

**Tarifrunde
2021**

Der Startschuss
ist gefallen!

Zeit und Geld für Zukunft

- ▶ IG Metall NRW tritt für eine optionale Vier-Tage-Woche ein
- ▶ Beschäftigte sollen kürzer arbeiten können
- ▶ So sichern wir Beschäftigung und bieten Perspektiven
- ▶ Ein Teillohnausgleich muss sein
- ▶ Tarifkommission stellt Weichen für Verhandlungen
- ▶ Corona kriegt uns nicht klein

Manchmal ist weniger Arbeit eben mehr

Kürzer arbeiten, damit mehr Kolleginnen und Kollegen sichere Arbeit haben – die IG Metall will die Vier-Tage-Woche als Option für die Krise und die Transformation. Klar ist aber auch: Die Arbeitgeber müssen sich bewegen und etwas beisteuern.

Vier Tage à jeweils acht Stunden – so lange sollen Beschäftigte künftig arbeiten. Jedenfalls in jenen Unternehmen, in denen Arbeitsplätze gefährdet sind. Macht zusammen 32 Stunden in der Woche. Das wäre eine Arbeitszeitverkürzung um drei Wochenstunden. Sie würde helfen, Beschäftigung in den betroffenen Unternehmen zu sichern, erläutert Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW. „Wir wollen die Krise meistern“, sagt er. „Deshalb brauchen wir das Instrument der Vier-Tage-Woche.“ (Siehe Interview auf der Rückseite)

Betriebe in schwieriger Lage könnten dann diese Option wählen. Die Beschäftigten sollen einen Teilentgeltausgleich erhalten. Das ist wichtig, damit die Beschäftigten genügend Geld in der Tasche haben und der private Konsum nicht noch weiter sinkt. „Wir sind schon tief genug in der Krise“, sagt Knut Giesler, „einen weiteren Einbruch der Binnenkonjunktur können wir uns nicht leisten.“

Ohne ein materielles Volumen wird es in dieser Tarifrunde nicht gehen. Dieses Volumen kann dann je nach Bedarf eingesetzt werden. In kriselnden Unternehmen könnte das Geld für den Teilentgeltausgleich genutzt werden. „Und wo es trotz Krise gut läuft, können die Beschäftigten mehr Geld bekommen“, sagt Giesler.

Ziel der IG Metall in der Tarifrunde ist ein Abschluss, der Perspektiven in der Krise

bietet und den Wandel der Industrie begleitet. Neben der optionalen Vier-Tage-Woche kämpft sie deshalb darum, künftig Zukunftsvereinbarungen auf betrieblicher Ebene abschließen zu können. „Hier geht es darum, Transformation zu gestalten“, sagt Giesler. „Viele Unternehmen holen Gewerkschaft und Belegschaft erst ins Boot, wenn es fast zu spät ist“, erläutert der Bezirksleiter. „Wir wollen eher eingreifen können.“ In betrieblichen Zukunftsvereinbarungen könnten sich die Betriebsparteien auf konkrete Schritte einigen, wie Betriebe sich für die Zukunft aufstellen, welche Qualifizierung Beschäftigte zum Beispiel erhalten oder welche Investitionen getätigt werden. Dafür müssen die Tarifparteien einen Rahmen abstecken.

Schon Anfang des Jahres hatte die IG Metall mit den Arbeitgebern über diese Idee verhandelt. Dann kam Corona. Bis Jahresende einigten sich beide Seiten auf einen vorläufigen Corona-Abschluss; er half Unternehmen und Belegschaften, die erste Zeit der Ungewissheit zu überbrücken.

Diese Zeit ist jetzt vorbei. Die Tarifkommission der IG Metall NRW hat deshalb Mitte Oktober die maßgeblichen Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie einstimmig fristgerecht gekündigt – und damit den Weg freigemacht für Verhandlungen mit den Arbeitgebern. Die Sitzung der Tarifkommission fand wegen der Corona-Pandemie virtuell statt.

Entschieden ist noch nichts. Jetzt diskutieren die Beschäftigten in den Betrieben über die konkrete Forderung. Klar ist: Die Auseinandersetzung wird hart. „Die Arbeitgeber haben sich bereits hinter eine Mit-uns-gibt's-nix-Haltung zurückgezogen“, sagt Giesler. „Das ist albern. Wir brauchen jetzt zukunftsfähige Konzepte. Die Vier-Tage-Woche ist eines davon.“

Die Vier-Tage-Woche ...

- ✓ sichert Beschäftigung
- ✓ ist auch mit Teillohnausgleich finanzierbar
- ✓ hilft Unternehmen, weil sie Kosten sparen und Fachkräfte halten
- ✓ kommt Beschäftigten und ihren Arbeitszeitwünschen entgegen
- ✓ spart viele Kilometer Fahrzeit – und ist damit gut fürs Klima

„Dieses Instrument hilft“

Knut Giesler über die Vier-Tage-Woche und sperrige Arbeitgeber.

Knut, die IG Metall NRW kämpft für die Möglichkeit einer Vier-Tage-Woche. Was soll sie bringen?

Wir sichern Beschäftigung, indem wir Arbeit in der Krise besser verteilen. Unsere Vorstellung ist, dass in Krisenbetrieben oder in Teilen von Betrieben die Beschäftigten künftig an vier Tagen jeweils acht Stunden arbeiten können. Unterm Strich ist das eine deutliche Arbeitszeitverkürzung, die dabei hilft, in den betroffenen Unternehmen Arbeitsplätze zu sichern.

Es geht also nicht um eine allgemeine Vier-Tage-Woche für alle?

Genau, es geht um die Vier-Tage-Woche als Option. Betriebsräte und Arbeitgeber können sich darauf einigen, um Arbeit zu sichern. Kein Betrieb muss, aber jeder kann. Und es soll auch möglich sein, dass nur einzelne Bereiche in Betrieben vier Tage arbeiten. Wir wollen Beschäftigung sichern. Deshalb brauchen wir die Vier-Tage-Woche als Instrument. Sie ist in der Corona-Krise sinnvoll, und sie ist ein gutes Mittel, um die Transformation in den Betrieben zu gestalten.

Die Arbeitgeber haben trotzdem bereits abgewunken.

Das wundert mich. Sonst sind sie immer für Flexibilisierung. Jetzt wollen wir ein flexibel einsetzbares Instrument zur Beschäftigungssicherung und sie sind dagegen. Selbst mit Teilentgeltausgleich ist es für sie doch günstiger, als wenn über Sozialpläne Beschäftigte entlassen werden, die man dann vielleicht ein Jahr später wieder teuer einstellen muss. Außerdem haben wir gute Erfahrungen mit solchen Instrumenten gemacht. Die Vier-Tage-Woche gab es schon 1993 bei Volkswagen, als das Unternehmen tief in die Krise gerutscht war. Und wir haben Arbeitszeitverkürzungen in der Metall- und Elektroindustrie schon 2012 vereinbart. Bei Thyssenkrupp haben wir gute Erfahrungen mit der 31-Stunden-Woche gemacht. Die Arbeitgeber können also schwerlich leugnen, dass kürzere Arbeitszeiten Beschäftigung sichern – sie



„Die Arbeitgeber spielen die Corona-Karte. Damit werden sie bei uns aber nicht durchkommen.“ Knut Giesler ist Bezirksleiter der IG Metall NRW.

haben es selbst anerkannt. Wann sollte ein solch bewährtes Instrument Anwendung finden, wenn nicht jetzt, da die Unternehmen durch Corona und die Transformation gleich von zwei Seiten unter Druck geraten?

Weniger Arbeit bedeutet weniger Geld für die Beschäftigten?

Wir wollen zumindest einen teilweisen Ausgleich. Letztlich kommt eine solche Lösung auch den Unternehmen zugute. Sie können ihre Fachkräfte in der Krise halten, und deshalb ist es nur fair, dass sie sich erkenntlich zeigen. Wir brauchen kreative Lösungen, gerade jetzt. Niemandem ist gedient, wenn Corona industrielle Strukturen zerschlägt. Wir müssen durch diese Krise gemeinsam hindurch, damit wir anschließend wieder durchstarten können. Wir werden auch überlegen, wie wir die Arbeitszeitverkürzung sinnvoll für Weiterbildung nutzen können. Und die Vier-Tage-Woche ergibt nicht nur beschäftigungspolitisch Sinn, sie bringt weitere Vorteile.

Welche sind das?

Ich nenne mal ein Beispiel: Beschäftigte müssen einen Tag weniger in der Woche pendeln, das hilft dem Klima und schont die Nerven. Im Übrigen wissen wir, dass Beschäftigte produktiver sind, wenn sie kürzer arbeiten. Unsere Vorstellung von einer Vier-Tage-Woche wäre nicht nur ein Instrument

zur Krisenbekämpfung, sie hilft auch bei der Gestaltung neuer ökologisch und sozial verantwortlicher Arbeitszeitmodelle. Sie passt einfach in die Zeit.

Dir schwebt ein Abschluss mit einem gewissen Volumen vor, was meinst Du damit?

Wir haben im März mit Ausbruch der Corona-Pandemie schnell gehandelt und eine Art Krisen-Abkommen mit den Arbeitgebern geschlossen. Die Tarifrunde wurde bis Jahresende unterbrochen, und eine Corona-Einmalzahlung vereinbart, die in den Unternehmen auch dazu eingesetzt werden kann, Härten auszugleichen. Wenn man so will, sind uns die Arbeitgeber noch einen Inflationsausgleich für 2020 schuldig. Zusammen mit dem Inflationsausgleich für 2021 kommt man schon auf ein gewisses Volumen. Dieses Geld kann man dann je nach Bedarf verwenden. In Unternehmen in der Krise wird es für einen Teillohnausgleich verwendet. Und wo es gut läuft, spricht nichts dagegen, dass die Beschäftigten am Erfolg beteiligt werden und mehr Geld bekommen.

Was erwartest Du für die Tarifrunde?

Die Auseinandersetzung wird hart, vermutlich so hart wie lange nicht mehr. Die Arbeitgeber haben sich schon jetzt verschanzt und spielen die Corona-Karte. Damit werden sie bei uns aber nicht durchkommen.

Corona kriegt uns nicht klein

Es war alles vorbereitet: Die IG Metall NRW hatte die Westfalenhalle in Dortmund gemietet, Desinfektionsmittel und Masken standen bereit, ein Hygienekonzept lag vor. Endlich, nach vielen Monaten, sollte sich die Tarifkommission wieder persönlich treffen. Die letzte Sitzung fand im Februar statt, da war die Welt noch eine andere. Video-Konferenzen können den persönlichen Kontakt schwer ersetzen, und die Aktiven aus den Betrieben müssen sich schließlich austauschen, gerade jetzt in Corona-Zeiten: Wie ist die Situation in den Betrieben? Wie gehen wir vor? Wie gestalten wir die so wichtige Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie? Wie sorgen wir dafür, dass Arbeitsplätze erhalten bleiben und die Kolleginnen und Kollegen eine Zukunft haben?

Dann kam Corona, Teil 2, etliche Regionen Nordrhein-Westfalens wurden zu Risikogebieten erklärt, und so sagte die IG Metall die Präsenz-Sitzung ab. Stattdessen: Treffen per Video. In Düsseldorf wurde eigens ein Mini-Studio aufgebaut, damit der Ton gut, das Bild scharf, die Informationen verständlich sind und diskutiert werden kann. Video-Konferenzen sind anstrengend, vernünftige Qualität hilft da. Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW, trug die Situation vor, stehend vor einem grünen Hintergrund, wie er auch in Fernsehstudios verwendet wird. So können zum Beispiel Präsentationen eingeblendet werden, etwa zu den Wirtschaftsdaten, die hinter Giesler zu sehen waren.

Corona verändert auch Gewerkschaftsarbeit, das wurde einmal mehr klar. Umso erfreulicher ist, wie gut die Sitzung be-

Es geht auch virtuell: Die Tarifkommission der IG Metall konnte sich wegen der Infektionslage nicht persönlich treffen. Bezirksleiter Knut Giesler diskutierte per Videodienst mit den Aktiven aus ganz NRW.



sucht war. Mehr als 170 Kolleginnen und Kollegen hatten sich zugeschaltet, die Diskussion war engagiert und anregend. Corona, stellte Giesler klar, darf uns nicht abhalten, unseren Job als Gewerkschaft zu machen. Aber: Die Pandemie wird sich auch auf die Art der Auseinandersetzung mit den Arbeitgebern in dieser schwierigen Tarifrunde auswirken. „Momentan kann

man sich schwer vorstellen, dass wir in den Warnstreik gehen, so wie wir das immer gemacht haben“, sagte Giesler. Was nicht heißt, dass die IG Metall nicht zum Arbeitskampf aufrufen wird. „Wir werden Konzepte entwickeln und hoffen hier auch auf die Kreativität in den Betrieben.“ Die Arbeitgeber jedenfalls sollten sich nicht zu früh freuen. „Corona kriegt uns nicht klein.“

Fahrplan

So geht es weiter

- ▶ **Ab sofort: Beschäftigte diskutieren in den Betrieben über die Aufstellung einer Forderung**
- ▶ **9. November 2020: Vorstand der IG Metall in Frankfurt schlägt einen Forderungsrahmen vor**
- ▶ **17. November 2020: Tarifkommission der IG Metall NRW verabschiedet die Forderung**
- ▶ **16. Dezember 2020: erste Verhandlung mit den Arbeitgebern**