

# metall nachrichten

Für die Beschäftigten der VW AG

November 1993

Die Verhandlungen haben begonnen:

# Vorfahrt für sichere Jobs

Der Anfang ist gemacht. Das erste Tarifgespräch mit der Volkswagen AG über beschäftigungssichernde Maßnahmen fand am 11. November in Braunschweig statt. Es dauerte vier Stunden.

In den Verhandlungen machten die Unternehmensvertreter deutlich, daß 30 000 Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen, wenn die Kosten nicht um 20 Prozent gesenkt werden. Für die IG Metall ist klar: 20 Prozent Einkommensminderung kommt nicht in Frage! Das werden wir nicht zulassen!

Volkswagen argumentierte mit einem drastischen Absatzrückgang, der zu einem dramatischer gewordenen Personalüberhang geführt hat.

Beide Seiten waren sich darüber einig: Massenentlassungen und betriebsbedingte Kündigungen darf es nicht geben. Es müssen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um zunächst 100 000 Beschäftigte in Lohn und Brot zu halten.

Grundsätzliches Einvernehmen bestand über folgende drei Punkte:

- Wie auch immer eine Regelung aussieht: Sie muß für **alle** Beschäftigten gelten;
- Eine solche Regelung müßte befristet für 1994 und 1995 getroffen werden;
- Jede Regelung muß betriebsbedingte Kündigungen für diesen Zeitraum ausschließen.

Unter welchen Bedingungen sind aber mögliche Regelungen denkbar? Jürgen Peters, der Verhandlungsführer der IG Metall, brachte die 35-Stunden-Woche ins Spiel: Die könnte vorgezogen werden und zwar bei vollem Lohnausgleich, denn das ist schon vereinbart.

Im Rahmen einer möglichen Gesamtlösung, wäre es auch denkbar, die zum 1. November 1993 wirksam werdende Einkommenshöhung von 3,5 Prozent in die Waagschale zu legen. Das wird aber bei weitem nicht ausreichen. Um drastische Einkommensminderungen zu verhindern, werden möglicherweise auch andere tarifvertragliche Bestimmungen umgewandelt werden müssen. Als Grundmodell für eine Arbeitszeitverkürzung wird die Vier-Tage-Woche angestrebt.

Jürgen Peters betonte: „Bei dieser gewaltigen Bedrohung zehntausender von Arbeitsplätzen, müssen wir auch über ungewöhnliche Modelle nachdenken. Entscheidend ist aber: 20 Prozent weniger Einkommen ist nicht drin! Wir werden uns Arbeitszeit erkaufen müssen, um Beschäftigung zu sichern. Ich bin optimistisch, bald mehr Klarheit zu haben.“ Am 19. November wird die Tarifkommission zusammenkommen, um über den derzeitigen Verhandlungsstand zu beraten.



**Am 18. November wird die Verhandlung fortgesetzt**

## Bundesregierung lehnt Lohnzuschüsse ab Denkanstoß für Chefetagen

VW zeigt Phantasie: Weil 30 000 Arbeitsplätze zuviel an Bord sind, heißt das oberste Ziel nicht Rausschmiß wie bei Daimler Benz, sondern Beschäftigungssicherung ohne Entlassungen - Denkanstöße für andere Chefetagen und die Politik.

Gerade hatte Kanzler Kohl die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche gefordert und sogar einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der die gesetzliche Arbeitszeit auf 60 Stunden die Woche und mehr ausdehnen will - da gestand VW zu, daß kürzere Arbeitszeit auch Beschäftigungseffekte auslöst. „Die Umverteilung der Arbeit durch verschiedene Verkür-

zungsformen ist das Gebot der Stunde,“ sagte Claus Schäfer vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI). Die WSI-Forscher haben errechnet, daß schon drei Stunden weniger Arbeit Pro Woche rund eine Million mehr Arbeitsplätze schaffen könnten.

Die Unternehmensberatung McKinsey erwartet sogar 1,5 Millionen zusätzliche Jobs, wenn sämtliche Möglichkeiten individueller Arbeitszeitverkürzung genutzt werden.

Niedersachsens Sozialminister Walter Hiller und Ministerpräsident Gerhard Schröder forderten von der Bundesanstalt für Arbeit, für einen Teil des von VW geforderten Lohnausfalls einzuspringen. Schröder: „Es ist besser, wenn sie die Arbeit finanziert als Arbeitslosigkeit.“

Denn bei rund 30 000 Entlassungen kostet das das Arbeitsamt die stolze Summe von 50 Millionen Mark pro Monat. Gleichfalls müßte der Staat den Ausfall an Beiträgen zur Krankenversicherung (13 Prozent), Arbeitslosenversicherung (6,5 Prozent) und Rentenversicherung (17,5 Prozent) verkraften: Weitere Millionensummen. Doch Bundesregierung, Arbeitgeber, CDU und FDP lehnten Zuschüsse dieser Art strikt ab.

## Bezirksleiter Jürgen Peters: Schmerzgrenze ausloten

Der Vorstoß des VW-Vorstandes ist ein Schritt in die richtige Richtung. Alle diejenigen, die sich die Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche auf ihre Fahne geschrieben haben, sind damit in der Defensive. VW bestätigt damit, daß der Weg der IG Metall in den vergangenen Jahren richtig war.



Jürgen Peters

Doch die entscheidende Frage ist der Lohnausgleich. Bei dieser gewaltigen Arbeitszeitverkürzung ist es schwer vorstellbar, daß wir einen vollen Lohnausgleich schaffen. Umgekehrt halte ich eine Arbeitszeitverkürzung zum Nulltarif ebenfalls nicht für machbar. Wir

werden ausloten müssen, was für unsere Kolleginnen und Kollegen zumutbar ist und wo die Schmerzgrenze liegt, um die Arbeitsplätze zu retten.

Wir werden hart verhandeln, denn die Beschäftigten müssen noch vor Weihnachten Klarheit haben.

Klar ist, daß ein Konzept zur Beschäftigungssicherung durch Verkürzung der Arbeitszeit nur für alle gelten kann. Bevor wir aber über weitere Arbeitszeitverkürzung reden, muß ebenfalls klar sein: Die für den 1. Oktober 1995 vereinbarte 35-Stunden-Woche muß vorgezogen werden - bei vollem Lohnausgleich!

### Frankreich: 32 Stunden

Am 8. November entschied der französische Senat, für fünf Jahre vorläufige die 32-Stunden-Woche auf freiwilliger Basis einzuführen, mit geringeren Lohnverlusten der Arbeitnehmer. Firmen, die die 32-Stunden-Woche einführen, und innerhalb von drei Monaten mindestens zehn Prozent zusätzliche Jobs schaffen, erhalten kräftige staatliche Zuschüsse: 40 Prozent der Lohnausfallkosten im ersten Jahr, 30 Prozent im darauffolgenden Jahr.



VIEL RUMMEL: Erste Verhandlung in Braunschweig

## Modellwechsel: Vorschläge des Vorstandes

### 1. Baustein: Für alle

Alle Beschäftigten arbeiten nur noch 4 Tage die Woche, die Produktion läuft 5 Tage die Woche. Hintergrund: VW will 20 Prozent Personalkosten einsparen. Statt zu entlassen will VW die Arbeitszeit um 20 Prozent auf 28,8 Stunden die Woche für alle verringern. Nach VW-Vorstellungen soll damit auch das Einkommen um 20 Prozent gekürzt werden.

### Coaching-Gesellschaft:

Das ist eine Art Qualifizierungspool. Die Verteilung der vorhandenen Arbeit auf alle Mitarbeiter führt zwangsläufig zu hohen Flexibilitätsanforderungen und zu „Pausen“. Die Coaching-Gesellschaft begleitet und federt die Maßnahmen ab. Vorgesehen sind Ausbildung, Fortbildung, Umschulung und Beschäftigung wie etwa befristete Aufträge erledigen, Training im Job für die Arbeit oder neue Tätigkeitsfelder vorbereiten.

Bausteine, um mit Arbeitszeitverkürzung bis Ende 1995 etwa 31 000 Arbeitsplätze zu sichern und damit betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern. Laut VW müsse die „materielle Zumutbarkeit“ der Belegschaft „immer im Mittelpunkt der Betrachtung“ stehen.



### 2. Baustein: Blockzeit

Bei Bedarf gibt es das Angebot von arbeitsfreien Blockzeiten vor allem für jüngere und alleinstehende Mitarbeiter, die zur Qualifizierung genutzt werden. Beispiel: 9 Monate lang 5 Tage arbeiten, 3 Monate Qualifizierung.

### 3. Baustein: Stafette

Angebot vor allem für Ausgelernte, stufenweise auf die Vollzeit zu gehen und ältere Mitarbeiter über 50 vor dem Ausscheiden, stufenweise weniger zu arbeiten.

# metall nachrichten

Für die Beschäftigten der VW AG

November 1993

Auch nach dem dritten Tarifgespräch keine Annäherung:

# VW muß sich bewegen!

„Der Verhandlungsstand ist unbefriedigend. Wir sind noch weit voneinander entfernt“, faßte Bezirksleiter Jürgen Peters das Ergebnis aus drei Verhandlungstagen zusammen.

Dreh- und Angelpunkt der neunstündigen Gespräche am 18. und 19. November in Hannover: VW war nicht bereit, konstruktiv am Auffüllen des Einkommenslochs von 20 Prozent mitzuwirken. Nach wie vor wiederholten die Unternehmensvertreter ihre Ansicht, mit dem Zugeständnis, keine betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen, ihren Beitrag bereits geleistet zu haben. Alles andere, so VW, sei mehr oder weniger als Beitrag der Beschäftigten von den Kolleginnen und Kollegen allein zu tragen!

Das ist jedoch eine Vorstellung fern jeglicher Realität und mit der Verhandlungskommission der IG Metall nicht zu machen.

Sie setzte dagegen: Die

schlimmste aller Möglichkeiten, nämlich Massenentlassungen, wären für das Unternehmen auf vielfache Weise eine „teure Lösung“: Übliche Kurzarbeit, Vorruhestand oder Aufhebungsverträge treiben ebenso die Kosten hoch wie Riesensummen in Milliardenhöhe für Sozialpläne und der Verlust von Qualifikation.

Zudem sei der Imageverlust bei einem Scheitern unkalkulierbar und gehe

einher mit einem kräftigen Motivationschwund der Beschäftigten. Der Verzicht auf Massenentlassungen dagegen würde die KVP<sup>2</sup>-Projekte weiter voranbringen.

Auch stellte die Verhandlungskommission der IG Metall die Zielvorgabe klar: Es darf kein Absenken der monatlichen Löhne und Gehälter geben! Aus diesem Grund wurden mit der Unternehmensführung wie bei

der ersten Verhandlung und darüber hinaus folgende Punkte diskutiert:

- Das Vorziehen der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich zum 1. Januar 1994, wobei es mit VW erhebliche Differenzen über die Anrechnung des Lohnausgleichs gibt.

- Die fällige 3,5prozentige Einkommenserhöhung zum 1. November 1993 könnte verschoben und in die Waagschale gelegt werden.

- Eine eventuelle Umwandlung von Teilen der Einkommenssteigerung zum 1. August 1994 in Arbeitszeit.

- Eine Aussetzung oder völlige Verrechnung der Erholungsfreizeiten – über deren Kostenbe-

*Fortsetzung auf der Rückseite*



*Beschäftigte erwarten: Kein Absenken der monatlichen Einkommen*

#### Nächster Termin

Das vierte Tarifgespräch wird am Dienstag, dem 23. November, um 10 Uhr im Congress-Centrum in Hannover beginnen.

# IG Metall erwartet tragfähiges Angebot

wertung gehen die Standpunkte weit auseinander. Um das Monateinkommen zu sichern, wäre auch eine Umwandlung der Jahressonderzahlung in monatliche Zahlungen denkbar. Jürgen Peters: „Wir

wären bereit, kürzere Arbeitszeit zu kaufen, um Massentlassungen zu verhindern.“ Doch die VW-Vertreter wiederholten immer wieder die alte Leier, 20prozentige Einkommenseinbußen müßten halt

sein, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Deshalb wurde dann das dritte Tarifgespräch am 19. November schon nach zwei Stunden von beiden Seiten abgebrochen. Bis zur nächsten

Geprächsrunde am 23. November hat VW jetzt Zeit, ein tragfähiges Angebot zu machen. Jürgen Peters: „Ich erwarte und appelliere an Volkswagen, sich zu bewegen und Kompromißbereitschaft zu zeigen.“

## Das meinen wir



**Bernd Osterloh,**  
VK-Leiter  
Werk  
Wolfsburg

„Ich bin darüber enttäuscht, daß die Arbeitgeber der Meinung sind, daß die Arbeitnehmer den Beitrag zur 20prozentigen Kostenreduzierung alleine leisten sollen. Ich hoffe, daß das Unternehmen sich bis Dienstag konkrete Angebote überlegt und ein tragfähiges Angebot vorlegt.“



**Andreas Blechner,**  
stellvertretender Betriebsratsvorsitzender  
Werk Salzgitter

„Die Unternehmensführung muß sich bewegen. Solche Vorstellungen sind nicht machbar, den Kumpels 20 Prozent Einkommensreduzierung zuzumuten. Undenkbar! Es sei denn, die ganzen Lebenshaltungskosten und die Preise werden auch um 20 Prozent gesenkt.“



**Erwin Meißner,**  
VW-Leiter  
Werk Kassel

„Die bisherigen Verhandlungen haben gezeigt, daß VW darauf aus ist, daß die Kolleginnen und Kollegen den Verzicht allein tragen sollen. Wenn VW nicht bereit ist, das zu ändern und einen eigenen Beitrag zu leisten, werden die Verhandlungen scheitern.“



**Gregor Pollok,**  
VK-Leiter  
Werk  
Braunschweig

„Die zweifelsohne erforderlichen Maßnahmen können nicht einseitig zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen. Auch VW hat im wesentlichen durch Managementfehler dazu beigetragen, daß die Situation jetzt so ist. Wir sind bereit, uns einen Schritt zu bewegen, aber wir erwarten das gleiche von VW. Allein auf Kosten der Arbeitnehmer geht das nicht.“



**Walter Deterding,**  
VK-Leiter  
Werk  
Hannover

„Es ist enttäuschend, daß sich VW nicht bewegt hat. Es wird jetzt immer schwieriger, den Kolleginnen und Kollegen die Situation zu erklären. Ich erwarte, daß sich VW bis Dienstag endlich bewegt.“



**Peter Jacobs,**  
VK-Leiter  
Werk Emden

„Wir bleiben bei unserer Position: Eine 20prozentige Lohnminderung ist mit uns nicht machbar. VW muß lernen, daß das Unternehmen seinen eigenen Beitrag mit einbringen muß, weil es ja auch effektiv Kosten spart. Die Arbeitnehmer können nicht allein Verlierer in dieser wirtschaftlichen Lage sein.“

## Die Große Tarifkommission in Hannover: Nein zum Nulltarif

Am 19. November, zwischen dem zweiten und dem dritten Tarifgespräch, beriet die Große Tarifkommission in Hannover die Situation. Einigkeit herrschte darüber, daß es eine Einigung zum Nulltarif für VW nicht geben werde.

Massentlassungen zu verhindern, so die einhellige Meinung der Kolleginnen und Kollegen, läge im Interesse aller, der Beschäftigten und der Unternehmensführung. Doch die entscheidende Frage sei: Wie können die Einkommensverluste der Arbeitnehmer aufgefangen oder abgemildert werden?

Auch VW müsse dabei einen eigenen Beitrag leisten, denn das Beschäftigungsloch sei nicht nur durch Auftragschwund und Konjunkturkrise, sondern auch durch Fehler im Management entstanden. Außerdem könne VW nicht damit rechnen, daß die Beschäftigten eigene Vorschläge für notwendige Rationalisierungsmaßnahmen machen würden, wenn sie als Folge damit rechnen müssen, entlassen zu werden. Und eine

20prozentige Einkommensminderung sei völlig fern jeglicher Realität.

Zwar sei die 4-Tage-Woche das Grundmodell, doch es müsse Optionen für bestimmte Bereiche geben, abweichende Modelle auszuprobieren. Auch müsse das Thema Mehrarbeit so geregelt werden, daß Überstunden, wenn überhaupt, nur gegen Freizeitausgleich gemacht werden können.

Zum Schluß wurde bei einer Gegenstimme und einer Enthaltung mit großer Mehrheit beschlossen, die zum 1. November vereinbarte Einkommenserhöhung von 3,5 Prozent vorerst auszusetzen und auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben, um sie bei den Verhandlungen in die Waagschale zu werfen.

Sollte jedoch keine Möglichkeit der Einigung mit VW bestehen, würden die 3,5 Prozent wieder rückwirkend zum 1. November 1993 wirksam. Entscheidend: Für alle Beschäftigten, die noch im Jahr 1993 ausscheiden, bleibt es in jedem Fall bei der Tarifierhöhung zum 1. November 1993.



Tarifkommission: Massentlassungen verhindern



# metall nachrichten

Für die Beschäftigten der VW AG

November 1993

Einigungsvorschlag bei VW: 4-Tage-Woche ab 1. Januar 1994

# Sichere Jobs für zwei Jahre

Es wird bei VW keine betriebsbedingten Kündigungen geben! Die Arbeitsplätze der 100 000 VW-Beschäftigten bleiben 1994 und 1995 gesichert! Durch die Einführung der 4-Tage-Woche am 1. Januar 1994 werden Massenentlassungen verhindert!

Das ist die wichtigste Botschaft der insgesamt 40stündigen Marathonverhandlungen mit VW. Der Durchbruch kam im fünften Tarifgespräch am 25. November in Hannover morgens gegen 4 Uhr. Noch tags zuvor standen die Verhandlungen durch unterschiedliche Kostenbewertungen kurz vor dem Scheitern.

Doch dann lenkte VW ein und war bereit, einen eigenen Beitrag zu leisten, um die 20prozentige Einkommenslücke durch die radikale Arbeitszeitverkürzung auf 28,8 Stunden die Woche zu füllen: Etwa die Übernahme des vollen Lohnausgleichs durch das Vorziehen der 35-Stunden-Woche, wobei ein Teil mit den Erholungsfreizeiten verrechnet wird.

Dabei ist es der Verhandlungskommission der IG Metall gelungen, das monatliche Einkommen der Arbeiter und Angestellten zu sichern. Es wird trotz der gewaltigen Verkürzung der Arbeitszeit um über sieben Stunden die Woche auf einen Streich keine Abstriche beim Monatsentgelt geben! Bezirksleiter Jürgen Peters: „Unser Ansatz war es, die Arbeitszeit abzukaufen und alle tariflichen Regelungen, die wir für geeignet halten, um Beschäftigung zu sichern, in die Waagschale zu werfen.“

Wichtige Voraussetzung: Die Regelungen gelten für alle. Mit diesem Einigungsvorschlag sind die Eckpunkte zur Verhinderung von 30 000 Massenentlassungen gesetzt. Eine Reihe von Einzelfragen müssen noch geklärt und verhandelt werden. Die Tarifkommission wird am 29. November zusammenkommen und über das Ergebnis beraten.

Die wichtigsten Veränderungen in der Grafik unten auf einen Blick. (Fortsetzung auf der Rückseite)

## Die Lücke gefüllt

20 Prozent Absenkung der Arbeitszeit bedeutet nicht 20 Prozent Absenkung des Einkommens: Wie das Monatseinkommen erhalten bleibt, zeigt das Beispiel der Entgeltgruppe F.

4099 DM	Monatsentgelt F bei 36 Stunden
3279 DM	bei 28,8 Stunden
820 DM	20 Prozent Einsparung
+143 DM	3,5 Prozent Tarifierhöhung vom 1. 11. 1993
+ 41 DM	ein Prozent vorgezogene Tarifierhöhung
+204 DM	Vorziehen 35-Stunden-Woche + VW-Beitrag
+274 DM	Umverteilung Jahressonderzahlung
+158 DM	Umwandlung Urlaubsgeld
4099 DM	Monatslohn ab 1. 1. 1994

## Ziel erreicht: Monatsentgelt + Beschäftigungssicherung

Die Elemente auf einen Blick, die das Monatseinkommen absichern.

- 3,5 Prozent:** Für die fällige Tarifierhöhung zum 1. 11. 1993 wird Arbeitszeit gekauft.
- Ein Prozent:** Vorgriff auf die Tarifierhöhung zum 1. 8. 1994.
- 35 Stunden:** Die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich wird vorgezogen.
- Erholungsfreizeiten:** Die Erholungsfreizeiten werden ausgekauft und mit einem Teil des Lohnausgleichs der 35-Stunden-Woche verrechnet.
- Jahressonderzahlung:** Sie wird ab 1. 1. 1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt.
- Urlaubsgeld:** Ein Teil des Urlaubsgeldes wird ab 1. 1. 1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt. Der restliche Teil wird als einheitlicher Betrag für alle in gleicher Höhe von 764 Mark pro Jahr 1994 und 1995 ausbezahlt.

Fortsetzung von Seite 1:

# Monatseinkommen wurde gehalten

Um das Monatseinkommen zu sichern und gleichzeitig das 20prozentige Einkommensloch zu füllen, wurden in einer Paketlösung folgende tarifliche Regelungen für zwei Jahre ausgesetzt:

- die 3,5prozentige Tarifierhöhung zum 1. November 1993 wird gestundet und ab 1. Januar 1994 in Arbeitszeit angerechnet. Sie tritt nach Auslaufen dieses Sondertarifvertrages wieder in Kraft.
- In einem Vorgriff wird die Tarifierhöhung zum 1. August 1994 schon mit einem Prozent ab 1. Januar 1994 ebenfalls mit der Arbeitszeitverkürzung verrechnet. Die Höhe von einem Prozent entspricht genau der Summe, die VW für die 3,5prozentige Tarifierhöhung schon für die Monate November und Dezember 1993 eingeplant hat. Wie hoch die Tarifierhöhung zum 1. August 1994 insgesamt sein wird, muß noch verhandelt werden.

- Die zum 1. Oktober 1995 vereinbarte 35-Stunden-Woche wird mit vollem Lohnausgleich zum 1. Januar 1994 vorgezogen. Die Kosten von 2,8 Prozent für den Lohnausgleich bringt VW als eigenen Beitrag mit ein. Die Erholungszeiten werden ausgekauft und pauschal mit dem vollen Lohnausgleich der zum 1. Januar 1994 vorgezogenen 35-Stunden-Woche verrechnet.

- Die Jahressonderzahlung wird ab 1. Januar 1994 in monatliche Bezahlung umgewandelt. Nach Auslaufen des Sondertarifvertrags gilt wieder die alte Regelung.

- Ein Teil des Urlaubsgeldes in Höhe von 3,5 Prozent wird ab 1. Januar 1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt. Der restliche Teil wird als einheitlicher Betrag in Höhe von 764 Mark für alle pro Jahr 1994 und 1995 ausbezahlt.

Bezirksleiter Jürgen Peters

## Arbeitsplatz gesichert

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, wir haben immer gesagt, die 4-Tage-Woche zum Nulltarif für VW wird es nicht geben. Jetzt haben wir nach langen, zähen Verhandlungen dem Unternehmen ein Zugeständnis abgerungen.

Der Kompromiß bedeutet in erster Linie ein politisches Signal: Es ist möglich, statt Plattsachen durch Entlassungen eine Beschäftigungsgarantie durchzusetzen. Für zwei Jahre wird es bei VW keine betriebsbedingten Kündigungen geben. Der Arbeitsplatz ist gesichert. Für diese gewaltige Arbeitszeitverkürzung mußten wir bezahlen. Zehn Jahre haben wir gebraucht, um die Arbeitszeit um vier Stunden von 40 auf 36 Stunden die Woche zu senken. Jetzt wird die Arbeitszeit innerhalb von zwei Monaten um über sieben Stunden verringert. Das kostet seinen Preis.

Dieser Preis ist für die Beschäftigten zumutbar. Es wird ein Auskommen mit dem Einkommen geben, weil es uns gelungen ist, das monatliche

Einkommen trotz allem zu halten. Dafür nehmen die Beschäftigten einen Verlust von 10 Prozent ihres Jahreseinkommens brutto in Kauf.

Der Beitrag der Arbeitnehmer zur Kostensenkung liegt vor allem in der befristeten Umwandlung der Jahreszahlung und eines Teils des Urlaubsgeldes. Die Tarifierhöhungen zum 1. November 1993 sowie eines Teils zum 1. August 1994 werden in Arbeitszeit verrechnet.

1996 jedoch treten diese Leistungen nach Auslaufen des Sondertarifvertrages wieder in Kraft. Auch der Auskauf der Erholungszeiten war notwendig, um eine Einigung mit den Unternehmern möglich zu machen.

Die Einigung mit VW eröffnet eine neue Ära der Tarifpolitik weit über VW hinaus. Statt Sozialpläne mit Entlassungen sind Beschäftigungsgarantien möglich. Das größte Automobilwerk in Europa demonstriert soziale Verantwortung. Das könnte ein Beispiel für intelligente und sozialverträgliche Lösungsversuche auch für andere sein.



## Meinungen aus der Verhandlungskommission



**Gerhard Kakalik,**  
BRV Werk  
Kassel

„Wir haben 20 Prozent Arbeitszeitverkürzung verrechnet, aber bei einem Vergleich der Bruttolöhne auf Jahresbasis liegt der Verlust bei rund 10 Prozent. Dafür haben wir Arbeitszeit eingekauft. Es ist uns gelungen, daß die so wichtige monatliche Kaufkraft der Kolleginnen und Kollegen erhalten und damit jeder einzelne Haushalt liquide bleibt. Wichtig ist auch, daß die alten Regelungen nach Auslaufen des Sondertarifvertrages wieder wirksam werden.“



**Wolfgang Klever,**  
BRV Werk  
Braunschweig

„Dieses Ergebnis ist von großer politischer Bedeutung. Natürlich tut es weh, daß die Jahreseinkommen geringer sind, aber das Ergebnis ist tragfähig. In einer tiefen Krise werden für zwei Jahre keine Entlassungen stattfinden – das ist ein großer Erfolg. Dieser Weg muß auch nach 1995 weiter beschritten werden, um weitere Entlassungen zu verhindern. Es ist ein unerträglicher Gedanke, daß die Leute auf die Straße fliegen könnten.“



**Heinrich Buhmann,**  
BRV Werk  
Salzgitter

„Die Ansicht, daß wenige Leute immer mehr arbeiten, ist falsch. Ich halte den Ansatz für richtig, die Arbeit, die vorhanden ist, auf alle Leute im Betrieb zu verteilen. Daß wir eine Arbeitszeitverkürzung in diesem Volumen nicht umsonst bekommen, ist auch klar. Aber dafür sollten wir uns solidarisch zeigen mit denjenigen, die sonst entlassen worden wären. Deshalb bewerte ich das Ergebnis bei allen Opfern als den richtigen Weg.“



**Siegfried Schinowski,**  
BRV Werk  
Hannover

„Für mich ist das eine tragfähige Alternative zu Massenentlassungen – auch wenn es weh tut.“



**Jann-Peter Janssen,**  
BRV Werk  
Emden

„Wir haben durch das Kaufen von Arbeitszeit von 36 auf 28,8 Stunden wichtige Dinge erreicht: 1. haben wir für 31000 Kolleginnen und Kollegen die Arbeitsplätze für zwei Jahre abgesichert. 2. ist es uns gelungen, ein Absinken der monatlichen Löhne und Gehälter zu verhindern. 3. haben wir den Tarifvertrag generell nicht angefasst, sondern für den Zeitraum von

zwei Jahren Umwandlungen vorgenommen. Man muß ehrlich sein, daß alle einen Solidaritäts-Beitrag zahlen müssen zur Erhaltung ihrer Arbeitsplätze. Aber hier zeigt sich, daß wir in der IG Metall nicht nur über Solidarität reden, sondern sie in die Tat umgesetzt haben. Darauf bin ich stolz, dazu beigetragen zu haben.“



**Klaus Volkert,**  
BRV Werk  
Wolfsburg  
und GBR-Vors.

„Ich bin hochzufrieden, daß die Arbeitsplätze gesichert und Entlassungen von 30000 Mitarbeitern durch diese schwierigen Verhandlungen abgewendet werden konnten. Beschäftigungs- und Standort-sicherung ist seit Jahren ein Schwerpunkt unserer Betriebsratsarbeit. Hier haben wir für die nächsten zwei Jahre betriebsbedingte Kündigungen ausschließen können. Dies wurde natürlich nur erreicht durch den solidarischen Beitrag aller Mitarbeiter durch Verzicht beim Jahreseinkommen.“

# metall nachrichten

Für die Beschäftigten der VW AG

Dezember 1993



**SOLIDARITÄT STATT MASSENENTLASSUNGEN:** VW-Werker in Wolfsburg beim Warnstreik 1990 für Arbeitszeitverkürzung

**Tarifkommission stimmt Verhandlungsstand zu:**

# Intelligente Lösung

Von einem „Wunder“ sprach Tagesthemen-Moderator Ulrich Wickert, „raffiniert“ lobte der „Spiegel“: VW spart 20 Prozent der Personalkosten, die Beschäftigten haben aber erheblich weniger Einkommensverluste: Das monatliche Einkommen, Stand 31. Oktober 1993, bleibt erhalten.

Wie das zusammengeht, klingt verblüffend, ist aber einfach: VW rechnet in Personalkosten insgesamt, die IG Metall tarifpolitisch. Ein Vergleich hinkt: Es sind unterschiedliche Paar Schuhe. Der Trick: Arbeitszeit wurde abgekauft durch die Umwandlung von Jahresleistungen in monatliche Zahlungen, durch die 3,5prozentige Tarifierhöhung zum 1. 11. 1993, den Vorgriff auf 1994 und das Vorziehen der 35-Stunden-

Woche – dafür gibt es zwei Jahre keine betriebsbedingten Kündigungen!

„Das ist kein Abbau, sondern eine Umwandlung des Tarifvertrages, der sich jetzt auch in der Krise als Schutzbollwerk gegen Massenentlassungen bewährt“, sagte Bezirksleiter Jürgen Peters auf der Sitzung der Tarifkommission am 29. November in Hannover. Mit breiter Mehrheit, bei einer Gegenstimme, nahm die Tarifkommission den Verhandlungsstand zustimmend zur Kenntnis, der die Grundlage zur Verhinderung von Massenentlassungen bildet.

Peters: „Jetzt muß weiterverhandelt werden, es sind noch viele Details offen. Aber dieser Verhandlungsstand öffnet den Weg zum Tarifergebnis.“

## Das muß noch geregelt werden

Regelungsbedürftig sind noch unter anderem folgende Punkte, die jetzt in den nächsten Tagen und Wochen mit VW verhandelt werden.

- Abrechnung Erholungszeit
- Mehrarbeit (nur in Freizeit)
- Urlaubsdauer
- Auswirkungen: individuelle Zulagen, Leistungszulagen, Jubiläumszulage
- Schwerbehinderte: Urlaubsanspruch, zus. Urlaubsgeld
- Änderungskündigung/Versetzung: Bedingungen festlegen
- Zahlung Resturlaubsgeld: Mitte des Jahres oder Weihnachten
- Arbeitszeitregelung auf betrieblicher Ebene
- Azubis: Ausbildungszeit, Vergütung
- betriebliche Altersversorgung
- Schichtausgleichszulage

# Aus der Tarifkommission



**Anja Wolters,**  
Werk  
Salzgitter

„Für uns war in erster Linie wichtig, die Arbeitsplätze zu sichern, denn bei uns hätte jeder Dritte mit Kündigung rechnen müssen. In zweiter Linie war wichtig, nicht auf das monatliche Einkommen verzichten zu müssen. Von daher ist bei uns ein großes Einverständnis da.“



**Udo Klitzke,**  
IGM Braun-  
schweig

„Uns ist für die nächsten zwei Jahre der Nachweis gelungen, daß die irrsinnige negative Spirale Konjunktur- und Strukturkrise durchbrochen werden kann, indem wir durch die gerechtere Verteilung von Arbeit Massenentlassungen verhindern – auch wenn das für einzelne Kolleginnen und Kollegen zu schmerzhaften materiellen Verlusten führt.“

Die Hoffnung bleibt, daß dieses Modell in der einen oder anderen Form auch in der Metallindustrie zur Anwendung kommt, um Arbeitsplätze zu sichern.“



**Dirk Sassenroth,**  
Werk  
Salzgitter

„Die Chance, erstmals in der Bundesrepublik die Kollegen nicht zum Arbeitsamt zu schicken, sondern radikal die Arbeitszeit zu verkürzen und Arbeitsplätze zu sichern, haben wir genutzt. Das ist für alle auch ein schmerzhafter Schnitt ins Einkommen, der aber von allen solidarisch getragen wird. Hoffentlich wird unser Weg auch anderen helfen im Kampf um ihre Arbeitsplätze wie zum Beispiel bei DASA in Lemwerder.“



**Ludmilla Pfeffermann,**  
Werk  
Kassel

„Viele Möglichkeiten haben wir nicht bei der Alternative Massenentlassungen. Deshalb müssen wir die 4-Tage-Woche in Kauf nehmen, obwohl es doch sehr weh tut bei den Geldeinbußen.“



**Karl Heinz Homburg,**  
Werk  
Kassel

„Dies ist ein Kompromiß, der die Bezeichnung Kompromiß verdient. Denn daß der Verhandlungsstand keine Jubelstürme ausgelöst hat, ist klar. Aber bevor es zu Massenentlassungen kommt, wird das als das kleinere Übel betrachtet.“



**Rita Abrolat,**  
Werk  
Wolfsburg

„Ich bin sehr erleichtert wie viele im Betrieb. Gerade in meinem Bereich in der Montage arbeiten sehr viele Jüngere, die von Entlassungen betroffen gewesen wären. Auch unter frauenpolitischen Gesichtspunkten ist der Verhandlungsstand sehr positiv: Bislang wurden Frauen immer zuerst ‚freiwillig‘ gegangen. Jetzt bleiben diese Arbeitsplätze erhalten.“



**Wolfgang Groß,**  
Werk  
Wolfsburg

„Für mich ist der Schwerpunkt die Arbeitsplatzsicherung. Als das Verhandlungsergebnis bekannt wurde, ver-

sürte ich eine gewisse Erleichterung. Im zweiten Schub tauchten noch eine Menge offener Fragen auf, die regelungsbedürftig sind, aber in der Breite findet der Verhandlungsstand bei uns Akzeptanz.“



**Hans-Joachim Kogerup,**  
Werk  
Wolfsburg

„Ich bin erleichtert, daß dieser Verhandlungsstand erzielt wurde und damit 30 000 Arbeitsplätze erhalten werden. Mir ist also ein Stein vom Herzen gefallen, obwohl es schmerzlich ist, Geld zu verlieren. Aber immer noch besser, als den Arbeitsplatz zu verlieren.“



**Angelika Zach,**  
Werk  
Emden

„Es ist ja ein großes Opfer, das die Kolleginnen und Kollegen auf sich nehmen, aber sie stehen dahinter. Das zeigt die große Bereitschaft zur Solidarität, die wir hier geübt haben. Die Angst ist da: Was kommt danach? Entlassungen müssen auch 1996 verhindert werden.“



**Hartmut Möller,**  
Werk  
Wolfsburg

„Wichtig ist mir, daß wir in dieser extrem schwierigen Situation ein solches Modell für alle Beschäftigtengruppen hinbekommen haben. Dieser Spagat ist durch die Verhandlungskommission geschafft worden. Gespannt warten wir jetzt auf die Ausgestaltung des Tarifvertrages, seine Einzelheiten und die neuen Arbeitszeitmodelle.“



**Rolf Meier,**  
Werk  
Hannover

„Das Wesentliche ist, daß die Frage von drohenden Massenentlassungen geregelt und verhindert worden ist. Wir hatten 1975 einen Überhang von 45 Prozent. Da war jeder des anderen Feind. Jetzt haben wir solidarisch geregelt, wie wir uns durch die schwierigen Zeiten durchkämpfen können. Wichtig ist mir, daß durch weitere Regelungen vor allem die Dreischichtler nicht noch zusätzliches Geld verlieren.“



**Dimitrios Vollotis,**  
Werk  
Hannover

„Natürlich haben die Kollegen nicht Hurra geschrien, aber doch im großen und ganzen erkannt, daß wir eine gute Alternative zu 30 000 Massenentlassungen gefunden haben. Wir haben auch jede Menge Zeit gebraucht, den Verhandlungsstand zu erklären. Jetzt herrscht eine große Angst, was nach zwei Jahren passiert. Wir müssen alles daran setzen, den Arbeitsplatz auch danach zu sichern.“



**Thorsten Ohst,**  
Werk Braun-  
schweig

„Grundsätzlich bewerte ich den Verhandlungsstand als sehr positiv. Gerade auf den Jugendbereich bezogen ist damit die Übernahme real gesichert. Weil für uns Übernahme auch Übernahme in Vollzeit heißt, also auf 28,8 Stunden, wäre eine Bedingung, daß VW die Modelle Blockzeit und Stafette zurückfährt.“



Vertrag zur Beschäftigungssicherung: Tarifkommission stimmt zu

# Bollwerk gegen Entlassungen



„Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht.“ Das sagte Personalvorstand Peter Hartz und bewies soziale Verantwortung.

Die Beschäftigungsgarantie für 1994 und 1995 ist jetzt wasserdicht: Am 10. Dezember stimmte die Tarifkommission dem „Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung“ mit großer Mehrheit zu. Es gab nur eine Enthaltung.

„Damit hat sich der Tarifvertrag auch in der schärfsten Krise als Bollwerk gegen Entlassungen und zum Schutz der Beschäftigten bewährt“, sagte Bezirksleiter Jürgen Peters, „und wir haben damit ein Beispiel für andere gesetzt.“

Erstmals ist es gelungen, in einem großen Unternehmen soziale Verantwortung zu praktizieren und betriebsbedingte Kündigungen zu verhindern.

„Wie die 28,8-Stunden-Woche in die Praxis umgesetzt wird, wird in den einzelnen Werken entschieden“, erklärte Bezirkssekretärin Helga Schwitzer, „je nach Bedürfnis können unterschiedliche Modelle angewendet werden.“ Klar ist, daß neben der 4-Tage-Woche noch weitere Maßnahmen zur Sicherung der 100 000 Arbeitsplätze notwendig sind. VW favorisiert die sogenannten „Block- und Stafettenmodelle“. Ob und wie sie zur Anwendung kommen, muß erst noch in den Werken diskutiert werden.

Klar ist aber auch, daß die zweijährige Beschäftigungsgarantie unabhängig vom Ausgang dieser Verhandlungen gilt.

Der neue Tarifvertrag im Detail im Innenteil.

**Gesamtbetriebsratsvorsitzender Klaus Volkert:**

# Vernünftige Regelungen schaffen

**metall-nachrichten:** Wie wird die 4-Tage-Woche umgesetzt?  
**Volkert:** Derzeit sind wir intensiv dabei, die betriebliche Umsetzung der 4-Tage-Woche zu planen und zu diskutieren. Aufgrund der unterschiedlichen betrieblichen Notwendigkeiten müssen viele Möglichkeiten besprochen werden, müssen die einzelnen Werke, Bereiche und Abteilungen Lösungen finden, die auch die persönlichen Bedürfnisse angemessen berücksichtigen. Hier bewegen wir uns noch in einem breiten Spektrum von Denkmodellen. Das reicht von der 4-Tage-Woche mit einem Schließungstag bis hin zu rollierenden Systemen oder Freizeitentnahme in Blöcken. Um nichts übers Knie zu brechen, haben wir uns zum Beispiel im Werk Wolfsburg auf eine Arbeitsruhe bis einschließlich 11. Januar 1994 mit dem Unternehmen verständigt. An den anderen Standorten wird das ähnlich gehandhabt. Damit ist die Arbeitszeitverkürzung bis zum 18. Februar auf einen Schlag abgegolten und wir ha-

ben Zeit, vernünftige Regelungen für zwei Jahre zu schaffen.  
**mn:** Viele Medien haben nicht mitbekommen, daß noch die Bausteine „Block“ und „Stafette“ verhandelt werden müssen.  
**Volkert:** Durch die Verhandlung der 4-Tage-Woche, die für uns erst mal Priorität hatte, sind allerdings aus dem Blickpunkt der Öffentlichkeit die weiteren Bausteine Blockzeit und Stafette verschwunden. Sie waren aber immer Bestandteil des Konzeptes des Unternehmens.



**Klaus Volkert**

So ist es in den Medien zu erheblichen Irritationen und teilweise auch zu eindeutig falschen Aussagen gekommen. Doch davon lassen wir uns nicht verunsichern.

**mn:** Einige Zeitungen haben berichtet, daß es weiterhin „blaue Briefe“ bei VW geben wird.

**Volkert:** Noch mal zur Klarstellung: VW und IG Metall haben jetzt einen Tarifvertrag unterzeichnet, der betriebsbedingte Kündigungen für die nächsten zwei Jahre ausschließt. Daran ist nicht zu rütteln.

**mn:** Was ist unter den Bausteinen „Block“ und „Stafette“ zu verstehen?

**Volkert:** Das Blockmodell geht von einer verkürzten Jahresarbeitszeit aus, die durch Qualifizierungsmaßnahmen in eine VW-Coaching-Gesellschaft (Coaching heißt Betreuung) ergänzt wird. Das Stafettenmodell umfaßt Teilzeitarbeit für Ausgebildete, die an ein Vollarbeitsverhältnis herangeführt werden sowie verkürzte Arbeitszeiten mit einem gleitenden Ruhestand für ältere Kolleginnen und Kollegen.

**mn:** Wie wird das geregelt?

**Volkert:** Das kann man jetzt noch nicht sagen. Nach der Regelung der Arbeitszeitverkürzung werden wir diese beiden Teile des Gesamtkonzepts jetzt mit der Unternehmensseite verhandeln. Wie während der Verhandlungen zur 4-Tage-Woche schon praktiziert, bleiben wir in intensiver Diskussion mit den eventuell betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Natürlich werden wir auch hierbei wieder sehen müssen, was zum Erhalt der Arbeitsplätze notwendig ist.



**Widerspruchsrecht bei Umsetzungen werden**

**Bezirksleiter Jürgen Peters:**

## Dank für Eure Solidarität

**Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,**

bisher mußten wir uns mit dem Vorurteil herumschlagen, Arbeitszeitverkürzung treibe die Wirtschaft in den Ruin, schaffe Arbeitsplätze in Fernost und sei überhaupt organisatorisch nicht machbar. Jetzt herrscht große Verwirrung in den Arbeitgeberverbänden und denjenigen Politikern, die bislang der 60-Stunden-Woche mit Arbeitszeiten bis zu zehn Stunden täglich das Wort redeten – ein ent-

sprechender Regierungsentwurf wurde von der Kohl-Regierung gerade vorgelegt.

Die radikalste Arbeitszeitverkürzung in der Geschichte der Bundesrepublik beim größten Autohersteller Europas hat Bewegung in die Tarifpolitik gebracht und bricht sämtliche Tabus: Die Umverteilung der Arbeit durch verschiedene Kürzungsformen ist das Gebot der Stunde.

So ist das VW-Modell nur der Anfang einer Diskussion um die Beschäftigungskrise, um die alten Denkschablonen und verkrusteten Strukturen vor allem in den Chefetagen zu lösen: Die Krise muß nicht wie gehabt mit Massenentlassungen bewältigt werden. Erstmals demonstriert ein großes Unternehmen soziale Verantwortung und gewährt Beschäftigungsgarantien. Das ist ein Beispiel für andere. Und es ist nur möglich durch die Solidarität aller Beschäftigten, die bereit sind, ihre Arbeitsplätze zu teilen. Dafür danke ich Euch.

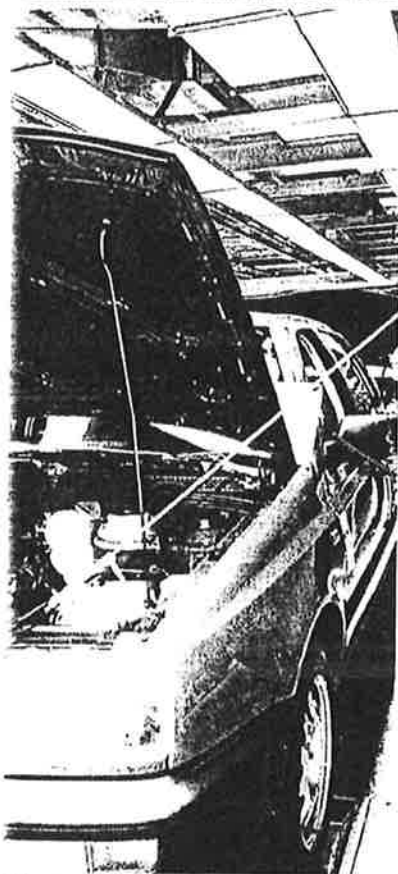


**Jürgen Peters**

### Nürnberg spart

Das Arbeitsamt spart durch den Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung“ bei VW und drei Milliarden Mark. Diese Summe hätte Nürnberg zahlen müssen, wenn 30000 Beschäftigte ihre Stelle verloren hätten. Das teilte VW-Chef Piëch mit: Kurzarbeit wäre ebenfalls teuer geworden: 1994 hätte das Arbeitsamt rund 605 Millionen, 1995 gar 990 Millionen Mark zahlen müssen.

	Entgelt	Er.
	31 10.93	1.1.94 (einschl. 3,5%)
EN	DM	DM
A	3524	2942
B/C	3716	3103
D/E	3908	3263
F	4099	3422
G	4295	3586
H	4487	3747
I	4683	3910
K/L	4986	4164
M	5294	4420
N	5616	4690
GG		
5	3524	2942
6	3908	3263
7	4295	3586
8	4683	3910
9	5294	4420
10	5940	4960
11	6634	5539
12	7368	6152
13	8020	6697



en: Einseitig kann nichts bestimmt

Das Vertragswerk zwischen der IG Metall und VW ist sieben Seiten lang und besteht aus sieben Paragraphen. Der grundlegende Satz lautet: „Für die Laufzeit der Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.“ Die wichtigsten Punkte hier auf einen Blick:

### Gemeinsames Ziel: Beschäftigungssicherung

In der Präambel, der Einleitung, wird unter anderem festgehalten: „Volkswagen und IG Metall verfolgen gemeinsam das Ziel der Sicherung der Beschäftigung in den inländischen Standorten und der Wettbewerbsfähigkeit der Volkswagen AG. Sie schließen daher nachfolgende Vereinbarung ab, die besondere Arbeitszeit- und Bezahlungsregelungen festlegt.“

### Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ab 1. Januar 1994 28,8 Stunden die Woche im Jahresdurchschnitt. Die konkrete Umsetzung vereinbaren jetzt

## Der Kernpunkt

Der Kernpunkt der ganzen Vereinbarung ist der Paragraph 5: Er lautet wörtlich: „Für die Laufzeit der Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.“

die Betriebsräte in den einzelnen Werken.

### Auszubildende

Für Auszubildende gilt weiterhin die 36-Stunden-Woche.

### Urlaub und Urlaubsgeld

- Der tarifliche Urlaubsanspruch von sechs Wochen bleibt erhalten.
- Ein Teil des Urlaubsgeldes wird ab 1. Januar 1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt, um das Monatseinkommen zu erhalten. Der restliche Teil wird am 1. Juli eines Jahres als Einmalzahlung von 764 Mark an alle ausgezahlt.
- Schwerbehinderte erhalten darüber hinaus eine zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von 676 Mark.
- Die Einmalzahlung für Auszubildende beträgt 218 Mark.

### Mehrarbeit

Um den Beschäftigungseffekt zu sichern, muß Mehrarbeit grundsätzlich durch bezahlte Freistellung von der Arbeit ausgeglichen werden. Das muß innerhalb von sechs Kalendermonaten nach der gelei-

steten Mehrarbeit erfolgen. Dabei sind die persönlichen und betrieblichen Belange zu berücksichtigen.

### Vertragsdauer

Die Vereinbarung tritt am 1. Januar 1994 in Kraft und kann erstmals zum 31. Dezember 1995 gekündigt werden. Wichtig: Wenn keine Seite kündigt, gilt die Beschäftigungssicherung automatisch noch sechs Monate weiter. Wenn eine Seite kündigt und nach sechs Monaten keine Nachfolgeregelung abgeschlossen wird, gelten wieder die alten Tarifverträge.

## Zumutbarkeit

### bei Umsetzungen

Zur Beschäftigungssicherung kann es aus betrieblichen Gründen erforderlich sein, Umsetzungen und Versetzungen vorzunehmen. Voraussetzung für eine Versetzung ist, daß sie zumutbar ist.

Bei Verfahren und Regelung der Zumutbarkeit stimmt der Betriebsrat mit: Zu berücksichtigen sind insbesondere Tätigkeit, Qualifikation, bisherige Tätigkeit, Verdienst und Wohnsitz des Betroffenen. Das bedeutet, daß nicht einseitig bestimmt werden kann, was zumutbar ist. Es gibt also eine Definition der Zumutbarkeit und auch ein Widerspruchsrecht des Betroffenen.

Zulage, TV	Zulage 2 AZV*	Zulage 3 Ausgleich VW	Zulage 4 SZ	Zulage 4 TU**	Monatsentgelt einschl. Zulagen 1. 1. 94
DM	DM	DM	DM	DM	DM
35	102	73	235	137	3524
37	108	77	248	143	3716
39	113	81	261	151	3908
41	119	85	274	158	4099
43	124	89	287	166	4295
45	130	93	300	172	4487
47	136	97	313	180	4683
50	145	103	333	192	4987
53	153	110	354	204	5294
56	163	116	375	216	5616
35	102	73	235	137	3524
39	113	81	261	151	3908
43	124	89	287	166	4295
47	136	97	313	180	4683
53	153	110	354	204	5294
59	172	123	397	229	5940
66	192	137	443	257	6634
74	214	153	492	283	7368
80	232	166	536	309	8020

\* Entfall der Erholungszeit ab 1. 1. 1994 durch Verrechnung

\*\* Betrag für Rest-TU-Geld DM 764



Tabu gebrochen: Arbeitszeitverkürzung schafft Arbeitsplätze

## Das Echo in den Medien

„Ein verblüffend einfaches Ergebnis“  
Stuttgarter Nachrichten

„Revolutionäres Modell“  
Reuter, Nachrichtenagentur

„Wolfsburger Rechenwunder“  
Münchener Abendzeitung

„Die schnelle Einigung bei VW bringt Bewegung in die Tarifpolitik: Mit Intelligenz gegen Tabus“  
Die Zeit

„Der Vertrag ist so kompliziert, daß kaum jemand das Wunderwerk durchschaut“  
Der Spiegel

„Durchaus passabler Kompromiß“  
Hannoversche Allgemeine

„VW und IG Metall haben aus der Not eine Tugend gemacht“  
Tagespiegel, Berlin

„Bei VW leistet man Pionierarbeit. Kürzere Arbeitszeiten retten Arbeitsplätze. Das ist die Formel, die uns weiterführt.“  
Westdeutsche Allgemeine, Essen

„Wolfsburg beweist, daß die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Arbeitszeitverkürzung funktioniert. Das wird Bewegung bringen.“  
Weserkurier, Bremen

„Die Tarifpartner haben Phantasie und Kreativität zur Bewältigung einer akuten Krise entwickelt“  
Rheinische Post

„Ein Wunder, das einfache Menschen wie Sie und ich nicht verstehen“  
Ulrich Wickert in Tagesthemen

„Die Gewerkschaft ist politisch der Gewinner“  
Neue Presse, Hannover

„Der Anstoß von VW veränderte schlagartig das Diskussionsklima“  
Frankfurter Rundschau

„Der Inhalt dieses Tarifwerkes ist echtes Tarif-Chinesisch“  
Handelsblatt

## Chronik der Ereignisse:

# In vier Wochen Ergebnis erzielt

Binnen vier Wochen wurde bei VW die Arbeitszeit um 7,2 Stunden auf 28,8 Stunden die Woche gesenkt – die radikalste Arbeitszeitverkürzung in der Geschichte der Bundesrepublik.

**1. Oktober:** Personalvorstand Peter Hartz tritt bei VW sein neues Amt an.

**20. Oktober:** Aus Japan dringen die ersten Meldungen, VW wolle „neue Arbeitszeitmodelle“ einführen. Konzernchef Piech hatte mitreisende Journalisten informiert.

**26. Oktober:** Der Konzernvorstand informiert den Gesamtbetriebsrat über sein Sanierungsmodell.

**28. Oktober:** Personalvorstand Hartz stellt das Konzept der 4-Tage-Woche der Presse vor.

**4. November:** Auf einer tarifpolitischen Konferenz in Hannover begrüßt Bezirksleiter Jürgen Peters den VW-Vorstoß als „den richtigen Weg“.

**9. November:** Die Verhandlungskommission der IG Metall berät den VW-Vorstoß: Das Monatseinkommen muß gehalten werden.

**11. November:** Erstes Tarifgespräch in Braunschweig. Dauer: 4 Stunden. VW besteht auf 20 Prozent Kostensenkung. IG Metall will die 35-Stunden-Woche vorziehen.

**18. November:** Zweites Tarifgespräch in Hannover. Dauer: 7 Stunden. VW ist nicht bereit, die 20prozentige Einkommenslücke mit zu füllen.

**19. November:** Die Tarifkommission fordert VW zu einem eigenen Beitrag auf. Mit großer Mehrheit bei einer Gegenstimme und einer Enthaltung wird die zum 1. November 1993 vereinbarte Tarifierhöhung von 3,5 Prozent vorerst ausgesetzt und als Verhandlungsmasse eingebracht.

**19. November:** Drittes Tarifgespräch in Hannover. Wird nach zwei Stunden von beiden Seiten abgebrochen.

**23. November:** Viertes Tarifgespräch in Hannover. Dauer: 13 Stunden. Durch unterschiedliche Kostenbewertungen stehen die Verhandlungen kurz vor dem Scheitern.

**24. November:** Fünftes Tarifgespräch in Hannover. Dauer: 13 Stunden. Am 25. November morgens gegen 4 Uhr kommt der Durchbruch.

**29. November:** Mit breiter Mehrheit bei nur einer Gegenstimme nimmt die Tarifkommission den Verhandlungsstand zustimmend zur Kenntnis.

**10. Dezember:** Mit großer Mehrheit bei nur einer Enthaltung beschließt die Tarifkommission die Annahme der Vereinbarung.

## Das Echo in Politik und Wirtschaft

„Diese Vereinbarung sollte Modellcharakter haben“  
Oscar Lafontaine (SPD)

„Ermutigendes Signal für die kommende Tarifrunde“  
Hans-Wolfgang Hirschbrunn, Personalvorstand Daimler Benz

„Die 4-Tage-Woche kann höchstens für bestimmte Betriebe eine Zwischenlösung sein“  
Bernhard Jagoda, Präsident der Bundesanstalt für Arbeit

„Die Deutschen müssen nicht mehr arbeiten, sie müssen ihre Arbeit flexibler einteilen. Es gibt nun mal auf der Welt nur eine gewisse Menge Arbeit zu verteilen.“  
Ferdinand Piech, VW-Chef

„Der Volkswagenplan ist eine interessante, neue und moderne Antwort auf die Beschäftigungsprobleme“  
Bruno Trentin, italienische Gewerkschaft CGIL

„Ein wichtiges Signal. Die Vereinbarung zeigt, die Wirtschaftskrise kann auch ohne Massenentlassungen bewältigt werden.“  
Gerhard Schröder (SPD)

„Die Lösung bei VW ist ein Modell für einen nationalen Beschäftigungspakt“  
Michael Geuenich, DGB-Bundesvorstand

„Eine wegweisende Übereinkunft“  
Klaus Murmann, BDA-Präsident

„Eine Entscheidung gegen die Marktwirtschaft“  
Klaus Bregger, CDU/CSU-Mittelstandsvereinigung

„Im Prinzip ist dieses Modell die falsche Antwort“  
Adam Opel AG, Russelsheim

„Zur wirtschaftlichen Belebung Deutschlands muß mehr statt weniger gearbeitet werden“  
Norbert Walter, Chefvolkswirt der Deutschen Bank

