





6%

+

WAH
KÜRZ

GEMEINSAM MEH



TEAM IG METALL
BMW
VERTRAULICHELEUTE
Die Mitarbeiter
der Montage
fordern 6%



BMW
iter
ge
%



TEAM IG METALL
BMW
Jetzt sind wir dran!
6 %
Mitarbeiter der
Sitzfertigung

BMW GROUP

LOPTION
ZERE ARBEITSZEIT
HR BEWEGEN





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



Jörg Hofmann,
Stefan Schaumburg,
Tanja Smolenski (Hg.)

Miteinander für morgen

Für Arbeitszeiten,
die zum Leben passen



[transcript]

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Lizenz (BY-NC-ND). Diese Lizenz erlaubt die private Nutzung, gestattet aber keine Bearbeitung und keine kommerzielle Nutzung. Weitere Informationen finden Sie unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Um Genehmigungen für Adaptionen, Übersetzungen, Derivate oder Wiederverwendung zu kommerziellen Zwecken einzuholen, wenden Sie sich bitte an rights@transcript-verlag.de

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

© 2019 transcript Verlag, Bielefeld

Redaktion: Sophie Jänicke, Katrin Mohr

Assistenz: Yvonne Engels

Gut zu Wissen-Texte: Ilka Grobe, Paul Marschalek

Umschlag, Layout und Satz: Manja Hellpap, www.typografie.berlin

Produktion: Die Produktion, Köln

Print-ISBN 978-3-8376-4685-6 PDF-ISBN 978-3-8394-4685-0

<https://doi.org/10.14361/9783839446850>

Produktnummer für IG Metall-interne Zwecke: 11786-79944

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <https://www.transcript-verlag.de>

Bitte fordern Sie unser Gesamtverzeichnis und andere Broschüren an unter:

info@transcript-verlag.de

Inhaltsverzeichnis

Kopf und Herz: Eine Standortbestimmung zur gewerkschaftlichen Kraft heute 8

Jörg Hofmann

01

Autonomie braucht Solidarität 24

Solidarische Tarifpolitik in einer individualisierten Gesellschaft 26

Birgit Dietze, Sophie Jänicke

Beteiligung schafft Solidarität 37

Stefan Schaumburg, Tanja Smolenski

Arbeitszeit im Fokus:

Die Beschäftigtenbefragung 2017 51

Ralf Rukwid

Arbeitszeiten, die zum Leben passen! 65

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

Nadine Boguslawski, Roman Zitzelsberger

Eine Frage der Gerechtigkeit 80

Zur Angleichung der Arbeitszeit in der
ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie

Frank Iwer, Sophie Jänicke

Regionale Tarifpolitik 89

Schlüssel zu Beteiligung und Mobilisierung

Olaf Kunz, Juan-Carlos Rio Antas, Conny Schönhardt

Im Konflikt mit schwachen Partnern 106

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

Stefan Schaumburg, Tanja Smolenski, Sibylle Wankel

02

Solidarität konkret 116

Ganztägige Warnstreiks 118

Das neue Element in der
Arbeitskampfstrategie der IG Metall

Dirk Schumann, Sibylle Wankel

Drei Tage im Winter 128

Der ganztägige Warnstreik
in Homburg-Saarpfalz

Ralf Reinstädler

Dieser Betrieb wird bestreikt! 135

Ganztägiger Warnstreik bei Schaeffler
in Homburg – ein Erfahrungsbericht

Bernd Forsch, Antje Mutherig

Gewerkschaften als Eckpfeiler des Sozialstaats 142

Gewerkschaften gestalten den Sozialstaat 4.0 144

Katrin Mohr, Tanja Smolenski

Von Mails am späten Abend und Hochzeitsfeiern bis zum frühen Morgen 156

Die Debatte um die Deregulierung
des Arbeitszeitgesetzes

Martin Kamp

Tarifpolitik für die Zukunft 169

Jörg Hofmann, Stefan Schaumburg

Bildnachweis 181

Autorinnen und Autoren 182



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-

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 Teilzeitschäftigung. 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 erfunden, die Beschäftigten optimal für sich arbeiten zu lassen: Alle sollen nämlich total flexibel sein, auch sonntags zur Schicht kommen und Überstunden nur abbauen, wenn wenig zu tun ist. Flexibilität als Einbahnstraße. Andererseits gibt es immer mehr Beschäftigte, die nicht Vollzeit plus Flex plus Überstunden arbeiten wollen. Denn das Leben besteht eben 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 Vielfalt 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 vermessen 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 einzig 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. Zielen 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

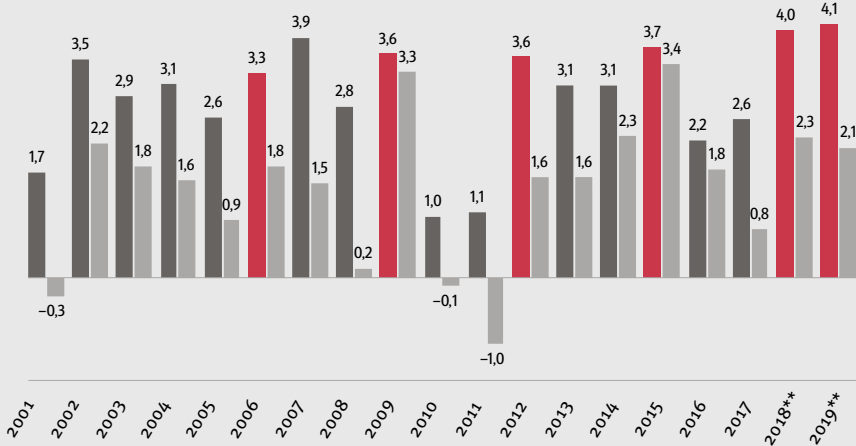
Fast unter dem Radar der öffentlichen Wahrnehmung, die von der Forderung nach individueller Arbeitszeitreduzierung beherrscht war, gelang es der IG Metall eine bemerkenswerte Erhöhung der Entgelte durchzusetzen. Mit 4,3 Prozent ab April 2018 und rechnerisch 3 Prozent auf das Eckentgelt ab 2019, konnten 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 das 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 erfolgreicher, auch in der Entgeltentwicklung.

Tariferhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie seit 2001



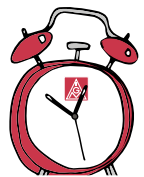
Tarifierhöhung in Prozent gegenüber dem Vorjahr, nominal und real,
Tarifierhöhung mit gleichzeitiger qualitativer Forderung

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

■ Reallohn Tarif (Tarifierhöhung 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

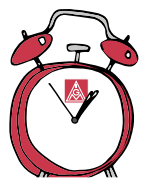
Die IG Metall stellte ihre Forderung nach einem Recht auf verkürzte Vollzeit mit Rückkehrrecht zu einem Zeitpunkt, zu dem es der Koalition nicht gelang, ein Gesetz zur befristeten Teilzeit zu verabschieden, und dieses Thema Gegenstand der zeitgleich stattfindenden Koalitionsverhandlungen war. Doch die 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 Sozialleistung, 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 entgegentrat 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.

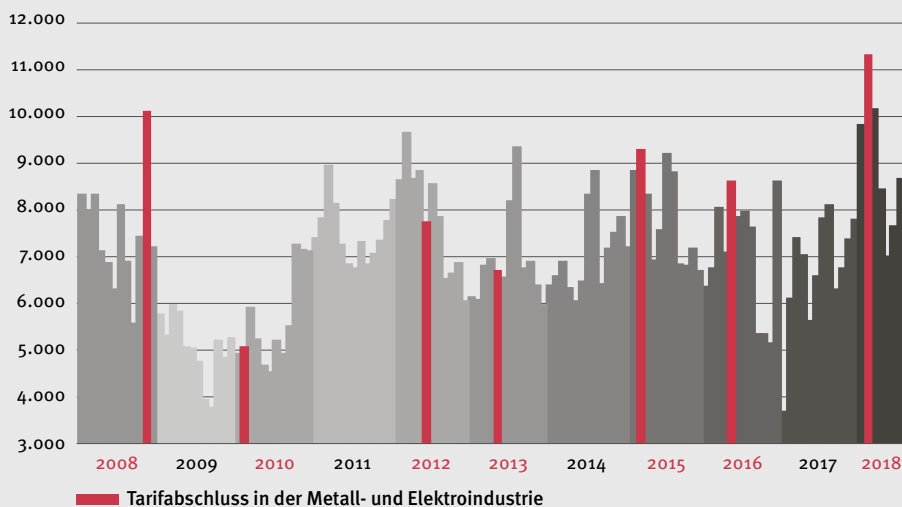
Die Zahlen zeigen, dass diese Behauptung falsch ist. In allen Tarifrunden gelang es der IG Metall, neue Mitglieder zu gewinnen, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Auffallend ist: In Tarifrunden mit qualitativen Forderungen gab es stets einen bemerkenswert hohen Mitgliederzuwachs. Das gilt für 2008,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

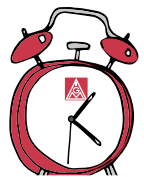
Eine andere Transformation ist möglich

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 Schwestergewerkschaften 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 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**.

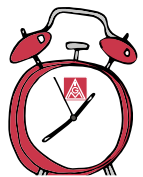
Beteiligung ist dafür ein Schlüssel. Denn Beteiligung sorgt dafür, dass die vielfältigen Bedürfnisse der Beschäftigten sich in den Forderungen der IG Metall wiederfinden, stärkt die Identifikation mit den Zielen der Tarifbewegung und schafft Solidarität – die zentrale Ressource für eine erfolgreiche 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 spielten 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 Wankel. 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 Tarifaufeinandersetzung 2018. In ihrem Beitrag **Ganztägige Warnstreiks. Das neue Element in der Arbeitskampfstrategie der IG Metall** stellen Sibylle Wankel 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 Reinstädter, Geschäftsführer der IG Metall Homburg-Saarpfalz, sowie Bernd Forsch und Antje Mutherig, Vertrauenskörper-Leitung bei der Firma Schaeffler in Homburg, geben mit ihren **Erfahrungsberichten von den ganztätigen 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-

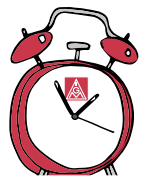
biografien und berufliche Entwicklungsperspektiven für alle Beschäftigten dieser Branche.

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.





N ZU KÖNNEN.

01

Autonomie braucht Solidarität



Solidarische Tarifpolitik in einer individualisierten Gesellschaft

Birgit Dietze, Sophie Jänicke

»Trotz alledem und alledem, es kommt dazu trotz alledem, dass rings der Mensch die Bruderhand dem Menschen reicht – trotz alledem!«

Ferdinand Freiligrath 1848

Solidarität oder Selbstverwirklichung? Individualisierung, aber auch Deregulierung und damit verbundene Prekarisierung stellen Gewerkschaften vor neue Herausforderungen, wenn es darum geht, Solidarität zu organisieren. Doch das solidarische Organisieren von gemeinsamen Interessen, die Erhöhung der Tarifbindung und das Schaffen kollektiv abgesicherter, passgenauer Lösungsoptionen für verschiedene Lebenssituationen über Tarifverträge bleibt der beste Weg, um Risiken für die Beschäftigten abzusichern und ihre Selbstbestimmung zu erhöhen – auch bei der Arbeitszeit.

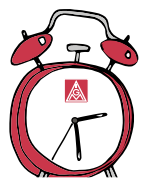
Die zwei Seiten der Individualisierung

»Sein eigenes Leben leben«, »sich um sich selber kümmern«, »sich verwirklichen« oder »sich neu erfinden« – das Individuum steht hoch im Kurs. Durch die Auflösung enger gesellschaftlicher Normen haben die Menschen heute deutlich mehr Möglichkeiten als noch zu Zeiten, in denen Kirche, Stand und Traditionen die individuelle Rolle bestimmten. Das ist die eine Seite der Individualisierung. Die andere besteht in einer zunehmenden Vermarktlichung wesentlicher gesellschaftlicher Bereiche, zum Beispiel der Privatisierung des öffentlichen Nahverkehrs, von Teilen des Gesundheitssystems oder die stärkere betriebswirtschaftliche Ausrichtung in Bildung und Forschung. Hintergrund ist die Überzeugung,

dass ein freier Markt ohne sozialen Ausgleich und staatliche Regulierung das Beste für die Menschen sei. Hier wird das Individuum vereinzelt – es soll allein zurechtkommen. Eigenverantwortung und »Selbstoptimierung« stehen dabei im Mittelpunkt. Gesellschaftliche Probleme werden zu individuellen erklärt. Nicht die gesellschaftlichen Verhältnisse sollen verändert werden, sondern die Menschen sollen sich mit den Verhältnissen arrangieren, um möglichst gut zurechtkommen. Diese Logik durchzieht heute alle gesellschaftlichen Diskurse, bestimmt inzwischen vielfach das Denken, Fühlen und Handeln der Menschen und stellt die Arbeit der Gewerkschaften vor entsprechende Herausforderungen.

Die Individualisierung verlangt den Menschen dabei einiges ab. Zwar bieten flexible Lebensentwürfe Freiheiten, die vorherige Generationen nicht hatten. Das gilt besonders für Mädchen und Frauen, die trotz beharrlicher Diskriminierungen heute mehr Freiheit in ihrer Lebensgestaltung haben als noch ihre Mütter und Großmütter.

Doch die selbstbestimmte Lebensgestaltung ist nicht so voraussetzungsfrei, wie das Sprichwort »Jeder ist seines Glückes Schmied« es uns glauben machen will. Ungleiche Startchancen und ungleiche materielle Bedingungen werden in der Debatte häufig ausgeblendet. Wer sich selber verwirklichen oder neu erfinden will, muss die Ressourcen dafür haben: materiell, sozial, emotional und mental. Die Verteilung der Ressourcen ist kein Zufall – sie wird gesellschaftlich organisiert: über Institutionen wie das Bildungssystem, sozialstaatliche Absicherung und nicht zuletzt über das System der industriellen Beziehungen und der Lohnfindung. All diese Institutionen waren im Nachkriegs(west-)deutschland historisch und im internationalen Vergleich relativ stark auf sozialen Ausgleich ausgerichtet, also darauf, dass eben möglichst vielen Menschen diese Ressourcen zur Verfügung stehen.



Veränderte Rahmenbedingungen

Die Auswirkungen einer weitgehend hegemonialen neoliberalen Politik auf diese Institutionen haben hier die Gewichte verschoben. Dabei beschleunigte das Verschwinden sozialistischer bzw. kommunistischer Staatsformen – also der politischen Systemkonkurrenz in den 1990er Jahren – den Siegeszug des Neoliberalismus.

Die Deregulierung der Finanzmärkte beispielsweise eröffnete Kapitalbesitzenden neue Möglichkeiten. Neben klassische unternehmerische Renditeziele in der Produktion wurden spekulative Finanzprodukte mit signifikant höheren Renditeversprechen gesetzt. Damit verengte sich auch der betriebliche Blick des Managements auf den Shareholder-Value. Der Renditedruck in den Unternehmen wurde gesteigert. Es wird stärker als früher auf Flexibilisierung und Kosteneffizienz gesetzt. Zu deren betriebsinterner Durchsetzung dienen beispielsweise auch Zielvereinbarungen von Führungskräften im Rahmen außertariflicher Vergütungen. Teile des Entgelts werden also daran gebunden, dass bestimmte Flexibi-



Gut zu wissen Wettbewerb: Erfolg am besten ohne Dumping!

Wettbewerb – Wettbewerbsbedingungen, Wettbewerbsfähigkeit, Wettbewerbsverzerrung. In der globalisierten Welt geht es den Arbeitgebern vor allem um Wettbewerb, also darum, ganz oben zu stehen. Der Weg an die Spitze ist, egal ob im Sport oder auf dem Weltmarkt, ziemlich beschwerlich. Aber es gibt noch eine Parallele zwischen Sport und Wirtschaft: Teilnehmende, die den einfachsten Weg an die Spitzen nehmen wollen. Was dem Sport das Doping ist der Wirtschaft das Dumping. Eine beliebte Methode, um sich gegenüber der Konkurrenz einen unfairen Vorteil zu verschaffen. Anstatt über Produktqualität, gute Prozesse oder Kreativität versuchen es einige Arbeitgeber mit Lohndumping – also miesen Löhnen. Das ist zwar nicht verboten wie im Sport, aber besonders clever ist es trotzdem nicht. Die Beschäftigten sind für jeden Betrieb ein großer Erfolgsfaktor. Wer hier den Leuten an den Geldbeutel geht, um schnell und einfach mehr Gewinn zu machen, handelt sich am Ende nur Ärger ein. Besser ist es mit Tarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen für ganze Branchen angleicht und dafür sorgt, dass der Wettbewerb nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Und motivierte und gut ausgebildete Beschäftigte haben eben ihren Preis: ein faires Entgelt, das zum guten Leben reicht – und gute Arbeitszeiten, damit man überhaupt ein Leben hat!

litäts- oder Kostensenkungserfolge erzielt werden. Dies stellt gleichermaßen eine tarifpolitische und betriebspolitische Herausforderung dar. Denn auch wenn Betriebsräte hier Mitbestimmungsrechte haben, fördert dies eine auf den Shareholder-Value ausgerichtete Unternehmenskultur.

Um Kosteneffizienz und Flexibilität zu erhöhen, wurden und werden zudem Wertschöpfungsketten zunehmend zergliedert. Anders ausgedrückt: Unternehmen erzielen Kostenvorteile, indem sie die Wertschöpfungstiefe verflachen. War bisher beispielsweise die innerbetriebliche Logistik Teil des Wertschöpfungsprozesses, ist dieser Bereich heute vielfach ausgegliedert, rechtlich verselbständigt und dem Wettbewerb um Auftragsvergabe, niedrige Preisangebote und Flexibilität ausgesetzt. Ausgliederungen führen meist zum Verlust kollektivrechtlicher Tarifbindung. Der Druck auf Entgelte und Arbeitsbedingungen erhöht sich. Ausgegliederte Betriebseinheiten werden dem unmittelbaren Marktdruck ausgesetzt und dieser wird oftmals direkt an die Beschäftigten weitergegeben. Ähnlich verhält es sich mit der Auftragsvergabe an Crowdworker. Hier sind Gewerkschaften gefordert, sich für solidarische Lösungen innerhalb neu entstehender Teilbranchen stark zu machen.

Auch die Auswirkungen der Deregulierung des Arbeitsmarktes beeinflussen die Arbeit von Gewerkschaften. Unsichere Beschäftigung wie befristete Arbeitsverhältnisse, Leiharbeit oder Crowdworking nehmen zu. Die Abhängigkeit der Beschäftigten in solchen Arbeitsverhältnissen führt zu einer Disziplinierung im sozialen Verhalten, im Denken und Fühlen. Konkret: Den Mund gegen Ungerechtigkeit aufzumachen ist schwieriger, wenn ich fürchten muss, dadurch den Job zu verlieren oder keine Aufträge mehr zu bekommen. Da hofft man lieber, allein durchzukommen, als sich mit anderen laut zu engagieren. Auch dies ist eine konkrete Herausforderung für gewerkschaftlich solidarisches Handeln.

Der nunmehr seit Jahrzehnten betriebene Abbau sozialstaatlicher Leistungen verlagert die Absicherung von Lebensrisiken auf die Einzelnen. Aber die, die am stärksten von Risiken wie zum Beispiel Jobverlust betroffen sind, können meist am wenigsten vorsorgen, weil sie am wenigsten übrig haben – ein Teufelskreis, der soziale Spaltungen in der Gesellschaft befördert. Eine immer stärker privatisierte soziale Daseinsvor-



sorge erhöht die Belastung von abhängig Beschäftigten mit geringem und mittlerem Einkommen, da soziale Dienstleistungen wie Pflege oder Betreuung und Bildung von Kindern immer stärker vom Geldbeutel abhängig werden oder davon, ob man Zeit hat, sie selber zu erbringen.

Die solidarische Antwort: gewerkschaftliches Handeln

Das individualisierte Selbst ist unter diesen Vorzeichen also vielfachen Herausforderungen ausgesetzt, die kaum allein zu meistern sind. Hier setzt gewerkschaftliches Handeln an, und zwar als solidarisches Organisieren von Interessen, die als gemeinsame erkannt werden, zum Beispiel an gesicherten Arbeitsverhältnissen oder stabilem Einkommen. Dabei sollte Tarifpolitik einerseits einen kollektiven Schutzrahmen und verbindliche Standards setzen, zum anderen aber auch tarifliche Wahlrechte und Optionen schaffen, die je nach individueller Lebenslage in Anspruch genommen werden können. Damit von diesen tariflichen Rechten möglichst viele Beschäftigte profitieren können, geht es zudem darum, die Tarifbindung der Betriebe aufrechtzuerhalten, auszubauen und im Falle von Ausgliederungen oder Nichtbindung wieder oder erstmals herzustellen. Insbesondere qualitative Tarifpolitik – die Gestaltung der Arbeitsbedingungen über die Entgelte hinaus – muss dabei von einer breiten Mitgliederbasis entwickelt und getragen sein, damit sie kluge Antworten für die anstehenden Herausforderungen der Digitalisierung und die Arbeitsbedingungen der Zukunft geben kann.

In der Praxis gewerkschaftlichen Handelns sind also Selbstverwirklichung und solidarisches Handeln kein Gegensatz. Sie gehören nach wie vor zusammen.

In den ausdifferenzierten Lebenswelten einer westlichen Gesellschaft wie der unseren hat Solidarität ganz unterschiedliche Formen und Gesichter. Sie muss immer wieder neu hergestellt werden – und wird es auch –, mit neuen Menschen, für alte oder neue Interessen. Die qualitative Tarifpolitik muss die verschiedenen Lebenswirklichkeiten und -bedürfnisse in ihrer Unterschiedlichkeit erfassen und über gemeinsame Anker in den Forderungen und den erzielten Tarifiergebnissen zusammenbringen.

Über Wahloptionen in einem geschützten Kollektivrahmen kann individuellen Bedürfnissen tarifvertraglich Rechnung getragen werden. Ausdruck davon ist zum Beispiel die Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld.

Auch die Digitalisierung stellt die gewerkschaftliche Tarifpolitik vor neue Herausforderungen. Zeit und Ort der Arbeitsleistung werden flexibler. Damit werden die gemeinsamen Zeiten an einem Ort mit allen Beschäftigten seltener. Das ist eine organisatorische Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften. Neben der Erfassung spezifischer und vielfältiger Interessen ist es daher auch notwendig, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Crowdworker – einzeln oder als Kollektiv – an neuen Orten zu erreichen. Diese befinden sich vielfach im Netz, auf digitalen Plattformen, mit und auf denen Politik gemacht wird. Neue »digitale Kollektive« sind in all den unterschiedlichen Lebenswelten, die es heute gibt, aber auch physisch präsent. Immer mehr Coworking Spaces, in denen Menschen sich ein Arbeitszimmer teilen, entstehen dort, wo sich Menschen als vermeintlich supermoderne und unabhängige (Schein-)Selbständige verdingen. Sogar die digitalen Nomaden, angeblich völlig unabhängig von Ort und Zeit, und erst recht von anderen Menschen, treffen sich an Hubs – die digital heißen, obwohl sie echte Orte sind –, um nicht vereinzelt leben und arbeiten zu müssen. Maßgeblich dafür, wie die IG Metall in dieser sich verändernden Welt Gestaltungskraft entfalten kann, ist ihre Präsenz auch an diesen Orten durch Aktivitäten im Netz und mit den Menschen, die dort arbeiten.

Und elementar ist auch hier wieder: die Stärkung der Tarifbindung. Die Aufkündigung des sozialen Kompromisses in den letzten Jahrzehnten hat zu einem Rückgang der Tarifbindung insgesamt geführt. Das ist nicht nur deshalb ein Problem, weil immer weniger Beschäftigte von tariflichen Schutzrechten und Ansprüchen erfasst werden und tariftreue Unternehmen mit Dumping-Wettbewerbern konkurrieren müssen. Die betriebliche Erfahrung von schutzloser Konkurrenz macht auch anfällig

Das gegenseitige Eintreten füreinander, die gegenseitige Unterstützung und das Verfolgen von gemeinsamen Zielen – Solidarität – ist Kern gewerkschaftlicher Tätigkeit.



für populistische Propaganda und befördert damit die Erosion unserer Demokratie.

Die Zahlen belegen es immer wieder: Beschäftigte, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, verdienen grundsätzlich besser und haben bessere Arbeitsbedingungen. Gilt ein Branchentarifvertrag, bekommen sie in der Metall- und Elektroindustrie fast 33 Prozent mehr als in nicht

tarifgebundenen Betrieben¹. Die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen sind dort, wo Tarifverträge gelten, um zehn Prozent geringer als in der Gesamtwirtschaft². Und auch andere Leistungen, wie Verdienstsicherung, Altersvorsorge, Urlaubstage, bezahlte Freistellungen und vieles mehr, sind dort besonders gut für die Beschäftigten geregelt, wo es Tarifverträge gibt.

Trotz insgesamt sinkender Tarifbindung schafft es die IG Metall, pro Jahr ca. 100 Betriebe in die Tarifbindung zu bringen. Über 50.000 Beschäftigte zusätzlich konnten davon in den letzten drei Jahren profitieren, weit über 50.000 Beschäftigte, die konkret erfahren konnten, dass Solidarität nicht nur ein gutes Gefühl, sondern auch ganz individuell durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld in der Tasche spürbar ist.

Die Tarifbindung insgesamt zu erhöhen, ist daher weiterhin eine der Kernaufgaben von Gewerkschaften für die nächsten Jahre. Dabei gibt es viel zu tun. Viele, insbesondere kleine und mittlere Betriebe, insbesondere im Osten, in ganz klassischen Industriebereichen, sind nicht tarifgebunden. Aber auch für die neu entstehenden Branchen und Arbeitsformen kann und muss die IG Metall moderne Tariflösungen schaffen. Der Rahmen-Tarifvertrag IT-Dienstleistungen ist ein Beispiel dafür, dass Flächentarifverträge auch in einer modernen Arbeitswelt gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte absichern können, zum Beispiel durch innovative Lösungen zu Wahlarbeitszeiten oder gegen den Verfall von Arbeitszeit in einem digitalisierten Arbeitsumfeld. Mit dem Tarifvertrag »Mobiles Arbeiten«, der Teil des Tarifabschlusses 2018 in der Metall- und Elektroindustrie ist, hat die IG Metall außerdem gezeigt, dass auch in einer sich digitalisierenden Wirtschaft für Veränderungen bei Arbeits-

¹ IG Metall (Hg.): *Umfang und Wirkung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie*. Arbeitspapier 1/2016

² Veronika Grimm, Julia Lang, Gesine Stephan: *Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen*, Industrielle Beziehungen H. 3/2016



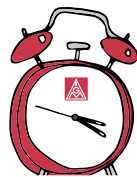
Gut zu wissen **Tarifbindung: Der Kampf ist eröffnet!**

So mancher Manager sitzt dem Irrglauben auf, dass nur die Beschäftigten von der Tarifbindung etwas haben. Aber ein Arbeitgeber, der sich dem Tarifsystem seiner Branche und seiner Region anschließt, hat zwei Vorteile: Erstens herrscht Ruhe im Betrieb. Die Beschäftigten wissen ja, dass ihre Arbeitsbedingungen von ihnen bzw. der Gewerkschaft mitgestaltet und regelmäßig neu verhandelt werden. Zweitens wandern die Fachkräfte nicht ab. Wenn Elektro-Müller nicht tarifgebunden ist und schlechter bezahlt als der tarifgebundene Elektro-Meyer im Nachbarort, dann wollen halt alle Azubis und Fachkräfte lieber zu Meyer. Man sollte glauben, dass solche Vorteile bekannt sind, dennoch gibt es eine Tendenz zu »Ohne Tarif«. Entweder die Firmen treten gar nicht erst in den Arbeitgeberverband ein, oder sie treten aus, um die Lohnkosten zu drücken. Ausgliederungen sind eine besonders perfide Masche: Eine Abteilung wird quasi in eine Kiste gepackt, und auf dieser Kiste steht dann nicht mehr Auto AG, sondern beispielsweise Auto Logistik GmbH. Da diese nun nicht mehr zur AG gehört, gilt auch der Tarif nicht mehr. In der Abteilung arbeiten zwar noch dieselben Beschäftigten, aber zu schlechteren Bedingungen. Die Antwort ist klar: Der Kampf um die Tarifbindung ist eröffnet!

zeit und Arbeitsort Tariflösungen gefunden werden können, die die Interessen aller Beteiligten austarieren (vgl. auch Kampf »Die Debatte um die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes« in diesem Band).

Aufgabe der IG Metall ist es dabei, Solidarität zu organisieren und Menschen mit ganz unterschiedlichen individuellen Lebensstilen und Lebenslagen die Möglichkeit zu geben, sich gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und damit – über das individuelle Hoffen auf eine gesicherte Zukunft hinaus – aktiv zu werden.

Tarifpolitik ist in diesem Prozess das stärkste Mittel der Gewerkschaft, die Arbeitsbedingungen und damit auch einen Teil der Lebensbedingungen der Beschäftigten zu gestalten. Sie sorgt für gerechtere Teilhabechancen der Beschäftigten am gesellschaftlichen Leben. Als Verteilungspolitik kann sie einen Beitrag zu realer Umverteilung leisten, die die gesell-



schaftlichen Verteilungsverhältnisse zugunsten der Einkommen aus Erwerbsarbeit verschiebt.

Eine solide Entgeltpolitik, die reale Einkommenszuwächse für die Beschäftigten ermöglicht, ist die Basis. Doch wenn wir heute über Verteilungspolitik und Teilhabe reden, geht es um mehr als um Geld. Die Produktivitätssteigerungen wurden seit jeher auch in eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen »angelegt«. Diese Seite tarifpolitischer Gestaltung gewinnt an Bedeutung, je mehr vormals stabile familiäre oder staatliche Rahmenbedingungen entfallen, wie zum Beispiel bei der gesetzlichen Altersteilzeit. Hier hat die IG Metall in den letzten Jahren pragmatische Lösungen auf tariflicher Ebene mit der Arbeitgeberseite gefunden. Diese Lösungen ersetzen jedoch keine Sozialpolitik, die die Lebensrisiken der Beschäftigten absichert. Denn sie kommen nur dem Teil der Beschäftigten zugute, der von den Tarifverträgen der IG Metall profitiert. Außerdem ist Tarifpolitik – auch, damit der gesellschaftliche Zusammenhalt gewahrt bleibt – kein Ausfallbürgen einer wirtschaftsliberalen Politik der Abschaffung ausgleichender staatlicher Regulierung.

Tarifpolitik steht insoweit neben der Sozialpolitik, im besten Fall baut sie auf einen guten Sozialstaat auf. Was die Ergebnisse gewerkschaftlicher Tarifpolitik aber in jedem Fall zeigen, ist: Kollektiv sind bessere Lösungen möglich, als wenn alle für sich allein sorgen sollen.

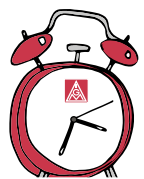
Die IG Metall hat unter den Vorzeichen einer individualisierten Gesellschaft in den vergangenen Jahren verstärkt qualitative Elemente in ihrer Tarifpolitik verankert. Diese berühren nicht direkt die Einkommen der Beschäftigten, sondern die Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Mit der Altersteilzeit und der unbefristeten Übernahme für Ausgebildete hat sie eine Beschäftigungsbrücke geschaffen, von der jüngere und ältere Beschäftigte profitieren. Die tarifliche Bildungsteilzeit eröffnet neue Möglichkeiten, und vor allem schafft sie Zeiten, in denen Beschäftigte sich relativ abgesichert weiterbilden können. Die Tarifpolitik der Zukunft reagiert im qualitativen Bereich folglich auf gesellschaftliche Veränderungen, die sich aus dem digitalen Wandel der Arbeitswelt und der demografischen Entwicklung ergeben, und entwickelt Lösungen und Optionen für die individuellen und selbstbestimmten Lebensentwürfe der tarifgebundenen Beschäftigten.

Ein Beispiel für diese Tarifpolitik stellt auch der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018 dar. Darin hat sich die IG Metall für die Themen Vereinbarkeit, Gesundheit und Selbstbestimmung stark gemacht – Themen, die den Menschen, insbesondere durch die in der Industrie vorherrschende Vollzeitarbeit und angesichts einer immer stärker an Kosteneffizienz und Flexibilisierung ausgerichteten Unternehmens- und Arbeitsorganisation, auf den Nägeln brennen. »Die Avantgarde trägt Blaumann«, titelte – selbst überrascht – die taz, wurde die IG Metall doch über viele Jahre gerade in der Linken eher als rostiger Öltanker denn als modernes Hightech-Schnellboot wahrgenommen.

Mit dem Tarifabschluss 2018 hat die IG Metall neue Ansprüche für Beschäftigte für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit geschaffen. Das neue Arbeitszeitmodell verkürzte Vollzeit und die Wahloption tarifliche Freistellungszeit für acht freie Tage für bestimmte Beschäftigtengruppen (vgl. auch Boguslawski / Zitzelsberger »Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg« in diesem Band) stellen Bausteine für Beschäftigte dar, ihre Arbeitszeiten stärker nach ihren persönlichen Bedürfnissen auszurichten, ohne dass es dafür einer Rechtfertigung gegenüber dem Arbeitgeber bedarf. Wenn sie diese neuen Regelungen in Anspruch nehmen, können Beschäftigte ihren Alltag anders, besser gestalten. Mehr Zeit zur Entlastung von belastender Schichtarbeit, mehr Zeit für die Familie, mehr Zeit um zu helfen, wenn Angehörige Pflege brauchen, das ist ein Einstieg in eine Arbeitszeitpolitik, die individuelle Zeitautonomie kollektiv absichert und die es weiter auszubauen gilt.

Dieser Tarifabschluss setzt darauf, die Rechte der einzelnen Beschäftigten auf mehr Selbstbestimmung und mehr Wahlfreiheit bezüglich ihrer individuellen Arbeitszeiten zu stärken und kollektiv abzusichern. Das ist ein gutes Beispiel, wie Individualität und gewerkschaftlich kollektives Handeln Hand in Hand gehen können.

Damit stellt der Tarifvertrag eine strategische Änderung in der Arbeitszeitpolitik der IG Metall dar, die an ein geändertes gesellschaftliches Bewusstsein anknüpft, in dem sich wandelnde individuelle Wünsche und Bedürfnisse stärker im Mittelpunkt stehen. Wichtig dabei: Der Tarifabschluss zielt auch darauf, die 35-Stunden-Woche als kollektiven Ar-



beitszeitstandard in der Metall- und Elektroindustrie – entgegen dem Trend zu verlängerten Arbeitszeiten – zu stabilisieren. Das Recht, die Arbeitszeit befristet abzusenken, soll dabei auch die Möglichkeit eröffnen, Arbeitszeitmodelle unterhalb der 35-Stunden-Woche in den Betrieben zu etablieren und vom Stigma der Teilzeittätigkeit zu befreien.

Gerade im Zuge der gesellschaftlichen und digitalen Veränderungen wird es eine Frage der Gerechtigkeit sein, wer wie viel arbeiten kann oder arbeiten muss und wie Arbeitsvolumen zukünftig verteilt wird. Eine gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, die auf eine Verkürzung der Arbeitszeit als emanzipatorisches Projekt ausgerichtet ist, bleibt also daneben bestehen und wird möglicherweise in Zukunft wieder an Bedeutung gewinnen.

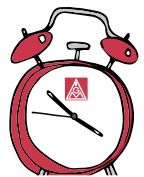
Beteiligung schafft Solidarität

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 Tarifiergebnis 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

Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken. Die Arbeitszeit-Kampagne der IG Metall

Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

- Gesund
- Gerecht
- Sicher
- Selbstbestimmt

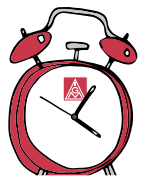
Tarifabschluss Metall- und Elektroindustrie 2018

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

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 alternsgerecht 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 da 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 schnaufen. 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!).

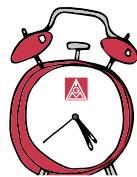
Die IG Metall wird aktiv: Beschäftigtenbefragung 2013

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 Konflikthemen 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

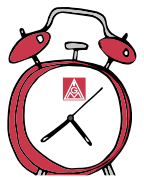
Um herauszufinden, welche Arbeitszeitfragen den Beschäftigten am stärksten unter den Nägeln brennen, beschloss die IG Metall, im Frühjahr 2017 eine weitere Beschäftigtenbefragung durchzuführen.

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 Tarfbewegung 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. Sondern sie war ebenso dem Umstand geschuldet, dass bei der Beschäftigtenbefragung 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. Eingeladen waren alle Mitglieder der regionalen Tarifkommissionen der IG Metall, also diejenigen, die über die Tarifforderungen und letztendlich auch über die erzielten Tarifiergebnisse vor Ort entscheiden.

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

Auf der Konferenz wurden die unterschiedlichen arbeitszeitpolitischen Diskussionsstände in den Bezirken der IG Metall deutlich. Zudem wurde intensiv über die Frage diskutiert, ob die regionalen Manteltarifverträge, in denen die Bestimmungen zur Arbeitszeit geregelt sind, gekündigt werden sollten oder ob das Risiko zu hoch sei, dass dieser Schritt die Arbeitgeber zu Gegenforderungen bewegen würde, die nicht abgelehrt werden könnten.

Auch die Frage, ob eine konfliktreiche Tarifrunde – die man zum Thema Arbeitszeit zweifelsohne haben würde – knapp vor den im Frühjahr 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, Arbeitszeithemen 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 Tariffbewegung.

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 Tariffkommissionen 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.

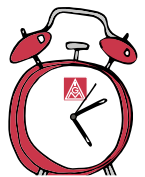
All diese sehr breit geführten Diskussionen zeigten, wie ernst es der IG Metall damit war, diese Themen zu regeln: Es wurde nicht mehr über das Ob, sondern nur noch über das Wie der neuen Arbeitszeitgestaltung diskutiert.

Erfolgreiche Mobilisierung und Wecker-Aktion

Der vom IG Metall Vorstand zusammen mit dem Forderungskatalog beschlossene 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.



Gut zu wissen Mein Leben – meine Zeit: Ein Wecker sagt mehr als tausend Worte

Die Sonne war das Symbol für die 35-Stunden-Woche. Nun der rote Wecker: Er steht für neue, individuelle Zeitoptionen. Das Leben fährt ja nicht mit Tempomat, nicht das ganze Leben lang hat man die gleichen Bedürfnisse für die Aufteilung zwischen Arbeit und Privat. Das Motto der Arbeitszeitkampagne »Mein Leben – meine Zeit« fasst das gut zusammen. Es steht daher auch auf den Weckern, die die IG Metall während der Tarifrunde an ihre Mitglieder verteilt hat. So ein Symbol sagt mehr als tausend Worte, wie auch die Berichte in den Zeitungen gezeigt haben. Das Hamburger Abendblatt schrieb zum Beispiel: »Als besonders piffig gilt ein großer, runder Wecker, um die Arbeitgeber wach zu klingeln.« Genau! Die Arbeitgeber damit wach zu klingeln war nämlich genauso wichtig, wie sich anhand des Weckers daran zu erinnern, dass unsere Zeit uns selbst gehört.

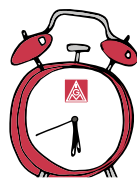
Der zweite kritische Punkt war weiterhin die Debatte um die Kündigung der Manteltarifverträge. Es gab zwei Befürchtungen: Die Erste war, die Arbeitgeber könnten die Situation nutzen, um massenweise aus den Arbeitgeberverbänden auszutreten. Diese Befürchtung hat sich nicht bewahrheitet. Die Zweite war, 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.

Arbeitszeit im Fokus: die Beschäftigtenbefragung 2017

Ralf Rukwid

Die Beschäftigtenbefragung 2017 hat noch einmal deutlich gemacht, wie dringlich die Beschäftigten Handlungsbedarf beim Thema Arbeitszeit sehen und wo genau die Probleme liegen. Zugleich ist Arbeitszeit ein stark umkämpftes Thema, um dessen Deutungshoheit im Vorfeld und Rahmen der Tarifrunde zwischen IG Metall und Arbeitgebern gerungen wurde – auch mit Hilfe unterschiedlicher Interpretationen der Beschäftigtenbefragung sowie mit Zahlen aus von der Arbeitgeberseite beauftragten Umfragen. Die Resultate der Beschäftigtenbefragung zeigen, dass es klare Regeln für Flexibilität braucht und dass der Einfluss der Beschäftigten auf Dauer und Lage der Arbeitszeit zurückgewonnen werden muss. Sie waren eine wichtige Grundlage für die beteiligungsorientierte Diskussion der arbeitszeitpolitischen Forderungen in der letzten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie und haben zu ihrem Erfolg beigetragen.

Gezielter Blick auf die Arbeitszeit: zur Vorgeschichte der Beschäftigtenbefragung 2017

Die Frage der Gestaltung der Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaften selbst und berührt auf vielfältige Weise die Interessen der Mitglieder und das Handeln der IG Metall: Entgeltpolitik und Arbeitszeit sind eng miteinander verknüpft. Zugleich ist die Arbeitszeitregulierung von großer Bedeutung für den Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie eine gute Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben.

Auch die erste Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2013 verdeutlichte, wie zentral die Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten für die



Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung deuten darauf hin, dass in Deutschland jedes Jahr knapp eine Milliarde Überstunden weder bezahlt noch zeitlich ausgeglichen werden. Dies entspräche 600.000 bezahlten Vollzeitstellen.

Verwirklichung guter Arbeit ist. Damals gerieten bereits gewichtige Probleme in den Blick: Die Beschäftigten sind neben der Leistungsverdichtung sowie einem wachsenden und erschreckend großen Verfall von Überstunden mit einer Vielzahl von Flexibilitätsanforderungen bezüglich der Lage der Arbeitszeit konfrontiert. Die Flexibilitätswünsche der Beschäftigten standen bisher aber nicht gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen. Die Befragung 2013 offenbarte insbesondere einen Mangel an passgenauen Arbeitszeitmodellen mit individuell zugesicherten Spielräumen zur Anpassung der Arbeitszeit an die persönliche Lebenssituation.

Die Gewerkschaften müssen sich mit dem Vorwurf auseinandersetzen, bei Entgrenzung der Arbeit und einseitig definierter Flexibilitätsbedarfe lange Zuschauer gewesen zu sein und die alten und neuen arbeitszeitpolitischen Herausforderungen nicht ausreichend zum Thema gemacht zu haben. Die Beschäftigtenbefragung 2013 ließ sich nicht zuletzt als Handlungsauftrag für die IG Metall interpretieren, den Zeitbedürfnissen und der Lebensplanung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb, in der Tarifpolitik und im gesellschaftspolitischen Diskurs wieder mehr Beachtung zu verschaffen. Auf dem Gewerkschaftstag 2015 wurde entsprechend ein Leitantrag für eine Arbeitszeitkampagne verabschiedet. Damit erhielt der Einsatz für gerechte, sichere, selbstbestimmte und gesunde Arbeitszeiten wieder erhöhte Priorität in der gewerkschaftlichen Arbeit der IG Metall.

Umfrageergebnisse zur Arbeitszeit: Die Positionierungen der Tarifparteien im Vorfeld der Metall-und-Elektro-Tarifrunde 2017/2018

Vor diesem Hintergrund erklärt sich, dass 2017 bei der zweiten großen IG Metall-Beschäftigtenbefragung Arbeitszeitaspekte noch stärker in den Fokus gestellt wurden als bei der ersten Befragung vier Jahre zuvor. Im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 und der Tariffbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie (MuE) war die IG Metall daran interessiert, ein besonders detailliertes Bild über die Arbeitszeitwünsche und -belastungen in den Betrieben ihres Organisationsbereichs zu erhalten.

Auch der Arbeitgeberverband Gesamtmetall initiierte vor der Bundestagswahl und der MuE-Tarifrunde Umfragen zur Arbeitszeit, bei denen er jedoch ein ganz anderes Bild der modernen Arbeitswelt zu bestätigen suchte: ein Bild, wonach es auf Basis der bisherigen Arbeitszeitregelungen weniger bei den Beschäftigten und ihrem Privatleben, sondern vielmehr bei den betrieblichen Produktionsabläufen knirscht. Aus Arbeitgebersicht war die Sache klar: »*Zukunft statt zu teuer*« nannte Gesamtmetall seine Kampagne rund um die Tarifaufeinandersetzung. Neben der Verhinderung scheinbar übertriebener Lohnsteigerungen galt es aus Arbeitgebersicht, sich für ein neues Arbeitszeitregime einzusetzen. Ein solches müsse stärker am Unternehmenserfolg ausgerichtet werden, wobei dieser in Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung immer mehr von einer hohen Flexibilität in der Auftragsbearbeitung abhinge.

Eine bei IW Consult Ende 2016 beauftragte Befragung von MuE-Unternehmensleitungen diente als Argumentationshilfe für die generellen Forderungen nach immer längeren Arbeitszeiten sowie speziell der Attacke gegen das Arbeitszeitgesetz, die auch Teile der Politik, wie etwa die FDP, auf ihre Agenda gesetzt haben (vgl. auch Kamp »Die Debatte um die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes« in diesem Band). Dabei versuchte Gesamtmetall sein arbeitszeitpolitisches Mantra von weniger Regeln und mehr arbeitnehmerseitiger Flexibilität offiziell nicht in Widerspruch zu den Interessen der Beschäftigten zu bringen. In der kommunikativen Begleitung der Bundestagswahl und der Tarifrunde verwies Gesamtmetall hierzu auf eine bei Emnid in Auftrag gegebene und



im Januar 2017 durchgeführte Repräsentativbefragung von 1.055 Beschäftigten in der MuE-Industrie.

Dank der Mitarbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben, der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen in den Geschäftsstellen, den Bezirken und der Vorstandsverwaltung war die IG Metall nicht auf extern beauftragte Befragungen angewiesen, um einen Einblick in die betrieblichen Arbeitsrealitäten zu gewinnen – und natürlich dank der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall aktiv teilgenommen haben! In Zeiten, in denen die Menschen im Alltag mit einer Schwemme von Umfragen konfrontiert sind, nahmen sich 681.241 Beschäftigte gut eine halbe Stunde Zeit und füllten online oder auf Papier den Fragebogen der IG Metall aus. Damit wurde die mit über einer halben Million bereits beachtlich hohe Teilnehmerzahl der ersten Befragung von 2013 nochmals um mehr als 20 Prozent übertroffen. Ein Grund hierfür ist sicherlich, dass das gewählte Schwerpunktthema Arbeitszeit regelrecht elektrisiert hat, weil es die Menschen ähnlich zentral betrifft wie Fragen des Entgelts. Die große Teilnahmebereitschaft zeigt das Vertrauen, das die Beschäftigten in die IG Metall haben, und ist aus gewerkschaftlicher Sicht als wichtiger Beteiligungserfolg zu werten (vgl. Schaumburg/Smolenski »Beteiligung schafft Solidarität« in diesem Band).

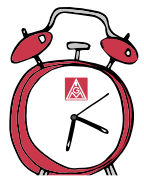
Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 ist zudem ein echter Datenschatz. Mit den über 680.000 Rückmeldungen ist sie die größte Erhebung, die je in der deutschen Industrie durchgeführt wurde, und sie ist in ihrer Tiefe und Differenziertheit einzigartig. Für den Organisationsbereich der IG Metall hat die Befragung den Charakter einer Vollerhebung, die Schlussfolgerungen zu allen Betriebsgrößen, allen Arbeitsbereichen usw. erlaubt. Speziell zu Arbeitszeitaspekten bieten sich breite und teils nie dagewesene Auswertungsmöglichkeiten. Neue Analyseansätze ergeben sich auch durch die Verknüpfung mit vorangegangenen bzw. ergänzenden Befragungen. Eine Reihe von Fragestellungen können etwa zwischen den Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 verglichen werden, wodurch Untersuchungen zur Entwicklung der Arbeitswelt ermöglicht werden. Zudem lassen sich die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung mit den Ergebnissen der Betriebsrätebefragung 2016 abgleichen,

bei der über 2.100 Betriebsratsgremien beteiligt waren und Auskunft gaben über den Umgang mit den Flexibilisierungsinteressen der Unternehmen und zu den konkreten betrieblichen Arbeitszeitmodellen.

Um der Verantwortung für das große Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen gerecht zu werden, hat die IG Metall diesen Datenschatz mehrfach ausgewertet. In Begleitung der Bundestagswahl und der Tarifrunde MuE wurden verschiedene Ergebnisdarstellungen von der Bundes- bis auf die Betriebsebene angefertigt, die die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten deutlich machen: In Ergänzung zu selbsterstellten Begleit- und Hintergrundbroschüren wurden wissenschaftliche Auswertungen von renommierten Kooperationspartnern veröffentlicht, wie dem Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen, dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation, dem Institut für Arbeitswirtschaft und Technologiemanagement in Stuttgart und dem Wissenschaftszentrum in Berlin (eine Zusammenfassung dieser Studien mit dem Titel »Arbeitszeit im Fokus« ist abrufbar unter <http://www.igmetall.de>). Auf betrieblicher Ebene wurden für alle Betriebe ab 200 Beschäftigten Ergebnisübersichten erstellt und den verantwortlichen Kolleginnen und Kollegen zugänglich gemacht. Neben diesen Standardübersichten gab es auf Wunsch die Möglichkeit, Sonderanalysen im Zusammenhang mit einzelnen betrieblichen Arbeitszeitprojekten durchzuführen.

Eines der zentralen Ergebnisse bei der Auswertung der Beschäftigtenbefragung 2017 war, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Abbau von Arbeitszeitbegrenzungen und Schutzrechten eine klare Absage erteilen. Direkt danach befragt, ob auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz benötigt wird, das der Arbeitszeit Grenzen setzt und ein Recht auf Abschalten (Ruhezeit) sichert, bestätigten dies 96,4 Prozent der Befragten! 92 Prozent der Befragten war es darüber hinaus wichtig, dass Arbeitsstandards nicht aufgeweicht werden, und forderten ein Verbot von Tarifflicht etwa über Ausgliederungen von Betriebsteilen.

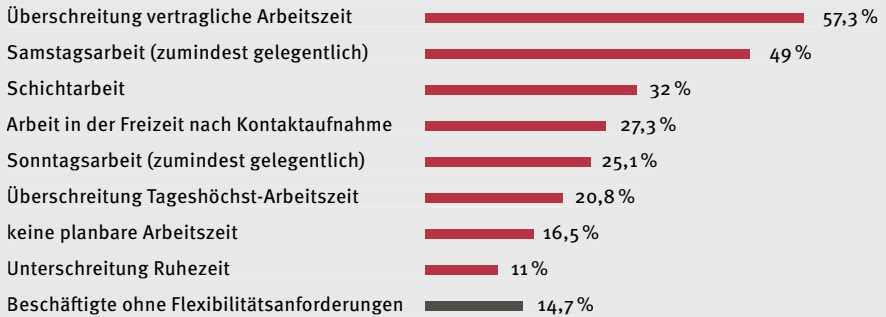
Diese Zahlen waren eine wichtige Klarstellung, da die Arbeitgeberseite zuvor eine gegenteilige Sichtweise vertreten hatte und diese auf die Resultate der oben erwähnten Emnid-Studie zu stützen versuchte: Die Beschäftigten wurden in der von Gesamtmetall beauftragten Studie u. a. gefragt, ob sie sich vorstellen könnten, an einigen Tagen auch länger als



zehn Stunden zu arbeiten, wenn sie dafür an anderen Tagen kürzer arbeiten könnten oder gar nicht arbeiten müssten. 72 Prozent bejahten dies grundsätzlich, wobei 62 Prozent dies nur akzeptieren wollten, wenn es auf eigenen Wunsch und nicht auf Order des Arbeitgebers geschähe. Bei längeren Arbeitszeiten an einigen Tagen, käme eine Kürzung der Ruhezeit für 52 Prozent der Befragten prinzipiell in Frage, 44 Prozent lehnten diese kategorisch ab. Diejenigen, die die grundsätzliche Möglichkeit kürzerer Ruhezeiten in Betracht zogen, knüpften ihre Zustimmung überwiegend an persönliche Mitbestimmungsmöglichkeiten bei den Arbeitszeiten und / oder an klar formulierte, abgesicherte Regeln der Zeitgestaltung. In Verkennung dieser differenzierten Antworten kommunizierte Gesamtmetall sehr offensiv eine »grundsätzliche Bereitschaft« der »großen Mehrheit der Beschäftigten« hin zu einem Arbeitszeitrecht 4.0 im Sinne der Arbeitgeber – also zu einem kompletten Wechsel des Arbeitszeitregimes weg von einer täglichen Höchstarbeitszeit und hin zur Verkürzung und Zerstückelung der Ruhezeiten.

Die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 zeigen jedoch, dass diese Interpretation falsch ist und die Kolleginnen und Kollegen zudem guten Grund haben, nicht weniger, sondern mehr Arbeitszeitregulierung und mehr Mitsprache einzufordern. Die in der MuE-Industrie Beschäftigten arbeiten mehrheitlich länger als vertraglich vereinbart. 49 Prozent arbeiten samstags und 25,1 Prozent auch am Sonntag, 27,3 Prozent auch mal in der Freizeit. 16,5 Prozent der Beschäftigten müssen ohne planbare Arbeitszeiten zurechtkommen. Selbst eigentlich unzulässige Extreme, wie das Überschreiten der gesetzlichen Höchstarbeitszeit (20,8 Prozent) oder Ruhezeitverletzungen (11 Prozent) kommen nicht selten vor. Lediglich 14 Prozent der Beschäftigten müssen keine der verschiedenen, vom Arbeitgeber gesetzten Flexibilitätsanforderungen erfüllen (siehe Abbildung).

So flexibel arbeiten die Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Industrie*



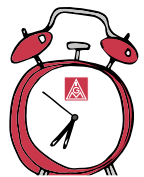
* Anteile der Beschäftigten, die genannte Flexibilitätsanforderung erfüllen in Prozent

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Solche Arbeitsintensivierungen und einseitigen Arbeitszeitanpassungen an den betrieblichen Bedarf gehen klar zulasten der Selbstbestimmung der Beschäftigten. Fremdbestimmte Flexibilisierung nimmt persönliche Spielräume und das Privatleben vieler Beschäftigter droht zunehmend unter die Räder zu kommen. Da klingt es für die Belegschaften wie Hohn, wenn die Arbeitgeberseite in ihrer Tarifikampagne verkündet, dass ein starrer Achtstundentag nicht mehr ins digitale Zeitalter passt. Diese Vorstellung geht schon länger an der Arbeitszeitrealität der meisten Beschäftigten vorbei. Durch immer längere und hochflexible Arbeitszeiten tragen sie vielmehr bereits einen großen Teil des unternehmerischen Risikos.

Die Beschäftigten zeigen in Umfragen und der betrieblichen Praxis durchaus Verantwortungsbewusstsein für unternehmerische Bedürfnisse und lehnen Flexibilität nicht grundsätzlich ab. Sie wollen aber auch selbst Gelegenheit haben, ihre Arbeits- und Freizeit flexibel zu planen und ihre vielfältigen Vorstellungen von einem guten Leben zu verwirklichen.

In der Beschäftigtenbefragung 2017 wünschten sich 83 Prozent, die Arbeitszeit vorübergehend absenken zu können, um zum Beispiel Beruf und die Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehö-



rige besser vereinbaren zu können. Gesamtmetall verweist dagegen darauf, dass im betrieblichen Alltag im gegenseitigen Einvernehmen individuelle Lösungen gefunden werden können und die Beschäftigten schon heute einen großen Gestaltungsspielraum bei ihrer eigenen Arbeitszeit hätten. In der beauftragten Emnid-Studie wird das grundsätzliche Angebot von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit abgefragt. Demnach ließen sich u. a. in neun von zehn Betrieben Angebote über eine befristete Absenkung der Arbeitszeit beobachten.

Doch wie verlässlich sind solche Angebote für die oder den Einzelnen? Inwieweit herrscht für die Beschäftigten echte Planungssicherheit und Schutz vor Willkür? Gemäß Betriebsrätebefragung 2016 der IG Metall gibt es in den Unternehmen der MuE-Industrie zu wenig gesicherte Ansprüche über betriebliche Regelungen: Nur eine deutliche Minderheit der Betriebe hat verbindliche Vereinbarungen zur Absenkung der Arbeitszeit, wenn Beschäftigte Kinder betreuen (12 Prozent), Angehörige pflegen (10 Prozent) oder sich weiterbilden (17 Prozent). Zur Selbstbestimmung der Beschäftigten gehört zudem die Sicherheit für die in Teilzeit Wechselnden, dass sie ihre Arbeitszeit später wieder anheben können (Vermeidung der sogenannten Teilzeitfalle). Nur rund jede / jeder vierte Befragte mit einem Wechsel von Voll- in Teilzeit hatte jedoch ein solches Rückkehrrecht mit dem Arbeitgeber tatsächlich vereinbart. 90 Prozent der Befragten in der Beschäftigtenbefragung 2017 befürworteten eine verbindliche Rückkehroption zum ursprünglichen Arbeitszeitumfang – wie sie in der späteren MuE-Tarifrunde durch die IG Metall mit der verkürzten Vollzeit (vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche) auch als Forderung formuliert und letztlich durchgesetzt wurde.

Kommunikation der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung während der MuE-Tarifrunde

Der große Beteiligungserfolg der Beschäftigtenbefragung der IG Metall und die transparente Darstellung der Ergebnisse führten zu einem hohen öffentlichen Interesse. Im Rahmen der MuE-Tarifauseinandersetzung 2017/2018 bot die Befragung die Möglichkeit, Forderungen anhand detaillierter Daten zu illustrieren und zu begründen.

Nicht nur die IG Metall kommunizierte Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung, auch Gesamtmetall bemühte bestimmte Resultate beim Versuch, die eigenen Standpunkte zu stärken. So hob der Arbeitgeberverband hervor, dass 71 Prozent der Befragten sich mit ihren Arbeitszeiten zufrieden oder eher zufrieden zeigten. Damit wurde von Arbeitgeberseite die Frage in den Raum gestellt, ob denn das Thema Arbeitszeit wirklich so problematisch und dringlich wäre, wie es die IG Metall behauptet. Aus Gewerkschaftssicht ergab sich daraus natürlich eine besondere Herausforderung für die eigene Tarifikampagne. Wie lässt sich bei diesem Umfrageergebnis überzeugend Handlungsbedarf kommunizieren?

Zunächst ist eine hohe durchschnittliche Arbeitszufriedenheit auch als Beleg zu sehen, dass Tarifverträge, betriebliche Vereinbarungen, starke Betriebsräte und Vertrauensleute für die Mehrzahl der Beschäftigten zufriedenstellende Arbeitsbedingungen herbeiführen. Dies wird zum Beispiel daran deutlich, dass in Betrieben ohne einen Betriebsrat, der auf die Einhaltung der Arbeitszeiten achten könnte, die Arbeitszeitzufriedenheit laut Befragung nur noch bei 51,3 Prozent liegt.

Über die allgemeine Arbeitszeitzufriedenheit hinaus, gilt es aber noch genauer hinzuschauen und die Vielfalt der Beschäftigten und ihrer Bedürfnisse zu würdigen. Wo andere Datensätze bei der Gruppenbetrachtung schnell zu geringe Fallzahlen für verlässliche Aussagen aufweisen, erlaubt die Beschäftigtenbefragung der IG Metall spezifische Einblicke in die Arbeitsbedingungen aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße und Branche, Arbeitsbereich oder persönlichem Hintergrund.

Der Gruppenvergleich offenbart gewisse Faktoren, die entscheidend dafür sind, ob die Arbeitszeit besser oder schlechter zu den persönlichen Lebensentwürfen passt. Beschäftigte, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden



sind, haben oft Arbeitszeiten, die in etwa ihrer Wunscharbeitszeit entsprechen, haben meist planbare Arbeitszeiten, können bei Bedarf ihre Arbeit auch mal für ein paar Stunden unterbrechen oder in einer bestimmten Lebensphase ihre Arbeitszeit absenken. Mit der großen Zufriedenheit ist es dagegen vorbei, wenn ausufernde Flexibilitätsansprüche gestellt werden wie überlange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, eine schlechte Planbarkeit oder ein hoher Leistungsdruck.

Die Beschäftigtengruppen unterscheiden sich weniger darin, welche Faktoren aus ihrer Sicht gute Arbeitszeiten ausmachen, sondern darin, wie ihre Arbeitswirklichkeit aussieht. Entsprechend sind Beschäftigte in der IT, in der Forschung und Entwicklung oder mit mobiler Arbeit zufriedener als etwa Schichtarbeitende, Beschäftigte im Außendienst oder Führungskräfte. Die spezifische Betrachtung macht dann auch den konkreten arbeitszeitpolitischen Handlungsbedarf deutlich. Richtet man zum Beispiel den Blick speziell auf die Kolleginnen und Kollegen mit sich häufig kurzfristig ändernden Schichtplänen, ergibt sich, dass diese mit besonderen Belastungen zu kämpfen haben und mit 57 Prozent mehrheitlich mit ihren Arbeitszeiten unzufrieden sind.



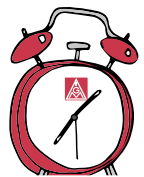
Gut zu wissen **Schichtalltag: Nonstop im Jetlag**

Wer sich um vier Uhr morgens aus dem Bett pellen muss, um in aller Herrgottsfrühe an der Maschine zu stehen, kämpft vor allem gegen sich selbst und seine innere Uhr. Wer die Frühschicht geschafft hat, darf dann müde und kaputt nach Hause. Im Betrieb geht anschließend die Spätschicht an den Start, während Familie und Freunde ihre Freizeit genießen. Nach der Spät- kommt die Nachtschicht. Kein Stress mit dem Chef, dafür permanenten Jetlag, weil der Körper eben darauf programmiert ist, nachts zu schlafen, nicht zu arbeiten. Abends mit den Freundinnen und Freunden was essen gehen und danach ins Kino, das ist bei Wechsel- oder Kontischicht fast nie drin. Was bleibt, ist das Rendezvous mit dem orangenen Roboter im Karosseriebau. Die Möglichkeit, acht zusätzliche freie Tage zu bekommen, kann hier 'ne Menge bedeuten – vor allem aber mehr Zeit zur Erholung für Schichtlerinnen und Schichtler!

Über unterschiedliche Gruppenmerkmale wie Alter, Geschlecht, Qualifikation oder Sorgeverantwortung hinweg offenbart die Beschäftigtenbefragung auch mit Blick auf die Dauer der Arbeitszeiten Anpassungsbedarf: Allgemein besteht der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten!

Beim Umfang der Wunscharbeitszeit dominiert gemäß Beschäftigtenbefragung 2017 dabei klar die 35-Stunden-Woche – rund 48 Prozent der Befragten sahen diese als ideal für sich an. Aber auch der Wunsch nach einer Arbeitszeit, die über der klassischen Teilzeit und zugleich unter der 35-Stunden-Woche liegt, ist relativ verbreitet. Knapp 17 Prozent der Befragten wünschten sich eine Arbeitszeit zwischen 21 und 34 Wochenstunden – aber nur gut 5 Prozent hatten einen solchen Arbeitsumfang vertraglich vereinbart. Während sich die Wunscharbeitszeiten ansonsten weitgehend mit den vertraglichen Arbeitszeiten decken, klafft eine große Lücke zu den tatsächlichen Arbeitszeiten. Im Vergleich zur ersten Befragung 2013 ist nochmals ein Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeit festzustellen. Infolge dessen ergaben sich für mehr als 57 Prozent der Befragten real längere Arbeitszeiten als vertraglich vereinbart. Wenn es nach den Wünschen der Beschäftigten ginge, hätten im Durchschnitt sogar mehr als zwei von drei Beschäftigten gerne kürzere Arbeitszeiten als die, mit denen sie sich tatsächlich konfrontiert sehen.

Insgesamt lässt sich also auf Grundlage einer detaillierten Ergebnisbetrachtung der Beschäftigtenbefragung gut zeigen, dass die Tarifforderungen nach verkürzter Vollzeit und den speziellen Freistellungsoptionen für besonders belastete Beschäftigtengruppen nicht von ungefähr kamen (zu den Einzelheiten des Tarifabschlusses vgl. Boguslawski / Zitzelsberger »Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg« in diesem Band).



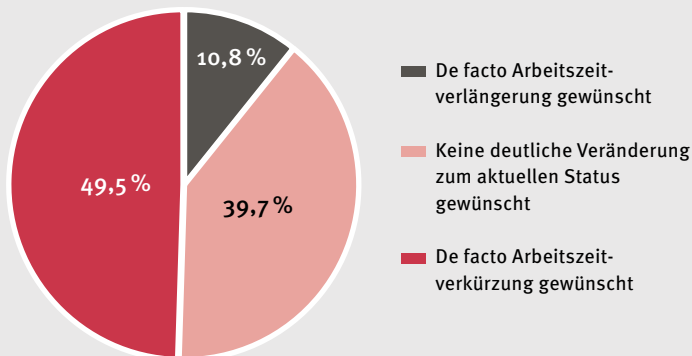
Beschäftigtenbefragung 2017: ein Zahlenbeispiel für abweichende Ergebnisinterpretationen durch IG Metall und Gesamtmetall

Entgegen der im Haupttext präsentierten Schlussfolgerungen der IG Metall aus der Beschäftigtenbefragung 2017 sehen die Arbeitgeber einen Trend zum Wunsch nach Arbeitsverkürzung nicht bestätigt. Noch nach Abschluss der MuE-Tarifrunde widerspricht hier Gesamtmetall – auch unter Verweis auf Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Gesamtmetall stützt seine Argumentation konkret darauf, dass die Gruppe mit einer Wunscharbeitszeit von mehr als 35 Stunden pro Woche relativ größer ausfällt (32 Prozent der Befragten) als die Gruppe mit Wunscharbeitszeiten unterhalb der 35-Stunden-Woche (»nur« 20 Prozent der Befragten).

Für ein komplettes Bild der Arbeitszeitrealitäten ist es jedoch sinnvoll und notwendig, die Wunscharbeitszeiten im Abgleich mit den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten zu betrachten. Dabei zeigt sich u. a.:

- Nur 4,1 Prozent wünschen sich längere Arbeitszeiten als sie real haben. Mit 68,1 Prozent haben dagegen über zwei Drittel der Kolleginnen und Kollegen kürzere Wunscharbeitszeiten angegeben. 27,8 Prozent haben bei gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit dieselbe Stundenkategorie angekreuzt.
- Selbst innerhalb der von Gesamtmetall hervorgehobenen Gruppe mit Wunscharbeitszeiten über 35 Stunden pro Woche will jeder und jede Zweite faktisch eine Arbeitszeitverkürzung – und nur jeder oder jede Zehnte will erkennbar mehr arbeiten (siehe Grafik).

Wunscharbeitszeiten von über 35 Wochenstunden vor dem Hintergrund der tatsächlichen Arbeitszeit



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Die Relevanz der Beschäftigtenbefragung innerhalb und außerhalb der Tarifpolitik

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass ein Großprojekt wie die Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeiten und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ohne Einfluss auf die tarifpolitische Arbeit der IG Metall bleibt: Die Befragung sensibilisiert u. a. für die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Forderungsaufstellung und liefert öffentlichkeitswirksame Argumente in der Tarifaufeinandersetzung.

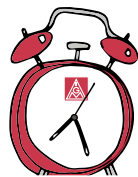
Umgekehrt gilt aber auch: Tarifpolitik heißt nicht einfach, die maximale Umsetzung von in Umfragen geäußerten Wünschen und Präferenzen anzustreben. Im Vorfeld der Tarifrunde 2017/2018 in der MuE-Industrie gab es innerhalb der IG Metall eine durchaus kontroverse Debatte über die vom Vorstand vorgeschlagene Kündigung des Manteltarifvertrages. Solche Fragen können nicht einfach durch den Verweis auf Befragungsergebnisse pauschal beantwortet werden. Hier gilt es, die verschiedenen Argumente im Austausch zwischen IG Metall-Mitgliedern und Vertrauensleuten im Betrieb und den Mitgliedern der Tarifkommissionen gründlich zu diskutieren, zu prüfen und dabei auch die konkreten betrieblichen Hintergründe zu berücksichtigen.

Hinzu kommt: Die Mitglieder der Tarifkommissionen in den IG Metall-Tarifgebieten sind bei der Beratung der Forderungen, der Verhandlungsbegleitung und der Empfehlung über Annahme bzw. Ablehnung von Verhandlungsergebnissen in ihrer Entscheidung formal den IG Metall-Mitgliedern verpflichtet, die sie durch die Wahl in die Kommission basis-



Gut zu wissen Die IRWAZ – Ir-was?

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben die Beschäftigten in der MuE 48 Stunden pro Woche gearbeitet. Ab 1956 hat die IG Metall dann dafür gesorgt, dass die Wochenarbeitszeit stückweise runterging. Diese »Arbeitszeit pro Woche« hat sich im Laufe der Tarifgeschichte den sperrigen Namen »individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit« eingefangen – und ist ihn nie wieder losgeworden. IRWAZ ist die entsprechende Abkürzung, die man genauso ausspricht. Beim Kampf um die 35-Stunden-Woche wurde es den Arbeitgebern zu bunt. Am Ende hieß es: 35 Stunden ja, aber nicht für alle. Und so entstanden die 40-Stunden-Quote und die Flexibilität »nach oben« zugunsten der Chefs. Die »individuelle Flexibilität nach unten« war dringend nötig. Eben auch deswegen, weil Paare sich heutzutage die Erwerbs- und die Familienarbeit ganz anders teilen als früher. Jetzt heißt es: »Alle haben das Recht, ihre normale IRWAZ auch mal auf 28 Stunden runterzuschrauben!«



demokratisch legitimiert haben. Bei der Beschäftigtenbefragung hatten dagegen auch Nichtmitglieder der IG Metall Gelegenheit, sich zu beteiligen – und haben dies auch in beachtlichem Umfang getan: 38,1 Prozent der Rückmeldungen bei der Beschäftigtenbefragung 2017 kamen von Nichtmitgliedern. Inwiefern können und sollen die u. U. spezifischen Belange der Nichtmitglieder bei der tarifpolitischen Strategie der IG Metall Berücksichtigung finden?

Die Beschäftigtenbefragung offenbart einige Besonderheiten, die die Gruppe der Nichtmitglieder auszeichnet. Sie arbeiten seltener in Schicht, dagegen deutlich häufiger als die Mitglieder in den Bürobereichen. Unter den Nichtmitgliedern ist zudem der Anteil der Frauen und derer mit Hochschulabschluss erhöht und sie sind im Durchschnitt jünger. Dies bestätigt recht gut die von der IG Metall für die Mitgliedergewinnung bereits als bedeutend identifizierten Zielgruppen. Durch die genaue Identifikation und den Einsatz für ihre Bedürfnisse bietet sich grundsätzlich die Chance, den Organisationsgrad zu verbessern und dadurch auch die Durchsetzungskraft in künftigen Tarifaufinandersetzungen zu erhöhen. Wie wichtig dies ist, zeigte auch die MuE-Tarifrunde 2017 / 2018, bei der die neuen Ansprüche bei der Arbeitszeit erst mit einer enormen Beteiligung an den Warnstreiks gegen den erheblichen Widerstand der Arbeitgeberseite durchgesetzt werden konnten.

Die Befragungsergebnisse lassen sich über die Tarifpolitik und Mitgliedergewinnung hinaus auch noch in anderen Bereichen sinnvoll einbringen. Sie unterstützen die Argumentation der IG Metall in der politischen Lobbyarbeit, bei der sich die Gewerkschaften teils in einen erbitterten Verteidigungskampf wichtiger Arbeitsstandards gezwungen sehen (siehe die bereits zuvor erwähnten Vorschläge der FDP zur Abschaffung der gesetzlichen Höchstarbeits- und Ruhezeiten). Zudem hat die IG Metall bereits Anstrengungen unternommen, um auf Basis der Beschäftigtenbefragung Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Multiplikatoren für die Relevanz von Arbeitszeitbedürfnissen der Beschäftigten zu gewinnen. Dazu gehört die transparente Kommunikation der eigenen Auswertungsergebnisse ebenso wie die Bereitstellung einer anonymisierten Variante des Befragungsdatensatzes für interessierte Arbeitszeitforscherinnen und -forscher.

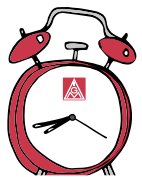
Arbeitszeiten, die zum Leben passen!

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-

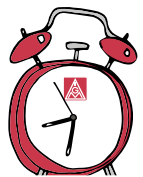
geber sogenannte Gegenforderungen auf und unterstellten der IG Metall, ihre Forderung sei rechtswidrig. Damit wurde der Konflikt auch bei unseren Mitgliedern zusätzlich angeheizt. Allein in Baden-Württemberg nahmen mehr als 290.000 und im gesamten Bundesgebiet fast eine Million Beschäftigte an Warnstreiks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

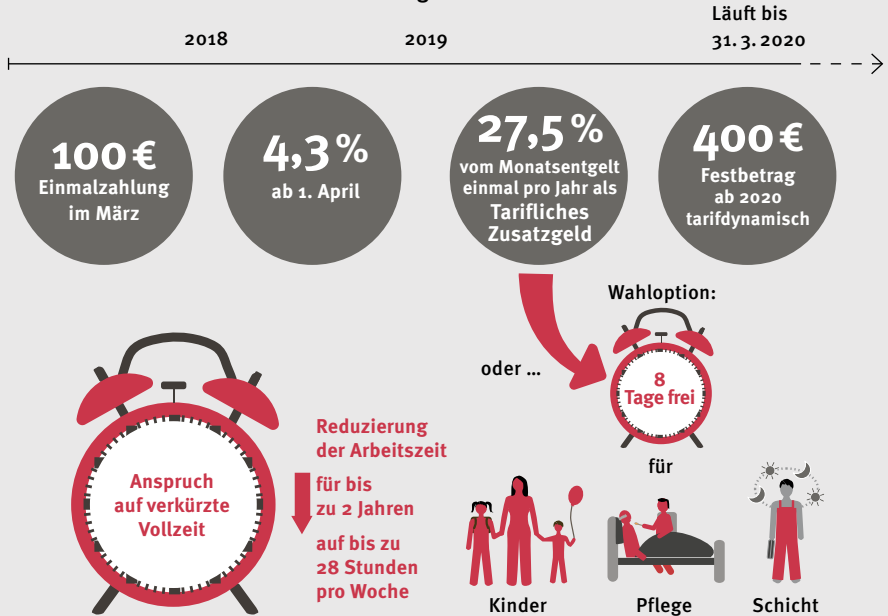
die IG Metall insgesamt wurde erhöht, da sie ihren Worten Taten folgen ließ, als am Verhandlungstisch kein Ergebnis möglich war.

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).

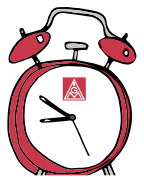
Tarifergebnis Metall- und Elektroindustrie 2018 Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit



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 275 Prozent eines Monateinkommens. 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.

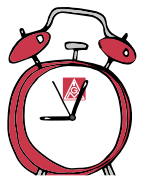
Weil Arbeitszeitvolumen im Betrieb wegfällt, wenn Beschäftigte die verkürzte Vollzeit in Anspruch nehmen, hat die IG Metall mit den Arbeitgebern verschiedene Flexibilisierungsinstrumente zum Ausgleich dieses wegfallenden Arbeitsvolumens vereinbart. Auch muss der Arbeitgeber keine weiteren Anträge auf 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.«

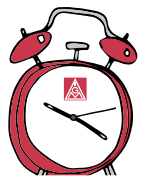
Für Beschäftigte in Schichtarbeit leistet die Wahloption einen wichtigen Beitrag zur Entlastung und damit zu ihrer Gesundheit. Allein in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie (MuE-Industrie) in Baden-Württemberg arbeiten rund 27 Prozent der Beschäftigten regelmäßig im Schichtbetrieb, die negativen 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 Nacharbeit 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.

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



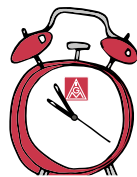
Gut zu wissen Streikbruch – geht gar nicht!!

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

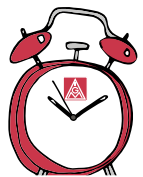
diese Generation keinerlei Rechtfertigung dafür, warum die Arbeitsbedingungen in den ostdeutschen Bundesländern schlechter sein sollten als die in den westdeutschen Bundesländern. Konkret: Warum müssen sie bei BMW in Leipzig bei ähnlicher Bezahlung drei Stunden länger in der Woche arbeiten als ihre Kolleginnen 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

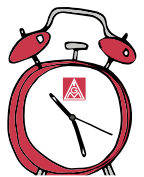
mehrjährigen Prozess der schrittweisen Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden. Sie hat zwar für alle tarifgebundenen Betriebe einen definierten Endpunkt, aber im Betrieb kann auch ein früherer Zeitpunkt der Angleichung vereinbart werden.

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.

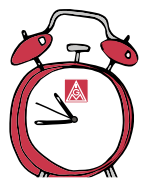
Auch wenn sich die Formulierungen der Gesprächsverpflichtungen in Teilen unterscheiden und die Agenda nicht immer eindeutig ist – sie enthält auch Fragen der Fachkräftesicherung oder der Wettbewerbsfähigkeit –, entscheidend ist, dass das Tabuthema »Arbeitszeit Ost« damit aufgebrochen werden konnte und 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

Regionale Tarifpolitik

Schlüssel zu Beteiligung und Mobilisierung

Olaf Kunz, Juan-Carlos Rio Antas,
Conny Schönhardt

In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2017 / 2018 ist die IG Metall als starke und geschlossene Organisation aufgetreten und so auch von der Öffentlichkeit wahrgenommen worden. Was in der öffentlichen Wahrnehmung deshalb oft als eine zentrale Tarifbewegung der IG Metall erscheint, ist bei genauem Hinsehen eine koordinierte Tarifrunde in sieben IG Metall Bezirken und 21 Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie.

Wenige Zahlen machen deutlich, welch großen Aufwand die IG Metall betreibt, um in einer regional gegliederten Tariflandschaft erfolgreich eine gemeinsame Tarifpolitik zu organisieren und dabei gleichzeitig die Bedeutung und Stärke der regionalen Strukturen zu erhalten.

Beteiligung während der Tarifbewegung in Daten

7 **Bezirkskonferenzen mit Schwerpunkt Arbeitszeit**
7 **bezirkliche Arbeitszeitkonferenzen**
1.466 **Mitglieder der bezirklichen Tarifkommissionen**
106 **Tarifkommissionssitzungen**
61 **regionale Verhandlungen**
mehr als 450 **Delegiertenversammlungen**

zusätzlich: **bezirkliche Geschäftsführerkonferenzen, Sitzungen der Ortsvorstände, betriebliche Vertrauensleutesitzungen, örtliche Mitgliederversammlungen und Arbeitskreissitzungen, Streikschulungen**

Warnstreiks
4.953 **beteiligte Betrieb**
1.466.083 **Teilnehmende**
davon 499.936 Teilnehmende
in 280 Betrieben
an ganztägigen Warnstreiks

Quelle: IG Metall



Die Struktur der regionalen und zugleich bundesweit koordinierten Tarifpolitik hat sich auch in der Tarifaufeinandersetzung 2018 als Stärke der IG Metall erwiesen. Sie ist jedoch auch mit einigen Herausforderungen verbunden. Schon bei der Forderungsdiskussion ließen sich deutliche Unterschiede zwischen den IG-Metall-Bezirken und -Tarifgebieten erkennen. Dies schlug sich in den beschlossenen Forderungen nieder und setzte sich in den Verhandlungen und dem weiteren Verlauf der Tarifrunde fort. So wurden in den verschiedenen Tarifgebieten neben den einheitlichen bundesweiten Forderungen der IG Metall auch noch regionale Forderungen erhoben.

Regionale Themen in der Tariffbewegung 2017/2018 (Beschluss des IG Metall Vorstandes vom 26. 10. 2017)

Bezirk	Forderung
Baden-Württemberg	<ul style="list-style-type: none"> → Verlängerung der Arbeitszeit wirksam begrenzen, befristen und begründen: wirksames Widerspruchsrecht des Betriebsrates bei Überschreitung der 18-Prozent-Quote → Sachgrund für Verlängerung über 35 h → Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten
Bayern	<ul style="list-style-type: none"> → Rahmenregelungen zu Arbeitszeitkonten → Rahmenregelungen für mobiles Arbeiten
Mitte	<ul style="list-style-type: none"> → tarifliche Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung von mobiler Arbeit
Küste	<ul style="list-style-type: none"> → Angleichung der Schichtzuschläge an die anderen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie → Vergütung der Wasch- und Umkleidezeiten
Alle	<ul style="list-style-type: none"> → Verhandlungsverpflichtung zur Angleichung der Arbeitszeit in den ostdeutschen Tarifgebieten

Quelle: IG Metall

Regionale Tarifstrukturen

Dass die IG Metall seit ihrer Gründung 1949 in regionalen Strukturen arbeitet, ist – neben den historischen Gründen – auch der ebenfalls regionalen Struktur der Arbeitgeberverbände geschuldet. Schließlich bestimmt diese die mögliche Vertragsstruktur. Entscheidend für das Festhalten an den regionalen Tarifverhandlungen bis heute sind aber tarif- und organisationspolitische Zielstellungen. So ermöglicht die regionale Struktur eine stärkere Berücksichtigung der regionalen Wirtschaftsstrukturen und Rahmenbedingungen.

Gleichzeitig verhindert eine Tarifpolitik auf Ebene der Regionen und Tarifgebiete eine reine Orientierung an einzelbetrieblichen oder teilbranchenspezifischen Bedingungen. Das Ziel, durch die Festsetzung gleicher Bedingungen zu verhindern, dass die Konkurrenz zwischen den Betrieben über die Entgelte und Arbeitsbedingungen ausgetragen wird, kann folglich am besten durch Tarifpolitik auf regionaler Ebene in einer Branche erreicht werden. Die normierende Wirkung eines Flächentarifvertrages für Entgelte und Arbeitsbedingungen bleibt bei einem solchen Zuschnitt erhalten. Die regionale Gestaltung durch regionale Tarifvertragsparteien schafft auch eine sachliche Nähe zu den Betrieben und den Beschäftigten und damit zu den Regelungsbedarfen, -erfordernissen und Anliegen der Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Darüber hinaus ermöglicht die regionale Organisation der beiden Tarifvertragsparteien eine stärkere demokratische Legitimation durch größere Mitgliedernähe und breitere Beteiligung der Mitglieder an der Willensbildung. Dies ist gerade für die IG Metall von enormer Bedeutung. Denn die räumliche und sachliche Nähe der Regelungsebene zu den unter den Tarifvertrag fallenden Mitgliedern ist Grundlage für die Identifikation der Mitglieder mit den Tarifrunden, für eine mitgliedernahe Willensbildung und damit Voraussetzung, um die notwendige Mobilisierungs- und Arbeitskampffähigkeit erreichen zu können.

Die regionalen Tarifstrukturen und -verhandlungen wirken sich auch auf die Inhalte und den materiellen Gehalt der Tarifverträge aus. So gibt es in den regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie zum Beispiel zwischen elf und 17 Entgeltgruppen. Die Streuung beim durchschnittlichen Leistungsentgelt liegt zwischen sechs und 15 Prozent.



Hier wird entschieden – Mitglieder der regionalen Tarifkommissionen für die MuE-Industrie

Bezirk	Tarifgebiet	Mitglieder der Tarifkommission MuE Anzahl gesamt
Baden-Württemberg	Baden-Württemberg	222
Bayern	Bayern	181
Berlin	Tarifgebiet 1 (Berlin West)	53
Brandenburg	Tarifgebiet 2 (Berlin Ost und Brandenburg)	31
Sachsen	ehemaliges Tarifgebiet 3 (sächsische Betriebe im VME)	48
	Tarifgebiet Sachsen	58
Mitte	Hessen	60
	Rheinland-Pfalz	58
	Saarland	44
	Thüringen	36
Küste	Küste (einschl. Mecklenburg-Vorpommern)	146
Niedersachsen	Niedersachsen	118
	Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim	41
	Land Sachsen-Anhalt	41
	Volkswagen	115
Nordrhein-Westfalen	Nordrhein-Westfalen	214
Gesamt		1466

Quelle: IG Metall

Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit liegt heute in der MuE-Industrie in den westlichen Tarifgebieten bei 35 und in den östlichen bei 38 Stunden in der Woche. In Baden-Württemberg umfasst der Geltungsbereich der Tarifverträge alle Beschäftigten, während er in den anderen Tarifgebieten mit unterschiedlichen Formulierungen ausdrücklich die außertariflich Beschäftigten aus dem Geltungsbereich ausnimmt. Diese und andere Unterschiede sind gegebenenfalls spezifischer, passgenauer und sachnäher als zentral getroffene Regelungen. Sie sind aber auch Ausdruck der unterschiedlichen regionalen Stärke und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaft in den einzelnen Regionen.

Koordinierung und Pilotabschluss – notwendige Ergänzung

Während regionale Unterschiede in den Tarifverträgen einerseits gewolltes Ergebnis und eine Stärke der Tarifstrukturen der Metall- und Elektroindustrie sind, würden andererseits völlig unabgestimmte Tarifverhandlungen in den Regionen eine ganze Reihe von Nachteilen mit sich bringen. So würden rein regionale Tarifverhandlungen regionale Unterschiede verfestigen und potenzieren. Das Ergebnis wäre ein Flickenteppich uneinheitlicher Tarifnormen und -niveaus. Ein einigermaßen einheitliches Niveau an Beschäftigungsbedingungen innerhalb einer Branche wäre so nicht mehr möglich. Die normierende Funktion von Branchentarifverträgen würde entfallen und strukturschwächere Bereiche würden abgehängt. Eine wichtige Funktion des Flächentarifvertrages, ein angemessenes Entgeltniveau auch durch Reduzierung der Konkurrenz bei den Arbeitsentgelten zu stützen, würde ausfallen.

Die regionale Tarifpolitik braucht folglich eine Ergänzung, um die strukturellen Schwächen und drohenden Nachteile auszugleichen. Deshalb entwickelte die IG Metall zum Ende der 1970er Jahre den Mix aus zentraler Steuerung und regionaler Tarifpolitik, der bis heute ihre Tarifpolitik prägt: die zeitgleiche, zentral koordinierte Tarifbewegung der regionalen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie.

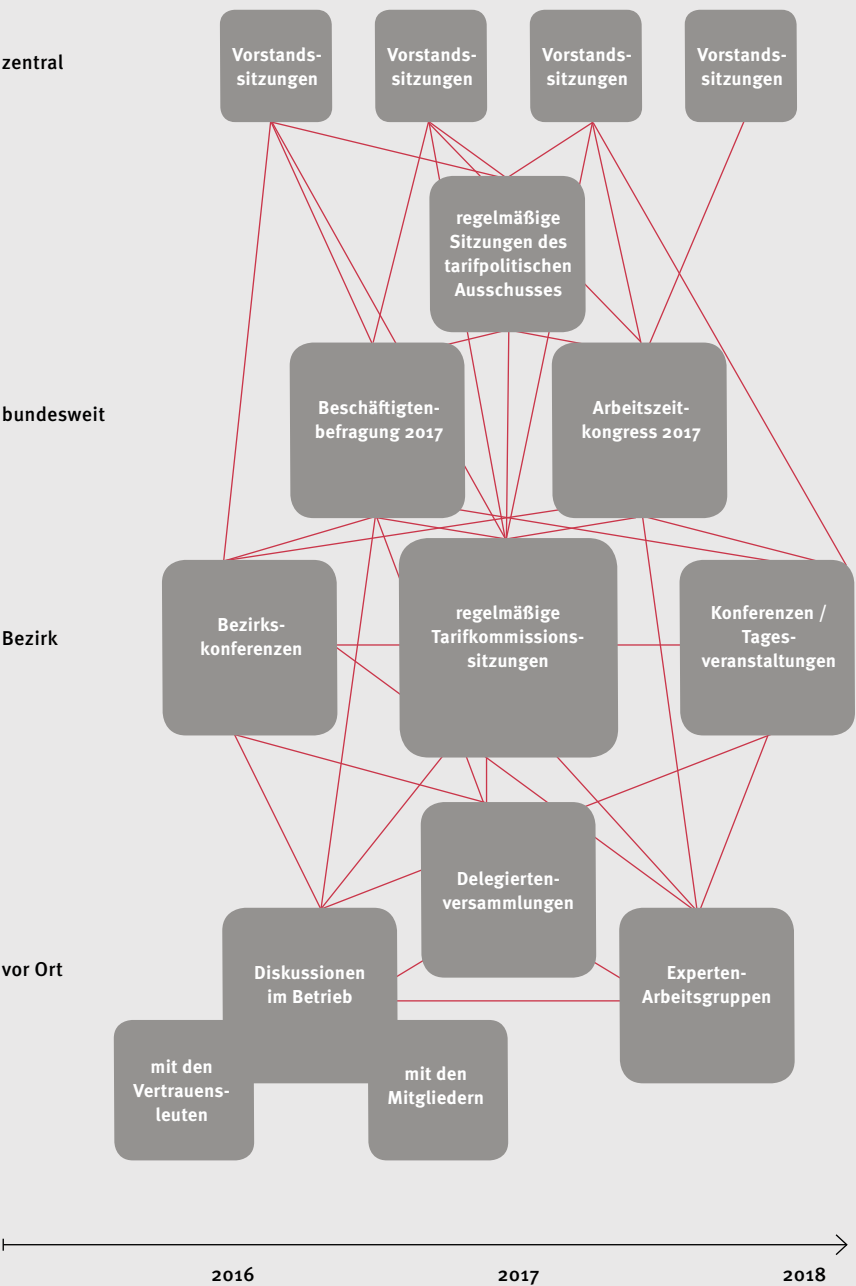


Gut zu wissen Tarifkommission: einmal TaKo mit feuriger Soße bitte

Eine TaKo (auch TK genannt) ist im Gegensatz zum mexikanischen Taco keine gefüllte Tortilla, sondern die Abkürzung für »Tarifkommission«. In Beiden kann aber Feuer drin sein: scharfe Soße oder scharfe Debatten. Bei der IG Metall gibt es für jedes Tarifgebiet einer Branche eine Tarifkommission. Die Mitglieder sind sowohl Beschäftigte der IG Metall, aber vor allem auch gewerkschaftlich Aktive, also Vertrauensleute und Betriebsrätinnen und -räte aus den Betrieben. Sie diskutieren, welche Forderungen die Gewerkschaft gegenüber den Arbeitgeberverbänden aufstellen soll, und entscheiden darüber, ob die erzielten Tarifiergebnisse angenommen werden. Dabei wird es manchmal richtig spannend. Wie in der Metall- und Elektrotarifrunde, als es um neue Arbeitszeitoptionen ging. Spätestens nach der Beschäftigtenbefragung war klar: Wenn wir mit einer Forderung zur Arbeitszeit in die Verhandlungen gehen, dann muss hinten auch was rauskommen, von dem alle Beschäftigten etwas haben. Da es viele Möglichkeiten gab, haben die TaKos so feurig diskutiert wie lange nicht, aber schließlich gemeinsam würzige Forderungen beschlossen.



Netzwerk Beteiligung und Koordinierung

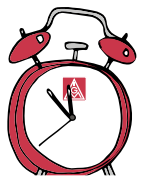


Quelle: IG Metall

Regionale Tarifpolitik der IG Metall

Die heutige Struktur der regionalen Tarifpolitik mit zentraler Koordinierung ist Ergebnis langer Auseinandersetzungen. Nach 1945 wurde im Wesentlichen der Geltungsbereich der Tarifordnungen in die neuen Tarifverträge übernommen. Dadurch entstand die regionale Struktur. Innerhalb der IG Metall wurde bis weit in die 1970er Jahre über die Frage zentraler oder betriebsnaher Tarifpolitik diskutiert. Zentrale Verhandlungen wurden bis dahin »zweckmäßig« eingesetzt (zur Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzung, Verlängerung von Urlaub). Anders als auf der Seite der Arbeitgeber kam bei der IG Metall eine zentrale Verhandlungsstruktur nicht in Frage. Fritz Salm, damaliges geschäftsführendes Vorstandsmitglied führte dazu 1958 aus: »Durch die Schaffung von großräumigen, von Bundestarifverträgen würden die Unterschiede zwischen Tarifverträgen und betrieblichen Verhältnissen noch stärker in Erscheinung treten. Unsere Aufgabe besteht aber gerade darin, solche Tarifverträge zu schaffen, die eine weitgehende tarifliche Sicherung der Verdienste und der Arbeitsbedingungen ermöglichen.« Weiterhin bestand die Befürchtung, dass durch »eine Zentralisierung der Lohn- und Tarifpolitik das gewerkschaftliche Leben in den Bezirken und Verwaltungsstellen erstarre.« (IG Metall 1958: *Protokoll 5. ordentlicher Gewerkschaftstag*)

Ziel der Koordination ist es, einerseits die regionalen Strukturen mit ihrer Eigenständigkeit, ihrer Entscheidungskompetenz und Mitglieder-nähe zu erhalten und andererseits zu ermöglichen, dass möglichst viele Entscheidungen in der Tarifrunde über alle Bezirke hinweg einheitlich getroffen werden können. So werden regelmäßig die Forderungsdiskussion, der Zeitablauf, zentrale Forderungen, die Arbeitskampfstrategie und tarifpolitische Konzepte miteinander und aufeinander abgestimmt. Das für Tarifpolitik zuständige Vorstandsmitglied der IG Metall und der Bereich Tarifpolitik beim Vorstand spielen bei dieser Koordination eine wichtige Rolle. Institutionell verankert ist die Koordination zum Beispiel durch die Forderungsempfehlung des IG Metall Vorstandes im Vorfeld der Debatten in den regionalen Tarifkommissionen, der gemeinsamen Terminplanung und nicht zuletzt mit dem Entscheidungsrecht des IG Metall Vorstandes in Bezug auf die regionalen Forderungen und den Beschluss von Arbeitskampfmaßnahmen.



Ein weiteres wichtiges Element tarifpolitischer Koordination ist das Instrument des Pilotabschlusses. Dabei wird in den regionalen Verhandlungen eines Pilotbezirkes versucht ein Verhandlungsergebnis zu erzielen, das auch zur Übertragung in die anderen Tarifgebiete geeignet ist. So kann in den wesentlichen Punkten des Tarifergebnisses eine einheitliche Entwicklung der Tarifstrukturen bundesweit gesichert werden. Ein solcher Pilotabschluss bedarf aber einer intensiven Koordination und Beteiligung der anderen regionalen Tarifparteien. Nur so gelingt es, dass meist noch in der Verhandlungsnacht eine Übernahmeempfehlung von Gesamtmetall, dem Dachverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie, und dem Vorstand der IG Metall verabschiedet und unterzeichnet wird.

Die regionalen Strukturen stellten auch das Fundament für die Tarifauseinandersetzung 2017/2018 dar. Denn nur sie ermöglichen eine breite Debatte über eine mögliche Tarifforderung. Ohne die regionale Organisation in den Bezirken wäre auch die enorme Beteiligung an den Warnstreiks und den ganztägigen Warnstreiks nicht möglich gewesen. Beides war für den Erfolg dieser Tariffbewegung essentiell.

Zentrale Koordinierung

Die zentrale Koordinierung der regionalen Tarifpolitik entwickelte sich zum Ende der 1970er Jahre. Um eine einheitliche und abgestimmte Tarifauseinandersetzung bundesweit zu führen, ohne auf die von den Arbeitgebern gewollten zentralisierten Verhandlungen einzugehen, richtete die IG Metall einen tarifpolitischen Koordinierungskreis ein. Begleitet wurde dieser Prozess von dem 1978 in Kraft getretenen neuen Schieds- und Schlichtungsabkommen, mit dem der Einlassungszwang in die Schlichtung entfiel und das den Einsatz von Warnstreiks mit Ende der Friedenspflicht ermöglichte. Diese Koordinierung umfasste die Bereitschaft »zur einvernehmlichen Abstimmung tarifpolitischer Forderungen und zur Einhaltung der so gefassten demokratischen Beschlüsse.« Damit ging einher, »tarifpolitische Überlegungen und Entscheidungen noch frühzeitiger und umfassender als bisher auf breiter Basis zu beraten und vor Mitgliedern und Funktionären der Organisation zu begründen.« (IG Metall o. J.: *Geschäftsbericht 1977 bis 1979 des Vorstandes der IG Metall*, Frankfurt a. M., S. 614 ff.).

Forderungsdiskussion und Mobilisierung

Grundlage für die Tarifauseinandersetzung waren die Debatten über das Thema Arbeitszeit seit Beginn der 2000er Jahre und die Zuspitzung der Diskussion auf den Gewerkschaftstagen seit 2011. Ausgangspunkt der tarifpolitischen Planung war schließlich der Auftrag des Gewerkschaftstages 2015, eine Arbeitszeitkampagne zu starten. Klar, dass eine Tarifbewegung über Arbeitszeithemen eine längere, breite Vorbereitung benötigt. Denn zum einen war von vornherein klar, dass die Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite einen hohen Rückhalt für eine mögliche Forderung in der Mitgliedschaft erfordern würde. Denn die Arbeitgeber machten keinen Hehl aus ihrem Widerstand gegen eine Einschränkung der Verfügungsmöglichkeiten über flexible Arbeitszeiten und legten weitere Forderungen zur Deregulierung, zum Beispiel in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz, vor. Es war folglich klar, dass wir eine konfliktreiche Tarifbewegung vor uns hatten.

Der andere Grund war die Vielfalt der anstehenden Arbeitszeithemen, angefangen bei Fragen der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben über zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Belastungen durch Arbeitszeitregime, bis hin zu überlangen Arbeitszeiten, dem Verfall von Arbeitszeiten und der notwendigen Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben.

Es galt folglich einen Diskussions- und Beteiligungsprozess zu initiieren,

- der die Breite und Vielfalt der Arbeitszeithemen zulässt,
- deren betriebliche und persönliche Problemlagen herausarbeitet,
- die Bedeutung der einzelnen Regelungsbereiche bewertet,
- mögliche tarifpolitische Ansätze und Lösungen entwickelt,
- und in dem Prioritäten gesetzt und Forderungen entwickelt werden.

Der Prozess musste gleichzeitig so angelegt werden, dass er die Entscheidungsfindung demokratisch breit legitimiert. Ein Höchstmaß an Beteiligung und Beteiligungsmöglichkeiten hat auch den Effekt, dass die Mitglieder der IG Metall sich mit von ihnen mitentwickelten Arbeits-



zeitforderungen identifizieren können und damit für die anstehende Tarifaufeinandersetzung wirksam mobilisiert werden kann. Eine breite Debatte im Vorfeld stärkt darüber hinaus auch die Lösungskompetenz der IG Metall. Eine starke Beteiligung der Mitglieder und Funktionäre in den Betrieben sorgt für die wesentlichen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tarifrunde: durchdachte, praxisgerechte, verankerte, breit getragene Forderungen, die von einer großen Mehrheit bis hin zur Arbeitskampfbereitschaft unterstützt werden.

Für diesen Prozess hat sich die IG Metall fast eineinhalb Jahre Zeit genommen: beginnend mit den Bezirkskonferenzen mit dem Schwerpunktthema Arbeitszeit Mitte 2016 über betriebliche Arbeitszeitprojekte, einer Beschäftigtenbefragung mit über 680.000 Beteiligten und regionalen Arbeitszeitkonferenzen bis hin zu den Debatten in den bezirklichen Tarifkommissionen und deren Forderungsbeschlüssen im September 2017.

Am Verlauf der Tarifbewegung 2017/2018 im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg lässt sich beispielhaft aufzeigen, welche entscheidende Rolle den Bezirken beim Willensbildungsprozess und der Mobilisierung zukommt. Dass die zentral koordinierte regionale Tarifbewegung auch zu regionalen Interferenzen führen kann, zeigt im Weiteren das Beispiel des Bezirks Küste.

Breite Debatte und Verankerung der Forderung – das Beispiel der IG Metall Baden- Württemberg

Eine breit angelegte Diskussion über mögliche Zielsetzungen und Themen lief in Baden-Württemberg ab dem Sommer 2016 an. Von der ersten Themensetzung mit einer noch großen Bandbreite im September 2016 ausgehend war der Prozess so angelegt, dass bis Mitte 2017 diskutiert und bewertet werden sollte, welche Arbeitszeithemen als mögliche Tarifforderung sowohl mobilisierungs- als auch durchsetzungsfähig sein könnten. Dazu wurde ein Diskussionsprozess geplant, bei dem betriebliche Aktivitäten eng mit einer strukturierten Debatte in der großen Tarifkommission des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg verwoben

wurden. Ergänzt wurde dieser Prozess mit Expertenrunden, in denen Lösungsansätze diskutiert und entwickelt wurden.

Ab Januar 2017 wurde die Beschäftigtenbefragung mit dem Themenschwerpunkt Arbeitszeit dazu genutzt, Arbeitszeitthemen vertiefter in Betriebsversammlungen und mit den gewerkschaftlich Aktiven zu diskutieren. Parallel wurde der Diskussionsprozess in der großen Tariffkommission fortgeführt und es erfolgte eine erste Verdichtung auf die Themen, die am häufigsten debattiert wurden. Zunächst waren noch sehr unterschiedliche regionale Debattenstände über Chancen, Risiken und regionale Schwerpunkte erkennbar und es gab noch keine einheitlichen Positionen zu Stellenwert und Ausrichtung einer Tarifforderung. Auch strukturelle Schwierigkeiten einer Forderung, etwa, wie für die unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten und die unterschiedlichen Betroffenen eine gemeinsame Klammer gefunden werden könnte, um die differenzierten Interessen in einer Tarifforderung zu bündeln und sich dabei nicht zu stark auf eine Mitgliedergruppe zu fokussieren, wurden diskutiert. Weitere Themen wie Leistungs- bzw. Personalbemessung und mobile Arbeit wurden identifiziert und deren Relevanz und Lösungsmöglichkeiten diskutiert.

In den folgenden Sitzungen der großen Tariffkommission wurden die Themen weiter verdichtet und schließlich mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung und den bezirklichen Ideen zu einem Gerüst für eine Tarifforderung zusammengefasst. Ergebnis war: Die Tarifforderung sollte für Beschäftigte zusätzliche individuelle Freiräume in bestimmten Lebenssituationen ermöglichen, es sollte ein Ausgleich in besonders belastenden Arbeitszeitmodellen geschaffen werden, und eine tarifliche Wahlmöglichkeit sollte allen Beschäftigten das Recht geben, ihre Arbeitszeit vorübergehend abzusenken. Die tariflichen Regelungen dazu sollten sowohl Ansprüche auf Zeit als auch auf Geld vorsehen, um so neben einem Anspruch auch die Inanspruchnahme abzusichern.

Der Verlauf der Debatte macht deutlich, dass ein lebendiger Diskussionsprozess, der von den jeweiligen betrieblichen Debatten ausgeht, sehr viel Aufwand benötigt, um in eine gemeinsame Debatte zu gemeinsamen Themen zu kommen und daraus anschließend eine gemeinsame Forderung zu formulieren. Dies koordiniert und gleichzeitig in sieben



Bezirken und 21 Tarifgebieten zu bewerkstelligen, zeigt die Leistungsfähigkeit der koordinierten, regionalen Tarifstruktur der IG Metall.

In den Debatten auf Bezirksebene spielten neben der letztendlich bundesweit gestellten gemeinsamen Forderung aller Bezirke weitere Themen eine wichtige Rolle. In Baden-Württemberg war dies u. a., dass arbeitszeitpolitische Veränderungen auch leistungspolitisch flankiert werden müssen. Daher wurde dort darüber diskutiert, dass Betriebsräte mehr Mitbestimmung bei der Personalebemessung benötigen, damit neue Möglichkeiten der Arbeitszeitabsenkung nicht mit einer Leistungsverdichtung einhergehen. Auch um Verlängerungen der Arbeitszeit in Zukunft wirksamer begrenzen zu können, wurden mehr Rechte für Betriebsräte eingefordert.

Um diesen regionalen Anliegen Rechnung zu tragen, entschied sich die IG Metall, die regionalen Themen mit in die Tarifauseinandersetzung zu nehmen, sie allerdings nicht als harte Forderungen aufzustellen. Vielmehr sollten sie im Rahmen der Verhandlungen in der Tarifrunde mit besprochen werden. Wie man am Tarifiergebnis sehen kann, konnten zu all diesen Fragen auch Regelungen erzielt werden.

Das Beispiel Baden-Württemberg zeigt, wie es in einem über eineinhalbjährigen Diskussionsprozess mit betrieblichen Kampagnen zur Arbeitszeit, einer Beschäftigtenbefragung mit rund 180.000 Teilnehmenden in Baden-Württemberg, zahlreichen örtlichen Veranstaltungen und vielen breiten Diskussionen trotz des komplexen Themas gelungen ist, sowohl eine inhaltlich umfassende Debatte zu führen als auch einzelne Aspekte mit großer Detailtiefe zu diskutieren. Schon das ist eine Erfolgsgeschichte. Dieser Erfolg zeigt sich auch im erzielten Tarifiergebnis und in der Zufriedenheit der Mitglieder und Beschäftigten nach der Tarifbewegung darüber.

Regionale Forderungen und Pilotabschluss – die Herausforderungen für regionale Tarifpolitik am Beispiel der IG Metall Küste

Die zentrale Koordination einer bundesweit einheitlichen Tariffbewegung führt logischerweise zu einer Konzentration auf die gemeinsamen Forderungen. Das birgt die Gefahr, dass regionale Besonderheiten unberücksichtigt bleiben und nicht Teil des Pilotabschlusses sind. Der Bezirk Küste hat in der Tarifrunde 2017/2018 erlebt, dass durch eine zentrale Koordinierung regionale Zielsetzungen bei der Durchsetzung in den Hintergrund treten.

Im Bezirk Küste entwickelte sich bereits sehr früh eine Diskussion über die Notwendigkeit, die Themen Schichtzuschläge sowie Umkleide- und Waschzeiten tarifpolitisch anzugehen.

Die Regelungen zu Umkleidezeiten und Nachtarbeitszuschlägen in den drei Manteltarifverträgen des Bezirks Küste (Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern sowie Unterweser und nordwestliches Niedersachsen – im Folgenden »Manteltarifvertrag« genannt) sind alte Vorschriften, die durch die jüngere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts »überholt« wurden. Vereinfacht dargestellt beinhaltet der Passus im Manteltarifvertrag zu den Umkleidezeiten, dass Zeiten für das Umkleiden im Betrieb nicht als Arbeitszeit gelten, wobei die Regelungen der drei geltenden Manteltarifverträge auch noch Unterschiede aufweisen. Auch die Nachtarbeitszuschläge, sind mit 12,5 Prozent für die Dauernachtschicht im Tarifgebiet Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern bzw. 15 Prozent in Unterweser (Bremen) und dem nordwestlichen Niedersachsen im Vergleich zu anderen Regionen am untersten Ende angesiedelt.

Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besagt, dass Umkleidezeiten zumindest dann als Arbeitszeit zu vergüten sind, wenn das Umkleiden im Arbeitgeberinteresse liegt. Für die Dauernachtschicht spricht das Bundesarbeitsgericht Beschäftigten in der Regel höhere Zuschläge, nämlich 30 Prozent, zu. Das Problem: Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erwachsen nicht automatisch Individualansprüche, auf die sich die Beschäftigten berufen könnten. Das Gericht



macht insofern von der Geltung seiner Rechtsprechung eine Ausnahme, als es den Tarifparteien unterstellt, auch eine andere Regelung zu diesen beiden inhaltlichen Themen festlegen zu können. Dies beinhaltet auch eine mögliche schlechtere Regelung, denn ein Tarifvertrag sei ein Gesamtpaket, auf das sich die Tarifpartner in der Ausgestaltung eines Kompromisses (mit jeweils positiv wie negativ wirkenden Inhalten) geeinigt hätten.

Diese Rechtsprechung hatte zur Folge, dass es insbesondere bei den Umkleidezeiten intensive Diskussionen und in einzelnen Unternehmen auch betriebliche Auseinandersetzungen gab. Das führte dazu, dass schon vor der Tarifrunde auf den Sitzungen der Tariff Kommission diskutiert wurde, wie man den Zustand bei den Umkleidezeiten ändern könnte. Mit steigender Wahrscheinlichkeit, dass im Rahmen der Tarifrunde 2017/2018 der Manteltarifvertrag gekündigt werden würde, wuchs die Begehrlichkeit, diese Ungerechtigkeit bei einem gekündigten Manteltarifvertrag gleich zu bereinigen. In diese Überlegungen wurde dann später das Thema der Nachtarbeitszuschläge miteinbezogen. Neben den Forderungen der Tarifrunde zur Arbeitszeit und weiteren bundesweit zu verhandelnden Themen, wurde dem Arbeitgeberverband dementsprechend übermittelt, dass die IG Metall Küste auch diese beiden »küstenspezifischen« Themen verhandeln wolle.

Nach der Kündigung der Tarifverträge und der Übermittlung der Forderungen einschließlich der weiteren zu verhandelnden Themen an den Arbeitgeberverband Nordmetall gab es hierzu Gespräche, um Möglichkeiten für einvernehmliche Kompromisswege zu suchen. Dies ist jedoch im Rahmen der Tarifauf einander setzung 2018 nicht gelungen. Mögliche Gründe, warum Nordmetall letztendlich zu keiner Lösung bereit war, könnten sein: Die Mitgliedsunternehmen von Nordmetall waren unterschiedlich von den materiellen Auswirkungen der küstenspezifischen Themen betroffen, so dass eine einheitliche Kompromissbereitschaft nicht zu erzielen war. Oder der Pilotabschluss an sich war den Mitgliedsunternehmen bereits zu hoch, so dass weitere Lösungen nicht gewollt waren. Auch die möglichen Auswirkungen einer Neuregelung der Umkleidezeiten auf andere Tarifgebiete wurden von Nordmetall bzw. Gesamtmetall als aus Arbeitgebersicht zu risikoreich eingeschätzt.

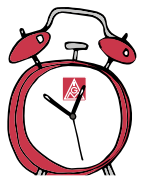
So zeigte der Arbeitgeberverband im Laufe der Tarifverhandlungen

zwar immer Gesprächsbereitschaft, war aber nicht in der Lage, in diesen Gesprächen wirkliche Lösungsansätze mit der IG Metall zu entwickeln, obwohl eine große Kompromissbereitschaft insbesondere in strukturellen Fragen des Manteltarifvertrages von der IG Metall angedeutet worden war.

Die anfänglich lange Diskussion – einschließlich auch der kritischen Stimmen – um die richtige Forderung beim Thema Arbeitszeit mündete in einem starken Rückhalt unter den Mitgliedern, als sich die Arbeitszeithemen und Tarifforderungen herauskristallisierten. Die küstenspezifischen Themen liefen in der Diskussion mit. Allerdings wurde die Frage danach, wie diese Themen zusätzlich zu der Übernahme eines Pilotabschlusses tatsächlich durchgesetzt werden sollten, nicht ausführlich genug diskutiert.

Um regionale Themen gegenüber dem Sozialpartner nicht nur zu formulieren, sondern diese dann auch als Forderungen zu erheben und sie im Tarifkonflikt durchzusetzen, bedarf es demnach einer intensiven Diskussion aller Beteiligten, insbesondere in der Verhandlungs- und Tarifkommission. Es erfordert eine intensive Diskussion über die Konsequenzen bei der Durchsetzung und die Beantwortung von mindestens zwei Fragen: Gibt es eine ausreichend große Mehrheit für diese Forderungen? Und wenn ja, wie setzen wir diese dann auch gemeinsam zusätzlich durch – vor allem dann, wenn die Übernahme eines guten Pilotabschlusses bereits greifbar ist?

Die hervorragende Beteiligung im Bezirk Küste an Aktionen innerhalb der Friedenspflicht, an den Warnstreiks und den ganztägigen Warnstreiks in der Tarifrunde 2017 / 2018 stärken die Position für künftige Tarifauseinandersetzungen. Vor allem die Erfahrung, dass ein Tarifkonflikt nicht mehr nur noch von einem Bezirk geführt wird und man dann »lediglich« auf die Übernahmeverhandlungen beschränkt ist, sondern dass durch die ganztägigen Warnstreiks alle IG Metall-Bezirke an der Tarifauseinandersetzung mehr denn je aktiv beteiligt sind, stärkt die eigene regionale Handlungskraft. Die regionalen Themen bleiben auf der Agenda, müssen aber in Zukunft anders angegangen werden.



Gutes fortführen und noch besser machen

Die Tarifrunde 2017/2018 hat die Leistungsfähigkeit der regionalen Tarifpolitik bestätigt und die Bedeutung der bezirklichen Strukturen in Bezug auf Forderungsdiskussion und -entwicklung deutlich gemacht. Es hat sich gezeigt, dass die regionale Struktur der IG Metall-Tarifpolitik in der Lage ist, sehr betriebs- und mitgliedernah Themen aufzugreifen. Nur mit der räumlichen und sachlichen Nähe der Bezirke zu den Mitgliedern und der so möglichen breiten Beteiligung konnte ein so komplexes Thema wie die Arbeitszeit in den Betrieben und Gremien für die Tarifauseinandersetzung bearbeitet, entscheidungsfähig aufbereitet und durchsetzungsfähig gemacht werden. Von der Vielfalt der Arbeitszeitthemen ausgehend wurde unter Beteiligung der betrieblichen Akteure eine Konzentration auf Forderungsbereiche vorgenommen und schließlich unter Berücksichtigung vieler inhaltlicher, struktureller und strategische Aspekte eine Forderung entwickelt.

Die in der Tariffbewegung gewählte Struktur der Tarifforderung, sich auf einige Forderungen zu konzentrieren, daneben aber weitere Themen aufzugreifen und dafür in den Verhandlungen eine Lösung zu suchen, ist ein wesentliches Ergebnis der bezirklichen Debatten und ein Zugeständnis an die Bedeutung dieser Themen darin. So konnten einerseits weitere Fragen und Problemstellungen, die im Zusammenhang mit den gestellten Forderungen für die Mitglieder und Funktionärinnen und Funktionäre von Bedeutung waren, bearbeitet werden, ohne dass die gemeinsamen Forderungen aufgebläht oder verwässert worden wären. Andererseits konnten, wie zum Beispiel in den Bezirken Küste oder Bayern, regional bedeutende Themen in die Tarifrunde einbezogen werden, was wichtig für die erfolgreiche Mobilisierung war.

Gleichzeitig ist die zentrale Koordination unerlässlich. Denn nur so kann die IG Metall die Stärke einer gemeinsamen bundesweiten Tariffbewegung entfalten und gleichzeitig ein Auseinanderdriften der regionalen Tarifabschlüsse vermeiden.

Dieser Prozess der zentral koordinierten regionalen Tarifpolitik von der Willensbildung bis hin zum Forderungsbeschluss bildete in der geschilderten Form auch die Grundlage der anschließenden Mobilisierung

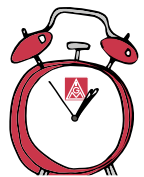
von mehr als 1,5 Millionen Warnstreikenden aus fast 5.000 Betrieben. Auch das war für das Tarifiergebnis ein wichtiger Erfolgsfaktor.

Die Tarifrunde 2017/2018 hat aber auch Grenzen dieses Konzeptes aufgezeigt. So bergen zentrale Koordinierung und eine bundesweit einheitliche Tarifbewegung auch die Gefahr, dass regionale Zielsetzungen konterkariert werden und regionale Besonderheiten im Abschluss unberücksichtigt bleiben. Diese Gefahr besteht vor allem für Bezirke, die nicht den Pilotabschluss tätigen.

Hier gilt es, weiter an Strategien und Konzepten zu arbeiten, wie regionale Forderungen im Rahmen einer gemeinsamen Tarifbewegung erfolgreich angepackt werden können. Dass dies gelingen kann, zeigen zum Beispiel der Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages in Baden-Württemberg (2001) oder der Abschluss der Tarifverträge über Langzeitkonten in NRW (2005) und Bayern (2018). Dafür, dass regionale Forderungen bei den Verhandlungen zur Übertragung des Pilotabschlusses untergehen und nicht mehr durchsetzbar sind, gibt es leider auch einige Beispiele.

Eines ist all diesen Erfahrungen gemein: Während eine zentral koordinierte Tarifrunde die regionale Durchsetzung gemeinsamer Forderungen für alle Tarifgebiete erleichtert und das Bündeln der Kräfte regionale Schwächen ausgleichen kann, stellt sie bei regionalen Forderungen keinen Ersatz für fehlende Durchsetzungsstärke dar. Stattdessen können regionale Forderungen sogar verdrängt werden.

Zum Erhalt und zur Verbesserung des ausgewogenen Prinzips zwischen gemeinsamer zentraler und regionaler Tarifpolitik ist es daher sinnvoll und notwendig, die regionale Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Die Stärke, die dieses Prinzip aus der regionalen Verankerung zieht, lebt nicht zuletzt auch von der Durchsetzungsfähigkeit regionaler Forderungen. Hierfür gilt es, weiter an diesen Konzepten zu arbeiten. Ein neuer Baustein dafür kann das neue Arbeitskämpfelement der IG Metall – der ganztägige Warnstreik – sein, das allen Regionen zukünftig weitere Durchsetzungsoptionen zur Verfügung stellt. Nach dem Motto: »Gutes fortführen und noch besser machen«, gilt es, weiterzuarbeiten und das Prinzip der zentral koordinierten regionalen Tarifpolitik weiterzuentwickeln.



Im Konflikt mit schwachen Partnern

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

**Stefan Schaumburg, Tanja Smolenski,
Sibylle Wankel**

Politische Instinktlosigkeit, 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.

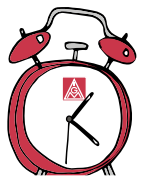
Doch das haben die Arbeitgeberverbände offensichtlich nicht getan – oder nicht mit der nötigen Ernsthaftigkeit. Anders ist es nicht zu erklären, wie überrumpelt und empört sie offenbar von den Forderungen der IG Metall waren – und wie wenig Gespür sie für den öffentlichen Rückhalt zeigten, den diese 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.

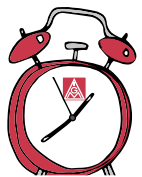
Flucht in rechtliche Argumentation und prozessuale Attacken

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 Arbeitskampfmaßnahme 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

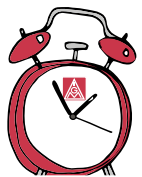
Und dies war der Kern des Problems. Trotz der eindeutigen Rechtsprechung, dass Tarifforderungen nicht zensiert werden dürfen, hofften die Arbeitgeber, mit dem aufgefahrenen schweren juristischen Geschütz die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben verunsichern und notfalls auch die Gerichte beeindrucken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

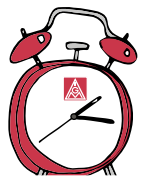
Es gab kein Konzept auf Arbeitgeberseite für die Tarifauseinandersetzung. Auch die interne Koordinierung hat aus Sicht der IG Metall nicht funktioniert. Bei der Umsetzung des Tarifiergebnisses in den Betrieben werden Betriebe und Personalleitungen mit den anstehenden Fragen alleingelassen. Dies zeigt 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.

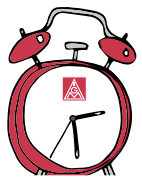
- In Zeiten des Fachkräftemangels und der weiteren demografischen Entwicklung wirke eine Reduzierung der Arbeitszeit kontraproduktiv. Stattdessen sei eine Ausweitung der Arbeitszeiten und der Flexibilität notwendig.

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





me

02 Solidarität konkret

Ganztägige Warnstreiks

Das neue Element in der Arbeitskampfstrategie der IG Metall

Dirk Schumann, Sibylle Wankel

Die IG Metall kann Druck entfalten und erfolgreich Solidarität organisieren – mit 1,5 Millionen Beteiligten an den Warnstreiks in der Tarifrunde 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie hat sie das eindrucksvoll bewiesen. Damit Tarifauseinandersetzungen erfolgreich geführt werden können, müssen auch Arbeitskämpfe so angelegt sein, dass sie unter Berücksichtigung der jeweiligen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen den notwendigen Druck erzeugen können. Mit dem neuen Konzept der ganztägigen Warnstreiks ist es der IG Metall in der Tarifrunde 2018 gelungen, ihre Forderungen zu Entgelt und Arbeitszeit durchzusetzen. Das Tarifergebnis ist ein Riesenerfolg aller Metallerrinnen und Metaller, die sich aktiv am Arbeitskampf beteiligt haben.

Arbeitskampf im Wandel – die Arbeitskampfstrategie der IG Metall

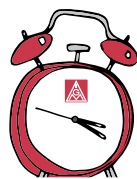
Die Tarifauseinandersetzungen der IG Metall sind traditionell zweistufig aufgebaut: Auf eine »Verhandlungsphase« mit begleitenden Aktionen und eskalierenden Warnstreikwellen folgt im Nichteinigungsfall eine »Konfliktphase« mit Urabstimmung und unbefristetem Erzwingungsstreik.

Bereits die Auftaktverhandlungen, die in der Regel noch während der Friedenspflicht stattfinden, werden durch Demonstrationen und Kundgebungen vor den Verhandlungsorten begleitet. Nach Ablauf der Friedenspflicht erfolgt dann die erste Stufe der Eskalation in Form mehrerer Warnstreikwellen (in der Regel zwei bis drei). Ziel des Warnstreiks, d. h.

der Arbeitsniederlegung für mehrere Stunden, ist es, auf einer Ebene unterhalb des unbefristeten Streiks Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben und zu zeigen, dass die IG Metall auch in der Lage wäre, im Konfliktfall weiter zu eskalieren. Durch den Aufbau einer solchen glaubwürdigen Drohkulisse soll ein Verhandlungsergebnis erreicht werden. Form und Umfang der Warnstreiks richten sich dabei nach den jeweiligen Möglichkeiten in den Bezirken und im Betrieb und fallen daher sehr unterschiedlich aus. Das Spektrum reicht von verlängerten Mittagspausen und »Frühschlussaktionen« über mehrstündige Arbeitsniederlegungen bis hin zum Ausfall ganzer Schichten. Als zweite und finale Eskalationsstufe nach dem formalen Scheitern der Verhandlungen werden nach erfolgreicher Urabstimmung Erzwingungsstreiks – in der Regel in ein oder zwei Streikgebieten – durchgeführt. Streiks nach Urabstimmungen gab es in der Metall- und Elektroindustrie zuletzt in den Tarifrunden 2002 und 2003. In den darauffolgenden Tarifauseinandersetzungen (mit Ausnahme der von der Finanz- und Wirtschaftskrise geprägten Tarifrunde 2010) konnte bereits mit Warnstreiks ausreichend Druck erzeugt werden, um akzeptable Ergebnisse zu erreichen. Dennoch gehört es zur Vorbereitung jeder Tarifrunde, in allen Regionen eine genaue Planung für die potentielle Durchführung von Erzwingungsstreiks zu machen – auch wenn es nicht notwendig wird, tatsächlich in den unbefristeten Streik zu treten.

Die Planung des unbefristeten Streiks hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten aufgrund der extrem engen Liefer- und Abnehmerbeziehungen in der Metall- und Elektroindustrie stark verändert. Das Ziel ist, wirtschaftlichen Druck auszuüben. Daneben ist aber auch das Anliegen, »kalte« Aussperrungen zu verhindern, stark ins Zentrum der Arbeitskampfstrategie der IG Metall gerückt. Das bedeutet: Fernwirkungen von Streiks auf andere, nicht am Streik beteiligte Betriebe, sollen möglichst verhindert werden, damit es nicht zur »kalten« Aussperrung der Beschäftigten kommt.

In den Tarifauseinandersetzungen 1994 (Streikkonzept für das Tarifgebiet Niedersachsen) und 1995 (Streik im Tarifgebiet Bayern) wurden beispielsweise Konzepte für Streiks bei Endproduzenten bzw. für »Kombi-Streiks«, d. h. eine Kombination von unbefristeten Erzwingungsstreiks



Kleines Arbeitskampfglossar

- Ein **Warnstreik** ist ein relativ kurzer, zeitlich befristeter Arbeitskampf, der nach Ablauf der Friedenspflicht in der Verhandlungsphase erfolgt.
- Ein **ganztägiger Warnstreik** ist ein Warnstreik, bei dem die Arbeit in ausgewählten Betrieben nicht nur für wenige Stunden, sondern für einen ganzen Arbeitstag niedergelegt wird. Ganztägige Warnstreiks sind eine zusätzliche Eskalationsstufe neben Warnstreik und Erzwingungsstreik und sollen den Lösungsdruck in der Verhandlungsphase erhöhen.
- **Erzwingungsstreik**: Sind die Verhandlungen gescheitert, kann die IG Metall in einem oder mehreren Tarifgebieten zu – in der Regel unbefristeten – Erzwingungsstreiks aufrufen. Nach Satzung der IG Metall ist vorher eine Urabstimmung im jeweiligen Tarifgebiet durchzuführen.
- **Friedenspflicht**: Während der Laufzeit eines Tarifvertrages darf nicht für dessen Verbesserung gestreikt werden. Mit Ende des Tarifvertrages (zum Beispiel durch Kündigung) entfällt die Friedenspflicht. Die Schlichtungs- und Schiedsordnung für die Metall- und Elektroindustrie sieht eine Verlängerung der Friedenspflicht um weitere vier Wochen vor.
- **»Heiße« Aussperrung**: Die Arbeitgeber sperren die Beschäftigten als Reaktion auf einen Streik im eigenen oder in anderen Betrieben aktiv aus, d. h., sie dürfen nicht mehr arbeiten und erhalten auch keine Vergütung.
- **»Kalte« Aussperrung**: Aufgrund der engen Liefer- und Abnehmerbeziehungen kann ein Streik im Betrieb auch Auswirkungen auf weitere Betriebe haben. Dort kann die Arbeit, zum Beispiel wegen fehlenden Materials, entfallen. Vergütung wird dann nicht mehr gezahlt. Aufgrund des umstrittenen »Antistreikparagrafen« 116 AFG (heute: § 160 SGB III) wird bei Betrieben der gleichen Branche auch kein Kurzarbeitergeld gezahlt.

bei Endproduzenten und zeitlich begrenzten Streiks in Betrieben mit Fernwirkung (Zulieferern), entwickelt und (in Bayern) auch angewandt. In der Tarifrunde 2002 (Streiks in den Tarifgebieten Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg) wurde ein Konzept von »Flexi-Streiks« mit einer zeitlich kurzen, aber mehrmaligen Einbeziehung wechselnder Betriebe bzw. Betriebsteile entwickelt und umgesetzt. Diese auch in der Praxis erprobten Streikkonzepte bilden im Wesentlichen den Rahmen für heutige Arbeitskampfkonzeppte.

Gleichzeitig hat sich die Rolle von Warnstreiks verändert. Sie haben zwar weiterhin in erster Linie das Ziel, die Mitglieder und Beschäftigten für die Forderung der IG Metall zu mobilisieren und den Arbeitgebern

damit die Bereitschaft und Fähigkeit der IG Metall für einen Erzwingungsstreik vor Augen zu führen. Allerdings hat sich durch die Veränderungen in den Produktionsprozessen der Metall- und Elektroindustrie deren Störanfälligkeit drastisch erhöht. Auch kurze Warnstreiks reichen häufig schon aus, um einen spürbaren ökonomischen Druck auf die Arbeitgeber zu erzeugen. So hat die Durchführung massiver Warnstreiks in den vergangenen Tarifrunden ausgereicht, um Tarifkonflikte in der Metall- und Elektroindustrie zu lösen und für die Mitglieder und Beschäftigten gute Ergebnisse zu erzielen. Diese Lösungsszenarien der letzten Jahre haben allerdings auch zu Kritik geführt: Zum einen wird der immer wiederkehrende Ablauf und dessen Ritualisierung (nicht nur von Arbeitgeberseite) kritisiert, häufig verbunden mit der Forderung, die IG Metall müsse doch endlich mal wieder »richtig« streiken. Auf der anderen Seite besteht für die Durchführung von Urabstimmung und Erzwingungsstreiks – anders als bei betrieblichen Auseinandersetzungen mit einem unmittelbaren Gegnerbezug – häufig eine gewisse Hemmschwelle. Denn der – eventuell sogar unbefristete – Erzwingungsstreik mit dem Ziel, dem Unternehmen wirtschaftlichen Schaden zuzufügen, eröffnet im Gegensatz zu Warnstreikaktionen einen tatsächlichen, harten Konflikt mit der Arbeitgeberseite. Und er bedeutet vielleicht auch einen harten Konflikt mit Kolleginnen und Kollegen, die den Streik nicht mittragen und stattdessen arbeiten wollen – mit Streikbrechern und Streikbrecherinnen.

Für die Arbeitgeber wiederum bleiben Warnstreiks in der herkömmlichen Form trotz ihrer Wirksamkeit letztlich kalkulierbar, da die Möglichkeiten für Eskalationen durch die nicht überall gegebene Wiederholbarkeit und Steigerung in den Betrieben begrenzt sind. Das Fehlen von Eskalationsstufen vor dem unbefristeten Erzwingungsstreik war vor allem in Tarifrunden problematisch, in denen es nicht nur um reine Entgelterhöhungen ging, sondern mit qualitativen Forderungen (zum Beispiel Altersausstieg, Weiterbildung, Leiharbeit) grundsätzliche Themen und damit letztlich Machtfragen in den Betrieben aufgeworfen wurden. Denn diese stießen bei den Arbeitgebern auf erhebliche ideologische Vorbehalte und entsprechende Widerstände.

Aussperrungen im Sinne der »heißen« Aussperrung spielen dagegen



seit 1984 so gut wie keine Rolle mehr. In der Öffentlichkeit plädieren die Arbeitgeber für »neue Wege der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung«, wobei der Streik und auch die Aussperrung als überkommene Kampfmittel bezeichnet werden. Neben diesem Aspekt kann aber wohl auch die im Arbeitgeberlager zur Durchführung von Aussperrungen notwendige Solidarität untereinander in Zweifel gezogen werden. Welcher Arbeitgeber wäre schon gerne bereit, die eigene Belegschaft auszusperrern und die Produktion dadurch zum Stillstand zu bringen, um hierdurch Streiks in anderen Unternehmen abzuwenden (vgl. zur Schwäche der Arbeitgeberverbände Schaumburg / Smolenski / Wankel »Im Konflikt mit schwachen Partnern – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie in der Tarifrunde 2017 / 2018« in diesem Band).

Aufgrund veränderter Bedingungen in der Metall- und Elektroindustrie lässt sich zusammenfassend sagen, dass dort das »klassische« Streikszenario (Warnstreik, Urabstimmung, Streik, Aussperrung und Fernwirkungen / kalte Aussperrung) in den Flächentarifrunden zwar noch regelmäßig Teil der Planungen und Vorbereitungen ist, in der Praxis aber an Bedeutung verloren hat.

Die Weiterentwicklung des Arbeitskampfkonzpts der IG Metall

Unter dem Eindruck der geschilderten Situation hat die IG Metall seit 2014 in einem längeren Prozess ihr Arbeitskampfkonzpt grundlegend weiterentwickelt. Folgende Ziele sollten dabei umgesetzt werden:

- eine stärkere Einbindung der Mitglieder in den Betrieben durch zusätzliche Beteiligungselemente
- die Möglichkeit, zusätzliche Betriebe (zum Beispiel auch solche mit Anerkennungstarifvertrag oder ohne Tarifbindung) und damit mehr IG Metall-Mitglieder in die Tarifaufeinander-setzung einzubeziehen

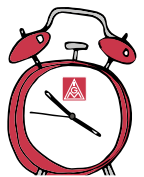
- Eine zusätzliche Eskalationsstufe unterhalb der Urabstimmungsschwelle in Form von ganztägigen Warnstreiks, die den Lösungsdruck in der Verhandlungsphase erhöht, vor allem für Tarifrunden, deren Gegenstand qualitative Forderungen sind; gleichzeitig sollte dadurch eine flexible Reaktion auf die jeweilige Situation im Tarifkonflikt ermöglicht werden.
- Durch die Beteiligung aller Bezirke bzw. Tarifgebiete sollte eine deutliche bundesweite Signalwirkung nach außen (Arbeitgeber/Öffentlichkeit) und innen (Mitgliedschaft) erfolgen: Die IG Metall meint es ernst und ist – wenn nötig – in allen Tarifgebieten durchsetzungsfähig.

Nach Abschluss der internen Debatte wurden die Grundsätze des erneuerten Konzepts von Vorstand und Beirat der IG Metall gebilligt und Teil der erstmals in dieser Form verabschiedeten Arbeitskampfrichtlinien der IG Metall.



Gut zu wissen **Mitgliedervotum: Machen wir jetzt die Bude dicht oder was?**

Wir stecken fest, am Verhandlungstisch geht nix mehr und die Warnstreiks sind schon gelaufen. Auf die Frage, was jetzt kommt, hatte die IG Metall in dieser Tarifrunde genau die richtige Antwort: ganztägige Warnstreiks! Doch kein Arbeitskampf ohne die Meinung der Mitglieder, denn am Ende sind sie es, die das Tor des Betriebs schließen und in kalten Nächten an der Feuertonne ausharren. Deshalb wurden sie vorher in einem Mitgliedervotum gefragt, ob sie die Bude für 24 Stunden dicht machen wollen. Jedes einzelne Mitglied in den betroffenen Betrieben war gefragt, egal ob klassisch in der Wahlkabine, per Stimmkarte in einer Wahlversammlung oder auf vielen anderen kreativen Wegen. Das Ergebnis dieser Voten war beeindruckend und das Signal deutlich: Wir sind streikbereit. In allen beteiligten Betrieben haben sich die Mitglieder für ganztägige Warnstreiks ausgesprochen. Gelebte Demokratie im Betrieb!



Kernelemente des Arbeitskampfkongzeptes der IG Metall sind nunmehr:

- Es gibt eine zusätzliche Eskalationsstufe in Form von koordinierten gantztägigen Warnstreiks in ausgewählten Betrieben im ganzen Bundesgebiet.
- Die Betriebe werden durch die jeweilige Bezirksleitung in Abstimmung mit dem für Tarifpolitik zuständigen Vorstandsmitglied ausgewählt. Voraussetzung ist, dass die Durchführung eines gantztägigen Warnstreiks im Betrieb gewährleistet werden kann und dass sich der Betrieb bereits bei den vorausgegangenen Warnstreikwellen beteiligt hat.
- Die Mitglieder der IG Metall in den ausgewählten Betrieben müssen in einem Mitgliedervotum hinsichtlich ihrer Teilnahme und Bereitschaft befragt worden sein und mehrheitlich zugestimmt haben.
- Der Vorstand der IG Metall beschließt darüber, ob und in welchen Betrieben die gantztägigen Warnstreiks durchgeführt werden. Er kann auch Unterstützungsleistungen für die Teilnahme am gantztägigen Warnstreik bewilligen.

Die zusätzliche Eskalationsstufe ist also weit mehr als ein normaler Warnstreik. Die Vorbereitung darauf, einen Betrieb tatsächlich für 24 Stunden dicht zu machen, ist deutlich umfassender. Mögliche Folgen für andere Betriebe durch Fernwirkung sind im Vorfeld ebenso zu prüfen wie die Einbindung in Konzernstrukturen, da Konzernbetriebe häufig unterschiedlichen Tarifgebieten zugeordnet sind.

In jedem Fall müssen die Mitglieder der IG Metall im Betrieb, nachdem ihre Entschlossenheit durch Teilnahme an den Warnstreiks und ein positives Mitgliedervotum deutlich geworden ist, auch tatsächlich in der Lage sein, einen vollen Tag lang die Arbeit niederzulegen. In erster Linie werden sich daher Betriebe daran beteiligen, die grundsätzlich auch fähig wären, einen Erzwingungsstreik durchzuführen. Allerdings ist dies keine Voraussetzung für eine Beteiligung. Auch Betriebe, die sich aufgrund ihrer Struktur oder ihres Organisationsgrades vielleicht noch nicht bereit sähen, in einen Erzwingungsstreik zu treten, können sich an den gantztägigen Warnstreiks beteiligen. So können auch Belegschaften, die bisher

keine Erfahrung mit harten Auseinandersetzungen haben, an das Instrument Streik herangeführt werden und an Arbeitskämpfpraxis gewinnen.

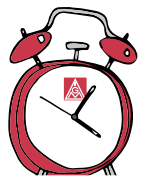
Anders als Erzwingungsstreiks finden die ganztägigen Warnstreiks bundesweit statt und sind nicht auf einzelne Tarifgebiete bzw. Regionen begrenzt. Dies führt zwar einerseits zu einem erhöhten Koordinierungsbedarf, ermöglicht andererseits aber auch stärkere Solidaritätserfahrungen für alle Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie.

Praxistest bestanden und was wir daraus gelernt haben

Als die IG Metall sich in der Tarifaufeinandersetzung 2018 entschieden hat, Forderungen zum Thema Arbeitszeit zu stellen, hat sie damit gerechnet, dass der Widerstand der Arbeitgeberseite dagegen größer als gegen andere Tarifforderungen sein würde, und dass somit auch mehr Druck nötig sein würde, um zu einem guten Ergebnis zu kommen. Sie hat sich daher frühzeitig und intensiv darauf vorbereitet, ganztägige Warnstreiks durchzuführen, wenn sich dies als nötig erweisen sollte.

Tatsächlich hat die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber dazu geführt, dass die IG Metall sich nach zwei kurzen Warnstreikwellen mit hoher Beteiligung in der ersten Januarhälfte 2018 entscheiden musste, ganztägige Warnstreiks durchzuführen. An insgesamt drei Tagen (dem 31. Januar, 1. und 2. Februar 2018) haben die Beschäftigten in bundesweit 280 Betrieben die Arbeit jeweils einen ganzen Tag lang niedergelegt. Aufgrund dieses Drucks konnte am Morgen des 6. Februars 2018 schließlich in Stuttgart das Pilotergebnis für den Bezirk Baden-Württemberg erzielt werden.

Dass die IG Metall sich dazu entschlossen hat, in einer festgefahrenen, durch die Blockadehaltung der Arbeitgeberseite verhärteten Verhandlungssituation die Verhandlungen zu unterbrechen und ganztägige Warnstreiks durchzuführen, hat sich als voller Erfolg erwiesen. Das danach erzielte Tarifiergebnis trifft bei den Mitgliedern der IG Metall wie in der Öffentlichkeit auf große Zustimmung. Die Durchführung der ganztägigen Warnstreiks hat die IG Metall zudem als Organisation gestärkt. Denn die meisten Beteiligten, d. h. die gewerkschaftlich Aktiven und die





Gut zu wissen Streiklust liegt in der Luft!

Eine kalte Nacht im Januar: In vielen Betrieben gehen die Metallerinnen und Metaller für 24 Stunden in den Warnstreik. Die Arbeitgeber sollen sehen, wie ernst es uns ist. Im Streiklokal, dem Versammlungsort für die Streikenden, müssen alle mal vorbeikommen. Einfach zu Hause bleiben ist ja nicht der Sinn der Sache. Also bekommt man hier seinen Streikausweis – die Voraussetzung dafür, dass man Streikgeld erhält. Wer eine Schicht als Streikposten übernehmen soll, bekommt hier auch die Infos, was man vor dem geschlossenen Tor machen darf und was nicht. In den Streikzelten riecht es nach Bratwurst, Kaffee und Heizpilz. Und vor allem nach dieser besonderen Atmosphäre, die da heißt: die neue Streiklust! »Na endlich, das hatten wir hier zuletzt vor 13 Jahren«, sagen zum Beispiel die Älteren, und die Jüngeren rauchen vor dem Zelt und finden es »richtig schick, was hier gerade abgeht«. Man diskutiert über die Arbeitgeber, oder man plaudert über Teneriffa, das neue Mountainbike oder darüber, ob der Kaffee schmeckt. Apropos Kaffee: Wo ist denn die Toilette? »Da hinten auf dem Parkplatz stehen Dixi-Klos, aber nimm' das Handy als Taschenlampe mit, da ist null Licht.« Okay, kein Problem. Im Gegenteil: »Cool, das ist ja wie auf 'nem Festival!«

Vertrauensleute im Betrieb, hatten bisher keinerlei Erfahrung mit Auseinandersetzungen, die über den üblichen Warnstreik hinausgingen. Und auch der missglückte Arbeitskampf um die Arbeitszeitverkürzung in den ostdeutschen Tarifgebieten 2003 war noch nicht vergessen. Der Erfolg der ganztägigen Warnstreiks hat die Beteiligten in den Betrieben mit Stolz erfüllt und ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Mit etwa 500.000 Beteiligten war diese zusätzliche Eskalationsstufe ein außerordentlich gutes Beispiel gelebter Solidarität.

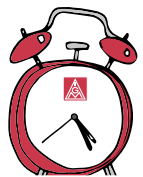
Gleichzeitig haben die ganztägigen Warnstreiks die IG Metall sehr viel Vorbereitung auf allen Ebenen der Organisation gekostet. Der organisatorische und logistische Aufwand für die beteiligten Betriebe entspricht – wenn auch für einen kürzeren Zeitraum – dem für einen Erzwingungsstreik. Vom Einrichten eines Streiklokals über das Einteilen von Streikposten bis zur Erfüllung größerer und kleinerer menschlicher Bedürfnisse – für alles muss gesorgt werden.

Für die Registrierung der Streikenden und die Auszahlung von Unterstützungsleistungen wurde eigens ein neues, internes Verfahren von der IG Metall entwickelt und erstmals erfolgreich angewandt. Immerhin ging es um die Auszahlung von Streikgeldern an eine halbe Million Mitglieder. Außerdem musste die Durchführung der ganztägigen Warnstreiks durch Rechtsgutachten und Schutzschriften bei den Arbeitsgerichten abgesichert werden.

Der Erfolg des neuen Instruments »ganztägiger Warnstreik« muss sicherlich auch in den konkreten Kontext der Tariffbewegung 2018 eingeordnet werden: Eine kontroverse qualitative Forderung und die Blockadehaltung der Arbeitgeber hatten den Einsatz dieser Eskalationsstufe nötig gemacht. Die herausragende wirtschaftliche Situation und der gesellschaftspolitische Rückenwind für die Arbeitszeitforderungen haben zu ihrem Erfolg beigetragen. Und auch, dass die Arbeitgeber nur wenig Widerstand gegen den 24-stündigen Stillstand ihrer Betriebe gezeigt, sondern sich eher in ihr Schicksal ergeben haben, hat die Durchführung der ganztägigen Warnstreiks erleichtert. Möglicherweise werden sie daraus lernen und, wenn es in Zukunft zu einer solchen Auseinandersetzung kommt, je nach betrieblicher Auslastung mit ganz anderen Mitteln dagegenhalten.

Dies alles spricht dafür, dass die IG Metall sich auch in Zukunft sehr genau überlegen wird, wann die Durchführung ganztägiger Warnstreiks sinnvoll und gerechtfertigt ist.

Bei aller Flexibilität in der Weiterentwicklung ihrer Arbeitskampfkonzepte tut die IG Metall jedenfalls gut daran, sich stets auf ihre eigentliche Stärke zu besinnen. Diese liegt in der beteiligungsorientierten Anlage einer Tarifaufeinandersetzung mit breiter Forderungsdiskussion, geschlossenem Auftreten nach außen und innen und einer flächendeckenden Mobilisierung. Dazu können und werden die ganztägigen Warnstreiks auch in Zukunft ihren Teil beitragen – ein Selbstzweck sind sie dagegen nie.



Drei Tage im Winter

Der ganztägige Warnstreik in Homburg-Saarpfalz

Ralf Reinstädter

Die ganztägigen Warnstreiks der IG Metall Homburg-Saarpfalz waren ein Riesenerfolg, eine bewegende Erfahrung und eine große organisatorische Herausforderung. Die Eckpunkte: drei Streiktage, zwei Tarifgebiete, zwei Streikkonzepte, sechs Betriebe, sechs Belegschaften, 13 Betriebsstätten, 19 Torhäuser und Pforten, 1.000 Streikposten, 11.000 Streikende, 360 Streikbrecher, 144 Stunden Warnstreik.

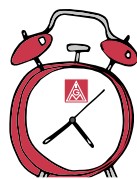
»Gemeinsam haben wir Geschichte geschrieben!«, schreibt der Geschäftsführer der IG Metall Homburg-Saarpfalz per E-Mail am 2. Februar 2018 an seine regionalen Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre. Große Worte – aber sind sie auch berechtigt? Eindeutig ja! *»Wir waren 72 Stunden am Stück im Warnstreik«,* so die E-Mail weiter, *»haben Gewaltiges umgesetzt und eine Leidenschaft entwickelt, die kaum zu toppen ist.«*

Wie so häufig ging diesem Erfolg eine umfangreiche Planung voraus. Entwickelt von den politischen Sekretären der IG Metall-Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz, verfeinert und politisch beschlossen im regionalen IG Metall-Ortsvorstand, auf Tauglichkeit geprüft und ergänzt im Aktionsausschuss, umgesetzt von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den Betrieben.

Was waren Grundlagen und Ziele der Planung? *»Wir wollten möglichst viele Betriebe und Menschen an den ganztägigen Warnstreiks beteiligen und damit den größtmöglichen Druck auf die Unternehmen in der Tariffbewegung erzeugen«,* erläutert Kollege Reinstädter die damaligen Überlegungen. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Aber in der Umsetzung bedeutete dies für die vier politischen Sekretäre und



die vier Verwaltungsangestellten in Homburg eine echte Herausforderung. Das Ziel der Planung war ein Warnstreikkonzept, in dem die drei für die ganztägigen Warnstreiks vorgesehenen Tage komplett mit Aktivitäten ausgefüllt waren, also 72 Stunden Warnstreik am Stück – ein Konzept, das es zudem ermöglichte, an allen drei Tagen mehrere Betriebe gleichzeitig zu bestreiken. Wegen der Verteilung der Streikbetriebe über die gesamte Region Saarpfalz musste die logistische Planung zusätzlich über die gesamte Fläche der Geschäftsstelle funktionieren. Es wurde festgelegt, dass sich alle Streikenden am Streiktag persönlich registrieren mussten, um eine Streikkarte und Streikgeld zu erhalten. Weiterhin bestand bei der Planung Einvernehmen darüber, dass während des ganztägigen Warnstreiks alle Torhäuser und Pforten eines Betriebes 24 Stunden mit möglichst vielen Streikposten besetzt werden sollten. Auch auf logistische Fragen und Vorgaben mussten Antworten gefunden werden. Wie schützen wir die Streikenden und Streikposten vor dem nasskalten Winterwetter? Wie werden die Streikposten verpflegt? Wie stellen wir einen reibungslosen Ablauf im Streik-





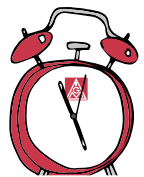
lokal sicher? Wie erreichen wir eine hohe Medienpräsenz? Auch die Finanzierung spielte bei der Planung selbstverständlich eine Rolle. »Im Ergebnis haben wir zwei völlig unterschiedliche Streikkonzepte für diese drei Tage entwickelt«, erläutert Kollege Reinstädter. »Am ersten Streiktag war ein zentrales Ziel, den Arbeitgebern, der Öffentlichkeit, den Medien, aber auch unseren Mitgliedern die Geschlossenheit und die tarifpolitische Stärke der IG Metall in der Region vor Augen zu führen.« Daher wurde für den ersten Streiktag, den 31. Januar 2018, ein Konzept gewählt, das vorsah, möglichst viele Streikende gleichzeitig an einem Ort zu einer Kundgebung zu versammeln. Wegen des unkalulierbaren Winterwetters wurde dies als Saalveranstaltung in der Festhalle Zweibrücken geplant. Groß genug für die knapp 2.500 Beschäftigten der drei Zweibrücker Streikbetriebe John Deere, Terex und Pallmann Maschinenfabrik, die am ersten Tag in den Warnstreik treten sollten.

Die Warnstreikaufrufe wurden dort jeweils zu Schichtbeginn an den Torhäusern und Pforten verteilt. Fast alle Beschäftigten folgten dem Streikaufruf. Sie sammelten sich an den Torhäusern und fuhren mit

Pendelbussen zur Festhalle. Zur Streikkundgebung waren die Festhalle und alle Nebenräume bis auf den letzten Platz besetzt.

Es herrschte eine unglaubliche Stimmung. Das Medieninteresse war enorm. Sogar in die 20-Uhr-Tagesschau der ARD schaffte es ein Filmbeitrag über den ersten Streiktag in Zweibrücken. Im Anschluss an die Kundgebung wurden die Streikenden registriert und zu ihren Firmen zurückgefahren. Auch für die Mittagsschicht der drei Betriebe diente die Festhalle als Streiklokal. Die wenigen Nachtschichtler wurden direkt an den Torhäusern von den Streikposten registriert und dann nach Hause geschickt. Insgesamt wurden über den Tag verteilt knapp 2.500 Beschäftigte zum Warnstreik aufgerufen. Für die Streikposten waren vier Wohnmobile mit Heizung, Küche und Toilette angemietet. Außerdem wurden geschlossene Pavillons mit Heizstrahlern vor den Torhäusern aufgebaut. Zwei Kleinbusse sorgten im Shuttledienst für die Verpflegung und die Beweglichkeit der Streikposten. Ein Materialbus für den Transport größerer Gegenstände war ebenfalls im Einsatz.

Diese »Infrastruktur« wurde am späten Abend des ersten Streiktags nach Homburg verlagert. Das Streiklokal für den zweiten Warnstreiktag in Homburg musste noch am gleichen Abend eingerichtet werden – nach fast 24 Stunden Einsatz eine enorme Belastung für alle Beteiligten und das Team der Geschäftsstelle. »Für die ganztägigen Warnstreiks in Homburg konnten wir das Zweibrücker Konzept nicht kopieren. Wir mussten etwas Neues entwickeln«, erläutert Kollege Reinstädtler die Ausgangslage für die beiden folgenden Tage. So wurde der Warnstreikaufruf in den Homburger Warnstreikbetrieben bereits am Vortag bei Schichtende verteilt. Gleichzeitig erhielten die Beschäftigten mit dem Warnstreikaufruf wichtige Hinweise zum Ablauf des ganztägigen Warnstreiks. Sie wurden aufgefordert am Streiktag nicht zur Arbeit zu erscheinen, sondern sich im Laufe des Tages im Streiklokal registrieren zu lassen. Als Streiklokal wurde eine ehemalige Diskothek am Stadtrand angemietet, heute Eventhalle der Stadt Homburg, die zwei Vorteile hat: Bewirtung in Eigenregie – das senkt die Kosten – und ausreichend Parkplätze. Am ersten der beiden Streiktage in Homburg, dem 1. Februar 2018, wurde die Firma Schaeffler bestreikt. Vier Standorte mit rund 2.500 Beschäftigten. Bei Streikbeginn waren alle



Zufahrten zu den Werken mit zahlreichen Streikposten besetzt. Es herrschte eine hohe Anspannung, die allerdings schnell nachließ, da nur wenige Beschäftigte vorfuhren, um sich davon zu überzeugen, dass tatsächlich gestreikt wird. Die Beschäftigten der Nachtschicht waren die Ersten, die kurz nach sechs Uhr morgens in das Streiklokal kamen und für gute Stimmung sorgten. Auch an den Torhäusern bei Schaeffler standen für unsere Streikposten Wohnmobile und Pavillons mit Heizstrahlern zum Aufwärmen bereit. Ein Journalist der Saarbrücker Zeitung war unserer Einladung gefolgt und begleitete über 18 Stunden das Team der IG Metall vor Ort. Die ausführliche Reportage folgte in der Wochenendausgabe.

Auszug Chatprotokoll Whatsapp vom 1. 2. 2018

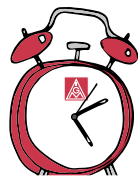
[04:20:13] Ralf Rei *Attacke, Fahre zum Werk Berliner Straße*
[04:31:45] Martin *Attacke, Fahre zum Werk Zunderbaum*
[04:32:31] Ralf C *Los geht's! Bin am Werk Haseneckerstraße*
[05:00:26] Peter *Bin im Streiklokal, schon jede Menge Helfer da*
[05:17:59] Ralf Rei *Werk Berliner Straße steht, Bombenstimmung!*
[05:18:13] Peter *Kaffee ist unterwegs, Shuttle gestartet.*
[05:34:23] Ralf Rei *200 von der Nachtschicht kommen zum Streiklokal*
[05:34:52] Martin *Werk Zunderbaum mit Streikposten*
gut besetzt, läuft!
[05:35:02] Ralf C *Werk Hasenecker Straße steht,*
viele Streikposten da!
[06:20:56] Ralf Rei *Reporter Saarbrücker Zeitung kommt*
zum Streiklokal
[06:42:34] Ralf C *Kaffee und Brezel sind angekommen*
[07:50:43] Peter *Erste Bilder sind auf der Homepage hochgeladen*
[08:19:16] Ralf Rei *Werk ILT, Einfahrt neben Raststätte, brauchen*
dringend ein Zelt. Ist das möglich?
[08:28:06] Martin *Zelt ausgeliefert und aufgebaut!*
[09:02:22] Peter *Wenn Ihr Helfer entbehren könnt, schickt sie*
zum Streiklokal, die Leute stehen Schlange,
nur 3 Erfassungsstellen geöffnet
[09:04:52] Ralf Rei *5 Helfer kommen mit Shuttlebus*

»Der Betrieb ist leer, die Beteiligung an unserer Warnstreik-Aktion ist riesig«, sagt Bosch-Betriebsratschef Oliver Simon, als am Donnerstagabend um 22 Uhr die Spätschicht im Streiklokal eintrifft. Die mächtigste Einzelgewerkschaft Deutschlands, die IG Metall, überlässt nichts dem Zufall. Sogleich wird auch optisch die Motivation für den Beschluss gestärkt, die Arbeit niedergelegt zu haben. Auf großen Monitoren laufen in Dauerschleife die Bilder vom Auftakt des 24-stündigen Warnstreiks am gleichen Morgen um 5 Uhr bei

den Kollegen des Autozulieferers Schaeffler. Im Streiklokal grüßen die Streikposten mit ihren Transparenten in Großaufnahme von den Monitoren. Zugleich läuft zum Wachhalten Popmusik. Auch hier dröhnt nicht zufällig immer wieder der Song »Under Pressure (unter Druck)« der legendären Pop-Gruppe Queen aus den Lautsprechern. Das alles hat System. Die Gewerkschaft erhöht seit Mittwoch bundesweit erstmals mit 24-stündigen Warnstreiks den Druck auf die Arbeitgeber.«

Am dritten Streiktag, dem 2. Februar 2018, wurde die Robert Bosch GmbH mit drei Standorten in Homburg und Sankt Ingbert bestreikt, zusammen mit der Bosch-Rexroth AG in Homburg – zwei Unternehmen mit insgesamt mehr als 5.000 Beschäftigten am Standort Homburg. Es wurde das gleiche Konzept umgesetzt wie bei Schaeffler. Gleichwohl stellte dieser dritte Tag eine enorme Anforderung für das Team der IG Metall dar. Der Streik begann bei Bosch und Bosch-Rexroth mit der Nachtschicht und damit zeitgleich mit dem noch laufenden Streik bei Schaeffler. Dies bedeutete volles Haus im Streiklokal um Mitternacht. Gleichzeitig musste der Wechsel der »Streik-Infrastruktur«, also der Wohnmobile und Pavillons, stattfinden. Auch bei Bosch und Bosch-Rexroth waren die ganztägigen Warnstreiks ein Riesenerfolg.

Die flexible Planung ermöglichte es der Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz an drei Tagen in sechs Betrieben jeweils 24 Stunden zu streiken. Mehr als 1.000 Streikposten waren für diese »144 Stunden Warn-



streikmarathon« im Einsatz. Entsprechend endet die eingangs zitierte E-Mail des IG Metall-Geschäftsführers: *»Gemeinsam haben wir die unglaubliche Kraft gespürt, die Menschen in solidarischem Handeln entfesseln können. Eine wunderbare Erfahrung, die wir sicherlich niemals vergessen werden. Einfach wunderbar!«*



Dieser Betrieb wird bestreikt!

Ganztägiger Warnstreik bei Schaeffler
in Homburg – ein Erfahrungsbericht

Bernd Forsch, Antje Mütherig

Unser Weg zum 24-Stunden-Streik
IG Metall-Vertrauensleute Schaeffler, Homburg, berichten.

Sechs Uhr früh – der rote IG Metall-Wecker klingelt. Er läutet den Beginn des ganztägigen Warnstreiks bei Schaeffler in Homburg ein.

Alle Tore sind zu, nur eine drei Meter breite Gasse vor dem Haupteingang bleibt offen. Vor jedem Tor: Die Streikposten der IG Metall. Mit dicker Jacke, roter Streikweste und viel guter Laune trotzen sie dem nasskalten Winterwetter. »Ich will unsere Forderungen durchbringen«, sagt Chantal, mit 19 eine der Jüngsten hier vorm Tor. »Es muss einer für den anderen da sein, deswegen sind wir ja eine Gemeinschaft. Und deswegen bin ich hier!«

Die Stimmung ist fantastisch am 1. Februar 2018 vor dem Tor. Das Streikkonzept, das wir, die aktiven Vertrauensleute der IG Metall bei Schaeffler, zusammen mit der IG Metall Homburg entwickelt haben, geht voll auf. Am Streiktag erscheint fast niemand vorm Werkstor! Die komplette Produktion am Standort Homburg steht still! Die Büros sind leergefegt! Der 24-Stunden-Streik steht! Ein echtes Gänsehautgefühl für alle, die dabei sind!

Diesen Streik haben wir bei Schaeffler lange vorbereitet. Wir wussten, dass diese Tarifauseinandersetzung nicht einfach werden würde. Denn die IG Metall hat diesmal viel gefordert: Sechs Prozent und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, das wollten wir durchsetzen.

Wir waren von Anfang an dabei. Wir haben geschaut: Wo im Betrieb hat die IG Metall viele Mitglieder, in welchen Bereichen müssen wir noch mehr Mitglieder werben, damit wir durchsetzungsfähig sind? Auf



einem Wochenendseminar haben wir uns intensiv mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung und den Tarifforderungen der IG Metall auseinandergesetzt. Wir haben eigene Plakate für die Tarifauseinandersetzung gemalt und genau vorbereitet, wie wir die roten Wecker, die die IG Metall für jedes Mitglied zur Verfügung gestellt hat, im Betrieb verteilen wollten.

Diese Wecker-Aktion im Dezember und Januar war aus heutiger Sicht total wichtig dafür, dass wir in der Tarifrunde und beim ganztägigen Warnstreik so erfolgreich waren. Bei dieser Aktion haben wir nicht nur die Wecker verteilt, wir hatten uns auch vorgenommen, jedes einzelne IG Metall-Mitglied in unserem Betrieb persönlich auf unsere Forderungen und die Tariffbewegung anzusprechen. An einem Standort mit vier Werken, 2.600 Beschäftigten und einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 75 Prozent war das eine große Herausforderung. Wir haben die Wecker verteilt, mit den Beschäftigten diskutiert, unermüdlich die Forderungen der IG Metall erklärt und über mögliche Streikszenarien informiert. So haben wir die Kolleginnen und Kollegen für den Tariffkampf »heiß gemacht« und damit den »Kaltstart« im Januar nach dem Betriebsurlaub ermöglicht.

Am Ende all dieser Vorbereitungen waren wir uns sicher: Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute bei Schaeffler stehen – unser Team funktioniert. Wir waren hochmotiviert und fühlten uns gut gewappnet für das, was noch auf uns zukam. Mit einer gut informierten und kampfbereiten Mannschaft im Rücken konnten wir schon im Januar bei drei mehrstündigen Warnstreiks die Werke komplett leer machen, die Produktion stand still. Selbstverständlich waren wir auch mit 500 Teilnehmenden und zehn Bussen bei der verhandlungsbegleitenden Kundgebung von über 7.000 Metallerinnen und Metallern in Saarbrücken dabei.

Im Gegensatz zu anderen Tarifauseinandersetzungen haben wir die Warnstreiks diesmal gegenüber der Arbeitgeberseite offiziell angekündigt. Das hat – aus für uns unerklärlichen Gründen – zu großem Chaos bei Vorgesetzten und Geschäftsleitung geführt. Es gab unzählige Falschinformationen, Spekulationen, Diskussionen und dadurch Fehlsteuerungen der Fertigung und Personalplanung. Die Zuspitzung und hohe Beteiligung der Beschäftigten bei den Warnstreiks und Aktionen führte



schließlich dazu, dass es bei den Kolleginnen und Kollegen in Homburg ab Mitte Januar nur noch ein Thema gab: Kommt es zu 24-Stunden-Warnstreiks? Und wenn ja – dann wollen wir unbedingt dabei sein!

Unvergessen bleibt in diesem Zusammenhang der 27. Januar 2018. An diesem Tag trafen wir uns mit der IG Metall Homburg-Saarpfalz zu einem Wochenendseminar. Zeitgleich liefen die Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg. Gegen elf Uhr sickerte schließlich die Nachricht durch, dass die Tarifverhandlungen in Baden-Württemberg gescheitert waren. Der Vorstand der IG Metall kündigte an, dass die IG Metall nun in die 24-stündigen Warnstreiks gehen würde – und Schaeffler Homburg war ausgewählter Streikbetrieb! Der Jubel war groß und wir wurden sofort aktiv!

Auf Basis der Planung der IG Metall erstellten wir einen betrieblichen Plan für den Ganztagesstreik. Wir entwickelten ein Konzept für die Durchführung und die Besetzung der einzelnen Werke, Pforten und Torhäuser. Vorbereitete Telefonlisten wurden abgearbeitet, um weitere Helferinnen und Helfer sowie Streikposten zu gewinnen. Zusammen



haben wir an diesem Wochenende auch mit viel Spaß das Mitgliedervotum vorbereitet, bei dem wir die Belegschaft gefragt haben, ob sie zum 24-Stunden-Warnstreik bereit ist: Die Kreissäge wurde vom Anhänger geladen, wir haben gesägt und geschraubt und fünf große Holztore gebaut. Diese Tore mit der Aufschrift »MITGLIEDERVOTUM der IG METALL – 24-Stunden-Streik« hatten zwei Durchgänge: einer hieß »Dafür« und einer hieß »Dagegen«.

Gleich am Montag führten wir das Mitgliedervotum durch. Wir stellten die Tore an den fünf Haupteingängen unserer vier Werke auf. Alle, die ins Werk kamen, mussten einen der beiden Durchgänge wählen und sich damit für oder gegen den ganztägigen Warnstreik bekennen. An jedem Tor stand ein Team, das die Stimmen der Mitglieder in der Früh-, Mittags- und Spätschicht erfasste. Gleichzeitig wurden die IG Metall-Mitglieder angesprochen und gefragt, ob sie bereit wären, beim 24-Stunden-Streik als Streikposten an den Toren zu helfen. Sagenhafte 97 Prozent der Mitglieder bei Schaeffler Homburg gingen durch den Durchgang »Dafür«, und viele erklärten sich bereit, als Streikposten zu helfen.

Am Streiktag, dem 1. Februar 2018, war es unser Ziel, dass möglichst wenige Beschäftigte überhaupt zur Firma kommen. Das war nicht



schwer, kursierten doch Gerüchte im Betrieb wie: »Am Streiktag ist kein Durchkommen mehr zu den Werkseingängen!«, »Die Werke werden am Streiktag großräumig von den Streikposten abgesperrt, um Eskalationen zu vermeiden ...«, »Es wird massive Rückstaus vor den Werken geben ...!«, »Die Parkplätze werden gesperrt!«, »Menschenketten blockieren die Werkseingänge ...« und noch vieles mehr.

Um mögliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, haben IG Metall und Arbeitgeberseite eine Notdienstvereinbarung für den Streiktag abgeschlossen. Dabei wurde auch festgelegt, dass zu jedem Werk ein drei Meter breiter Zugang freigehalten wird. Im Gegenzug erklärte das Unternehmen, sämtliche anderen Torhäuser und Pforten geschlossen zu halten. Wir haben dafür gesorgt, dass in den wenigen Notdienstbereichen fast ausschließlich Mitglieder der IG Metall mit klar abgegrenzten Notdienstarbeiten zum Einsatz kamen. So konnten wir sicherstellen, dass der Notdienst nicht für Streikbrucharbeiten genutzt wurde.

Zum allerersten Mal haben wir den Warnstreikaufruf nicht am Streiktag zu Arbeitsbeginn, sondern bereits am Vortag bei Schichtende verteilt. Jedem Beschäftigten bei Schaeffler Homburg haben wir gesagt: »Geh morgen gar nicht erst zur Arbeit, halte Dich von den Toren fern und geh direkt ins Streiklokal!« Und das Streikkonzept ging voll auf: Am Streiktag erschien fast niemand am Werkstor! Schaeffler stand still! Die Belegschaft stand geschlossen hinter den Forderungen der IG Metall!

Vielleicht hatte auch der Arbeitgeber seinen Teil zu dieser Geschlossenheit beigetragen: Er hatte möglichen Streikbrecherinnen und Streikbrechern angekündigt, dass die Geschäfts- bzw. Werkleitungen sie persönlich vom Parkplatz durch die Streikposten zum Arbeitsplatz begleiten würde. Das hat wohl auf die meisten Beschäftigten eher abschreckend als verlockend gewirkt. So hat die Arbeitgeberseite diesbezüglich dann auch schnell kapituliert, da bei Streikbeginn fast niemand auftauchte, der arbeiten wollte.

Die Streikposten, die in Schichten von jeweils vier Stunden an den Werkstoren und Eingängen eingeteilt waren, hatten also zum Glück wenig zu tun. Viele weitere gewerkschaftliche Vertrauensleute waren im Streikbüro, in der Eventhalle Homburg, um die Streikenden zu registrie-



ren, oder kümmerten sich um die Versorgung der Streikposten an den Werkstoren. Dort standen Wohnmobile als Streikbüros mit Toiletten und als Aufwärmöglichkeit bereit und große IG Metall-Pavillons zum Unterstellen, die vom Team der Geschäftsstelle organisiert wurden. Die Geschäftsstelle der IG Metall Homburg-Saarpfalz hat uns von der Planung bis zur Umsetzung jederzeit mit Rat und Tat unterstützt und während der drei Streiktage eine Wahnsinnsleistung an den Tag gelegt.

Die Stimmung im Streiklokal war ebenso wie vor den Toren großartig. Viele kamen einfach so vorbei, und wir erhielten so viele Kuchenspenden, dass das Kuchenbuffet besser aussah als bei jeder Kommunion. Menschen aus der Bevölkerung hielten spontan an und stellten sich am Werkstor zu unseren Streikposten. Wir bekamen viel Zuspruch und viele sagten: »Wir finden es richtig gut, was ihr hier macht und wofür ihr kämpft«.

Die Stimmung bei uns Metallerinnen und Metallern, bei den Vertrauensleuten und bei unseren Mitgliedern und Helferinnen und Helfern während des Tagesstreiks war pure Euphorie! Dass wir so etwas zusammen hinbekommen haben! Das war eine echte Leistung! Wir Aktive sind immer noch stolz darauf, zusammen so etwas »Historisches« erreicht zu haben, mit unserem Streik prägender Teil der Tarifauseinandersetzung gewesen zu sein. Dieses Gefühl spüren wir heute noch. Der 24-Stunden-Streik hat unseren Zusammenhalt massiv gestärkt. Wir bekommen immer noch Gänsehaut, wenn wir über unsere gemeinsamen Aktionen und den tollen Erfolg reden. Es hat uns total viel Spaß gemacht, unsere Gewerkschaft so greifbar zu erleben!

Das erstrittene Tarifergebnis wurde von Anfang an bei Schaeffler sehr positiv diskutiert. Bei der aktuellen Beratung über die Möglichkeiten, die unsere neuen Tarifverträge den IG Metall-Mitgliedern bieten, fallen oft Kommentare wie: »Damit hat die IG Metall den Nerv der Zeit getroffen«, und: »Da haben wir ja was richtig Gutes für die Menschen erkämpft!«

Gemeinsam sind wir stark – und gemeinsam können wir als IG Metall richtig gute Ergebnisse durchsetzen – das haben wir in dieser Tarifauseinandersetzung ganz deutlich gesehen.







03

Gewerkschaften als Eckpfeiler des Sozialstaats

Gewerkschaften gestalten den Sozialstaat 4.0

Katrin Mohr, Tanja Smolenski

Unser Sozialstaat ist eng an Erwerbsarbeit gekoppelt. Wenn sich diese verändert – durch Digitalisierung, demografischen Wandel und zunehmende Vielfalt – muss sich auch der Sozialstaat verändern. Auch im Wandel muss er Teilhabe am Arbeitsleben und soziale Sicherheit über den Lebenslauf hinweg für alle gewährleisten. Eine solche sozialstaatliche Modernisierung geht nur mit Gewerkschaften und betrieblicher Mitbestimmung. Denn mit Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen entwickeln wir den Sozialstaat weiter – passgenau und unter Beteiligung der Akteure vor Ort. Der Tarifaabschluss zur Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie ist ein wichtiger Beitrag dazu.

Gewerkschaften als Motor und Macherinnen des Sozialstaats

Der Sozialstaat ist das Gesamtensemble verschiedener sozialer Sicherungssysteme und Regulierungsebenen. Er umfasst nicht nur die traditionellen sozialen Sicherungssysteme, die gegen die klassischen mit Erwerbsarbeit verbundenen Risiken wie Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit und Alter absichern, und die sozialen Hilfen, Förderungssysteme und Dienstleistungen. Auch das System der industriellen Beziehungen – das institutionalisierte Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit – ist elementarer Bestandteil der Sozialstaatsarchitektur, und Gewerkschaften sowie betriebliche Mitbestimmung spielen gerade in Deutschland eine tragende Rolle darin. Sie »machen« den Sozialstaat, indem sie die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums zugunsten der Beschäftigten be-

einflussen, Standards für die Regulierung von Arbeit setzen und über tarifliche und betriebliche Vereinbarungen soziale Absicherungen und Ansprüche für die Beschäftigten organisieren. Gleichzeitig setzen sie sich gegenüber der Politik für die Weiterentwicklung des Sozialstaats im Sinne der Beschäftigten ein.

Auch historisch betrachtet waren Gewerkschaften immer Motor sozialstaatlicher Entwicklung. Lange vor der Etablierung der gesetzlichen Krankenversicherung Ende des 19. Jahrhunderts gab es betriebliche Krankenkassen und von der Arbeiterbewegung getragene Hilfskassen und Unterstützungsvereine. Mit der von Bismarck in Reaktion auf das Erstarken von Sozialdemokratie und Gewerkschaften – in einem Atemzug mit deren Verbot und Unterdrückung (»Zuckerbrot und Peitsche«) – betriebenen Einführung der Sozialversicherung wurden diese lokalen Solidarsysteme verallgemeinert und auf die Ebene einer umfassenden gesetzlichen Regelung gehoben. Diese soziale Innovation war jedoch zuvor in jahrelangen politischen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen vor Ort entstanden.

Auch andere – heute selbstverständlich erscheinende – sozialpolitische Fortschritte haben die Gewerkschaften erkämpft. So haben die Metallerrinnen und Metallerr die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter in den 1950er Jahren durch Streiks und Tarifverhandlungen erstritten, bevor der Bundestag sie 1969 schließlich gesetzlich verankerte.

Betriebliche und tarifliche Auseinandersetzungen waren dabei nicht nur Motor des sozialen Fortschritts, häufig war die Praxis in den Betrieben auch Versuchsarena für Regelungen, die später per Gesetz verallgemeinert wurden.

Die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien sowie die betriebliche Mitbestimmung wurden in der Nachkriegszeit institutionalisiert und im Grundgesetz und anderen Gesetzen verankert. Sie bilden bis heute einen Eckpfeiler des deutschen Sozialmodells.

Gewerkschaften formen den Sozialstaat auf drei Ebenen: Auf der Ebene der politischen Debatte und Gesetzgebung, per Tarifvertrag und im Betrieb.

Auf der ersten sozialstaatlichen Handlungsebene von Gewerkschaften





Gut zu wissen **Der Streik um Lohnfortzahlung** **Wenn ein Tariferfolg Gesetz wird**

Wenn sich eine Grippewelle ihren Weg bahnt, die Nase trieft und der Hals kratzt, dann heißt es: zu Hause bleiben und gesund werden. Dass es dann für bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung gibt, war nicht immer so. Noch bis 1957 gab es für kranke Arbeiterinnen und Arbeiter keinen Lohn. Wer sich das Bein gebrochen oder eine Gehirnerschütterung hatte, hat eben Pech gehabt. Den Angestellten ging es besser, sie bekamen im Krankheitsfall weiter ihr Geld. Diese Ungerechtigkeit musste dringend beseitigt werden! Und so zog die IG Metall in den Streik. Die Auftragsbücher der Werften im Norden waren voll und die Belegschaften gut organisiert, deshalb war hier der Streikschwerpunkt. Trotzdem sollte es keine leichte Sache werden: Die Arbeitgeber weigerten sich wochenlang vehement, auf die Forderung einzugehen. Und so waren die Streikenden insgesamt 16 Wochen im Ausstand. Die Solidarität unter den Streikenden sowie der Zuspruch der Bevölkerung waren enorm. Aus der gesamten Republik kamen zum Beispiel Weihnachtspakete für die Streikenden, die dazu ermutigen sollten, durchzuhalten. Der Rest ist Geschichte: Der Streik wurde gewonnen und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde 1969 dann auch endlich für alle per Gesetz geregelt.

geht es darum, die Interessen der Mitglieder gegenüber der Regierung und den Parteien zu vertreten, Themen auf die politische Agenda zu setzen und Gesetzgebung und öffentlichen Diskurs im Interesse der Mitglieder so zu beeinflussen, dass gewerkschaftliche Themen auch gesellschaftlich prägend wirken. Stellvertretend für viele Themen und Politikfelder, in denen sich die IG Metall auf dieser Ebene engagiert, sei hierfür auf zwei aktuelle Beispiele verwiesen: Mit ihrer Rentenkampagne hat die IG Metall zusammen mit dem DGB und den anderen Einzelgewerkschaften Druck auf die Politik ausgeübt, um den Sinkflug des Rentenniveaus endlich zu stoppen. Sie konnte damit erreichen, dass die Stabilisierung des Rentenniveaus im Koalitionsvertrag von Union und SPD verankert und eine Kommission zur langfristigen Gestaltung des Alterssicherungssystems ins Leben gerufen wurde. Auch die von der neuen großen Koalition vereinbarte Wiederherstellung der Parität in der ge-

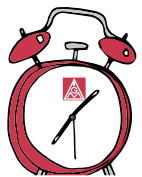
gesetzlichen Krankenversicherung geht auf den Druck zurück, den die Gewerkschaften gemeinsam mit anderen politischen Akteuren aufgebaut haben.

Auch bei anderen – nicht auf den ersten Blick als sozialpolitisch erkennbaren – Themen engagiert sich die IG Metall in diesem Sinne. Sie hat sich als erste Gewerkschaft die Organisation von Crowdworkern und das Eintreten für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen auf die Fahnen geschrieben. Parallel setzt sie sich gegenüber dem Gesetzgeber dafür ein, dass Soloselbstständige für das Alter abgesichert und der Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff neu gefasst werden, damit keine Wildwest-Arbeitsverhältnisse entstehen, in denen Freelancer ausgebeutet und in Konkurrenz zu regulär Beschäftigten gesetzt werden.

Die zweite wichtige sozialstaatliche Handlungsebene ist die tarifliche. Mit tariflichen Regelungen setzen wir – in Aushandlung mit dem Tarifpartner – einen kollektiven, auf die jeweilige Branche zugeschnittenen Rahmen von Standards, der gleiche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Betriebe dieser Branche schafft.

In Tarifverträgen verankern wir Regelungen zu Arbeitsbedingungen, die über das gesetzlich garantierte Maß hinausgehen und gute Arbeit für die Beschäftigten zum Ziel haben. Und nicht zuletzt machen wir mit Tarifpolitik gesellschaftliche Verteilungspolitik: Denn die materielle Verteilung des Produkts gesellschaftlicher Wertschöpfung zwischen Kapital und Arbeit findet, bevor Steuern und Abgaben überhaupt ins Spiel kommen, entscheidend über die Lohnfindung statt. Diese ist gewerkschaftliches Kerngeschäft und wird über Tarifverträge gesteuert. Um eine Umverteilung zugunsten der Beschäftigten zu erreichen, sind gewerkschaftliche Organisation, Tarifbindung und eine offensive Tarifpolitik fundamental wichtig. Gerade in der Gegenwart stehen Gewerkschaften dabei aufgrund der rückläufigen Tarifbindung, der Polarisierung des Arbeitsmarktes und des Auseinanderdriftens der Bedingungen in den einzelnen Betrieben bzw. zwischen den verschiedenen Betrieben in der Wertschöpfungskette vor enormen Herausforderungen.

Mit Tarifverträgen wird aber nicht nur Verteilungspolitik per Entgeltfindung gemacht, sondern es werden auch qualitative Sachverhalte





Gut zu wissen Flotter Dreier: die Verzahnung von Staat, Tarif und Betrieb

Wer soll in unserem Land die Arbeitsbedingungen regeln? Jeder Betrieb für sich? Gewerkschaft und Arbeitgeber per Tarif? Der Gesetzgeber? Wer jetzt findet: Die Mischung macht's: willkommen in der Kneipe »Zum Flotten Dreier«! Die IG Metall schlägt vor, dass möglichst viele Akteure in diese Kneipe kommen und verabreden, wie man sich die Aufgabe, »unser Land soll für alle gut funktionieren«, aufteilt. Diese Verzahnung ist deswegen so clever, weil dann jede und jeder das beiträgt, was sie oder er am besten kann, Lücken geschlossen werden und die Ebenen sich wechselseitig unterstützen können. Kleiner Tipp an die Parteien: Dazu braucht es einen gut ausgebauten Sozialstaat, der Sicherheit bietet, Chancen eröffnet und Gewerkschaften und Betriebsräte in ihrem Handeln unterstützt. Mit entschiedener Politik klappt es auch wieder besser bei der nächsten Wahl.

Großer Tipp an die Arbeitgeber: Die Wirtschaft flutscht am besten, wenn der Rahmen stimmt. Gute Absicherungen, Rentnerinnen und Rentner mit Kaufkraft, gute Straßen. Und wenn ein starker Staat Geld in die Hand nimmt für Schulen, dann habt ihr hinterher Topfachkräfte im Betrieb! Ach so: Umsonst gibt es das nun mal nicht. Keine Unternehmenssteuer zahlen wollen und gleichzeitig nach Spitzennachwuchs schreien, haut nicht hin. Deswegen braucht der Staat eben Geld – auch von Euch. Kommt doch gerne mal vorbei, im Flotten Dreier!

geregelt. Altersübergänge, Bildungszeiten, mehr Zeit für Gesundheit, Kinderbetreuung und Pflege – zu all diesen Bereichen hat die IG Metall in den vergangenen Jahren tarifliche Regelungen entwickelt und erstritten und auf diese Weise das Terrain sozialer Absicherung mit eigenen Mitteln ausgeweitet.

Auf der dritten Handlungsebene – im Betrieb – werden Belange der Beschäftigten passgenau zu den Interessenlagen der jeweiligen Belegschaft und zur spezifischen Verfasstheit des Unternehmens geregelt, gesetzliche und tarifliche Ansprüche konkretisiert und erweitert. Hier wird im Rahmen der Mitbestimmung über Unternehmensentscheidungen mitentschieden und die Anwendung und Einhaltung von Tarifverträgen durch Betriebsräte überwacht. Nicht zuletzt entsteht im Betrieb die Grundlage gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit auf den ande-

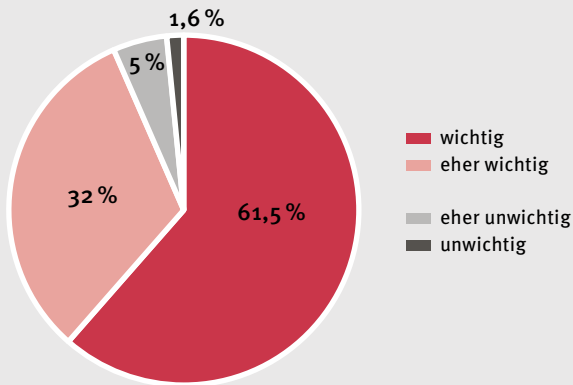
ren Handlungsebenen: Organisationsmacht durch den solidarischen Zusammenschluss von Beschäftigten. Deshalb ist der Betrieb der zentrale Ort, von dem aus wir als IG Metall unsere Strategien und Konzepte entwickeln müssen.

Idealerweise werden Gesetzgebung, tarifliche und betriebliche Regelungen so miteinander verzahnt, dass sie sich gegenseitig unterstützen und verstärken. Das gewerkschaftliche Handeln wird auf allen drei Ebenen von einem übergreifenden Leitbild und einer kohärenten Strategie geleitet.

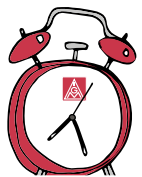
Dieses heißt für uns: Sicher, gerecht und selbstbestimmt durch die Transformation – gestaltet und abgesichert mit dem Sozialstaat 4.0.

Dafür haben wir auch einen starken Auftrag durch die Teilnehmenden unserer Beschäftigtenbefragung 2017 erhalten: »Sicherheit und berufliche Perspektiven in der Industrie 4.0 für alle« war dort eines der in ihrer Wichtigkeit zu bewertenden politischen Handlungsfelder. 61,5 Prozent der Befragten war dieses Thema wichtig, 32,0 Prozent eher wichtig. Diese Einschätzung bescherte ihm eine der höchsten Platzierungen unter allen abgefragten Handlungsfeldern, auf denen sich die IG Metall engagieren soll.

Sicherheit und berufliche Perspektive in der Industrie 4.0 für alle



Quelle: IG Metall: Die Befragung 2017, Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Seite 71



Gewerkschaften gestalten den Sozialstaat 4.0

Was heißt Sozialstaat heute? Und was heißt Sozialstaat 4.0?

Wir stehen heute am Beginn großer Umbrüche, die unsere Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändern – transformieren – werden. Die Digitalisierung von Produkten und Prozessen droht ganze Tätigkeitsbereiche obsolet zu machen, erfordert neue Qualifikationen und eine ständige Anpassung an den technischen Wandel. Die Umstellung auf nicht fossile Energiequellen und Antriebsarten (Dekarbonisierung) wird vor allem die Automobilindustrie massiv verändern und kann Arbeitsplätze gefährden. Neue globale Wertschöpfungsketten führen nicht nur zu einer zunehmenden Spaltung des Arbeitsmarktes, sondern auch zu erheblichen Herausforderungen für die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten in den globalen Produktionsketten und die Einhegung von Profitstrategien multinationaler Konzerne. Der durch die Alterung der Gesellschaft bedingte demografische Wandel erfordert nicht nur eine Neujustierung der sozialen Absicherung und ihrer Finanzierung, sondern auch eine massive Veränderung der Arbeitswelt, die vielfältiger werdenden Lebenslagen und Bedürfnissen nach Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gerecht werden muss. All diese Prozesse haben gleichzeitig das Potential, die gesellschaftliche Ungleichheit weiter zu verschärfen.

Angesichts dieser Umbrüche kann sich der Sozialstaat nicht mehr auf die bloße Absicherung gegenüber den großen, traditionell mit der Erwerbsarbeit verbundenen Risiken – Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsunfähigkeit und Alter – beschränken. Durch die Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben, die zunehmende Brüchigkeit und Vielfalt von Erwerbsverläufen sowie veränderte Anforderungen an Qualifizierung und Selbstbestimmung sind neue Bedarfe sozialer Absicherung entstanden: die Absicherung von Pflegebedürftigkeit, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, bei Übergängen zwischen Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit sowie die Notwendigkeit von lebenslanger Weiterbildung. Diese müssen von einem modernen Sozialstaat durch Sozialleistungen, soziale Infrastrukturen und Dienstleistungen abgesichert werden. Dabei kann sich der Sozialstaat nicht mehr nur nachsorgend

einschalten. Er muss vorausschauend und präventiv agieren. Teilhabe am Arbeitsleben und soziale Absicherung müssen entlang des Lebenslaufs organisiert werden. Dazu müssen neue Sachverhalte in den Blick genommen werden, die bisher nicht im Mittelpunkt sozial- und arbeitspolitischer Regulierung standen – wie die Organisation einer besseren Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben – und neue Lösungswege beschritten werden.

Die zentralen Elemente des Sozialstaats 4.0 sind:

- gerechte Teilhabe an guter Erwerbsarbeit über das gesamte Berufsleben hinweg
- soziale Sicherheit, die den Lebensstandard sichert, Armut zuverlässig verhindert und Phasen der Nichterwerbstätigkeit besser absichert
- eine proaktive Gestaltung der Transformation, ein entschiedener Ausbau der Weiterbildung und von Sicherungselementen, die die Beschäftigten dabei unterstützen, sicher und mit gesteigerten beruflichen Entwicklungsperspektiven durch die Transformation zu kommen
- Solidarität und Mitbestimmung, durch die konkrete, flächen-deckende Lösungen unter Beteiligung der Akteure vor Ort und in den Betrieben entwickelt werden können

Zu all diesen Dimensionen trägt der Tarifabschluss zur Arbeitszeit Entscheidendes bei. Denn dank ihm können Beruf und Privatleben nun besser vereinbart werden, indem er ein Recht auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht in Vollzeit verankert sowie die Möglichkeit schafft, das tarifliche Zusatzgeld in Zeit zu tauschen (vgl. Boguslawski/ Zitzelsberger »Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg« in diesem Band). Beide Optionen tragen dazu bei, dass Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben ihre häuslichen Aufgaben besser mit ihren beruflichen Pflichten in Einklang bringen und so trotz Sorgeverantwortung arbeiten gehen können, was gut für ihre weitere berufliche Entwicklung und soziale Absicherung ist. Denn nur wer in ausreichendem Maß an Erwerbsarbeit teilhaben kann, erwirbt da-



durch auch ausreichend Ansprüche auf soziale Sicherungsleistungen wie Rente oder Arbeitslosengeld. Auch für die Kolleginnen und Kollegen in Schichtarbeit leisten wir durch die zusätzlichen freien Tage und die Verkürzungsoption einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit und langfristigen Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Wir sichern damit tariflich die Arbeitskraft besonders belasteter Beschäftigtengruppen mit Perspektive auf den Lebenslauf und die Schaffung einer möglichst durchgehenden Erwerbsbiografie ab. Damit übernehmen wir Verantwortung für eine lebenslauforientierte Sozialpolitik ebenso wie für die Gestaltung von Kindererziehung, Pflege und Gesundheit als gesellschaftliche Aufgaben. Wir gehen auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung, Vereinbarkeit und Lebenslauforientierung voran und werden dadurch erneut zum Motor sozialstaatlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Innovation.

Teilhabe am Arbeitsleben ist nach wie vor eine zentrale Quelle von Identifikation und Platzanweiser in unserer Gesellschaft und wird es – trotz aller Umbrüche – auch künftig bleiben. Deshalb sind die Ermöglichung von Teilhabe an guter Arbeit und gelingender Erwerbsverläufe zentrale Gerechtigkeitsfragen – nicht nur in der Tarifpolitik, sondern für das gesamte Gefüge des Sozialstaats. Einkommen und soziale Absicherung sind in Deutschland direkt mit dem Erwerbsverlauf verknüpft. Diesen Zusammenhang wollen wir nicht auflösen, sondern adäquat anpassen.

Auch für Sicherheit im Wandel angesichts der anstehenden Transformation leistet der Tarifvertrag einen wertvollen Beitrag, indem er die Veränderung des Arbeitszeitvolumens für alle Beschäftigten zum Normalfall werden lässt. Arbeitszeitverkürzungen werden ein unverzichtbares Element sein, um betriebliche Modernisierungen und Übergänge gestalten zu können. Neu wird diesmal sein, dass nicht alle Betriebsteile und nicht alle Beschäftigten zwingend parallel betroffen sein werden. Eine Vielzahl von Arbeitszeitverkürzungsmodellen könnte die betriebliche Lösung sein.

Und schließlich haben wir in der Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie wesentliche Ressourcen und Grundlagen des Sozialstaats 4.0 gestärkt und erneuert: Solidarität und Mitbestimmung. Nur mit dem Zusammenschluss der vielen werden wir die Interessen der Beschäftigten gegenüber denen des Kapitals in der Transformation wirk-

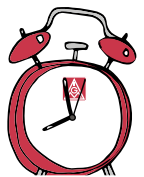
sam vertreten können. In der Tarifrunde haben wir diese Kraft der vielen gespürt und viele neue Mitglieder gewonnen. Damit haben wir unsere Machtressource »Solidarität« für kommende Auseinandersetzungen gestärkt.

Und wir sind überzeugt: Auch die betriebliche Mitbestimmung ist eine zentrale Grundlage gelingender Transformation. Denn in ihrem Rahmen erarbeiten Betriebsräte in enger Abstimmung mit den Beschäftigten konkrete, passgenaue Lösungen für die Probleme vor Ort. Sie tragen dadurch konkret und im Einzelfall zum Gelingen des erfolgreichen Umgangs mit den beschriebenen Umbrüchen bei. Solidarität und Mitbestimmung gilt es daher auszubauen und zu stärken, um die Umbrüche so zu gestalten, dass niemand unter die Räder kommt und die Chancen der Transformation für Verbesserungen von Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungschancen genutzt werden können.

Arbeitszeiten, die zum Leben passen: Damit haben wir nicht zuletzt den Anspruch reklamiert, dass die Wirtschaft (wieder) dem Menschen zu dienen hat und nicht umgekehrt. Konkret haben wir deutlich gemacht, dass auch die Wirtschaft Verantwortung für soziale Standards in der Arbeitswelt und bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben hat. Wir haben offensiv den Anspruch formuliert, als Gewerkschaft die Arbeitswelt von morgen schon heute mitzugestalten.

Sozialstaat 4.0 – sicher, gerecht und selbstbestimmt durch die Transformation

Der Tarifabschluss ist damit ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Sozialstaat 4.0 und zeigt, in welche Richtung es weiter gehen muss: Betriebliche Regelungen, Tarifverträge und gesetzliche Regelungen müssen die Teilhabe möglichst aller Menschen im erwerbsfähigen Alter an guter Arbeit und möglichst durchgehende Erwerbsbiografien sowie die berufliche Entwicklung unterstützen. Positive Beispiele in diesem Sinne gibt es bereits auf allen Ebenen: Betriebsvereinbarungen für bessere Vereinbarkeit, für eine schonende Arbeitsorganisation, für Arbeitsschutz und Gesundheit; Tarifverträge zu Weiterbildung und zu Arbeitszeiten, die



zum Leben passen; gesetzliche Regelungen wie das Elterngeld Plus, die die Berufstätigkeit beider Partner und die Teilung von Sorgearbeit zwischen beiden Elternteilen unterstützen, sowie die geplante Brückenteilzeit. Mit Einschränkungen lassen sich hierzu auch die gesetzlichen Pflegezeiten zählen, die Ansprüche auf Auszeiten und Arbeitszeitverkürzung regeln, aber nicht ausreichend finanziell untersetzt sind.

Damit aus diesen Puzzlesteinen ein komplettes Bild entsteht, sollten wir alle diese Elemente so ausbauen und die Ebenen von Gesetz, Tarifvertrag und Betrieb so in Einklang bringen, dass sie sich wechselseitig unterstützen und verstärken.

Außerdem gilt es in einer breiten gesellschaftlichen Debatte zu klären, wer für die Gestaltung gelungener Erwerbsverläufe welche Verantwortung übernimmt und letztendlich auch dafür zahlt. Denn sowohl den demografischen Wandel als auch die Digitalisierung und die mit der Dekarbonisierung der Wirtschaft verbundenen Umbrüche (vgl. Jörg Hofmann in der Einleitung dieses Bands) werden wir nur erfolgreich gestalten können, wenn wir dafür sorgen, dass massiv in Qualifizierungsübergänge und Jobübergänge für alle investiert wird. Hier sind sowohl die Arbeitgeber als auch der Gesetzgeber deutlich stärker gefragt als bisher.

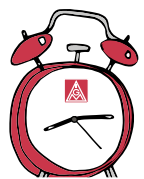
Um die Transformation für alle sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten, brauchen wir eine Gesamtstrategie, die von allen relevanten Akteuren erarbeitet wird, die die wirtschaftliche Transformation gestalten wollen. Dabei sollten wir auf die Stärken setzen, die das deutsche Sozialmodell besitzt, und diese weiter ausbauen: die sozialpartnerschaftliche Aushandlung von Arbeitsbedingungen, die betriebliche Mitbestimmung und die starken kollektiven und solidarischen Systeme der sozialen Sicherung. Einen Bruch mit diesem Modell, wie er von den Konservativen und Marktliberalen verfolgt und von Befürworterinnen und Befürwortern einer radikalen Abkehr vom Erwerbsbezug des Sozialstaats hin zu einem bedingungslosen Grundeinkommen als notwendig propagiert wird, braucht es dazu aus unserer Sicht nicht.

Vielmehr bedarf es einer Stärkung der zentralen Säulen dieses Modells: der Tarifbindung und der Mitbestimmung sowie einer Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme, damit diese auch unter den

Bedingungen veränderter Erwerbsverläufe und zunehmender Vielfalt soziale Sicherheit für alle gewährleisten können.

Der Sozialstaat 4.0 ist unser Gegenentwurf zu Deregulierung, Wettbewerb, Privatisierung und Entsolidarisierung. Er ist aber auch ein Gegenmodell zu rein staatlich-gesetzlichen Lösungswegen im Umgang mit Problemen, die durch die Transformation entstehen. Sein Kern besteht in der Verschränkung von staatlichem Handeln, solidarischer Tarifpolitik und betrieblicher Mitbestimmung mit dem Ziel, Sicherheit und Selbstbestimmung des Einzelnen zu erhöhen und damit für soziale Gerechtigkeit zu sorgen.

Die IG Metall wird dazu beitragen, dass aus den vorhandenen Puzzleteilen eine kohärente Strategie für einen solchermaßen erneuerten Sozialstaat entsteht. Klar ist aber auch: Wir können dies nicht allein leisten. Die Arbeitgeber müssen Verantwortung dafür übernehmen, neue Sicherheiten zu schaffen und den gefährdeten gesellschaftlichen Zusammenhalt neu zu begründen. Und nicht zuletzt muss die Politik entschieden offensiver die Weichen dafür stellen, dass die Transformation solidarisch bewältigt werden kann: indem sie die Grundlagen für solidarisches Handeln stärkt und uns durch Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht in unserem betrieblichen und tariflichen Handeln unterstützt; indem sie belastbare Sicherheiten für alle auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 und einen handlungsfähigen Staat schafft, der in der Lage ist, Investitionen in die Zukunft ebenso zu tätigen wie in die soziale Sicherung und Infrastruktur, die nötig sind, um gelingende Erwerbsverläufe unter den veränderten Bedingungen der heutigen Arbeits- und Lebenswelten abzusichern.



Von Mails am späten Abend und Hochzeitsfeiern bis zum frühen Morgen

Die Debatte um die Deregulierung des Arbeitszeitgesetzes

Martin Kamp

Vom E-Mail-Schreiben »zwischen Schreibtisch und Spielplatz« und abgebrochenen Familienfeiern mitten in der Nacht ist da die Rede: Wer die Debatte von Wirtschaft und Teilen der Politik zum Arbeitszeitgesetz verfolgt, muss den Eindruck gewinnen, es handele sich um eine ebenso familien- wie genussfeindliche Regelung. Dabei dient das Gesetz vor allem dem weiterhin dringend notwendigen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten. Mit dem Tarifvertrag Mobile Arbeit – »TV MobA« – hat die IG Metall außerdem gezeigt, welche Flexibilität das geltende Recht schon bietet.

Arbeitszeitdiskussion in der Berliner Blase

Ob bei der »AG Arbeit 4.0« in einer Parteizentrale oder bei der »Personaldebatte zum Frühstück« im Café Einstein Unter den Linden: Wenn man in einer dieser Politikrunden in Berlin-Mitte sitzt und über Arbeitszeit spricht, geht es spätestens in der dritten Wortmeldung um Mütter (von Vätern ist eher selten die Rede). Für die sei es ein riesiger Gewinn an Flexibilität, zunächst ihre Kinder ins Bett bringen und dann noch E-Mails bearbeiten zu dürfen. Wenn sie dann bis 23 Uhr vor dem Rechner säßen, dürften sie frühestens um 10 Uhr wieder im Büro sein. Hintergrund: Die gesetzliche Mindestruhezeit von elf Stunden. Überholt sei das, von gestern – und schon gar nicht im Sinne der Beschäftigten.

Bundestagsabgeordnete steuern gern auch Anekdoten von Hochzeitsfeiern bei, die – hielte man sich an das Gesetz – abrupt abgebrochen werden müssten, da die Beschäftigten im Service schon zehn Stunden gearbeitet haben. Der Grund: die gesetzliche Höchstarbeitszeit. »Man

weiß ja vorher nicht, wie schön das Fest wird und wie lange es dauert«, halten sie einem entgegen, wenn man darauf verweist, dass die Beschäftigten auch zeitversetzt in Schicht arbeiten könnten. »Jedenfalls lässt sich niemals vorab planen, ob um zwei Uhr morgens noch ein Fass angeschlossen wird und man einen Mitarbeiter braucht, der das Bier zapft.«

So wird Beispiel um Beispiel zusammengetragen, um die Geschichte von einem Arbeitszeitgesetz zu erzählen, das nicht mehr in die Zeit passe, das starr und weltfremd sei, dem »gesunden Menschenverstand« widerspreche und auch nicht zu den Bedürfnissen der Beschäftigten in einer digitalen Arbeitswelt passe. Wer dann die Vorteile des Arbeitszeitgesetzes ins Spiel bringt, gilt bestenfalls als altbacken, mit Blick auf das Hochzeitsbeispiel aber eher als Spielverderberin und Spaßbremse – und oft sogar als Ideologe, der den Beschäftigten vorschreiben wolle, wie sie zu arbeiten hätten.

Lange war der gesetzliche Kündigungsschutz das Hauptziel der Attacken von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden. Doch längst hat das Arbeitszeitgesetz den gesetzlichen Kündigungsschutz als Hauptkampfziel der Apologetinnen und Apologeten der Deregulierung im Arbeitsrecht abgelöst. Das hat nicht nur mit der Digitalisierung zu tun. Jedenfalls war nicht die Erfindung der E-Mail, die Verbreitung des mobilen Internets oder die Einführung des Smartphones der Startpunkt für die Diskussion um das Arbeitszeitgesetz. Richtig Fahrt aufgenommen hat sie im Jahr 2014 – mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Denn das Mindestlohngesetz schreibt in bestimmten Fällen eine Dokumentation der Arbeitszeiten vor – für Minijobber etwa und für die Beschäftigten der Branchen, die im »Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz« genannt sind: Gastronomie, Fleischwirtschaft, Baugewerbe und andere. Denn es gehört zur Logik eines Mindestlohns: Ob auch tatsächlich der richtige Stundenlohn gezahlt wurde, lässt sich nur feststellen, wenn man weiß, wie viele Stunden die Beschäftigten gearbeitet haben. Und das zu dokumentieren, ist ein Aufwand von nicht mal einer Minute pro Tag: Es reicht, Beginn, Ende und Pausen aufzuschreiben. Die gesamte Arbeitszeiterfassung für einen Monat passt auf einen DIN-A4-Zettel. Per App geht es noch schneller. Doch flugs sprachen die Arbeitgeber, etwa des Handwerks, von »Gängelung« und »Bürokratiemonster«. Will man ihnen



nicht unterstellen, dass sie die Arbeitszeiten nur deshalb nicht aufschreiben wollen, weil sie den Mindestlohn umgehen wollen, liegt die Überlegung nahe: Sie haben etwas dagegen, dass dokumentiert wird, von wann bis wann die Beschäftigten gearbeitet haben, weil sie so schwarz auf weiß bekämen, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht eingehalten werden.

Das Arbeitszeitgesetz – notwendiger Schutzrahmen für die Gesundheit der Beschäftigten

Warum ein Arbeitszeitgesetz?

Dabei ist das Arbeitszeitgesetz kein Selbstzweck. Schon in Paragraph 1 wird deutlich, worum es geht: *»die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern«*. Sicherheit und Gesundheitsschutz stehen also an erster Stelle. 1994 ist das derzeitige Arbeitszeitgesetz in Kraft getreten. Damals löste es die Arbeitszeitverordnung ab, die noch aus dem Jahr 1938 stammte – und dessen Duktus den Geist jener Zeit atmete: Da ist von *»Gefolgschaftsmitgliedern«*, *»Betriebsführern«* und *»Gefahren für die Sittlichkeit«* von Frauen bei bestimmten Arbeiten die Rede.

Anfang 1994 beschloss eine schwarz-gelbe Koalition – Helmut Kohl war Bundeskanzler, Norbert Blüm Arbeitsminister – das Arbeitszeitgesetz im Bundestag, das in weiten Teilen noch heute gilt. Die damaligen Oppositionsparteien – SPD, Bündnis 90 / Die Grünen, PDS / Linke Liste – hatten weitergehende Vorstellungen. Im Bundestag konzentrierte sich der Streit vor allem auf die Lockerung des Verbots der Sonntagsarbeit. Die damals beschlossenen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten indes wurden von niemandem als zu inflexibel in Frage gestellt. Die vom Blüm'schen Ministerium verfasste Gesetzesbegründung zum Arbeitszeitgesetz aus dem Jahr 1993/1994 zeigt noch deutlicher als das Gesetz selbst, worum es geht: *»Neben den Grenzen für die höchstzulässige tägliche*

Arbeitszeit werden im Gesetzentwurf gesundheitliche Mindeststandards für Ruhezeiten und Ruhepausen festgelegt.« Abweichende Regelungen lässt das Gesetz laut der Begründung »innerhalb eines bestimmten, gesundheitlich vertretbaren Rahmens« zu. Mit Blick auf die Arbeitszeit pro Tag heißt es: »Nach den bisherigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen ist eine gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich« (alle Hervorhebungen durch den Autor). Mit anderen Worten: In der Gesetzesbegründung wimmelt es nur so von Hinweisen auf den Gesundheitsschutz. Und was dem Gesundheitsschutz dient, ist nicht willkürlich festgelegt worden, sondern auf der Grundlage von Ergebnissen der Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft.

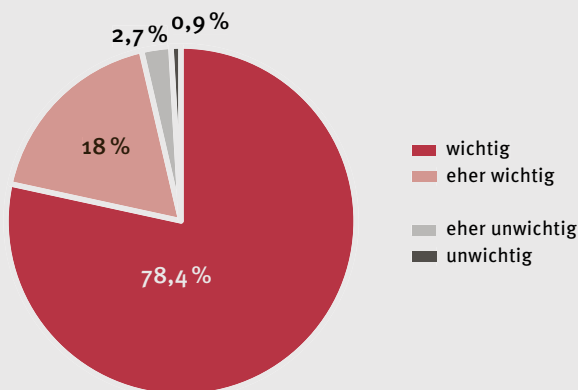
Blättert man den Arbeitszeit-Report 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durch, wird der damalige Gesetzgeber bestätigt. Ob Rückenleiden, Schlafstörungen oder allgemeine Erschöpfungsercheinungen: Je länger die Menschen arbeiten, desto größer sind die Beeinträchtigungen. »Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit [...] steigt der Anteil der Beschäftigten, die gesundheitliche Beschwerden berichten«, heißt es dort. Und mit Blick auf Überstunden ergänzen die Dortmunder Arbeitsschützerinnen und Arbeitsschützer: »Bereits ab zwei Überstunden werden deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden genannt und mit steigender Überstundenzahl nehmen insbesondere körperliche Erschöpfung und Schlafstörungen zu.«

Die Fakten sprechen für sich: Zu lange arbeiten, zu wenig Ruhe: Das macht krank. Wer die Gesundheit der Beschäftigten schützen will, muss Grenzen setzen. Genau darum geht es im Arbeitszeitgesetz.

Und die Beschäftigten wissen sehr genau, wie wichtig dieser Schutzhahmen für sie ist. In der Beschäftigtenbefragung 2017 unterstützten über 95 Prozent der Befragten die Aussage: »Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).«



Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Was steht im Arbeitszeitgesetz?

Die wichtigsten Regelungen stehen in den Paragraphen 3 bis 5 ArbZG: Beschäftigte dürfen werktäglich höchstens acht Stunden arbeiten – aber zehn Stunden, wenn innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Weil auch der Samstag als Werktag zählt, ist es nicht so schwer, im Schnitt auf acht Stunden werktäglich zu kommen. Wer von Montag bis Donnerstag je zehn Stunden arbeitet und am Freitag noch mal acht Stunden, bewegt sich immer noch in den Grenzen des Gesetzes.

Neben der täglichen Höchstarbeitszeit legt das Gesetz auch Mindest-ruhepausen fest (eine halbe Stunde bei mehr als sechs Stunden Arbeit; 45 Minuten bei mehr als neun Stunden) – und vor allem eine Mindest-ruhezeit. Die beträgt elf Stunden. Nach dem Ende der Arbeit muss der Beschäftigte also elf Stunden frei haben, ehe es am nächsten Tag weitergeht. Gar nicht mal so viel, wenn der Spielraum tatsächlich ausgereizt wird und zwischen zwei Arbeitstagen tatsächlich nur elf Stunden blei-

ben: Zieht man die Zeit für Pendeln, Einkäufe, Körperpflege ab, bleiben für Erholung und Schlaf nicht mehr viele Stunden – einmal abgesehen von familiären Verpflichtungen und dem berechtigten Bedürfnis nach Freizeit. Das Gesetz enthält darüber hinaus auch Regelungen zur Nacht- und Schichtarbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe.

Ausnahmen und Abweichungen

Während bei der Beratung über das derzeitige Arbeitszeitgesetz Anfang der 1990er Jahre vor allem um die Sonntagsarbeit gerungen wurde, stehen seit einigen Jahren die Ausweitung der Höchstarbeitszeit und die Absenkung der Mindestruhezeit im Fokus der Forderungen der Wirtschaft. Dabei ermöglicht das derzeitige Arbeitszeitgesetz in Paragraph 7 schon jetzt eine Reihe von Ausnahmen. Einmal abgesehen davon, dass der Achtstundentag nach dem Wortlaut von Paragraph 3 de facto ein Zehnstundentag ist, weil zehn Stunden gearbeitet werden dürfen, wenn innerhalb eines halben Jahres ein Ausgleich erfolgt: Auch diese zehn Stunden können in bestimmten Fällen, etwa bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst oder während der Ernte in der Landwirtschaft, noch überschritten werden. Und auch die elf Stunden Ruhezeit sind keine absolute Untergrenze: Paragraph 7 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG ermöglicht es, die Ruhezeit *»um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festzulegenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird«*. Die ohnehin nicht üppige Zeit zwischen zwei Arbeitstagen schrumpft damit auf neun Stunden.

Die wichtigsten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

- **Höchstarbeitszeit:** acht Stunden pro Tag / zehn Stunden bei Ausgleich auf acht Stunden werktäglich innerhalb von sechs Monaten
- **Mindestruhezeit:** elf Stunden / Abweichung auf neun Stunden möglich
- **Mindestpausen:** 30 Minuten bei mehr als sechs Stunden, 45 Minuten bei mehr als neun Stunden Arbeit



Indes: Arbeitgeber sollen die Abweichungen nicht allein anordnen – und eine bloße Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem reicht in der Regel auch nicht aus. Laut Gesetz können die Abweichungen in der Regel »in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung« zugelassen werden. Warum? Auch dazu steht etwas in der Gesetzesbegründung von 1993/1994: *»Ein wesentliches Ziel des Gesetzentwurfs ist es, den Tarifvertragsparteien und unter bestimmten, im Gesetz festgelegten Voraussetzungen auch den Betriebsparteien im Interesse eines praxisnahen, sachgerechten und effektiven Arbeitsschutzes mehr Befugnisse und mehr Verantwortung als bisher zu übertragen.«*

Neben den generellen Öffnungsklauseln in Paragraph 7 sieht das Gesetz weitere Abweichungsmöglichkeiten vor – etwa für Saisonarbeit, bei Forschung und Lehre oder – so das Arbeitsministerium – *»wenn eine Art Notbesetzung vorübergehend arbeiten muss, weil sonst Arbeitsergebnisse misslingen oder unverhältnismäßige Schäden eintreten könnten.«*

Und noch etwas steht im Arbeitszeitgesetz: Wenn Beschäftigte länger als acht Stunden pro Tag arbeiten, muss der Arbeitgeber das aufschreiben und diese Aufzeichnung mindestens zwei Jahre lang aufbewahren. Dokumentationspflichten bei der Arbeitszeit gelten also nicht erst seit Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohns.

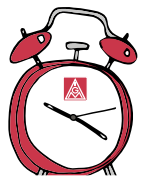
Die Arbeitgeber machen mobil

Haben sich etwa viele Arbeitgeber nicht an die Dokumentationspflichten des Arbeitszeitgesetzes gehalten? Die Vehemenz, mit der ihre Verbände die Aufzeichnungspflichten nach dem Mindestlohngesetz geißelten, deutet darauf hin. Lutz Goebel, Präsident des Verbandes der Familienunternehmer, sprach schon zwei Wochen nach Inkrafttreten des Mindestlohns von einem »Bürokratiemonster« – und verstieg sich dabei allen Ernstes zu der Behauptung, weil die Dokumentation der Arbeitszeiten so lange dauere und daher so teuer sei, fehle den Unternehmen Geld für Investitionen. Der Ton für die kommenden Jahre, gerade für die Bundestagswahl 2017, war damit gesetzt; besonders eifrig: der Hotel- und Gaststättenverband Dehoga.

Etwa ein halbes Jahr vor der Bundestagswahl, im März 2017, stehen Dehoga-Präsident Guido Zöllick und seine Hauptgeschäftsführerin Ingrid Hartges im Sonnenlicht vor dem Brandenburger Tor. Neben ihnen steht die Attrappe einer riesigen Uhr. Statt Zahlen zieren Fotos von Speisen das Ziffernblatt: ein Nudelgericht auf 12, eine Mokka-Torte auf 3 Uhr. Und die Zeiger – ein Dessertlöffel als kleiner Zeiger und eine Gabel als großer – stehen auf 11.55 Uhr. Nicht nur die Uhrzeit »Fünf vor zwölf«, sondern auch die Headline über der Uhr soll die Dramatik des Anliegens vermitteln: »Höchste Zeit für Wochenarbeitszeit«. Ziel der Kampagne: Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit, stattdessen soll es nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit geben.

Die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union, die Mindeststandards für die nationalen Gesetzgebungen der Mitgliedsstaaten formuliert, gibt lediglich eine solche Wochenhöchstarbeitszeit vor. Nicht nur die Gastronomiearbeitgeber meinen, das würde reichen. Doch der deutsche Gesetzgeber hatte sich 1994 für eine tägliche Höchstarbeitszeit entschieden, weil er diese vor dem Hintergrund der Arbeitsmedizin »zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer« für erforderlich hielt. Seit 1994 sei die Arbeitswelt schneller, flexibler und digitaler geworden, argumentieren die Arbeitgeber. Ob sich zwischenzeitlich auch an den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen dahingehend etwas geändert hat, dass längeres Arbeiten (oder kürzere Ruhezeiten) weniger gesundheitsschädlich sind? Dazu sagen die Verbände nichts.

Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände argumentiert mit der Digitalisierung. Diese erfordere Flexibilität, heißt es in dem BDA-Arbeitszeitkonzept »New Work«. Auch die BDA will nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit. Zudem plädiert sie für eine Lockerung der Aufzeichnungspflichten. Und die BDA will eine Neuregelung der Ruhezeit: Sie soll generell von elf auf neun Stunden reduziert und in zwei Blöcke aufgeteilt – also zerstückelt – werden können. Wiederum sind es hier vor allem Eltern, die als Begründung für eine Aufweichung der Schutzrechte herhalten müssen. Unter der Überschrift »Spielplatz statt Schreibtisch« erzählen die Arbeitgeber Geschichten von Beschäftigten, die um 15 Uhr Feierabend machen, sich dann um die Kinder kümmern und abends nach dem Ins-Bett-Bringen bis 23 Uhr E-Mails



bearbeiten wollen – und durch das Gesetz daran gehindert werden, weil sie dann wegen der elfstündigen Ruhezeit erst am nächsten Morgen um 10 Uhr wieder anfangen dürften zu arbeiten. Die bisher schon mögliche Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden bleibt übrigens unerwähnt. Hinzu kommt: Viele Betriebsvereinbarungen und seit Anfang des Jahres auch ein eigener Tarifvertrag zeigen, dass sich mobile Arbeit im Sinne der Beschäftigten regeln lässt – im Rahmen des derzeitigen Arbeitszeitgesetzes.

Die Wirtschaft geht bei ihrer Kampagne gegen das Arbeitszeitgesetz arbeitsteilig vor: Der Dehoga suggeriert mit bunten Bildern, das vermeintlich starre Arbeitszeitgesetz verderbe den Menschen die Lebensfreude – weil die Beschäftigten in Restaurants nicht dann arbeiten dürften, wenn die Gäste feiern, essen und trinken wollten. Und der »Digitalverband« Bitkom will die Schutzrechte als altbacken, verkrustet, von gestern erscheinen lassen; als Regelungen, über die die Zeit angesichts der hippen neuen Arbeitswelt mit Homeoffice und Projektarbeit längst hinweggegangen ist. Nach dem Motto: Der Kicker im Foyer des Start-ups und Gratis-Club-Mate sind Ausweis von Arbeitnehmerfreundlichkeit genug – was braucht es da noch verbrieften Arbeits- und Gesundheitsschutz? Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes mutieren da zu bloßen »gesetzlichen Hürden« und »antiquierten Regeln«, die der selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung entgegenstehen. Auch Bitkom argumentiert mit dem »*starrten Achtstundentag*«, den das Arbeitszeitgesetz aber tatsächlich gerade nicht als »starr« vorsieht. Und was sagt Bitkom zu Verstößen gegen die gesetzliche Ruhezeit? »*Durch die Mindestruhezeit setzt der Gesetzgeber Unternehmen und ihre Mitarbeiter massenhaft ins Unrecht.*« Mit anderen Worten: Wenn eine Regelung nicht eingehalten wird, ist der verantwortlich, der sie erlassen hat. Bei Rot über die Ampel fahren? – Nach dieser Logik nicht die Schuld des Verkehrssünders, sondern die Schuld dessen, der die Straßenverkehrsordnung erlassen hat.

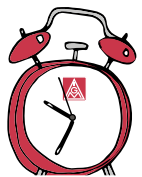
Mit ihren Kampagnen gegen das Arbeitszeitgesetz erledigen kleinere Verbände auch das Geschäft der großen Player aus dem Arbeitgeberlager. Das zeigt nicht nur die Positionierung der BDA. Auch Gesamtmetall und die Kampagnenmaschinerie der Metallarbeitgeber, die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), wollen das Arbeitszeitgesetz

deregulieren. »Feste, ununterbrochene Ruhezeiten und tägliche Höchst-arbeitszeiten passen nicht mehr in die heutige Zeit«, wettert etwa die INSM. Auch das »M+E-Konzept für das Arbeitszeitgesetz« von Gesamtmetall sieht eine Umstellung der täglichen Höchstarbeitszeit auf eine wöchentliche sowie eine Aufweichung der Ruhezeiten vor. Und in die Tarifrunde 2017/2018 zogen die Metallarbeitgeber sogar mit der Forderung, die IG Metall solle sich gemeinsam mit ihnen für eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes stark machen.

Reaktionen der Politik

Die Kampagne der Wirtschaft zeigt Wirkung. Davon zeugen nicht nur die eingangs skizzierten Wortbeiträge in politischen Runden in der Hauptstadt, sondern auch die Programme einiger Parteien: Es dauerte nicht lange, bis die FDP die Position der ihr nahestehenden Verbände übernommen hat und damit in den Bundestagswahlkampf gezogen ist. Doch auch der Wirtschaftsflügel der Union machte Druck, so dass sich CDU und CSU in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2017 für »eine Modernisierung des Arbeitszeitrechts« stark machten – und insbesondere zusätzliche Spielräume für die Tarifpartner forderten. Während die Linke in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2017 für eine Einschränkung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden warb, bekannten sich SPD und Grüne im Wesentlichen zum Status quo des Arbeitszeitgesetzes.

Doch auch bei den Sozialdemokraten hatte es in der vergangenen Wahlperiode Bewegung gegeben. Die damalige Arbeitsministerin Andrea Nahles, die einen großen Dialogprozess zum Thema »Arbeiten 4.0« gestartet hatte, wollte »Experimentierräume« einrichten. Wissenschaftlich begleitet und tariflich abgesichert sollten Unternehmen und Beschäftigte für einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren abweichende Regelungen vom Arbeitszeitgesetz ausprobieren können. Dafür allerdings hätte das Arbeitszeitgesetz geändert werden müssen – und darauf konnte sich die große Koalition kurz vor Ende der vergangenen Wahlperiode nicht mehr verständigen.



Nach der Bundestagswahl 2017 griffen die Parteien das Thema erneut auf. Dass die Jamaika-Koalition aus Union, Grünen und FDP am Arbeitszeitgesetz scheiterte, wäre übertrieben. Allerdings war Arbeitszeit eines jener Themen, die bis zum Platzen der Verhandlungen in eckigen Klammern standen – bei denen es also keine Einigung gegeben hatte. Doch CDU und CSU setzten das Thema auch in den Verhandlungen mit der SPD Anfang 2018 auf die Tagesordnung. Und so landete folgender Passus im Koalitionsvertrag: *»Wir werden über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen schaffen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität in der zunehmend digitalen Arbeitswelt zu erproben. Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.«* Dabei hatte der DGB die Großkoalitionäre noch gewarnt: *»Auch wenn du gerne die Nacht durchverhandelst – Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!«*

Damit hat sich die Union bei der Forderung des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen einer Tariföffnungsklausel durchgesetzt – und diese Öffnung soll im Rahmen der von Andrea Nahles ins Spiel gebrachten »Experimentierräume« erfolgen. Wie diese Räume ausgestattet sind, wie die Öffnung genau aussehen wird, zeichnet sich derzeit noch nicht ab. Auf Kritik an der Vereinbarung im Koalitionsvertrag entgegnet Vertreterinnen und Vertreter der Koalition, durch die Beteiligung der Tarifvertragsparteien werde sichergestellt, dass nichts gegen die Interessen der Beschäftigten geschehe. Aber einmal abgesehen davon, dass der Schwarze Peter für Verschlechterungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes damit schnell den Gewerkschaften zugeschoben werden kann: Tarifliche Abweichungen ermöglicht das Arbeitszeitgesetz schon jetzt. Und die Pointe ist, dass diese Öffnungsklauseln vor knapp einem Vierteljahrhundert von einer schwarzgelben Mehrheit im Bundestag eingeführt und als »flexible, praxisnahe, sachgerechte« Lösungen zelebriert wurden – von jenen also, die das Arbeitszeitgesetz heute zumindest in Teilen als verkrustet diskreditieren.

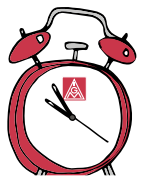
Fazit: der TV MobA als Ausweis der Flexibilität

Dass das Arbeitszeitgesetz alles andere als verkrustet ist, zeigt auch ein Ergebnis der Tarifrunde 2017/2018: Anfang 2018 hat die IG Metall mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie ein umfangreiches Tarifpaket zur Arbeitszeit abgeschlossen, das u. a. einen Tarifvertrag zur mobilen Arbeit beinhaltet. In diesem wiederum sind u. a. Rahmenregelungen zu Themen wie Arbeitszeiterfassung bei mobiler Arbeit, das Prinzip der Freiwilligkeit und ein Recht auf Nichterreichbarkeit geregelt. Und er ermöglicht für Beschäftigte in mobiler Arbeit eine Verkürzung der Ruhezeit auf neun Stunden – im Rahmen der geltenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Unter diesem Tarifvertrag steht – wie unter jedem Tarifvertrag auch – die Unterschrift der Arbeitgeber. Vorhandene Spielräume gibt es demnach und sie werden bereits genutzt. Das Trommelfeuer gegen den gesetzlichen Rahmen können Arbeitgeberverbände und Parteien also einstellen und lieber Themen anpacken, bei denen wirklich Handlungsbedarf besteht.



Gut zu wissen
Ständig erreichbar sein? Nur für den Liebsten, und das ist nicht der Chef

Mal überlegen: Wann im Leben möchte man für wen immer und ständig erreichbar sein? Für die Kinder, die Eltern, seine Liebste oder seinen Liebsten. Für die gilt: »Ruf an, wenn etwas ist.« Aber die Chefin, den Kollegen, die Kundin? In der Regel »ist ja auf der Arbeit immer was«. Wenn die rund um die Uhr erwarten, man sei für sie da, ist das nicht gesund. Tausend Studien belegen das, ebenso die Feiertagestatistiken in den Betrieben, die Gesundheitsmagazine sind voll mit dem Thema »Abschalten«. Der Druck auf Beschäftigte wird trotzdem immer größer, da global vernetzt gearbeitet wird (»Telefonat mit San Francisco geht halt nur abends«, der Kindergarten Freitagmittag schließt (»muss los, Mails check ich später noch mal von zu Hause«) oder der Chef meint, er habe schließlich dafür bezahlt (»Ihr Diensthandy haben Sie ja bekommen, um erreichbar zu sein«). Natürlich kann mobiles Arbeiten außerhalb der Regelarbeitszeit mal ganz praktisch sein. Aber eins steht fest: Zu den Bedürfnissen der Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt gehört ganz sicher auch: das Recht auf Abschalten.





Tarifpolitik für die Zukunft

Jörg Hofmann,
Stefan Schaumburg

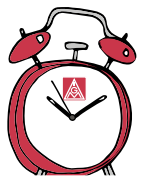
Die Beiträge dieses Buches haben verschiedene Facetten der Tarifrunde 2018 aufgefächert. Im Folgenden sollen diese in einigen Schlussfolgerungen zu einer tarifpolitischen Strategie für die Zukunft zusammengefasst werden.

Solidarität ist und bleibt unsere zentrale Machtressource

Da ist zunächst die Frage: Taugt der Kern gewerkschaftlicher Macht, die Solidarität der abhängig Beschäftigten, in der Auseinandersetzung mit dem Kapital auch heute noch, oder ist sie ein Auslaufmodell aus dem letzten Jahrtausend?

Ohne Zweifel findet Transformation nicht nur in sozioökonomischer, sondern auch in kultureller Hinsicht in der Gesellschaft statt. Einzigartigkeit wird allenthalben zum Lebensziel und Konsumstil ausgerufen. Die Vielfältigkeit von Lebensentwürfen und Lebenslagen befördert, dass die Verantwortung für das Gelingen dieser Lebensentwürfe an die Einzelnen delegiert wird. »Jeder ist seines Glückes Schmied« – das galt allerdings schon in der Vergangenheit nicht. Immer schon waren die Einzelnen eingebettet in wechselseitige Beziehungen und regulierende Institutionen, sowohl durch gesetzliche als auch durch tarifliche Regulierung, etwa zur Entgeltfindung. Damit waren der Tausch zwischen Arbeit und Kapital – also Arbeit gegen Entgelt – und seine Regeln institutionell abgesichert. Die Regeln dieses Tausches waren hierdurch für alle gleich. Ohne Regulierung dieses Tausches ist der Einzelne oft auf sich verwiesen – und ob es bei diesem Tausch dann immer fair zugeht, ist fraglich.

Was bedeutet dies für eine autonome Gewerkschaftspolitik – eine



Gewerkschaftspolitik, die mit ihren eigenen Mitteln und aus eigener Kraft das Terrain von Arbeitnehmerrechten und Sozialstaatlichkeit erweitert – und ihre zentralen Machtressourcen Mitgliederstärke und Gestaltungskompetenz über Tarifverträge?

Die IG Metall hat in der Tarifrunde 2017/2018 den Beweis dafür angetreten, dass Gewerkschaften, wenn sie mitglieder- und organisationsstark sind, ihre emanzipatorische Aufgabe auch im Gegenwartskapitalismus erfolgreich erfüllen können. Wir haben eine gut vorbereitete Tarifauseinandersetzung geführt, die viele Mitglieder – und übrigens über 30.000 zusätzliche Neumitglieder – davon überzeugt hat, was das Wesen erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit ist. Viele der Neumitglieder kommen aus dem Angestelltenbereich, was zeigt, dass wir mit unseren Arbeitszeitforderungen auch neue Zielgruppen erreichen konnten.

Gleichzeitig war die Tarifrunde ein lebendiges Beispiel für gewerkschaftliche Solidarität in der IG Metall. Denn in ihr ist es gelungen, verschiedene Interessen zueinander zu bringen: die Interessen der Schichtarbeiter an weniger belastenden Arbeitszeiten und mehr Selbstbestimmung innerhalb eines rigiden Arbeitszeitregimes; die Bedürfnisse pflegender Angehöriger und von Eltern jüngerer Kinder nach mehr Vereinbarkeit; und der Wunsch vieler nach Optionen, die Arbeitszeiten passend zu ihrem Leben zu gestalten. Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebenssituationen sind gemeinsam auf die Straße und vors Betriebstor gegangen, haben zusammen für diese vielfältigen Bedürfnisse gekämpft und damit gezeigt, wie mächtig Solidarität sein kann.

Das war möglich, weil die IG Metall vorher allen die Möglichkeit zur Beteiligung geboten hat, etwa durch die Beschäftigtenbefragung 2017, an der sich mehr als 680.000 Beschäftigte aus unseren Branchen beteiligt haben. Die gemeinsamen Interessen waren damit klar und die IG Metall war sich sicher, dass es den Arbeitgebern nicht gelingen würde, die Beschäftigten zu spalten.

In der Tarifrunde hat sich damit bestätigt, dass autonome Gewerkschaftspolitik, bauend auf Mitgliederstärke, auch im Gegenwartskapitalismus in der Lage ist, dem Profitstreben des Kapitalismus Grenzen zu setzen und Sozialstaatlichkeit fortzuentwickeln. Das ist eine wichtige, ja strategisch entscheidende Feststellung.

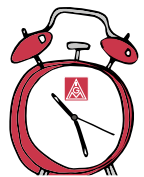
Denn den Sozialstaat gäbe es nicht ohne solidarisches Handeln. Das zeigt seine Geschichte. Das spezifische der gewerkschaftlichen Solidarität liegt in der Aufhebung der durch den individuellen Arbeitsvertrag vorgegebenen individuellen Konkurrenz zwischen den abhängig Beschäftigten. Gewerkschaften sind daher mehr als eine Wertegemeinschaft, sie stellen im Kapitalismus politisch und ökonomisch eine Gegenmacht dar, ein Kartell, eine Schranke gegen das blinde Wirken der Marktgesetze.

Die Stärkung der Tarifbindung bleibt strategische Aufgabe

Zu Recht wird hier eingewendet, diese Kartellfunktion würden die Gewerkschaften immer weniger ausfüllen, da die Tarifbindung, und damit die Zahl der unter den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallenden Beschäftigten, immer mehr abnehme. Nur ist auch dies kein Prozess, der sich naturgesetzmäßig entwickelt. So konnte die IG Metall seit 2005 – also seit Inkrafttreten des Pforzheimer Abkommens – die Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie stabilisieren. In einzelnen Bereichen wie der Leiharbeit und der Kontraktlogistik konnten wir die Tarifbindung signifikant ausbauen. Doch auch für Branchen in unserem Organisationsbereich gilt, dass wir nicht überall die organisationspolitische Stärke haben, der Erosion der Tarifbindung wirkungsvoll entgegenzutreten.

Auch dieser Prozess ist aber veränderbar. Hierfür sprechen drei Gründe:

- Die Demografie verändert den Arbeitsmarkt zunehmend von einem Angebots- in einen Nachfragemarkt. Attraktiver Arbeitgeber zu sein wird entscheidend, um Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Denn tariflich geregelte Arbeitsbeziehungen spielen eine gewichtige Rolle bei der Arbeitsplatzwahl. Nur so ist zu erklären, dass die IG Metall in den Handwerksbereichen eine signifikante Steigerung der Tarifbindung erreichen konnte (aber auch hier mit gegenläufigen Tendenzen wie im KfZ-Handwerk).
- Die Politik erkennt zunehmend, dass die Tarifbindung in einem dynamischen, aber ungleichzeitigen Veränderungsprozess der



Arbeitswelt entlastend für sie wirken kann – ja, dass Tarifverträge die deutlich bessere Lösung sein können, da sie passgenauer sind als gesetzliche Lösungen. Dieses neue integrative Miteinander von Gesetzgebung und Tarifverträgen verlangt aber eine ausreichend hohe Tarifbindung. Nach dem Tarifstärkungsgesetz der letzten Koalition gilt es, weiter darauf zu pochen, dass der Gesetzgeber die Tarifbindung fördert, etwa durch die Nachwirkung von Tarifverträgen nach Ausgliederungen oder die Begünstigung tariflicher Lösungen zum Beispiel mittels eines Steuerprivilegs für tarifliche Leistungen.

- Der wichtigste Grund liegt aber in unserer eigenen gewerkschaftlichen Handlungsmacht: in der Erschließung neuer Betriebe, oft verbunden mit dem Ziel, in den Betrieben eine Tarifbindung zu erreichen. Generell liegt im Ausbau der Ressourcen vor Ort der Schlüssel für die Stärkung unserer Machtressourcen. Deshalb sind auch die regionalen Erschließungsprojekte so wichtig, mit denen die Voraussetzungen zur Erhöhung der gewerkschaftlichen Organisationsgrade deutlich verbessert wurden und die ihre erste Wirkung in der Mitgliederentwicklung zeigen.

Betriebe zu erschließen, indem Mitglieder hinzugewonnen, Betriebsräte gewählt werden sowie die Tarifbindung durchgesetzt wird, verweist auf eine zentrale Dimension erfolgreichen gewerkschaftlichen Handelns: eine durchgehende Beteiligung der Mitglieder und Beschäftigten an den Prozessen und Entscheidungen gewerkschaftlichen Handelns.

Ohne Beteiligung geht es nicht

Erfolgreiche Tarifpolitik muss in Zukunft noch mehr auf Beteiligung der Beschäftigten und der Mitglieder setzen.

Die »Arbeiterkultur« des entwickelten Kapitalismus war ein Wertesystem einer homogenen Gruppe, geprägt durch die sozialistischen und christlich-sozialen Wurzeln der Arbeiterbewegung. Innerhalb dieser Kultur war es einfacher, gemeinsame Interessen zu identifizieren und Ziele zu bestimmen, als in einer Gesellschaft, in der die Situation der Beschäftigten durch unterschiedliche Lebenslagen und heterogene Bedürfnisse geprägt ist.

Die Tarifauseinandersetzung 2017/2018 belegt: Je vielfältiger Belegschaften sind, umso mehr braucht es einen intensiven Prozess der Beteiligung, um sich auf gemeinsame Ziele zu einigen; und umso weniger taugen zentrale Ansagen.

Die Beschäftigten beteiligen, sie selber zu Gestalterinnen und Gestaltern ihrer Arbeitsbedingungen machen, funktioniert nicht automatisch. Denn eine Kontinuität bleibt: Solidarisches Verhalten, Organisation in Gewerkschaften ist keine Selbstverständlichkeit. Ohne die Erfahrung, welche Macht ein solcher Zusammenschluss entwickeln kann, würden die Repression sowie die Angst um den Arbeitsplatz und das berufliche Fortkommen das Verhalten der Beschäftigten prägen. Die kollektive Erfahrung des Erfolgs solidarischen Handelns, selbst wenn auch nur am Beispiel anderer sichtbar, ist Voraussetzung für seine Verbreitung.

Daher brauchen wir eine Kultur einer Streit- und sichtbaren Praxis solidarischen Handelns, die auf Beteiligung setzt, nicht nur in Tarifrunden, sondern auch bei betrieblichen und gesellschaftlichen Themen und Debatten. Hier hat die IG Metall in den letzten Jahren einige wichtige Schritte unternommen, auch durch die Verabschiedung von Richtlinien, die zwingend eine Mitgliederbeteiligung verlangen – etwa bei betrieblichen Tarifverträgen oder bei dem Mitgliedervotum vor einem ganztägigen Warnstreik.



Der Handlungsort Betrieb ist Basis gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit

Damit rückt der Handlungsort Betrieb in den Mittelpunkt. Von ihm aus müssen wir die IG Metall denken. Wie stark wir im Betrieb sind, ist entscheidend für unsere Handlungsmacht in der Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik.

Es sind die Betriebsräte, Vertrauensleute, Betriebsbetreuerinnen und -betreuer vor Ort, deren Praxis über den Erfolg und Misserfolg konkreter Gewerkschaftspolitik entscheidet. Gerade in den vor uns stehenden Phasen struktureller Umbrüche durch die Transformation in die digitale Arbeitsgesellschaft, aber auch die Veränderung von Wertschöpfung, etwa durch neue Antriebstechnologien, rückt dieser Handlungsort nochmals deutlicher in den Mittelpunkt. Denn all diese Prozesse verlaufen in den Betrieben unterschiedlich, in ihrer zeitlichen Dynamik wie in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsplatzperspektiven.

Wir können nicht behaupten, dass wir in jedem Betrieb ausreichend darauf vorbereitet sind. Das beginnt mit der Grundhaltung unseres gewerkschaftlichen Handelns. Da gilt zuerst: Wir dürfen nicht am Rande des Spielfelds stehen, sondern wir müssen uns einmischen. Die Folgen der Transformation sozialverträglich im Betrieb zu regeln, ist zu wenig. Altersaustritte und Abfindungen sind keine gesellschaftlichen Lösungen für die Folgen der Transformation.

Diese Grundhaltung verändert auch unser Handeln. Wir können uns nicht mit der Rolle begnügen, unternehmerische Entscheidungen sozialverträglich zu gestalten. Wir müssen Einfluss nehmen, wohin der Ball rollt. Wir müssen Fragen wie diese stellen:

- Wie wirken sich die Treiber der Transformation (etwa die Klimapolitik, die Globalisierung sowie die Digitalisierung von Produkten und Arbeitsprozessen) auf die Geschäftsmodelle und die Beschäftigung im Betrieb aus? Und was brauchen wir, damit gute Arbeit für viele entsteht?
- Wie erfolgt die Gestaltung von Technik, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsanforderungen?

- Wie sieht eine Personalentwicklung aus, die jedem eine Chance auf sichere Arbeit in der Zukunft gibt?

Dieses Handeln verlangt Kompetenz und Konfliktfähigkeit. Für eine autonome Gewerkschaftspolitik im Betrieb braucht es kompetente und handlungsbereite Betriebsräte und Vertrauensleute sowie eine entsprechende Unterstützung durch gewerkschaftliche Betriebsbetreuerinnen und -betreuer und Geschäftsstellen. Dazu braucht es die Beteiligung der Belegschaften und eine offensive Besetzung unserer Mitbestimmungspositionen. Dazu braucht es auch eine Tarifpolitik, die diese betrieblichen Verhandlungspositionen stärkt, indem sie klare Regeln vorgibt und die Mitbestimmungskompetenz der Betriebsräte erweitert. Und dazu braucht es politische Unterstützung. Geht es doch grundsätzlich um die Frage: Setzt sich die Regel durch, dass die Unternehmen die Digitalisierungsgewinne einstreichen und die Rationalisierungsfolgen der Gesellschaft aufbürden? Oder wird umverteilt, zugunsten sicherer und guter Arbeit für alle? Was für Regeln sind notwendig, damit der Markt der Gesellschaft dient und nicht den Gehalts- und Vermögensexzessen weniger?



Gut zu wissen Transformation: Wohin geht die Reise?

Transformation ist immer dann, wenn sich etwas ziemlich krass ändert. Die Pferdekutsche wurde zum Automobil. Der Fotoapparat zur Digitalkamera. Die Menschen der DDR hatten 1990 plötzlich ein neues politisches System, neue Produkte im Einkaufswagen, neue Reiseziele – und viele keine Arbeit mehr. Eine gewaltige Transformation. Die IG Metall spricht von der »Transformation der Arbeitswelt«: Jetzt und die kommenden Jahre wird sich für viele Leute viel ändern. Sehr viel. Und das auch noch im Zeitraffer. Da wäre die Digitalisierung, die gerade so richtig Fahrt aufnimmt. Nicht nur das Arbeiten wird digitaler, sondern auch diverse Produkte und Geschäftsmodelle. Außerdem: Fahrzeuge bekommen elektrische Antriebe. Durch geopolitisches Gerüdel wird die weltwirtschaftliche Lage unsicher. Die Lebensmodelle werden bunter und damit die Wünsche, wie und wann und wo wir arbeiten wollen. Viele Menschen fragen sich bei diesem Thema: »Wohin geht die Reise? Sind Politik und Wirtschaft eigentlich genug auf Zack?« Ausruhen und alles wie immer machen ist gerade jetzt keine gute Idee, findet die IG Metall und kümmert sich mit vielen Vorschlägen und Projekten um die Zukunft. Denn wir wollen nicht, dass die Transformation die Gesellschaft noch stärker als heute in Gewinner und Verlierer spaltet.



Eine Geschichte des Gelingens lässt sich nur durch eine Fortentwicklung des integrativen Miteinanders von Gesetzgebung, Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung schreiben. Nur so lassen sich schnelle und passgenaue Lösungen finden, kann der emanzipatorische Anspruch, gleiche Regeln für alle zu finden, in der Transformation durchgesetzt werden. Das ist der Kern des Sozialstaats 4.o.

Daraus ergeben sich viele Anforderungen – an unsere Bildungspolitik, an die Ausbildung und Fortbildung Hauptamtlicher, an die Betriebsbetreuung, an die Arbeitspraxis von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Geschäftsstellen, um nur einige Punkte zu nennen.

Die Umsetzung des Tarifiergebnisses 2018 in die betriebliche Praxis wird uns dabei nochmals zeigen, wo die Stärken und Schwächen unserer betrieblichen Handlungsfähigkeit liegen.

Die IG Metall noch mehr vom Betrieb aus denken und daran unsere Ressourcen und Handlungspraxis auszurichten, dieses Projekt müssen wir anpacken, wenn wir unserem Anspruch nach guter Arbeit für alle auch in Zukunft gerecht werden wollen.

Tarifpolitische Themen der nächsten Jahre

Aus dieser Perspektive ergeben sich auch neue Herausforderungen für die Tarifpolitik der kommenden Jahre. Welches sind dabei die zentralen Themen?

Natürlich ist die tarifliche Entgeltpolitik, die die Realeinkommen der Beschäftigten und die Ausbildungsvergütungen steigert, weiter zentrales Feld gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Neben der Entgelterhöhung gilt es, auch ein Augenmerk auf den Geltungsbereich dieser Tarifverträge zu werfen. Die wachsende Zahl der AT-Angestellten (d. h. der außertariflich Beschäftigten), das Ausklammern von dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten ist eine Schwächung unserer tariflichen Gestaltungskraft, die wir nicht hinnehmen wollen.

Daneben sind weitere Themen relevant:

Zunächst sind wir beim Thema der Arbeitszeit noch längst nicht am Ende. Auf dem Gewerkschaftstag 2019 will die IG Metall eine Zwischenbilanz ihrer Arbeitszeitpolitik ziehen. Diese Zwischenbilanz kann einige Erfolge aufweisen. Nicht nur die der Tarifrunde 2017/2018, sondern auch bei der Angleichung der Arbeitszeit Ost sind wir wichtige Schritte vorangekommen. Wir konnten auch in anderen Branchen arbeitszeitpolitische Impulse setzen, so etwa mit Regelungen zur Altersteilzeit in der Textilindustrie Ost. Aber klar ist: Wir stehen hier erst am Anfang. Viele arbeitszeitpolitische Fragen sind noch tariflich zu lösen. So steht in der Mehrzahl der Bezirke und Branchen die Regelung von Arbeitszeitkonten noch aus. Wir brauchen Regeln für mehr Selbstbestimmung in der täglichen Arbeitszeit und müssen den Rahmen für Gleitzeitregelungen so setzen, dass keine Arbeitszeit verfällt und echte Ansprüche auf Freizeitnahme entstehen. Und diese tägliche Flexibilität muss auch für restriktive Arbeitszeitsysteme wie Schichtarbeit zumindest angepasst möglich sein. Und: Wir werden die Erfahrungen mit der Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung aus dem diesjährigen Tarifabschluss auswerten, um das Thema Leistung und Arbeitszeit aufzurufen. Dies gilt insbesondere in immer stärker projektgesteuerten Arbeitsorganisationen.

Arbeitszeit wird aber auch in einem anderen Kontext eine Rolle spielen: nämlich wenn es mittel- und langfristig darum geht, eine gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens und die Sicherung von Beschäftigung zu erreichen. Dies betrifft strukturelle Veränderungen, für die wir mit der tariflichen Kurzarbeit im Tarifbezirk Baden-Württemberg ein Instrument geschaffen haben, das als Alternative zum Beschäftigungssicherungsvertrag Arbeitszeitverkürzung mit Entgeltausgleich möglich macht. Dies gilt es, auszuweiten und auszubauen. Vom Gesetzgeber fordern wir außerdem die Weiterentwicklung des heutigen Transfer-Kurzarbeitergelds in ein Transformations-Kurzarbeitergeld, durch das die Qualifizierung von Beschäftigten, deren Tätigkeiten sich durch technologisch-organisatorischen Wandel verändern werden, unterstützt werden kann. In diesem Kontext brauchen wir auch tarifliche Aufstockungszahlungen durch die Arbeitgeber.

Auch zur Beschäftigungssicherung in einem nicht auszuschließenden



konjunkturellen Abschwung ist Arbeitszeit ein wichtiges Mittel. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, die bewährten Regelungen aus dem Krisenjahr 2009 wieder zur Verfügung zu stellen. Auch wir müssen jedoch unsere Regelungen überarbeiten. Insbesondere gilt es, eine Kaskade von Maßnahmen zu entwickeln, um Entgeltverluste durch Kürzung des Arbeitsvolumens zu vermeiden.

Neben der Weiterentwicklung arbeitszeitpolitischer Maßnahmen werden wir unsere tarifpolitischen Instrumente zum Rationalisierungsschutz, die in der Mehrzahl aus dem letzten Jahrtausend stammen, neu überprüfen. Hier sind die regionalen Unterschiede selbst in der Branche der Metall- und Elektroindustrie groß. Wir brauchen dabei nicht nur Regelungen, die Arbeitsplatz und Einkommen zumindest temporär schützen, sondern die auch einen Anspruch auf berufliche Entwicklung für alle Beschäftigten beinhalten und die den Betriebsrat mit den Rechten ausstatten, dafür notwendige technisch-organisatorische Maßnahmen und Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten durchzusetzen. Hier steht unsere Debatte erst am Beginn.

Aktuell diskutiert die IG Metall, welchen Beitrag Tarifpolitik leisten kann, damit neben einer leistungsfähigen gesetzlichen Rente eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zur Lebensstandardsicherung beitragen kann.

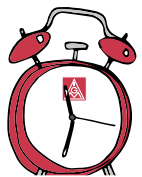
Dabei geht es auch um die Zukunft der tariflichen Altersvorsorgeleistungen, die wir in den Tarifrunden Ende der 1970er Jahre erreicht haben. Deren Betrag von 319 Euro jährlich hat sich seit 1980 nicht erhöht. Während die Entgelte in diesem Zeitraum um über 260 Prozent gestiegen sind, blieb dieser Betrag fix. Der Anteil dieser Arbeitgeberleistung am Jahreseinkommen sank, aber auch der Realwert halbierte sich, entwertete sich Jahr für Jahr durch die fortschreitende Inflation. Zudem: Nur 70 Prozent der Beschäftigten nehmen – aus gutem Grund – diese tarifliche Leistung in Anspruch. Wollen wir weiter eine nennenswerte, arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge für alle, nicht nur für die Beschäftigten der Großbetriebe, müssen wir über drei Fragen nachdenken:

- Wollen wir den heutigen Betrag erhöhen oder zumindest dynamisieren?
- Wollen wir die betriebliche Altersversorgung obligatorisch für alle Beschäftigten machen?
- Welchen Durchführungsweg soll es dafür geben, damit tarifliche Leistungen nicht in hohem Maße die Renditen der Versicherungswirtschaft bedienen?

Hierzu führen wir einen strukturierten Diskussionsprozess mit dem Ziel, auf dem kommenden Gewerkschaftstag erste Antworten zu finden.

Gute Arbeit für alle durch Tarif – das bedeutet auch für die Tarifpolitik der nächsten Jahre, sich weiter um die Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen der Leiharbeitenden und Werkvertragsbeschäftigten zu kümmern. Dies ist zwar zunächst eine betriebspolitische Aufgabe. Aber neben der Kontraktlogistik werden weitere Gewerke systematisch ausgegliedert und fallen so aus der Tarifbindung heraus. Da geht es um die technische Instandhaltung und das Facility-Management, die Entwicklungsdienstleister und vor allem viele neue Jobs, die durch neue Geschäftsmodelle entstehen und deren Beschäftigte nicht über Tarifverträge abgesichert sind. Die Bandbreite reicht von Call-Centern bis zu Innovation-Labs. Hier Mitglieder zu organisieren, passgenaue tarifliche Lösungen zu finden, ohne dass es zur Verdrängung der Standards der Metall- und Elektroindustrie kommt, stellt eine weitere große Herausforderung für die Tarifpolitik der nächsten Jahre dar.

Die Erfahrung der Tarifrunde 2017 / 2018 gibt uns den Mut, diese tarifpolitischen Projekte selbstbewusst anzugehen und die dort gewonnenen Erfahrungen für eine erfolgreiche Tarifpolitik in den nächsten Jahren zu nutzen.





Gut zu wissen **Voller Schutz: Du hast es in der Hand!**

Es ist schon toll: Mit dem Tarifabschluss 2018 verbessert die IG Metall mal eben die Arbeits- und Lebensbedingungen von rund 3,7 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Doch für viele steht das Recht auf die tariflichen Verbesserungen auf wackligen Füßen: Sie »verzichten« auf eine Mitgliedschaft bei der IG Metall. Die Folge: kein Recht auf die Leistungen des Tarifvertrages. Denn den gibt es nur mit IG Metall-Mitgliedschaft. Die Arbeitgeber zahlen in der Regel trotzdem an alle, egal ob IG Metall-Mitglied oder nicht. Warum? Ist doch klar: Weil sonst alle in die Gewerkschaft eintreten würden. Rechtssicher ist das für Nichtmitglieder allerdings nicht. Denn wenn sie kein Mitgliedsbuch haben, können sie ihre Ansprüche notfalls auch nicht vor Gericht geltend machen. Was heute noch da ist, kann ohne Mitgliedschaft in der IG Metall morgen also ganz schnell weg sein. Wer sich also nicht auf die Gunst der Arbeitgeber verlassen und den sicheren Schutz des Tarifvertrages genießen will, ist Mitglied!



Online beitreten: Sicher, einfach, schnell.

In wenigen Schritten Mitglied werden:

<https://www.igmetall.de/beitreten.htm>

Bildnachweis

Fotostrecke vorn

Cover: Fotograf Thomas Range, 10. 01. 2018, Warnstreik Hagen

Innenseite: Foto IG Metall, 24. 01. 2018, BMW AG München

Seite 1: Fotograf Bodo Marks, 24. 01. 2018, Küstenaktionstag Kiel

Seite 3: Fotograf Thomas Range, 01. 02. 2018, Schwing GmbH Herne

Seite 18: National Garments Workers Federation, Solidaritätsadresse Bangladesch

Fotograf Markus Herrera Torrez, 07. 07. 2018, Wirtschaftsforum in Aix-en-Provence

Seite 23: Fotograf Martin Storz / Graffiti, 23. 01. 2018, Kundgebung Aalen

Seiten 24 / 25: Fotograf Thomas Range, 22. 01. 2018, Kundgebung Solingen

Seiten 116 / 117: Fotograf Christian von Polentz, 15. 11. 2017, Kundgebung Verhandlungsaufakt Berlin

Seite 129: Foto IG Metall, 01. 02. 2018, Schaeffler Technologies AG & Co. KG Homburg

Seite 130: Foto IG Metall, 01. 02. 2018, Schaeffler Technologies AG & Co. KG Homburg

Seite 134: Foto IG Metall, 02. 02. 2018, Robert Bosch GmbH

Seite 137: Foto IG Metall, 01. 02. 2018, Schaeffler Technologies AG & Co. KG Homburg

Seite 138: Foto IG Metall, 01. 02. 2018, Schaeffler Technologies AG & Co. KG Homburg

Seite 141: Fotograf Thomas Range, 30. 01. 2018, thyssenkrupp Rothe Erde GmbH Lippstadt

Seiten 142 / 143: Fotograf Martin Storz / Graffiti, 10. 01. 2018, Warnstreik Tauberbischofsheim

Seite 168: Fotograf Bodo Marks, 21. 01. 2018, Küstenaktionstag Kiel

Fotostrecke hinten

Erste Innenseite: Jelca Kollatsch, 18. 01. 2018, Warnstreik Hannover

Zweite Innenseite und Cover: Fotograf Martin Storz / Graffiti, 19. 01. 2018,

Warnstreik Audi AG Neckarsulm



Autorinnen und Autoren*

Boguslawski, Nadine

Politische Sekretärin (Tarif), IG Metall Bezirksleitung
Baden-Württemberg

Dietze, Birgit

Politische Sekretärin im Funktionsbereich Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik, IG Metall Vorstand

Hofmann, Jörg

Erster Vorsitzender der IG Metall

Iwer, Frank

Stabstellenleiter Strategische und Politische Planung,
IG Metall Vorstand

Jänicke, Sophie

Politische Sekretärin im Funktionsbereich Tarifpolitik,
IG Metall Vorstand

Kamp, Martin

Ressortleiter Berliner Büro im Funktionsbereich Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik, IG Metall Vorstand

Kunz, Olaf

Politischer Sekretär (Tarif), IG Metall Bezirksleitung Küste

Mohr, Katrin

Politische Sekretärin im Funktionsbereich Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik, IG Metall Vorstand

Reinstädtler, Ralf

Geschäftsführer und Kassierer der IG Metall
Geschäftsstelle Homburg-Saarpfalz

Rio Antas, Juan-Carlos

Ressortleiter operative Tarifpolitik und Branchen
im Funktionsbereich Tarifpolitik, IG Metall Vorstand

Rukwid, Ralf

Politischer Sekretär im Funktionsbereich Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik, IG Metall Vorstand

Schaumburg, Stefan

Bereichsleiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik,
IG Metall Vorstand

Schönhardt, Conny

Politische Sekretärin im Funktionsbereich Tarifpolitik,
IG Metall Vorstand

Schumann, Dirk

Ressortleiter Tarifrecht und Tarifarchiv im Funktionsbereich
Tarifpolitik, IG Metall Vorstand

Smolenski, Tanja

Bereichsleiterin des Funktionsbereichs Grundsatzfragen
und Gesellschaftspolitik, IG Metall Vorstand

Wankel, Sibylle

Stabstellenleiterin Justitiariat, IG Metall Vorstand

Zitzelsberger, Roman

Bezirksleiter IG Metall Baden-Württemberg











