

Eine Frage der Gerechtigkeit

Zur Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie

Frank Iwer, Sophie Jänicke

Die Angleichung der tariflichen Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie (38-Stunden-Woche) an die westdeutschen Arbeitszeiten (35-Stunden-Woche) war lange ein Tabuthema. In der Tarifrunde 2017/2018 hat die IG Metall das Thema nach vielen internen Diskussionen wieder aufgenommen. Mit einer Doppelstrategie aus einzelbetrieblichen Gesprächen und den in der Tarifrunde vereinbarten Gesprächen mit den Arbeitgeberverbänden im Osten will sie nun eine Lösung für das Thema finden – 30 Jahre nach dem Mauerfall ist das eine Frage der gesamtdeutschen Gerechtigkeit.

»Im Osten geht die Sonne auf«, hieß es 2003, als die IG Metall für die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie in den Streik zog. Doch von der Sonne sah man damals wenig. Stattdessen: heftiger Widerstand der Arbeitgeberseite, Streikbrecher und -brecherinnen, die mit Hubschraubern in die Betriebe geflogen wurden, eine rüde, gegen die IG Metall gerichtete Öffentlichkeit, Querelen innerhalb der IG Metall. Ein abgebrochener Streik, Maßregelungen gegen Streikaktivistinnen und -aktivisten, IG Metall-Austritte und eine tief gehende und langfristige Schädigung der Sozialpartnerschaft in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie waren die Folge. Und bei der Arbeitszeit blieb alles, wie es war: Während ihre Kolleginnen und Kollegen im Westen nach Tarifvertrag nur 35 Stunden in der Woche arbeiten, arbeiten die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland 2018 immer noch 38 Stunden in der Woche – für das gleiche Geld. Besonders bizarre Formen nimmt diese Ungleichheit in der Stadt Berlin an: Während in einem Betrieb im ehemaligen Westberlin 35 Stunden in



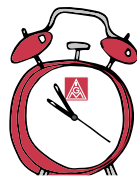
Gut zu wissen Streikbruch – geht gar nicht!!

Stell Dir vor, es ist Streik, und da wollen trotzdem welche rein. Pfui! Bei Streikbrecherinnen und Streikbrechern laufen die Streikposten an den Eingängen zur Hochform auf. Aber juristisch muss man sauber bleiben. Klar: Wer Notdienst hat, den lässt man durch. In manchen Betrieben gibt es etwa eine Betriebsfeuerwehr, die auch für die umliegenden Dörfer zuständig ist. Da ist die IG Metall natürlich verantwortungsbewusst. Ansonsten gilt: Wer unbedingt meint, er will arbeiten und damit den Erfolg des Arbeitskampfes – sprich: bessere Arbeitsbedingungen für die ganze Belegschaft – gefährden, für den gilt: Darf man zwar rein rechtlich – geht aber echt gar nicht! Also muss derjenige sich eine Streikgasse aus streikenden Kolleginnen und Kollegen gefallen lassen, scharfzüngige Zurufe sind ebenfalls erlaubt. 2003 umging ein Chef von Federal Mogul in Dresden das Thema Streikgasse, indem er Streikbrecher mit Hubschraubern aufs Werksgelände fliegen ließ. Bei heutigen Tarifrunden sind diese aber eine mickrige Minderheit. Deshalb hört man vor dem Tor: »Von den Leuten, die nicht Gewerkschaftsmitglied sind, will heute gar keiner rein, ist ja fast langweilig.« Da sagt der nächste: »Die haben kapiert, dass wir letztendlich für sie mitstreiken, die profitieren ja auch vom Ergebnis.«

der Woche gearbeitet wird, arbeitet man auf der anderen Straßenseite, gelegen im ehemaligen Ostberlin, 38 Stunden in der Woche. Wie über den ehemaligen Mauerstreifen will die Arbeitgeberseite am liebsten Gras über diese Arbeitszeitmauer wachsen lassen. Aber auf verdorrtem Boden gedeiht selbst Gras nicht gut.

14 Jahre nach dem verlorenen Streik 2003 hat die IG Metall sich 2017 entschlossen, die Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie erneut in einer Tarifrunde zum Thema zu machen. Was war geschehen?

Nach dem erfolglosen Streik von 2003 stellte das Thema Arbeitszeitangleichung Ost-West lange Zeit ein Tabu in der IG Metall dar. Gegenseitige Schuldzuweisungen machten die Runde. Die IG Metall in Ostdeutschland, insbesondere in den Streikgebieten Sachsen und Berlin-Ost/Brandenburg, musste sich neu finden – vielleicht sogar neu erfinden.



Viele Mitglieder waren ausgetreten, enttäuscht von der Niederlage, andere befanden sich in einer geschwächten Position im Betrieb. Parallel hielt in einigen Regionen der Niedergang alter industrieller Zentren an – zum Teil sogar bis heute (Bahnindustrie).

Doch nicht nur in der Politik haben sich die Zeiten seit 2003 geändert. Gerhard Schröder als Agenda-Kanzler erscheint heute Lichtjahre entfernt. Für alle, die nach der Wende geboren sind, ist »Kanzlerinmerkel« ein feststehender Begriff.

Die nach der Wende Geborenen gehen heute auf die 30 zu. Sie haben die soziale Deklassierung der ostdeutschen Bevölkerung nach der Wende noch erlebt. Nahezu alle haben familiäre Erfahrungen damit, was Jobverlust und Abstieg in Harz IV bedeuten können.

Aber sie haben auch erlebt, dass der ökonomische Aufschwung in einigen Regionen es ermöglicht, nicht alle Zumutungen der Arbeitswelt kommentarlos hinnehmen zu müssen. *»Ich habe nichts zu verlieren. Einen Job, der genauso schlecht ist wie der, den ich jetzt habe, finde ich hier immer wieder«*, sagt sinngemäß ein Teilnehmer in einer Studie der Uni Jena, der gefragt wird, ob er bei gewerkschaftlichem Engagement keine Angst vor Jobverlust habe.¹

¹ Dennis Eversberg /
Marcel Thiel 2017: *Normalisierte
Prekarität und kollektive Solidarität*,
in: Berliner Debatte Initial 28,
H. 3, S. 65

In der Elektro- und vor allem der Automobilindustrie haben sich neue Betriebe in Sachsen angesiedelt und entwickelt. Mit dem Anlauf der Fabriken von BMW und Porsche in Leipzig und deren Zulieferern, der großen Zahl an Leiharbeitenden und Beschäftigten in der Kontraktlogistik stand die IG Metall vor der Herausforderung, diese heterogenen und zum Teil erstmals in der Industrie beschäftigten Belegschaften für sich zu gewinnen. Die IG Metall hat viel investiert, um in diesen Bereichen sprech- und handlungsfähig zu werden. Heute sind die neuen Zentren größtenteils gewerkschaftlich organisiert. Auch viele Leihbeschäftigte sind Mitglieder der IG Metall. Im Bereich Kontraktlogistik hat die IG Metall in vielen Betrieben Tarifverträge durchgesetzt – weil sie hier mit gut organisierten Belegschaften konflikt- und arbeitskampffähig war.

Die Menschen, die im Zuge des wirtschaftlichen Aufschwungs in die Betriebe gekommen sind und die sich heute in der IG Metall engagieren, kennen die DDR nur noch aus den Erzählungen der Älteren. Es gibt für

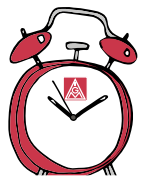
diese Generation keinerlei Rechtfertigung dafür, warum die Arbeitsbedingungen in den ostdeutschen Bundesländern schlechter sein sollten als die in den westdeutschen Bundesländern. Konkret: Warum müssen sie bei BMW in Leipzig bei ähnlicher Bezahlung drei Stunden länger in der Woche arbeiten als ihre Kolleginnen und Kollegen in München? Sie kennen die Geschichten der alten IG Metall-Recken über gewonnene oder verlorene Streiks, aber beindrucken lassen sie sich davon nicht. Für sie ist wichtig, was jetzt ist – die Angleichung der Arbeitszeiten ist für sie eine Frage der Gerechtigkeit.

Diese Gerechtigkeitsfrage wurde von den Kolleginnen und Kollegen zunehmend lauter und deutlicher artikuliert. Auf dem Gewerkschaftstag 2015 beschloss die IG Metall in ihrem Leitantrag zu einer neuen Arbeitszeitpolitik: *»Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall verfolgt folgende Ziele: Mehr Gerechtigkeit [...] Die Angleichung der tatsächlichen an die tariflichen Arbeitszeiten steht ebenso auf der Tagesordnung wie die Angleichung der Arbeitszeit in den östlichen Bundesländern an Westniveau.«*

Insbesondere in gewerkschaftlich gut organisierten Betrieben in Sachsen und Brandenburg wuchs die Unterstützung dafür, das Thema Angleichung Ost wieder tarifpolitisch anzugehen. Während die Arbeitszeitangleichung bei den Beschäftigten im Westen wegen mangelnder Betroffenheit naturgemäß nicht im Vordergrund stand, zeigte die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 ein hohes Interesse daran bei den Beschäftigten im Osten: Die Angleichung der Arbeitszeiten ist über 90 Prozent der Beschäftigten im Osten wichtig oder eher wichtig. Eine Tarifrunde zum Thema Arbeitszeit ohne das Thema Ostangleichung wäre bei den Gewerkschaftsmitgliedern in Ostdeutschland nur schwer vermittelbar gewesen.

Vor diesem Hintergrund erhöhte sich die Bereitschaft der Gesamtorganisation, das Thema Angleichung der Arbeitszeit endlich in Angriff zu nehmen und zu lösen.

Trotz all dieser Fortschritte, von der Organisationsbasis bis hin zur Debattenkultur, geriet die IG Metall im Osten, aber auch als Gesamtorganisation, immer mehr in eine zutiefst unbefriedigende Situation: Auf der einen Seite wurde die Gerechtigkeitslücke zwischen Betrieben der gleichen Branche zu Recht immer wieder und immer wütender thematisiert.



Angleichung der tariflichen Arbeitszeit MuE in Ostdeutschland an Westdeutschland

	West	Ost
wichtig	18,1 %	76,7 %
eher wichtig	23,2 %	14,1 %
eher unwichtig	30,4 %	6,5 %
unwichtig	28,2 %	2,6 %

Ein deutliches Signal aus der Beschäftigtenbefragung 2017:
Für über 90 Prozent der Beschäftigten im Osten ist die Angleichung
der Arbeitszeiten »wichtig« bzw. »eher wichtig«.

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Auf der anderen Seite fehlte es an einem politischen Um- und Durchsetzungskonzept, mit dem diese Position angesichts einer nach wie vor extrem niedrigen Tarifbindung (Verbandsbindung), einem in der Breite der Betriebe nicht ausreichenden Organisationsgrad und einer seit 2003 fehlenden Kampferfahrung in den Betrieben hätte durchgesetzt werden können. Denn die Angleichung der Arbeitszeiten im Osten bedeutet immerhin eine Arbeitszeitverkürzung um drei Stunden in der Woche – ein Ziel, das ohne das Erzeugen von massivem gewerkschaftlichem Druck kaum möglich ist.

Daher war es umso wichtiger, dass in den Debatten der Ost-Tarifkommissionen im Vorfeld der Tarifrunde 2017/2018 erstmals wieder eine Idee entwickelt wurde, mit der eine machbare Handlungs- und Umsetzungsperspektive entworfen wurde: das »Konzept der unterschiedlichen Geschwindigkeiten«.

Dieses Konzept nimmt die bestehenden Spreizungen bei Produktivität und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit der Betriebe zum Ausgangspunkt. Es beachtet auch, dass es in den Belegschaften deutliche Unterschiede bei der Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit gibt.

Dementsprechend muss die Arbeitszeitangleichung nicht in einem schnellen Durchbruch für alle tarifgebundenen Betriebe gleichzeitig erreicht werden. Stattdessen kann sie in einem längeren, durchaus auch

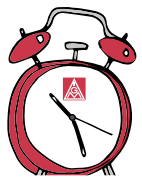
mehrjährigen Prozess der schrittweisen Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden. Sie hat zwar für alle tarifgebundenen Betriebe einen definierten Endpunkt, aber im Betrieb kann auch ein früherer Zeitpunkt der Angleichung vereinbart werden.

Die Mobilisierung für ein solches Konzept nimmt die vorhandenen Differenzierungen auf und ernst, ohne dass die gut organisierten Belegschaften von den weniger gut organisierten grundsätzlich in der Frage der Arbeitszeitverkürzung blockiert werden. Es erlaubt eine solidarische und von vielen Belegschaften getragene Tarifaueinandersetzung, in der mittels der eigenen Kraft und durch eigene Beiträge schnellere Fortschritte erzielt werden können.

In der Forderungsdebatte für die Tarifrunde 2017/2018 wurde jedoch auch deutlich, dass eine Arbeitszeitangleichung zwar als wichtig empfunden wird, dass sich aber nicht alle Tarifkommissionen der Ost-Tarifgebiete für eine Arbeitszeitangleichung als Tarifforderung aussprechen. Die IG Metall musste feststellen, dass weder der Diskussionsvorlauf noch die Handlungsfähigkeit in allen Ost-Tarifgebieten gleich ausgeprägt war. Hinzu kam, dass in Sachsen die Arbeitszeitbestimmungen des Manteltarifvertrages in der Tariffbewegung 2017/2018 nicht gekündigt werden konnten. Die IG Metall war also in ihrem stärksten Tarifgebiet im Osten in der Frage der Arbeitszeit nicht arbeitskampffrei. »Die, die am meisten wollten, konnten faktisch nicht«, war eine treffende Beschreibung der Situation.

Nach vielfachen regionalen und überregionalen Debatten hat die IG Metall trotz dieser widrigen Rahmenbedingungen einen Weg gefunden, die Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie als Thema in der Tarifrunde zu setzen.

Im Rahmen der Tarifrunde verlangte die IG Metall belastbare Gesprächsverpflichtungen mit der Arbeitgeberseite zu dem Thema in allen Ost-Tarifgebieten – und von den West-Verbänden die Bereitschaft, einen solchen Prozess innerhalb von Gesamtmetall zu unterstützen. Damit wurde nicht nur die Enttabuisierung der Ost-Arbeitszeitfrage erfolgreich vorangetrieben. Es war zugleich ein starkes, bundesweites Signal an die Arbeitgeber, dass die IG Metall dieses Thema als Gesamtorganisation lösen will.



In der Abschlussphase der Tarifaueinandersetzung wurde deutlich, dass die westdeutschen Arbeitgeberverbände bei der Arbeitszeitangleichung Ost nicht die stärksten Bremser waren. Das Drängen der IG Metall in den Tarifverhandlungen – auch im Westen – auf eine konstruktive Haltung zeigte durchaus Wirkung. Die ostdeutschen Arbeitgeberverbände weigerten sich hingegen vehement, zu einer Lösung in dieser Frage zu kommen, und führten immer wieder unnötige Eskalationen herbei, mit denen sie den Prozess einer Kompromissbildung blockierten. Auch Gesamtmetall versagte völlig in seiner Rolle, das Finden einer Lösung zu unterstützen. Daher schien trotz hoher Mobilisierung und einer breiten Unterstützung in der Öffentlichkeit selbst ein kleiner Erfolg in weite Zukunft verschoben zu sein.

In dieser Situation musste die IG Metall dringend zusätzlichen Druck erzeugen. Unterstützt durch die Gesamtbetriebsratsvorsitzenden gelang es, in mehreren großen Konzernen (VW, BMW, Porsche, ZF, Mahle) mit Standorten im Osten bilaterale Gespräche über eine Angleichung der Arbeitsbedingungen zu verabreden.

Eine solche Strategie, zur Not auch ohne Beteiligung der Arbeitgeberverbände betriebliche Ergänzungsverträge durchzusetzen, ist sicher ambivalent und nicht ohne Risiko für eine solidarische Tarifpolitik der Zukunft. Denn die starken Betriebe könnten damit von der Fläche abgekoppelt werden und die schwächeren zurücklassen.

Trotzdem erschien dieser Schritt notwendig – auch um den Arbeitgeberverbänden ihr Dilemma offenzulegen: Wenn sie in Zukunft noch eine Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen in Ostdeutschland spielen wollen, dann müssen sie ihre Verweigerungshaltung aufgeben. Und sie müssen für die Mitgliedsbetriebe, die Veränderungen bei der Arbeitszeit mitgehen wollen und können (sicher nicht aus Altruismus, sondern vielfach wegen aufkommender Image- und Rekrutierungsprobleme oder aufgrund des hohen Drucks aus den Belegschaften), tarifpolitisch tragfähige Lösungen anbieten.

Nicht zuletzt dieser letzte Schritt zeigte Wirkung: Es gelang der IG Metall, für nahezu alle ostdeutschen Tarifgebiete Gesprächsverpflichtungen mit den Verbänden zur Angleichung der Arbeitszeiten zu vereinbaren. Diese Gespräche sollen vor Beginn der nächsten Tarifrunde in

der Metall- und Elektroindustrie 2020 abgeschlossen werden. Im Gegenzug wurden die Bestimmungen zur Arbeitszeit in den Manteltarifverträgen bis dahin festgeschrieben, so dass für alle Seiten die Chance besteht, das Thema unter Friedensbedingungen zu bearbeiten.

Aber klar ist damit für die IG Metall auch: Ein negativer Ausgang der Gespräche würde eine deutliche Belastung für die Tarifrunde 2020 bedeuten.

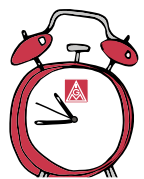
Auch wenn sich die Formulierungen der Gesprächsverpflichtungen in Teilen unterscheiden und die Agenda nicht immer eindeutig ist – sie enthält auch Fragen der Fachkräftesicherung oder der Wettbewerbsfähigkeit –, entscheidend ist, dass das Tabuthema »Arbeitszeit Ost« damit aufgebrochen werden konnte und die Arbeitgeberverbände sich dem nicht mehr einfach entziehen können. Bis Herbst 2018 haben in allen Ost-Tarifgebieten erste Gespräche zur Arbeitszeitverkürzung stattgefunden.

Flankiert werden diese durch den anhaltenden Aufbau von Druck in den Betrieben, die sich bilateral zu Gesprächen mit der IG Metall verpflichtet haben. Dort sind betriebliche Tarifkommissionen gebildet worden, die Funktionärinnen und Funktionäre sowie Mitglieder werden regelmäßig informiert, und die IG Metall drängt auf parallele Gespräche im Betrieb für den Fall, dass in der Fläche keine deutlichen Fortschritte erzielt werden.

Im Herbst 2018 wird sich entschieden haben, ob es gelingt, die Gespräche mit den Verbänden in ordentliche Verhandlungen zur Arbeitszeitangleichung zu überführen, oder ob noch mehr Druck aus den Betrieben nötig ist, damit sich etwas bewegt. Denn die Erwartung der gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaften ist eindeutig: Bis Ende 2018 muss erkennbar sein, ob und wie sich dieser Prozess weiterentwickelt, und es müssen erste Ergebnisse sichtbar sein².

² Ergebnisse lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Die beschriebene Doppelstrategie – Gespräche mit den Verbänden über flächentarifliche Lösungen und betriebliche Gespräche, um notfalls Einzellösungen durchzusetzen – erwies sich am Schluss der Tarifrunde als entscheidender Faktor, um Bewegung in das festgefahrene Thema Angleichung Ost zu bringen. Die IG Metall



wird diese Doppelstrategie weiterverfolgen – zur Not bis in die kommende Tarifrunde.

Unser Ziel dabei ist klar: 30 Jahre nach der Wende ist eine Angleichung der Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie mehr als überfällig. Wir wollen eine schrittweise Angleichung der Arbeitszeiten im Rahmen der flächentariflichen Regelungen mit einem definierten Endzeitpunkt. Zusätzlich brauchen wir eine Option für Betriebe, die 35-Stunden-Woche auch schneller zu erreichen, wenn die Belegschaften dies betrieblich durchsetzen können. Unterschiedliche Geschwindigkeiten mit gleichem Ziel – das ist unsere Antwort auf die Frage nach einer solidarischen Arbeitszeitpolitik unter den differenzierten Bedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie.

Arbeitszeiten in der Metall- und Elektroindustrie

	West	Ost
wöchentliche Arbeitszeit	35 h / Woche	38 h / Woche → 3 h mehr in der Woche
jährliche Arbeitszeit (bei 46,2 Arbeitswochen / Jahr)	1.617 h	1.755,6 h → 138,6 h mehr im Jahr = 3,96 Wochen mehr im Jahr (auf Basis von 35 h / Woche)
Arbeitszeit über zehn Jahre	16.170 h	17.556 h → 1.386 h mehr in zehn Jahren = 39,6 Wochen mehr in zehn Jahren
Arbeitszeit über 40 Jahre	64.680 h	70.224 h → 5.544 h mehr in 40 Jahren = 158,4 Wochen = 3,43 Jahre mehr in 40 Jahren

Quelle: IG Metall