

ZUKUNFTSTARIFVERTRÄGE

Da könnte was gehen



Kleine Runde im großen Saal: Die zweite Verhandlungsrunde fand in einem Düsseldorfer Hotel statt. Wegen der Pandemie wurden alle Teilnehmer zuvor auf Corona getestet, es galten Abstandsregeln.

Tarifrunde 2021
Zweite
Verhandlung

In die Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie NRW kommt Bewegung. In der zweiten Verhandlungsrunde haben die Arbeitgeber sich bereit erklärt, mit der IG Metall über einen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge zu reden.

Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW, berichtet von einem konstruktiven Gespräch. „Es ist der gemeinsame Wille erkennbar, die Zukunft zu gestalten“, erklärt er. Die Arbeitgeber stünden der Idee der IG Metall NRW offen gegenüber. „Das ist eine gute Grundlage.“

Die IG Metall NRW hatte vorgeschlagen, eine neue Art von Tarifverträgen zu schaffen: Zukunftstarifverträge würden auf betrieblicher Ebene die großen Probleme angehen. Es geht um den Umbau der Industrie, um E-Mobilität, digitalen Wandel, den klimafreundlichen Umbau der Produktion.

Mit betrieblichen Zukunftstarifverträgen könnten die Betriebsparteien diese Themen ganz konkret angehen: Welche neuen Produkte muss ein Unternehmen entwi-

ckeln? Welche Qualifikationen brauchen die Beschäftigten? Wie kann Beschäftigung auch langfristig gesichert werden? „In einem Zukunftstarifvertrag können wir das alles verbindlich und klar regeln.“ So bekämen die Beschäftigten Sicherheit und die Betriebe eine Perspektive.

Nach der zweiten Verhandlungsrunde wird nun ein wenig klarer, wie genau Zukunftstarifverträge funktionieren könnten. Am Anfang stünde eine Analyse: Wo im Unternehmen muss gehandelt werden? Unternehmen würden sich mit IG Metall und Betriebsrat auf ein gemeinsames Vorgehen einigen. Kommt es zu keiner Einigung, könnte eine Moderation helfen. Die Betriebsparteien könnten sich außerdem Beratung von außen holen. Eine Transformationsagentur könnte sie unterstützen.

Die IG Metall NRW hat mit einer solchen Vorgehensweise gute Erfahrungen gemacht: In dem viel gelobten Projekt Arbeit 2020 ist es gelungen, eine große Zahl von Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen qualifiziert zu beraten und sie fit zu machen für die Zukunftsthemen.

Sollte es in dieser Tarifrunde zu einer Einigung über einen Rahmen für Zukunftstarifverträge kommen, wäre die IG Metall NRW einmal mehr tarifpolitischer Vorreiter. „Wir wollen, dass es bei den großen Themen dieser Zeit vorangeht“, erklärt Bezirksleiter Knut Giesler, „und wir sind optimistisch, dass uns hier etwas gelingen kann.“

Noch ist die Tarifrunde freilich nicht gelaufen. Über die weiteren Forderungen der IG Metall wurde in der Verhandlung noch nicht gesprochen. Die IG Metall fordert vier Prozent mehr Entgelt. In kriselnden Betrieben soll eine Arbeitszeitverkürzung zum Beispiel auf eine Vier-Tage-Woche möglich sein. Das Entgelt-Plus soll dort verwendet werden können, um einen Teilentgeltausgleich zu finanzieren.

„Das wird uns Monate beschäftigen“

Benjamin, die Produktion in der Autoindustrie gerät ins Stottern. Was ist da los?

Den Automobilherstellern gehen die Halbleiter aus, weil Unternehmen aus der Unterhaltungselektronik große Mengen aufgekauft haben, also zum Beispiel Spielekonsolen-Hersteller. Deshalb gibt es weltweit gerade massive Engpässe mit der Versorgung aus China. Ohne Halbleiter kann man aber keine Autos bauen. Das ist bei den Autohersteller gerade ein Riesenthema.

Wie wirkt sich das bei Ford aus?

In dem Ford-Werk in Saarlouis muss die Produktion jetzt erst mal für einige Wochen stillstehen, die Kolleginnen und Kollegen sind in Kurzarbeit. Wie sich das auf das Werk in Köln auswirkt, müssen wir abwarten, das können wir noch nicht absehen. In jedem Fall bleibt der Mangel an Halbleitern ein Thema. Das wird uns noch die nächsten vier bis sechs Monate beschäftigen.

Auf Whatsapp kursiert gerade eine dubiose Nachricht dazu ...

Ja, davon habe ich auch gehört. Da heißt es, ab Februar gehe die Autoindustrie in den Lockdown. Aber das ist Fake, eine Falschmeldung. Da will offensichtlich jemand die Beschäftigten verunsichern. Die Meldung hat ja auch keine Quelle.



Benjamin Gruschka ist Vertrauenskörperleiter bei Ford in Köln und Mitglied in der Verhandlungskommission der IG Metall NRW für die Metall- und Elektroindustrie.

Was ist die Wahrheit?

Wir hören aus etlichen Auto-Unternehmen, dass jetzt improvisiert werden muss, um die Produktion so gut wie möglich aufrechtzuerhalten. Das kann dann Kurzarbeit bedeuten oder eine andere Verteilung der Arbeit. Auch Automobilzulieferer berichten von Auftragsstornierungen. Aber von einem allgemeinen Lockdown der Autoindustrie kann keine Rede sein. Dies kann auch nicht unser Ziel sein.

Wie wirkt sich der Engpass auf unsere Tarifrunde aus?

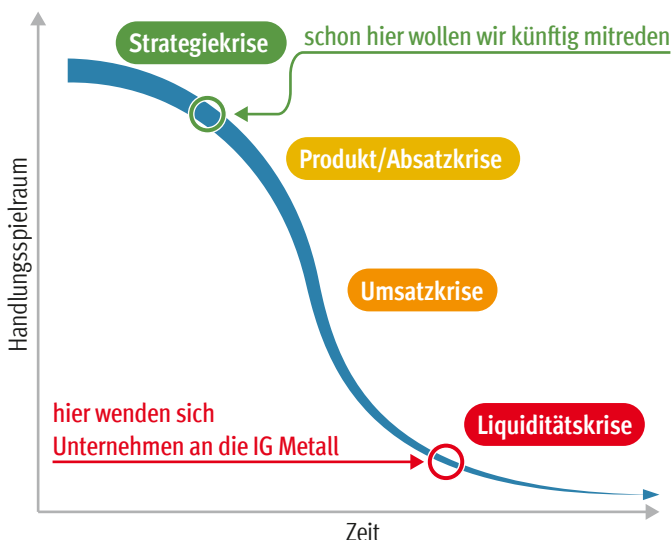
Wir leben gerade in verrückten Zeiten, die uns ein bisschen Geduld abverlangen. Noch ist nicht wirklich abzusehen, wie wir mit dem Mangel zurecht kommen. Wie auch immer: Wir lassen uns die Butter nicht vom Brot nehmen. Gerade wir bei Ford sind kampferprobt und kommen auch mit schwierigen Situationen zurecht.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Was sind Zukunftstarifverträge?

Zukunftstarifverträge regeln auf betrieblicher Ebene, welche wichtigen Themen im Betrieb angepackt werden müssen, damit das Unternehmen eine Zukunft hat. Es geht um Innovationen, Qualifikation und Beschäftigung. Die Beschäftigten brauchen hier mehr Mitsprache. Zukunftstarifverträge regeln, wie Betriebsräte und IG Metall beteiligt werden.

So funktionieren Zukunftstarifverträge



Wie kommt eine Belegschaft zu einem Zukunftstarifvertrag?

Wo Belegschaften Handlungsbedarf sehen, wenden sie sich mithilfe ihrer Betriebsräte an ihre Gewerkschaft, die IG Metall. Die IG Metall spricht dann mit den Arbeitgebern. Am Anfang steht eine gemeinsame Analyse. Dazu kann auch Rat von Experten hinzugezogen werden. Gemeinsam bestimmen die Tarifvertragsparteien die Handlungsfelder und unterschreiben im optimalen Falle einen Zukunftstarifvertrag.

Was ist, wenn es nicht optimal läuft?

Sollte es keine Einigung geben, dann könnten Fachleute von außen die Moderation übernehmen. Bringt auch die Moderation keine Übereinkunft, dann sollte aus unserer Sicht der Verhandlungsstand schriftlich festgehalten werden. Auf diesen könnten dann gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt zurückgegriffen werden.

Einen Zwang für die Arbeitgeber gibt es dann nicht?

Nein, das wollen wir als Gewerkschaft nicht, weil wir umgekehrt auch nicht gezwungen werden wollen, einen Sanierungs-Tarifvertrag unterschreiben zu müssen.