

Beteiligung schafft Solidarität

Stefan Schaumburg, Tanja Smolenski

Der Erfolg der Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie beruht ganz wesentlich auf der breiten und intensiven Beteiligung der Mitglieder an den Debatten im Vorfeld und im Verlauf der Tarifbewegung. Ohne Beteiligung keine Solidarität, ohne Solidarität keine Bewegung – so lässt sich diese zentrale Erfahrung auf den Punkt bringen. Die entscheidenden Schritte und Elemente dieses Beteiligungsprozesses, der zu einer überwältigenden Mobilisierung mit über einer Million Warnstreikenden in 4.670 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie und weiteren 500.000 Beteiligten in den ganztägigen Warnstreiks in allen Bezirken und Tarifgebieten der IG Metall geführt hat, werden in diesem Beitrag nachgezeichnet.

Die IG Metall hat ihre Tarifrunde zum Thema Arbeitszeit intensiv und lange vorbereitet. Viele Mitglieder und über 30.000 zusätzliche Neumitglieder sind in dieser Tarifrunde in ihrer Überzeugung gestärkt worden und haben erlebt, was das Wesen erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit ist: Gemeinsam mutig sein, gemeinsam etwas für sich einfordern – und wenn es drauf ankommt, die Kraft der Vielen zu spüren. Das Tor dicht zu machen, stolz den Streikausweis in der Hand zu halten, sichtbar für den Chef die IG-Metall-Mütze zu tragen. Und das trotz aller Zweifel, ob es am Ende klappt, trotz aller Zweifel, ob im entscheidenden Moment alle mitmachen. Diese wichtigen Momente, die die Metallerinnen und Metaller im Winter 2018 erlebt haben, haben alle Beteiligten stark gemacht. Sie haben uns gezeigt, wie viel Kraft Menschen haben, wenn sie sich zusammentun.

Dass diese Tarifauseinandersetzung zum Erfolg wurde, war gewiss nicht selbstverständlich.



Wir haben uns im Vorfeld die Frage gestellt, ob der Kern gewerkschaftlicher Macht, die Solidarität der abhängig Beschäftigten gegenüber dem Kapital, auch heute noch taugt oder ob sie ein Auslaufmodell ist in einer Welt voller Individualistinnen und Individualisten.

Würde es gelingen, eine breite Solidarität zu Arbeitszeitforderungen zu entwickeln, wohl wissend, dass die individuelle Betroffenheit sehr unterschiedlich sein kann? Und wenn ja, wie genau geht das in Zeiten vielfältiger Ansprüche und Interessen?

Fakt ist: Die Heterogenität von Lebensentwürfen und Lebenslagen hat deutlich zugenommen, auch in den Belegschaften der Metall- und Elektroindustrie.

Das Tarifergebnis zeigt: Die Antwort ist ein klares Ja! Diese Tarifrunde war ein lebendiges Beispiel für gewerkschaftliche Solidarität in der IG Metall. Denn wir haben verschiedene Interessen zueinandergebracht. Die Schichtarbeiter sind für die pflegenden Angehörigen aufgestanden, die Forscher und Entwicklerinnen für die Entlastung von Schichtarbeitern, alle zusammen für die Arbeitszeitverringerung von Eltern, der männliche Facharbeiter für ein Rückkehrrecht der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten. Das ist angewandte Solidarität!

Zudem haben wir viel Unterstützung aus der Öffentlichkeit erfahren, weil wir mit unserer Tarifforderung nach mehr Selbstbestimmung über die Arbeitszeit den Nerv der Zeit getroffen haben. Wir haben aus einem gesellschaftlich relevanten Thema ein gewerkschaftliches Handlungsfeld gemacht.

Das war nicht ohne Voraussetzungen möglich. Der erfolgreichen Tarifrunde 2017/2018 ging ein langer Diskussions- und Beteiligungsprozess voraus, der ein solch geschlossenes Handeln erst ermöglicht hat.

Die wesentlichen Schlagwörter hierfür sind: breite Beteiligung der Mitglieder und Beschäftigten und eine intensive arbeitszeitpolitische Diskussion; und eine Politisierung des Themas, indem die IG Metall es in einen gesellschaftlichen Rahmen gestellt, als notwendigen Beitrag zur Fortentwicklung des Sozialstaats gedeutet und die Verantwortung der Arbeitgeberseite für bessere Gesundheit und Vereinbarkeit herausgestellt hat. Wir haben also Themen bewegt, die die Menschen weit über die Metall- und Elektroindustrie hinaus umtreiben.

Die Schritte zur Tarifrunde 2017 / 2018

Änderungen in der Arbeitswelt
Diskussionen um Arbeitszeit bei IG Metall und Beschäftigten

Gewerkschaftstage 2011 und 2015

Handlungsfähigkeit bei Arbeitszeit stärken

Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017

Handlungsauftrag
– Tatsächliche Arbeitszeiten begrenzen
– Flexibilisierungsdruck der Unternehmen Grenzen setzen
– Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit

Tarifabschluss Metall- und Elektroindustrie 2018

Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.
– Anspruch auf verkürzte Vollzeit
– Tarifliches Zusatzgeld mit der Möglichkeit, das tarifliche Zusatzgeld bei Kinderbetreuung, Pflege oder Schichtarbeit in freien Tagen zu nehmen

Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken.

Die Arbeitszeit-Kampagne der IG Metall

Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.
– Gesund
– Gerecht
– Sicher
– Selbstbestimmt

Quelle: IG Metall

Nachdem die IG Metall in den 1980er Jahren tarifpolitisch erfolgreich die Arbeitszeitverkürzung zur 35-Stunde-Woche durchgesetzt hatte, verlagerte sich der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik auf die betriebliche Ebene. Vor allem die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten wurde immer stärker zum Problem. Schon während der Umsetzung der Stufen auf dem Weg zur 35-Stunden-Woche wurde die Differenz zwischen vereinbarter und realer Arbeitszeit vielerorts immer größer und es setzten sich einseitig die Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeber durch. Getrieben vom betriebswirtschaftlichen Motto »Alles, was dem Kunden dient«, und dem organisatorischen Credo der »schlanken Fabrik« ohne Lager wurde die Arbeitszeit zum Puffer nicht planbarer Flexibilität gegenüber den Kunden. Der Faktor Arbeitszeit wurde zur scheinbar frei verfügbaren Flexibilitätsreserve.



Arbeitszeit wird wieder zum Thema der IG Metall: Gewerkschaftstag 2011

Diese Entwicklung führte schon auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 2011 zu zahlreichen Diskussionen über das Thema Arbeitszeit. Dabei zeigte sich, dass es im betrieblichen Alltag sehr unterschiedliche Realitäten und Probleme bei der Arbeitszeitgestaltung gab. Die Anforderungen an die Tarifpolitik der IG Metall, so der Gewerkschaftstag 2011, waren folglich sehr vielfältig. Die Delegierten forderten Arbeitszeiten, die mehr individuelle Zeitsouveränität bieten sollten. Frauen und Männern müsse eine gute Balance zwischen Beruf und Familie ermöglicht werden. Arbeitszeiten müssten gesundheitsförderlich und altersgerecht werden, um Leistung und Arbeit wieder ein gesundes Maß zu geben. Ausufernde Arbeitszeiten müssten tariflich begrenzt und die Belastungen reduziert werden.

Gut zu wissen Gewerkschaftstag: Leidenschaft bis Mitternacht

Ungefähr 500 aktive Metallerinnen und Metaller aus allen Ecken der Bundesrepublik kommen zum sogenannten Gewerkschaftstag zusammen. Er findet alle vier Jahre statt und ist das bestimmende Gremium der IG Metall. Was hier beschlossen wird, stellt quasi das Arbeitsprogramm für die nächsten vier Jahre dar. Doch wie passiert das genau und was geht eigentlich die ganze Woche so ab? Im Mittelpunkt stehen natürlich die Themen und Diskussionen, es wird leidenschaftlich gestritten, Allianzen werden geschmiedet und am Ende raufen sich meistens doch wieder alle zusammen. Die Debatten dauern gerne schon mal bis tief in die Nacht, deshalb ist es wichtig, nach der ganzen Arbeit auch mal durch zu schnaufern. Es gibt einen Parteienabend und mehrere After-Work-Partys, auf denen getanzt, gelacht und gefeiert wird. Hier ist Zeit, sich untereinander zu vernetzen. Viele Delegierte nutzen die Möglichkeit, sich mit Leuten auszutauschen, die aus anderen Bezirken und Geschäftsstellen kommen. So entstehen nicht nur nützliche Kontakte, sondern auch Freundschaften (und es wird gemunkelt: manchmal sogar mehr!).

Die IG Metall wird aktiv: Beschäftigtenbefragung 2013

In Folge des Gewerkschaftstages 2011 führte die IG Metall ein ungewöhnliches Projekt durch: die erste große Beschäftigtenbefragung 2013. Darin wurden alle Beschäftigten in den von der IG Metall organisierten Branchen u. a. nach ihren Arbeitszeiten befragt. Der Erfolg war groß: 514.000 Beschäftigte beteiligten sich an dieser Befragung und lieferten Stoff für eine neue Arbeitszeitdebatte in der IG Metall.

Ein zunächst überraschendes Ergebnis der Befragung war: Vereinbarkeit war zu diesem Zeitpunkt zum wichtigen Thema für alle geworden – für Frauen und Männer, für Mütter und Väter. Der Vereinbarkeitsbegriff der öffentlichen Debatte war schon 2011 relativ breit: Vereinbarkeit bedeutete nicht mehr nur Kinderbetreuung und Wiedereinstieg, sondern umfasste den gesamten Bereich der Work-Life-Balance: weniger Stress und mehr Zeit für alle für das Leben neben der Arbeit. Ein zweites interessantes Ergebnis war: Flexibilität wird von den Beschäftigten nicht per se als schlecht empfunden. Die überwiegende Mehrzahl der Befragten gab an, damit gut zurechtzukommen. Gleichwohl deutete sich an, dass sie Flexibilität auch für sich selber nutzen wollten. Dies war ein entscheidender Befund für die weitere Arbeitszeitdiskussion in der IG Metall.

In der Tarifrunde 2014 wurden diese Themen aufgegriffen und mit der Arbeitgeberseite wurde vereinbart, Gespräche zur weiteren Gestaltung der Arbeitszeit zu führen. Diese Gespräche wurden in der IG Metall durch einen internen Diskussionsprozess begleitet und auch nach der Tarifbewegung 2016 fortgesetzt.

Das in mehreren Sitzungen diskutierte Themenspektrum war breit: Es reichte von der Gestaltung von Arbeitszeitkonten über Optionsmodelle im Lebensverlauf bis hin zu modularen Tarifverträgen zur Arbeitszeit, wie die Arbeitgeber sie sich vorstellten.



Start der Arbeitszeitkampagne: Gewerkschaftstag 2015

Auf dem Gewerkschaftstag 2015 wurde aus den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung 2013 eine zentrale Schlussfolgerung gezogen: Die IG Metall braucht eine neue Arbeitszeitpolitik! Die Arbeitszeit dürfe nicht mehr allein den Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeber unterworfen sein. Die IG Metall müsse jetzt handeln und gegensteuern.

Folgende Themenfelder einer neuen Arbeitszeitpolitik wurden adressiert:

- Ständig steigende Leistungsanforderungen und längere Arbeitszeiten führen bei immer mehr Beschäftigten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
- Trotz demografischem Wandel und drohendem Fachkräftemangel besteht eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit, die insbesondere Frauen benachteiligt.
- Die Digitalisierung der Arbeitswelt und die Industrie 4.0 bergen Risiken und Chancen: Erfolgt ein weiterer Zugriff auf die Beschäftigten durch zeitliche und räumliche Entgrenzung oder gibt es neue Gestaltungsoptionen für gute Arbeit?
- Die Lebensentwürfe der Menschen haben sich verändert.
Das »Alleinverdienermodell« spiegelt nicht mehr die allgemeine Lebenswirklichkeit wider. Die partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie stellt neue arbeitszeitpolitische Anforderungen, um Arbeit und Lebensbedürfnisse vereinbaren zu können. Ein neues Normalarbeitsverhältnis gründet wesentlich auf veränderten Arbeitszeitbedingungen.

Zum Handlungsfeld Tarifpolitik wurde beschlossen: »*Bis zum nächsten Gewerkschaftstag sind Arbeitszeitfragen zentrale tarifpolitische Themen für die Metall- und Elektroindustrie und alle weiteren Branchen. Welche Konfliktthemen sich ergeben, wird nach der Wahrnehmung der Gesprächsverpflichtung zwischen Gesamtmetall und IG Metall deutlich werden. Tarifpolitische Ziele der IG Metall sind Regelungen zu lebensphasenorientierten Arbeitszeiten, zur sinnvollen Anwendung von Arbeitszeitkonten, Arbeits-*

zeit und Leistungsbegrenzung sowie die Angleichung der Arbeitszeit zwischen Regionen und Branchen.«

Damit war der gesamten IG Metall klar: Arbeitszeit wird in einer der nächsten Tarifrunden zum Thema werden. Und: Wir müssen diese Frage schon jetzt betrieblich aufgreifen. Es wurde eine betriebliche Arbeitszeitkampagne beschlossen, mit den Zielen, in möglichst vielen Betrieben das Thema Arbeitszeit auf die Agenda zu setzen, bestehende Regelungen zu überprüfen und neue Themen, wie etwa das mobile Arbeiten, in der gesamten Organisation zu diskutieren.

Sicher, gerecht und selbstbestimmt – die Beschäftigtenbefragung 2017

Um herauszufinden, welche Arbeitszeitfragen den Beschäftigten am stärksten unter den Nägeln brennen, beschloss die IG Metall, im Frühjahr 2017 eine weitere Beschäftigtenbefragung durchzuführen.

Dabei konnte die Zahl der Teilnehmenden gegenüber der Befragung 2013 deutlich erhöht werden. An der Befragung 2017 nahmen über 680.000 Beschäftigte teil, fast die Hälfte davon war nicht Mitglied in der IG Metall. Das Besondere: Die Befragung wurde von den aktiven IG Metall-Mitgliedern in den Betrieben selber durchgeführt. Zwar gab es auch die Möglichkeit der Online-Teilnahme, der überwiegende Teil der Fragebögen wurde jedoch von Aktiven in den Betrieben verteilt, zur Ansprache vor Ort genutzt und auch wieder im Betrieb eingesammelt und kam auf dem Postwege und per Spedition zurück.

Die Ergebnisse der Befragung bieten einen wahren Datenschatz und sehr vielschichtige Befunde zum Ist-Zustand und den neuralgischen Punkten beim Thema Arbeitszeit – und damit viel Stoff zur Debatte. Was fiel diesmal auf?

Erstens waren relativ viele Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten alles in allem zufrieden; ein Ergebnis, das wir gut fanden – zeugte es doch von unserer erfolgreichen Tarifpolitik insgesamt (vgl. Rukwid »Arbeitszeit im Fokus: Die Beschäftigtenbefragung 2017« in diesem Band).

Zweitens fielen die Ergebnisse für verschiedene Betriebsteile sehr un-



terschiedlich aus: In allen Unternehmen gab es unterschiedliche Arbeitszeitwelten, vom Vertrieb über die Produktion und Montage bis zur IT – und jeder Bereich schien seine eigenen Themen zu haben. Auffällige Unterschiede zwischen Frauen und Männern konnten wir kaum feststellen, ebenso wenig zwischen verschiedenen Altersgruppen. Größter regionaler Unterschied: Im Osten hatte das Thema Angleichung der tariflichen Arbeitszeit einen hohen Stellenwert.

Drittens stellten wir durch eine aufwendige Auswertung fest, dass es trotz der Vielfalt in allen Bereichen ähnliche Faktoren gibt, die die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit erhöhen – und diese verfolgten wir genauer. Welche das waren? Verlässlichkeit, vor allem in Bezug auf die Schicht- und Einsatzpläne, und »kleine Freiheiten« im Alltag sowie Flexibilität im Lebenslauf spielten für die Zufriedenheit eine zentrale Rolle. Negativ auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit wirkten sich vor allem die Leistungsverdichtung, kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten und einseitige (Arbeitgeber-)Flexibilität aus.

Die Ergebnisse der Befragung wurden für die einzelnen Betriebe aufbereitet und dort diskutiert. Parallel zur Beschäftigtenbefragung fanden in den Bezirken Diskussionen über mögliche arbeitszeitpolitische Themen statt, die tarifpolitisch angegangen werden könnten (vgl. Boguslawski / Zitzelsberger »Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg« in diesem Band).

Eine Tarifforderung zur Arbeitszeit – die Willensbildung in der IG Metall

In den folgenden Monaten bis zum Beginn der Verhandlungen wurde in der IG Metall auf Grundlage der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung und der Situation in den Betrieben diskutiert, mit welchen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen man die vielfältigen Probleme am besten in den Griff bekommen könnte. Die IG Metall hat diesen Prozess ergebnisoffen angelegt. Allerdings wurde immer wieder sichtbar, dass es in einer Massenorganisation wie der IG Metall ein Spannungsverhältnis zwischen ergebnisoffener Beteiligung und dem Wunsch nach Orientie-

rung gibt. Auch die Frage, wie ausschlaggebend die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung für eine Tarifforderung sein sollten, war umstritten. Denn das System der Forderungsdiskussion in Tarifkommissionen baut traditionell auf Repräsentation der Gewerkschaftsmitglieder auf und nicht auf der Beteiligung aller Beschäftigten. Skepsis gegenüber dem starken Bezug auf die Beschäftigtenbefragung gab es also nicht nur, weil in manchen Teilen der IG Metall eine Grundskepsis der Funktionärs-ebene gegenüber zentralen Aktionen des Vorstands vorhanden ist. Sonder sie war ebenso dem Umstand geschuldet, dass bei der Beschäftigten-befragung auch ein großer Teil Nichtmitglieder geantwortet hat. Daraus ergibt sich die – weiterhin offene – Frage, welchen Stellenwert man den Interessen der nicht organisierten Beschäftigten beimisst und ob und wie man sie in die Diskussion von Tarifforderungen einbeziehen will.

Um aus den Ergebnissen der Befragung und den Diskussionen in den Bezirken gemeinsame Schlussfolgerungen zu ziehen, veranstaltete die IG Metall im Juni 2017 einen Arbeitszeitkongress in Mannheim. Eingela-den waren alle Mitglieder der regionalen Tarifkommissionen der IG Metall, also diejenigen, die über die Tarifforderungen und letztendlich auch über die erzielten Tarifergebnisse vor Ort entscheiden.

In der lebhaften Diskussion zeichnete sich ab, was auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall zum Ausdruck gebracht hatte: Mehr Selbstbe-stimmung und mehr Gerechtigkeit bei der Arbeitszeit, das wollen die Beschäftigten. Sie wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Arbeits-zeiten, die verlässlich sind und die genug Zeit für Aktivitäten neben der Arbeit lassen.

Auf der Konferenz wurden die unterschiedlichen arbeitszeitpoliti-schen Diskussionsstände in den Bezirken der IG Metall deutlich. Zudem wurde intensiv über die Frage diskutiert, ob die regionalen Manteltarif-verträge, in denen die Bestimmungen zur Arbeitszeit geregelt sind, ge-kündigt werden sollten oder ob das Risiko zu hoch sei, dass dieser Schritt die Arbeitgeber zu Gegenforderungen bewegen würde, die nicht abge-wehrt werden könnten.

Auch die Frage, ob eine konfliktreiche Tarifrunde – die man zum Thema Arbeitszeit zweifelohne haben würde – knapp vor den im Früh-jahr 2018 anstehenden Betriebsratswahlen sinnvoll sei, spielte bei vielen



Beteiligten eine Rolle. Gleichwohl war für alle klar, dass die Arbeitszeiten der Menschen aus dem Ruder laufen und dass in der Beschäftigtenbefragung 2017 ein klarer Handlungsauftrag an die IG Metall ergangen war, Arbeitszeitthemen auf die Agenda der kommenden Tarifrunde zu setzen.

Die kritische und offene Debatte, die innerhalb der IG Metall bei vielen Gelegenheiten geführt wurde, erwies sich in der Folge als gute Grundlage für den Erfolg der Tarifbewegung.

Arbeitszeiten, die zum Leben passen – die IG Metall stellt ihre Tarifforderung auf

Nach dem Arbeitszeitkongress im Sommer 2017 konkretisierte sich die Diskussion zu einer Tarifforderung für die kommende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie im Herbst 2017.

Der Vorstand der IG Metall formulierte für die kommende Tarifrunde u. a. folgende Ziele:

- die erfolgreiche Entgeltpolitik der letzten Jahre fortzusetzen
- den (Wieder-)Einstieg in die tarifliche Gestaltung des Zukunftsthemas Arbeitszeit zu schaffen

Wesentliche Empfehlungen für eine Tarifforderung der IG Metall zur Arbeitszeit waren:

- die 35-Stunden-Woche zukunftssicher zu machen,
- ein individuelles Wahlrecht, die Arbeitszeit befristet auf bis zu 28 Stunden reduzieren zu können,
- ein Entgeltausgleich, der sicherstellt, dass sich jede und jeder eine Arbeitszeitverkürzung zum Ausgleich belastender Arbeitszeiten, zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Familienangehörigen leisten kann

Diese Empfehlungen wurden in der Folge vor Ort und in den regionalen Tarifkommissionen der IG Metall diskutiert. Dabei gingen die Diskussionen über die Tarifforderung ungewöhnlich stark ins Detail. So wurde zum Beispiel ausführlich diskutiert, wie viele zusätzliche Freischichten bei belastenden Arbeitszeiten bei welchem Entgeltausgleich sinnvoll wären oder für wie lange man welchen Entgeltausgleich für eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege fordern wolle.

All diese sehr breit geführten Diskussionen zeigten, wie ernst es der IG Metall damit war, diese Themen zu regeln: Es wurde nicht mehr über das Ob, sondern nur noch über das Wie der neuen Arbeitszeitgestaltung diskutiert.

Erfolgreiche Mobilisierung und Wecker-Aktion

Der vom IG Metall Vorstand zusammen mit dem Forderungskatalog geschlossene Aktionsplan sah vier Phasen vor: die Forderungsdiskussion, die Mobilisierung, eine Aktionsphase ab Januar 2018 und die Ergebniskommunikation und -umsetzung in einer vierten Phase.

In der Mobilisierungsphase spielte die »Wecker-Aktion« eine wichtige Rolle. Bei dieser Aktion erhielt jedes Mitglied der IG Metall in den tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie von der IG Metall einen großen, roten Retro-Wecker.

Zielsetzung war, dass die Wecker von den gewerkschaftlich Aktiven in den Betrieben persönlich an jedes Mitglied übergeben werden sollten. Dies bot die Gelegenheit, mit allen Mitgliedern der IG Metall über die Tarifforderung ins Gespräch kommen. Die Verteilung der Wecker in den Betrieben war eine logistische Herausforderung für die IG Metall: Mehr als 850.000 Wecker wurden, in 17.500 Pakete verpackt, mit 43 LKWs an über 3.000 Betriebe ausgeliefert. In den Betrieben wurden Mitgliederlisten aktualisiert und die Verteilung der Wecker organisiert. Mit dieser Aktion konnte auch eine Grundlage für eine gute Mobilisierung zu den Warnstreiks geschaffen werden, die nicht nur wegen des Wetters, sondern auch wegen der bevorstehenden Weihnachtspause einem »Kaltstart« glichen.



Die inhaltlichen Debatten, die in dieser Zeit der Mobilisierung geführt wurden, kreisten um zwei zentrale Punkte:

Zum ersten wurde die Frage diskutiert, was das verbindende Element für alle Beschäftigten in unserer Tarifforderung sei. Im Laufe der Debatte wuchs die Überzeugung, dass die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung für Schichtbeschäftigte und für Kinderbetreuung und Pflege mit Entgeltzuschuss einen Großteil der Beschäftigten erreichen würde – ergänzt durch das verbindende Element der Möglichkeit für alle, die Arbeitszeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit individuell absenken zu können. Auch wurde deutlich, dass diese Forderungen den unterschiedlichen, aber bei vielen vorhandenen Bedürfnissen nach Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben besser gerecht werden würden, als eine Forderung nach Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten.



Der zweite kritische Punkt war weiterhin die Debatte um die Kündigung der Manteltarifverträge. Es gab zwei Befürchtungen: Die Erste war, die Arbeitgeber könnten die Situation nutzen, um massenweise aus den Arbeitgeberverbänden auszutreten. Diese Befürchtung hat sich nicht bewahrheitet. Die Zweite war, die Manteltarifverträge könnten nicht wieder geschlossen werden, ohne den Arbeitgebern bei bestimmten Fragen wie beispielsweise dem Kündigungsschutz und der Verdienstsicherung für ältere Beschäftigte entgegenkommen zu müssen. Die Position der IG Metall, die auch deutlich gegenüber der Arbeitgeberseite kommuniziert wurde, war, dass die Tarifauseinandersetzung, trotz Kündigung der Manteltarifverträge, auf das Thema Arbeitszeit fokussiert bleiben müsse, um einen Großkonflikt zu vermeiden. Diese Debatte war wichtig, denn sie hat die Entschlossenheit der IG Metall gestärkt und damit eine weitere Grundlage für den Erfolg der Auseinandersetzung geschaffen. Im Ergebnis sind die Manteltarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie, mit den Neuerungen aus dem Tarifergebnis 2018, unverändert wieder geschlossen worden.

Fazit: Beteiligung schafft Solidarität

Die Tarifrunde 2017 / 2018 hatte eine lange Vorbereitungszeit. Die breite Beteiligung der Beschäftigten war eine wesentliche Voraussetzung für die IG Metall, das Thema Arbeitszeit neu auf die Agenda setzen und geschlossen handeln zu können.

Die hohe Beteiligung an den beiden großen Beschäftigtenbefragungen machen das Vertrauen deutlich, dass der IG Metall in der Breite der Beschäftigten, weit über ihre Mitglieder hinaus, entgegengebracht wird. Zugleich trauen die Befragten der IG Metall auch die Durchsetzung der Beschäftigteninteressen zu – ein gutes Ergebnis in einer Zeit, in der die öffentliche Meinung Gewerkschaften zum Teil immer noch in einer Position der Schwäche und einer Orientierung auf die Vergangenheit sieht.

Festzuhalten bleibt: Der Erfolg der Tarifrunde 2017 / 2018 ist das Ergebnis einer langen Auseinandersetzung der IG Metall mit dem Thema Arbeitszeit und eines extrem beteiligungsorientierten politischen Pro-



zesses mit dem Ziel, die Deutungs- und Handlungshoheit in der Arbeitszeitpolitik zurückzugewinnen. Ohne diesen Vorlauf wären diese Tarifrunde und dieses Tarifergebnis nicht möglich gewesen.

Der Erfolg resultiert dabei aus einer breiten Beteiligung der Beschäftigten, einer intensiven Arbeitszeitdebatte, einer Verankerung der Tarifrunde bei den Aktiven in den Betrieben und einer Politisierung des Themas, indem es in einen gesellschaftlichen Rahmen gestellt und als notwendiger Beitrag zur Fortentwicklung des Sozialstaats und der Verantwortung der Arbeitgeber gedeutet wurde. Mehr Selbstbestimmung in der Arbeitszeit ist eine Frage, die die Menschen weit über die Metall- und Elektroindustrie hinaus bewegt. Deshalb wurde die Tarifrunde in der breiteren Öffentlichkeit – völlig zu Recht! – als Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen gesehen.