

## Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen-Projekt 5.000 x 5.000

Hartmut Meine  
Helga Schwitzer

### DER HINTERGRUND

Der Konflikt um die tarifliche Regulierung des VW-Projektes 5.000 x 5.000 führte sowohl innerhalb der IG Metall als auch in der Öffentlichkeit zu einer intensiven arbeitsmarktpolitischen Debatte.

Mit dem Konzept „Benchmark-Produktion 5.000 x 5.000“ präsentierte das Unternehmen Ende 1999 einen Vorschlag, zunächst 3.500 Arbeitslose zusätzlich einzustellen, um einen neuen Fahrzeugtyp in Wolfsburg zu fertigen und die fast schon beschlossene Produktion an einem ausländischen Standort zu revidieren. Das Konzept sollte mit einer innovativen Arbeitsorganisation und neuen Logistik- und Vertriebskonzepten ausgestattet sein.

Dieses Konzept ließe sich, so Volkswagen, nur außerhalb herkömmlicher Produktionsstrukturen umsetzen, so dass eine Integration in den Produktionsablauf des Werkes Wolfsburg nicht in Frage kam. Durch die Bildung einer eigenständigen GmbH und zu eigenständigen tarifvertraglichen Bedingungen sollte die Produktion des Minivan in Wolfsburg realisiert werden. Das Modell enthielt eine Reihe interessanter und innovativer Aspekte, andererseits aber auch den Versuch, tarifpolitische Mindeststandards zu unterlaufen. Nach intensiver Vorbereitung in der Verhandlungskommission und einer ausführlichen Debatte über Chancen und Risiken des Projektes entschied die große Tarifkommission die Grundsatzfrage positiv: Sie war bereit, die Verhandlungen zu diesem Projekt aufzunehmen und entwickelte ein eigenes Gestaltungskonzept.

### ELEMENTE DES IG METALL TARIF-SYSTEM 5.000 X 5.000

Für das Projekt 5.000 x 5.000 wurde am 28. August 2001 nach vielen kontroversen ein Tarifsystem mit drei Tarifverträgen und einem Mitbestimmungsvertrag vereinbart. Die Kernpunkte lassen sich in sieben Regelungsbereichen zusammenfassen:

(1) Die vereinbarten Tarifverträge gelten ausschließlich für 3.500 Arbeitslose, die in der neugegründeten Auto 5000 GmbH in Wolfsburg eingestellt werden. Die Arbeitslosen erhalten zunächst einen befristeten Qualifizierungs- und Arbeitsvertrag von sechs Monaten und werden anschließend, soweit nicht persönliche Gründe entgegenstehen, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

(2) Arbeitszeit: Letztlich gelang es, gegen den Widerstand von Volkswagen, die 35-Stunden-Woche durchzusetzen. Im Gegenzug wurde eine weitgehende Flexibilisierung der Arbeitszeit vereinbart. Hierbei hatte Volkswagen darauf bestanden, sich an den Arbeitszeitregelungen für das neue BMW-Werk in Leipzig zu orientieren. Grundlage der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeitgestaltung ist ein klassisches Drei-Schicht-System, wobei bei der Verteilung der Arbeitszeit eine Ausweitung auf die Anfahrschicht von Sonntag auf Montag und die Samstagfrühschicht ermöglicht wird. Der Ausgleich zur 35-Stunden-Woche hat durch bezahlte Freistellung zu erfolgen. Als zusätzliche Arbeitszeitflexibilisierung wurde ebenfalls in Anlehnung an das BMW-Modell eine Öffnung für bis zu zehn Samstagsspätschichten pro Beschäftigten im Jahr zugelassen.

Bis zum Schluss war das sogenannte Programmentgelt strittig und damit die Frage, ob die IG Metall bereit sei, eine Entkopplung von Arbeitszeit und Entgelt zu zulassen. Einem derartigen Vorstoß von

Volkswagen wurde eine klare Absage erteilt. Übrig geblieben ist im Ergebnis die Möglichkeit, nach Schichtende Nacharbeiten zu leisten, um das vereinbarte Programm hinsichtlich Stückzahl und Qualität sicher zu stellen. Die Arbeitszeit wird bezahlt, wenn das Unternehmen die Ursachen zu vertreten hat. Durch die technische Konstellation und den Drei-Schicht-Betrieb ist allerdings die Zeit für das flexible Schichtende begrenzt (ca. 30 Minuten bis zu 1 Stunde). Sämtliche Samstagsspätschichten und die Nacharbeitszeit werden in ein Arbeitszeitkonto gebucht, das maximal 200 Stunden betragen kann. Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos hat durch bezahlte Freistellung binnen eines Jahres zu erfolgen. Ist dies nicht möglich, erfolgt eine Auszahlung mit dem Faktor 1,25, was den üblichen Mehrarbeitszuschlägen in der Metallindustrie entspricht.

(3) Entgeltsystem: Während des Qualifizierungs- und Arbeitsvertrages in den ersten sechs Monaten erhalten die Beschäftigten bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden einen Monatsverdienst von 4000 Mark. Ab dem siebten Monat beträgt das monatliche Entgelt 4500 Mark. Außerdem wird ein Mindestbonus von insgesamt 6.000 Mark im Jahr gezahlt. Hierin sind das klassische Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Nachschichtzuschläge enthalten. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten einen per-

**Hartmut Meine** ist Bezirksleiter des  
IG Metall Bezirk Hannover für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt  
e-mail: Hartmut.Meine@igmetall.de

**Helga Schwitzer** ist Bezirkssekretärin bei der  
IG Metall Bezirksleitung Hannover  
e-mail: Helga.Schwitzer@igmetall.de  
Die Tarifvertragstexte sind abrufbar unter:  
[www.igmetall-bezirk-hannover.de](http://www.igmetall-bezirk-hannover.de)

söhnlichen Leistungsbonus und eine erfolgsabhängige Bezahlung; die Einzelheiten sind betrieblich zu regeln. Durch Bonuszahlungen wird die Absicherung des niedersächsischen Flächentarifvertrages erreicht. In einer Schattenrechnung wurden die Mindestjahresentgelte unter Berücksichtigung von Schichtzuschlägen und sämtlicher Einmalzahlungen einschließlich einer entsprechenden Dynamisierung verbindlich vereinbart und als Mindestanspruch verankert, so dass sich beispielsweise im dritten Projektjahr ein Jahresverdienst von ca. 69.000 Mark ergibt.

(4) Tarifvertrag zur Qualifizierung: Der Qualifizierungsprozess erfolgt in drei Phasen. Vor der Einstellung wird eine dreimonatige Qualifizierung im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung durchgeführt. Dem schließt sich ein sechsmonatiges Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnis an. Ab dem siebten Monat erfolgt eine sogenannte prozessorientierte Qualifizierung von insgesamt drei Stunden pro Woche, die zur Hälfte vom Unternehmen bezahlt wird. Die Qualifizierungsmaßnahmen und die Methoden und Inhalte sind zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan, sind aber auch verpflichtet, vereinbarte und angebotene Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren. Besonderes Augenmerk verdienen die Grundsätze der Qualifizierung. Es ist gelungen, neben der Vermittlung von Fachkompetenzen, die Vermittlung von sozialen Kompetenzen, wie zum Beispiel die Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation, die Fähigkeit in Gruppen zu arbeiten und die Fähigkeit, kooperativ Konflikte lösen zu können, zu regeln.

(5) Die Zielsetzung einer ganzheitlichen menschengerechten Arbeitsorganisation konnte tarifvertraglich verankert werden. Die Arbeitsorganisation ist so zu gestalten, dass die Beschäftigten weder über- noch unterfordert werden, ihnen abwechslungsreiche und ganzheitliche Arbeitsinhalte übertragen und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert und gefördert werden. Für die Gestaltung der Arbeitsorganisation wurde die Teamarbeit in einer lernförderlichen Qualifizierungsorganisation verankert. Die Beteiligungsrechte der Beschäftigten und der Betriebsräte werden über Vorschlags- und Reklamationsrechte abgesi-

chert. Die IG Metall hat auf der tarifvertraglichen Regelung der vereinbarten Prinzipien in der Arbeitsorganisation bestanden, um zu verhindern, dass während der Projektlaufzeit ganzheitliche Prinzipien einseitig durch die Unternehmensleitung geändert werden können. Die nachhaltige tarifliche Regelung wird Entwicklungen verhindern helfen, die mit dem Schlagwort der sogenannten „Re-Taylorisierung“ ihren Ausdruck finden.

(6) Leistungs- und Personalbemessung: Erstmals ist es in einem Tarifvertrag gelungen, Arbeitspensum und Personalbemessung an die Vereinbarung zwischen Management und Betriebsrat zu binden. Das Arbeitspensum besteht aus dem Produktionsprogramm, das nach Stückzahl und Qualitätsstandards vereinbart wird. Die Personalbesetzung umfasst die erforderliche Anzahl von Beschäftigten in den jeweiligen Teams. Sie kann vom Unternehmen weder einseitig festgelegt noch geändert werden, sondern ist vorher mit dem Betriebsrat unter Einbeziehung der Teams zu vereinbaren. Kriterien für die Vereinbarung sind gleichberechtigt betriebswirtschaftliche Vorgaben und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sowie die Einhaltung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen.

(7) In einem gesonderten Mitbestimmungsvertrag sind besondere Rechte des Aufsichtsrates, erweiterte Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und ein Benachteiligungsverbot für gewerkschaftliche Funktionsträger abgesichert.

## EIN MODELL FÜR ANDERE?

Unmittelbar nach Abschluss des Tarifvertrages hat es eine Vielzahl von Stimmen aus unterschiedlichen Richtungen gegeben, die dieses Modell auf andere Unternehmen übertragen wissen wollten. Um das Ergebnis gleich vorweg zu nehmen: Eine Übertragung eins zu eins ist weder möglich noch durchsetzbar. Die besonderen Bedingungen des Haustarifvertrages bei Volkswagen haben dieses neue Tarifsystem zu akzeptablen Bedingungen erst möglich gemacht. Deutlich hervorzuheben ist, Grundlage des Modells ist der Flächentarifvertrag. Es ist gerade kein Dumping-Modell und kein Einfallstor zum Unterlaufen des Flächentarifvertrages. Es ist daher mehr als bemerkenswert, dass nach dem

Tarifabschluss zahlreiche konservative und neoliberale Politiker, aber auch marktradikale Arbeitgeberverbandsvertreter den Tarifabschluss in den Himmel lobten. So sollte der Tarifabschluss als Beweis für die Notwendigkeit von Öffnungsklauseln und für neoliberale Deregulierungskonzeptionen herhalten. Übersehen wurde dabei allerdings, dass im Rahmen einer unternehmensspezifischen Tarifregelung gerade das Niveau des Flächentarifvertrages der Konsenspunkt war, mit dem der Konflikt reguliert wurde. Insofern stärkt letztlich der Tarifabschluss bei Volkswagen die Institution des Flächentarifvertrages. Die Äußerungen des Präsidenten des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) *Michael Rogowski* und des Hauptgeschäftsführers der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) *Dr. Reinhard Göhner* können in diesem Zusammenhang nur als Heuchelei bezeichnet werden. Es ist nicht möglich, sich zum Volkswagen Tarifabschluss positiv zu verhalten und andererseits gegen die 35-Stunden-Woche, gegen den Flächentarifvertrag und gegen die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte und Gewerkschaften zu polemisieren, wie es *Rogowski* und *Göhner* wiederholt tun. Das Tarifmodell verbindet die Absicherung anerkannter Mindeststandards in den Bereichen Arbeitszeit und Entgelt mit neuen Regelungsansätzen in den Bereichen Qualifizierung, Arbeitsorganisation, Leistungs- und Personalbemessung, flexible Arbeitszeitverteilung und Mitbestimmung.

Es geht weniger um die nahtlose Übertragung dieses Modells auf andere Unternehmen als letztlich darum, die Signale, die von diesem Modell ausgehen, aufzugreifen. Statt massenhaft Personal abzubauen, sind intelligente Lösungen zur Beschäftigungsabsicherung gefordert. Statt Überstunden im großen Stil zu fahren, sind Einstellungen vorzunehmen. Statt Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte und der Beschäftigten einzuschränken, ist der Ausbau von Mitbestimmungsrechten gefordert. Im Vordergrund müssen innovative Lösungen für mehr Arbeitsplätze am Standort Deutschland stehen. Dafür kann und muss das Modell ein Signal sein. Letztlich verbindet es die Absicherung bewährter Regelungen mit neuen Wegen in der Tarifpolitik. Auf den letzten Aspekt soll unter dem speziellen Blickwinkel der langjährigen Debatte um die Humanisierung der Arbeitswelt abschließend eingegangen werden.

## AUSBLICK

Die gewerkschaftliche Debatte der sechziger und siebziger Jahre über die Humanisierung der Arbeitswelt mündete in einem speziellen HDA-Programm der SPD/FDP-Regierung. Ihren tarifpolitischen Niederschlag fand sie Mitte 1972 im Abschluss des Lohnrahmentarifvertrages II der IG Metall im Tarifgebiet Nord-Württemberg/Nordbaden, mit dem Begriffe wie Qualität des Lebens und Humanisierung der Arbeit in die Tarifpolitik eingeführt wurden. Der Entwurf des Lohnrahmentarifvertrages Süd für das Tarifgebiet der Metallindustrie Südwürttemberg/Hohenzollern und Südbaden sah vor, die menschengerechte Gestaltung der Arbeit und die Entlohnungs-

verfahren zu regeln (vgl. *Bispinck, R.*, Tarifvertragliche Regelung von Arbeitsbedingungen und Entlohnungsverfahren, in WSI-Mitteilungen 9/1982, S. 561ff). Letztlich scheiterte die Umsetzung dieser Regelungen am Widerstand der Arbeitgeber. Nach einer ausführlichen Debatte auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 1989 zur qualitativen Tarifpolitik wurden zwei Jahre später unter dem Titel „Tarifreform 2000“ Diskussionsvorschläge für die Gestaltung der Industriearbeit der Zukunft durch die IG Metall vorgelegt (*Lang/Meine, Zur Tarifreform 2000*, in WSI-Mitteilungen 3/1991, S. 156 ff).

Diese Konzeption fand bisher aus verschiedenen Gründen keinen Eingang in Tarifabschlüsse. Im Tarifsystem zum VW-

Projekt 5.000 x 5.000 konnten nun erstmals Prinzipien der ganzheitlichen, menschengerechten Arbeitsorganisation tariflich geregelt werden. Angesicht der aktuellen Entwicklung der „Re-Taylorisierung“ ist dies nicht zu unterschätzen.

Mit dem IG Metall-Tarifmodell für das VW-Projekt 5.000 x 5.000 ist ein ganzheitlicher tarifpolitischer Gestaltungsansatz unter Einbeziehung von Arbeitszeit, Entgelt, Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Mitbestimmung vereinbart worden. Es ist ein Gegenmodell gegen neoliberalen Deregulierungskonzepte in der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik und ein weiterer gewerkschaftlicher Beitrag zur Debatte über die Zukunft qualitativer Tarifpolitik.

# Beteiligung und Gestaltung an den EU-Strukturfonds – Eine Zwischenbilanz für Ostdeutschland

Petra Bratzke, Margret Steffen  
Martin Stuber, Astrid Ziegler

## ANFORDERUNGEN AN DIE STRUKTURFONDS

Die Strukturfonds bilden finanziell das wichtigste Instrument der Förderung ökonomischer und sozialer Kohäsion und Solidarität in der EU. Sie sollen zu einer ausgewogenen Entwicklung in der EU führen, regionale und soziale Ungleichheiten abbauen sowie die Europäische Beschäftigungsstrategie unterstützen. Außerdem stellen die daraus resultierenden Interventionen flankierende Maßnahmen zu nationalen Politiken wie der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) oder zum Sozialgesetzbuch (SGB) III dar. Den Europäischen Strukturfonds gilt ein besonde-

res gewerkschaftliches Interesse. Wie kein anderes Finanzinstrument des Bundes oder der Länder zielen sie direkt auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen und sind darauf ausgerichtet, Beschäftigungsperspektiven zu entwickeln. Darüber hinaus sind sie für demokratische Gestaltung offen.

Der Ansatz der Kommission, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt weiter zu stärken, wird von den deutschen Gewerkschaften unterstützt. Für die Gewerkschaften heißt das, den Einigungsprozess Deutschlands und den damit verbundenen Abbau regionaler Disparitäten zwischen Ost und West nachhaltig weiterzuentwickeln. Konkret fordern die Gewerkschaften:

– Der *wirtschaftliche und soziale Aufbau Ostdeutschlands* ist das vorrangige Ziel der Strukturpolitik.

– Die *Entwicklung der Humanressourcen* wird als ein zentraler Punkt der Strukturpolitik verstanden.

Dr.oec. **Petra Bratzke** ist Abteilungsleiterin für Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik beim DGB Landesbezirk in Sachsen-Anhalt  
e-mail: petra.bratzke@dgb.de

Dr. rer. soc. **Margret Steffen** ist Abteilungsleiterin für Wirtschafts- und Beschäftigungs- politik beim DGB Landesbezirk Sachsen  
e-mail: margret.steffen@dgb.de

Dipl. pol., **Martin Stuber** ist Referatsleiter für Verkehrspolitik beim DGB-Bundesvorstand  
e-mail: martin.stuber@bundesvorstand.dgb.de

Dr. rer. pol. **Astrid Ziegler** ist Referatsleiterin für Strukturpolitik im WSI in der Hans Böckler Stiftung  
e-mail: astrid-ziegler@boeckler.de