

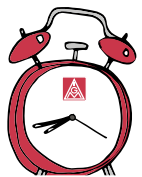
Arbeitszeiten, die zum Leben passen!

Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg

Nadine Boguslawski, Roman Zitzelsberger

Eine Tarifrunde ist dann erfolgreich, wenn drei Dinge zusammenpassen. Erstens: Die durchgängige Beteiligung aller Akteure von der ersten Debatte bis zum Ergebnis. Zweitens: der richtige Zeitpunkt. Der Abschluss muss dann gelingen, wenn die wichtigsten Akteure und die Mitglieder das Gefühl haben, dass jeder dafür seine Kraft in die Waagschale geworfen hat. Und drittens natürlich die Substanz des Ergebnisses und dessen Ästhetik. Allen Rückmeldungen zufolge ist dieser Dreiklang in der Metall- und Elektroindustrie-Tarifrunde 2017 / 2018 gut gelungen.

Nach den großen tariflichen Erfolgen der Arbeitszeitpolitik bis in die 1990er Jahre hat sich die Frage, wer über die Zeit bestimmt, nahezu ausschließlich auf die betriebliche Ebene verlagert – nicht unbedingt zum Vorteil für die Beschäftigten. Dabei hat sich vieles verändert: auf der einen Seite die Anforderungen der Menschen nach mehr Selbstbestimmung, auf der anderen immer größere Flexibilisierungsvorstellungen der Arbeitgeber. Den Arbeitgebern ist es gelungen, die realen Arbeitszeiten immer weiter auszuweiten. Gleichzeitig forderten (und fordern) sie eine noch weitergehende, kostenneutrale Flexibilisierung. In der Tarifaufeinandersetzung 2018 hatte sich die IG Metall zum Ziel gesetzt, diese Verschiebung des Interessengleichgewichts zwischen Flexibilisierung und Zeitsouveränität zugunsten der Arbeitgeber umzudrehen – sowohl in der betrieblichen Praxis als auch in der tariflichen Gestaltung. Und: Wir wollten die 35-Stunden-Woche stabilisieren und zukunftsicher machen!



Vorbereitung der Tarifrunde 2017 / 2018 beginnt 2016

Nachdem das Thema Arbeitszeitpolitik bereits beim Gewerkschaftstag der IG Metall 2015 oben auf der Agenda stand, hat die IG Metall Baden-Württemberg die tarifpolitische Debatte um die Arbeitszeit direkt nach der Tarifrunde 2016 als »Projekt Herberger – nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde« begonnen. Dabei ging es uns um die schrittweise Herausarbeitung der einzelnen Themen, die den Beschäftigten wichtig sind. Wir wollten aber auch die betriebliche Praxis von Arbeitszeitregelungen hinterfragen. Auf Konferenzen, bei den Sitzungen unserer Tarifkommission und in den Betrieben wurde das Thema mit folgender Zielsetzung diskutiert:

- Arbeitszeitgestaltung ist das zentrale Handlungsfeld im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Wir erobern die Deutungshoheit in den Betrieben bei der Arbeitszeit zurück.
- Verbesserungen für die Beschäftigten bei der Arbeitszeit müssen als »powered by IG Metall« sichtbar sein.
- Im Zuge der IG Metall-Arbeitszeitkampagne beteiligen wir unsere Mitglieder an den damit verbundenen Prozessen. Dadurch erhöhen wir ihre Bindung an die IG Metall und gewinnen neue Mitglieder.
- Die Handlungsfähigkeit der IG Metall in den Betrieben ist Grundvoraussetzung für unser tarifpolitisches Handeln.

Betriebsratswahlen 2018 frühzeitig mitgedacht

Die schönsten Tarifergebnisse nützen den Beschäftigten nichts, wenn es nicht gelingt, sie in den Betrieben umzusetzen. Die Betriebsräte und Vertrauensleute sind diejenigen, die sich täglich mit vom Arbeitgeber veranlassten Flexibilisierungsanforderungen (Schichtänderungen, Zusatzschichten, Mehrarbeit ...) auseinandersetzen müssen und zugleich mit den Anforderungen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität konfrontiert werden. Daher haben wir die Themen, die wir tarifpolitisch bearbeiten wollten, in den Betrieben schon ab 2016 breit und betei-

gungsorientiert diskutiert. Bei dieser Planung war uns klar, dass im Frühjahr 2018 – also in enger zeitlicher Nähe zur Tarifrunde – in allen Betrieben neue Betriebsräte gewählt werden. Die Tarifrunde würde also die Betriebsratswahl 2018 stark beeinflussen können – im Guten wie im Schlechten. Durch unsere Aktivitäten in den Betrieben wollten wir daher auch vermitteln: Unsere betrieblichen Akteure können sich sicher sein, dass die Tarifrunde – von der Debatte über die Forderung bis zum Tarifiergebnis und dessen Umsetzung – den Beschäftigten einmal mehr zeigt: Besser geht nur mit der IG Metall!

In den folgenden Monaten wurden zahlreiche Themenschwerpunkte diskutiert und bearbeitet, u. a.: Umsetzung der Alters- und Bildungsteilzeit, Takt- und Schichtarbeit, lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Zeitsouveränität, Verfall von Arbeitszeit, Arbeitszeitkontenmodelle, Vereinbarkeit, mobiles Arbeiten, Leistungsverdichtung sowie Außendienst und Servicemontage. Nach dem bundesweiten Arbeitszeitkongress der IG Metall im Juni 2017 in Mannheim wurde eine mögliche Tarifforderung erstmals konkreter. Dabei hat sich folgender »Dreiklang« herauskristallisiert: Regelungen für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Verbesserungen für Takt-/Schichtarbeit und Rahmenregelungen zu mobiler Arbeit.

Arbeitszeitthema stößt nicht nur auf Gegenliebe

Die Notwendigkeit einer Tarifforderung zur Arbeitszeit wurde während der Forderungsdiskussion durchaus kritisch gesehen. Zu den am häufigsten geäußerten Kritikpunkten gehörte zum einen, dass zwischen den einzelnen Arbeitszeitthemen keine verbindende Klammer bestehe. Zum anderen wurde angeführt, dass jede Möglichkeit kürzerer Arbeitszeit ohne eine Begrenzung der zu erbringenden Leistung dazu führen könne, dass in kürzerer Zeit mehr gearbeitet werden müsse; oder, dass zwar Einzelne kürzer arbeiten könnten, ihr Arbeitspensum dann aber von den anderen zusätzlich erledigt werden müsse.

Daraufhin haben wir die Arbeitszeitforderung konkreter gefasst und als Ziel formuliert, »Freiräume in bestimmten Lebenssituationen« und einen »Belastungsausgleich für Tätigkeiten in besonders belastenden Arbeitszeit-



modellen« zu schaffen. Also: Unabhängig vom Anlass oder einer Begründung brauchen alle Beschäftigten die Wahlmöglichkeit, ihre Arbeitszeit vorübergehend absenken zu können – mit einem Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit. Relevante Parameter dabei sind Zeit und Geld.

Darüber hinaus hat sich die Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg dafür ausgesprochen, weitere Themen in die Tarifrunde einzubringen, die aber nicht als harte Forderungen zu verstehen waren:

- Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Personalbemessung stärken
- Verlängerung der Arbeitszeit wirksam begrenzen
- Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten schaffen
- zusätzliche Zeit zur Prüfungsvorbereitung für Auszubildende und dual Studierende
- Prozess zur Angleichung der Arbeitsbedingungen in den ostdeutschen Tarifgebieten

Vom Dixi bis zum Blechkuchen

Die Treffen der Großen Tarifkommission im Jahr 2017 waren die bezirklichen Meilensteine, bei denen die Diskussionsstände aus den regionalen IG Metall-Geschäftsstellen zusammengetragen und bewertet wurden. Hier wurde auch früh klargestellt, dass Arbeitszeithemen in der Regel nicht ohne Konflikte mit der Arbeitgeberseite durchgesetzt werden können und daher gut vorbereitet sein müssen. Gerade die umfangreichen Überlegungen zur Durchsetzungsfähigkeit – Stichwort: ganztägige Warnstreiks – haben dazu geführt, dass sich die IG Metall Baden-Württemberg frühzeitig und sehr genau auf einen möglichen Arbeitskampf vorbereitet hat. Mit den Leitungen aller 27 Geschäftsstellen in Baden-Württemberg gab es mehrere Abstimmungs- und Planungsrunden, zudem zahlreiche Workshops mit Beschäftigten der IG Metall und unseren betrieblichen Akteurinnen und Akteuren, insbesondere zu den ganztägigen Warnstreiks. Das ging bis zu einem Workshop »Vom Dixi bis zum Blechkuchen«, damit im Ernstfall alle wissen, was zu tun ist.

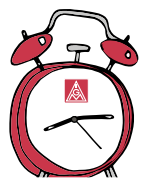
Bis zur Aufstellung der Tarifforderung vergehen eineinhalb Jahre

Im Herbst 2017, nach mehr als 18 Monaten bezirklicher Diskussionen, betrieblicher Kampagnen zur Arbeitszeit, einer Beschäftigtenbefragung mit rund 180.000 Teilnehmenden allein in Baden-Württemberg, zahlreichen örtlichen Veranstaltungen und zuletzt einer hervorragenden Diskussionskultur in der Großen Tarifkommission, wurde eine gut überlegte und abgewogene Tarifforderung empfohlen und beschlossen und die entsprechenden Entgelt- und Manteltarifverträge wurden gekündigt.

Gefordert wurde konkret:

- 6 Prozent mehr Geld
- ein individueller Anspruch auf eine bis zu zwei Jahre befristete kurze Vollzeit mit Rückkehrrecht zur 35-Stunden-Woche sowie
- ein Entgeltzuschuss für Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen oder in belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schichtarbeit.

Bis zum Herbst 2017 galt: Die Diskussion über eine Arbeitszeitforderung verlief weder euphorisch noch emotional überladen. Bedenken und Kritik wurden geäußert und offen und kontrovers diskutiert. Dies betraf sowohl inhaltliche als auch formale Fragen – etwa die Frage, ob es tatsächlich sinnvoll sei, den Manteltarifvertrag zu kündigen. Andererseits war auch klar: Wenn sich die Regeln zur Arbeitszeit in den Betrieben und die betriebliche Praxis nicht ändern, setzt sich die kontinuierliche Verlängerung der Arbeitszeit und ihre einseitige Flexibilisierung im Arbeitgebersinn fort. Freiräume für Beschäftigte gibt es – von wenigen Ausnahmen abgesehen – allenfalls als Tauschgeschäft, bei dem die Beschäftigten den größeren Teil an Flexibilität beisteuern müssen. Die Erkenntnis, dass wir daher jetzt damit beginnen müssen, die tarifliche Gestaltungsfähigkeit in Arbeitszeitfragen, zumindest in Teilen, wieder zurückzuerobern, hat am Ende alle davon überzeugt, dass unsere Arbeitszeitforderungen richtig waren.





Gut zu wissen Manteltarifvertrag: Mission »Dicker statt dünner«

Es war eine der heiß diskutierten Fragen in der Tariffbewegung 2018: »Sollen wir den Manteltarifvertrag wirklich kündigen?« Über diese Frage herrschte zunächst große Unsicherheit. Warum war diese Frage vielen Metallerinnen und Metallern so wichtig? Was steht eigentlich in diesem Tarifvertrag und welche Bedeutung hat er? Der »Mantel« ist einer der umfangreichsten Tarifverträge. Er regelt viele Arbeitsbedingungen, die für Beschäftigte oft selbstverständlich sind, die aber eigentlich eine Sammlung von Arbeitskämpferfolgen darstellen. Prominent ist natürlich sowas wie die 35-Stunden-Woche und die 30 Urlaubstage pro Kalenderjahr. Dazu kommen dann zum Beispiel Regelungen zu Zuschlägen, zu Freistellungen und zur Verdienstsicherung usw. Im Manteltarifvertrag stehen also eine Menge Dinge drin, die die Beschäftigten auf keinen Fall wieder hergeben wollen. Wird der Tarifvertrag gekündigt, kann es sein, dass die Arbeitgeber Bestandteile davon angreifen und nicht mehr vereinbaren wollen. Letztlich war die IG Metall mutig und hat sich entschieden, für ihre Forderung zu kämpfen. Sie konnte sich durchsetzen und hat ein gutes Ergebnis erzielt, ohne was vom »Mantel« zu verlieren – der Mantel ist jetzt sogar noch dicker als vorher ...

Tarifverhandlungen kommen nur schleppend voran

Nach dem Beschluss der Forderung begannen im Herbst 2017 zunächst Sondierungsgespräche und dann die Verhandlungen mit den regionalen Arbeitgeberverbänden, in Baden-Württemberg mit Südwestmetall. Wie bereits in der Tarifrunde 2015 verabredeten wir frühzeitig mit den Arbeitgebern das Einsetzen einer Expertenkommission, um komplexe tarifpolitische Fragen zwischen den offiziellen Verhandlungsrunden vorbereiten zu können. Da insbesondere unter den Expertinnen und Experten der Arbeitgeber die Mühlen sehr langsam mahlten, kamen auch die Tarifverhandlungen nur mühsam voran. Bis in den Januar 2018 hinein bewegte sich auf Arbeitgeberseite kaum etwas. Stattdessen stellten die Arbeit-

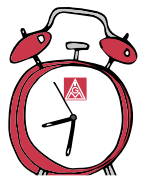
geber sogenannte Gegenforderungen auf und unterstellten der IG Metall, ihre Forderung sei rechtswidrig. Damit wurde der Konflikt auch bei unseren Mitgliedern zusätzlich angeheizt. Allein in Baden-Württemberg nahmen mehr als 290.000 und im gesamten Bundesgebiet fast eine Million Beschäftigte an Warnstreiks und Protestaktionen teil.

Letztendlich führt diese Eskalations- und Verschleppungsstrategie der Arbeitgeberseite dazu, dass die IG Metall Baden-Württemberg Südwestmetall – und auf Bundesebene Gesamtmetall – eine Frist bis zum 27. Januar 2018 setzte, um zu einem Tarifiergebnis zu kommen. Unsere Ansage war klar und unmissverständlich: Ohne Verhandlungsergebnis bis zu diesem Termin würde die IG Metall das neue Instrument der ganztägigen Warnstreiks zur Anwendung bringen. Nachdem vom Freitagnachmittag bis in die frühen Morgenstunden des 27. Januars kein Ergebnis erzielt wurde, beendeten wir nach Beratungen in unseren Entscheidungsgremien sowie im Vorstand der IG Metall die Verhandlungen. In der darauffolgenden Woche fanden die ganztägigen Warnstreiks statt.

Ganztägige Warnstreiks als Druckmittel unerlässlich

Die Stimmung unter den Beschäftigten und den Mitgliedern der IG Metall war inzwischen so angeheizt, dass der Beschluss, in ganztägige Warnstreiks zu treten, sehr gut ankam. Die IG Metall hatte bereits im Vorfeld deutlich erklärt, dass es keinerlei künstliche Inszenierung der ganztägigen Warnstreiks geben werde. Nur dann, wenn kein Ergebnis möglich sei, werde diese Option gezogen. Ende Januar 2018 war es dann unausweichlich, diese neue Eskalationsstufe anzuwenden, da es bei den Arbeitgebern bis zu diesem Zeitpunkt keinerlei Bereitschaft zu einer ernsthaften Lösung gegeben hatte. Zwar wurde von ihnen im Nachhinein kolportiert, die IG Metall habe – unabhängig vom eigentlichen Verhandlungsstand – das neue Arbeitskampfinstrument in jedem Fall ausprobieren wollen. Unsere Mitglieder sahen darin – zu Recht – aber nur ein weiteres Ablenkungsmanöver.

Im Ergebnis haben in Baden-Württemberg weitere 190.000 und bundesweit mehr als 500.000 Beschäftigte die Forderungen nochmals unter-



Ein regionaler IG Metall-Geschäftsführer sagte nach der Tarifrunde: »Die Funktionäre in meinen Arbeitskampfbetrieben sind in den ganztägigen Warnstreiks um zwei Meter gewachsen. Ich muss jetzt immer nach oben schauen.«

stützt, indem sie jeweils für einen ganzen Tag im Warnstreik waren. Weder juristische Androhungen noch Gutachten der Arbeitgeberseite konnten dies verhindern. Wer an den Aktionen beteiligt war oder diese gar verantwortlich organisiert hat, hat dies mit großem Stolz getan – das belegen zahlreiche Rückmeldungen.

Die erfolgreichen ganztägigen Warnstreiks haben das gewerkschaftliche Selbstbewusstsein unserer Aktiven enorm gestärkt. Und auch die Glaubwürdigkeit in

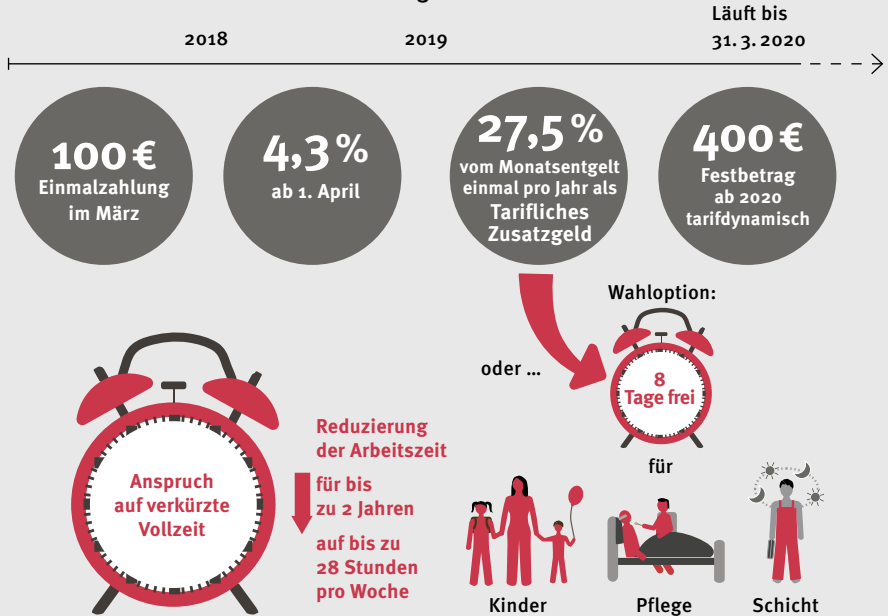
die IG Metall insgesamt wurde erhöht, da sie ihren Worten Taten folgen ließ, als am Verhandlungstisch kein Ergebnis möglich war.

Pilotabschluss in Baden-Württemberg: zahlreiche Verbesserungen für Beschäftigte

Nach insgesamt drei ganztägigen Warnstreiks wurden die Verhandlungen in Baden-Württemberg am 5. Februar fortgesetzt. In der Nacht auf den 6. Februar 2018 gelang es, ein Tarifiergebnis zu erzielen und zwischen den Spitzen von IG Metall und Gesamtmetall zu vereinbaren, dass dieses den anderen Tarifgebieten zur Übernahme empfohlen wird.

Das Tarifiergebnis hat verschiedene Bestandteile und setzt sich aus Entgelt- und Arbeitszeitkomponenten zusammen (s. Abbildung).

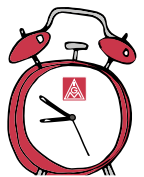
Tarifergebnis Metall- und Elektroindustrie 2018 Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit



Quelle: IG Metall

Mehr Geld in mehreren Stufen

Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen sind zum 1. April 2018 um 4,3 Prozent gestiegen, im März gab es 100 Euro Einmalzahlung bzw. 70 Euro für Auszubildende. Im Juli 2019 erhalten alle Beschäftigten zu dem einen Festbetrag von 400 Euro (Auszubildende 200 Euro) sowie das neue tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) von 27,5 Prozent eines Monats-einkommens. Beide Komponenten wirken dauerhaft. Ab 2020 fließen anstelle der 400 Euro dann 12,3 Prozent der Eckentgeltgruppe als soziale, tarifdynamische Komponente. Davon profitieren untere Entgeltgruppen überproportional.



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 T-ZUG acht zusätzliche freie Tage wählen. Dabei gibt es zwei Tage mehr als dem rechnerischen Gegenwert der Zusatzzahlung entsprechen. Zeit ist also mehr wert als Geld.

Beschäftigte mit Kindern (bis acht Jahre) oder zu pflegenden Angehörigen (mindestens Pflegegrad 1) können diese Freistellung jeweils zwei Mal pro Fall in Anspruch nehmen. Beschäftigte in Schichtarbeit können jedes Jahr neu entscheiden, ob sie diese Wahloption geltend machen wollen, solange die Schichtarbeit andauert und sie bestimmte Voraussetzungen zur Betriebszugehörigkeit und Dauer der Schichtarbeit erfüllen.

Ab 2019: Anspruch auf verkürzte Vollzeit mit Rückkehrrecht für alle

Darüber hinaus haben ab 2019 alle Vollzeitbeschäftigten 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. Der Arbeitgeber kann Anträge auf verkürzte Vollzeit nur dann ablehnen, wenn er trotz umfangreichen Bemühens das zu reduzierende Arbeitsvolumen nicht mit entsprechender Qualifikation ausgleichen kann.

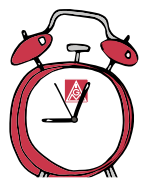
Weil Arbeitszeitvolumen im Betrieb wegfällt, wenn Beschäftigte die verkürzte Vollzeit in Anspruch nehmen, hat die IG Metall mit den Arbeitgebern verschiedene Flexibilisierungsinstrumente zum Ausgleich dieses wegfallenden Arbeitsvolumens vereinbart. Auch muss der Arbeitgeber keine weiteren Anträge auf verkürzte Vollzeit genehmigen, solange 10 Prozent der Beschäftigten in verkürzter Vollzeit sind. Wir gehen

allerdings davon aus, dass diese Quote ausreicht, damit alle, die das wollen, in verkürzte Vollzeit gehen können.

Widerspruchsrecht bei ausufernder Arbeitszeit

Im Gegenzug zur Möglichkeit für die 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 Fachkräftengpässe nachweisen können. Zudem können die Unternehmen künftig zwischen dem bisher schon geltenden System der Quoten und einer Betrachtung des Gesamt-Arbeitszeitvolumens im Betrieb wählen.

Diese 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 Prozent der Beschäftigten länger als 35 Stunden, muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten, wie die genannten Werte wieder erreicht werden können. Sollten die Beratungen nach 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 ausufernden Arbeitszeiten in vielen Betrieben hoffentlich endlich wirksam einen Riegel vorschieben. Im Zweifel muss der Betriebsrat darum aber erst eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber führen.



Freiräume bei der Arbeitszeit fördern Vereinbarkeit und Gesundheit

Mit dem Anspruch auf verkürzte Vollzeit und dem Wahlrecht auf zusätzliche freie Tage für Kinderbetreuung und Pflege hat die IG Metall gesellschaftlich relevante Probleme aufgegriffen und einen Beitrag zu ihrer Lösung geliefert: Mit der verkürzten Vollzeit haben wir 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 – Kindererziehungs- und Pflegeaufgaben werden überwiegend von Frauen geleistet – weiter fort schreibt. Da das Gender Pay Gap, also das geschlechtsspezifische Lohngefälle, trotz aller Bemühungen nach wie vor vorhanden ist, bietet das Modell der verkürzten Vollzeit ein Arbeitszeitvolumen, das für beide Geschlechter attraktiv ist: Die verkürzte Vollzeit schafft private Freiräume und orientiert sich gleichzeitig an einer Arbeitszeit, die (zumindest in weiten Teilen der Metall- und Elektroindustrie) immer noch ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet – auch wenn dies natürlich vom ursprünglichen Vollzeiteinkommen abhängig ist. Das Wahlrecht auf Zeit statt Geld für Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen trägt ebenfalls zu einer größeren Zeitsouveränität bei.



Gut zu wissen Wer will, der kann: Sonnenlicht statt Neonlicht!

Dieser Tarifabschluss ist ein Knüller: Nicht nur die verkürzte Vollzeit ist nun Realität, es gibt außerdem die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen das tarifliche Zusatzgeld in acht freien Tage zu nehmen. Die Arbeitszeit kann für bis zu zwei Jahre auf maximal 28 Stunden pro Woche reduziert werden und für Beschäftigte in Schicht, mit Kindern oder mit Pflegefällen gibt es die Option »Zeit statt Geld«. Was für eine großartige Chance für jeden einzelnen Beschäftigten! Es gibt viele gute Gründe fürs Kürzertreten, so dass hier für alle was dabei ist. Mehr Zeit für den Fußballverein, für das Ehrenamt oder für ein gutes Buch. Mehr Zeit für sich selbst, mehr Zeit für andere, für die Großeltern, die mal wieder zu leckerem Kuchen eingeladen haben. Nicht mehr in voller Hetze zwischen Betrieb und Kita hin und her sausen. Mehr Zeit an der Sonne und der frischen Luft statt in der Schicht bei Neonlicht. Egal, für was man mehr Zeit braucht: »Wer will, der kann.«

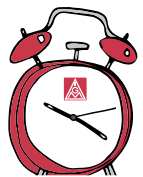
Für Beschäftigte in Schichtarbeit leistet die Wahloption einen wichtigen Beitrag zur Entlastung und damit zu ihrer Gesundheit. Allein in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie (MuE-Industrie) in Baden-Württemberg arbeiten rund 27 Prozent der Beschäftigten regelmäßig im Schichtbetrieb, die negativen Folgen reichen von Rückenleiden über Schlafstörungen/Erschöpfung bis zu Herz- und Magen-Darm-Erkrankungen. Vor allem Nacharbeit schadet der Gesundheit. Schichtbeschäftigte, die die im Tarifvertrag definierten Zugangsvoraussetzungen erfüllen, können erstmals für 2019 acht zusätzliche freie Tage statt des T-ZUG wählen. Anders als die Anspruchsberechtigten mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen können sie aber nicht gleichzeitig verkürzte Vollzeit nehmen.

Bessere Vereinbarkeit für mobil Arbeitende und Azubis

Dass die Wahlmöglichkeit »Zeit statt Geld« eine Zeitenwende in der Arbeitszeitpolitik darstellt, belegt nicht zuletzt die Berichterstattung in der Presse. Medienvertreter aus dem In- und Ausland zollten dem Pilotabschluss der IG Metall in Baden-Württemberg hohe Anerkennung und bewerteten die Arbeitszeitvereinbarungen als vorbildhaft für die Gesellschaft und andere Branchen.

Dazu tragen sicherlich auch die vereinbarten tariflichen Rahmenregelungen für mobile Arbeit bei. Ziel der IG Metall war es, dass mobiles Arbeiten eben nicht – wie oft befürchtet – zu Arbeitsverdichtung führen soll, sondern genutzt wird, um Freizeit und Arbeit besser in Einklang zu bringen. Dazu hat die IG Metall mit den Arbeitgebern verschiedene Bedingungen formuliert, die bei Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zum Tragen kommen. Hierzu zählt u. a., dass den Beschäftigten aufgrund des Wunsches oder der Beendigung von mobilem Arbeiten kein Nachteil entstehen darf und dass außerhalb der festgelegten Arbeitszeiten ein Recht auf Nichterreichbarkeit besteht. Zudem müssen Lage, Zeitraum und Häufigkeit von mobilem Arbeiten geregelt werden und die Arbeitszeit muss dokumentiert werden.

Außerdem regelt der Tarifvertrag, dass zum Beispiel Mehrarbeit so-



Diesen Druck (*Anm.: durch Globalisierung und Digitalisierung*) bekommen nicht allein die Manager zu spüren, sondern mehr noch die Arbeitnehmer. Zu Recht drängte die IG Metall daher auf einen besseren Ausgleich zwischen den Interessen beider Seiten. Zudem forderte sie mit gutem Grund, dass die Tarifverträge

den Wandel im Familienbild nachvollziehen beziehungsweise vorantreiben. Wenn ihre Metaller (...) die Extrazeit auf dem Spielplatz oder am Krankenbett der pflegebedürftigen Schwiegermutter verbringen, würde Gleichberechtigung in der Mitte der Gesellschaft gelebt. Der Tarifabschluss lädt dazu ein.

wie Spät- und Nachtarbeit bei mobiler Arbeit erst dann zuschlagspflichtig wird, wenn diese vom Vorgesetzten beantragt und vom Betriebsrat genehmigt wurde. Die Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn kann sich in bestimmten Fällen von elf auf neun Stunden verkürzen, innerhalb von sechs Monaten ist aber wieder eine entsprechende Verlängerung einzuhalten. Diese tariflichen Regelungen geben Beschäftigten, die mobil arbeiten wollen, Orientierung und Sicherheit; die geschilderten Ausnahmen bei Zuschlägen und Ruhezeiten kommen sowohl ihrem Wunsch nach einer autonomen Zeitplanung als auch dem Arbeitgeberinteresse nach Flexibilität entgegen. Dabei ist aber auch klar: Dies ergibt nur für die vergleichsweise kleine Gruppe der mobil Arbeitenden Sinn. Die meisten Menschen arbeiten nach wie vor in relativ starren Arbeitszeitsystemen; der gesetzlich verankerte Achtstundentag und die elfstündige Ruhezeit sind somit weiterhin notwendig und auch zeitgemäß.

Weiterhin erleichtert der Tarifabschluss auch Auszubildenden die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit, indem sie vor Prüfungen einen zusätzlichen Tag frei bekommen.

Und nicht zuletzt ist es gelungen, mit der Arbeitgeberseite eine Gesprächsverpflichtung zur Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie an die der westdeutschen zu vereinbaren.

Die nächste Tarifrunde ist die schwerste

Das Tarifiergebnis 2018 wird damit in allen Punkten – und zwar nicht nur in den harten Forderungen – unseren Ansprüchen gerecht. Trotzdem gilt weiterhin: mein Leben – meine Zeit! Arbeitszeit bleibt ein zentraler betriebs- und tarifpolitischer Schwerpunkt für die Metall- und Elektroindustrie und alle weiteren Branchen.

Das Tarifiergebnis selbst, der Prozess seines Zustandekommens, die umfangreiche Beteiligung unserer Aktiven und Mitglieder vor, während und nach dem Verhandlungsergebnis – all das hat zu einer extrem hohen Zustimmung zu den neuen Regelungen und Arbeitszeitoptionen nicht nur in unseren Entscheidungsgremien, sondern vor allem bei unseren Mitgliedern in den Betrieben beigetragen. Sie sind mit Stolz und Selbstvertrauen in die Betriebsratswahlen 2018 gegangen. So betrachtet war die Tarifrunde der MuE-Industrie 2018 ein voller Erfolg. Aber genauso wie nach der Tarifaufeinandersetzung 2016 »Projekt Herberger – nach der Tarifrunde ist vor der Tarifrunde« galt, gilt noch ein anderer Spruch der Trainerlegende: Die nächste Tarifrunde ist immer die schwerste. Und deshalb müssen wir auch auf diese optimal vorbereitet sein.