ins Ausland bereits seit über einem Jahr zentral und mit Nachdruck behandelt.

Die Siemens-Konzernleitung hat dann an einem anderen Punkt angesetzt. Siemens drohte, die Fertigung von Mobiltelefonen noch im Sommer nach Ungarn zu verlagern. Ein entsprechendes Druckpotenzial war aufgebaut: In Ungarn würden die Lohnkosten nur ein Fünftel betragen; der ungarische Staat gewährt für 10 Jahre Steuerfreiheit und die Europäische Union subventioniert die Verlagerung der Arbeitsplätze mit einem Drittel der Investitionskosten; – bezahlt mit den Steuergeldern der Arbeiter. Angesichts der niedrigen direkten Lohnkosten in der hochautomatisierten Fertigung sind diese Subventionen für die Verlagerung ein viel größerer Anreiz, als der reine Lohnkostenvorteil.

Auf der Siemens-Website der IG Metall (www.igmetall.de/siemens) ist vorgerechnet worden, dass das Handy-Geschäft für Siemens ohnehin nicht rentabel ist. Bei jedem Handy mit einem fiktiven Stückpreis von 100 Euro macht Siemens einen Gewinn von 1 Euro vor Steuern. Zum Vergleich: Nokia erzielt einen Gewinn von 20 Euro. Selbst wenn die Belegschaft für Nichts arbeiten, für ein Jahr auf jeden Lohn verzichten würde, wir also noch billiger wären als in China, würde die Rendite lediglich auf 4 Prozent steigen, was gegenüber Nokia immer noch fatal schwach wäre. Die Siemens-

Probleme im Handy-Geschäft liegen also woanders.

Gerade wegen dieser Ausweglosigkeit war das Erpressungspotenzial von Siemens so hoch.

Das alles lief unter dem Propagandatitel: Bekennt sich die IG Metall zu dem Standort Deutschland oder nicht. Der Vorstandsvorsitzende der Siemens AG, Heinrich von Pierer, hatte geäußert, dass er sich nicht mit der Verlagerung der Arbeitsplätze in Niedriglohnländer abfinden wolle. Er werde um jeden Arbeitsplatz kämpfen.

Das ganze steht unter dem Motto: Arbeitet für indische Löhne und unter chinesischen Arbeitsbedingungen, dann wird es euch wieder besser gehen.

Die Kolleginnen und Kollegen in Bocholt und Kamp Lintfort haben sich vehement zur Wehr gesetzt, mit Streiks, Betriebsversammlungen, Demos, Aktionen. Es war klar, dass es ein schmerzhaftes Ergebnis geben würde. Aber es kam noch schlimmer.

Die Gewerkschaft IG Metall hat für 4.000 Beschäftigte der Produktion von Mobiltelefonen bei Siemens einen Tarifvertrag unterzeichnet, mit dem die Arbeitszeit von 35 auf 40 Stunden pro Woche verlängert wird, ohne dass die Löhne erhöht werden. Im Gegenteil, die Löhne werden zusätzlich um ca. 15 Prozent abgesenkt. Im Gegenzug wird lediglich zugesagt, dass der Betrieb für zwei Jahre erhalten bleibt. Ob länger, das ist offen. Auch Entlassungen sind nicht ausgeschlossen.

Was in der Produktion von Mobiltelefonen jetzt eingespart wird, reicht gerade hin, um die Bezüge des Siemens-Vorstandes zu finanzieren. 40 Millionen Euro muss die Belegschaft abgeben. Die 10 Siemens-Vorstände haben ein Einkommen von 32 Millionen Euro im Jahr. Das heißt, wenn 4.000 Leute länger arbeiten für weniger Geld, wie bei diesem Abschluss, dann kommen in etwa die Bezüge des Siemens-Vorstandes heraus.

Ein schlagendes Beispiel dafür: Wer profitiert und wer verliert in diesem System.

Diese Vereinbarung bei Siemens ist zweifellos ein Niederlage für die ganze Gewerkschaft und ein Dambruch. Zahlreiche Betriebe wollen inzwischen dem Beispiel von Siemens folgen. Sie setzen dabei die gleichen Druckmittel: das Spiel mit der Angst um den Job und die Drohung mit der Verlagerung der Arbeitsplätze in Niedriglohnländer. Und die Belegschaft in Bocholt und Kamp-Lintfort wird in zwei Jahren wieder vor dem gleichen Problem stehen. Nur wird es dann um die Einführung der 42- oder 45-Stundenwoche gehen. Und die Beschäftigten in Ungarn werden auf rumänische Arbeitsbedingungen gedrückt, denn ungarische Kostenverhältnisse hat man ja bald in Deutschland.

Es handelt sich also nicht um das spezielle Problem einer kleinen Gruppe von bisher privilegierten Kernbelegschaften in den kapitalistischen Zentren, sondern um ein globales Problem der internationalen Arbeiterbewegung.

Auf der ganzen Welt wollen die Konzerne die Arbeitskraft billiger haben. Sie erpressen die Belegschaften mit Verlagerungen, heute nach Ungarn, morgen nach Rumänien, übermorgen nach ... Die Abwärtsspirale kennt kein Ende.

Nur durch die gemeinsame Gegenwehr, durch die Entwicklung von Gegenmacht, können wir diese Spirale aufhalten. Dabei müssen wir uns auf eine dauerhafte Gegenwehr gegen die Kapitaloffensive einstellen.

Ich verstehe, wenn die ungarischen Gewerkschaften die Arbeitsbeziehungen bei VW oder Daimler als erstrebenswert für Ungarn erachten. Aber ich bezweifle, ob es möglich sein wird, diese Beziehungen in Ungarn zu einem Zeitpunkt zu etablieren, zu dem sie bei uns von den Unternehmern auf den Schutthaufen der Geschichte geworfen werden. Es war eine ganz bestimmte historische Konstellation- geprägt von den inneren ökonomischen Bedingungen des Nachkriegskapitalismus wie auch von den äußeren der Systemkonkurrenz mit den sozialistischen Staaten -, auf deren Basis der sozialstaatliche Klassenkompromiss möglich war. Beide Faktoren wirken nicht mehr.

Soziale Zugeständnisse mussten immer gegen den Widerstand der Unternehmer erkämpft werden. Aber wenn sie erreicht waren, dann konnten sie in die Logik des Modells des Nachkriegskapitalismus integriert werden und waren Ausgangspunkt in den Kämpfen um weitere Verbesserungen. Heute ist die Zeit vorbei, wo soziale Kämpfe nahezu gesetzmäßig zu einer Verbesserung der Sozialleistungen und zur Stärkung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften geführt haben. Selbst für die Verteidigung von in der Vergangenheit erkämpften Errungenschaften sind heute härteste Kämpfe mit offenem Ausgang notwendig. Die zurückliegenden Jahre zeigen, dass der heutige Kapitalismus inkompatibel mit sozialen Zugeständnissen ist. Soziale Optionen sind nicht mehr vorgesehen. Jeder Cent Gehalt, jede Minute Arbeitszeit, jede soziale Errungenschaft der Vergangenheit muss heute gegen die Logik des globalen Kapitalismus verteidigt werden. Sie sind nicht mehr Ausgangspunkt weiterer Verbesserungen, sondern sind Angriffen ausgesetzt, um sie zurückzudrehen.

Wir haben die 35 Stundenwoche gemeinsam mit harten Streiks und eingebettet in eine breite gesellschaftliche Bewegung erkämpft. Jeder Betriebsrat, jede Belegschaft, jede nationale Gewerkschaft steht in der Verantwortung für alle anderen, diese Errungenschaft nicht durch ihr eigenes Handeln zu zerstören.

So wie eine breite gesellschaftliche Bewegung für die Durchsetzung der 35-Stundenwoche notwendig war, so brauchen wir jetzt eine breite Bewegung für ihre Verteidigung. Sonst werden wir verlieren.

Wir müssen europaweit gegen die Verlängerung der Arbeitszeit, für Arbeitszeitverkürzung kämpfen.

Es kann keinen Zweifel geben, dass die internationale Tätigkeit der Gewerkschaft absolut wichtig wird. Aber entgegen allen Absichtserklärungen sind hier nahezu keine Fortschritte zu erkennen.

Ich weiß um die Schwierigkeiten. Ich komme aus einem Betrieb, in dem wir uns über ein Jahr gegen Massenentlassungen gewehrt haben. Relativ erfolgreich. Aber unser Widerstand ist isoliert geblieben. Dabei waren die Entlassungen in München nur ein kleiner Teil des weltweiten Arbeitsplatzabbaus. Im Bereich Siemens Information and Communication Networks wurden weltweit 23.000 Jobs vernichtet. Von Lateinamerika

über die USA, Großbritannien, Belgien, Italien, Österreich und Deutschland zieht sich die Spur der vernichteten Arbeitsplätze. Trotz der weltweiten Entlassungen gab es keine Koordinierung, keine gemeinsame Gegenwehr über Betriebsgrenzen hinweg; gar nicht zu reden von Ländergrenzen. Dies wäre aber die Voraussetzung, um Gegenmacht in den multinationalen Konzernen aufbauen zu können. Vorherrschend ist heute noch die Tendenz, gemeinsam mit der Firmenleitung die Wettbewerbsfähigkeit, sprich den Profit, des eigenen Standortes zu sichern, im Glauben, damit Einfluss erhalten und Schaden von den Beschäftigten abhalten zu können.

Zwar wächst das Bewusstsein, dass es notwendig ist, die Kämpfe über den betrieblichen und nationalen Rahmen hinaus zu führen. Denn selbst wenn es nur darum geht, auf nationaler Ebene erreichte Errungenschaften zu verteidigen, brauchen wir die internationale Kooperation. Aber wie realisieren?

Für die Arbeiterbewegung besteht heute die Herausforderung, wie bisher das koordinierte Handeln der nationalen Gewerkschaftsverbände zu organisieren - aber eben besser als bisher. Neu und zusätzlich ist, dass auch die Organisation der Belegschaften grenzüberschreitend entlang der Wertketten der modernen Produktion rund um den Globus vorangetrieben werden muss. Nur so lässt sich innerhalb der Multis eine handlungsfähige Gegenmacht aufbauen.

Für dieses Ziel sollten wir zum einen von der Vernetzung der sozialen Bewegungen lernen. Und zweitens die Osterweiterung der Europäischen Union und damit auch den Beitritt der osteuropäischen Arbeiterbewegung als Chance und als Möglichkeit begreifen.