

# Gut gekämpft! Guter Abschluss?

*Frederik Haber, Infomail 986, 9. Februar 2018*

Eine halbe Million Kolleginnen und Kollegen in ganztägigen, bezahlten Warnstreiks, mehrere hunderttausende schon vorher in mehreren Warnstreikwellen aktiv – an Kampfeswillen fehlte es nicht. Dann wurde erneut lange an einem Ergebnis gefeilt. Es ist ein Ergebnis, das nicht ganz einfach zu bewerten und somit für KollegInnen kaum noch zu durchschauen ist. Gleichzeitig macht der Abschluss auch Türen auf für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

## **Entgelt**

Man kann Tarifierhöhungen unterschiedlich bewerten. Auf lange Sicht ist die Erhöhung der Tabellenwerte entscheidend, für den Lebensunterhalt das Volumen im laufenden Jahr das wichtige.

Die Tabellenerhöhung von 4,3 % klingt gut, ist aber die einzige Erhöhung der Entgeltgruppen während der gesamten Laufzeit von 27 Monaten. Das wäre also eine jährliche Erhöhung von weniger als 2 %. Dazu kommt aber das völlig neue Tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) ab dem Jahr 2019, das einmal jährlich im Juli ausbezahlt werden soll. Es setzt sich aus 400 Euro Festbetrag und 27,5 % eines Monateinkommens zusammen. Die 400 Euro sollen zukünftig auch bei Tarifierhöhungen steigen. Diese 400 Euro sind die erste Sockel-Erhöhung in der Metall- und Elektro-Industrie. Bisher wurde eine solche Forderung immer heftig bekämpft, wenn sie aus den Vertrauenskörpern kam. Andererseits haben 400 Euro im Jahr natürlich nur einen sehr bescheidenen Anteil am Jahreseinkommen. Die Schere, die zwischen niedrigen und hohen Einkommen immer größer wird, wird damit nicht wirklich geschlossen.

Die 400 Euro im Jahr entsprechen bei 13,2 Monateinkommen rund 30 Euro im Monat. Das ist für die untersten Entgeltgruppen etwas mehr als ein Prozent, für die höheren fällt das auf ungefähr ein halbes.

Die 27,5 % selbst entsprechen einer Tarifierhöhung von etwa 2 %, wenn man 13,2 Monatsgehälter zugrunde legt, die Tarifbeschäftigte nach 3 Jahren erhalten. Zusammen ergibt sich also eine Erhöhung der Tarifentgelte von 4,3% + 2% + 0,9% (geschätzter Mittelwert), also gut 7% über 27 Monate.

## **Wieviel mehr im Geldbeutel?**

Die Tarifierhöhung von 4,3 % kommt ja erst am 1.4. Zuvor gibt es 2 Nullmonate und 100 Euro für den März 2018. Trotzdem errechnet die IG Metall in Baden-Württemberg, dass die Beschäftigten – je nach Entgeltgruppe – rund 4 % in diesem Jahr mehr im Geldbeutel hätten. Das stimmt dann, wenn man das Volumen 2018 mit dem Volumen 2017 vergleicht. Auch im letzten Jahr wurde die Tarifierhöhung ja erst zum 1. April wirksam.

Wenn man aber das Volumen ab dem Zeitpunkt der Laufzeit – also ab 1. Jan. 2018 – rechnet, dann erhöhen 4,3 % in neun Monaten das Jahreseinkommen nur um knapp 3 %, zu denen dann noch 100 Euro Einmalbetrag kämen.

Die gleiche Betrachtung findet dann 2019 noch mal statt: Das T-ZUG erhöht das Volumen 2019 um gut 3 % im Vergleich zum realen Volumen 2018, im Vergleich zum dann existierenden Niveau sind es nur gut 2 %.

Nicht vergessen werden sollte, dass das T-ZUG bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten verschoben, gekürzt oder gestrichen werden kann. Die Formulierung „ ... wenn dies dem Erhalt...der Wettbewerbsfähigkeit dienlich ist“ lässt wohl alles zu. Ebenso kann es Ausnahmen bei der sozialen Komponente geben „in Betrieben mit einem hohen Anteil unterer Entgeltgruppen“.

Generell scheint dieses T-ZUG gerade dazu vorherbestimmt zu sein, bei Standortsicherungen etc. als erstes geopfert zu werden. Seine eigentliche Bestimmung ist aber eine andere: Über diese Hilfskrücke können die Unternehmen einen ganz kleinen Beitrag zur individuellen Arbeitszeitverkürzung leisten ohne das zuzugeben.

## **Arbeitszeit**

Durchgesetzt hat sich die IG Metall zwar mit dem Recht auf individuelle „verkürzte Vollzeit“, mit der die Arbeitszeit befristet auf bis zu 28 Stunden abgesenkt werden kann Umsonst hat sie dieses individuelle Recht aber nicht von den UnternehmerInnen bekommen. Dagegen sind aufzurechnen die Beschränkung auf Gewährung nur bis zu einer angezeigten Überlastquote von 10 %, Veto für die Unternehmen bei „Schlüsselqualifikationen“ der Beschäftigten und ähnliche Beschränkungen. Letztlich sind die UnternehmerInnen nicht generell gegen eine solche Regelung. Sie wollen sie halt nur dann gewähren, wenn sie es für nötig oder sinnvoll halten.

Der teilweise finanzielle Ausgleich für Beschäftigte, die Kinder betreuen, Pflegearbeit leisten oder hohe Belastungen durch Schicht haben, findet aber auf völlig anderem Weg statt als gefordert. Das war eines der Zugeständnisse der IG Metall Führung, um die individuelle Arbeitszeitreduzierung den UnternehmerInnen schmackhaft zu machen. Gegen eine Ausgleichszahlung sind sie ja bekanntlich Sturm gelaufen. Die Vier vor dem Komma schmerze, sagte Südwestmetall-Chef Stefan Wolf im Anschluss an die Verhandlungen. Immerhin habe man aber mit der langen Laufzeit von 27 Monaten für Planungssicherheit gesorgt. „Ich glaube das neue Tarifsysteem ist vernünftig ausbalanciert.“ (zit. nach neues-deutschland.de vom 6.2.18)

Getrennt von dieser „verkürzten Vollzeit“ können diese Personengruppen ihr T-ZUG in 6 freie Tage umwandeln, auf die die Firma dann noch 2 weitere drauflegt. 14 Stunden im Jahr sind also das, was Unternehmen zukünftig in wenigen Einzelfällen gewillt sind, als Ausgleichszahlung für den Lohnverlust darzubringen.

Dazu stellt sich die Frage, wer die „verkürzte Vollzeit“ überhaupt in Anspruch nehmen wird, da die Regelungen, wer davon Gebrauch machen darf, restriktiv und kompliziert sind. Aber wie das T-ZUG gelten alle Arbeitszeitregelungen auch erst ab 2019.

## **Flexibilisierung**

Der Preis, den die IG Metall gezahlt hat, sind vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung nach oben. Oder anders ausgedrückt: Die individuelle Arbeitszeitverkürzung können sie nicht nur ausgleichen, sondern durch Vereinbarungen mit den Betriebsräten die 40-Stunden-Stellen etc. auch erheblich ausweiten. So kann ins Arbeitszeitvolumen der Mehrstundenverträge, die in Baden-Württemberg 18 % der Belegschaft haben dürfen, das Minus an Teilzeitbeschäftigtenstunden im Vergleich zur tariflichen Vollzeit hinzugerechnet werden. Jede Teilzeitstelle, die durch die „verkürzte Vollzeit“ dazu kommt, ermöglicht dann weitere Mehrstundenverträge.

Das hat auch die IG Metall erkannt und ein Verhandlungspäckchen eingebaut, um diese weitere Flexibilisierungsmöglichkeit den Betriebsräten schmackhaft zu machen: Bisher haben Betriebsräte keine Eingriffsmöglichkeit, wenn Betriebe einfach mehr als 18 % der Beschäftigten längere Verträge geben. Jetzt können sie ein Ablehnungsrecht bekommen, aber dann steigt die Quote auf 22 %.

Insgesamt gibt es sehr viele Varianten, aber sie laufen alle auf mehr Flexibilisierung und mehr Verträge jenseits der 35 hinaus.

## **Bewertung**

Eine genaue Betrachtung des Ergebnisses, lässt wenig von der Begeisterung übrig, die die Verlautbarungen der IG Metall, aber auch viele BetriebsrätInnen und Vertrauensleute verbreiten. Die Erhöhung der Tariftabellen um rund 4,5 bis 5 % in 27 Monaten ist nicht der große Erfolg. Das gleicht kaum die Preissteigerungen aus, deren Rate zuletzt auf 1,8 % geklettert ist. Der Produktionsfortschritt geht weiter überwiegend in die Kassen des Kapitals. Die Kosten der 2 Tage für einige Wenige fallen ökonomisch überhaupt nicht ins Gewicht.

Die 28 Stunden verkürzte Vollzeit sind durchaus etwas, was vielen nützt, den zunehmenden Arbeitsstress oder private Belastungen zu bestehen – so es für sie finanziell verkraftbar ist. Wie weit diese Möglichkeit wie auch die 8 Tage für Belastete tatsächlich genutzt werden, bleibt abzuwarten. Das Gleiche gilt umgekehrt auch für die Flexi-möglichkeiten, die sich für die Unternehmen öffnen.

Nimmt man noch dazu, was eigentlich tarifpolitisch nötig wäre, sieht der Abschluss noch schlechter aus: Die Ausweitung der Arbeitszeiten, die in den letzten Jahren schon stattgefunden hat; der zunehmende Arbeitsdruck; bevorstehende Angriffe auf Arbeitsplätze und Standorte, wie es Bombardier und Siemens ankündigen; massive Arbeitsplatzverluste durch Digitalisierung und Industrie 4.0; die Ausdifferenzierung der Belegschaften in überausgebeutete LeiharbeiterInnen und Ausgliederte und andererseits tarifliche Stammbeschaften – all das wurde schon im Vorfeld bei der Debatte um die Aufstellung der Forderungen ausgeblendet. In der betrieblichen Wirklichkeit bestimmt dies viel mehr das Arbeiten und das gewerkschaftliche Handeln als eine individuell verkürzte Vollzeit. Bei einer Gesamtbewertung des Abschlusses muss dies die Perspektive sein. Als Mittel gegen die schon bestehenden und drohenden weiteren Arbeitsplatzverluste hätte die Forderung nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung erhoben werden müssen. Die Arbeitsproduktivität ist in den letzten Jahren gestiegen, so dass mit weniger KollegInnen in der gleichen Zeit mehr produziert werden kann. Von daher wäre es möglich und auch nötig gewesen, eine kollektive Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich zu fordern. Natürlich hätte man das mit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Abmilderung von Arbeitsdruck vor allem bei Schichtarbeit verbinden müssen. Kollektive Arbeitszeitverkürzung ist aber das einzige Mittel, um dem drohenden Arbeitsplatzabbau auf gewerkschaftlicher Ebene etwas entgegenzusetzen.

Dass dies bei Aufstellung der Forderungen nicht diskutiert werden konnte, zeigt auch, wie wenig die KollegInnen in den Betrieben über die endgültige Aufstellung der Forderungen in einer Tarifrunde entscheiden können. Und das Ergebnis zeigt auch, dass trotz des Kampfwillens, den die KollegInnen in der Warnstreikrunde gezeigt haben, die IG Metall-Führung nicht geneigt ist, die ganze Kampfkraft der KollegInnen in die Waagschale durch unbefristete Streiks zu werfen. Ihr ist ein Ergebnis, das die UnternehmerInnen nicht zu viel kostet, wichtiger, als die KollegInnen vor Arbeitsdruck, Arbeitsplatzverlust und prekärer Beschäftigung zu schützen. Dieses Ergebnis reiht sich ein in die Tarifpolitik der letzten Jahre: Die Kampfkraft der KollegInnen wird nicht ausgeschöpft, damit „Deutschland“ weiter Exportweltmeister bleibt. Auch die lange Laufzeit von 27 Monaten gibt den UnternehmerInnen Planungssicherheit wie ein Vertreter des Unternehmerverbandes ganz unverhohlen lobt. Sie ist auch ein Antrittsgeschenk für Deutschlands „neue“ Bundesregierung von Seiten der (un)heimlichen MitkoalitionärInnen im IG Metall-Apparat an ihre ParteifreundInnen von der Junior koalitionspartnerin SPD.

Auch der Kampf um die 35-Stundenwoche im Osten – eine Angleichung, die schon vor etlichen Jahren am Widerstand der westdeutschen Betriebsratsfürsten in der Automobilindustrie scheiterte –

wird mit diesem Abschluss und der darauf folgenden Friedenspflicht untergraben. Von der IG Metall ist dazu nur zu hören, dass sie Vereinbarungen aushandeln wolle. Wie sollen hier Vereinbarungen auf reinem Verhandlungsweg erzielt werden, wenn die UnternehmerInnen schon jetzt sagen, alles solle im Osten so bleiben, weil die Produktivität dort nach wie vor geringer ist als im Westen.

Eine Angleichung der Arbeitszeit von 38 auf 35 Stunden wie im Westen wird von den Arbeit„geber“Innen weiterhin abgelehnt. Die IG Metall will sie zumindest dazu bringen, mit ihr zu verhandeln. Das müsse die Gewerkschaft „in unseren regionalen Übernahme-Verhandlungen für Berlin und Brandenburg sowie für Sachsen erreichen“, sagte Bezirksleiter Olivier Höbel am Dienstag. Doch die Arbeit„geber“Innen rühren bereits Beton an: „Der Osten braucht diesen Wettbewerbsvorteil weiterhin. Die längere Arbeitszeit muss bleiben“, stärkte Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger den Hardlinern in Sachsen den Rücken. (zit. nach neues-deutschland.de vom 7.2.18)

Die KollegInnen brauchen die Kontrolle über ihren Kampf von Anfang an - von Aufstellung der Forderungen, über die Durchführung, wo, wann und wie lange gestreikt wird, bis zum Abschluss der Verhandlungen. Es darf kein Übereinkommen geben, ohne dass die KollegInnen in den Betrieben über die genauen Bedingungen des Tarifvertrags auf Betriebsversammlungen und mit Aushängen eingehend informiert wurden und in einer Urabstimmung darüber entschieden haben.