

Was tun Sie gegen Jobabbau, Herr Huber?

Der neue Vorsitzende der IG Metall geißelt Stellenstreichungen und ausufernde Managergehälter. Er will Vorbild sein und legt sein Gehalt offen

Vor 100 Tagen ist Berthold Huber an die Spitze der IG Metall gewählt worden, der weltweit größten Einzelgewerkschaft. Er übernahm das Amt von Jürgen Peters, dem er vier Jahre zuvor noch in einem harten Machtkampf unterlegen war. Huber gilt im Gegensatz zu Peters als pragmatischer Modernisierer.

Das Gespräch führten Flora Wisdorff und Stefan von Borstel

Welt am Sonntag: Herr Huber, wie fühlt sich der mächtigste Gewerkschafter Deutschlands?

Berthold Huber: Gut.

Sie waren vier Jahre lang die Nummer zwei unter Jürgen Peters. Hat sich für Sie viel verändert?

Huber: Es gibt schon einen Unterschied. Jetzt habe ich niemanden mehr, der mir Verantwortungen oder Entscheidungen abnehmen kann. Es gibt zwischen Himmel und Hölle niemanden mehr.

Macht Ihnen das Amt keinen Spaß?

Huber: Als Verantwortungsmensch, der ich bin, ist das eine Last. Es fällt mir schwer, darin eine Freude zu sehen.

Also ist Gewerkschaftschef nicht Ihr Traumjob?

Huber: Ich habe nach meiner Wahl viele Briefe mit Glückwünschen bekommen, in denen stand, nun hast du ja dein Lebensziel erreicht. Ich habe dann zurückgeschrieben: Ich weiß gar nicht, ob das mein Lebensziel war. Meine Eitelkeit reicht nicht aus zu sagen, ich wollte immer Erster Vorsitzender werden. Sicher, die IG Metall bestimmt seit den 70er-Jahren mein Leben. Wenn Sie sich so tief eingelassen haben, können Sie nicht irgendwann sagen: Tschüss und Ade.

Was haben Sie sich für die nächsten vier Jahre vorgenommen?

Huber: Zentral ist die Mitgliederfrage. Eine freie Gewerkschaft lebt von ihren Mitgliedern und ihren Beiträgen. Wir wollen in diesem Jahr 110 000 neue Mitglieder gewinnen. An dieser Stelle müssen wir noch besser werden. Wir wollen die IG Metall aber auch in der Politik besser verankern. Wir bieten allen Parteien Gespräche an, sogar der FDP. Und natürlich wollen wir dafür sorgen, dass die Menschen fair am Aufschwung

beteiligt werden. Die hohen Gewinne der Unternehmen dürfen nicht nur in höhere Ausschüttungen und Managergehälter gehen, sondern müssen auch bei den Beschäftigten ankommen.

Trotz Milliardengewinnen haben Großkonzerne wie BMW den Abbau Tausender Stellen angekündigt.

Huber: Das ist ein Skandal. Die Unternehmen setzen nur noch auf kurzfristige Gewinne und vernachlässigen die langfristige Perspektive. Mit solchen Entscheidungen, ihren ausufernden Managereinkommen und mit Steuerflucht verstoßen die Manager gegen ethische Normen unserer Gesellschaft. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass unser deutsches Erfolgsmodell nur dann eine Zukunft hat, wenn Moral nicht nur am Sonntag gepredigt, sondern auch gelebt wird. Die Manager müssen sich auf ihre Vorbildfunktion besinnen. Ich zum Beispiel habe im vergangenen Jahr 218 000 Euro verdient und arbeite auch nicht weniger als so mancher Manager. Dann habe ich noch zwei Aufsichtsratsmandate bei Audi und Siemens. Aber von meinen Tantiemen - bei Siemens sind es rund 133 000 Euro - führe ich den Löwenanteil von etwa 90 Prozent an die Hans-Böckler-Stiftung ab. Der Rest wird selbstverständlich ordentlich versteuert.

Brauchen wir neue Gesetze?

Huber: Das kann man nicht gesetzlich regeln. Wir brauchen eine Wertedebatte. Wir müssen uns fragen: Ist es richtig, die anderen zu hintergehen und den Staat übers Ohr zu hauen? Ich fürchte, dass sich sonst immer mehr Menschen enttäuscht von diesem Staat und seinem Wirtschaftssystem abwenden werden. Die ständig sinkende Wahlbeteiligung, zuletzt bei den Landtagswahlen in Hamburg, ist für mich ein alarmierendes Signal.

Bei den vergangenen drei Landtagswahlen zog die Linke neu ins Parlament ein. Wie beurteilen Sie das?

Huber: Wir leben nicht länger in einem Vierparteiensystem, sondern in einem Fünfparteiensystem. Eine Stigmatisierung der Linken halte ich für falsch. Die Gleichen, die sagen, wir wollen mit den Linken nichts zu tun haben, befördern damit die extremen Ränder und die Wahlenthaltung. Das hat nichts mit Sympathie oder Antipathie zu tun, es geht um das demokratische System. Man kann nicht länger Politik machen, als gäbe es nur vier Parteien.

Dann unterstützen Sie auch den Kurs von Kurt Beck, die SPD grundsätzlich der Zusammenarbeit mit der Linken zu öffnen?

Huber: Wenn die alten Muster nicht mehr gelten, dann muss man auch einmal über den eigenen Schatten springen. Ich unterstütze nachdrücklich, neue Wege zu suchen. Das meine ich nicht nur auf der linken Seite des Parteienspektrums, sondern auch auf der rechten, wie etwa in Hamburg. Was für uns als IG Metall wichtig ist: Die letzten Wahlen haben gezeigt, dass gegen das Thema soziale Gerechtigkeit, in welchen Betonungen auch immer, keine Wahl mehr zu gewinnen ist. Das finde ich gut.

Fehlverhalten gibt es nicht nur bei Managern, sondern auch bei Gewerkschaftern. Klaus Volkert, Ex-Betriebsratschef von VW, soll wegen der Korruptionsaffäre hinter Gitter.

Huber: Volkert ist nicht mehr IG-Metall-Mitglied, er ist ausgetreten. Keine gesellschaftliche Gruppe ist davor gefeit, auch Gauner in den eigenen Reihen zu haben, die ihre Herkunft und ihre Ideen vergessen haben und Moral und Anstand hintanstellen. Wir stellen Zehntausende von Betriebsräten. Über 93 Prozent sind nicht freigestellt, sondern müssen vielfach um Arbeits- und Geldmittel für ihre Betriebsratsarbeit mit dem Arbeitgeber streiten. Das ist die Realität der Mitbestimmung in Deutschland.

Wie konnte der IG Metall Volkerts Treiben bei VW zehn Jahre lang verborgen bleiben?

Huber: Gute Frage. Ich weiß es auch nicht. Wir sind jedoch dabei, Leitlinien für gute Betriebsratsarbeit zu entwickeln.

Volkert sieht sich als Opfer einer Klassenjustiz.

Huber: Er ist als Einziger zu mehr als zwei Jahren Haft ohne Bewährung verurteilt worden, alle anderen konnten sich freikaufen. Das hinterlässt doch einen faden Beigeschmack. Es fällt mir nicht ein, Klaus Volkert zu verteidigen. Aber es ist nicht in Ordnung, dass diejenigen, die Lenker

des Systems waren, viel besser davonkommen.

Zurück zum fairen Anteil der Beschäftigten am Aufschwung. In der Stahlindustrie haben Sie mit 5,2 Prozent den höchsten Tarifabschluss seit 15 Jahren erzielt. Ist das ein Signal für andere Branchen?

Huber: Wenn Sie ein sehr gutes Ergebnis erzielt haben, dann kommt danach auch ein etwas schwächeres. Man sollte einen Abschluss nicht als Maßstab für alle Branchen erklären. Wir bewegen uns in einer sehr differenzierten Ökonomie. Stahl läuft sehr gut zurzeit. Es gibt derzeit Risiken für die Beurteilung der wirtschaftlichen Entwicklung in der Metall- und Elektroindustrie. Das sehen wir im Herbst klarer und treffen unsere Entscheidungen. Die IG Metall betreibt eine Tarifpolitik, die die Orientierung an der Gesamtwirtschaft zur Grundlage hat.

Auch innerhalb der einzelnen Branchen gibt es Unterschiede. Hat sich der Flächentarifvertrag, der alle Unternehmen einer Branche über einen Kamm schert, überlebt?

Huber: Der Flächentarifvertrag muss filigraner werden. Wir leben in einer Zeit, in der die wirtschaftliche Lage selbst zwischen Unternehmen einer Branche so unterschiedlich ist, dass wir Antworten darauf finden müssen. In den letzten vier Jahren haben wir rund 1200 ergänzende Tarifverträge verhandelt, um die Probleme der jeweiligen Unternehmen aufzugreifen. Das sind 1200 kleine Tarifrunden vor Ort. Das Spektrum reicht vom Konzern mit 250 000 Beschäftigten bis zu einem Unternehmen mit 50 Beschäftigten. Das ist verdammt viel Arbeit, aber es ist näher dran an den Menschen und an den Betrieben. Diesen Weg werden wir weitergehen.

Müssen die Tarifverträge auch auf die einzelnen Beschäftigten zugeschnitten werden? Bisher hatte die IG Metall meist die Interessen des männlichen Facharbeiters im Sinn.

Huber: Wir müssen akzeptieren, dass es Differenzen in den beruflichen Beanspruchungen gibt. Die Arbeitszeitbedürfnisse eines Ingenieurs und eines Schichtarbeiters sind unterschiedlich. Dem müssen wir Rechnung tragen. Wir müssen eine Politik der Differenzierung betreiben. In fünf oder zehn Jahren werden wir Wahlmöglichkeiten für die Beschäftigten haben. Wenn wir beispielsweise eine Lohnerhöhung aushandeln, können die Mitarbeiter selbst entscheiden, wie sie diese ausgezahlt haben wollen: ob in Bargeld oder in Freizeit oder als Rücklage für das Alter. Das ist zumindest meine Vision.