

IG Metall Tarifsystem für das VW Projekt 5.000 X 5.000

Kaum ein Tarifkonflikt der letzten Zeit hat so viel öffentliche Aufmerksamkeit auf sich gezogen wie das VW Projekt 5.000 x 5.000. Eine griffige Formel, deren Auflösung jedoch erst im zweiten Anlauf am 28. August 2001 gelang.

Vier Tarifverträge bilden ein umfangreiches Tarifsystem zur Regelung dieses anspruchsvollen Projektes (siehe Abbildung unten): ein Modellvorhaben nicht nur zur Fertigung eines neuen Fahrzeuges, sondern zur Einstellung und Qualifikation von Arbeitslosen. Was so einfach klingt, war nur in dramatischen Verhandlungen zu erreichen.

Die IG Metall hatte das Projekt frühzeitig diskutiert und klare Eckpunkte für Verhandlungen erarbeitet. Tarifliche Regelung ja, aber nicht um jeden Preis, so lautete die Devise. Das VW-Projekt verbindet Rationalisierung mit gewerkschaftlichen Ansprüchen auf menschengerechte Arbeitsgestaltung und moderne Arbeitsorganisation. Herausgekommen ist ein Tarifexperiment, mit dem IG Metall und Volkswagen unter den knallharten Bedingungen des globalen Wettbewerbs gerade in der Autoindustrie Produktion im Inland halten können und zugleich tarifpolitische Impulse setzen. Insbesondere mit einem umfangreichen Qualifizierungstarifvertrag, der Mitsprache des Betriebsrates bei der Leistungs-

und Personalbemessung sowie einer tarifvertraglichen Regelung der Prinzipien einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitsorganisation wird tarifpolitisches Neuland betreten (siehe Innenteil).

Das Beispiel zeigt, dass man nicht durch Lohndumping Arbeitsplätze schaffen kann, sondern mit einem innovativen Modell mit akzeptablen Löhnen und Arbeitsbedingungen. Flächentarif statt Niedriglohn lautet die Devise – 35 Stunden-Woche statt Arbeitszeitverlängerung. Der neue Tarifvertrag ist ein Gegenmodell zu neoliberalen Konzepten der Arbeitsmarktpolitik.

Das Tarifsystem der IG Metall enthält eine Reihe von interessanten und möglicherweise wegweisenden Elementen. Dennoch ist der Tarifvertrag nicht 1:1 auf andere Betriebe übertragbar. Der Grundgedanke jedoch ist in jedem Fall auch außerhalb Volkswagens anwendbar. Wir fordern andere Unternehmen und Konzerne zur Einstellung von Arbeitslosen zu vernünftigen tariflichen Bedingungen auf, statt massenhaft Personal zu entlassen.

Signal für die Schaffung neuer Jobs



**Hartmut Meine, Bezirksleiter
IG Metall Bezirk Hannover**

Fast zwei Jahre hat es gedauert und zwei Anläufe waren in den Tarifverhandlungen nötig. Aber am Ende steht eine gute Nachricht. Zunächst erhalten 3.500 Arbeitslose in Wolfsburg einen Arbeitsplatz zu ordentlichen Bedingungen. Damit hat die IG Metall ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Signal gesetzt, in einer Zeit, in der viele Unternehmen einen anderen Weg gehen und massiv Arbeitsplätze abbauen.

Auch die Bedingungen können sich sehen lassen. Basis ist die 35-Stunden-Woche. Das Einkommen liegt auf dem Niveau des Flächentarifvertrages, also wie es in der Automobilindustrie üblich ist.

Bei der Regelung der Mitbestimmung haben wir Signale gesetzt: Noch vor kurzem sind kleinste Fortschritte durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von konservativen Politikern sowie Arbeitgebern heftig kritisiert worden. Uns ist es dagegen gelungen, Mitbestimmungsrechte über das Gesetz hinaus zu erweitern.

Außerdem werden erstmals Prinzipien der Arbeitsorganisation in einem Tarifvertrag vereinbart. Auch damit betreten wir tarifpolitisches Neuland. Völlig unakzeptabel ist das Lob von der falschen Seite. Der BDI-Präsident Michael Rogowski kann nicht einerseits das Tarifmodell loben und sich gleichzeitig gegen mehr Mitbestimmung und gegen die 35-Stunden-Woche aussprechen. Wer »A« sagt, muss auch »B« sagen. Alles andere ist Heuchelei.

IG Metall Tarifsystem für das VW-Projekt "5000 mal 5000"



- Minivan
- Neueinstellungen (3.500 und 1.500)
- 5000 Mark (plus Bonus)
- Arbeitszeit: 35 Stunden pro Woche
- Qualifizierung

Quelle: IG Metall Bezirksleitung Hannover August 2001

Das Projekt

Das Projekt 5000 mal 5000 geht über die bisherigen Formen von Industriearbeit hinaus. Volkswagen will mit diesem Projekt erstmals umfassend den gesamten Geschäftsprozess neu definieren und organisieren. Das heißt, die komplette Produktion von der Planung über die Fertigung bis hin zum Vertrieb wird zusammenhängend rationalisiert. Ziel ist es, den gesamten Prozess effizienter zu gestalten und damit den Beweis anzutreten, dass sich auch inländische Industriestandorte im Wettbewerb mit zum Beispiel osteuropäischen Konkurrenten erfolgreich behaupten können. Dazu sollen nicht nur neue Produktions- und Vertriebskonzepte dienen. Auch die Arbeitsorganisation wird völlig neu gestaltet. Die Beschäftigten sollen in Teams arbeiten. Die neue Fabrik umfasst nur drei Hierarchieebenen. Die Teams übernehmen auch Verantwortung für die Qualität. Damit lastet auf den Arbeitnehmern auch ein enormer Verantwortungsdruck. Die Qualifizierung wird in dem Modellprojekt eine herausragende Rolle spielen. Zunächst 3.500 Arbeitslose werden gesucht. Sie sollen noch vor dem eigentlichen Produktionsanlauf eine Basisqualifizierung erhalten. Ziel der ersten drei Monate Qualifizierung ist nach VW-Definition die »Industrietauglichkeit«. Aber auch während der Produktion sollen die Beschäftigten fortlaufend qualifiziert werden. Dazu wird mit »Lernfabriken« und Teamräumen eigens eine entsprechende Infrastruktur im neuen Werk aufgebaut. Für das Projekt (das weit vor dem 1. Oktober 2002, dem geplanten Serienanlauf des neuen Minivans beginnt) ist die »Auto 5000 GmbH« gegründet worden. Das Unternehmen wird zum VW-Konzern gehören und drei Hallen des Wolfsburger Werkes beziehen.



Einstellung von Arbeitslosen

Eine der wichtigsten Regelungen des umfassenden Tarifwerkes ist die Einstellung von Arbeitslosen bei Volkswagen: Zunächst 3.500 Arbeitslose in Wolfsburg für den Bau des Minivans und zu einem späteren Zeitpunkt 1.500 für Hannover. Das ist ein bemerkenswertes Signal für den Arbeitsmarkt, denn viele große Unternehmen bauen derzeit Arbeitsplätze ab. Bei der Auswahl der Neuen ist der Betriebsrat beteiligt. Außerdem werden die Beschäftigten nach einer Probezeit von sechs Monaten sogar unbefristet übernommen. Das ist geradezu einmalig: Während das Teilzeit- und Befristungsgesetz den befristeten Job in der Metallindustrie zum Regelfall macht, gehen IG Metall und VW hier einen anderen Weg.



Flexible 35-Stunden Woche

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit war einer der strittigsten Punkte in den Verhandlungen. Am Ende konnte sich die IG Metall durchsetzen: Die Wochenarbeitszeit beträgt 35 Stunden und muss im Durchschnitt eines Jahres erreicht werden. Maximal können 42 Stunden pro Woche (einschließlich der Samstag-Frühsschicht) gearbeitet werden, die durch freie Tage ausgeglichen werden. Weiter sind zehn Spätschichten am Samstag pro Beschäftigten im Jahr möglich. Auf einem Flexibilitätskonto können bis zu 200 Stunden angespart werden. Diese Regelung entspricht etwa dem BMW-Modell für Leipzig. Der Ausgleich erfolgt grundsätzlich durch Freistellung innerhalb eines Jahres. Die weitreichenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ein Zugeständnis der IG Metall. Bei der Arbeitszeitverteilung hat der Betriebsrat aber ein volles Mitbestimmungsrecht.



Entgeltregelungen: Flächentarif statt Niedriglohn

Es gibt ein Grundentgelt von 4500 Mark im Monat. Hinzu kommt ein Mindestbonus von 6000 Mark im Jahr. Er gleicht Nachtschichtzuschläge, Weihnachts- und Urlaubsgeld aus. Für Sonn- und Feiertagsarbeit gibt es Zuschläge. Darüber hinaus sind ein persönlicher Leistungsbonus und eine Ergebnisbeteiligung vereinbart. Das Bonussystem stellt sicher, dass die Beschäftigten über die gesamte Laufzeit des Projektes ein Entgelt mindestens auf dem Niveau des Flächentarifvertrages für die niedersächsische Metallindustrie erhalten. Konkret: Die neuen Beschäftigten verdienen genauso viel wie in der übrigen Autoindustrie. In der vorgeschalteten Qualifizierung sind es 4.000 Mark pro Monat. Im ersten Jahr beträgt das garantierte Jahreseinkommen rund 59.500 Mark, im zweiten Jahr rund 64.000 Mark und im dritten Jahr rund 69.000 Mark.



Qualifizierung

Ein Herzstück des Tarifsystems ist der Tarifvertrag zur Qualifizierung. Bereits vor Beginn der eigentlichen Produktion im Oktober 2002 werden die Neuen für circa drei Monate über das Arbeitsamt qualifiziert. Es folgt ein sechsmonatiges Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnis. In dieser Zeit beträgt das Einkommen bei 35 Stunden in der Woche 4.000 Mark. Auch danach spielt Qualifizierung eine große Rolle. Die Qualifizierungszeit beträgt im Durchschnitt drei Stunden pro Woche für jeden Beschäftigten. Das Zugeständnis der IG Metall: Die Qualifizierungszeit wird zur Hälfte vergütet. Die andere Hälfte bringen die Beschäftigten ein. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen individuellen Qualifizierungs- und Entwicklungsplan. Betriebsrat und Geschäftsführung vereinbaren Methoden und Inhalte. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden dokumentiert und zertifiziert. Hier wird nicht nur über Qualifizierung geredet, sondern Ansprüche und Verpflichtung geregelt.



m im Überblick



5

Arbeitsorganisation

Erstmalig werden in einem Tarifvertrag Regelungen über die Arbeitsorganisation vereinbart. Dies ist eine alte gewerkschaftliche Forderung, gegen die sich die Arbeitgeberverbände immer gesperrt haben. Jetzt ist der Durchbruch gelungen. Im Tarifvertrag sind geregelt:

1. flache Hierarchien
2. Teamarbeit
3. ganzheitliche und abwechslungsreiche Arbeitsinhalte.

Beschäftigte, Teams und Betriebsrat haben verbindliche Vorschlags- und Reklamationsrechte. Während andere Autohersteller eher von der Teamarbeit abrücken, wird sie hier groß geschrieben. Bei der Frage der tariflichen Regelung der Arbeitsorganisation zeigt sich am deutlichsten die gelungene Verknüpfung eines Rationalisierungsprojektes mit Ansprüchen an eine humane und zumutbare Arbeit.

6

Leistungs- und Personalbemessung

Eine weitere tarifpolitische Neuheit ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Leistungs- und Personalbemessung. Das sichert die Mitsprache darüber, wieviel Beschäftigte für welche Arbeitsaufgaben und Stückzahlen eingesetzt werden müssen.

Als Kriterien dienen aber nicht nur betriebswirtschaftliche Vorgaben, sondern auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, sowie die Einhaltung der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen. Damit ist es gelungen, die Beschäftigten vor überhöhtem Leistungsdruck zu schützen und zumutbare Leistungsbedingungen zu gewährleisten. Das von VW geforderte Programmengeld konnte die IG Metall verhindern. Bei Nichterreichen von Stückzahlen und Qualität besteht zwar eine Verpflichtung zur Nacharbeit, die aber durch Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zu vergüten ist, wenn der Arbeitgeber die Ursachen zu vertreten hat.

7

Mitbestimmung

Zur Produktion des neuen Minivans wird eine neue Gesellschaft gegründet: die Auto 5000 GmbH. Sie muss einen Aufsichtsrat mit 12 Mitgliedern bilden. Über das Mitbestimmungsgesetz hinaus konnten erweiterte Einflussmöglichkeiten der 6-köpfigen Arbeitnehmerbank vereinbart werden.

So bedürfen bestimmte zustimmungspflichtige Geschäfte, wie etwa der Erwerb von Beteiligungen der Zweidrittel-Mehrheit bei Abstimmungen. Auch die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates wurden erweitert. Arbeitnehmer entscheiden bei Qualifizierungsmaßnahmen und bei der Leistungs- und Personalbemessung mit. Dies in einer Zeit, in der jede geringfügige Ausweitung von Betriebsratsrechten durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von Konservativen und vielen Arbeitgebern heftig kritisiert wird.

Das Vertragswerk mit VW ist nicht nur ein lebendiges Plädoyer für mehr Mitbestimmung, sondern enthält auch die Botschaft: Zukunftsweisende Investitionen brauchen mehr Mitbestimmung.

8

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Auch für die neuen Beschäftigten gelten 6 Wochen Erholungsurlaub im Jahr und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Für das Arbeitsversäumnis aus persönlichen Gründen, wie Eheschließung, Geburt der Kinder und Todesfälle gibt es wie in den Tarifverträgen der Metallindustrie Freistellungsansprüche.

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei der Anwendung des Tarifsystems sind Lösungsmechanismen einschließlich der tariflichen Schlichtungsstelle vereinbart worden.

Der Weg zum Erfolg

November 1999

VW-Arbeitsdirektor Dr. Peter Hartz stellt der Öffentlichkeit das Projekt 5000 mal 5000 vor und löst damit ein breites Medienecho aus.

Dezember 1999

Die IG Metall zeigt grundsätzliches Interesse. Eine 48-Stunden-Woche oder unregelmäßige Arbeitszeiten kommen aber nicht in Frage.

Februar 2000

Die IG Metall-Tarifkommission bei Volkswagen ist bereit, das VW-Projekt tariflich zu regeln.

Tenor: »Wir nehmen den Ball auf.«

März 2000

In einer Klausurtagung erarbeitet die IG Metall-Verhandlungskommission Eckpunkte für eine mögliche Regelung des Modells.

Februar 2001

Nach mehr als einem Jahr stellt Volkswagen der IG Metall Details des Projektes 5000 mal 5000 vor.

30. März 2001

Die IG Metall nimmt nach intensiven Beratungen die Verhandlungen auf.

11. Mai 2001

Dritte Tarifverhandlung: VW will an 48 Stunden durchschnittlicher Wochenarbeitszeit festhalten.

21. Mai 2001

Erst in der vierten Verhandlungsrunde verabschiedet sich VW von der 48-Stunden-Woche. Die erste Hürde ist weggeräumt. Andere Konfliktpunkte bleiben.

18. Juni 2001

Die Situation spitzt sich zu. VW besteht auf einer 42,5-Stunden-Woche. Das Modell steht auf der Kippe.

25. Juni 2001

Nach einer dramatischen Verhandlungsrunde kommt es zum Scheitern. Die IG Metall stellt einmütig fest: »VW hat den Bogen überspannt!«

11. Juli 2001

IG Metall und VW signalisieren neue Verhandlungsbereitschaft.

10. August 2001

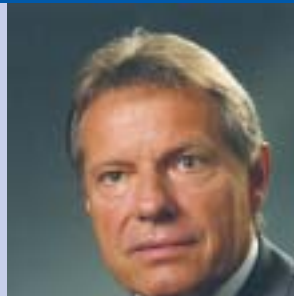
Bundeskanzler Schröder unterstützt den Willen beider Seiten zum zweiten Anlauf.

28. August 2001

Die Einigung gelingt. Nach 17 Stunden Verhandlungsmarathon schließen IG Metall und VW das Tarifsystem für das VW Projekt 5000 mal 5000 ab.



Produktion zurückgeholt



**Klaus Volkert,
Gesamtbetriebsrats-
vorsitzender bei Volkswagen**

Wir haben in den letzten Jahren nicht verhindern können, dass die Produktion in Wolfsburg immer mehr ausgedünnt worden ist. Mehrere Fahrzeugtypen wurden aus Wolfsburg abgezogen und ihre Produktion in andere, ausländische Standorte verlagert. Die Ursachen waren Rationalisierung und Konkurrenz durch neue Standorte. Dadurch haben wir trotz unseres erfolgreichen Modells der Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze in der Produktion verloren. Dem musste Einhalt geboten werden. Das neue Tarifsystem setzt ein Signal zur Umkehr dieses Trends. Erstmals haben wir durch ein innovatives Produktionskonzept Produktion reingeholt, die sonst an einen anderen Standort gegangen wäre. Und das zu akzeptablen Bedingungen für die Kolleginnen und Kollegen.

Impressum

IG Metall Bezirksleitung Hannover für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Str. 7
30159 Hannover

Tel. 05 11.164 06-0
Fax 05 11.161 22 73
E-Mail: bezirk.hannover@igmetall.de
www.igmetall-bezirk-hannover.de

August 2001

5000 mal Zukunft

Wenn man will, dann geht es. Dann kann man auch in Deutschland Arbeitsplätze schaffen. Interessante Arbeit, innovative Arbeit unter den sozialen Bedingungen des Tarifvertrages. Der Durchbruch der IG Metall bei Volkswagen ist der Beweis.

Nur schwer gelingt es Betriebsräten und Gewerkschaften in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit in der Öffentlichkeit zu erklären warum es trotzdem wichtig bleibt, Mindestbedingungen in den Tarifverträgen zu verteidigen. Diesem Druck hat die IG Metall standgehalten, trotz der Kritik, trotz der ungerechtfertigten Anfeindungen. Es hat sich gelohnt, im Juni nicht leichtfertig zuzustimmen: Bis zu 5000 Menschen bekommen eine Zukunftschance. Nicht unter Dumpingbedingungen, sondern zu den Konditionen, die dem Flächentarifvertrag entsprechen. Mehr noch: Mit einzigartigen Qualifizierungsmöglichkeiten, modernen Produktionskonzepten ist tarifpolitisches Neuland betreten worden. Hier verbergen sich tarifpolitische Innovationspotenziale, die nicht nur für VW von Bedeutung sind, sondern möglicherweise für den gesamten Flächentarifvertrag.

Industrieproduktion hat in Deutschland eine Zukunft. Es

ist möglich aktiv etwas gegen Arbeitslosigkeit zu tun. Das ist eine Botschaft, die von diesem Vertrag zwischen IG Metall und VW ausgeht. Es wird Zeit, dass diese Art der »beschäftigungsorientierten Tarifpolitik« auch bei anderen Arbeitgebern Schule macht.



**Jürgen Peters,
2. Vorsitzender der IG Metall**

IG Metall Tarifsystem für das VW-Projekt "5000 mal 5000"

Projekt-Tarifvertrag mit Anlagen

- Arbeitszeit
- Entlohnung
- allgemeine Arbeitsbedingungen
- Arbeitsorganisation
- Leistungs- und Personalbemessung

Tarifvertrag zur Qualifizierung

- Qualifizierungszeit
- Anspruch und Verpflichtung
- Dokumentation und Zertifizierung
- Vergütung

Vertrag über erweiterte Mitbestimmung

- Aufsichtsrat in Auto 5000 GmbH
- Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte
- 2/3-Mehrheit erforderlich

Tarifvertrag über gemeinsamen Betriebsrat

- einheitliche Interessenvertretung für Auto 5000 GmbH und VW Wolfsburg

Quelle: IG Metall Bezirksleitung Hannover

August 2001

