



TARIFRUNDE 2018: EIN STIMMUNGSBILD

Mehr Geld, mehr Zeit

Wer, wenn nicht wir! Wann, wenn nicht jetzt! Die IG Metall NRW will mit einer ordentlichen Entgelt-Forderung in die Metalltarifrunde 2018 starten. Außerdem will sie bessere Arbeitszeiten durchsetzen – und wenn es sein muss, dafür den Manteltarifvertrag (MTV) kündigen.

Sprockhövel, 12. Juli: Im IG Metall-Bildungszentrum tagt die Tarifkommission für die Metall- und Elektroindustrie. Auf der Tagesordnung stehen drei Fragen: Wie ist die aktuelle wirtschaftliche Situation? Was ist Stand der Arbeitszeit-Debatte? Wie geht's weiter?

Alle wirtschaftlichen Kennzahlen glänzen. Die Wirtschaftsforschungsinstitute sagen ein Wirtschaftswachstum für 2017/2018 von bis zu 1,8 und bis zu 2 Prozent voraus. Die Produktion in der Metall- und Elektroindustrie steigt seit 2010 deutlich, die Auftragslage seit 2013. „Vor diesem Hintergrund kann ich mir jetzt eine höhere Entgeltforderung vorstellen als in der letzten Tarifrunde“, sagt IG Metall-Bezirksleiter Knut Giesler. 2016 hat die IG Metall 5 Prozent mehr Geld gefordert.

Seit 2015 debattiert die IG Metall über bessere Arbeitszeiten. Sie waren das beherrschende Thema der Beschäftigtenbefragung 2017, an der sich 680 000 Menschen beteiligt

haben. „Jetzt müssen wir tarifpolitische Handlungsfähigkeit beweisen“, sagt Giesler.

So **könnte** das arbeitszeitpolitische Forderungspaket aussehen:

- ▶ Es gibt einen individuellen Anspruch auf „kurze Vollzeit“ (jeder Beschäftigte kann seine Arbeitszeit bis auf 28 Stunden in der Woche reduzieren).
- ▶ Wer seine Arbeitszeit verkürzt, hat 24 Monate lang das Recht, zur 35-Stunden-Woche zurückzukehren.
- ▶ Bestimmte Beschäftigte sollen einen Entgeltzuschuss erhalten, wenn sie auf kurze Vollzeit gehen: Schichtarbeiter und andere besonders belastete Beschäftigte sowie Beschäftigte die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Dabei gilt: je niedriger das Einkommen, desto höher der Zuschuss.
- ▶ Auszubildende erhalten vor jeder Prüfung einen freien Tag.

Wir können das



Knut Giesler,
IG Metall-Bezirks-
leiter NRW und
Verhandlungsführer

Jahr für Jahr steigen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen. Dafür sorgen wir, die IG Metall. Aber wir können mehr, wir wollen – und müssen – auch die Arbeitsbedingungen verbessern. Wozu sind Gewerkschaften sonst da?

Unsere Beschäftigtenbefragung hat gezeigt: In Sachen Arbeitszeit klaffen Wunsch und Wirklichkeit auseinander. Das zu ändern, ist unsere Aufgabe. Wir wollen die Arbeitswelt menschlicher und gerechter machen.

Diesen Gestaltungsanspruch einzulösen, ist nicht einfach. Das hat auch niemand behauptet. Aber wer sollte ihn einlösen, wenn nicht wir?

Was bitteschön ist „EMTV“?

EMTV heißt „Einheitlicher Manteltarifvertrag“. Einheitlich deshalb, weil er für Arbeiter und Angestellte gilt. Manteltarifvertrag meint, dass dieser zahlreiche allgemeine Arbeitsbedingungen umfasst; er sagt nichts zur Höhe der Entgelte und nichts zur Eingruppierung in die Entgeltgruppen.

Der EMTV regelt Probezeit und Arbeitszeit, Kündigungsfristen, die Höhe der Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht- sowie Sonn- und Feiertagsarbeit, die Alterssicherung, Krankmeldung und Entgeltfortzahlung, Kurzarbeit und die Freistellung wegen Kinderbetreuung, Hochzeit und Beerdigung.

Der MTV wurde zum letzten Mal im Zuge der ERA-Einführung 2003 angepasst. Seither heißt er „Einheitlicher Manteltarifvertrag“. Er gilt solange, bis er gekündigt wird.

Den „Mantel“ kündigen – muss das sein?

„Ja“, sagt Carsten Schuld, der Justiziar der IG Metall-Bezirksleitung Düsseldorf – „falls wir eine arbeitszeitpolitische Forderung erheben.“ Die Arbeitszeit ist im Manteltarifvertrag geregelt; sollen diese Regelungen verbessert werden, muss der Tarifvertrag gekündigt werden. Einzelne Regelungen können nicht gekündigt werden, ein Tarifvertrag ist nur als Ganzes kündbar.

Solange ein Tarifvertrag gilt, herrscht Friedenspflicht.

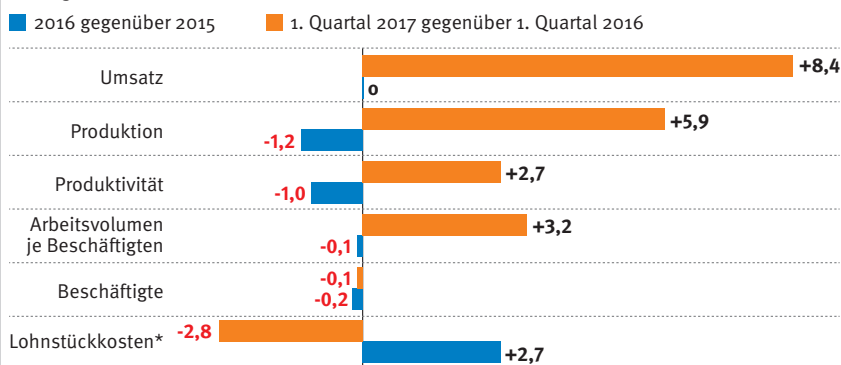
Das gilt für alles, was dieser Vertrag regelt. Es darf nicht gestreikt werden, es darf nicht einmal ein Warnstreik stattfinden. Anders ausgedrückt: Ein Streik während der Laufzeit eines Tarifvertrags ist rechtswidrig, er könnte von den Arbeitgebern per Gerichtsbeschluss verboten werden. Und die IG Metall könnte – falls trotzdem gestreikt wird – regresspflichtig gemacht werden, die Arbeitgeber könnten die IG Metall auf Schadensersatz verklagen.

Ist nur ein Ei faul, ist das ganze Rührei hin.

Wenn eine Gewerkschaft streikt, muss sie für jede Forderung, die sie erhebt, streiken dürfen. Ist nur eine Forderung dabei, für die sie nicht streiken darf, weil der betroffene Tarifvertrag noch gilt, ist der Streik rechtswidrig. Carsten Schuld: „Ist nur ein Ei faul, schmeckt das ganze Rührei nicht.“

Trendwende 2017

Wichtige Kennzahlen der Metall- und Elektroindustrie NRW



*die personalbezogenen Herstellkosten pro produziertem Stück; Angaben in Prozent; Quelle: IG Metall-Vorstandsverwaltung

Starkes Wachstum: Die Eckdaten der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen – die Entwicklung von Umsatz, Produktion und Produktivität, Arbeitsvolumen und Lohnstückkosten – sind viel versprechend.



Den Schalter umlegen

„Wir haben heute unsere möglichen Tarifforderungen zugespitzt – und das ist gut so. Mir gefällt auch, dass die Jugendforderung keine Fußnote ist. Nach der langen Diskussion ist jetzt Zeit, den

Schalter umzulegen: Wir haben genug Selbstbewusstsein, um den Manteltarifvertrag zu kündigen. Das ist nötig, um unsere Themen wie Schichtarbeit, Pflege und Erziehung umzusetzen.“ Benjamin Gruschka, Sprecher der Vertrauensleute von Ford Köln

Mitmachen statt zuschauen

„Wir werden eine Entgeltforderung stellen und dafür auf die Straße gehen. Streiken werden die Arbeiter – und wir brauchen auch die Angestellten, die nicht am Fenster stehen bleiben, sondern mitmachen. Sie profitieren schließlich reichlich von jeder Tarifierhöhung!“

Markus Jacobs, Betriebsratsvorsitzender von Mühlhoff Umformtechnik in Uedem bei Krefeld





Mehr als Entgelt

„Im Manteltarifvertrag stehen viele gute Dinge drin; da bekommt man einen Schreck, wenn es heißt, den kündigen wir. Aber wir sollten uns die

eigene Kraft bewusst machen: Wir kriegen den Mantel besser zu als er jetzt ist! Die IG Metall ist nicht nur eine Entgelt-Druckmaschine, wir wollen auch die Arbeitsbedingungen verbessern.“ **Martin Peters, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stolberg**



Risiko zu hoch

„Wenn wir den Manteltarifvertrag kündigen, stimmt für mich das Verhältnis von Risiko und Chance noch nicht. Wir bei Vorwerk haben schon einen Anspruch auf kurze Vollzeit.

Andererseits könnten die Arbeitgeber die Gelegenheit nutzen, Gegenforderungen zu stellen. Da müssen wir noch konsequenter sein und auch die Kappung von Gleitzeitstunden angehen.“ **Ralf Hüttemann, Betriebsratsvorsitzender von Vorwerk in Wuppertal**

Azubis sind dafür

„Die Jugend macht sich stark für die Forderung nach bezahlter Freistellung am letzten Arbeitstag vor jeder Prüfung. Das kommt bei den Azubis gut an, damit gewinnen wir sie für die IG Metall.“ **David Lüdtko, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Ford in Köln**



Auch Angestellte arbeiten hart

„Wenn wir von besonders belasteten Beschäftigten reden, sollten wir nicht nur an Schichtarbeiter denken, sondern auch an Angestellte. Unsere Sales-Leute und Techniker sind weltweit unterwegs – und ebenfalls stark belastet.“ **Rita Dahn, Betriebsratsvorsitzende von GEA Westfalia Separator in Oelde bei Gütersloh**



Mut haben

„Sollten wir im September die Forderung nach kurzer Vollzeit mit Rückkehrrecht beschließen, hätten wir eine geile Forderung – weil sie alle Be-

schäftigten berührt. Wenn wir dafür den Manteltarifvertrag öffnen müssen, dann sollten wir den Mut haben, es zu tun. Keine Angst vor der eigenen Courage!“ **Andreas Wendland, Betriebsratsvorsitzender von Siemens Bocholt**

Nicht alle haben Tarifverträge

„Viele kleine und mittlere Unternehmen sind nicht in der Tarifbindung, für deren Beschäftigte gilt kein Tarifvertrag. An diese Kolleginnen und Kollegen sollten wir denken, sie in dieser Tarifbewegung mitnehmen – und ihnen dabei helfen, dass auch ihre Arbeitgeber Tarifverträge anerkennen.“ **Ahmet Yildiz, Betriebsratsvorsitzender von Knorr-Bremse/Steering Systems in Velbert**



Wir schaffen das

„Es gibt Bedenken gegen die Kündigung des Manteltarifvertrags. Deshalb bin ich froh, dass mir immer mehr Kollegen sagen, ‚wir

schaffen das‘.“ **Ralf Dümpelmann, Betriebsratsvorsitzender der EZM Edelstahlzieherei Mark in Witten**



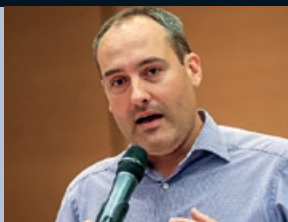
Ein bisschen Bauchschmerzen

„Den Manteltarifvertrag zu kündigen, bereitet mir ein bisschen Bauchschmerzen. Aber ich habe jetzt gelernt,

dass man ihn nicht teilweise kündigen kann. Es geht nur ganz oder gar nicht.“ **Konrad Ackermann, Betriebsratsvorsitzender von KHS in Dortmund**

Ein Volltreffer

„Endlich geht's konkret weiter – jetzt gibt's Butter bei die Fische! Eine starke Entgeltforderung ist ein tolles Mobilisierungsthema, und mit der Forderung nach kurzer Vollzeit landen wir einen Volltreffer.“ **Michael Korsmeier, Geschäftsführer der IG Metall Bonn-Rhein-Sieg**



Das mobilisiert erst recht

„Die Frage ist nicht, ob wir den Manteltarifvertrag kündigen sollen – wenn wir die Arbeitszeiten verbessern wollen, dann werden wir ihn kündigen müssen. Und wenn er so bedeutend ist, dann sollten wir's uns zutrauen, ihn zu verteidigen. Falls die Arbeitgeber Gegenforderungen stellen, mobilisiert das die Beschäftigten erst recht.“ **Klaus Niebusch, Betriebsratsvorsitzender von Miele in Gütersloh**



14. September: Die Tarifkommission NRW beschließt ihre Forderungen als Empfehlung an den IG Metall-Vorstand.

24. Oktober: Die Tarifkommission NRW beschließt endgültig ihre Forderungen (aufgrund einer Empfehlung des Vorstands).

6. – 17. November: Arbeitskampfschulung der IG Metall-Geschäftsstellen

16. November: erste Tarifverhandlung in NRW, Dortmund



Freue mich

„Ich finde die Idee toll, einen individuellen Anspruch auf kurze Vollzeit zu fordern. Diesen Anspruch könnten dann nur IG Metall-Mitglieder einfordern! Ich freue mich, dass es nach den Sommerferien losgeht. Was die Arbeitgeber betrifft: Ich kann mir null vorstellen, dass sie Öl ins Feuer gießen und Gegenforderungen stellen. Im Übrigen, wie Luther sagt: „Aus einem verzagten Arsch kommt kein fröhlicher Furz.““

Pietro Bazzoli, Betriebsratsvorsitzender von Siemens in Mülheim



Recht auf Rückkehr

„Die Regierung hat per Gesetz geregelt, dass man aus Vollzeit in Teilzeit gehen kann. Aber sie hat es nicht geschafft, ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit durchzusetzen.

Das wollen wir jetzt per Tarifvertrag durchsetzen. Ich freue mich auf den Auftakt, die erste Tarifverhandlung in Dortmund!“
Ulrike Kletezka, 2. Bevollmächtigte der IG Metall Dortmund

Zu wenig

„Was bringt mir die ‚kurze Vollzeit‘? Ein Rückkehrrecht auf Vollzeit für 24 Monate. Das ist mir zu wenig, dafür würde ich nicht den Manteltarifvertrag kündigen.“

Thomas Potthoff, Betriebsratsvorsitzender von Donaldson in Dülmen bei Münster



Keine Mehrbelastung

„Wenn wir eine verkürzte Vollzeit fordern, könnte das eine Mehrbelastung bedeuten für die Kolleginnen und Kollegen, die in Vollzeit bleiben. Das müssen wir verhindern.“

Michele Dattaro, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Velbert



Das rocken wir

„Wir haben Dialogkarten verteilt, weil wir wissen wollten, was die wichtigsten tarifpolitischen Themen sind. Ganz vorne: Schichtarbeit und Teilzeit.

Es gab auch die Antwortmöglichkeit ‚keine Arbeitszeitforderung‘. Das haben die wenigsten angekreuzt. Das verstehe ich als Auftrag, die Arbeitszeitregelungen zu verbessern! Und das sollen wir uns nicht zutrauen? Hallo! Wir, die IG Metall, haben die Kraft dazu. Das kriegen wir gerockt.“

Andree Jorgella, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Siegen



Besser freie Tage

„Statt kurze Vollzeit sollte es für besonders Belastete vielleicht besser zusätzliche freie Tage geben. Und die Möglichkeit, früher aus der Tretmühle rauszukommen“

Dirk Horstkamp, Gewerkschaftssekretär, IG Metall Mülheim



Mehr Urlaub

„Wir könnten auch fordern, dass es pro 28 Nachtschichten einen Tag Urlaub gibt. Das wären vier Urlaubstage mehr im Jahr. Davon hätten die Betroffenen vielleicht mehr.“

Michael Djurkowitzsch, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von Benteler Steel Tube in Dinslaken bei Duisburg



Anspruch statt „bittebitte“

„Bei uns hat die Beschäftigtenbefragung ergeben, dass jeder dritte Beschäftigte einen pflegebedürftigen Angehörigen zuhause hat. Das muss man erst mal managen! Mir ist keine Betriebsvereinbarung bekannt, die ihn dabei unterstützt. Und wenn es eine gibt, ist es eine freiwillige Vereinbarung. Ich muss ‚bittebitte‘ sagen, wenn ich sie haben will. Wenn das im Tarifvertrag steht, habe ich einen Anspruch darauf.“

Werner Kusel, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Gummersbach



Wir sind stark – mit Dir noch stärker!

... mit ein paar Klicks dabei: www.igmetall.de/beitreten

