

Tariffbewegung Metall- und Elektroindustrie 2020

## Fragen und Antworten

### Moratorium für einen fairen Wandel und Zukunftspaket

**Angesichts der Ausnahmesituation durch Transformation und Konjunkturdelle bietet die IG Metall den Arbeitgebern ein „Moratorium für fairen Wandel“ an: Wenn die Arbeitgeber auf einseitige Maßnahmen zum Personalabbau, Auslagerungen, Verlagerungen und Schließungen verzichten, dann ist die IG Metall zu vorgezogenen Verhandlungen über ein Zukunftspaket noch in der Friedenspflicht bereit. Wir geben Antworten auf die wichtigsten Fragen.**

### Warum macht die IG Metall diesen Vorschlag?

Weil die Zeit drängt. Es sind tausende Arbeitsplätze und viele Standorte gefährdet, wenn wir jetzt nicht für einen sozialen Wandel eintreten. In diesen Zeiten braucht es für gesellschaftlichen Zusammenhalt größtmögliche Sicherheit und Perspektiven für die Menschen. Deshalb müssen wir uns in dieser Tariffbewegung dafür einsetzen, die Zukunft und die Transformation mitzugestalten. Wir müssen einen #fairwandel durchsetzen.

Dafür gibt es im Wesentlichen drei Gründe:

1. Die Metall- und Elektroindustrie befindet sich in einer besonderen Situation. Die Transformation, sprich die Veränderungen von Produkten und Produktion aufgrund der Digitalisierung, der E-Mobilität, der CO<sub>2</sub>-Reduzierung, der Klimagesetzgebung und der Energiewende, führt in den meisten Betrieben zu großen Veränderungen. Es ist jetzt schon klar, dass es in einigen Bereichen nach der Transformation weniger Arbeitsplätze geben wird. Alleine in der Automobilindustrie sind bei den Herstellern (100 Betriebe), den Zulieferern (1064 Betriebe) und nachgeordneten Zulieferern (805 Betriebe), insgesamt 1,46 Millionen Beschäftigte im Organisationsbereich der IG Metall von der Transformation betroffen.  
--> **Deshalb** muss ein Umbau so gestaltet werden, dass niemand entlassen wird. Es braucht neue Perspektiven, neue Arbeitsplätze und einen sozialverträglichen Umbau. Dafür müssen wir jetzt kämpfen.
2. Trotz der dringenden Notwendigkeit, gibt es aber für viele Betriebe immer noch kein Konzept, wie die Arbeitsplätze gesichert und zukunftsfest gemacht werden können.  
--> **Deshalb** ist es so dringend, ein Konzept für die Transformation aufzustellen und mit dem notwendigen Umbau, den Investitionen und der Qualifizierung der Belegschaften für die Jobs von morgen zu beginnen.
3. Leider nutzen einige Unternehmen, Hersteller und Zulieferer die aktuelle Lage zum Stellenabbau. So wollen zum Beispiel in der Automobilindustrie fast 50 Prozent der Betriebe in den nächsten zwei bis drei Jahren mehr als fünf Prozent Personal abbauen. Unter dem Deckmäntelchen notwendiger Veränderungen greifen sie zu altbekannten Maßnahmen zur Kostenreduzierung: Standortschließungen und Arbeitsplatzabbau.  
--> **Das gilt es** zu stoppen. Hier müssen wir für eine Zukunftsperspektive für die Beschäftigten und der Standorte eintreten.

Hinzu kommt die wirtschaftliche Wachstumsschwäche und die unsichere Situation in der Weltwirtschaft (Stichworte Handelskonflikte EU-USA-China, Brexit). Das wirkt sich

insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie aus. Sie hat in den vergangenen Monaten unter einer konjunkturellen Eintrübung gelitten.

### Was bedeutet „Moratorium“?

Ein Moratorium – (von lateinisch „mora“: aufhalten, Pause, Aufschub) – beschreibt einen Zeitraum, in dem eine bestehende Situation angehalten wird, um ohne einseitige Schritte und gegenseitige „Bedrohung“ zu verhandeln.

Bei diesem Moratorium geht es darum, dass die Arbeitgeber zusagen sollen, dass sie alle Maßnahmen zum Personalabbau, zu Ausgliederungen, zur Verlagerung von Produkten und zur Schließung von Standorten anhalten und keine einseitigen Schritte unternehmen, um eine Lösung in den Verhandlungen zu ermöglichen. Das ist eine wichtige Voraussetzung, weil die IG Metall nicht unter Friedensbedingungen (Friedenspflicht) verhandeln wird, wenn Arbeitgeber nicht auch aufhören, einseitig Fakten schaffen. Deshalb schlägt (bietet und fordert) die IG Metall das Moratorium vor. Es beinhaltet eine Voraussetzung, die die Arbeitgeber erfüllen müssen und einen Teil, den die IG Metall im Gegenzug zusagt:

<p><b>Die Arbeitgeber erklären sich bereit,</b></p> <p>keine einseitigen Maßnahmen zum Personalabbau, zu Ausgliederungen, zur Verlagerung von Produkten und zur Schließung von Standorten zu ergreifen.</p>	<p><b>Die IG Metall</b> erklärt ihre Bereitschaft,</p> <p>in allen Regionen unmittelbar in die Tarifverhandlungen zu einem Zukunftspaket einzusteigen.</p> <p>Ziel ist, vor Ende der Friedenspflicht zu Ergebnissen für ein Zukunftspaket und im Entgelt zu kommen.</p>
---	---

### Warum bietet die IG Metall den Arbeitgebern vorgezogene Verhandlungen über ein Zukunftspaket an?

Es ist der Versuch, Zeit zu gewinnen. Wir befinden uns in einer Ausnahmesituation, die schnelle und gute Lösungen notwendig macht. Wir glauben, dass die Tarifrunde möglichst schnell Ergebnisse bringen sollte und wir keine Zeit haben bis zur Jahresmitte. So lange könnte eine „normale“ Tarifbewegung dauern. In den Betrieben müssen wir schnellstmöglich anfangen, die anstehenden Entscheidungen zu Gunsten der Belegschaften zu gestalten.

Wenn die Arbeitgeber sich auf unsere Forderungen einlassen und den Stopp aller einseitigen Maßnahmen zusagen, haben wir nichts verloren durch vorzeitige Verhandlungen – im Gegenteil. Für die Arbeitgeber kann es ein Grund sein, sich auf Verhandlungen einzulassen, wenn durch einen früheren Start die Chance besteht, dass man sich früher und eventuell ohne Warnstreiks einigt.

## Was fordert die IG Metall von den Arbeitgebern in der Metall- und Elektroindustrie?

Der Vorstand der IG Metall hat, auch aus den Diskussionen der Tarifkommissionen gespeist, folgende Ziele in der Tarifbewegung 2020 formuliert:

1. Die IG Metall will in allen Regionen, sprich Tarifgebieten, Verhandlungen über ein Zukunftspaket führen.
2. Die Kaufkraft der Beschäftigten soll gestärkt werden
3. Einen Nachhaltigkeitsbonus für Mitglieder
4. Diese und weitere Verhandlungsziele, wie tarifvertragliche Regelungen für dual Studierende, eine Angleichungsregelung Ost und das anzustrebende Verhandlungsvolumen, wird die IG Metall nun in den Betrieben und Tarifkommissionen beraten und die Ergebnisse in die Verhandlungen einbringen.

## Was soll denn in den regionalen Zukunftspaketen geregelt werden?

Als Ziel und wichtige Elemente des Zukunftspakets stehen folgende Eckpunkte, die ebenfalls regional in den Tarifkommissionen noch weiter konkretisiert werden müssen:

- **Ziel:** ein fairer Wandel und die Sicherung guter Arbeit durch Investitionen, Qualifizierung, Standort- und Beschäftigungszusagen.
- **Eckpunkte:**
  - Die **Arbeitgeber** verpflichten sich, auf Verlangen der IG Metall Verhandlungen zu betrieblichen Zukunftstarifverträgen zu führen.
  - In solchen Zukunftstarifverträgen soll insbesondere geregelt werden:
    - Festlegung konkreter Investitions- und Produktperspektiven für Standorte und Beschäftigte,
    - Vereinbarungen über Maßnahmen zur Personalentwicklung und entsprechende Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung und
    - Vereinbarungen zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Als Rahmen sollen Regelungen in die Flächentarifverträge aufgenommen werden:

- Bei Unterauslastung soll vorrangig eine Reduzierung des Arbeitsvolumens ohne Entgeltabsenkung erfolgen.
- Jede/r Beschäftigte hat, analog der Regeln zur Bildungsteilzeit, Anspruch auf eine geförderte berufliche Qualifizierung im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes.
- Die Quoten für Altersteilzeit und andere Modelle des flexiblen Übergangs in die Rente werden entsprechend der demographischen Entwicklung erhöht.

Über diese und weitere Verhandlungsziele und das anzustrebende Verteilungsvolumen wird die IG Metall nun in den Betrieben und Tarifkommissionen beraten und die Ergebnisse in die Verhandlungen einbringen.

## Was ist Voraussetzung für die vorgezogenen Verhandlungen?

Voraussetzung für die vorgezogenen Verhandlungen über das Zukunftspaket ist, dass die Arbeitgeber bis zum 3. Februar erklären, ob sie sich auf das Moratorium einlassen: Die Arbeitgeber verzichten auf Personalabbau, Schließungen und Verlagerungen.

Die IG Metall wird dann ihrerseits keine bezifferte Entgeltforderung erheben, wobei jedoch die Kaufkraft der Beschäftigten durch tabellenwirksame Erhöhungen der Realeinkommen gestärkt werden muss.

### **Werden die Tarifverhandlungen zentral oder in den Bezirken geführt?**

Die angestrebten Tarifregelungen sollen in regionalen Tarifverträgen geregelt werden. Deshalb werden - wie in allen anderen Tarifrunden auch- die Tarifverhandlungen in den Bezirken der IG Metall für die jeweiligen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie geführt.

### **Warum stellt die IG Metall keine bezifferte Entgeltforderung?**

Die IG Metall fordert auch in dieser Tarifrunde eine tabellenwirksame Erhöhung der Realeinkommen um die Kaufkraft zu stärken, schließlich ist die private Nachfrage der größte Wachstumsfaktor in der aktuellen wirtschaftlichen Situation. Die IG Metall wird – wenn die Arbeitgeber dem Moratorium (siehe oben) zustimmen – jedoch keine bezifferte Entgeltforderung erheben. Wir wollen die Beschäftigungssicherung in den Vordergrund rücken. Unser wichtigstes Anliegen ist in dieser Tarifbewegung der #fairwandel. Die IG Metall hat aber schon im Angebot des Moratoriums deutlich gemacht, dass wir eine Tabellenerhöhung der Entgelte fordern und für wichtig halten.

### **Was hat es mit dem Nachhaltigkeitsbonus auf sich?**

Die IG Metall-Mitglieder sollen zukünftig zusätzliche Zahlungen erhalten, um damit die Mehrkosten ökologischer Mobilität und Energie tragen zu können. Ein Nachhaltigkeitsbonus, zum Beispiel als Zuschuss zu Tickets für den öffentlichen Personennahverkehr, für das Laden von Elektrofahrzeugen, Leasing von E-Bikes oder als Zuschuss zu Öko-Stromverträgen aus erneuerbarer Energie.

### **Welche weiteren Forderungen sind in der Diskussion?**

Breite Übereinkunft in den Tarifkommissionen besteht bei der Notwendigkeit, auch für die dual Studierenden tarifvertragliche Regelungen, ähnlich der für Auszubildende, durchzusetzen.

Ein weiteres Thema in der Diskussion ist die betriebliche Altersvorsorge. Eine Mindestforderung ist hier, dass die vom Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsabgaben bei der Entgeltumwandlung den Beschäftigten zu Gute kommen.

Und schließlich wird in den östlichen Tarifgebieten die Forderung diskutiert, die tariflichen Arbeitszeiten an den Westen anzugleichen.

### **Wie geht die Tarifbewegung jetzt genau weiter?**

Die IG Metall berät nun in den Betrieben und Tarifkommissionen detailliert über die Verhandlungsziele und ihre tarifliche Ausgestaltung.

Der IG Metall-Vorstand wird in seiner Sitzung am 3. und 4. Februar auf Basis der Diskussionen in den Betrieben und Tarifkommissionen die Zielsetzungen zusammenfassen und weiter präzisieren – und wie gewohnt eine Empfehlung zur Forderung für die weitere Diskussion in den Betrieben und Tarifkommissionen abgeben.

Die Arbeitgeber haben bis dahin Zeit eine Entscheidung zu treffen, ob sie sich auf das von der IG Metall angebotene Moratorium einlassen. Wenn ja, dann ist die IG Metall unmittelbar zu Verhandlungen über das Zukunftspaket bereit.

### **Was ist, wenn sich die Arbeitgeber nicht auf das Moratorium einlassen?**

Stimmen die Arbeitgeber dem Moratorium nicht zu, dann gibt es doch eine normale Tarifbewegung. Die Verhandlungen starten wie geplant im März. Dafür müssen alle Vorbereitungen getroffen werden. Sei es formal mit den Beschlüssen der Tarifkommissionen

über eine Tarifforderung und Kündigung der Entgelttarifverträge oder auch organisatorisch mit Vorbereitung auf Warnstreiks. Alle Bezirke entwickeln für diesen Fall auch die Arbeitskempfkonzepete.

### **Was muss die Politik machen?**

Die Tarifpartner sind zur erfolgreichen Umsetzung des Zukunftspakets auf die Unterstützung der Politik angewiesen. Sie fordern gemeinsam von der Bundesregierung und vom Bundestag:

- Leichtere Zugänge zur Kurzarbeit, Befreiung von Sozialabgaben – zum Beispiel, wenn Beschäftigte während der Kurzarbeit qualifiziert werden sowie die Verlängerung der Bezugsdauer auf 24 Monate.
- Beim Transferkurzarbeitergeld soll die derzeit geltende Beschränkung der Förderung auf ältere sowie un- und angelernte Beschäftigte wegfallen und die Bezugsdauer ebenfalls auf 24 Monate verlängert werden.
- Im Qualifizierungschancengesetz sollen bürokratische Hemmnisse wegfallen. Insbesondere sollen auch Anträge auf Förderung von Weiterbildung für ganze Beschäftigtengruppen gestellt werden können. Bisher ist das Gesetz auf einzelne Beschäftigte zugeschnitten.