



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

5000 x 5000: Neue Wege wagen

Der tarifpolitische Innovationsanspruch

Hartmut Meine

Bezirksleiter IG Metall

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

(Es gilt das gesprochene Wort)

5000 x 5000

Erste Ergebnisse der Sozialwissenschaftlichen Evaluation
durch das Soziologische Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen

28. April 2004

Wolfsburg

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

zunächst möchte ich sie und euch im Namen der IG Metall zu der heutigen Tagung hier in Wolfsburg begrüßen. Dies tue ich gemeinsam für die Bezirksleitung der IG Metall und die Verwaltungsstelle Wolfsburg

Sicherlich ist das Tarifsystem zum VW-Projekt 5000 x 5000 nicht der erste Tarifvertrag, der Gegenstand wissenschaftlicher Forschung geworden ist. Dies gilt allemal für Tarifverträge bei Volkswagen. Das besondere wissenschaftliche Interesse gerade von Wissenschaftlern, die ihre Forschung möglichst nahe an der Realität der Arbeitswelt ausrichten, ist ja kein Selbstzweck.

Es zeigt etwas anderes.

Ich glaube, es ist ein erster Hinweis darauf, dass wir uns als IG Metall mit unserer Tarifpolitik den arbeitspolitischen, beschäftigungspolitischen und natürlich auch gewerkschaftspolitischen Herausforderungen stellen.

Der Antwort auf die Frage, inwieweit uns das mit dem Tarifsystem 5000 x 5000 bisher gelungen ist, werden wir auf der heutigen Veranstaltung näher kommen.

Die IG Metall bei Volkswagen und der Betriebsrat haben sich sehr frühzeitig und sehr bewusst vor nun mehr als zwei Jahren

entschieden, das Innovationsprojekt 5000 x 5000 offensiv und tarifpolitisch zu begleiten.

Es gab damals einige Skeptiker aus Frankfurt und aus Stuttgart. Wir haben uns hier in Niedersachsen entschieden, diesen Weg konsequent zu gehen.

„Wir nehmen den Ball auf“, so lautete damals das Motto, zu den ersten Vorschlägen von Peter Hartz.

Dafür waren drei Beweggründe ausschlaggebend:

1. das arbeitsmarktpolitische Motiv
2. das gesellschaftspolitische Motiv
und schließlich
3. das tarifpolitische Motiv.

Ich möchte im Folgenden diese drei Gründe etwas näher erläutern und beginne mit dem arbeitsmarktpolitischen Motiv.

Ich kann und will den Kolleginnen und Kollegen vom Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut nicht vorgreifen. Dennoch scheint mir ein Ergebnis fest zu stehen. Mit unserem Tarifsystem ist es nachweislich gelungen, mehr als 3.500 zuvor arbeitslosen Menschen eine neue Perspektive zu geben und ihnen den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu ebnen.

Diesen Erfolg, an dem wir selbst Anfangs, ich will dies durchaus einräumen, leise Zweifel hatten, sucht gerade heute seines Gleichen. Der arbeitsmarktpolitische Ansatz unseres Tarifsystems ist also aktueller denn je.

Die EU-Osterweiterung ist beinahe zum Synonym für die Bedrohung von Arbeitsplätzen in Deutschland geworden. Diese Auseinandersetzung ist mit Unternehmen wie Siemens oder in Niedersachsen auch mit dem Namen des Fahrtreppenherstellers Otis in Stadthagen, verbunden. Siemens droht damit, rund 10.000 Arbeitsplätze ins vermeintlich billigere Ausland zu verlagern.

Bei Otis hat das Konzernmanagement in den USA bereits entschieden, den Standort Stadthagen und damit über 300 Arbeitsplätze der vagen Aussicht einer höheren Rendite in Tschechien zu opfern.

Siemens und Otis sind Beispiele, die Namensliste ließe sich sicherlich mühelos verlängern.

Mit Rückendeckung neoliberaler Kräfte in Politik und Wissenschaft wollen sie uns Glauben machen, dass Industriearbeitsplätze in Deutschland keine Chance mehr haben. Produktionsarbeit in Deutschland, so sagen sie, sei ein Auslaufmodell.

Bratislava statt Bochum, so lauten die neuen geografischen Parameter global agierender Unternehmen. Sie verweisen auf ein

Gefälle der Lohnkosten von bis zu 10 zu 1 zwischen deutschen und osteuropäischen Standorten.

Zweifellos ist der Ausbau ungarischer, tschechischer, polnischer oder slowakischer Automobilstandorte nicht von der Hand zu weisen. Aber das ist kein Sachzwang.

Mit dem Tarifsysteem für das VW Projekt 5000 x 5000 haben wir eine mögliche Alternative aufgezeigt und der neuen schlichten Wirtschaftsgeografie widersprochen.

Auch unter den Bedingungen grenzüberschreitenden Standortpokers gibt es Alternativen.

Hier sind nachweislich mehr als 3.500 wettbewerbsfähige Arbeitsplätze am Standort Deutschland entstanden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
meine sehr geehrten Damen und Herren,

mit dem Tarifsysteem verbindet sich ferner ein handfestes gesellschaftspolitisches Motiv. Auch hier nehme ich eine hochaktuelle Debatte zum Ausgangspunkt.

Neoliberale Ansätze zur angeblichen Überwindung der Massenarbeitslosigkeit haben seit längerer Zeit Hochkonjunktur. Neoliberale Arbeitsmarktpolitiker in der Wissenschaft, in der Politik und in den Medien versuchen der Öffentlichkeit gebetsmühlenartig nahe zu legen, dass die Arbeitslosigkeit überwunden werden könne, - ich nehme aktuelle Beispiele auf -

1. wenn die Arbeitszeit auf 40 Stunden möglichst ohne Lohnausgleich verlängert wird.
2. wenn ein Niedriglohnsektor eingeführt wird
3. wenn der Kündigungsschutz gelockert wird
4. wenn die Mitbestimmungsrechte eingeschränkt werden
5. wenn die Tarifverträge dereguliert werden.

Diesem Modell der neoliberalen Deregulierung des Arbeitsmarktes setzen wir unser Modell des Tarifsystems 5000 X 5000 entgegen. Es beruht auf ganz anderen Prinzipien.

- Neue Arbeitsplätze nicht durch Deregulierung, sondern durch Regulierung von Tarifverträgen.
- Neue Jobs nicht durch Niedriglöhne, sondern durch Entgelte auf dem Niveau des Flächentarifvertrages.
- Mehr Arbeitsplätze nicht durch Rückkehr zur 40-Stunden-Woche, sondern auf Grundlage der 35-Stunden-Woche.

- Mehr Arbeitsplätze nicht durch prekäre Arbeitsverhältnisse, sondern durch Normalarbeitsverhältnisse - unbefristet und mit Kündigungsschutz.

Das Modell 5000 X 5000 zeigt:

neoliberale Politikmodelle werden auch in neuer Verpackung nicht wirkungsvoller. Ich sage es in aller Deutlichkeit: Dumpinglöhne schaffen keine neuen Arbeitsplätze. Niedriglöhne sind kein Erfolgsrezept und schon gar nicht geeignet, Menschen in unserer Gesellschaft ein auskömmliches Leben zu garantieren.

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

ich komme zu meinem dritten Punkt, dem tarifpolitischen Gestaltungsanspruch. Blicken wir noch einmal zurück.

Vor kaum einem halben Jahr erlebten wir den Höhepunkt der Auseinandersetzung um verbindliche Tarifverträge und die Tarifautonomie. Ende des vergangenen Jahres gelang es den Gewerkschaften, nicht nur die angedrohten gesetzlichen Eingriffe in das Tarifrecht abzuwehren, sondern auch neoliberale Eiferer in ihrem Versuch, verbindliche Tarifverträge zu attackieren, in ihre Schranken zu weisen. Das war ein wichtiger Erfolg.

Dennoch gebe ich mich nicht der Illusion hin, dass damit weitere Vorstöße auf die Tarifautonomie auch nur für längere Zeit vom Tisch sind.

Aber auch hier kann das Tarifmodell 5000 x 5000 ein wichtiger Bezugspunkt gegen die Kritiker des Tarifvertrages sein.

Mit 5000 x 5000 hat sich der von vielen als überholt und nicht mehr innovationsfähig angesehene Tarifvertrag behauptet.

Der knallharte Konflikt beim Abschluss des Tarifsystems im August 2002 wurde letztlich dadurch gelöst, dass der vielgescholtene Flächentarifvertrag die Basis für die Konfliktlösung war.

Es ist nicht nur gelungen, auch im hochbrisanten Phasen Kompromisse zu finden, sondern wir haben an etlichen Stellen sogar tarifpolitisches Neuland betreten können.

So trifft der Tarifvertrag übrigens zum ersten Mal Regelungen über die Arbeitsorganisation. Während auch die gewerkschaftspolitische Debatte dazu in den achtziger Jahren unter dem Leitbegriff Humanisierung der Arbeit ihren Höhepunkt erlebte, ist es hier gelungen, konkrete Ansatzpunkte festzulegen. Im Tarifvertrag sind so z.B. flache Hierarchien, Teamarbeit und ganzheitliche und abwechslungsreiche Arbeitsinhalte festgelegt.

Dieser zugegeben weitreichende Anspruch an innovative Arbeitsorganisation dürfte sicherlich auch unter

industriesoziologischer und arbeitspolitischer Perspektive einer der spannendsten Punkte sein.

Sicherlich wird dadurch nicht schon automatisch aus der Touranfertigung die „Wolfsburger Traumfabrik“, wie ein Beitrag in der Wochenzeitung DIE ZEIT überschrieben war. Auto 5000 ist auch kein Arbeiterparadies. Aber die Frage, ob es gelingt Humanisierungsgesichtspunkte in der Praxis einzusetzen, ist eine der entscheidenden Fragen in der nächsten Zeit.

Gelingt es damit der Praxis einen stärkeren Trend in Richtung Teamarbeit und weniger tayloristische Arbeitsorganisation einzuleiten, so könnte einer der interessanten Fragen lauten.

Ein Herzstück des Tarifsystems greift konkret eines der Megathemen der Arbeitswelt auf: Die Qualifizierung.

In einem eigenen Tarifvertrag sind wesentliche Elemente und ein individueller Qualifizierungsanspruch geregelt. In Verbindung mit erweiterten Beteiligungsrechten des Betriebsrates über Methoden und Inhalte liegt hier zweifelsfrei eines der besonderen Potenziale des Tarifsystems. Hier wird nicht nur über Qualifizierung geredet, sondern hier werden Ansprüche, aber auch Verpflichtungen konkret geregelt.

Eine weitere tarifpolitische Innovation ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Leistungs- und Personalbemessung.

Dadurch erhält die Interessenvertretung die Mitsprache darüber, wie viel Beschäftigte für welche Arbeitsaufgaben und Stückzahlen eingesetzt werden müssen.

Bemerkenswert an dieser Stelle: Grundlage sind dabei nicht nur betriebswirtschaftliche Vorgaben sondern auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.

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

mit dem Tarifsysteem für das VW Projekt
5000 x 5000 haben wir als IG Metall einen Gestaltungsrahmen abgesteckt und einen Ansatz gefunden, auf dem nicht nur wir als Gewerkschaft und Tarifvertragspartei neue Wege beschritten haben, sondern der auch auf betrieblicher Ebene die Möglichkeit eröffnet, neue Pfade einzuschlagen.

Dieser Prozess wird nicht widerspruchsfrei verlaufen. Natürlich hat es während der Anlaufphase Probleme gegeben. Betriebsrat und die IG Metall arbeiten zusammen mit den Wissenschaftlern von SOFI daran, Probleme zu überwinden. Unsere heutige Tagung kann auch dazu einen Beitrag leisten.

Ich danke für die Aufmerksamkeit.