



Bezirk Hannover
für Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Von der „Vier-Tage-Woche“ zur Autovision - Tarifpolitische Innovationen im Umfeld von Volkswagen

Hartmut Meine

IG Metall Bezirksleiter

für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

(Es gilt das gesprochene Wort)

„Das Wunder von Wolfsburg

10 Jahre „Vier-Tage-Woche“ bei Volkswagen

30. September 2003

Wolfsburg

I.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,
sehr verehrte Gäste,

das waren interessante Bilder zur Einstimmung. Bilder und Eindrücke, die damals vor 10 Jahren die Stimmung ausmachten.

Heute heiÙe ich sie und euch herzlich willkommen zu unserer Veranstaltung zum 10. Jahrestag der „Vier-Tage-Woche“ bei Volkswagen.

Wir haben neben vielen Gästen auch Kollegen und Akteure eingeladen, die im Herbst 1993 den Tarifvertrag geschmiedet haben.

Einige möchte ich an dieser Stelle besonders begrüÙen. Dazu gehört der 1. Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, damals Verhandlungsführer der IG Metall.

Lieber Jürgen, herzlich willkommen in Wolfsburg.

Ich freue mich, einen weiteren Wegbereiter der „Vier-Tage-Woche“ auf unserer Veranstaltung begrüÙen zu können:

Klaus Volkert, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Volkswagen AG. Lieber Klaus herzlich willkommen.

Ich begrüÙe Klaus auch stellvertretend für alle Betriebsräte und Vertrauensleute bei Volkswagen, die damals mitgeholfen haben, die „Vier-Tage-Woche“ in der Belegschaft zu verankern. Das war eine gewerkschaftspolitische Meisterleistung. Schließlich haben mehr als 100.000 Beschäftigte einen Beitrag geleistet um 30.000 Kolleginnen und Kollegen vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren. Deshalb gilt mein Dank auch dieser solidarischen Belegschaft.

Schließlich möchte ich jemanden in unserer Mitte begrüÙen, dessen Name ebenso mit der Entstehung der „Vier-Tage-Woche“ verbunden ist.

Er ist damals wie heute Arbeitsdirektor bei Volkswagen und dies übrigens morgen am 01. Oktober im zehnten Jahr. Lieber Peter Hartz herzliches Willkommen auf unserer Veranstaltung.

Last but not least möchte ich einen weiteren zentralen Akteur von damals begrüÙen:

Jochen Schumm stand 1993 an der Spitze der Verhandlungskommission von Volkswagen und ist heute Vorstandsmitglied bei Volkswagen Nutzfahrzeuge in Hannover.

Herr Jochen Schumm, auch Sie begrüße ich herzlich auf unserer Veranstaltung.

II.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Tarifvertrag zur „Vier-Tage-Woche“ hat sich von einer zuerst befristeten Vereinbarung bis heute zu einer nachhaltigen, tarifpolitischen Dauerlösung entwickelt.

Das Tarifwerk ist aus dem arbeitspolitischen Alltag der Beschäftigten bei Volkswagen und dem Unternehmen gar nicht mehr wegzudenken.

Die Eckpunkte des Erfolgsmodells sind damals wie heute gleichermaßen verblüffend einfach wie überzeugend:

Radikale Absenkung der Arbeitszeit von damals 36 Stunden um satte 20 Prozent auf 28,8 Stunden zu Beginn des Jahres 1994.

Sicherung des individuellen Monatsverdienstes bei gleichzeitiger Kürzung des Jahreseinkommens um bis zu 15 Prozent. Das war gleichbedeutend mit Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich - damals ein Tabubruch innerhalb der IG Metall.

Im Gegenzug schloss der Tarifvertrag betriebsbedingte Kündigungen aus. Auch das ein Tabubruch - diesmal auf der Arbeitgeberseite. Während 1993/94 andere Automobilkonzerne traditionelle Wege beschritten und Tausende von Arbeitnehmern auf die Straße setzten, wurde bei Volkswagen eine moderne Lösung gefunden.

Die Bedrohung mit tausendfacher Arbeitslosigkeit bei Volkswagen war vom Tisch. Die Beschäftigten und ihre Angehörigen konnten aufatmen.

Eine für die Region unvorstellbare arbeitsmarktpolitische Katastrophe konnte abgewendet werden.

Schnell hat sich der Tarifvertrag zu einem umfassenden System der Arbeitsplatzsicherung und Flexibilisierung weiterentwickelt.

Im Laufe der folgenden Jahre kamen weitere Bausteine des Systems Beschäftigungssicherung bei Volkswagen hinzu.

Die Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind benannt.

Aber auch das Unternehmen Volkswagen gehört zu den Gewinnern der „Vier-Tage-Woche“.

Der bisher einmalig niedrigen Wochenarbeitszeit von 28,8 Stunden, steht eine bisher nie da gewesenen Flexibilität gegenüber. Peter Hartz hat es die „atmende Fabrik genannt.

Die „Vier-Tage-Woche“, ein Modellwechsel der besonderen Art, versetzte die Öffentlichkeit in Erstaunen. In den Medien überwog 1993 Anerkennung und Lob für den intelligenten Tarifabschluss.

Bei Konservativen und Neoliberalen in Politik, aber auch bei etlichen Arbeitgebern gab es jedoch auch Skepsis. Sie wollten in der „Vier-Tage-Woche“ einen „Sonderfall“ oder sogar, aus ihrer Sicht, einen tarifpolitischen „Unglücksfall“ sehen.

Der wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische mainstream leistete solchen Ansichten Vorschub.

Gerade hatte der damalige Bundeskanzler Helmut Kohl die Bundesrepublik mit einem „kollektiven Freizeitpark“ verglichen und so Millionen von Arbeitslosen verhöhnt.

Sein Patentrezept gegen Rezession und Arbeitslosigkeit war ebenso schlicht wie ungeeignet: Verlängerung der Arbeitszeit und Rückkehr zur 40-Stunden-Woche lautete seine Forderung.

In dieses gesellschaftspolitische Klima platzte die „Vier-Tage-Woche“ bei Volkswagen. Ein Modell zur Beschäftigungssicherung, das darauf basierte, die Arbeitszeit eben nicht zu verlängern, sondern im Gegenteil, zu verkürzen. Die vorhandene Arbeit wurde solidarisch auf viele Schultern verteilt.

Und heute?

Eine bemerkenswerte, historische Parallele zwischen 1993 und dem Jahr 2003 zeichnet sich ab. Damals wie heute erleben wir eine unsägliche Debatte um die Verlängerung der Arbeitszeit.

Da fordert die Vorsitzende der CDU, Angela Merkel, ganz in der Tradition ihres politischen Übervaters Helmut Kohl und in bemerkenswerter Schlichtheit am 22. September 2003: „Wir müssen tendenziell für dasselbe Geld länger arbeiten.“

Selbstverständlich stößt auch der Präsident des Bundesverbandes der Industrie (BDI), Michael Rogowski in das gleiche Horn.

Er lässt sich am 06. September im Handelsblatt mit den Worten zitieren: „Ich plädiere dafür, die Wochenarbeitszeit pauschal auf 38 bis 40 Stunden anzuheben.“

Ob Rogowski, Merkel oder Wirtschaftsminister Wolfgang Clement, der jüngst weniger Feiertage forderte, alle greifen in die Mottenkiste neoliberaler Scheinlösungen für die Probleme am Arbeitsmarkt. Damals wie heute gilt: Nicht die Arbeitszeitverlängerung, sondern die Arbeitszeitverkürzung sichert Arbeitsplätze. Das belegt ein harter, 10jähriger Praxistest bei Volkswagen. Und den Erfolg unseres Ansatzes lassen wir uns auch nicht kaputt reden - und von Frau Merkel und Herrn Rogowski schon gar nicht.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ohne mit spitzem Bleistift zu rechnen, lässt sich zeigen:

Bei einer tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei Volkswagen von etwas mehr als 30 Stunden, stünden bei einer Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche mehr als 20.000 Arbeitsplätze auf dem Spiel. Eine Größenordnung wie die, die auch vor 10 Jahren bei Volkswagen auf der Kippe stand.

Auch wenn es dem neoliberalen mainstream widerspricht, halten wir dagegen: Wer Arbeitszeitverlängerung fordert, stürzt Tausende von Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit. Dem werden wir uns als IG Metall im Interesse dieser Beschäftigten, aber auch der Arbeitslosen entgegenstemmen.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

die „Vier-Tage-Woche“ hat Modellcharakter.

Seiner Vorbildfunktion ist der Tarifvertrag danach schnell gerecht geworden. Kaum ein halbes Jahr später konnten wir in Hannover mit dem Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung ein ähnliches Modell für die Metallindustrie vereinbaren.

Um Arbeitsplätze zu sichern kann, mittlerweile bundesweit, die Arbeitszeit auf bis zu 29 Stunden die Woche abgesenkt werden. Kündigungen bleiben in dieser Zeit ausgeschlossen. Mit dieser so genannten „kleinen „Vier-Tage-Woche“ fand das Prinzip Jobs durch Arbeitszeitverkürzung zu sichern flächendeckend Anwendung. Allein bis 1999 nutzen fast 300 Metallbetriebe das Modell zur Abwendung von Beschäftigungskrisen davon mehrere Dutzend allein in Niedersachsen.

III.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

die Welt, zumal die der Automobilindustrie hat sich seit den Zeiten der Entstehung der „Vier-Tage-Woche“ nochmals dramatisch verändert.

Die „Vier-Tage-Woche“ begann 1993 im Zeichen von Rezession und Krise in der Autoindustrie.

Mittlerweile hat die Globalisierung den Wettbewerb verschärft. Internationale Standortkonkurrenz, die Verlagerung von Produktion an Fertigungsstandorte im Ausland, aktuell besonders nach Osteuropa gehören längst zum Alltag

von Betriebsräten, nicht mehr nur von Großbetrieben. Vorreiter auch bei diesen Entwicklungstendenzen ist die Automobilindustrie.

Vor diesem Hintergrund hat die Schutzfunktion von Tarifverträgen und Sicherung von Mindestbedingungen auch Volkswagen nichts an Aktualität verloren und ist keineswegs überholt.

Volkswagen war nie und ist auch heute keine Insel im stürmischen Meer der Globalisierung.

Volkswagen gehörte zwar in den zurückliegenden Jahren zur Gruppe der Gewinner auf dem Auto-Weltmarkt.

Es ist jedoch ein Irrglaube, anzunehmen, dass dadurch etwa die Tarifkonflikte gemildert oder die Verteilungsspielräume gar größer geworden sind.

Gerade am VW-Standort Wolfsburg sind die Konturen des Strukturwandels bei Volkswagen und um Volkswagen herum besonders deutlich sichtbar. Dazu gehört der Umbau des Unternehmens im Innern, aber auch die neue Grenzziehung zwischen Kerngeschäft und Zulieferern und Dienstleistungsunternehmen und die Neubewertung der Standortregion durch das Unternehmen.

Nicht zuletzt der Ort unserer Veranstaltung, das Gelände der Autovision, ist sichtbarer Ausdruck dieses Wandels.

Die Stadt Wolfsburg ist zugleich ein Beispiel für eine erfolgreiche aktive Struktur- und Beschäftigungspolitik.

In den letzten Jahren sind Projekte initiiert worden, die sowohl die Wirtschaftskraft der Region stärken, die Volkswagen nützen und die Arbeitslosigkeit in der Wolfsburg halbiert haben.

Dieser Entwicklungsprozess war und ist keineswegs widerspruchs- oder gar konfliktfrei.

Wir haben uns als IG Metall jedoch bewusst entschieden, diesen Prozess aktiv mitzugestalten.

Denn wer nur auf einer Position der Ablehnung und Verweigerung beharrt, bleibt meistens 2. Sieger.

Deshalb haben wir, IG Metall, Betriebsräte und Vertrauensleute aus einer Position der Stärke heraus eigene Ansätze und Anforderungen entwickelt, die wir in die Verhandlungen einbringen.

Dabei nehmen wir Umstrukturierungsprozesse in und um Volkswagen auf, setzen Bedingungen und gestalten mit, und dies auch mit den Mitteln des Tarifvertrages.

Wesentliche Etappen und Projekte haben wir als IG Metall hier vor Ort tarifpolitisch mitgestaltet

Ich will dazu einige Beispiele benennen:

1.

Zeitgleich mit der Weltausstellung EXPO 2000 in Hannover öffnete hier in Wolfsburg die „Autostadt“.

Für diese Erlebniswelt, ich bezeichne sie gern als den schönsten Betrieb im Organisationsbereich der IG Metall, haben wir die Arbeitsbedingungen per Tarifvertrag geregelt.

Das war zunächst ein ungewöhnliches Projekt. Wer hätte je gedacht, dass die IG Metall einmal in ihren Tarifverträgen Dienstleistungstätigkeiten, wie die einer VIP-Hostess, regelt?

2.

Parallel kam ein Tarifvertrag für die Leiharbeitnehmer der Wolfsburg AG hinzu. Auch bei diesem Gemeinschaftsunternehmen von Volkswagen und der Stadt Wolfsburg haben wir tarifpolitisches Neuland betreten.

Eines der vier Geschäftsfelder der Wolfsburg AG ist der Personal-Service, oder mit anderen Worten: die Leiharbeit.

Schon frühzeitig zusammen mit dem EXPO-Tarifvertrag für die Leiharbeitskräfte auf der Weltausstellung haben wir uns dieser besonderen Form der Beschäftigung gestellt. In einer Grauzone der gewerkschaftlichen Beschlusslage und trotz der nach wie vor berechtigten Kritik an dieser Form von Arbeit, haben wir das Thema aufgegriffen und tarifliche Standards gesetzt.

Wir müssen uns als IG Metall dem zunehmenden Trend zur Ausgliederung und Auslagerung von Fertigungsbereichen bei Volkswagen stellen. Diesen Prozess gilt es tariflich mitzugestalten.

3.

Ein drittes Beispiel dafür ist der Tarifvertrag mit der Sitech Sitztechnik GmbH, einem Unternehmen, das Polsterarbeiten für Fahrzeugsitze ausführt.

4.

Eine, wenn man so will, Scharnierfunktion im Strukturwandel in der Region Wolfsburg nimmt die VW-Tochter Autovision ein. Die AutoVision entwickelt neue Geschäftsfelder für VW, baut bestehende um und bietet selbst Service-Leistungen an. Das Spektrum reicht zum Beispiel von der Fertigung, über Logistik-Leistungen bis hin zu Serviceleistungen und Dienstleistungsprojekten.

Auch für diesen Bereich haben wir kürzlich einen Tarifvertrag abgeschlossen.

IV.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ungeachtet der anhaltenden Aktualität des tariflichen Systems der Beschäftigungssicherung stellte sich für uns in den letzten Jahren zunehmend die Frage nach der langfristigen Absicherung der Arbeitsplätze an den deutschen Fertigungsstandorten von Volkswagen.

Das System der Beschäftigungssicherung konnte dem verstärkten Ausbau von Fertigungskapazitäten an osteuropäischen Standorten nicht entgegenwirken. Hier war ein wirksamer Beitrag zum Beschäftigungsaufbau im Inland gefragt.

5.

Damit komme ich zum fünften Beispiel, sicherlich dem spektakulärsten, dem Tarifsystem für das VW Projekt 5000 mal 5000.

In einer Zeit, in der der Abbau von Arbeitsplätzen auf der Tagesordnung steht und die Verlagerung von Produktion in vermeintliche Niedriglohnstandorte als einzige Alternative gilt, hat die IG Metall die Schaffung von zunächst 3500 zusätzlichen Arbeitsplätzen und die Einstellung und Qualifizierung von Arbeitslosen in einem Tarifvertrag festgeschrieben.

Ähnlich wie beim Durchbruch zur „Vier-Tage-Woche“ konnte auch hier der Kontrast zum politischen Umfeld kaum schärfer ausfallen. Geht es nach Neoliberalen und Konservativen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft sollen einzig Deregulierung und Niedriglohnmodelle einen Ausweg aus Massenarbeitslosigkeit und Krise am Arbeitsmarkt weisen. Dem haben wir ein Modell entgegengestellt, dass auf tarifliche Regelungen und akzeptable Bedingungen setzt.

So haben auch unter den erschwerten Bedingungen des globalen Wettbewerbs in der Automobilindustrie bis heute tatsächlich über 3.500 Arbeitslose einen sicheren Arbeitsplatz gefunden.

Der Erfolg gibt unserem tarifpolitischen Gestaltungsansatz recht. Übrigens gilt in allen 5 genannten Tarifverträgen die 35-Stunden-Woche. Sie musste, und das will ich nicht verschweigen, oft genug gegen das Management von Volkswagen durchgesetzt werden. Volkswagen hat oft genug die Verhandlungen mit unrealistischen Vorschlägen zu längeren Arbeitszeiten belastet. Wie wir meinen - überflüssigerweise. In allen Fällen haben wir die Versuche, längere Arbeitszeiten zu vereinbaren, abgewehrt.

Wolfsburg gehört unter dem Strich zu den Gewinnern eines Strukturwandels der sich in den letzten Jahren mit und um Volkswagen herum vollzogen hat. Von 1997 bis heute hat sich die Arbeitslosenquote in der Stadt Wolfsburg von 17,2 auf weniger als acht Prozent mehr als halbiert. Die beachtliche Bilanz kann bis heute über 5000 neue Arbeitsplätze vorweisen.

In Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und Wirtschaftsschwäche ein bemerkenswerter Erfolg.

Wolfsburg hat sich weit über Niedersachsen hinaus zu einer vielbeachteten Boomtown gemausert.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

die heutige Veranstaltung ist nicht der Endpunkt der Tarifpolitik bei Volkswagen. Dafür werden schon unsere Mitglieder und Vertrauensleute sorgen, aber auch unser manchmal doch sehr kreative Arbeitsdirektor.

Ja, nun stand mal wieder etwas in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung - nicht nur nüchterne Fakten, sondern auch blumige Begriffe. Da war die Rede von „demographischer Arbeitszeit“ und von „Job-Families“. Allesamt Begriffe aus dem niedersächsischen Plattdeutsch – wie man halt so spricht.

Nun ist hier weder Ort noch Zeit für Tarifverhandlungen. Dennoch möchte ich dazu einige Bemerkungen machen.

Wir müssen uns dem Probleme einer alternden Gesellschaft in mehrfacher Hinsicht stellen, insbesondere dem Problem der alternden Belegschaften.

In 10 Jahren wird das Durchschnittsalter der Belegschaften bei Volkswagen genauso wie in der Metallindustrie deutlich höher sein als heute. Wir müssen klären, wie Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden können.

Dazu ist die „demographische Arbeitszeit“ - oder anders formuliert - ein Lebensarbeitszeit-Konto eine der denkbaren Möglichkeiten. Darüber werden wir nachdenken und diskutieren müssen.

Allerdings, lieber Peter Hartz, auf der Grundlage der 28,8-Stunden-Woche. Denn wir wollen ja alle, dass diese erfolgreiche Arbeitszeit erhalten bleibt und

nachhaltig wirkt. Schließlich wollen wir alle im Jahr 2013 das zwanzigjährige Jubiläum der „Vier-Tage-Woche“ bei Volkswagen feiern.

Wir sind auch offen dafür, über das Thema der Job-Families zu sprechen. Wir beginnen ja die Verhandlungen zur Vollendung des Entgeltrahmen-Tarifvertrages bei Volkswagen am Freitag dieser Woche.

Ich vermute, dass dann das Thema Job-Families vom Unternehmen in die Verhandlungen eingebracht wird. Für uns ist das auch deshalb interessant, weil wir bei den Verhandlungen zum Entgeltrahmen der Metallindustrie bereits die erste Job-Family tariflich vereinbart haben.

Ich bin davon überzeugt, dass uns bei Volkswagen auch in Zukunft nicht der Stoff für spannende und vielleicht auch spektakuläre Tarifergebnisse ausgeht.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich wünsche uns eine spannende Veranstaltung mit interessanten Referaten, anregenden Gesprächen und den Austausch von Erinnerungen bei einem gemütlichen Imbiss.

Ich übergebe das Wort an Jürgen Peters und bedanke mich für die Aufmerksamkeit.