

Robert Sadowsky

Metallerstreik: „Das soll erst der Anfang sein“

Die Forderung der IG Metall in der Tarifrunde 2017/2018 besteht aus mehreren Komponenten: eine Erhöhung des Entgeltes um sechs Prozent, ein individuelles Recht auf Arbeitszeitverkürzung, Regelungen zum Personalausgleich, freie Tage zur Prüfungsvorbereitung für Azubis und eine Verhandlungsverpflichtung zur Angleichung der Arbeitszeit in Ost und West. Auch im Osten soll es eine verbindliche Regelung über den Weg zur 35-Stunden-Woche geben. Die anderen Forderungen bestehen in gleicher Weise für beide Teile Deutschlands, auch die Wahloption zur kürzeren Arbeitszeit.

Diese Ziele sind in Zeiten einer wirklich guten wirtschaftlichen Entwicklung formuliert. Trotzdem wurden schwierige Diskussionen geführt, ob man sich an die Arbeitszeitdauer heranwagen solle. Die Antwort: Wann sollten wir das tun, wenn nicht in einer guten wirtschaftlichen Situation, sowohl in der gesamten als auch Metallindustrie?

Der Umsatz in der Metall- und Elektroindustrie wächst. 2008 und 2009 war die große Krise, und inzwischen sehen wir bei den Renditen der Unternehmen eine positive Entwicklung. Deswegen wollen wir Umverteilung und fordern sechs Prozent plus Arbeitszeitregeln.

Die wirtschaftlich positive Entwicklung in Deutschland wird, anders als es in den vergangenen Jahren war, nicht mehr so stark vom Export getrieben, sondern inzwischen vom privaten Konsum. Fast so stark ist auch die öffentliche Nachfrage, also Staatsaufträge. Natürlich gibt es einen Investitionsstau in verschiedenen Bereichen, wie Schulen, Krankenhäuser, Verkehr oder Internetausbau. Aber woher kommt dann die staatliche Nachfrage, die so eine große Rolle für die positive wirtschaftliche Entwicklung spielt? Zum großen Teil daher, Flüchtlinge zu integrieren. Es sind Milliardenausgaben, die sich wirtschaftlich positiv bemerkbar machen. Das muss man den ganzen Deppen von der AfD mal erzählen, und es ist wichtig, dass man in (auch betrieblichen) Diskussionen dieses Thema aufgreift.

In den letzten Jahren ist die IG Metall in der Arbeitszeitfrage zunehmend in die Defensive gedrängt worden. „Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen“ diese Gedankenwelt aus der Zeit des Kampfes um die 35-Stunden-Woche hat kaum mehr mit den Arbeitszeitregelungen in den Betrieben und der Lebenswirklichkeit der Beschäftigten zu tun. Stress und Arbeitsverdichtung stehen im Vordergrund.

Die Drohung mit Standortverlagerungen und Arbeitsplatzverlusten ist in vielen Betrieben real. Für die hohe Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie hat das Kapital die Beschäftigten mit allgegenwärtiger Flexibilität und ständiger Verfügbarkeit teuer bezahlen lassen.

In der Diskussion um Standorte sind Betriebsräte gezwungen und bereit, die Möglichkeiten, die der Manteltarifvertrag bei der Gestaltung der Arbeitszeit

gibt, zu nutzen und dem Unternehmen, dem Kapitalisten noch mehr Flexibilität zu versprechen. Deswegen ist die Gestaltung der Arbeitszeit eine wichtige Trumpfkarte im Standortpoker geworden. Insofern ist es gut und richtig, dass die Frage der Flexibilität tarifvertraglich aufgegriffen und nun auch von Gewerkschafts-Seite in die öffentliche und betriebliche Diskussion gebracht wird.

Es ist eine Tatsache, dass die Arbeitszeitforderung die Kollegen in sehr vielen Betrieben zunächst nicht mobilisiert, in manchen eher abgeschreckt hat. Das war so. Für die meisten ist die Lohnforderung die Lokomotive oder das Zugpferd.

In fast allen Betrieben ist Flexibilisierung eigentlich nur zu Lasten der Beschäftigten umgesetzt worden. In Nordrhein-Westfalen wurde vor einigen Jahren versucht, eine Aufstellung positiver flexibler Arbeitszeitregelungen vorzunehmen. Damals hat die Bezirksleitung Beispiele gesucht. Es wurde kaum eines gefunden. Positive Vereinbarungen für die Beschäftigten gibt es so gut wie nicht.

Enger Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Leistung

Bei der Tarifkooperation zwischen den belgischen, niederländischen und deutschen Metallgewerkschaften in Nordrhein-Westfalen wurde von den IG Metall-Vertretern versucht, unseren belgischen Kollegen zu erklären, warum wir die 35-Stunden-Woche eingeführt haben. Die Belgier haben damals gesagt: „Die Arbeitszeitverkürzung mit Eurer Arbeitsverdichtung wollen wir nicht haben, diesen Leistungsdruck wollen wir hier nicht.“ Sie wollten bei ihrer längeren Arbeitszeit bleiben. Und das liegt am Zusammenhang zwischen Leistungsdruck und Verkürzung der Arbeitszeit. Natürlich wären Produktivitätsschübe durch technische und organisatorische Maßnahmen auch gekommen, ob mit oder ohne 35-Stunden-Woche, aber es gibt eine zusätzliche ganz einfache Verdichtung der Arbeitszeit. Karl Marx hat es mal so formuliert: „Die Luft wird aus den Poren der Arbeitszeit herausgenommen.“

Einer der wichtigsten Punkte in der Arbeitszeitdebatte ist der große Abstand zwischen unserer tariflichen 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie – und übrigens auch der Stahlindustrie, welche die erste war, die die 35-Stunden-Woche durchgesetzt hat – und der gesetzlichen Regelung, die es (sogar europarechtswidrig!) möglich macht, 60 Stunden in der Woche zu arbeiten. Das bewirkt einen ungeheuren Druck auf unsere Tarifverträge.

In der Metall- und Elektroindustrie beträgt der Brutto-Monatslohn in der niedrigsten Entgeltgruppe eins 2.574 Euro, das sind 16,90 Euro in der Stunde. Das ist nicht schlecht! Das erreichen Mitarbeiter im Pflegebereich höchstens mit Nachtschichtzuschlägen. Zeigen soll das Beispiel hier, wie wichtig gesetzliche Regelungen sind. Wenn man sich das Tarifniveau wie eine Leiter vorstellt, die man auf den Boden stellt und auf der man Entgeltstufe um Entgeltstufe emporklettern, dann muss man leider feststellen: Ohne Mindestlohn steht die Leiter im Sumpf. Und da kann man so viel klettern, wie man will: Man wird mit-samt der Leiter im Sumpf versinken.

Genauso ist es mit der Arbeitszeit. Warum ist denn die Arbeitszeitdauer die Trumpfkarte im Standortpoker? Weil die Belegschaft darin die meisten Zugeständnisse machen kann. Und deswegen brauchen wir in Deutschland zumindest eine Angleichung von nationalem und Europarecht. Und dann wäre es ein erheblicher Schritt nach vorn, wenn diese 48-Stunden-Woche, die bisher im Durchschnitt von sechs Monaten erreicht werden soll, so verändert wird, dass eine 40-Stunden-Woche europarechtskonform im Durchschnitt von vier Monaten umgesetzt wird. Das wäre eine ganz gute und solide Basis für Arbeitszeitregelungen und keine weit vom Himmel geholte utopische Vorstellung.

Das würde auch unsere Tarifverträge stärken. Denn die geraten unter Druck, je mehr sie sich vom Standard in der Bundesrepublik entfernen. Es existiert eine Abkehr von der Tarifbindung. Es gibt eben auch Betriebe, die wir (noch) nicht organisieren und die mit unseren tarifgebundenen Betrieben konkurrieren. Diese „Schmutzkonkurrenz“ bedroht tarifgebundene Betriebe. Deshalb brauchen wir eine gesetzliche Flankierung unserer Arbeitszeitpolitik durch stärkere Schutzrechte.

Der von Gesamtmetall schon seit längerem – und von SPD-Vertretern (Andrea Nahles) seit einiger Zeit – verfolgte Weg, gesetzliche Öffnungsklauseln für Verschlechterungen (!) durch Tarifvertrag zu schaffen, ist nicht nur ein Irrweg, wenn es angeblich um die Stärkung der Tarifbindung geht. Damit wird das Tarifsysteem unterhöhlt, Gewerkschaften werden zum Erfüllungsgehilfen von Kapitalinteressen degradiert und das Ganze geht zu Lasten der abhängig Beschäftigten, die unter den dann „ach so modernen“ Flexi-Regelungen mehr Leistung erbringen sollen. Tarifverträge sind für die Beschäftigten dazu da, erreichte Vorteile festzuschreiben. Und für die Kapitaleseite dafür, vor den Forderungen der Gewerkschaften – für die Laufzeit des jeweiligen Themas – geschützt zu sein. Wer dieses Prinzip auf den Kopf stellt, leitet einen Generalangriff auf das Tarifsysteem ein.

Wir stellen fest, dass es von Seiten der Arbeitgeber und von Seiten der (wie auch immer erwartbaren) Regierung – und auch von Seiten der SPD – einen weiteren Angriff auf die Arbeitszeitregelungen gibt. Was sich Andrea Nahles zum angeblich so veralteten Arbeitszeitgesetz überlegt hatte, das sie „reformieren“, „modernisieren“ und „entschlacken“ will – das kann uns schon Sorgen machen.

Aber was ist die beste Verteidigung? Angriff!

Man muss die Diskussion um Arbeitszeit voranbringen und sagen: Wir wollen, dass die Interessen der Beschäftigten dabei berücksichtigt werden. Sogar die Presse, die nicht völlig gegen Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechte eingestellt ist, hat das aufgegriffen und bestätigt, dass dieser Wunsch berechtigt ist. Und das ist gut, weil über Flexibilität der Arbeitszeit bisher so gesprochen wurde, als wären die Regeln in Deutschland zu starr und müssten an den internationalen Wettbewerb angeglichen werden.

Auf den Gewerkschaftstagen der IG Metall 2011 und 2015 wurde beschlossen, eine langfristig angelegte Arbeitszeitkampagne zu entwickeln, die sowohl

betrieblich und tariflich als auch gesetzlich zu betreiben ist. Ausdrücklich wurde festgelegt, dass mit dieser Tarifrunde nicht Schluss ist mit dem Thema Arbeitszeit, sondern dass das erst der Anfang sein soll.

Dass die Dinge sich nicht von selber in die richtige Richtung entwickeln, wissen wir alle. Die entwickeln sich von selber immer in die falsche Richtung. Aber daran werden wir kräftig schieben und drehen.

Um das zu erreichen, muss eine öffentliche Debatte beginnen, die es überhaupt ermöglicht, über Arbeitszeit so zu sprechen, dass sie menschengerecht und nicht nur „modern und wettbewerbsfördernd“ sein muss. Und schon gar nicht ist es zu akzeptieren, dass die Digitalisierung der Arbeitswelt zwangsläufig die bestehenden Erkenntnisse und Regelungen zur Arbeitszeit obsolet macht. Im Gegenteil! In vielen Betrieben und Arbeitsbereichen wird die Digitalisierung als ein zusätzlicher Stress-Faktor erlebt, der weitergehende Schutzregelungen erforderlich macht.

Aus der großen Beschäftigtenbefragung der IG Metall nur zwei besonders interessante Beispiele: Ein Betrieb mit einer Tarifabweichung, für die im Gegenzug Investitionen zugesagt wurden, nur deshalb gibt es den Standort noch. In diesem Betrieb existiert eine überdurchschnittlich hohe Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, obwohl sie relativ lang ist. Und woran liegt das? Die Kollegen arbeiten dreischichtig, haben aber die Möglichkeit, ihre Schichten untereinander zu tauschen. In einem Nachbarbetrieb, Automobilzulieferer, mit hundertprozentigem Flächentarifvertrag, guter Eingruppierung, Organisation und einer 35-Stunden-Woche besteht deutlich höhere Unzufriedenheit bei den Schichtarbeitern mit der Arbeitszeitregelung. Und warum? Weil dort dauernd die Schichten gewechselt werden, und die Kollegen gar nicht wissen, welche Arbeitszeiten sie in zwei Wochen haben werden. Das ist ein Hinweis darauf, dass die Themen „Arbeitszeitgestaltung“ und „Flexibilität im Interesse der abhängig Beschäftigten“ durchaus auch eine Sache für „Kernkampftruppen der IG Metall“ sind.

Gerade in letzterem Betrieb wurde vor einiger Zeit in der Vertrauensleutevollversammlung zunächst sehr kritisch über die IG Metall-Forderung zu Pflegezeiten diskutiert. Da kam von Kollegen, die Schicht arbeiten, der Hinweis: „Ich habe eine kranke Mutter zu Hause, die ich pflegen muss“ oder: „Ich habe ein krankes Kind“ und andere Unwägbarkeiten. Als sich die Diskussion auf dieser Ebene befand, war die Forderung der IG Metall durchaus mit Zustimmung verbunden.

Also hat die IG Metall die Forderung gestellt, dass jeder Beschäftigte die Möglichkeit besitzen soll, seine Arbeitszeit individuell im Durchschnitt auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu reduzieren. Das kann auf verschiedene Weise geschehen, z. B. durch Blocken oder, indem freie Tage zusammengefasst werden. Und für Schicht-Beschäftigte und KollegInnen mit Betreuungspflichten soll es einen pauschalierten Entgeltausgleich geben. Denn natürlich wäre für die unteren Entgeltgruppen die Arbeitszeitverkürzung so stark mit Verlust verbunden, dass sie damit gar nicht klar kommen. Die Pauschalisierung soll folgendermaßen aussehen: Schichtarbeiter, die fünf Schichten pro

Jahr reduzieren, bekommen im Jahr 750 Euro. Und wer wegen Pflege seine Arbeitszeit kürzt, soll 200 Euro pro Monat bekommen.

Vor der Aufstellung dieser qualitativen Forderungen gab es auch auf unserer Seite Fragen: Wie sinnvoll ist es, bei Schichtarbeitern eine Wahloption für zwei Jahre einzuführen? Wäre es nicht besser, eine ähnliche Regelung zu finden wie in der Eisen- und Stahlindustrie? Dort erhalten nämlich Schichtarbeiter tarifvertraglich sowieso vier zusätzliche Urlaubstage im Jahr. Es wäre auch eine gute Idee, dass man mit steigendem Lebensalter vier, fünf oder sechs Tage vereinbart. Denn viele ältere Kollege wünschen sich, dass solche Regeln länger als zwei Jahre dauern.

Es wurde auch deutlich, dass die Bedenken, den Manteltarifvertrag zu kündigen, groß sind. Besonders angesichts der erwarteten Gegenforderungen der Arbeitgeberseite. Die Frage ist: Muss denn der Manteltarifvertrag wirklich gekündigt werden? Und die Antwort lautet: Wenn man an das Thema Arbeitszeit ran will, muss man das. Anders geht es nicht.

Die erwartete Reaktion der Gegenseite blieb nicht aus. Die Arbeitgeber sagen natürlich, dass man das nicht bezahlen könne. Ihre Empörung ist groß. Nicht nur weil das Thema „Arbeitszeitverkürzung“ für das Kapital immer mit besonderen Schmerzen verbunden ist. Eine Stunde geleistete Arbeit ist nun einmal mehr wert, als der Kapitalist dafür bezahlen muss. Reaktionen der Arbeitgeber und Gegenforderungen kann man jetzt schon sehen. Da wird im Gegenzug zu einer möglichen individuellen Arbeitszeitverkürzung die Verlängerung der Arbeitszeit von anderen Beschäftigten gefordert, die Aufgabe der Quotenregelung für verlängerte Arbeitszeit, Schichtzuschläge werden in Frage gestellt usw. usf. Dem unternehmerischen Wunschenken wurde seitens Gesamtmetall Tür und Tor geöffnet.

Es gibt die Bedürfnisse der Kollegen im Betrieb nach individueller Arbeitszeitverkürzung. Und die muss man auch befriedigen. Aber wenn die Arbeitszeit individuell sinkt, darf die Arbeitsbelastung für andere nicht im gleichen Umfang steigen. Man darf nicht in die Falle der von den Unternehmern in die Diskussion gebrachten „Wahlarbeitszeiten“ laufen. Womit sie meinen, dass die tarifliche Höchstarbeitszeit aufgehoben wird. Arbeitszeitregelungen sind immer auch Schutzregelungen und haben zusätzlich gesellschaftliche Verantwortung zu berücksichtigen. Je länger die individuelle Arbeitszeit im gesellschaftlichen Durchschnitt ist, desto größer ist die Arbeitslosigkeit. Es geht um ein Arbeitszeitverkürzungsprojekt und nicht um ein Individualisierungsprojekt in beide Richtungen. Es ist leicht, sich auszumalen, was die Folge einer Individualisierung der Höchstarbeitszeit wäre: Arbeitszeitverlängerung. Für die IG Metall wird es darauf ankommen, ein Ergebnis zu erreichen, das wirklich der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung nachkommt, nicht einer schicken „Modernisierung und Individualisierung“ der Tarifverträge.

Weitere Regelungsbedarfe

Angenommen, in einem typischen kleineren Betrieb der Metall- und Elektroindustrie mit z. B. 200 Beschäftigten gäbe es eine Instandhaltungsabteilung

mit fünf Leuten. Drei der Instandhalter wollen ihre Arbeitszeit reduzieren. Das fordert auch den Betriebsrat, z.B. in der Frage: Was hat das für Folgen für die anderen Kollegen der Instandhaltung? Arbeitsverdichtung und Stress?

Kann der Betrieb überhaupt aufrechterhalten werden, wenn kein Personalausgleich geklärt ist? Es kann durchaus sein, dass das, wie bei Altersteilzeit, durch Quotenregeln gelöst wird. Und es kann erforderlich werden, Vorrang-Regelungen tariflich vorzusehen, wenn mehrere Beschäftigte ihr Interesse an individueller Arbeitszeitverkürzung anmelden.

Die Themen Individualisierung und betriebsrätlicher Schutz bildeten schon immer ein Spannungsverhältnis, das einer verantwortlichen Auflösung bedarf. Man wird daher in der Tarifvereinbarung eine Regelung finden müssen, wie der Personalausgleich aussieht und welche Aufgaben und zusätzlichen Mitwirkungsrechte der Betriebsrat hat.

Die Realisierung individueller Ansprüche auf Gestaltung von Arbeit und Leben widerspricht herkömmlichem Denken der Kapital-Eigner und ihrer Verbände. Es ist daher zu erwarten, dass die IG Metall mindestens ihr neues Instrument im Arbeitskampf, nämlich den 24-Stunden-Streik, wird einsetzen müssen, wenn all diese Aspekte im neuen Tarifvertrag gut geregelt werden sollen.