

Tarifrunde der IG Metall 2022:

Hohe Lohnforderung und kürzere Arbeitszeiten!

Die Forderungsdiskussion für die Tarifrunde der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie ist bereits eröffnet, auch wenn die Tarifverträge erst Ende September auslaufen und am 28. Oktober die Friedenspflicht endet. Die Forderungen sollen in der Großen Tarifkommission Ende Juni 2022 beschlossen werden. Wir als Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften wollen uns frühzeitig in diese Forderungsdiskussion einbringen.

Seit 2018 keine tabellenwirksame Entgelterhöhung erhalten

Ein kurzer Blick zurück auf die letzten Jahre ist wichtig, um die richtige Forderung aufzustellen. In der Tarifrunde 2018 mit fast einer halben Million Streikenden konnte die letzte tabellenwirksame Erhöhung von 4,3 % durchgesetzt werden. Außerdem wurde das Tarifliche Zusatzentgelt (T-Zug: 27,5 % eines Monatseinkommens + 400 € Festbetrag) ab dem Jahr 2019 vereinbart, das auch in Form freier Tage (8 Tage für Erziehende, Pflegende und Schichter) genommen werden kann. Im ersten Pandemiejahr 2020 gab es sogenannte „Krisenpakete“, aber keine wirkliche Tarifrunde. In 2021 dann sogenannte „Zukunftstarifverträge“, eine Coronaprämie von 500 € netto und den Transformationsbaustein (Trafogeld) von 2,3 % pro Monat, der angespart wird, aber erst im Februar 2022 von dann 18,4 % (2,3% x 8 Monate) zur Auszahlung kommt. Allerdings kann dieses Geld auch bei Arbeitszeitabsenkung genutzt werden, um als selbstbezahlter Teillohnausgleich eingesetzt zu werden.

Eine hohe tabellenwirksame Entgelterhöhung ist notwendig – 350 € mehr für alle!

Wenn die nächste Tarifrunde im Herbst 2022 beginnt, war die letzte Tabellenerhöhung 4 ½ Jahre her. Viele der vereinbarten Sonderzahlungen wurden nicht ausbezahlt, weil Ausstiegsklauseln vereinbart wurden, die dem Kapital Verschiebung und Nichtauszahlung ermöglichten, was reichlich ausgenutzt wurde. Viele Kolleg*innen waren außerdem in Kurzarbeit und hatten dadurch Einbußen, viele – insbesondere Frauen – haben wegen notwendiger Kinderbetreuung während der Lockdowns ihre Arbeitszeit reduziert und hatten dadurch weniger Einkommen. Angesichts dieser Rahmenbedingungen und der hohen Preissteigerungsrate (zur Zeit bei über 5 %), den durch die Decke schießenden Energie- und Lebensmittelpreisen, den hohen Mietsteigerungen - braucht es dringend eine hohe Lohnforderung, am Besten als Festgeldforderung oder Mindestbetrag, da in den unteren Lohngruppen die Einbußen wesentlich höher waren, wie mehrere Studien belegen.



Klar ist: Eine 5%-Forderung wie in vergangenen Jahren wird nicht reichen! Eine Forderung in Höhe von ca. 10 % des Facharbeiterecklohns ist notwendig. Das wären als Festgeld rund 350 Euro bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Damit könnten Reallohnverluste der vergangenen Jahre und die hohe Inflation einigermaßen ausgeglichen werden. Diese Forderung wollen wir zur Diskussion in die Vertrauenleutestrukturen einbringen.

(siehe auch unsere Erklärung: [Vorschläge für den gewerkschaftlichen Kampf gegen Reallohnverluste und sinkenden Lebensstandard](#))

Arbeitszeitverkürzung statt Flexibilisierung

Beim Thema Arbeitszeit spielt beim IG Metall-Vorstand kollektive Arbeitszeitverkürzung mit Lohn- und Personalausgleich leider keine Rolle. Da geht es eher um Weiterentwicklung von mobilem Arbeiten, Arbeitszeitkonten, lebenssituationsorientierte Arbeitszeit, bessere Schichtmodelle für die Produktion und weitere Flexibilisierungen. Aber: Die auf uns zurollende weitere Digitalisierung und sogenannte „Transformation“, als auch der Personalabbau und Betriebsschließungen der Konzern-



vorstände schreien regelrecht nach einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung für Alle, um diesem Wandel das richtige und sinnvolle Ziel zu geben. Es ist keine Lösung, wie in den letzten Jahren / Jahrzehnten oft geschehen, über das Pforzheimer Abkommen und den Tarifvertrag Beschäftigungssicherung die Arbeitszeit abzusenken und die KollegInnen dies aus ihrer Tasche bezahlen zu lassen, während die Profite des Kapitals geschont werden. Auf solche Arbeitszeitabsenkungen können und müssen wir in Zukunft verzichten.

Bei der Rationalisierungswelle, die in den 80ern über die Metallbetriebe rollte, wurden die richtigen

Konsequenzen gezogen und die 35-Stundenwoche auf die Agenda gesetzt und in einem schwierigen langen und hartnäckigen Kampf durchgesetzt. Für uns als VKG ist in dieser Tarifrunde entscheidend, dass eine Forderung für kürzere Arbeitszeiten auf die Agenda kommt, am besten die Forderung nach der 30-Stundenwoche bei vollem Lohn- und Personalausgleich, bei Personalabbau ggfs. auch ohne Personalausgleich, um die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern. Auch bei diesem Kampf geht es um Umverteilung zugunsten der Arbeiterklasse. Nach fast 40 Jahren Stillstand an dieser Front ist eine Offensive mehr als dringlich.

Die Auftragsbücher sind voll, die Profite waren und sind trotz Pandemie hoch und die Arbeitsbelastungen sind gestiegen. Die Forderungen sind begründet, sinnvoll und notwendig. Lasst uns in die Diskussion einsteigen.

IG Metall hat Kampfkraft

Diese Forderungen sind nicht utopisch, denn ihre Durchsetzbarkeit ist allein eine Frage der Kräfteverhältnisse. Bei den 24-Stunden-Warnstreiks 2018 ist ein enormes Potenzial und große Kampfkraft deutlich geworden. Dieses könnte richtig bei Urabstimmung mit Vollstreik zur Durchsetzung der Forderungen zur Geltung kommen. Mit solch einer Politik könnte die IG Metall auch dem Abwärtstrend bei den Mitgliederzahlen entgegen wirken beziehungsweise umkehren und neue Mitglieder gewinnen. Denn ob Kolleg*innen in der IG Metall bleiben oder in sie eintreten, hängt vornehmlich davon ab, ob es gelingt, über gemeinsames Kämpfen Einkommen und Arbeitsbedingungen zu sichern bzw. zu verbessern.

Weg vom Co-Management – gemeinsam in die Offensive

Der Kampf für eine flächendeckende 30-Stundenwoche bei vollem Lohn- und Personalausgleich bedarf einer genauen und guten Vorbereitung. Selbst wenn es in dieser Tarifrunde noch nicht umsetzbar sein sollte, so könnte eine erfolgreiche Tarifrunde für eine deutliche Lohnerhöhung in diesem Jahr, wenn sie konsequent inklusive Urabstimmung und Vollstreik geführt und damit verbunden wird, neue Mitglieder zu gewinnen und betriebliche Strukturen aufzubauen, als optimale Vorbereitung dienen. Als Vorbereitung dafür, um nach einem Jahr Laufzeit (nicht länger) in der nächsten Runde den Kampf für die 30-Stundenwoche bei vollem Lohn- und Personalausgleich für die M&E Industrie zum Erfolg zu führen. Ein solches Vorgehen bedeutet allerdings einen kompletten Kurswechsel: Weg vom Co-Management hin zu einer kämpferischen Ausrichtung der IG Metall. Um dies zu erreichen, ist es nötig, sich unter kämpferischen Kolleg*innen auszutauschen und zu koordinieren. Die VKG möchte hierbei helfen. Nehmt Kontakt mit uns auf, wenn Ihr unsere Vorschläge gut findet und mit anderen gemeinsam für solche Forderungen eintreten möchtet.