

Betrieb & Gewerkschaft

Tarifrunde Metall: IGM bekräftigt Abschied vom Kampf gegen Rente mit 67

Von Jakob Schäfer | 15. Oktober 2014

Seit Juni ist der IGM-Vorstand dabei, die Mitgliedschaft auf die von ihm gewünschte Zielsetzung für die anstehende Tarifrunde einzustimmen. Erneut spielen politisch-strategische Zielsetzungen keine Rolle, und auch die „materiellen“ Forderungen drohen wieder extrem bescheiden auszufallen.

Offiziell haben für die Tarifrunde 2015 (der aktuelle Tarifvertrag läuft Ende dieses Jahres aus) die Tarifkommissionen der einzelnen Bezirke Ende Juni/Anfang Juli ihre Arbeit aufgenommen, um über die aufzustellenden Forderungen zu diskutieren. In Wirklichkeit aber hat der Vorstand (über seine Abteilung Tarifpolitik) längst vorher die Linie festgelegt: Zu zwei Themen sollen sogenannte „qualitative Forderungen“ aufgestellt werden: Qualifizierungszeiten und Altersteilzeit.

Arbeitszeit und Rentenzugang

Der Handlungsbedarf in Sachen Arbeitszeit ist nicht geringer, sondern größer geworden. Auch mit dem neuen Gesetz (gültig ab 1. 7. 2014) gibt es nur für wenige Menschen eine Chance, ohne Abschlüge mit 63 auszuscheiden. Diese Altersgrenze von 63 gilt nur für die Jahrgänge 1952 und früher. Für die Jahrgänge danach steigt diese Altersgrenze jedes Jahr um zwei Monate, ganz abgesehen davon, dass mit der Rentenreform das Rentenniveau so stark sinkt, dass künftig viele KollegInnen sich ein frühes Ausscheiden dreimal überlegen müssen (das Nettorentenniveau sinkt von 52,9 % im Jahr 2000 auf 44,8 % im Jahr 2030).

Gegen diesen Sozialabbau müssten die Gewerkschaften normalerweise alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen. Aber davon ist nicht mehr die Rede.

Mit der Beschränkung auf Tarifgespräche zu Qualifizierungszeiten und Altersteilzeit hat die IGM ihren Abschied vom Kampf gegen die Rente mit 67 bekräftigt. Bei der Beschäftigtenbefragung, die die IG Metall 2013 durchgeführt hatte (eine halbe Million Beschäftigte hatte sich beteiligt), war ganz klar hervorgetreten, dass die Frage der Arbeitszeit eine große Rolle spielt. Zwei Dinge stachen hervor:

- a. Der Wille, nicht mehr so stark vom Unternehmen verplant zu werden. Es geht um mehr eigene Gestaltung der Arbeitszeiten (Vereinbarkeit von Beruf und Familie; wer kleine Kinder hat, soll eine Zeit lang kürzer arbeiten können).
- b. Den höchsten Stellenwert für die inzwischen im Schnitt deutlich älter werdenden Belegschaften hat heute allerdings der frühere Ausstieg aus dem Arbeitsleben.

Der zweite Vorsitzende Jörg Hoffmann, fasst das Ergebnis der Umfrage zu diesem Punkt folgendermaßen

zusammen: „In der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente zu arbeiten, ist für über 90 Prozent nicht denkbar“. Und dann fügt er an: „Viele wären allerdings gerne bereit, die hierfür notwendige Bildungsanstrengung zu erbringen.“ Die Verknüpfung, die Hoffmann hier vornimmt, ist vollkommen unlogisch, denn der Stress ist ja nicht auf bestimmte Berufsgruppen beschränkt.

Weiterbildung ermöglicht es eher, in höher qualifizierte (auch weniger monotone) Tätigkeiten reinzukommen und auch mehr zu verdienen, aber stressfreier sind diese Jobs im Allgemeinen auch nicht. Und dann bleibt die Frage: Werden in den Betrieben ausreichend Stellen für höher qualifizierte Tätigkeiten angeboten?

Die bisherigen Regelungen zu Qualifizierungen sind extrem schwammig und ohne jeglichen Rechtsanspruch. Ob mit dem Vorgehen des IGM-Vorstands sich daran etwas Nennenswertes ändern wird, darf heute schon bezweifelt werden. Die Vorstellungen des Vorstands zur Weiterbildung beschränken sich nämlich gerade mal darauf, einen nicht näher definierten Anspruch auf befristete Teilzeit durchzusetzen (entweder täglich oder als Blockmodell, z. B. zwei Jahre Vollzeit, zwei Jahre Freistellung). Hier soll dann das Unternehmen einen „Zuschuss“ zahlen. Fallen aber die Forderungen schwach aus, wird die Mobilisierung keine Schubkraft entwickeln.

Altersteilzeit

In Sachen Altersteilzeit gibt es für den IGM-Vorstand aus zwei Gründen einen gewissen Handlungsdruck. Erstens ist mit dem neuen Gesetz der existierende Tarifvertrag zur Altersteilzeit (TVFlexÜ) anzupassen (er läuft Ende 2016 aus). Zweitens gibt es in den Betrieben einen hohen Erwartungsdruck, gerade weil die KollegInnen möglichst früh aus der Mühle aussteigen wollen, gleichzeitig aber nicht zu viel verlieren wollen. Die Altersteilzeit hat deswegen seit Jahren eine hohe Attraktivität und mit dem wachsenden Durchschnittsalter der Belegschaften steigt auch die Zahl derjenigen, die sich sehnlichst und so früh wie möglich den Einstieg in die Altersteilzeit wünschen. Ein Drittel der Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie ist heute älter als 50 Jahre.

Aber auch hier sind die vom Vorstand anvisierten Forderungen extrem bescheiden. An der bisherigen Quote der Anspruchsberechtigten soll nichts geändert werden. Maximal 4 % einer Belegschaft können in Altersteilzeit sein, wobei die KollegInnen in der aktiven Phase genauso mitzählen wie die in der Freistellungsphase.

13 Thesen...

... für eine Erfolg versprechende Neuaufnahme des Kampfes um eine generelle Arbeitszeitverkürzung (AZV)

Der Vorstand will nur erreichen, dass die Quote „besser ausgenutzt“ wird und eventuell die Zuzahlungen wieder etwas verbessert werden. Sie waren mit dem alten TV, der 2009 auslief, deutlich besser. Das war es dann mit den „qualitativen Forderungen“, zumal die neuen Regelungen das steigende Zugangsalter der Rente mi 67 übernehmen sollen.

Welche Tarifforderungen?

Eine Prozentzahl für die Forderung zur Entgelterhöhung ist noch nicht festgelegt. Der Monat Oktober ist für die Beeinflussung der Diskussionen und die Aufstellung der Forderungen in den Bezirken der entscheidende Moment. In den gewerkschaftlichen Gremien, in denen die Aktiven ihren Einfluss ausüben können – also in den Vertrauenskörpern und Betriebsräten aber auch in den Delegiertenversammlungen – muss jetzt für eine

offensive Tarifpolitik argumentiert werden.

Arbeitszeit: Mit im Zentrum sollte die Argumentation für die mittelfristige Aufnahme eines Kampfes für eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung stehen. Dazu muss eine breit angelegte Diskussion in der Organisation wie auch in der Öffentlichkeit gestartet werden. Wenn die KollegInnen entsprechend überzeugt sind, dass ein Kampf nicht nur geführt werden muss, sondern auch gewonnen werden kann, dann müssen alle einschlägigen Bestimmungen und den Manteltarifverträgen gekündigt werden. Ohne wöchentliche Arbeitszeitverkürzung in großen Schritten und bei vollem Entgeltausgleich ist eine nennenswerte Veränderung der Kräfteverhältnisse nicht durchsetzbar. Zu den Bedingungen für die Aufnahme eines solchen Kampfes siehe Kasten.

Entgelterhöhung: Bei den Diskussionen über die „Lohnerhöhung“ darf sich die Organisation nicht an dem orientieren, was gerade in der Sta

hlindustrie abgeschlossen wurde (die Erhöhung – bei 17 Monaten Laufzeit – bedeuten auf das Jahr umgerechnet gerade mal 2,1 %). In den Diskussionen sollten wir hervorheben:

1. Die Kluft zwischen oben und unten wächst weiter. Tarifforderungen, die darauf hinauslaufen, am Ende nur 2 bis 3 Prozent herauszuholen, müssen als viel zu niedrig zurückgewiesen werden.
2. Wir sollten klar für Festgeldforderungen auftreten, um die Schere zwischen den unteren und den oberen Einkommen nicht noch weiter auseinandergehen zu lassen. Eine Prozentforderung kann nur dann akzeptiert werden, wenn mindesten ein ausreichend hoher Festbetrag als Mindesthöhung damit verknüpft ist. Also beispielsweise 7 oder 8 %, mindestens aber 250 Euro. Ist der Mindestbetrag zu gering, hat er ebenfalls keine mobilisierende Wirkung.
3. Wir sollten klar fordern: Kein Abschluss, der von der aufgestellten Forderung abweicht, ohne Mitgliederbefragung.

Im den vergangenen Jahren mussten wir immer wieder erleben, dass die in den Vertrauenskörpern oder auch auf Delegiertenversammlungen aufgestellten Forderungen regelmäßig sowohl von den Tarifkommissionen als auch und erst recht vom Vorstand nach unten korrigiert wurden.

Eine Konsequenz daraus: Wir sollten dafür sorgen, dass alle halbwegs brauchbaren Entschlüssen (aus den Betrieben und Verwaltungsstellen) ans Labournet geschickt und dort gebündelt sichtbar gemacht werden.

Zeitplan der IGM-Tarifrunde

Im Oktober beraten die Bezirke über die aufzustellenden Forderungen. Am 11. November beschließt der Vorstand (dann offiziell) seine „Forderungsempfehlung“ und am 27. November fasst er einen Forderungsbeschluss. Der Tarifvertrag läuft zum Jahresende aus. Die Friedenspflicht endet am 28. Januar.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Mittwoch den 15. Oktober 2014
in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft, RSB4.**

