

Seminar „Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle?“

AG: Betrieblicher und gewerkschaftlicher Widerstand im modernen Welt-Kapitalismus an einem ausgewählten Beispiel.

Gruppenleitung Manfred Jendt, IGM, freigestelltes Mitglied des Betriebsrates eines transnationalen Autozuliefererbetriebes, Aschaffenburg.

Mehrheit der Anteile in japanischem Privatbesitz.

1. z.B. Takata-Petri

MAIN-ECHO, 01.12.2004: „Die Takata-Petri AG in Aschaffenburg entlässt 290 Beschäftigte - allerdings werden diese betriebsbedingten Kündigungen schrittweise bis 2007 erfolgen. Das ist der Kern des Kompromisses, auf den sich Betriebsrat und Geschäftsleitung des Automobilzulieferers verständigt haben. Nach zwei Verhandlungsrunden unterzeichneten Arbeitnehmer- und Unternehmensvertreter vor der Einigungsstelle Sozialplan und Interessenausgleich, womit die soziale Abfederung des Personalabbaus geregelt wird. Die Geschäftsleitung hatte den Stellenabbau ursprünglich schon bis 2006 vorgesehen. Takata-Sprecher Jakob Lux sagte gestern, dass 200 der betroffenen 290 Beschäftigten im Jahr 2005 entlassen werden. 2004 werde es keine Kündigungen mehr geben. Die Betroffenen haben die Möglichkeit, sich in einer Transfergesellschaft weiterzuqualifizieren.“

04.12.2004

„... Bei einer Betriebsversammlung gestern Nachmittag äußerte die Belegschaft ihre Meinung zum Verhandlungsergebnis. Dabei habe es »einigen Unmut« gegeben über den Kompromiss, berichtete Takata-Sprecher Jakob Lux nach der nicht-öffentlichen Versammlung unserer Zeitung. Der Unmut habe sich nicht in erster Linie gegen die Unternehmensführung, sondern gegen Betriebsrat und Gewerkschaft gerichtet, so Lux. Ein Takata-Mitarbeiter habe gesagt, er fühle sich »von der IG Metall verarscht«, wenn er den vor der Einigungsstelle erzielten Kompromiss mit den ursprünglichen Forderungen der Arbeitnehmervertreter vergleiche. Alles in allem, so Lux, sei die Betriebsversammlung jedoch »überraschend ruhig« verlaufen; auch die Beteiligung sei nicht so groß gewesen, wie bei den Versammlungen zuvor. Takata-Petri-Vorstandschef Dr. Heinrich Binder habe die Versammlung dazu genutzt, den Stellenabbau erneut als »Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit« zu verteidigen, berichtete Lux. ...“

2. Begründung zum Einigungsergebnis

Kontakte zu den KollegInnen in Rumänien waren so gut wie nicht geknüpft. Weder von dort noch von unseren Kollegen war so etwas wie eine solidarische Handlungsweise zu erwarten. Zur gleichen Zeit gab es ähnliche scharfe Situationen bei VW, Daimler-Chrysler, Opel, ...die Situation war äußerst zugespitzt.

M. Jendt: „Wir waren durch die drohende Verlagerung nach Rumänien erpressbar und standen vor der Entscheidung: entweder einige Entlassungen oder Betrieb weg. Außerdem: wenn wir es auf einen Streik hätten ankommen lassen, hätte es in der damaligen Situation einen unkontrollierten Flächenbrand von der Waterkant zum Alpenrand gegeben. Regressansprüche wegen wilder Streiks hätten die IGM möglicherweise kaputt gemacht. Abenteuerlich!“

3. Arbeitsergebnis: Forderung nach einer "EUROPÄISCHEN CHARTA DER ARBEIT"

Es ist notwendig auf europäischer Ebene eine Charta der Arbeit einzurichten. In dieser Charta der Arbeit sind Sozialstandards zu definieren, die dann europaweit Gültigkeit haben. Grund ist, unterschiedliche soziale Bedingungen auszugleichen und damit einheitlichere Arbeitsbedingungen herzustellen.

1. These: Einführung der 35-Stunden-Woche auf gesetzlicher Ebene,
(Die einheitliche Forderung nach der 35-h-Woche kann ein verbindendes Element in der grenzüberschreitenden Bedeutung gewinnen, ähnlich dem des 8-h-Tages.)
2. These: Geleistete Arbeit muß bezahlt werden.
(Eine pauschale Abgeltung von Arbeitsleistung führt auf eine Ausdehnung von Arbeitszeit hinaus und damit auch einer schleichenden Arbeitsverdichtung, die in etwa in der Vertrauensarbeitszeit sich zeigt).
3. These: Branchen- und regionalbezogene Mindestlöhne.
(Es muss der Mindestlohn für eine Arbeitsleistung gezahlt werden, der vor Ort gilt, und nicht die Basis aus dem Land oder der Region, von der die Leistung bezogen wird).
4. These: Ein einheitliches Steuersystem.
(Eine in den Ländern unterschiedlich hohe Besteuerung begünstigt die Verlagerung von Arbeitsplätzen. Es kann nicht sein, dass durch den Verlustvortrag eine Arbeitsverlagerung noch kostengünstig steuerlich wirksam wird, und dadurch die Steuerliche Belastung minimiert wird. Der abhängig Beschäftigte finanziert im schlimmsten Fall die Verlagerung seines Arbeitsplatzes mit).
5. These: Einheitliche soziale Mindeststandards einführen.
(Grund ist, unterschiedliches Gefälle in den sozialen Bedingungen auszugleichen und damit einheitliche Arbeits,- bzw. Wettbewerbsbedingungen auf europäischer Ebene herzustellen).