



Streikdemonstration der IG-Metall in Mülheim im Jahr 2015 Foto: *DIE LINKE Nordrhein-Westfalen, Streik IG Metall, Mülheim2015_05, CC BY-SA 2.0*

Tarifabschluss IG-Metall 2018

Mehr Freiheiten für das Kapital

Von Jakob Schäfer | 10. Februar 2018

Was wurde vereinbart?

Für die Monate Januar bis März gibt es eine *Einmalzahlung* von 100 Euro, was weniger als 1% des Durchschnittsentgelts ausmacht. Am 1. April werden die Entgelte um 4,3 Prozent erhöht. Spätestens im Juli 2019 ist ein tarifliches „Zusatzgeld von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts“ fällig. Hinzu kommt ein Festbetrag von 400 Euro. Dieser wird 2020 „tabellenwirksam und fließt in das Volumen des tariflichen Zusatzgelds ein“. Dies muss dann logischerweise ab 2020 zu einer Änderung der Entgeltschlüssel führen, was zu einer *etwas* stärkeren Anhebung der unteren Entgeltgruppen führt. Ein kleines Bonbon.

Aber beim Festbetrag von 400 Euro ist schon der erste Haken: Bei „schlechter Wirtschaftslage“ des Unternehmens kann ? mit Zustimmung der IGM ? die Auszahlung verschoben, gekürzt oder gar ganz gestrichen werden. In der Vergangenheit haben wir bei Lohnerhöhungen wie auch bei der Arbeitszeit schon unzählige solcher Zugeständnisse seitens der IGM erlebt, größtenteils basierend auf dem „Pforzheimer Abkommen“ von 2004.

Im positivsten Fall kommen wir damit (für das Durchschnittsentgelt in der Metall- und Elektroindustrie, das sind heute 3418 €) in diesem Jahr auf eine Entgelterhöhung von knapp 3,7 % und 2019 auf etwas über 3% (etwa 3,6 %, wenn die 400 Euro voll gezahlt werden). Auf die Gesamtdauer von 27 Monaten bezogen (wir können hier nicht die Westrick-Formel anwenden) kommen wir beim Durchschnittsentgelt auf eine ? aufs Jahr umgerechnete ? Entgelterhöhung von ca. 3,5%, bei den unteren Entgeltgruppen etwas mehr (aber nur, wenn die 400 Euro gezahlt werden). Bei einer prognostizierten Preissteigerungsrate von 2% deckt dies zwar die Teuerungsrate ab, nicht aber den Produktivitätsfortschritt.

Arbeitszeitverkürzung?

Im Mittelunkt vieler Kommentare steht die angebliche Arbeitszeitverkürzung dieses Tarifvertrags. Faktisch aber wurde ein abscheulicher Kuhhandel betrieben, der dem Kapital mehr nutzt als den abhängig Beschäftigten. Es wurde nämlich nur eine individuelle, zeitlich befristete *reduzierte Vollzeit* (auf bis zu 28 Stunden) mit Rückkehrrecht auf die 35 Stunden ausgehandelt. Erkauft wurde dies mit der Möglichkeit der Unternehmer, noch mehr als bisher Arbeitsverträge mit 40 Stunden abzuschließen. Nun können über die bisherigen 13 % (in BaWü 18%) hinaus Verträge mit 40 Stunden abgeschlossen werden, und zwar bis auf 30 % per Betriebsvereinbarung, wenn ein Fachkräftemangel nachgewiesen werden kann, und auf 50 Prozent („Strukturquote“) für Technologiebetriebe per Betriebsvereinbarung, wenn im Betrieb mind. 50 Prozent der Beschäftigten in der (auf BaWü bezogenen) Entgeltgruppe 12 (bisher EG14) oder höher eingestuft sind. Das Widerspruchsrecht des Betriebsrates greift bei allen drei Quoten, bei der 13/18-Prozent-Quote aber erst, wenn diese um vier Prozentpunkte überschritten ist.

Darüber hinaus gibt es künftig die Möglichkeit für die Betriebe, statt einer Quotenregelung auf ein Modell eines „kollektiven betrieblichen Arbeitszeitvolumens“ zu wechseln; die Festlegung dieses kollektiven Volumens auf durchschnittlich 35,9 Stunden pro Woche ergibt sich aus 18 Prozent 40-Stünder und 82 Prozent 35-Stünder. Jeder Teilzeitbeschäftigte eröffnet mit diesem Modell die Möglichkeit für zusätzliche 40-Stunden-Verträge. So ermöglicht ein Teilzeiter mit 20 Stunden (15 Stunden weniger) 3 zusätzliche 40-Stünder (3 x 5 Stunden mehr).

Und um das Maß voll zu machen, gibt es künftig die Möglichkeit für die Betriebe, im Einvernehmen mit dem Betriebsrat aus Zeitkonten bis zu 50 Stunden pro Jahr per Auszahlung auszubuchen (entspricht rechnerisch einer Arbeitszeitverlängerung von mehr als einer Stunde pro Woche). Auch dies ein Instrument, die Nichteinhaltung der 35-Stundenwoche zu legalisieren.

Zur Bewertung des Gesamtergebnisses

Verkomplizierung

Dieses Mal wurde in extremer Form die seit Jahren existierende Verkomplizierung von Tarifverträgen auf die Spitze getrieben. Auf diese Weise blicken die Kolleg*innen gar nicht mehr durch, welche Bestimmungen für sie zutreffen oder auf welche Ansprüche aus dem Tarifvertrag sie sich stützen können. Auch viele Betriebsräte in Mittel- und Kleinbetrieben sind mit den Regelungsmöglichkeiten und Regelungsanforderungen des Tarifvertrags schnell überfordert. Noch schlimmer ist es in den vielen Betrieben,

die keinen Betriebsrat haben. Dort hat der Chef, selbst wenn das Unternehmen tarifgebunden ist, mit diesem komplizierten Vertragswerk quasi Narrenfreiheit.

Differenzierung

Mit den neuen Arbeitszeitregelungen, den unterschiedlichen Quoten, die genutzt oder auch überschritten werden dürfen, dem Volumenmodell, dem „Überlastungsschutz“ für die Betriebe, den unterschiedlichen Auswirkungen bei IRWAZ usw. haben die Unternehmer eine ideale Klaviatur, um die Differenzierung zwischen den Beschäftigtengruppen noch weiter voranzutreiben. Völlig unabhängig davon, dass die Betriebsräte jetzt einen noch größeren Aufwand haben, wenn sie die Einhaltung des Tarifvertrags überprüfen wollen: Wie soll zweifelsfrei geklärt werden, ob nach dem neuen Manteltarifvertrag (in BW § 7.1.6) ein „Fachkräftemangel“ besteht, der die Überschreitung der Quote für 40-Sünder rechtfertigt, oder etwa: Was sind denn nun „Technologiebetriebe“? Wer grenzt das ab? Nach welchen objektiven Kriterien wird definiert, was eine „Schlüsselqualifikation“ ist, bei der die Unternehmensleitung eine Reduzierung der Vollarbeitszeit ablehnen kann?

Mehr noch als bisher wird Regelungsbedarf in die Betriebe verlagert, was nicht nur den Flächentarifvertrag immer mehr durchlöchert, sondern auch die Betriebsräte zwangsläufig überfordert. Schließlich fehlt ihnen nicht nur in vielen Fällen die fachliche Kompetenz, sie sitzen vor allem aus strukturellen Gründen am kürzeren Hebel (können nicht zum Streik aufrufen usw.).

Durchlöcherung kollektiver Regelungen

Im Gegensatz zu den Verlautbarungen in der bürgerlichen Presse enthält dieser Tarifabschluss gerade keine Arbeitszeitverkürzung. Dort, wo einzelne Kolleg*innen ihre Arbeitszeit individuell verkürzen, kann der Unternehmer im selben Ausmaß andere Kolleg*innen länger arbeiten lassen. Bisher schon wurde die 13%-(resp.18%)-Regelung exzessiv genutzt und nicht selten überschritten. Und Opfer, die den Wünschen des Chefs nicht zu widersprechen trauen, findet er immer. So wird die Tendenz zur Auffächerung der Arbeitszeiten fortgesetzt.

Den geforderten Lohnausgleich gibt es nur für eine kleine Personengruppe, nämlich nur für diejenigen, die für Kinderbetreuung oder häusliche Pflege ihr tarifliches Zusatzentgelt (die 27,5%, die ab Juli 2019 zu zahlen sind) in freie Tage umwandeln, und auch das nur in extrem bescheidenem Maße: Statt der rechnerisch 6 freien Tage im Jahr bekommen sie 8 freie Tage. Damit hat die IGM per Tarifvertrag die Forderung nach vollem Lohnausgleich aufgegeben, was sich schon bei der Aufstellung der extrem bescheidenen Forderung abgezeichnet hatte.

Eine Arbeitszeitverkürzung der Belegschaften findet also unter dem Strich gerade nicht statt. Die Zeiten werden nur anders verteilt und die bisherigen illegalen Überschreitungen der Quoten werden legalisiert und es wird die Tür zu weiteren Überschreitungen wie ein Scheunentor geöffnet. Nicht zu Unrecht sagt der Verhandlungsführer für Südwest-Metall, Stefan Wolf: „Wir haben sehr viel bekommen, nämlich sehr viel Öffnung bei den Arbeitszeiten nach oben.“

Und der Osten?

Hier ist die Untätigkeit der IGM, ja die Ignoranz gegenüber den Beschäftigten in den „Neuen Bundesländern“ noch dramatischer. Die Kolleg*innen dort regen sich seit Jahren darüber auf, dass sie für weniger Geld auch

noch 3 Stunden länger arbeiten müssen. Diese Belegschaften sind wieder im Regen stehen gelassen worden. Noch vor Beginn der Tarifrunde schrieb der Tarifpolitische Arbeitskreis der Geschäftsstelle Jena-Saalfeld:

„Wir sind nicht nur Mitglieder des Tarifpolitischen Arbeitskreises, sondern auch Jugendvertreter, Betriebsräte und mandatslose Ehrenamtliche. Wir sind die Hauptakteure in unseren Betrieben, die versuchen Mitglieder für die IGM zu gewinnen und weitere Mitglieder als Werber zu animieren. Um diese für unsere Tarifforderungen und gewerkschaftliche Themen zu mobilisieren und in ihrem Kollegium publik zu machen. Dabei stellen wir fest, dass, seitdem wir mit unseren Kollegen über das Thema der Arbeitszeitverkürzung bzw. Angleichung auf 35 Wochenstunden reden, diese auch Willens sind, dafür in die IGM einzutreten. Sie treten hauptsächlich mit dem Hintergrund ein, die Arbeitszeitverkürzung zu erkämpfen. Die Kollegen in den Betrieben empfinden es als schwerwiegende Ungerechtigkeit, 27 Jahre nach der Einheit Deutschlands, beim Thema Arbeitszeit immer noch Schlechter gestellt zu sein als die Kollegen in den alten Bundesländern. Was im Übrigen auch ein Grund ist, warum es viele junge Leute aus den neuen in die alten Bundesländer zieht. Dieser Trend ist insbesondere in Thüringen spürbar. Geringere Arbeitszeit und der daraus resultierende höhere Stundenlohn für die gleiche Arbeit ist der Hauptbeweggrund für sie.

Nun zum eigentlichen Grund dieses Schreibens. Wir, die Mitglieder der Geschäftsstelle Jena-Saalfeld, fordern vom Vorstand und von unserem Bezirk Mitte ein klares Bekenntnis zu einer Forderung über die Angleichung der Arbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich! [...]

Die Rufe in den Betrieben nach der 35h Woche werden immer lauter und wir als IGM müssen ein klares Zeichen setzen, dass wir Willens sind der Forderung der Kollegen nachzukommen. Solidarität heißt Gemeinschaft, so sind wir bereit gemeinsam für unsere Forderung zu kämpfen.

Alles andere würde zu einer Demoralisierung und Demobilisierung der organisierten Kollegen führen! Wir wollen eine kämpferische Gewerkschaft sein, dann lasst uns Gemeinsam für eine gerechte Wochenarbeitszeit kämpfen.“

Der Brief vom Oktober 2017 ging an die Bezirksleitung und an den Vorstand der IGM. Der flehentliche Ruf blieb ungehört.

Was bleibt?

Der einzige kleine Lichtblick dieser Tarifrunde liegt darin, dass mit der Umsetzung der Tagesstreiks viele Kolleg*innen (allein in BaWü über 190 000) zum ersten Mal so etwas wie eine kleine *Tarifkämpferfahrung* machen konnten. Bei den niedrigen Streikzahlen in Deutschland ist diese bescheidene Positivmeldung schon erwähnenswert, auch wenn die Gewerkschaftsbasis wieder mal von der Entscheidungsfindung ausgeschlossen wurde.

Insgesamt wiegen dagegen die Mängel recht schwer. Vor allem ist in der Laufzeit von 27 Monaten die Tür für einen Kampf um eine tatsächliche Arbeitszeitverkürzung geschlossen. Die Auffächerung der Belegschaften in verschiedenste Beschäftigtengruppen (mit vielen unterschiedlichen Arbeitszeiten) fördert nicht gerade das Zusammengehörigkeitsgefühl. Für eine Umkehr in der Tarifpolitik (nicht nur der IG Metall) haben wir noch dicke Bretter zu bohren.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Samstag den 10. Februar 2018
in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft.**