

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.

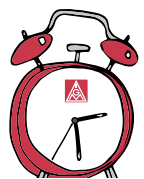
Die zwei Seiten der Individualisierung

»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



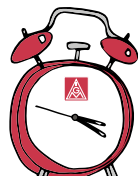
Gut zu wissen **Tarifbindung: Der Kampf ist eröffnet!**

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.

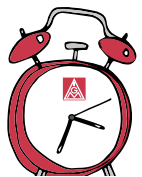
Die IG Metall hat unter den Vorzeichen einer individualisierten Gesellschaft in den vergangenen Jahren verstärkt qualitative Elemente in ihrer Tarifpolitik verankert. Diese berühren nicht direkt die Einkommen der Beschäftigten, sondern die Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Mit der Altersteilzeit und 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 Zeitaufonomie 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.