



FAKTENCHECK

zum Stand der Tarifverhandlungen im
Metallhandwerk und der Landbautechnik
Niedersachsen und Bremen

IG METALL
Bezirksleitung
Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Stand: 22.04.2024



Warnstreik bei cool it Isoliersysteme GmbH in Melle

Einleitung

Im Zuge der dritten Tarifverhandlung im Metallhandwerk und der Landbautechnik in Niedersachsen und Bremen, gingen die Tarifpartner am 04. April 2024 mit einem Zwischenstand in die jeweils interne Beratung. Es ging um die mögliche Einführung der 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich und damit um nicht weniger als eine neue Arbeitszeitwelt. Zusätzlich sollten spürbare Entgeltsteigerungen vereinbart werden.

Dieser Verhandlung waren die ersten Warnstreiks in den beiden Branchen seit mehr als 20 Jahren voran gegangen, in denen über 1.000 Kolleginnen und Kollegen eindrucksvoll bewiesen haben, dass sie hinter ihrer Forderung von 7,3 Prozent mehr Entgelt für 12 Monate stehen.

In einer Mitgliederversammlung der Arbeitgeberseite, wurde dem Zwischenstand der Tarifverhandlungen dann allerdings mit knapper Mehrheit widersprochen und dieser damit vom Tisch gefegt. Die Tarifverhandlungen stehen wieder bei Null und es sind weitere Warnstreiks zur Durchsetzung der Entgeltforderung wahrscheinlich.

Im Nachgang dieser Mitgliederversammlung gab es in verschiedenen Betrieben Aushänge und Emails der Arbeitgeber. In diesen Aushängen versuchten sie den Stand der Verhandlungen darzulegen. Leider waren die Informationen **nicht vollständig** und darüber hinaus auch **(wissentlich?) falsch**, sodass wir uns gezwungen sehen, mit diesem Faktencheck den Falschaussagen entgegenzutreten.

Behauptung 1:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Die IG Metall fordert u.a. Arbeitszeitreduzierungen auf bis zu 32 Stunden pro Woche (über 6 Jahre), 4,5% Erhöhung für dieses Jahr und in den Folgejahren eine recht geringe Erhöhung der Löhne (2%).“

Klarstellung der IG Metall:

Die IG Metall fordert eine Erhöhung der Entgelte von 7,3% für 12 Monate, ab dem 01.03.2024. Darüber hinaus fordert sie ergebnisoffene Gespräche zum Einstieg in eine neue generationen- und geschlechtergerechte Arbeitszeit. Dieses kann auch Gespräche über die Einführung der 32-Stunden-Woche bei vollem Entgeltausgleich (also weniger Arbeit bei gleichem Geld) bedeuten.

Der letzte gemeinsame Stand in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite vom 04. April 2024 sah vor, dass die Arbeitszeit über einen Zeitraum von 6 Jahren auf zukünftig 32 Stunden pro Woche abgesenkt werden sollte. Dieses sollte bei vollem Entgeltausgleich geschehen.

Außerdem sollte ab dem 01. März 2024 eine Erhöhung der Entgelte von 3,7 %, ab dem 01. Januar 2025 eine Erhöhung der Entgelte von 2 % und ab dem 01. Januar 2026 eine weitere Erhöhung der Entgelte in Höhe von 2 % erfolgen.

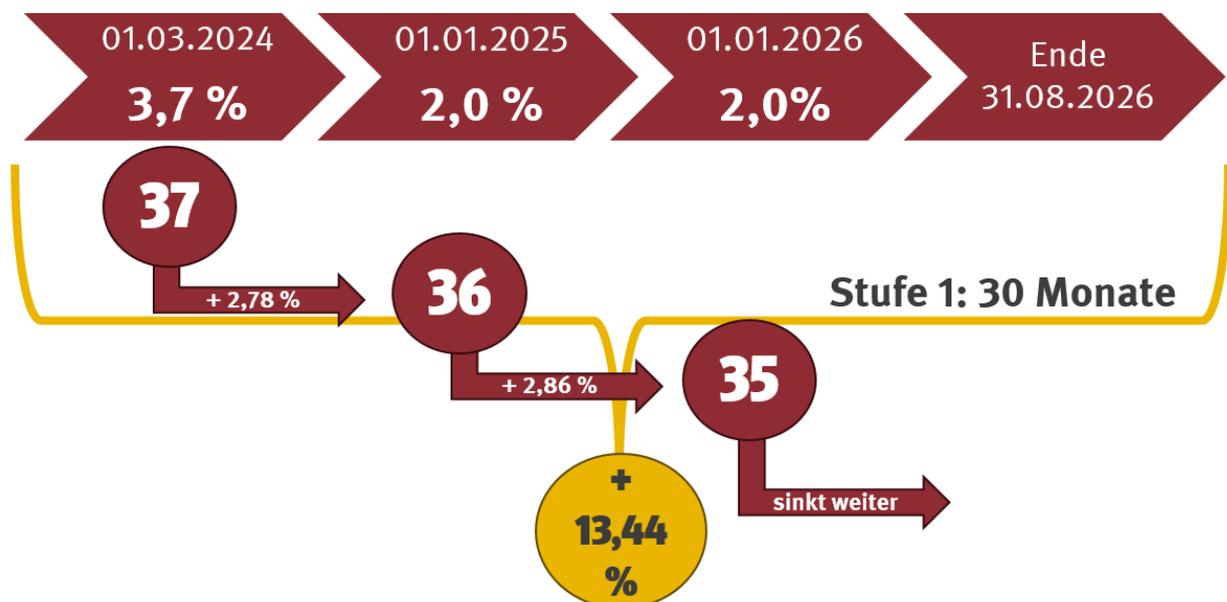


Abbildung 1, Grafik IG Metall

Die Laufzeit der Arbeitszeitreduzierung sollte 6 Jahre betragen. Die Laufzeit der Entgelterhöhung sollte bis zum 31. August 2026 begrenzt sein und sodann eine erneute Tarifrunde über die Fortentwicklung der Einkommen stattfinden.

Ergebnis: FAKE-NEWS!

Behauptung 2:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Wir gehen davon aus, dass die meisten Mitarbeitenden nicht damit einverstanden sind sich schon heute - ohne die Inflation der nächsten 6 Jahre zu kennen - auf minimale Erhöhungen von ca. 2 % festzulegen. Das mutet die Gewerkschaft aber der Belegschaft zu. Wie steht die Belegschaft da, wenn wir in den nächsten Jahren wieder eine Inflation von 8 - 10 % bekommen?“

Klarstellung der IG Metall:

Der Entgeltabschluss sollte eine Laufzeit von 30 Monaten, bis zum 31. August 2026 haben. In dieser Zeit wären die Monatseinkommen der Beschäftigten um **7,7 %** gestiegen. Durch die Arbeitszeitreduzierung bei vollem Entgeltausgleich wäre der Stundenlohn sogar überproportional angestiegen, nämlich um satte **13,44 %**.

Die IG Metall hätte den Kolleginnen und Kollegen zu keinem Zeitpunkt zugemutet, sich über einen Zeitraum von 6 Jahren auf die Entgelthöhe festzulegen. Die Entgelte sollten im Jahr 2026 anhand der dann aktuellen wirtschaftlichen Zahlen, der Inflation und der gewerkschaftlichen Stärke im Betrieb erneut verhandelt werden.

Außerdem war eine Notfall-Option im Gespräch: Wäre die Inflation während der 30 Monate Laufzeit überproportional angestiegen, hätten die Tarifvertragsparteien sich zu Gesprächen zusammengefunden, um über mögliche Lösungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen zu verhandeln und deren Kaufkraft zu sichern.

Ergebnis: FAKE-NEWS!

Behauptung 3:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Die IG Metall machte ebenfalls zur Bedingung, dass nur eine sehr begrenzte Anzahl an Mitarbeitenden mehr als die neue Regelarbeitszeit (32 oder 35 Stunden) arbeiten dürften (bspw. 18 % bei 32 Std./W.).“

Klarstellung der IG Metall:

Die IG Metall hatte eine neue „**Vollzeit-Plus**“ vorgeschlagen. Diese sollte es den Beschäftigten ermöglichen, zukünftig flexibel je nach Lebenssituation zwischen 32 und 40 Stunden zu arbeiten. Dieses hätte zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben geführt und den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben, ihr Einkommen und ihre Freizeit den aktuellen individuellen Lebensbedürfnissen anzupassen.

In Betrieben bis zu 20 Beschäftigten sollten **alle** Kolleginnen und Kollegen die „Vollzeit-Plus“ wählen können. In Betrieben ab 21 Beschäftigten sollten **45 %** der Mitarbeiter dieses nutzen können und in Betrieben mit Betriebsrat und dessen Zustimmung hätten bis zu **65 %** der Kolleginnen und Kollegen die „Vollzeit-Plus“ nutzen können.

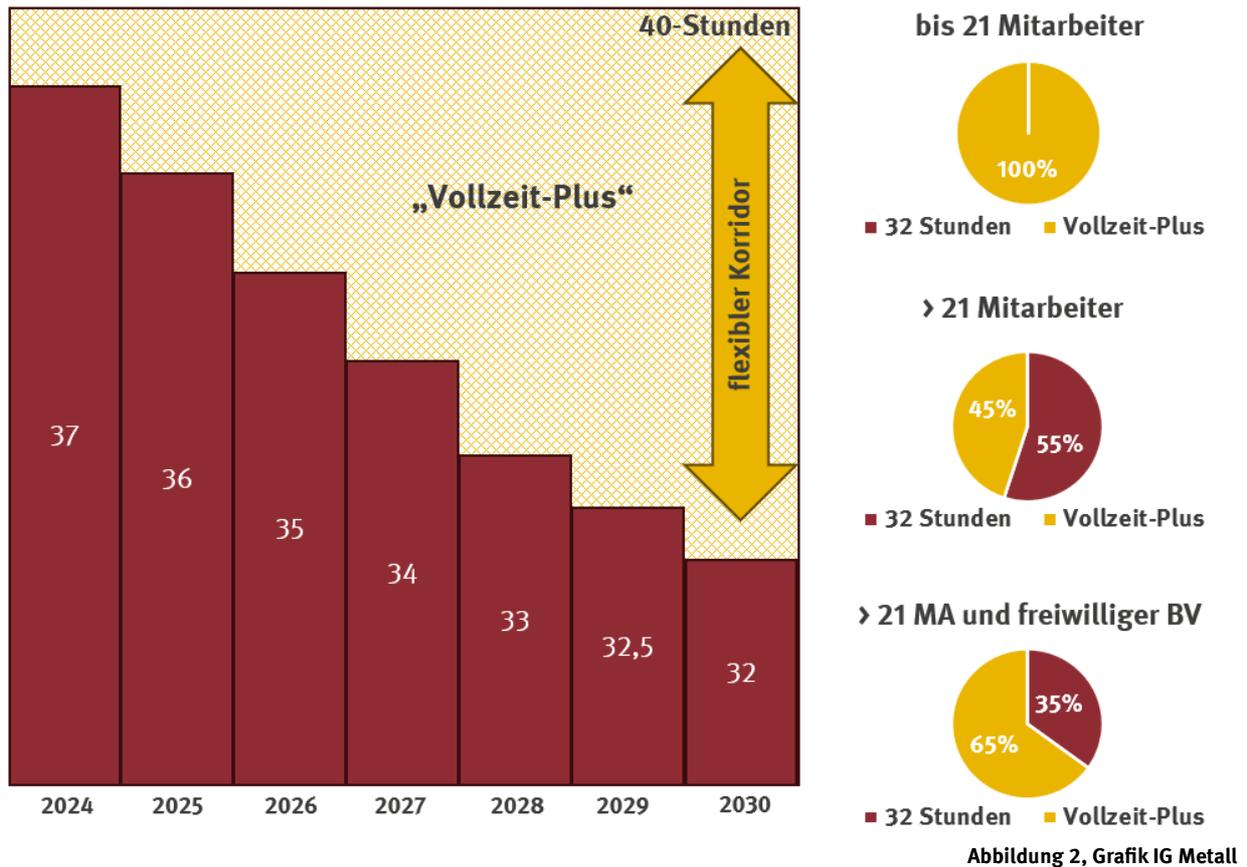


Abbildung 2, Grafik IG Metall

Ergebnis: **FAKE-NEWS!**

Behauptung 4:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Wir vertreten die Ansicht, dass jede/r im Betrieb die Möglichkeit haben sollte, mehr oder weniger als die starre Regelarbeitszeit von 32 oder 35 Stunden zu arbeiten, so wie sie/er es möchte und wie wir sie/ihn benötigen. Das machen wir heute schon möglich und die Mitarbeitenden sind gut damit gefahren. Wenn die Quote der Mitarbeitenden - die auch mehr arbeiten dürfen - erreicht ist, hätten wir bei Erfüllung der Forderung der IG Metall später jeder Kollegin und jedem Kollegen, die/der mehr als 32 oder 35 Stunden arbeiten wollten, eine diesbezügliche Absage erteilen müssen, auch wenn die Kollegin bzw. der Kollege mehr arbeiten will und wir ihre/seine Arbeitsleistung sehr gut gebrauchen würden.“

Klarstellung der IG Metall:

Im heutigen Tarifvertrag liegt die Quote der Mitarbeiter, die länger als 37-Stunden arbeiten können, bei lediglich **13 %** der Beschäftigten. Das bedeutet, dass die Anzahl derer, die bis zu 40 Stunden pro Woche arbeiten können, heute deutlich geringer ist! Es bedeutet auch, dass der Arbeitgeber es im heutigen System eben nicht jeder Kollegin und jedem Kollegen der länger arbeiten möchte, ermöglichen kann! Er muss heute bereits sehr viel früher den interessierten Kolleginnen und Kollegen eine Absage erteilen, oder die Quote rechtswidrig überschreiten.

Die IG Metall wollte die Quote daher deutlich erhöhen, um den individuellen Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen und denen der Betriebe mit mehr Flexibilität entgegenzukommen. Diese

Chance haben die Arbeitgeber jedoch vom Tisch gefegt, indem sie dem Zwischenstand widersprochen haben.

Ergebnis: FAKE-NEWS!

Behauptung 5:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Wir möchten auch künftig dem Wunsch der Mitarbeitenden nach mehr oder weniger Arbeit flexibel nachkommen können und empfinden diese Art der Bevormundung der AN als nicht sachgerecht.“

Klarstellung der IG Metall:

Das neue System hätte es deutlich mehr Beschäftigten als heute ermöglicht, flexibel länger zu arbeiten und damit seine individuellen Bedürfnisse nach mehr Freizeit oder mehr Geld zu erfüllen. Eine Steigerung von heute 13 % der Belegschaft auf zukünftig 65 % der Belegschaft (in Betrieben mit Betriebsrat) hat die Arbeitgeberseite verweigert und dem Ergebnis widersprochen.

Wer aufgrund von Pflege der Angehörigen, Kinderbetreuung oder aufgrund der eigenen Gesundheit nicht mehr 37-Stunden pro Woche arbeiten kann, hat im heutigen System zwar die Möglichkeit nach dem Teilzeitbefristungsgesetz seine Arbeitszeit zu reduzieren, dieses funktioniert jedoch nur mit gleichzeitigem Verlust von Entgelt. Jede Stunde weniger Arbeiten bedeutet heute weniger Geld. Unsere Idee die Arbeitszeit bei vollem Entgelt zu reduzieren, hätte die Einkommen bei gleichzeitig geringerer Arbeitszeit gesichert und den Beschäftigten eine wirkliche Chance gegeben, ihre individuellen Bedürfnisse nach mehr Freizeit bei gleichem Geld zu verwirklichen.

Es ist daher zynisch von der Arbeitgeberseite, über eine Bevormundung der Beschäftigten zu sprechen, wenn es die Arbeitgeber selbst waren, die einer Erhöhung der Quote widersprochen haben und damit eben nicht mehr Beschäftigten die Chance auf flexible Arbeitszeitmodelle geben wollen.

Ergebnis: FAKE-NEWS!

Behauptung 6:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Die IG Metall richtet sich unserer Meinung nach gegen die Interessen der eigenen Mitglieder, also gegen euch Kolleginnen und Kollegen. Es ist ein absolutes Novum, dass wir gegenüber der IG Metall die Rechte der Kolleginnen und Kollegen verteidigen müssen!“

Klarstellung der IG Metall:

Die Forderungen der IG Metall entstehen demokratisch: IG Metall-Mitglieder aus den Betrieben vertreten die Meinung der Belegschaften in der Tarifkommission und bestimmen über die Forderung und über die Annahme von Tarifergebnissen und beteiligen sich mit ihrer Stimme im gesamten Prozess. Somit ist sichergestellt, dass die Vorstellungen und vor allem auch die Rechte der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb gewahrt sind.

Im Gegenteil: Mit der Ablehnung des Gesprächsstandes und damit der neuen „Vollzeit-Plus“ schränken die Arbeitgeber das Recht der Beschäftigten auf eine selbstbestimmte Arbeitszeit, die zu den jeweils individuellen Anforderungen des Lebens passt, ein.

Ergebnis: FAKE-NEWS!

Behauptung 7:

Einzelne Arbeitgeber behaupten:

Zitat: „Wir gehen ebenfalls davon aus, dass Lohnentwicklungen die Inflation im Blick haben sollten und kein/e Mitarbeiter/in sich schon heute für die nächsten Jahre auf 2 %-Erhöhungen festlegen möchte.“

Klarstellung der IG Metall:

Wie bereits oben beschrieben, sollten die Monatseinkommen in den nächsten 2 Jahren deutlich oberhalb der zukünftig erwarteten Inflation steigen, nämlich um **7,7 %**. Mit der zusätzlich angedachten Arbeitszeitreduzierung würde der Stundenlohn sogar um **13,44 %** steigen. Das Statistische Bundesamt geht im selben Zeitraum von einer Inflation von etwa 4,1 Prozent aus. Ab September 2026 wären dann bereits die nächsten Verhandlungen zum Thema Entgelt gestartet.

Es ist schön zu hören, dass verschiedene Arbeitgeber davon ausgehen, dass Entgeltssteigerungen auch die Inflation im Blick haben sollten. Da sind wir uns einig! Das ist aus der Vergangenheit jedoch nicht abzulesen: In den letzten Tarifrunden waren die Arbeitgeber sehr zurückhaltend was Entgeltsteigerungen in Zeiten hoher Inflation angeht.

Auch in den vergangenen Tarifrunden mussten wir um jedes Zehntel nach dem Komma hart am Verhandlungstisch kämpfen und uns wurde nichts geschenkt. Wir nehmen die Bereitschaft der Arbeitgeber, zukünftig hohe Inflationsraten vollständig auszugleichen für die kommenden Verhandlungen gerne auf! Wir sehen uns dann am Verhandlungstisch, liebe Bosse!

Alles in allem ergibt der Faktencheck: Entweder haben verschiedene Arbeitgeber den Zwischenstand der Verhandlungen und das angedachte neue Arbeitszeitsystem nicht verstanden, oder sie wollen bewusst mit Falschaussagen Unruhe in den Belegschaften schüren.

Ein letzter Faktencheck zeigt: Je mehr Kolleginnen und Kollegen sich in der IG Metall organisieren und sich so im Betrieb stärker machen, umso mehr können wir erreichen und unsere berechnigte Forderung am Verhandlungstisch auch durchsetzen.

weitere Infos unter:
gewerkschaft-im-handwerk.de