



Foto: *Matti Mattila, CC BY 2.0*

Zur strategischen Lage der Gewerkschaften in Deutschland

Zwei Seiten der Tarifpolitik

Von *Thies Gleiss* / 11. Mai 2023

Nach den wahrscheinlich bald abgeschlossenen Tarifrunden der DGB-Gewerkschaften in 2022/23 lassen sich zwei Erkenntnisse festhalten:

Über den Betrieb hinaus

Allein durch betriebliche Aktionen und Tarifverhandlungen lässt sich der umfassende Angriff auf die Einkommen durch die Profit- und Preisinflation nicht zurückschlagen. Das hatten Gewerkschaftsführer:innen vor Beginn der Tarifrunden auch freimütig eingeräumt.

Es kommt in einer solchen Situation darauf an, sich zu erinnern, dass Tarifpolitik noch einen zweiten Wortbestandteil hat: Politik.

Mit der Kampfbereitschaft der Belegschaften darf nicht gespielt werden.

Nur durch eine politische Kampagne für einen wirkungsvollen und dauerhaften Inflationsausgleich hätten die Tarifrunden erfolgreich sein können.

Gleichzeitig steht bei politischen Tarifikämpfen mehr noch als sonst die Frage von demokratischen Entscheidungsprozessen in der Gewerkschaft und in den Betrieben auf der Tagesordnung. Da gibt es – trotz einiger Fortschritte insbesondere bei Ver.di – bei allen Gewerkschaften noch viel zu tun. Mit der Kampfbereitschaft der Belegschaften, ist sie einmal mobilisiert, darf nicht gespielt werden und bürokratisch über den Kopf der Aktiven hinweg der Kampf zu früh abgeblasen oder gar nicht erst richtig aufgenommen werden.

Erinnern wir uns

Die Gewerkschaften haben beim letzten umfassenden Angriff auf die Löhne durch die Hartz-Gesetze von 2004 (Umstrukturierung der Arbeitsämter; Leiharbeit, Abschaffung der Arbeitslosenhilfe, Arbeitslosengeld II) – ein Angriff der “von Unten” kam und das gesamte Einkommensgefüge der Lohnabhängigen nach unten ziehen sollte und meist auch zog – erst spät, zu spät begriffen, dass auch in diesem Fall nur ein politischer Kampf die Einkommen sichern wird. Der Hauptgrund für diese „Verspätung“ war, dass die Gewerkschaften selber mit Spitzenleuten in die damalige „Hartz-Kommission“ mit eingebunden waren.

Im Mittelpunkt dieser Politik stand der Mindestlohn. Ursprünglich von den Gewerkschaften, sogar speziell den linken Gewerkschafter:innen abgelehnt („Wir sind stark genug, jeder staatliche Eingriff in die Tarifautonomie wird nur zu Lohnsenkungen führen“), wurde mit Hilfe der LINKEN, den verbliebenen Sozialpolitiker:innen der SPD bis zuletzt auch Angela Merkel der Mindestlohn popularisiert und eingeführt. Dass dies bis heute nur unzureichend in der Höhe und bezüglich diverser Ausnahmen geschehen ist, ist andernorts genügend kritisiert worden.

Genauso wichtig wären damals ein Verbot der Leiharbeit und die Abschaffung von Hartz-IV gewesen, wozu die Gewerkschaften sich aber nur selten positionierten. Aber immerhin, bei einigen wuchs die Einsicht auf Tarif-Politik auch in diesen Fragen.

Kampagne für einen automatischen Inflationsausgleich

Auch der aktuelle Angriff auf die Einkommen durch die Inflation – ein Angriff, der diesmal von allen Seiten und für alle Gehaltsgruppen erfolgt – kann nur durch ein politisches Maßnahmenpaket bekämpft werden, in dessen Mittelpunkt die “gleitende Lohnskala” stehen sollte, die automatische Anpassung der Löhne an die Inflationsrate, um in der Tarifrunde dann wirkliche Einkommenserhöhungen durchsetzen zu können.

Eine politische Kampagne für eine “Gleitende Lohnskala” ist machbar.

In mehreren Ländern, z.B., Belgien und Italien, gab oder gibt es eine solche gleitende Lohnskala, die immer stark umkämpft war und ist und fast überall schon bis zur Unkenntlichkeit geschreddert wurde.

Und wieder zaudern die Gewerkschaften, diese unmittelbare politische Konsequenz aufzugreifen.

Eine politische Kampagne für eine solche "Gleitende Lohnskala" wäre machbar und wäre ein lohnendes Gemeinschaftsprojekt auch für alle Transfergeld und Sozialleistungen Beziehende (Rentner:innen, Studierende, Erwerbslose, Langzeitkranke). Peinlicherweise haben z.B. die Bundestagsabgeordneten keine Hemmungen, für ihre Diäten eine solche automatische Anpassung an die Teuerung zu fordern.

Mit einer solchen Kampagne wären die Tarifrunden 2022/23 politisch flankiert worden, wodurch die öffentliche Meinungsführerschaft endlich mal wieder auf Seiten der Gewerkschaften landen könnte.

Der Reiz der Einmalzahlungen

Um die Bedeutung der Politik in diesen Tarifrunden zu unterstreichen hat der Bundeskanzler Scholz höchstselbst eine auf den ersten Blick üppige und steuerbefreite Einmalzahlung von bis zu 3000 Euro ins Gespräch gebracht. Eine offene Lohnsubventionierung für die Unternehmen, mit der sicherlich auch verhindert werden sollte, dass dem SPD-Kanzler Scholz das gleiche passieren sollte, wie dem SPD-Kanzler Brandt 1974, der neben anderen Gründen vor allem durch einen harten und durchaus erfolgreichen Streik im öffentlichen Dienst zum Rücktritt getrieben wurde.

Die Einmalzahlung ersetzt den Kampf um den automatischen Inflationsausgleich nicht.

Eine Einmalzahlung, die zwar willkommenes Zusatzgeld bringt, aber eben nicht die Tarife und die Berechnungsgrundlagen für spätere Renten erhöht, kann gerne gezahlt werden, sie ersetzt den Kampf um den automatischen Inflationsausgleich aber nicht.

In der Summe haben sich alle DGB-Gewerkschaften meistens mehr schlecht als recht auf diese Einmalzahlung als angeblichen Inflationsausgleich eingelassen. Nirgends wurde die tatsächliche Inflation von 2021-23 nachträglich tatsächlich ausgeglichen. Gleichzeitig wurde dieser nachträgliche Ausgleich auf die kommende Tarifierhöhung mit angerechnet. Letztlich wurde auch noch eine in der Regel mindestens doppelt so lange Laufzeit der Tarifverträge wie ursprünglich gefordert akzeptiert. Was viele Gewerkschaftssekretär:innen nicht davon abgehalten hat, dennoch von einer angeblich erfolgreichen prozentualen Lohnsteigerung fast in der ursprünglichen Forderungshöhe zu phantasieren.

Es ist gut, dass wenigstens in Teilen die Forderung nach Sockelbeträgen für alle durchgesetzt werden konnten. Sie wurden besonders hartnäckig von der Arbeitgeberseite blockiert. Sockelbeträge, die für alle gleich sind, so dass die niedrigen Entgeltgruppen mehr von Tarifierhöhungen profitieren und die Schere zwischen den Einkommensgruppen endlich ein wenig geschlossen wird, sollten unbedingt auch in Zukunft im Zentrum von Tarifverhandlungen stehen. Aber auch hier hätte nur eine überbetriebliche, von allen Gewerkschaften gemeinsam getragene Kampagne, einschließlich Bereitschaft zu unbefristeten Streiks, den nötigen Druck erzeugen können, solche Forderungen durchzusetzen. Da dies nicht versucht wurde, sind die noblen Sockelforderungen zusammengeschrumpft worden.

Gesellschaftliche Bündnisse sind gut für alle

Die zweite Erkenntnis aus den diesjährigen Tarifrunden ist ebenfalls ziemlich eindeutig: Es lohnt für alle Beteiligten der gesellschaftlichen Opposition zur kapitalistischen Realpolitik – Gewerkschaften, Klimabewegung, Sozialleistungs-Beziehende, Frauenbewegung – wenn sich zu gemeinsamen Aktionen und Streiks verabredet wird. Ein breiter gesellschaftlicher Aufbruch könnte die Kritik am Kapitalismus – die von der aktuellen DGB-Vorsitzenden als angeblich nicht auf der Tagesordnung stehend bezeichnet wird – zu einer brandaktuellen Kampagne verdichten, mit der auch kurzfristig der Lebensstandard von Millionen verbessert und abgesichert wird.

Großthema Nummer Zwei: Die Arbeitszeit

Ein solcher Aufbruch darf auch die neben dem Lohn wichtigste Angelegenheit der abhängig Beschäftigten nicht vergessen: Die Länge der Arbeitszeit – täglich, wöchentlich und im ganzen Erwerbsleben.

Es ist gut, dass nach 45 Jahren in der Stahlindustrie wieder einmal die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich zur Kampfforderung erklärt wird. Das ist überfällig und eine angemessene Antwort für alle Bereiche und alle Gewerkschaften auf die großen Transformationen in Industrie, Handel und Verwaltung, die noch bevorstehen.

Lehren von 1995

Aber die Lehren aus dem Kampf um die 35-Stundenwoche von 1978 – 1995 (in den ostdeutschen Bezirken sogar bis heute) sind offenkundig:

- Die Arbeitszeitverkürzung auf eine 28- oder 32-Stundenwoche darf nicht wieder im Schneckentempo eingeführt werden, sondern muss als schneller Schritt erfolgen. Sonst wird die Verkürzung der Arbeitszeit wieder durch Intensivierung und Verdichtung der Arbeit aufgefangen.
- Eine Viertagewoche ist schön, aber wichtiger noch wäre eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit. Erst das baut den Stress ab, ermöglicht echte neue Jobs und ist vor allem besonders wichtig für eine andere Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen (und allen dazwischen und daneben) in Sachen Hausarbeit, Sorgearbeit und Kindererziehung.
- Die Verkürzung der Arbeitszeit muss nicht nur bei vollem Lohnausgleich erfolgen, sondern auch beim Personal darauf achten, dass tatsächlich neue Arbeitskräfte eingestellt werden und niemand wegen “Transformation” entlassen wird. Das bedeutet z. B., dass in allen Bereichen Forderungen nach Mindestbesetzung und Entlastungsverträgen aufgestellt werden sollten, wie es im Gesundheitswesen in den letzten Jahren erfolgte. Neue Schichtpläne werden sicherlich Gegenstand der konkreten Verhandlungen über Arbeitszeitverkürzung sein, dabei darf dann gerne auch mal darauf geachtet werden, dass die Schicht- und Nachtarbeit generell nicht ausgeweitet, sondern zurückgedrängt werden muss, um soziale und gesundheitliche Entlastung für die Beschäftigten zu erreichen.
- In einer konkreten Kampagne für eine nächste Arbeitszeitverkürzung sollten die Gewerkschaften auch nicht den Fehler wiederholen, die Arbeitszeitverkürzung als eine win-win-Lösung für die Unternehmer:innen und die Beschäftigten zu verkaufen. Das ist, wenn die Arbeitszeitverkürzung erfolgreich eingeführt wird,

nämlich nicht der Fall. Es geht um reale Umverteilung von Produktivitätszuwächsen zugunsten der Beschäftigten und um reale Verkürzung der Zeit zur Ausbeutung der Arbeitskraft – also um mehr Lebenszeit für die Lohnabhängigen. In der Vergangenheit sind leider auch etliche linke und fortschrittliche Gewerkschaftskräfte auf eine solche falsche Erzählung der win-win-Lösung eingeschwenkt.

- Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit darf auch nicht den Kampf um eine frühere Rente ersetzen oder verdrängen. Die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist und bleibt ein unerlässliches Thema für die Gewerkschaften. Auch das wird aber nur durch eine politische Kampagne mit Unterstützung der LINKEN und anderen gewerkschaftsfreundlichen politischen Kräften durchsetzbar sein.
- Bei allen die Arbeitszeit betreffenden Tarifverträgen muss darauf geachtet werden, dass sie überbetrieblich für alle Beschäftigten gilt. Die Praxis der vergangenen Jahre, statt kollektiver Arbeitszeitverkürzung für alle nur individuelle und flexibel ausgehandelte Verkürzungen für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen einzuführen, hat in der Summe gerade nicht zu mehr Lebenszeit und Entlastung der Beschäftigten und gerechtere Verteilung der Arbeit auf alle, die arbeiten können und wollen, geführt.

Schluss mit den komplizierten Tarifvertragsmonstern

Seit Jahren gibt es – im Gegensatz zu immer wieder aufgestellten Forderungen im Vorfeld von Tarifverhandlungen oder Gewerkschaftstagen – die Unsitte, immer kompliziertere Tarifverträge abzuschließen, zu deren Interpretation ein halbes Studium erforderlich ist. Sie sind extrem detailliert und flexibilisiert, voller Sonderregelungen und Ausnahmeklauseln, die die Gesamtwirkung der Tarifverträge sowie die Attraktivität bei den Beschäftigten sehr dämpfen.

Gleichzeitig werden durch solche Tarifverträge immer mehr Umsetzungsverpflichtungen auf die oft überforderten Betriebsräte verlagert – insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben – die rechtlich zum Betriebswohl und Betriebsfrieden verpflichtet sind, nicht über Lohnfragen verhandeln und schon gar nicht streiken dürfen.

Als der Bezirksleiter der IG Metall in Nordrhein-Westfalen, Knut Giesler, mit der Forderung nach einer Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich vorpreschte, waren viele überrascht. Bisher hatte insbesondere die IG Metall, aber auch die IG BCE auf diverse, meistens nur partielle Arbeitszeitkürzungen orientiert, die nur in wirtschaftlichen Notlagen eingesetzt werden sollten und vor allem nur ohne oder höchstens mit äußerst geringem Lohnausgleich erfolgen sollten. In mehreren bestehenden Tarifverträgen ist dies bereits verankert.

Aktuell wird über die Forderung vom Bezirksleiter Giesler in der Tarifkommission der nordwestdeutschen Stahlindustrie diskutiert. Es ist zu hoffen, dass sie ohne große Abstriche tatsächlich aufgestellt wird.

Sofort nach Bekanntwerden dieser Forderung der IG Metall wurden die Propagandatrommeln der Arbeitgeberverbände in Betrieb genommen. Wie immer sei das eine Forderung von gestern (wobei sie auch gestern schon bekämpft wurde) und völlig unzeitgemäß. Es müsste nicht weniger, sondern länger gearbeitet werden. Neben der Rente erst ab 70, wären auch tägliche und wöchentliche, vor allem aber flexible Arbeitszeitverlängerungen erforderlich.

Gleichzeitig begann der Krieg der Umfragen. Angeblich – so zuerst die BILD, dann der „Stern“ – wäre eine klare Mehrheit der Beschäftigten (55 – 61 Prozent) gegen eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich.

Diese Woche hat dann die Hans-Böckler-Stiftung mit einer eigenen Studie zurückgeschlagen, nach der 81 Prozent der Beschäftigten (Umfrage unter 4000 Personen) für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sind.

Alle, die im Betrieb und Gewerkschaft, vor allem im Betrieb, aktiv sind, wissen, dass die Frage der Arbeitszeit das Spitzenthema unter den Beschäftigten ist. So gut wie alle wollen früher in die Rente. Diejenigen, die einen Vollzeitjob haben, wollen gerne kürzer, diejenigen, die Teilzeit arbeiten, wollen gerne etwas länger arbeiten – sie treffen sich bei 28-30 Stunden in der Woche. Das ist in diversen Umfragen in den Betrieben immer wieder und unabhängig von Konjunkturwetterlagen bestätigt worden. Allerdings fürchteten viele, dass dies nur als Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich erfolgen könne – als die übliche Kurzarbeit wie beispielsweise in Krisenzeiten. Die Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich galt den meisten als „zu schön, um wahr zu sein“, sie trauten den Gewerkschaften schlicht nicht zu, eine solche Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen – und viele der Gewerkschaftssekretär:innen, Vertrauensleute und BR-Mitglieder haben auch viel dazu beigetragen, dieses schwindende Vertrauen in die Gewerkschaften zu bestätigen.

Absoluter und relativer Mehrwert

Durch die flächendeckenden Auswirkungen der Hartz-IV-Regelungen seit 2004 kam es zu einer Entwicklung, von der die Unternehmer:innen gar nicht mehr glaubten, dass dies im Kapitalismus in den höchstentwickelten Industrieländern noch möglich ist: Die reale Arbeitszeit – täglich, wöchentlich, monatlich und im ganzen Leben – wurde wieder verlängert. Oder in Begriffen der marxistischen Ökonomie: Die Produktion des absoluten Mehrwerts geriet wieder ins Zentrum des ökonomischen Geschehens, durch absolute Lohnsenkungen und durch Verlängerung des Arbeitstages. Das hat zur Folge, dass die Produktion von relativen Mehrwert in Folge von Produktivitätssteigerungen und Rationalisierungen zurückgeht und der heute so beklagte Facharbeiter:innenmangel forciert wird.

Insbesondere in Zonen, in denen gar keine Flächentarifverträge mehr gelten – mittlerweile in mehr als der Hälfte der Betriebe in Deutschland – stieg die durchschnittliche Arbeitszeit wieder an. Tarifvertraglich geregelt beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit 37,2 Stunden, ohne Tarifverträge sogar gut 39 Stunden. Dazu kommen alle Formen entgrenzter Arbeitszeit, zwei Milliarden Überstunden, die Hälfte davon unbezahlt, und diverse Verfahren zu einer Arbeit ohne Ende und Aufhebung der Trennung von beruflichen und privaten Leben.

30 Stunden sind genug!

Deshalb ist eine nächste tarifliche und tarif-politische Kampagne für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung wichtig und überfällig. Auch sie muss – man schaue sich gerne noch einmal die Tarifikämpfe um die 35-Stundenwochen 1978-85 an – durch eine betriebliche und überbetriebliche, gesamtgesellschaftliche,

kämpferische Aufstellung der Gewerkschaften und aller anderen gesellschaftlichen Bewegungen durchgesetzt werden.

Köln, 14. Mai 2023, Thies Gleiss

Dieser Beitrag wurde publiziert am Donnerstag den 11. Mai 2023 in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft, Ökonomie und Krise.**