

Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit

Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018

ROMAN ZITZELBERGER

Mit dem Tarifabschluss 2018 für die Metall- und Elektroindustrie (M+E-Industrie) ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten gemacht worden. Kernbestandteil des Tarifvertrages ist der generelle Anspruch auf eine zeitlich befristete Verkürzung der Vollzeitarbeit bis zu einer Arbeitszeit von 28 Wochenstunden wie auch die jährliche Wahlmöglichkeit für bestimmte Beschäftigtengruppen, sich entweder für den neuen Entgeltbaustein T-ZUG (tarifliches Zusatzgeld) oder für acht zusätzliche freie Tage (tarifliche Freistellungszeit) zu entscheiden.

Was auf den ersten Blick nach einfachen Regelungen klingen mag, fußt auf einem komplexen Tarifwerk. Mit einem umfangreichen Schulungsprogramm und etlichen Umsetzungshilfen werden die Betriebe unterstützt, um die Umsetzung der neuen tarifvertraglichen Wahloptionen vorzubereiten. Für die Beurteilung, ob der Tarifabschluss hält, was er verspricht, ist aber noch ein anderer Faktor entscheidend: nämlich die Frage, wie groß mögliche betriebliche Konflikte und Widerstände vonseiten der Arbeitgeber oder einzelner Vorgesetzter bei der Anwendung der neuen Wahlrechtsoptionen sein werden.

Wer will, der darf – auf die Umsetzung kommt es an

Bei der Umsetzung muss die klare Regel gelten: Wer will, der darf – vorausgesetzt natürlich, die individuellen Voraussetzungen sind erfüllt. Die betriebliche Umsetzung taugt deshalb durchaus auch zum Konflikt: Gerade in kleineren Abteilungen mit wenigen vergleichbaren Arbeitsplätzen und Qualifikationen sind Widerstände zu erwarten, wenn als Folge der kurzen Vollzeit Arbeitskapazität fehlt. Bereits heute gibt es in Betrieben regelmäßig Probleme, wenn plötzlich ein Arbeitskollege ausfällt und die übrigen daraufhin noch „eine Schippe drauflegen“ müssen. Das gilt es bei der Inanspruchnahme der verkürzten Vollzeit unbedingt zu vermeiden, und deshalb bedarf es einer Neujustierung der Personalplanung unter Beteiligung des Betriebsrats. Das macht einmal mehr deutlich,

dass auch die beste Tarifregelung ein betriebspolitisches Umsetzungskonzept braucht – sozusagen „um die PS auf die Straße zu bringen“.

Fakt ist: Die neuen Wahlmöglichkeiten zur Arbeitszeit sind eine überfällige Antwort auf die berechtigten Ansprüche der Beschäftigten, dass Flexibilität keine Einbahnstraße sein darf. Nicht nur die Beschäftigtenbefragungen der IG Metall von 2013 und 2017 haben Bekanntes belegt: Die Menschen sind bereit, den hohen Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen zu entsprechen – allerdings muss es in gleichem Maß auch die Möglichkeit geben, eigene Wünsche nach zeitlichen Freiräumen zu realisieren. Dass die Realität vielfach eine andere ist, zeigt z. B. die Weigerung vieler Arbeitgeber, Teilzeitbeschäftigten die Rückkehr in die Vollzeit zu ermöglichen: Allein in den M+E-Betrieben in Baden-Württemberg bekommen 13,6 % der Teilzeitbeschäftigten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ihren Wunsch nach einer längeren Arbeitszeit nicht erfüllt.¹

Deutlich mehr Geld in mehreren Stufen

Der Tarifabschluss vom 6. Februar 2018 verbessert die Situation der 3,7 Mio. Beschäftigten in der deutschen Metall- und Elektroindustrie in vielerlei Hinsicht. Erreicht wurde im Detail: Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen sind zum 1. April 2018 um 4,3 % gestiegen, im März gab es 100 € Einmalzahlung bzw. 70 € für Auszubildende.

Im Juli 2019 erhalten alle Beschäftigten zudem einen Festbetrag von 400 € (Auszubildende 200 €) sowie das neue tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) von 27,5 % eines Monatseinkommens. Beide Komponenten wirken dauerhaft. Ab 2020 fließen anstelle der 400 € dann 12,3 % der Eckentgeltgruppe als soziale, tarifdynamische Komponente. Davon profitieren untere Entgeltgruppen überproportional.

¹ Laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2017 mit 170 000 Antworten in Baden-Württemberg.

Wahlrecht auf mehr Zeit bei Pflege, Kindern, Schicht

Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen und in belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit können erstmals für 2019 statt des tariflichen Zusatzgeldes (T-ZUG) acht zusätzliche freie Tage wählen. Gewährt werden zwei Tage mehr, als es dem rechnerischen Gegenwert der Zusatzzahlung entsprechen würde. Dazu müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- *Anspruchsberechtigte Pflege/Kind:* Der Anspruch besteht erstmalig nach mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit. Pro pflegebedürftigem Angehörigen (mindestens Pflegegrad 1) und/oder pro Kind (bis Vollendung des achten Lebensjahres) kann die Freistellung höchstens zwei Mal in Anspruch genommen werden.
- *Anspruchsberechtigte Schicht:* Für Beschäftigte, die in drei oder mehr Schichten oder in Nachtschicht arbeiten, gilt eine Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren, wovon drei Jahre auf Schichtarbeit entfallen müssen. Für Wechselschicht-Beschäftigte gelten im ersten Jahr mindestens 15 Jahre Betriebszugehörigkeit und zehn Jahre Schichtbeschäftigung, ab 2020 sinken die Voraussetzungen auf sieben Jahre Betriebszugehörigkeit und fünf Jahre Schichtarbeit.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarungen kann das Wahlrecht auf die tarifliche Freistellungszeit anstelle des tariflichen Zusatzgeldes auf den ganzen Betrieb, bestimmte Beschäftigtengruppen oder Abteilungen erweitert werden.

Ab 2019 Anspruch auf verkürzte Vollzeit für alle

Darüber hinaus haben ab 2019 alle Vollzeitbeschäftigten (nach mindestens zwei Jahren Betriebszugehörigkeit) einen voraussetzungslosen Anspruch auf eine verkürzte Vollzeit. Sie können ihre Arbeitszeit für mindestens sechs und maximal 24 Monate auf bis zu 28 Wochenstunden absenken, dabei verdienen sie entsprechend weniger. Danach können sie wählen, ob sie zur 35-Stunden-Woche zurückkehren oder weiterhin die abgesenkte Arbeitszeit in Anspruch nehmen. Spätestens nach zwei Jahren müssen sie sich erneut entscheiden.

Für den Ausgleich der wegfallenden Arbeitszeit durch Inanspruchnahme der verkürzten Vollzeit hat die IG Metall mit den Arbeitgebern verschiedene Flexibilisierungsinstrumente vereinbart. Zum Beispiel muss der Arbeitgeber keine weiteren Anträge genehmigen, solange 10 % der Beschäftigten in verkürzter Vollzeit sind. Wir gehen allerdings davon aus, dass diese Quote ausreicht, um alle Wünsche nach verkürzter Vollzeit berücksichtigen zu können. Die einzige Möglichkeit für Arbeitgeber, Gesuche abzulehnen, besteht, wenn trotz umfangreichen Bemühens das zu reduzierende Arbeitsvolumen nicht durch andere Be-

schäftigte mit entsprechender Qualifikation kompensiert werden kann.

Im Gegenzug zur Möglichkeit der Beschäftigten, kürzer zu arbeiten, können die Arbeitgeber in vergleichbarem Umfang auch mehr Arbeitsverträge bis zu 40 Wochenstunden abschließen. Dafür wurde der Zugang zu bereits existierenden Quoten für Arbeitsverträge oberhalb von 35 Stunden erleichtert – zum Beispiel, wenn Unternehmen Fachkräfteengpässe nachweisen können. Zudem können die Unternehmen künftig zwischen der bisherigen Quotenlogik und einer Betrachtung des Gesamt-Arbeitszeitvolumens im Betrieb wählen.

Widerspruchsrecht bei ausufernder Arbeitszeit

Die vorgenannten Regelungen bringen den Arbeitgebern Vorteile, sie stärken aber gleichzeitig die Mitbestimmung durch den Betriebsrat: Denn übersteigt die durchschnittliche vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Betrieb 35,9 Stunden oder arbeiten mehr als 18 % der Beschäftigten länger als 35 Stunden, muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten, wie die Bezugswerte wieder erreicht werden können. Sollten die Beratungen binnen sechs Monaten zu keinem Ergebnis führen und ist die Quote zu diesem Zeitpunkt um vier Prozentpunkte oder mehr überschritten, kann der Betriebsrat weiteren individuellen Verlängerungen der Arbeitszeit widersprechen. Damit können Betriebsräte den in vielen Betrieben ausufernden Arbeitszeiten hoffentlich endlich wirksam einen Riegel vorschieben. Im Zweifelsfall muss aber auch dieser Punkt konfliktär gelöst werden.

Eine Lösung ist dringend geboten: In Baden-Württemberg haben 34 % der Beschäftigten eine längere vertragliche individuelle, regelmäßige Wochenarbeitszeit (IRWAZ) als 35 Stunden.² Dies zeigt, dass die aktuellen Regelungen zur 18%-Quote im Manteltarifvertrag (MTV) in vielen Betrieben nicht eingehalten werden. Hinzu kommt, dass die Rechtsprechung das Überschreiten der Quote nicht als wirksames Widerspruchsmittel des Betriebsrats gegen längere Arbeitsverträge akzeptiert.³ Insofern stellt das Tarifergebnis auch diesbezüglich eine deutliche Verbesserung der betrieblichen Mitbestimmung dar.

Mehr freie Zeit für Kindererziehung und Pflege

Es steht also außer Frage, dass der Tarifabschluss 2018 dem einzelnen Beschäftigten zahlreiche Vorteile bietet. Mit dem Anspruch auf verkürzte Vollzeit und dem Wahlrecht auf zusätzliche freie Tage für Kindererziehung und Pflege verbinden sich aber auch gesellschaftspolitische Poten-

² Ebd.

³ BAG v. 17.06.1997 – 1 ABR 3/97.

ziale. Gerade mit Blick auf gesellschaftliche Aufgaben wie Kindererziehung und Pflege haben Beschäftigte nunmehr eine neue Möglichkeit, sich dafür befristete Freiräume zu schaffen.

Angelehnt an traditionelle Familienbilder und geschlechtsspezifische Muster der Arbeitsteilung werden Kindererziehungs- und Pflegeaufgaben überwiegend von Frauen erledigt: unter Verzicht auf eigene Erwerbstätigkeit oder in Verbindung mit geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeitarbeit. Die IG Metall hat mit der verkürzten Vollzeit einen Baustein geschaffen, der es beiden Geschlechtern ermöglicht, Erwerbstätigkeit und familiäre Situationen besser „unter einen Hut zu bringen,“ und der eben nicht das klassische Rollenmodell weiter fortschreibt.

Dies war aus mehreren Gründen dringend notwendig, nicht zuletzt mit Blick auf die demografische Entwicklung: Allein zwischen 2000 und 2015 ist die Zahl der Leistungsempfänger der sozialen Pflegeversicherung um 46 % angestiegen. Schätzungen gehen davon aus, dass sich die Gesamtzahl aller Pflegebedürftigen in Deutschland bis 2030 auf 3,5 Mio. und bis 2050 auf 4,5 Mio. erhöhen wird.⁴ Fast drei Viertel (73 % bzw. 2,08 Mio.) der Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt. Davon erhielten 1,38 Mio. Pflegebedürftige ausschließlich Pflegegeld, das bedeutet, sie werden in der Regel zu Hause allein durch Angehörige gepflegt (der Rest in Kombination mit Pflegediensten).⁵ Im aktuellen Pflegebericht der Bundesregierung heißt es: „Mit zunehmender Berufstätigkeit insbesondere von Frauen ist die Frage der Pflegeübernahme von nahen Verwandten keine Selbstverständlichkeit mehr. Sie wird zur Entscheidung, bei der auch finanzielle Erwägungen eine Rolle spielen können. In solchen Fällen kann dann die Pflegebereitschaft abnehmen.“⁶

Verkürzte Vollzeit hilft Frauen wie Männern

Einer der nachgewiesenen Fachkräfteengpässe wird bei den Pflegeberufen gesehen. Zu den Ursachen ließe sich die ganze Liste der unzureichenden Rahmenbedingungen (von Bezahlung bis körperlicher Belastung) für die Pflegeberufe aufzählen. Selbst wenn sich dies verbessern sollte (was nicht nur wünschenswert, sondern dringend notwendig ist), erhöht sich der Bedarf von Pflegenden voraussichtlich schneller. Hier wird ein mehrfaches Dilemma

sichtbar: Unbestritten ist, dass wir eine höhere Frauenerwerbsquote benötigen, um den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbspersonen insgesamt auszugleichen. Dies wird aber nur gelingen, wenn Arbeitszeitmodelle so attraktiv, d.h. auch im Sinne der Beschäftigten flexibel sind, dass es für Frauen leichter möglich wird, erwerbstätig zu sein, und gleichzeitig auch Männer mit eben diesen Arbeitszeitmodellen ihren Beitrag zur Familienarbeit leisten können.

Da trotz aller Bemühungen nach wie vor ein *Gender Pay Gap* vorhanden ist, definiert das Modell der verkürzten Vollzeit ein Arbeitszeitvolumen, das für beide Geschlechter attraktiv ist: Die verkürzte Vollzeit schafft Freiräume und orientiert sich gleichzeitig an einem Arbeitsvolumen, das die materielle Existenz absichert. Die Komponente der materiellen Sicherung ist allerdings umso schwerer zu erfüllen, je niedriger das ursprüngliche Vollzeiteinkommen ist.

Notwendiger Belastungsausgleich für Schichtbeschäftigte

Neben dem grundsätzlichen Anspruch auf verkürzte Vollzeit und dem Wahlrecht auf freie Tage statt Geld in Lebenssituationen, die Pflege- und Kindererziehungsaufgaben erfordern, hat die IG Metall dieses Wahlrecht auch für Beschäftigte in besonders belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit durchgesetzt. Um die Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen zu erfüllen und die Auslastung der hochinvestiven Maschinen und Anlagen optimal zu nutzen, ist das Modell von fünf, sechs, teils sogar sieben Tagen in der Woche mit 24-Stunden-Betrieb sehr häufig. Allein in den Betrieben der M+E-Industrie in Baden-Württemberg arbeiten 27,1 % der Beschäftigten regelmäßig im Schichtbetrieb.⁷

Die negativen Folgen langjähriger Schichtarbeit sind arbeitswissenschaftlich erwiesen und reichen von Rückenleiden über Schlafstörungen bis zu körperlicher Erschöpfung.⁸ Vor allem Nacharbeit schadet der Gesundheit, denn bei Nachtschicht kommt noch ein erhöhtes Risiko von Herz-/Kreislauf- und Magen-/Darm-Erkrankungen sowie psychischer Belastung hinzu. Neu sind diese Erkenntnisse nicht, sie haben jedoch im Jahr 2017 eine neue Aufmerksamkeit erfahren.⁹

4 Vgl. BMGS (2016): Sechster Pflegebericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin, S. 18. http://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/6.Pflegebericht.pdf

5 Vgl. ebd.

6 Ebd., S. 23.

7 Vgl. Fußnote 2.

8 Vgl. hierzu u. a. eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung aus dem Jahr 2017: 70 bis 80 % der knapp 1300 Befragten aus sieben Betrieben hatten gesundheitliche Probleme: Müdigkeit, Rücken-/Nacken-/Schulterschmerzen, Schlafstörungen und Erschöpfung. Je länger geschichtet wird, desto belastender ist die Arbeit: In den ersten fünf Jahren geben 42 % an, ihre Leistungsgrenzen zu überschreiten, nach 20 Jahren sind es 65 %. Vgl. Langhoff, Th./Satzler, R. (2017): Gestaltung von Schichtarbeit in der Produktion. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung 43, Düsseldorf

Als Ausgleich für diese hohen Belastungen können auch Schicht-Beschäftigte, die die im Tarifvertrag definierten Voraussetzungen (s. o.) erfüllen, erstmals für 2019 acht zusätzliche freie Tage statt des T-ZUGs wählen. Im Unterschied zu den Anspruchsberechtigten mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen können Schichtarbeiter, die sich für zusätzliche Freizeittage entscheiden, jedoch nicht gleichzeitig verkürzte Vollzeit nehmen. Dafür können sie das Wahlrecht jedes Jahr aufs Neue ausüben, solange die Schichtarbeit andauert.

Dass die Wahlmöglichkeiten eine Zeitenwende in der Arbeitszeitpolitik darstellen und vorbildhaft für andere Branchen sind, belegen nicht zuletzt die zahlreichen Presseanfragen. Medienvertreter aus dem In- und Ausland¹⁰ zollten dem Pilotabschluss in Baden-Württemberg hohe Anerkennung und bewerteten die Arbeitszeitvereinbarungen als vorbildhaft auch für andere Branchen.

Nicht zuletzt erleichtert der Tarifabschluss auch Auszubildenden die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, indem sie vor Prüfungen einen zusätzlichen Tag frei bekommen. Bisher konnten Auszubildende vor der schriftlichen Abschlussprüfung – der sogenannten gestreckten Abschlussprüfung (GAP) Teil 2 – einen freien Tag bekommen. Künftig bekommen sie einen zusätzlichen freien Tag, den sie schon im Teil 1 oder im Teil 2 vor Prüfungen nehmen können.

Tariflicher Rahmen für Mobiles Arbeiten

Ein weiterer Punkt im Tarifabschluss 2018, der die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben verbessert, sind tarifliche Rahmenregelungen für Mobile Arbeit. Zwar gab es bisher schon viele verschiedene betriebliche Regelungen und Vereinbarungen, die über Ergänzungstarifverträge flankiert wurden, aber keine einheitlichen flächentarifvertraglichen Standards für Mobiles Arbeiten. Das Ziel lautete, Rahmenregelungen zur Arbeitszeiterfassung und der Freiwilligkeit Mobiler Arbeit für Beschäftigte zu finden. Mobiles Arbeiten soll eben nicht, wie oft befürchtet, zu Arbeitsverdichtung und ständiger Erreichbarkeit führen, sondern es soll als Instrument genutzt werden, um Freizeit und Arbeit besser in Einklang zu bringen. Dazu hat die IG Metall mit den Arbeitgebern verschiedene „Wenn-dann-Bedingungen“ formuliert, die bei Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zu Mobiler Arbeit zum Tragen kommen. Hierzu zählt u. a., dass den Beschäf-

tigten aufgrund des Wunsches nach oder der Beendigung von Mobilem Arbeiten kein Nachteil entstehen darf und dass außerhalb der festgelegten Arbeitszeiten ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit besteht. Wird eine Betriebsvereinbarung geschlossen, müssen darin die Voraussetzungen für Mobiles Arbeiten geregelt werden, also z. B. die individuelle Lage, der Zeitraum und die Häufigkeit. Zudem muss die Arbeitszeit entweder pauschal oder detailliert dokumentiert werden.

Außerdem regelt der Tarifvertrag, dass z. B. Mehrarbeit oberhalb der individuellen, regelmäßigen Wochenarbeitszeit (IRWAZ) und Spät- und Nachtarbeit bei Mobiler Arbeit nicht automatisch, sondern erst dann zuschlagspflichtig wird, wenn diese vom Vorgesetzten beantragt und vom Betriebsrat genehmigt wurde. Die Ruhezeit für mobil Arbeitende verkürzt sich von elf auf neun Stunden, sofern Beschäftigte das Ende eines Arbeitstags oder den Arbeitsbeginn des folgenden Arbeitstags selbst bestimmen können (hoher Autonomiegrad). Ist dies in beiden Fällen nicht möglich, gelten die gesetzlichen elf Stunden Arbeitspause. Zweckmäßig kann eine Verkürzung in den Fällen von „gestückeltem Arbeiten“ oder „Arbeiten im Block“ sein, innerhalb von sechs Monaten ist allerdings eine entsprechende Verlängerung der Ruhezeit wieder einzuhalten.

Acht-Stunden-Tag und elfstündige Ruhepause sind zeitgemäß

Diese tariflichen Rahmenregeln geben Beschäftigten, die mobil arbeiten wollen, Orientierung und Sicherheit und schützen sie vor Überforderung. Die geschilderten Ausnahmen bei Zuschlägen und Ruhezeiten stellen sinnvolle Ergänzungen für diese Form des Arbeitens dar, die sowohl dem Wunsch der Beschäftigten nach einer autonomen Zeitplanung wie auch dem Arbeitgeberinteresse an Flexibilität entgegenkommen.

Für eine von den Arbeitgeberverbänden regelmäßig geforderte generelle Änderung des Arbeitszeitgesetzes weg vom Acht-Stunden-Tag, hin zu einer Wochenarbeitszeit mit kürzeren Ruhezeiten, besteht somit keinerlei Bedarf. Im Gegenteil: Wir halten den gesetzlich verankerten Acht-Stunden-Tag und die elfstündige Ruhepause zwischen Arbeitsende und -beginn weiterhin für zeitgemäß und notwendig. Die meisten Menschen arbeiten in relativ starren Arbeitszeitsystemen, die Schutz vor Überlastung ver-

9 Für ihre Arbeiten aus den 1980er und 1990er Jahren haben die US-Forscher Hall, Rosbash und Young 2017 den Nobelpreis für Medizin erhalten. Ihre wesentlichen Forschungsergebnisse sind, dass der (arbeitende) Mensch nach einer inneren Uhr tickt, bei der Gene und Proteine den Tag-Nacht-Rhythmus steuern. Sonnenlicht bewirkt oder hemmt dabei Prozesse (etwa die für den Schlaf wichtige Melatonin-Ausschüttung). Dieser Mechanismus hat Folgen für die Gesundheit (Blutdruck, Körpertemperatur, Wachheit,

Hormonausschüttung) und damit für die Leistungsfähigkeit. Lebt ein Mensch dauerhaft gegen seine innere Uhr, kann das Risiko für Krebs, Nervenleiden und Stoffwechselkrankheiten steigen.

10 Das mediale Echo zu den vereinbarten Arbeitszeitregelungen erstreckte sich u. a. von Frankreich und der Schweiz über Italien und Spanien bis nach Russland.

langen. Die Änderung der Ruhezeit gilt deshalb auch nur für die vergleichsweise kleine Gruppe der mobil Arbeitenden und ist nicht auf andere Bereiche übertragbar.

Gute Arbeit gibt es nur mit der IG Metall

Damit möchte ich zum Schluss einen Gedanken vom Anfang wieder aufgreifen: Das neue Tarifwerk ist nicht wenig komplex. Seit dem Abschluss im Frühjahr werden die Betriebsräte in unseren Unternehmen über die zahlreichen Verbesserungen informiert und für die Neuerungen beim Thema Arbeitszeit sensibilisiert. Im Sommer und Herbst dieses Jahres müssen Beschäftigte, die ab 2019 von der verkürzten Vollzeit und dem Wahlrecht auf freie Zeit statt Geld Gebrauch machen wollen, entsprechende Anträge stellen. Mit ersten Widerständen und Konflikten ist somit noch in diesem Jahr zu rechnen.

Wie groß der Andrang auf die neuen Regelungen sein wird, können auch wir bisher nur erahnen. Mit den

Arbeitgebern wurde deswegen vereinbart, die Arbeitszeit-Regeln nach zwei Jahren einer Überprüfung zu unterziehen, wenn erste Erfahrungen dazu vorliegen.

Die IG Metall wird die Zeit nutzen, um noch handlungsmächtiger zu werden und die Tarifbindung weiter zu steigern. Dazu ist der Tarifabschluss 2018 das beste Argument. Frei nach dem Motto: Gute Arbeit und gute Tarifverträge gibt es nur mit uns! ■

AUTOR

ROMAN ZITZELSBERGER ist Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg.

 roman.zitzelsberger@igmetall.de
