2018/07 Lifestyle

https://www.jungle.world/artikel/2018/07/flexibilitaet-statt-klassenkampf

Der Tarifabschluss in der deutschen Metallindustrie bringt Flexibilisierung

Flexibilität statt Klassenkampf

Von **Stefan Dietl**

Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie bringt den Beschäftigten unter anderem neue Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten individuell zu wählen. Nicht alle sehen das als Erfolg.

In der vergangenen Woche endete der intensivste Tarifkonflikt seit langem in der deutschen Metall- und Elektroindustrie. Mehr als 1,5 Millionen Beschäftigte hatten in den vergangenen Wochen die Arbeit niedergelegt.

Zum ersten Mal seit Jahrzehnten hatte die IG Metall nicht nur auf kurzfristige Arbeitsniederlegungen, sondern auch auf das Mittel des 24-Stunden-Streiks zurückgegriffen. Damit verdeutlichte sie eindrucksvoll die vorhandenen ökonomischen Druckmittel. Mehr als 500 000 Beschäftigte beteiligten sich an den ganztägigen Arbeitsniederlegungen und sorgten so für einen Produktionsausfall zwischen 770 und 980 Millionen Euro. Kein Wunder, dass der Arbeitgeberverband Gesamtmetall unbefristete Arbeitsniederlegungen im Zuge eines Erzwingungsstreiks verhindern wollte. »Wir wollen nicht, dass die Betriebe lange stillstehen und die Straßen voller roter Fahnen sind«, sagte der Vorsitzende von Gesamtmetall, Rainer Dulger, anlässlich der Wiederaufnahme der Verhandlungen.

Der Tarifabschluss spiegelt die komplizierte Verhandlungssituation wider. Gewerkschaft und Arbeitgeber haben sich bei einer Laufzeit von zwei Jahren auf 4,3 Prozent mehr Lohn ab April und eine Einmalzahlung von 100 Euro geeinigt. Ab 2019 sollen die Beschäftigten jährlich im Juli ein tarifliches Zusatzgeld von 27,54 Prozent eines Monatslohns und einen Festbetrag erhalten, der zunächst auf 400 Euro festgesetzt wurde. Auszubildende erhalten ebenfalls 4,3 Prozent mehr Lohn. Die Einmalzahlung beträgt für sie jedoch nur 70 Euro, 2019 erhalten sie statt 400 nur 200 Euro. Wie viel Geld die Beschäftigten künftig mehr in der Tasche haben, ist wegen der Mischung aus Festbetrag und prozentualen Lohnerhöhungen vom Einzelfall abhängig. Die meisten Ökonomen gehen jedoch von einer Lohnerhöhung von durchschnittlich drei bis vier Prozent im Jahr aus, wobei die unteren Lohngruppen deutlich besser abschneiden.

Im Mittelpunkt der Tarifauseinandersetzung stand diesmal jedoch nicht allein der Kampf um höhere Löhne. Zum ersten Mal seit der historischen Niederlage im Streit um die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland vor 15 Jahren wagte sich die größte Einzelgewerkschaft der Welt an den Kampf um eine Arbeitszeitverkürzung.

Statt einer kollektiven und dauerhaften Verkürzung forderte die IG Metall diesmal allerdings eine stärkere Individualisierung der tariflichen Arbeitszeit und stritt für die Option, die wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre von 35 auf 28 Stunden zu reduzieren. So gelang ihr tatsächlich ein Teilerfolg. Ab 2019 können Vollzeitbeschäftigte, die in ihrem Betrieb seit mindestens zwei Jahren tätig sind, ihre Arbeitszeit für mindestens sechs Monate, höchstens jedoch zwei Jahre auf 28 Stunden reduzieren und anschließend wieder zur 35-Stunden-Woche zurückkehren. Befinden sich mehr als zehn Prozent der Beschäftigten in dieser verkürzten Vollzeit, muss der Arbeitgeber vorerst keinen weiteren Anträgen stattgeben. Mit ihrer Forderung, den wegen verkürzter Arbeitszeit entstehenden Lohnverlust mit einer Gehaltszulage auszugleichen, ist die IG Metall allerdings gescheitert.

> Die Möglichkeit für den Einzelnen, weniger zu arbeiten, hat ihren Preis. Die IG Metall stimmte im Gegenzug einer weiteren Aushöhlung der 35-Stunden-Woche zu.

Beschäftigte, die Kinder unter acht Jahren oder pflegebedürftige Angehörige haben – also diejenigen, für die eine Reduzierung der Arbeitszeit besonders wichtig ist –, können zudem auf die vereinbarte tarifliche Zusatzleistung von 27,54 Prozent des Monatslohns verzichten und stattdessen acht zusätzliche freie Tage in Anspruch nehmen, von denen zwei der Arbeitgeber bezahlt. Dies gilt auch für Schichtarbeiter, wobei jedoch eine lange Betriebszugehörigkeit erforderlich sein kann. Mehr Freizeit oder mehr Geld – diese Wahl überlässt der Tarifvertrag hier den Beschäftigten.

Die Möglichkeit für den Einzelnen, weniger zu arbeiten, hat jedoch ihren Preis. Die IG Metall stimmte im Gegenzug einer weiteren Aushöhlung der 35-Stunden-Woche zu. Viele Beschäftigte in der Metallbranche haben bereits eine höhere Wochenarbeitszeit. Mit betrieblichen Vereinbarungen und der Möglichkeit freiwilliger Überstunden, die dank Mehrarbeits-, Schicht- und Wochenendzuschlägen lukrativ sind, unterlaufen immer mehr Unternehmen die 35-Stunden-Woche. Im Osten gilt sie ohnehin nicht. Die neue Tarifvereinbarung erhöht den Spielraum der Arbeitgeber weiter.

Individuelle Regelungen in Tarifabschlüssen weiter verstärkt

Konnten bisher höchstens 18 Prozent aller Arbeitsverträge mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche abgeschlossen werden, können Betriebsräte künftig erst ab einer Quote von 22 Prozent Einspruch einlegen. Falls der Arbeitgeber den vielbeschworenen Fachkräftemangel nachweist, kann die Quote in einer Betriebsvereinbarung auf 30 Prozent erhöht werden; verdient mindestens die Hälfte der Beschäftigten mehr als 5 500 Euro, sogar auf 50 Prozent. Gerade in der Forschung und Entwicklung können die Unternehmen die Arbeitszeit so erheblich verlängern.

Nicht alle teilen deshalb die Begeisterung des IG-Metall-Vorsitzenden Jörg Hofmann, für den der Abschluss »einen Meilenstein auf dem Weg zu einer modernen, selbstbestimmten Arbeitswelt« darstellt. Auf Kritik stößt dabei nicht nur, dass die Arbeitszeitverkürzung der einen durch eine Arbeitszeitverlängerung der anderen ausgeglichen wird, sondern auch die stärkere Individualisierung tarifvertraglicher Regelungen. Nicht wenige befürchten, dass Beschäftigte künftig einfacher gegeneinander ausgespielt werden könnten, und warnen davor, die kollektive Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften zu schwächen. So kritisierten die gewerkschaftlichen Vertrauensleute des Mercedes-Benz-Werks in Bremen bereits vor dem Tarifabschluss das Vorgehen der IG Metall scharf: »Keine einheitliche Forderung mehr, jeder darf – wenn überhaupt – für seine individuellen Wünsche auf die Straße gehen. Ein Streik wird fast unmöglich, einheitlicher Manteltarifvertrag ade.« Dies sei »ein weiterer Schritt zur Selbstzerstörung unserer Gewerkschaft«.

Die fortschreitende Individualisierung und die Einführung von Wahlmöglichkeiten entsprechen allerdings den Wünschen der großen Mehrheit der Beschäftigten. Das zeigt unter anderem eine von der IG Metall vor der Tarifrunde abgehaltene Befragung zur Arbeitszeit, an der sich 680 000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie beteiligten. Die große Mehrheit äußerte sich dabei generell zufrieden mit ihrer Arbeitszeit.

82 Prozent der Befragten wünschten sich jedoch die Möglichkeit, diese zeitweise abzusenken, etwa um Kinder zu erziehen, Angehörige zu pflegen oder sich beruflich weiterzubilden, also die Arbeitszeit an ihre jeweilige Lebenssituation anzupassen, statt sich starren Modellen zu fügen. Die IG Metall versucht mit ihrem Tarifabschluss, diesem Bedürfnis ihrer Mitglieder nach flexibleren Arbeitszeitmodellen gerecht zu werden, ohne dabei die kollektive tarifliche Regelung der Arbeitszeit aufzugeben. Ob das gelingt, ist noch nicht abzusehen.

Die Einigung dürfte die Entwicklung hin zu individuellen Regelungen in Tarifabschlüssen weiter verstärken.

Zuletzt setzte bereits die Eisenbahngewerkschaft EVG einen Tarifvertrag mit Wahlmodell durch. Hier können sich die Beschäftigten zwischen sechs Tagen mehr Urlaub und einer Lohnerhöhung um 2,6 Prozent entscheiden. Auch in anderen Branchen wird kontrovers über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit diskutiert. Der Abschluss der IG Metall dürfte diese Diskussionen weiter anheizen.

Profitieren werden von solchen Individualregelungen allerdings nur die Kernbelegschaften. Ihnen steht eine immer größer werdende Zahl von Leih- und Werkvertragsarbeitern gegenüber, für die Flexibilität vor allem Unsicherheit und niedrige Löhne bedeutet. Was in der gewerkschaftlichen Debatte über individuelle Möglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung

zudem nur wenig Beachtung findet, ist die Tatsache, dass – unabhängig von flexibleren Arbeitszeitmodellen und Wahlmöglichkeiten – die generelle Reduzierung der Arbeitszeit für die Gewerkschaften immer mehr zur Existenzfrage wird. Will man das derzeitige Beschäftigungsniveau halten, führt angesichts des enormen Produktivitätszuwachses im Zuge der Digitalisierung an einer kollektiven und erheblichen Arbeitszeitverkürzung kein Weg vorbei.

© Jungle World Verlags GmbH