

BASISVEREINBARUNG FÜR STAHL GETROFFEN

Wir haben Grenzen gesetzt

Foto: Thomas Range

Die IG Metall hat sich mit der thyssenkrupp Steel Europe AG auf Eckpunkte geeinigt, um den Stahlbereich nach der Corona-Krise zu stabilisieren. Pläne für weitere Streichorgien, für massiven Stellenabbau und für Billig-Outsourcing von Geschäftsbereichen sind damit vom Tisch. „Wir haben das Schlimmste wegverhandelt“, sagt Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall NRW.

Der Arbeitgeber war in den vergangenen sechs Monaten ständig mit neuen Horroridaen auf IG Metall und Betriebsräte zugekommen. Thyssenkrupp stellte die vereinbarte Beschäftigungssicherung in Frage und wollte die vereinbarten Investitionen nur freigeben, wenn die Belegschaft weiteren großen Verzicht übt. Das Unternehmen hatte außerdem Pläne für einen massiven weiteren Stellenabbau. Mit einem sogenannten Full Potential Plan wollte thyssenkrupp quasi mit der Kettensäge durch das Unternehmen gehen.

Thyssenkrupp begründet seine Streich-Wut mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage. Die Corona-Pandemie hat die Lage verschlimmert, thyssenkrupp spricht hier von der Corona-Lücke. Mit der Basisvereinbarung konnten IG Metall und Betriebsräte allerdings die wildesten Pläne der Arbeitgeber verhindern. „Dieses Ergebnis ist keines, das in der Belegschaft stehenden Applaus erntet, das wissen wir“, sagt Detlef Wetzel, stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats von thyssenkrupp Steel Europe. „Aber wir konnten ein paar Leitplanken einziehen.“ (weitere Stimmen siehe Rückseite).

Besonders wichtig: Die IG Metall konnte Eckpunkte für das geplante Betreibermodell vereinbaren. thyssenkrupp will künftig einzelne Geschäftsbereiche gemeinsam mit Partnern von außen betreiben. Thyssenkrupps

Pläne hatten die Belegschaft verunsichert. Dank der Eckpunkte zum Betreibermodell ist nun klar: Es gibt mit der IG Metall keine Billig-Outsourcing. Thyssenkrupp kann das Betreibermodell nur anwenden, wenn die IG Metall zustimmt. Diese Zustimmung ist an klare Bedingungen geknüpft, etwa an eine Tarifbindung (siehe Seite 2). Der Stellenabbau konnte auf 750 Stellen in Verwaltung und produktionsnaher Verwaltung begrenzt werden.

Die erzielten Eckpunkte zu Betreibermodellen werden jetzt weiterverhandelt. Bis Mitte April soll ein Tarifvertrag stehen. Zusätzlich möchte der Arbeitgeber den Beschäftigten in die Tasche greifen und tarifvertragliche Bestandteile einkassieren, um die notwendigen Einsparungen zu erreichen. Dagegen werden sich IG Metall und Betriebsräte wehren.

Seit kurzem ist auch klar, wie es mit Stahl weitergehen soll. Thyssenkrupp prüft, wie die Stahlsparte künftig eigenständig weitergeführt werden könnte. IG Metall und Betriebsrat begleiten diese Prüfung mit der notwendigen Sorgfalt. „Mit geplanten Fusionen und Übernahmen haben wir in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht“, sagt Tekin Nasikkol, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von thyssenkrupp Steel Europe. „Möglicherweise ist ein Stand-Alone-Konzept ein gangbarer Weg.“ Allerdings sind auch hier noch viele Fragen offen. Der Vorstand soll der Ar-

beitnehmerbank im Aufsichtsrat ein Konzept vorlegen. Ausgangspunkt muss die Stahlstrategie 20-30 sein, die im Tarifvertrag festgelegt ist.

DAS HABEN WIR ERREICHT

- ▶ **Investitionen wurden freigegeben**
- ▶ **Tarifvertrag wird nicht gekündigt – Beschäftigungssicherung bis 2026 bleibt**
- ▶ **Zusätzlicher Personalabbau auf 750 Stellen in der Verwaltung gedeckelt**
- ▶ **Umbau mit der Kettensäge verhindert – Full Potential Plan wird nicht umgesetzt**
- ▶ **Kein Wildwest-Ausverkauf von Geschäftsbereichen – Betreibermodell nur mit Tarif und Mitbestimmung**

„Dreist, wie hier die Axt angelegt werden sollte“



„Das Unternehmen gab vor, die Corona-Lücke schließen zu wollen. Diskutiert wurde aber über Standortschließungen, das Verschieben der Investitionen, billiges Outsourcing von 3000 Beschäftigten und massiven Personalabbau. So beginnt man keinen Dialog, sondern überschreitet rote Linien. Mit der Basisvereinbarung haben wir Grenzen gesetzt. Die Investitionen wurden freigegeben, betriebsbedingte Kündigungen bleiben bis März 2026 ausgeschlossen, der Abbau von 750 Stellen wird sozialverträglich stattfinden, billiges Outsourcing nicht möglich sein. Es war dreist, wie hier unter dem Deckmantel der Corona-Krise versucht wurde, die große Axt anzulegen. Das haben wir verhindert.“

Tekin Nasikkol, Gesamtbetriebsratsvorsitzender thyssenkrupp Steel Europe

„Das ist kein Ergebnis, das Applaus erntet“



„Der Arbeitgeber hatte Blüten-Träume von einem Outsourcing nach Wild-West-Mannier. Das haben wir verhindert. Das Betreibermodell gibt es nur, wenn thyssenkrupp sich an Tarife hält. Ich bin allen Mitwirkenden dankbar, dass sie die schlimmsten Auswüchse verhindert haben. Das macht das Ergebnis noch nicht gut, die Lage ist schlimm genug. Aber wir konnten zumindest ein paar Leitplanken einziehen. Dieses Ergebnis ist keines, das in der Belegschaft stehenden Applaus erntet, das wissen wir. Jetzt wird es darauf ankommen, dass thyssenkrupp Steel schnell auf eigenen Beinen stehen kann.“

Detlef Wetzel, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender thyssenkrupp Steel Europe

„Niemand fällt in die Tariflosigkeit“



„Wir lassen nicht zu, dass sich das Unternehmen seiner sozialen Verantwortung entzieht. thyssenkrupp will einzelne Geschäftsbereiche mit Partnern von außen betreiben. Das können wir dem Unternehmen nicht verbieten. Aber wir konnten sehr wohl verhindern, dass thyssenkrupp Tariffucht begeht und Teile seiner Belegschaft in Gesellschaften mit Billig-Tarifen oder gar in die Tariflosigkeit abschiebt. Unsere Vereinbarung zum Betreibermodell setzt hier ganz klare Standards: Niemand fällt in die Tariflosigkeit.“

Knut Giesler, Bezirksleiter IG Metall NRW

Fotos: Thomas Range

SO MACHEN WIR BILLIG-OUTSOURCING UNMÖGLICH.

IG Metall und thyssenkrupp haben sich auf Eckpunkte für das sogenannte Betreibermodell geeinigt. Mit diesem Modell will der Konzern Geschäftsbereiche ausgliedern und mit Partnern von außen weiterführen. Solche Entscheidungen kann das Unternehmen mit Berufung auf seine unternehmerische Freiheit fällen. Billig-Outsourcing wird es aber bei thyssenkrupp nicht geben. Dafür sorgen diese Eckpunkte:

- ▶ **Will thyssenkrupp Betriebe oder Betriebsteile per Betreibermodell ausgliedern, müssen beide Tarifvertragsparteien zustimmen.**
- ▶ **Beschäftigte, die in eine neue Gesellschaft übergehen, werden über das Maß des Gesetzes hinaus abgesichert.**
- ▶ **Die Mitbestimmung bleibt gewährleistet, die bisherigen Betriebsräte sind weiter zuständig.**
- ▶ **Es darf keine Tariffucht in Tarifwerke anderer Gewerkschaften oder gar in die Tariflosigkeit stattfinden.**
- ▶ **Vor dem Wechsel ins Betreibermodell muss nachgewiesen werden, dass dieser Wechsel wirklich etwas bringt. Es muss darum gehen, besser zu werden – und nicht einfach nur billiger.**
- ▶ **Die Tarifverträge in neuen Gesellschaften haben dieselben Inhalte und die dieselbe Laufzeit wie der Stahl-Tarifvertrag; Streiks sind zur selben Zeit möglich.**