

Im Konflikt mit schwachen Partnern

Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie in der Tarifrunde 2017 / 2018

Stefan Schaumburg, Tanja Smolenski,
Sibylle Wankel

Politische Instinkttlosigkeit, Blockadehaltung und Flucht in den Gerichtssaal – in der Tarifauseinandersetzung 2018 haben sich die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie nicht gerade durch besondere Politikfähigkeit ausgezeichnet. Wie steht es um die Tarifpartner der IG Metall in ihrer wichtigsten Branche? Und wie ist es um das Miteinander bestellt? Trägt es bis morgen und übermorgen?

Was die IG Metall von den Arbeitgebern wollte und wie diese die Tarifforderungen (völlig falsch) eingeschätzt haben

Die Pressekonferenz zum Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018 in der Stuttgarter Liederhalle zeigte zwei zufriedene, der Zukunft zugewandte Tarifpartner, die sich bewusst darüber waren, Tarifgeschichte geschrieben zu haben. Doch waren sie wirklich so zufrieden?

Der Verlauf der Tarifrunde war alles andere als einfach gewesen, und die Sozialpartnerschaft in der Metall- und Elektroindustrie hat sich einmal mehr als Konfliktpartnerschaft entpuppt, in der die Arbeitgeberverbände offenbar ihre Rolle als konstruktiver Player zugunsten eines ideologisch verbrämten Debattierclubs aufgegeben haben.

Schon auf ihrem Gewerkschaftstag 2015 hatte die IG Metall beschlossen, Arbeitszeit zum Schwerpunkt ihrer tarifpolitischen Aktivitäten in den darauffolgenden vier Jahren zu machen. Schon hier wurden alle Themen benannt, die in der Tarifauseinandersetzung 2018 eine Rolle spielen sollten. Es gab also keinerlei Grund zur Überraschung für die Arbeitgeber-

seite, als die IG Metall im Herbst 2017 ihre Forderungen zu mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, besserer Vereinbarkeit und Entlastung für Schichtbeschäftigte beschloss. Es wäre genug Zeit gewesen, sich mit diesen Themen und den Anliegen der Beschäftigten auseinanderzusetzen.

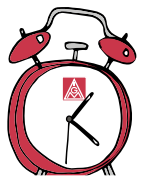
Doch das haben die Arbeitgeberverbände offensichtlich nicht getan – oder nicht mit der nötigen Ernsthaftigkeit. Anders ist es nicht zu erklären, wie überrumpelt und empört sie offenbar von den Forderungen der IG Metall waren – und wie wenig Gespür sie für den öffentlichen Rückhalt zeigten, den diese Forderungen hatten. Offensichtlich wurden die Forderungen der IG Metall allesamt als Zumutungen empfunden, die man in den Verhandlungen einfach vom Tisch wischen wollte – was nachweislich nicht gelang.

»Zumutung« Nummer 1 für die Arbeitgeber:

Die IG Metall ist angetreten, um die Selbstbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

Die große Zustimmung, die diese Forderung nach Jahren der Leistungsverdichtung, der Überstunden und der Arbeitszeitflexibilisierung unter den Beschäftigten fand, haben die Arbeitgeber gehörig unterschätzt.

Dem Slogan der IG Metall: »Flexibilität ist keine Einbahnstraße!«, hatten sie nichts entgegenzusetzen. Mehr noch: Die Tarifrunde hat dazu beigetragen, die »Flexibilitäts-Hegemonie« der Arbeitgeber auch in der Öffentlichkeit ernsthaft in Frage zu stellen, und zwar in solchem Ausmaß, dass sogar in der bis dato häufig schwarz-weiß geführten »Digitalisierung-braucht-Flexibilisierung«-Debatte parallel zur Tarifrunde ein neuer Debattenstrang Einzug gehalten hat: Wie wird das Arbeitszeitvolumen zukünftig verteilt? Wie bereiten wir uns darauf vor, dass nicht mehr alle Vollzeit arbeiten können oder müssen? Das waren Fragen, die in der Öffentlichkeit seitdem mehr politisches Gehör finden und zunehmend ernsthaft unter den Vorzeichen von Gerechtigkeit und Teilhabe diskutiert werden.



»Zumutung« Nummer 2 für die Arbeitgeber:

Die IG Metall fordert das Recht für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren – mit Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit und Entgeltzuschuss für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Eine Regelung zur befristeten Absenkung der Arbeitszeit wurde von Arbeitgeberseite kurzerhand für überflüssig erklärt – weil dies betrieblich schon überall geregelt sei.

Dass sich die Arbeitgeber zudem noch finanziell an den Kosten für gesellschaftlich notwendige Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Pflege beteiligen sollten, führte zu Empörung – am deutlichsten zum Ausdruck gebracht durch den Gesamtmetall-Chef Rainer Dulger: *»Mehr Geld fürs Nichtstun – das wird es mit uns nicht geben!«* Auch hier schätzte die Arbeitgeberseite die gesellschaftlich seit Jahren breit geführte Debatte um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, von Beruf und Pflege, völlig falsch ein – oder traute der Männergewerkschaft IG Metall nicht zu, sich diese Anliegen ernsthaft auf die Fahnen zu schreiben.

»Zumutung« Nummer 3 für die Arbeitgeber:

Die IG Metall wollte im Rahmen der Tarifverhandlungen über die Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie reden.

Dieses Thema wurde von den Arbeitgeberverbänden über Jahre schlicht ignoriert. Was ihnen dadurch entging: In der IG Metall ist die Angleichung in diesen Jahren immer ausführlicher diskutiert und verankert worden – in Ost und West. Eine Tarifrunde zur Arbeitszeit zu führen, ohne das Thema Ostangleichung zu thematisieren, war für die IG Metall schlicht unmöglich (vgl. Iwer/Jänicke »Eine Frage der Gerechtigkeit. Zur Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie« in diesem Band).

Bei all diesen Fragen haben die Arbeitgeberverbände eine beispiellose politische Instinktlosigkeit an den Tag gelegt. Sie haben weder erkannt, dass die Forderungen der IG Metall die Bedürfnisse vieler Beschäftigter – nicht nur in der Metall- und Elektroindustrie – widerspiegelte noch, dass die IG Metall nach langer interner Diskussion geschlossen hinter

diesen Themen stand. Das war eine Fehleinschätzung ersten Grades, die sie zu ungewöhnlichen Maßnahmen veranlasste.

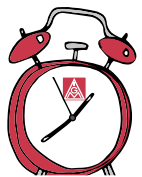
Flucht in rechtliche Argumentation und prozessuale Attacken

Die Reaktion der Arbeitgeber und ihrer Verbände auf die beschriebenen »Zumutungen« der IG Metall lässt sich wie folgt zusammenfassen: »Du hast keine Chance, also nutze sie.« Tatsächlich scheint dieses Gefühl bei den Arbeitgebern schon relativ früh in der Tarifrunde aufgekommen zu sein. Spätestens mit der allgemein positiven Resonanz in Öffentlichkeit und Medien auf die Forderungen der IG Metall zur Arbeitszeit mit Beginn der Tarifrunde im Oktober 2017 schien den Arbeitgebern klar geworden zu sein, dass sie kaum stichhaltige Argumente hatten, um im öffentlichen Schlagabtausch punkten zu können. Aus diesem Grund wählten sie einen anderen Weg: den der formaljuristischen Abwehr der Forderungen der IG Metall.

Das Argument der Diskriminierung

Bereits im Vorfeld der Auftaktverhandlung in Baden-Württemberg machte ein Vorwurf die Runde, der dann später offiziell in allen Tarifgebieten mehr oder weniger stark von den Arbeitgebern vorgetragen wurde: Die Forderung der IG Metall nach der Wahloption auf eine befristete verkürzte Vollzeit, verbunden mit einem Entgeltzuschuss für bestimmte Beschäftigtengruppen, sei rechtswidrig. Denn diese Option stehe nicht für Teilzeitbeschäftigte zur Verfügung, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gebe. Damit würden mittelbar Frauen diskriminiert, die den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten stellten. Diese Rechtswidrigkeit der Forderung mache auch jede Arbeitskämpfmaßnahme dazu rechtswidrig.

Abgesehen davon, dass die Metallarbeitgeber sich bis dato nicht als Kämpfer für die Gleichberechtigung von Frauen ausgezeichnet hatten, wurden in diesem Vorwurf zwei Punkte deutlich:



Zum ersten die Verzweiflung der Arbeitgeber, gegen die Forderung der IG Metall einfach kein schlagkräftiges Argument aus der Tasche ziehen zu können. Denn der Vorwurf bedeutete ja nichts anderes als »Die IG Metall hat zu wenig gefordert«. Hätte sie sich die Wahloption auf verkürzte Vollzeit für alle Beschäftigten auf die Fahnen geschrieben, wäre das Argument der mittelbaren Diskriminierung sofort in sich zusammengefallen.

Zum zweiten wurde deutlich, dass die Arbeitgeber sich aufgrund ihrer Zerrissenheit und wohl auch wegen mangelnder Führungsstärke ihres Dachverbandes Gesamtmetall zunehmend schwertun, mit der IG Metall ernsthaft über qualitative Themen zu verhandeln und nach kreativen, modernen Lösungen zu suchen. Viel lieber weichen sie auf rechtliche Scharmützel aus.

Vor allem den zweiten Punkt betrachtet die IG Metall mit Sorge. Denn in den anstehenden Auseinandersetzungen um qualitative Themen zur Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 braucht die IG Metall einen diskussions- und entscheidungsfähigen Tarifpartner und nicht das Delegieren der Probleme an immer mehr Rechtsanwältinnen und -anwälte.

Die Debatte um »Modellwechsel« und Rechtsgutachten

Im weiteren Verlauf der Tarifrunde verstärkten die Arbeitgeber ihre Verweigerungshaltung. Anstatt über die Tarifforderungen inhaltlich nachzudenken oder die im Tarifgebiet Baden-Württemberg von der IG Metall ins Spiel gebrachte einmalige Wahlmöglichkeit für Teilzeitbeschäftigte (bekannt geworden unter »Modellwechsel«) zu einer Lösung weiterzuentwickeln, wiederholten die Verhandlungsführer der Arbeitgeber landauf, landab das Mantra der Rechtswidrigkeit der Forderung. Höhepunkt war die Übersendung eines deutlich über hundert Seiten langen Rechtsgutachtens sowie eines sich auf den »Modellwechsel« beziehenden Ergänzungsgutachtens an den Ersten Vorsitzenden Jörg Hofmann und alle Bezirksleiter der IG Metall. Bei dieser offenbar durch Gesamtmetall gesteuerten Aktion zeigten jedoch bereits die Begleitschreiben der regionalen Arbeitgeberverbände, die in Form und Ton sehr unter-

schiedlich ausfielen, dass im Arbeitgeberlager keine Einigkeit über den Nutzen dieser juristischen Winkelzüge herrschte. Denn die Arbeitgeber wussten so gut wie die IG Metall, dass sich im Falle einer Eskalation des Konflikts jeder Tag, an dem die Produktion ausfiel, angesichts voller Auftragsbücher nicht würde nachholen lassen.

Die Angst der Arbeitgeber vor dem ganztägigen Warnstreik

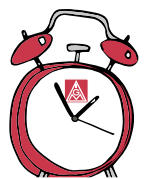
Und dies war der Kern des Problems. Trotz der eindeutigen Rechtsprechung, dass Tarifforderungen nicht zensiert werden dürfen, hofften die Arbeitgeber, mit dem aufgefahrenen schweren juristischen Geschütz die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben verunsichern und notfalls auch die Gerichte beeindrucken zu können. Beides ist gründlich schiefgegangen.

Mit ihrer flächendeckenden Begeisterung für die Teilnahme an den ganztägigen Warnstreiks und der hohen Disziplin bei deren Organisation hat die IG Metall unter Beweis gestellt, dass Menschen vor allem dann zusammenstehen, wenn es kritisch wird.

Durch die Beauftragung eines eigenen Rechtsgutachtens hat die IG Metall sich außerdem juristisch ausreichend abgesichert und durch Verteilung an die Arbeitsgerichte dafür gesorgt, dass einstweilige Verfügungen keinen Erfolg hatten. Es ist bezeichnend, dass sich 280 Betriebe an den ganztägigen Warnstreiks beteiligt haben, aber nur zwei Arbeitgeber – vergeblich – versucht haben, diese durch einstweilige Verfügungen zu unterbinden.

Klageflut und Drohung mit Schadensersatzforderungen

Bemerkenswert und in der Geschichte der IG Metall bisher einmalig war die Klageflut, die die Arbeitgeberverbände lostraten, nachdem die IG Metall beschlossen hatte, zu ganztägigen Warnstreiks aufzurufen. Auch hier war die Dachorganisation Gesamtmetall treibend, offenbar aus purer Verzweiflung angesichts der Forderungen ihrer Mitgliedsverbände und -unternehmen nach wirksamen Sanktionen gegen das Treiben der IG Metall.



Insgesamt 14 weitgehend gleichlautende Klagen von regionalen Arbeitgeberverbänden auf Unterlassung und Schadensersatz wurden bei der IG Metall angeliefert – viele aufgrund des aufwendigen Zustellungsverfahrens allerdings erst nach dem Pilotabschluss in Baden-Württemberg.

Erstmals drohten die Arbeitgeberverbände flächendeckend damit, in den regionalen Verhandlungsergebnissen keinen Ausschluss von Schadensersatzansprüchen gegen die IG Metall aufzunehmen.

Am Ende wurden alle Verfahren sang- und klanglos wieder beendet, ohne dass es auch nur zu einem Anhörungstermin gekommen wäre. Und die beteiligten Verbände verhielten sich bei der Rücknahme ihrer Klage so unterschiedlich wie bei der Übersendung ihrer Gutachten – auch dies kein Zeichen für Stärke.

Das Fazit lautet: Die Verrechtlichung von Tarifrunden nimmt zu und zwingt die IG Metall einmal mehr zu sorgfältiger Vorbereitung. Es offenbart sich aber auch die wachsende Schwäche der Arbeitgeberverbände in der inhaltlichen Auseinandersetzung und eine rapide nachlassende Konfliktfähigkeit auf dieser Seite.



Gut zu wissen **Einstweilige Verfügung: Wenn der Arbeitgeber die juristische Keule auspackt**

Es brodeln, die Metallerinnen und Metaller haben die Bude dicht gemacht, den ganzen Tag oder auch nur für ein paar Stunden. Kein Wunder, dass die Arbeitgeber toben. Wenn ihre Einschüchterungen und Drohungen ins Leere laufen, versuchen einige das »bunte Treiben« einfach verbieten zu lassen. Beispielsweise behaupten sie, der Streik sei »total unverhältnismäßig«, oder auch: »Ihr habt kein Recht, die Eingänge zu blockieren.« Ein Gericht soll dann im Eilverfahren juristisch prüfen, ob die Gewerkschaft rechtswidrig unterwegs ist. Wäre das so, würde das Gericht eine »einstweilige Verfügung« erlassen – die Gewerkschaft müsste den Streik sofort abbrechen, oder eben die Eingänge freimachen (im Fachjargon: Gassenverfügung). Einstweilige Verfügungen können daher das Ziel, die Bude lahmzulegen, gefährden. Deshalb trifft die IG Metall Vorkehrungen, indem sie bei den Arbeitsgerichten sogenannte Schutzschriften einreicht, in denen die Hintergründe und die Rechtmäßigkeit des Streiks erläutert sind. So einfach ist es also nicht, einen Streik im Hoppla-Hopp-Verfahren zu verbieten.

Tarifauseinandersetzung 2018: Schwächen der Arbeitgeberseite

Schon 2005 veröffentlichte der Dachverband der regionalen Arbeitgeberverbände Gesamtmetall in seinen Leitlinien, dass man die tarifpolitische Prozesssteuerung inhaltlich und organisatorisch weiterentwickeln wolle. Die Tarifauseinandersetzung 2018 zeigt, dass die Zeit seit 2005 auf Arbeitgeberseite offenbar nicht genutzt wurde, um selbsterkannte Schwächen aufzuarbeiten und zu beheben.

Im Rückblick auf die Tarifauseinandersetzung 2018 zeigen sich mehrere grundlegende Schwächen auf Arbeitgeberseite, insbesondere bei Gesamtmetall:

Tarifpolitische Schwäche

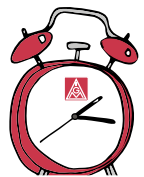
Es gab kein Konzept auf Arbeitgeberseite für die Tarifauseinandersetzung. Auch die interne Koordinierung hat aus Sicht der IG Metall nicht funktioniert. Bei der Umsetzung des Tarifergebnisses in den Betrieben werden Betriebe und Personalleitungen mit den anstehenden Fragen alleingelassen. Dies zeigt die tarifpolitische Gestaltungsschwäche des Gesamtverbandes und den Unwillen, Verantwortung für das erzielte Ergebnis zu übernehmen.

Gesellschaftspolitische Schwäche

Gesellschaftspolitisch ist Gesamtmetall nicht auf der Höhe der Zeit. Veraltete Leitbilder und Widersprüchlichkeiten sowie Abgrenzungen gegenüber Politik und Gewerkschaften sind das Einzige, was man dort zu bieten hat.

Institutionelle Schwäche

Zerstrittenheit und ein sehr unterschiedliches Niveau an politischer Analyse- und Strategiefähigkeit prägen die innere Verfasstheit des Gesamtverbandes und seiner Mitgliedsorganisationen. Dies erschwert ein geschlossenes Handeln auf Arbeitgeberseite und beeinträchtigt die Möglichkeit verbindlicher Absprachen. Auch die Schwäche der Spitze von Gesamtmetall in Berlin, die in keiner Weise einen adäquaten Ge-



sprächspartner für die IG Metall darstellt, verhindert konstruktive Lösungen. Diese Spitze hat keine Verankerung in den Branchen der Metall- und Elektroindustrie und ist auch nicht in der Lage, koordinierend regionale Interessen zu vertreten.

Personelle Schwäche und Perspektivlosigkeit

Es gibt im Gesamtverband auf Arbeitgeberseite keine Persönlichkeiten, die eigene Perspektiven entwickeln und vertreten. Auch fehlt eine Idee zum zukünftigen Umgang mit Gewerkschaften. Was will man gemeinsam mit der IG Metall bewegen? Wo will man gemeinsam proaktiv vorangehen? Wie soll die Tarifbindung gesteigert werden? Was sind Anliegen, möglicherweise gemeinsame Anliegen, im Rahmen eines Transformationsprozesses?

Strukturelle Schwäche

Die Perspektivlosigkeit bezüglich neuer Branchen und Branchengrenzen, bei den Themen Kontraktlogistik und Leiharbeit, bei Tarifflicht durch Outsourcing und die vielfachen Satzungsänderungen in Bezug auf die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung belegen dies und zeigen, dass der Verband keine Antworten auf die Fragen der Zukunft hat.

Die Positionierung der Arbeitgeberverbände in der Tarifaufeinander-
setzung 2018 ließ diese Perspektivlosigkeit besonders deutlich erkennen. Ihre Argumente beschränkten sich grob auf folgende Punkte:

- Die Beschäftigten seien in hohem Maße mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Es bedürfe keiner weiteren Regulierung. Zudem täten die Betriebe schon viel für familienfreundliche Arbeitszeiten.
- Im Gegenteil: Die Dynamik der Entwicklungen und die neuen Chancen für die Beschäftigten in digitalen Arbeitswelten machten einen Rückbau von kollektiven Regelungen nötig, um mehr individuelle Freiräume zu schaffen.

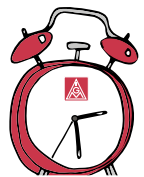
- In Zeiten des Fachkräftemangels und der weiteren demografischen Entwicklung wirke eine Reduzierung der Arbeitszeit kontraproduktiv. Stattdessen sei eine Ausweitung der Arbeitszeiten und der Flexibilität notwendig.

Dies waren doch sehr platte Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft und die Tarifforderungen der IG Metall.

Die Frage der Angleichung der Arbeitszeiten der ostdeutschen an die der westdeutschen Metallindustrie ist ein Beispiel dafür, wie wenig lösungsorientiert sich Gesamtmetall in dieser Tarifauseinandersetzung verhielt und wie sehr der Wille der IG Metall, auch in dieser Frage einen Schritt voranzukommen, unterschätzt wurde. Bis in die letzte Verhandlungsnacht wurde von der Spitze von Gesamtmetall versucht, die ostdeutschen Tarifgebiete gegen eine Gesprächsverpflichtung zu dieser Frage in Stellung zu bringen, was zu weiteren Verwerfungen im eigenen Lager und mit der IG Metall geführt hat.

Trotz aller Schwierigkeiten – die Tarifpartner in der Metall- und Elektroindustrie haben in der Tarifauseinandersetzung 2018 ein hervorragendes Ergebnis erzielt. Dieses Ergebnis muss nun in den Betrieben umgesetzt werden. Die Erfahrung zeigt: Die Umsetzung von Tarifiergebnissen gelingt besser, wenn nach der Auseinandersetzung zwei starke Partner vom Platz gehen. Dies ist nach der Tarifrunde 2017/2018 aufgrund der aufgezeigten Schwächen von Gesamtmetall nicht gegeben. Die IG Metall hat diese Tarifbewegung auf allen Ebenen gewonnen. Allerdings stärkt es die IG Metall in ihrer Gestaltungsfähigkeit der Arbeitsbedingungen von heute und morgen nicht automatisch, wenn die Arbeitgeberseite schwach aufgestellt ist und – wie heute – erkennbar kein Interesse daran hat, den gefundenen Kompromiss auch zu vertreten und zu unterstützen.

Gute Tarifiergebnisse brauchen starke und an den Themen der Zukunft interessierte Partner. Die IG Metall ist eine starke Partnerin und setzt darauf, dass die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie dies in ihrer Gesamtheit auch wieder werden – und wir uns in Zukunft wieder mehr an den Verhandlungstischen und weniger vor den Gerichten treffen.





MEIN LEBEN
MEINE ZEIT

VERTRAUENSLEUTE

Wir lassen es
krachen, wir
lassen es knallen,
**gleiche
Arbeitszeit
bei allen!**



Mercedes-Benz
Werk Berlin



VERTRAUENSLEUTE

Was macht
dem Vorstand
Dampf?
**unser
Arbeitskampf!**



Mercedes-Benz
Werk Berlin

