

Kopf und Herz: Eine Standortbestimmung zur gewerkschaftlichen Kraft heute

Jörg Hofmann

Die Metall-Tarifrunde 2018 als Beitrag zu einer emanzipatorischen Reformperspektive

Die Transformation unserer Arbeitsgesellschaft bedeutet eine radikale Veränderung dessen, was wir produzieren und wie wir es produzieren. Die Digitalisierung der Produkte und Prozesse ist hierbei der zentrale Treiber. Für Letzteres stehen Konzepte wie Industrie 4.0 oder Künstliche Intelligenz. Im Zuge dieser Veränderungen stellt sich für Millionen von Beschäftigten die Frage nach ihrer zukünftigen Erwerbsperspektive. Dies gilt sowohl für ihre Qualifikationen als auch für die Organisation ihrer Arbeit.

Ein zentrales Feld der Veränderungen ist die Arbeitszeit. Die Entkopplung der Arbeit von starren, fest umrissenen Zeiträumen hat längst stattgefunden, die Entkopplung der Arbeit von einem festen Arbeitsort verbreitet sich. Das »agile« Unternehmen verlangt weitgehende Flexibilität und kann diese auf Basis der Digitalisierung der Arbeitsprozesse auch durchsetzen.

Aus Sicht der einzelnen Beschäftigten ist dies mit deutlich höheren Flexibilitätsanforderungen an ihre zeitliche Verfügbarkeit verbunden. Die Fremdbestimmung über Dauer und Lage der Arbeitszeit, oft jenseits ausgehandelter Arbeitszeitregeln, nimmt zu. Das ist ein zentrales Ergebnis der Beschäftigtenbefragungen der IG Metall.

Die Sicht der Beschäftigten ist aber auch von individuellen Voraussetzungen geprägt, die der allseitigen Flexibilität Grenzen setzen. Die Lebensentwürfe und Lebenslagen sind deutlich vielfältiger geworden und der gesellschaftliche Wertewandel unterstützt die Vorstellung eines selbst-

8 Miteinander für morgen – Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen

bestimmten Lebens für alle. Partnerschaftliches Miteinander statt alter Rollenteilung – mit dem Mann als Hauptverdiener – ist das bestimmende Element dieser Veränderung. Gute Arbeit muss diesen gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung tragen, indem sie den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ermöglicht. Dabei sind selbstbestimmte Arbeitszeiten ein wesentlicher Hebel.

Die Beschäftigten befinden sich in einem individuellen Dilemma: Einerseits nimmt die Fremdbestimmung über ihre Arbeitszeiten zu, andererseits verlangen ihre Lebenslagen mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit.

Die klassische Lösung für dieses Vereinbarkeitsdilemma war im alten Rollenverständnis der Rückzug vor allem von Frauen in eine Teilzeitbeschäftigung. Damit war häufig das Aus der beruflichen Entwicklung verbunden.

Für Gewerkschaften stellt sich die Frage, ob sie den Widerstand gegen eine weitere Flexibilisierung durch Beharren auf dem Status quo organisieren sollen – was durchaus bei einem Teil der Mitglieder Zustimmung finden würde – oder ob sie einen Reformentwurf verfolgen sollen, der die Vision einer gerechteren Gesellschaft im Zuge der Transformation zum

 **Gut zu wissen**
Arbeitszeit: Von wegen »normal«

Der Höhlenmensch war ja in dieser Hinsicht entspannt: Etwa drei Stunden am Tag jagen und sammeln, damit war das Überleben gesichert. Zu Beginn der Industrialisierung war das dann eher so: 14 Stunden Maloche in der Fabrik. Keine Pausen. Kein Urlaub. Das war Ausbeutung pur. Seitdem haben sich die Beschäftigten mit ihren Gewerkschaften viele tarifliche Verbesserungen in Zeit- und Lohnfragen erkämpft. Normal war in den letzten Jahrzehnten: Sozial abgesichert und mit geregelten Arbeitszeiten in die Firma – ein Leben lang. Allerdings hauptsächlich für Männer. Doch die Welt dreht sich weiter, und selbst das, was vor 30 Jahren noch »normal« war, ist heute überholt. Einerseits haben die Arbeitgeber eine neue Strategie erläutert: Die Beschäftigten optimal für sich arbeiten zu lassen: Alle sollen nämlich total flexibel sein, auch sonntags zur Schicht kommen und Überstraße. Andererseits gibt es immer mehr Beschäftigte, die nicht Vollzeit aus mehr, als nur zur Arbeit zu gehen. Arbeitszeit braucht moderne Konzepte. »Normal« sollte sein, dass vieles möglich ist und dass Beschäftigte selbst bestimmen können, wann der Job grad Vorrang hat und wann sie mal etwas kürzertreten wollen.



Ziel hat: eine Perspektive auf berufliche Entwicklung für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Lebenslage. Dahinter steht die Frage: Kann auch diese Transformation in die digitale Arbeitsgesellschaft wie in vergangenen industriellen Umbrüchen so gestaltet werden, dass technologischer Fortschritt zum sozialen Fortschritt für alle wird?

Eine solche Reformstrategie setzt eine Politisierung gewerkschaftlicher Diskussionen und Erklärungsmuster und eine konfliktfähige – nicht konfliktsuchende – selbstbewusste und handlungsfähige Gewerkschaft voraus. Sie hilft auch populistischen Antworten entgegenzutreten und der emanzipatorischen Aufgabe der Gewerkschaften im heutigen Kapitalismus gerecht zu werden.

Eine Politisierung der gewerkschaftlichen Diskussionen und Erklärungsmuster setzt voraus, dass sie gesellschaftliche Entwicklungen analysiert und daraus verallgemeinerbare Schlussfolgerungen zieht; etwa durch die Debatte über ein neues Normalarbeitsverhältnis. Dieses sollte eine den Lebenslagen angepasste Arbeitszeit ermöglichen, ohne dass Beschäftigte in die Teilzeitfalle gedrängt werden, und es sollte mit den Sicherheiten des heutigen Normalarbeitsverhältnisses ausgestattet sein, auf denen im Kern auch die sozialstaatlichen Sicherungssysteme basieren.

Das wesentliche Schlüsselwort dieser Vision einer gerechteren Gesellschaft ist dabei: für alle! Dies bedeutet zum einen, die Vielfältigkeit der Lebenslagen in den Belegschaften anzuerkennen, zum anderen aber auch der Ausgrenzung entgegenzutreten, die durch die Spaltung des Arbeitsmarkts in Stammbelegschaften und eine wachsende Zahl prekär Beschäftigter, die als Flexibilisierungspuffer dienen, entstanden ist.

Dabei ist und war Arbeitszeit immer eines der am stärksten umkämpften Felder im Ringen zwischen Kapital und Arbeit. Arbeitszeit ist Verteilungs- und Machtfrage. Es geht nicht nur um die Dauer der Arbeitszeit, sondern um die Verfügbarkeit über die Arbeitskraft, um ihren aus Sicht der Arbeitgeber »optimalen« Einsatz.

Wie jede große strukturelle Veränderung wird auch die digitale Transformation von den Arbeitgebern dazu genutzt, das Terrain neu zu vermesen und ihren Zugriff auf die Arbeitszeit zu erweitern. Nahezu beispielhaft steht hierfür die Kampagne der Arbeitgeberverbände zur Ausweitung des Arbeitszeitrahmens, die nichts weiter bedeutet als eine Verschlechterung

von Arbeitnehmerschutzregeln in der heutigen Arbeitszeitgesetzgebung (vgl. auch Kamp »Die Debatte um die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes« in diesem Band). Bestehendes wird als überholt stigmatisiert und der Abbau von Regulation als einzige richtige Konsequenz gefordert. Nicht die Frage, wie die Qualität des Schutzes heutiger Regelungen auch in einer veränderten Arbeitsgesellschaft erhalten werden kann, bildet den Bezugsrahmen, sondern Markt statt Schutz ist die Devise der Arbeitgeber.

Die IG Metall hat sich in einem langen Diskussionsprozess auf den Weg gemacht, hier wirksame Gegenmacht zu organisieren und in die arbeitszeitpolitische Offensive zu kommen. Ein erster und sehr wichtiger Schritt war dabei die Tarifrunde 2017 / 2018 in der Metall- und Elektroindustrie. Dieser gingen in den letzten Jahren andere arbeitszeitpolitische Initiativen voraus, etwa Regelungen zu flexiblen Altersübergängen oder der Anspruch auf Bildungsteilzeit. Zielten diese auf Verbesserungen der Arbeitszeitregelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen, richtete sich die Tarifrunde 2018 auf den Kern des Konfliktes: Fremdbestimmung oder Selbstbestimmung der Arbeitszeit – festgemacht an der Dauer der geschuldeten Arbeitszeit.

Diesen ersten Schritt zu wagen, war nicht voraussetzungslos. Ihm ging ein langer Beteiligungs- und Diskussionsprozess voraus, beginnend auf dem Gewerkschaftstag 2011, der in die jüngsten tariflichen Vereinbarungen zur Arbeitszeit mündete.

Weitere Themen der Arbeitszeitpolitik stehen aus: etwa die Regeln zur täglichen Gestaltung von Arbeitszeit, faire Aushandlungsprozesse der abgeforderten Leistung in der vereinbarten Arbeitszeit, die Weiterentwicklung der Regeln für eine gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens bei konjunkturellen oder strukturellen Krisen.

Im Folgenden soll auf drei weitere Themen der gewerkschaftlichen Debatte eingegangen werden: auf die verteilungspolitische Dimension der Tarifrunde, den gesellschaftlichen Diskurs, den die IG Metall durch ihre Auseinandersetzung um selbstbestimmte Arbeitszeiten maßgeblich vorangetrieben hat, sowie die Auswirkungen der Tarifrunde auf die organisationspolitische Stärke der IG Metall.



Die Tarifrunde 2017 / 2018 als Beitrag für mehr Verteilungsgerechtigkeit

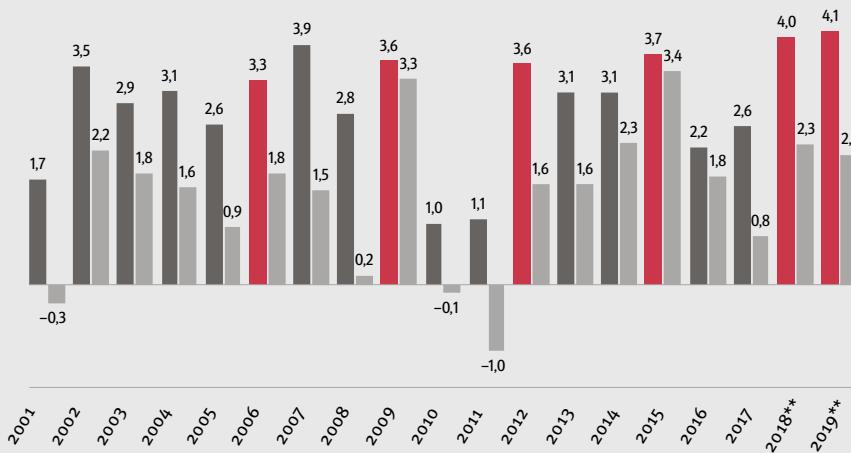
Fast unter dem Radar der öffentlichen Wahrnehmung, die von der Forderung nach individueller Arbeitszeitreduzierung beherrscht war, gelang es der IG Metall eine bemerkenswerte Erhöhung der Entgelte durchzusetzen. Mit 4,3 Prozent ab April 2018 und rechnerisch 3 Prozent auf das Eckentgelt ab 2019, konnten in der Metall- und Elektroindustrie wiederholt der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum ausgeschöpft und die Reallöhne und damit die Kaufkraft der Beschäftigten deutlich erhöht werden. Hinzu kommt, dass sich seit einigen Jahren auch in der Metall- und Elektroindustrie Tarif- und Effektiventgelte wieder positiv entwickeln und die Effektiventgeltentwicklung sogar höher ausfällt.

Diese Tendenz bei den Entgelten trägt dazu bei, dass die wirtschaftliche Wachstum bestimmende Binnennachfrage weiter stabilisiert wird, was die positive Beschäftigungsentwicklung in der Gesamtwirtschaft über die Laufzeit des Tarifvertrages weiter befördern wird.

Ohne Zweifel war der Zeitpunkt der Tarifrunde 2017 / 2018 richtig gewählt, um entsprechenden ökonomischen Druck aufzubauen und eines der Tabuthemen der Arbeitgeberseite anzugehen. Die Kapazitätsauslastung bewegte sich zu Beginn des Jahres 2018 deutlich oberhalb der Normalauslastung, die Produktionspläne wurden ständig ausgeweitet, und die Ertragszahlen für das Jahr 2017 brachten für viele Unternehmen weitere Rekordzahlen.

Dennoch gab es in der IG Metall auch vor dieser Tarifrunde die Frage, ob nicht die gute Konjunktur ausschließlich für eine kräftige Entgelterhöhung genutzt werden sollte, da man doch bei qualitativen Forderungen immer »etwas liegen lasse«, eine Aussage, die sich fern jeder Empirie immer noch hartnäckig hält und die besagt, man könne keine gute Entgelterhöhung erreichen, wenn man zugleich qualitative Sachverhalte regle. Allein der Blick auf die letzten zehn Jahre zeigt: Die Jahre, in denen die IG Metall Tarifabschlüsse mit qualitativen Elementen gemacht hat, waren die erfolgreicheren, auch in der Entgeltentwicklung.

Tariferhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie seit 2001



Tariferhöhung in Prozent gegenüber dem Vorjahr, nominal und real,
Tariferhöhung mit gleichzeitiger qualitativer Forderung

■ Tarifindex der Metall- und Elektroindustrie, Jahresdurchschnitt, mit Einmalzahlungen und ERA-Strukturkomponente*

■ Reallöhne Tarif (Tariferhöhung abzüglich Inflationsrate)

Quelle: Destatis, * IGM FB Tarifpolitik, ** Verbraucherpreise: Herbstgutachten 2018, eigene Berechnungen. Grafik: IG Metall, Koordination Branchenpolitik

Der Grund dafür ist einfach: Tarifpolitik ist keine Tarifmathematik, sondern eben Politik, die auf die Kraft der Solidarität setzt. Und Tatsache ist: In Tarifrunden mit qualitativen Forderungen gelang es der IG Metall, eine höhere Mobilisierung zu erreichen als bei reinen Entgeltrunden. Dies bedeutet nicht, dass die Frage der Entgeltentwicklung keine hohe Bedeutung hätte, es bedeutet aber, dass Beschäftigte stärker bereit sind, sich einzusetzen, wenn Kopf und Herz zusammenfinden. Das gelingt offensichtlich bei Tarifrunden mit qualitativen Forderungen so gut, dass die Höhe des Entgeltabschlusses darunter nicht leidet. Im Gegenteil: Die höchsten Reallohnsteigerungen konnte die IG Metall in Tarifrunden mit qualitativen Forderungen durchsetzen.



Tarifrunde 2017 / 2018 im gesellschaftlichen Diskurs

Die Tarifrunde 2017 / 2018 stand wie selten eine Tarifrunde im Fokus der Medienberichterstattung. Und mit wenigen Ausnahmen zeigte die Berichterstattung Sympathie für die Forderung der IG Metall. Überschriften wie: »Die Avantgarde im Blaumann«, »Zeit zu Leben«, »Hey Boss, ich brauch mehr Zeit«, »IG Metall auf der Suche nach neuen Helden«, »Weniger ist mehr« unterstützten die Position der IG Metall. Der IG Metall ist es gelungen, mit der Forderung nach dem Anspruch auf individuelle Arbeitszeitreduzierung und insbesondere der Berücksichtigung der Lebenslage von Beschäftigten mit Kindern oder Pflegebedürftigen in der Familie den Nerv der Zeit zu treffen. Dies war kein Zufallstreffer, sondern das Ergebnis einer langjährigen, auch in der IG Metall geführten Debatte.

DIE AVANTGARDE TRÄGT BLAUMANN
18.1.2018, die tageszeitung

ZEIT ZU LEBEN

12.1.2018, Berliner Zeitung

HEY BOSS, ICH BRAUCH MEHR ZEIT!
11.1.2018, Die Zeit

WENIGER IST MEHR
9.1.2018, die tageszeitung

IG METALL AUF DER SUCHE NACH NEUEN HELDEN
13.1.2018, Deutschlandfunk

Die IG Metall stellte ihre Forderung nach einem Recht auf verkürzte Vollzeit mit Rückkehrrecht zu einem Zeitpunkt, zu dem es der Koalition nicht gelang, ein Gesetz zur befristeten Teilzeit zu verabschieden, und dieses Thema Gegenstand der zeitgleich stattfindenden Koalitionsverhandlungen war. Doch die Forderung der IG Metall ging darüber hinaus: In bestimmten Lebenslagen sollte der Arbeitgeber bei Absenkung der Arbeitszeit einen Zuschuss zahlen, damit sich das Entgelt nicht in gleichem Umfang wie die Arbeitszeit reduziert. Es ging um eine neue tarifliche Sozialeistung, damit auch Beschäftigte mit kleineren Einkommen daran partizipieren können.

Dies war der Knackpunkt in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern, stellte sich doch damit die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung der Arbeitgeber für die Fortentwicklung des Sozialstaats.

Der politische Gedanke einer gerechten, für alle auch real vorhandenen Wahloption auf Arbeitszeiten, die zum Leben passen, war ein zentraler Schlüssel dafür, dass diese Forderung so breiten gesellschaftlichen Anklang fand. Die Sensibilität der Öffentlichkeit angesichts des Erfolgs der Rechtspopulisten Themen des gesellschaftlichen Zusammenhalts und der gerechten Chancenverteilung aufzugreifen, war gegeben.

Die IG Metall hat die Tarifrunde 2017 / 2018 daher auch als Demokratieprojekt gesehen, die den dumpfen Parolen des Ausgrenzens entgegenrat und deutlich machte, wie erfolgreich gemeinsames solidarisches Handeln sein kann. Damit hat sie auch den Wert der Tarifautonomie unterstrichen und deren Gestaltungskraft für die Arbeitswelt von morgen gezeigt.

Dies ist umso bemerkenswerter, als es doch im Kontrast zur Mainstreamdebatte über das angebliche Ende der kollektiven Regulierung in der digitalen Arbeitswelt steht.



Tarifrunde 2017 / 2018 und organisationspolitische Stärke

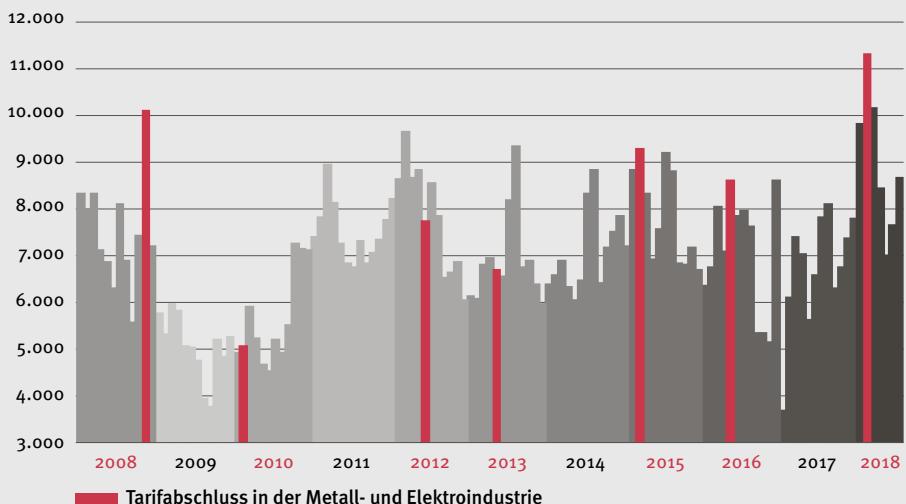
Eine der Legenden, die in der IG Metall immer wieder auftauchen, ist die Behauptung: »Tarifrunden bringen keinen Mitgliederzuwachs«. Dahinter steht oft ein organisationspolitisches Grundverständnis, das die Chancen politischer Mobilisierung als Basis organisationspolitischer Stärke eher kritisch einschätzt.

Die Zahlen zeigen, dass diese Behauptung falsch ist. In allen Tarifrunden gelang es der IG Metall, neue Mitglieder zu gewinnen, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Auffallend ist: In Tarifrunden mit qualitativen Forderungen gab es stets einen bemerkenswert hohen Mitgliederzuwachs. Das gilt für 2008, 2012, 2015 und im Besonderen für die Tarifrunde 2017 / 2018.

Der Mitgliedererfolg in der vergangenen Tarifrunde hatte dabei zwei wesentliche Voraussetzungen:

Zum Ersten war dies die breite vorbereitende Mobilisierung mit dem Ziel der direkten Ansprache der Mitglieder und Beschäftigten im Vorfeld der Tarifrunde.

Neuaufnahmen (ohne Auszubildende, Studierende im Betrieb und an Universitäten)



Quelle: IG Metall

Hierzu gehören die Beschäftigtenbefragung 2017, die »Wecker-Aktion« im Vorfeld der Tarifrunde und die beteiligungsorientierte und transparente Anlage der heißen Phase der Tarifrunde, einschließlich der Durchführung der Mitgliederentscheide in den 24-Stunden-Warnstreikbetrieben. Auch hier ganz wesentlich: Die Tarifrunde erreichte Herz und Kopf der Aktiven. Es war eine breite Begeisterung spürbar, gemeinsam solidarisch für die Forderungen der IG Metall einzutreten. Auf diese Aspekte wird in den folgenden Beiträgen intensiver eingegangen.

Zum Zweiten trug die öffentliche Präsenz der IG Metall und die positive Resonanz auf die Tarifforderung in den Medien – wie oben beschrieben – dazu bei, dass viele Beschäftigte bereit waren, in die IG Metall einzutreten. Darauf weist auch hin, dass in diesem Zeitraum nicht nur in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, sondern in allen Branchen überdurchschnittlich viele Mitglieder neu aufgenommen wurden. Die IG Metall präsentierte sich in der Öffentlichkeit als attraktive, moderne Organisation. Das öffentliche Bild, zunehmend geprägt auch durch Social Media, ist ein wesentlicher Schlüssel, um Barrieren gegen eine Mitgliedschaft abzubauen und denjenigen, die die Menschen für eine IG-Metall-Mitgliedschaft gewinnen wollen, die direkte Ansprache zu erleichtern.

Eine andere Transformation ist möglich

Das wesentliche Fazit der Tarifrunde 2017 / 2018 ist: Die IG Metall hat den Beweis angetreten, dass eine emanzipatorische Reformstrategie der Gewerkschaften auch im Gegenwartskapitalismus möglich ist.

Das hat zu großem Interesse nicht nur in der deutschen Gewerkschaftsbewegung, sondern auch im internationalen Diskurs um Chancen und Grenzen gewerkschaftlicher Strategien in der Transformation geführt.

Dies galt sowohl für die gewerkschaftliche Diskussion in unseren Schwesterbewerkschaften und in unseren Dachorganisationen IndustriAll Europe und IndustriAll Global, sondern auch für die öffentliche Debatte in internationalen Medien und Politik.

Diese internationalen Reaktionen zeigen, dass die IG Metall als größ-



te die freie Einzelgewerkschaft der Welt auch eine Verantwortung dafür trägt, Beispiele dafür zu geben, dass dem globalisierten Kapitalismus durch gewerkschaftliches Handeln Grenzen gesetzt werden können.

Die Tarifrunde 2017 / 2018 lässt noch keine schnelle Verallgemeinerung der dort gemachten Erfahrungen zu. Doch gibt sie zahlreiche Hinweise, welche Voraussetzungen notwendig sind, um als Gewerkschaft eine solche emanzipatorische Rolle erfolgreich weiterzuverfolgen. Hierzu finden sich in dem vorliegenden Buch einige Hinweise.

Links Jörg Hofmann diskutiert auf dem Wirtschaftsforum in Aix-en-Provence am 7. Juli 2018 mit der französischen Arbeitsministerin Muriel Pénicaud u. a. über Sozialpartnerschaft in einer sich verändernden Welt.

Unten Solidaritätsadresse aus Bangladesch



Miteinander für morgen – für Arbeitszeiten, die zum Leben passen

In einer Gesellschaft, die vom Trend zur Individualisierung geprägt ist, solidarische Tarifpolitik zu machen, ist zwar schwerer geworden, aber durchaus möglich. Dies zeigen Birgit Dietze und Sophie Jänicke in ihrem Beitrag **Solidarische Tarifpolitik in einer individualisierten Gesellschaft**.

Beteiligung ist dafür ein Schlüssel. Denn Beteiligung sorgt dafür, dass die vielfältigen Bedürfnisse der Beschäftigten sich in den Forderungen der IG Metall wiederfinden, stärkt die Identifikation mit den Zielen der Tarifbewegung und schafft Solidarität – die zentrale Ressource für eine erfolgreiche Mobilisierung. Der IG Metall-interne Diskussions- und Beteiligungsprozess, der der Tarifrunde vorausging, wird im Beitrag von Stefan Schaumburg und Tanja Smolenski, **Beteiligung schafft Solidarität**, nachgezeichnet.

In diesem Beteiligungsprozess spielen auch die Beschäftigtenbefragungen der IG Metall eine wichtige Rolle, deren zentrale Ergebnisse im Kapitel **Arbeitszeit im Fokus: Die Beschäftigtenbefragung 2017** von Ralf Rukwid behandelt werden.

Wie verlief die Tarifauseinandersetzung konkret? Am Beispiel des IG Metall-Pilotbezirks von 2018, Baden-Württemberg, setzen sich Nadine Boguslawski und der Verhandlungsführer Roman Zitzelsberger im Beitrag **Arbeitszeiten, die zum Leben passen! Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg** mit der Tarifrunde und dem Tarifergebnis auseinander.

Sophie Jänicke und Frank Iwer beleuchten in ihrem Beitrag **Eine Frage der Gerechtigkeit. Zur Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie** die Notwendigkeit, gleiche Arbeitszeiten in der ost- und westdeutschen Metall- und Elektroindustrie wieder bundesweit auf die Agenda zu setzen, ebenso wie die Schwierigkeiten, die in der Tarifrunde 2018 damit verbunden waren. Sie skizzieren als Antwort darauf den nun eingeschlagenen Weg der unterschiedlichen Geschwindigkeiten verbunden mit Gesprächen für eine flächentarifvertragliche Lösung

Was nach außen wie eine einzige Tarifauseinandersetzung wirkt, entspricht in der IG Metall eigentlich vielen regionalen Tarifauseinander-



setzungen, die aber, wie auch in der Tarifrunde 2017 / 2018, zentral koordiniert werden. Die Stärken und Herausforderungen dieses Systems der regionalen koordinierten Tarifpolitik beschreiben Olaf Kunz, Juan-Carlos Rio Antas und Conny Schönhardt in ihrem Beitrag **Regionale Tarifpolitik – Schlüssel zu Beteiligung und Mobilisierung**.

Eine Tarifrunde ist immer eine direkte Auseinandersetzung mit dem Tarifpartner, hier also mit den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie in den verschiedenen Tarifgebieten. **Im Konflikt mit schwachen Partnern** habe sich die IG Metall dabei befunden, so die Diagnose von Stefan Schaumburg, Tanja Smolenski und Sibylle Winkel. In der strukturellen und personellen Schwäche des Tarifpartners sehen die Autorinnen und der Autor dieses Beitrags nicht nur einen Vorteil, sondern eine Ausgangslage, die Verhandlungen schwieriger und aggressiver und die Verbreitung von tariflichen Errungenschaften in der Fläche zu einer großen Aufgabe macht.

Solidarität konkret: In diesem Teil des Buches geht es um die konkreten Erfahrungen mit der Mobilisierung in der Tarifauseinandersetzung 2018. In ihrem Beitrag **Ganztägige Warnstreiks. Das neue Element in der Arbeitskampfstrategie der IG Metall** stellen Sibylle Winkel und Dirk Schumann dar, dass die 24-Stunden-Warnstreiks wesentlich zum Erfolg der Tarifrunde geführt haben, aber auch eine logistische und politische Herausforderung darstellten.

Ralf Reinstädltler, Geschäftsführer der IG Metall Homburg-Saarpfalz, sowie Bernd Forsch und Antje Mütherig, Vетrauenskörper-Leitung bei der Firma Schaeffler in Homburg, geben mit ihren **Erfahrungsberichten von den ganztägigen Warnstreiks** einen Einblick in Stimmung, Herausforderungen und bewegende Erfahrungen vor Ort in diesen drei Tagen im Winter 2018.

Dass die IG Metall mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie vom Februar 2018 einen entscheidenden Beitrag für den Sozialstaat 4.0 geleistet hat, stellen – den dritten Teil des Bandes eröffnend – Tanja Smolenski und Katrin Mohr in ihrem Beitrag **Gewerkschaften gestalten den Sozialstaat 4.0** dar. Denn die vereinbarten Arbeitszeitoptionen ermöglichen mehr Selbstbestimmung über die Arbeitszeit und unterstützen damit die Teilhabe an guter Arbeit, durchgehende Erwerbs-

biografien und berufliche Entwicklungsperspektiven für alle Beschäftigten dieser Branche.

Im Hintergrund der Auseinandersetzung um die Arbeitszeit in der Tarifrunde fand und findet weiterhin eine **Debatte um die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes** statt, die Martin Kamp in seinem Beitrag **Von Mails am späten Abend und Hochzeitsfeiern am frühen Morgen** nachzeichnet. Dabei dient das Gesetz vor allem dem weiterhin dringend notwendigen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und ermöglicht bereits heute eine erhebliche Flexibilität, von der die Tarifparteien in der Metall- und Elektroindustrie – in der breiteren Öffentlichkeit wenig beachtet – im Rahmen der Tarifrunde mit dem Tarifvertrag Mobile Arbeit Gebrauch gemacht haben.



Gut zu wissen
Arbeitszeit: Was die IG Metall unter »emanzipatorischer Rolle« versteht

»Emanzipation« ist laut Duden die »Befreiung aus einem Zustand der Abhängigkeit«. Klingt kompliziert, ist es aber nicht: Jeder Mensch soll die Chance bekommen, verantwortlich für sich und für andere zu handeln. Für Sklaven zum Beispiel war jede Form von Selbstbestimmung unmöglich. Aber auch heute sind die Beschäftigten noch abhängig von ihrem Arbeitgeber. Klar, wer arbeitet, soll auch fairen Lohn bekommen. Das reicht aber nicht. Es geht auch um gute, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die – und das ist ganz entscheidend – von den Beschäftigten selbst mitgestaltet werden können. Solche Freiheiten, zum Beispiel Ideen einbringen oder sich weiterbilden zu können, sind übrigens auch ein Booster für die Demokratie: Nur wenn Mitdenken und Mitmachen einen Wert haben, engagieren sich die Menschen. Die emanzipatorische Rolle der IG Metall bei Tarifrunden besteht also nicht nur darin, dass die Beschäftigten gerecht an der verdienten Kohle beteiligt werden, sondern auch darin durchzusetzen, dass jeder Mensch eigene Bedürfnisse und Ideen umsetzen kann.



Für die IG Metall stellt sich in den kommenden Jahren die Frage, welche Schlussfolgerungen sie aus dieser Erfahrung zieht und was dies für die Schwerpunkte einer gewerkschaftlichen Agenda für die folgenden Jahre bedeutet. Erste Gedanken dazu formulieren Jörg Hofmann und Stefan Schaumburg in ihrem Ausblick **Tarifpolitik für die Zukunft**.

Die Transformation unserer Arbeitsgesellschaft gerecht zu gestalten, steht dabei im Mittelpunkt. Die Vision einer gerechteren Gesellschaft mit der Macht solidarischen Handelns zur gesellschaftlichen Realität werden zu lassen – hierzu hat die Tarifrunde 2018 der IG Metall Mut gemacht.

FÜR MORGEN



Vertrag
Schieß!



IG
IG Metall

Wir w



FLEXIBEL HEISST A
WENIGER ARBEITEN

