

AG Tarifpolitik der Gewerkschaftslinken

Tarifinfo 1-04; 27. Februar
ViSdP und Kontakt: HG Lang, Tannenburgstr. 17, 64660
Alsbach-Hähnlein; hagelang@gmx.de

Metall-Tarifrunde:

Neue Bohrungen im löchrigen Damm

In der Nacht vom 11. auf den 12. Februar einigten sich die Bezirksleitung der IG Metall Baden-Württemberg und Südwestmetall auf ein Tarifabkommen und beendeten damit auch eine beeindruckende, nach wie vor ansteigende Warnstreikwelle in den Betrieben. Fast 500000 Metalller und Metalllerinnen hatten sich bundesweit an Warnstreiks beteiligt.

»Einkommen gesichert, keine unbezahlte Mehrarbeit!«, titelten die Metall-Nachrichten vom 13.2.; sie ziehen erwartungsgemäss eine positive Bilanz für die IG Metall. Inzwischen haben auch viele Tarifkommissionen dem Ergebnis, zum Teil noch mit kleinen Verschlechterungen gegenüber Baden-Württemberg, zugestimmt.

Im Unternehmerlager, bei Regierung und Opposition fallen die Bilanzen unterschiedlich aus: Zufriedenheit bei Schröder und der CDU, zurückhaltende Zustimmung bei Gesamtmetall-Chef Kannegiesser. Begeisterung bei Daimler Personalvorstand Fleig. »Ein tarifpolitisches Waterloo« für die Metallunternehmer stöhnte dagegen der Kommentator der FAZ, und meinte: »Die Niederlage der Arbeitgeber ist vernichtend, und nirgendwo ist Hilfe in Sicht.«

Maßgeblich für eine realistische Einschätzung ist selbstverständlich weder die Presseschau der herrschenden Kreise noch die Außendarstellung der IG-Metall-Führung. Vielmehr sind die Gesamtsituation vor und während der Tarifrunde, deren Verlauf und die Ergebnisse im Detail zu betrachten. Dies wollen wir mit dem vorliegenden Info leisten. Dabei gehen wir davon aus, dass einige Bestandteile dieses Abschlusses und seines Zustandekommens erst im Laufe der Zeit ihre ganze Problematik zeigen werden. Es wird sich zeigen, ob die Unternehmer tatsächlich einen Dämpfer erhalten haben, oder ob sie sich ermutigt fühlen das Fass Arbeitszeitverlängerung sofort wieder aufzumachen. Je eher wir uns darauf vorbereiten, desto besser.

Die Vorgeschichte

Die Diskussion um die Höhe der Tarifforderung im Herbst 2003 stand noch ganz im Zeichen der desaströsen Beendigung des Oststreiks und der darauf folgenden öffentlichen Schlammschlacht der sog. »Modernisierer« in der IG-Metall-Führung. Die von Spitzen-IG-Metallern selbst verkündete »historische Niederlage« kam schon alleine dadurch zustande, dass sie verkündet wurde, völlig unabhängig vom Realitätsgehalt dieser Bewertung. Das beschädigte das Selbstbewusstsein im Apparat massiv und war Wasser auf die Mühlen der öffentlichen Agitation gegen die Gewerkschaften insgesamt und die IG Metall im besonderen.

Die Lohntarifrunde sollte deshalb, so das Drehbuch der IG-Metall-Spitze, als ruhige sachorientierte Verhandlung mit einer bescheidenen Forderung über die Bühne gehen. Konfliktvermeidung stand ganz oben. Auch an der Basis wirkte das Desaster nach und führte, gespeist auch aus der allgemeinen Krisenangst, zu großer Verunsicherung. Die Folge war, dass selbst aus den süddeutschen Großbetrieben heraus kaum Druck für eine höhere Forderung als die vorgegebenen 4% entstand.

Das zaghafte Konzept wurde jedoch von den Metallunternehmern, die Rückenwind aus Regierung und Opposition verspürten, mit bisher unüblicher Aggressivität vom Tisch gewischt. Ihre Gegenforderungen nach z. T. unbezahlter Verlängerung der Arbeitszeit, Abschaffung der bindenden tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche und Verlagerung der Regelungskompetenz in die Betriebe sind nur erklärbar aus einer Verkennung des Kräfteverhältnisses: Eine solche Niederlage in offener Auseinandersetzung ist nur einer von der Spitze bis an die Basis angezählten Organisation beizubringen.

Die Massivität der Warnstreikwelle, der Zorn in den Betrieben, den die Forderung nach Unterwerfung auslöste, lehrte die Strategen von Gesamtmetall ein weiteres Mal, dass es ein folgenschwerer Irrtum sein kann, aus dem zaghaften Erscheinungsbild der Führung der IG Metall allzu schnell auch auf eine Kampfunfähigkeit an der Basis der Organisation zu schließen. Die Streikbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen wuchs von Tag zu Tag. Otmar Zwiebelhofer, Verhandlungsführer von Südwestmetall, konstatierte besorgt, die

Warnstreiks hätten schon den »Charakter eines Erzwingungsstreiks«.

Die führenden Tarifpolitiker der IG Metall, Gefangene ihres eigenen zaghaften Konzepts, beantworteten dagegen die Unternehmerprovokation mit Beschwichtigungsversuchen. Vielzitiertes Beispiel dafür ist Bertold Hubers Bekenntnis, man sei doch »offen wie ein Scheunentor« für weitere Flexibilisierung, bloß unbezahlte Arbeitszeitverlängerung sei nicht akzeptabel. Die unerwartet schnelle Entwicklung der Kampfbereitschaft in den Belegschaften, die ersten

sichtbaren Haarrisse in der Betonwand der veröffentlichten Meinung, die Bündnispartner bei den Redakteuren im Arbeitskampf gegen ähnliche Zumutungen, und andere günstige äußere Faktoren lassen die Einschätzung zu: Die IG Metall hätte, bei weiterer Eskalierung der Auseinandersetzung, gestützt auf eine wachsende Kampfkraft und wieder entstehendes Selbstbewusstsein, aus dieser Tarifrunde ohne jede Konzession in der Arbeitszeitfrage und deutlich gestärkt hervorgehen können.

Bis 2006 wird weiter kräftig nach oben umverteilt!

Im IG Metall Funktionärsmagazin *direkt* ist noch im Februar zu lesen, dass die Realeinkommen seit 10 Jahren um 4,4% gesunken sind.¹ Das wird sich mit dem Abschluss nicht ändern.

Als verteilungsneutral waren 3 bis 3,5% angesehen worden². In diese Zahl sind die Produktivitätssteigerungen mit hinein gerechnet. Diese werden jetzt voll den Unternehmern zur Verfügung stehen.

Die niedrigen Abschlüsse sind aber letztlich auch ein Druckmittel in Richtung Arbeitszeitverlängerung. Immer mehr Metaller und Metallerinnen, können mit ihren Einkommen für 35 Stunden die steigenden Kosten für Lebenshaltung und Sozialkassenschlag (Gesundheits-, Renten- und Steuerreform) nicht mehr decken.

Kein Korridor, aber Übergänge

Die Traumvorstellung der Unternehmer wurde keine Wirklichkeit. Sie hatten Korridore gefordert und gemeint, dass die Arbeitszeit auf 40 Stunden verlängert und die Bezahlung den Betrieben überlassen wird. Das wäre zugleich das Ende des Flächentarifs gewesen.

Aber die Unternehmer konnten ihr Ultimatum - kein Abschluß ohne Vereinbarung zur Arbeitszeit - durchsetzen. Und die Richtung geht genau entgegen der beschlossenen Orientierung der IG Metall, die 35 überall durchzusetzen³. So war in den Arbeitszeitdiskussionen in der IG Metall in den vergangenen Jahren immer wieder gefordert worden, die 40-Stünder-Quote von 18% bzw 13%⁴ müsse reduziert und wirksame Kontrollmöglichkeiten für deren Einhaltung durchgesetzt werden..

Die Möglichkeiten, längere Arbeitszeiten als 35 Stunden einzuführen, werden ausgeweitet. Dass in Betrieben mit hochqualifizierter Belegschaft (mit über 50% der Beschäftigten in den Gehaltsgruppen T6/K6 und höher) eine 40-Stünder-Quote bis zu 50% (bzw 45%) vereinbart werden darf, wird in all den Betrieben, wo die 18% bisher gehalten oder unterschritten wurden, einen Anpassungsdruck nach oben erzeugen. Zumal die Kontrollmöglichkeiten für Betriebsräte über die Einhaltung der Quote nur für Betriebe mit einer erhöhten Quote festgelegt wurden.

Weiter erlaubt das Tarifabkommen auch für Betriebe mit einer niedrigeren Gehaltsstruktur die Erhöhung der 40-Stünder-Quote, »um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräftemangel zu begegnen«. Die IG Metall soll solche Erhöhungen vereinbaren, wenn die Betriebsparteien dies beantragen. Dass dies ebenfalls den Druck auf Verlängerung der Arbeitszeiten nicht begrenzen, sondern erhöhen wird, ist offensichtlich. Die im Pforzheimer Ergebnis gemachten Konzessionen an die Arbeitszeitforderungen der Unternehmer sind, zusammengefasst, zwar nicht der Dammbreach bei der 35-Stunden-Woche. Es sind jedoch weitere Bohrungen in einem bereits löchrigen Damm, der bekanntlich erst dann bricht, wenn die Erosion an den Bohrstellen eine gewisse Größe erreicht hat.

¹ Diese Grafik kann leider nicht runtergeladen werden, aber im Archiv unter www.igmetall.de/direkt

² Tarifrunde 2004, sozialökonomische Rahmenbedingungen in der Metallverarbeitende Industrie, IGM Vorstand.

³ Gewerkschaftstag, Entschließung 2: ...Auch in Zukunft werden Arbeitszeitverkürzungen in allen möglichen Formen zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen unverzichtbar sein. Notwendig sind weitere Schritte zur Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit. Dazu gehört die 35-Stunden-Woche in allen Tarifbereichen und Tarifgebieten – also auch in Ostdeutschland – eingeführt und umgesetzt wird.....

⁴ 18% der Belegschaften, die abweichend vom Tarifvertrag 40 Stunden arbeiten können. In manchen Tarifgebieten gilt die 13% Quote. In diesen Tarifgebieten wird auf 45% ausgeweitet. Grund ist eine andere Berechnungsgrundlage: Bei 18% sind alle Beschäftigte (außer Leitenden) erfasst. Bei 13% sind die übertariflich bezahlten nicht einbezogen.

Langzeitkonten her - Zuschläge weg!

Während für die Arbeitszeitverlängerung via 40-Stunden-Quote sofort wirksame Regelungen vereinbart wurden, gibt es für Zeitkonten Eckpunkte, die in den seit vier Jahren laufenden Gesprächen in Tarifvereinbarungen gegossen werden sollen. Dort ist bereits festgehalten, dass bei Zeitkonten, kein Ausgleichszeitraum mehr gelten soll, wie ihn der Manteltarifvertrag bisher festlegt. In der Praxis ist es tatsächlich schwierig zu kontrollieren, in welchen Zeiträumen, die Konten wieder auf oder Null sinken, bzw wann eine einzelne Stunde genommen wurde. Aber es gäbe andere Kontrollmechanismen. ZB könnte man festlegen, dass zwingend neu eingestellt werden muss, wenn die Gesamtstundenzahl auf den Zeitkonten eines Betriebes eine bestimmte festgelegte Größe erreicht. Das wäre eine wirkungsvolles Instrument gegen das Arbeiten ohne Ende und eine wichtige Massnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Die Eckpunkte des neuen Tarifabkommens gehen dagegen einen komplizierten Weg, der erneut jede Menge Schlupflöcher aufmacht:

„Ist zusätzliches Arbeitsvolumen dauerhaft notwendig, sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen.“

Soweit Arbeitgeber und Betriebsrat zusätzlich dauerhafte Neueinstellungen vereinbaren und diese nicht rechtzeitig realisiert werden können, werden zuerst die Möglichkeiten vorhandener Flexi-Konten genutzt.

Darüber hinaus kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zur erfolgten Einstellung, längstens bis zu 6 Monaten, zum Ausgleich der

fehlenden Kapazität eine entsprechende Auszahlung von Zeitguthaben vereinbart werden. Die Vergütung dieser zusätzlichen Arbeitszeit erfolgt ohne Mehrarbeitszuschläge durch Auszahlung oder Zeitgutschrift. In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine Flexi-Konten bestehen, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, indem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert wird. Diese zusätzliche Arbeitszeit wird ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt.“

Wer legt fest bzw. kontrolliert, ob „Neueinstellungen realisiert werden können“? Was soll eine zeitliche Begrenzung der Auszahlungen von Zeitguthaben auf längstens 6 Monate? Um sie einmal auszuzahlen, reicht eine Woche, dann kann wieder munter aufgebaut werden. Damit wird rückwirkend die Arbeitszeit ausgedehnt. Es ist (leider) nur konsequent dann für Betriebe bis 500 Beschäftigten gleich auch die 40 Stunden-Woche zu vereinbaren.

Mit all diesen Zeitmodellen ist der Wegfall der Mehrarbeitszuschläge gekoppelt. Die Last der Flexibilisierung, die erhöhte Verfügbarkeit für das Unternehmen wird nicht mehr vergütet. Dieser Weg wurde vor Jahren begonnen, als die Mehrarbeitsvergütung samt Zuschlägen nicht mehr für die Berechnung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld berücksichtigt wurde. Zynischer Weise hatte der damalige Bezirksleiter von Ba-Wü, Zambelli, behauptet, damit sollten die Beschäftigten von Überstunden abgehalten werden. Als ob sie die Hauptursache für Überzeit wären. Jetzt wird es noch billiger für die Unternehmer. Es wird noch attraktiver die Arbeitszeit auf allen möglichen Wegen zu verlängern als neu einzustellen.

Unterhöhlt: Flächentarif und Tarifautonomie

Der Flächentarif hat bekanntlich viele Vorzüge. Etliche führende Funktionäre wurden und werden nicht müde zu preisen, dass der Flächentarif deshalb so wichtig sei, weil mit ihm der „Soziale Friede“ gewahrt werde - weil an die Tarifverträge auch die Friedenspflicht gekoppelt ist und beim Flächentarif natürlich flächendeckend. Wir halten es für völlig verkehrt fortwährend den sozialen Frieden zu beschwören, während wir es mit einem Gegner zu tun haben, der nur dann keinen sozialen Krieg führt, wenn er Angst hat, ihn zu verlieren.

Ein Argument in der Debatte aber kann jedeR GewerkschafterIn unterstützen: Der Flächentarif nimmt den Druck von den einzelnen Betrieben, genauer gesagt den Betriebsräten, ebenso wie der Tarifvertrag an sich den einzelnen Beschäftigten schützt.

Dieser Druck ist jetzt verschärfter möglich. Mit den Vereinbarungen zur 50%/45%-Quote und mit allen anderen Schlupflöchern zur 40-Stunden-Woche werden den Betriebsräten jetzt tarifkonforme Wege aufgezeigt, wie sie dem Druck ihres betrieblichen Gegners nachgeben können. Diese spüren das und haben schon kurz nach den Abschlüssen begonnen, Forderungen nach der 40 Stunden-Woche aufzustellen, zB bei Bosch, Mahle..

Derselbe Mechanismus wirkt bei den Langzeitkonten. Hier steht der/die Einzelne dem Druck der Vorgesetzten gegenüber, die Arbeitszeit nach den Unternehmerbedürfnissen auszuweiten und die Erfahrungen aus den Betrieben zeigen, dass die Beschäftigten – auf sich allein gestellt - letztlich die Schwächeren sind.

Das liegt nicht einfach an „fehlendem Rückgrat“, wie Funktionäre gerne beklagen. Das liegt an fehlendem tariflichen Schutz. Denn wir brauchen Tarifverträge genau deshalb, weil der/die Einzelne fast immer in der schwächeren Position ist. Tarifverträge sind nicht dazu da, damit „Tarifexperten“ ihre Unentbehrlichkeit beweisen können.

Gewerkschaftspolitisch verhängnisvoll

Wenn die IG Metall verlorenes Vertrauen zurückgewinnen will - in der Organisation und außerhalb - dann sind ehrliche Analysen gefragt. Miesmacherei ist ebenso schädlich wie Schönrede. Hinter unterschiedlichen Analysen stehen aber auch unterschiedliche gewerkschaftspolitische Einstellungen. Diese müssen offengelegt werden, damit sie in der Mitgliedschaft diskutiert werden können.

In der Vereinbarung, mit der die Ausweitung der 40-Stunden-Woche ermöglicht wird, heißt es beispielsweise: *„Ziel dieser Vereinbarung ist es, am Standort Deutschland bestehende Arbeitsplätze zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Dies verlangt den Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen. Die Tarifvertragsparteien bekennen sich zu diesen Zielen und zu ihrer Aufgabe, den Rahmen für mehr Beschäftigung in Deutschland zu gestalten.“*

Führende Funktionäre haben das als Tarifyrik abgetan, als folgenloses Zugeständnis an Verhandlungsführer Zwiebelhofer. Das wäre vertretbar, wenn danach keine gefährlichen Dinge festgelegt würden. Dem ist leider nicht so, wir sind darauf eingegangen.

Es handelt sich aber eben nicht um Tarifyrik, wenn im Tarif-Info der Bezirksleitung Ba-Wü die Einbrüche in die 35-Stunden-Woche mit dem Begriff "Beschäftigungssicherung" überschrieben werden. Vielmehr wird klar, dass es genügend Leute in der Metall gibt und an ganz

entscheidenden Stellen, die es tatsächlich für die Aufgabe der IG Metall halten, die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Kapitals zu sichern.

Die Vertreter des Kapitals haben sehr konkrete Vorstellungen davon, wie das geht: die Arbeitszeit verlängern, die Tarife um 30% senken, Abschied von der paritätisch finanzierten Sozialversicherung, am besten gar keine Steuern für Reiche und Unternehmen. Als Gewerkschafter müssen wir nicht nur diese Methoden ablehnen, sondern das Ziel als solches: „höhere Wettbewerbsfähigkeit“ heißt heute, dem deutschen Kapital zu ermöglichen, das Maximale aus den Belegschaften herauszuholen. Marx nennt das "die Ausbeutungsrate erhöhen".

Wir sagen dagegen: Die Aufgabe der Gewerkschaften muss der Schutz vor immer höherer Ausbeutung bleiben.

Was sollen eigentlich Mitglieder und Öffentlichkeit denken, wenn in der Mobilisierungsphase der Tarifrunde in jedem Betrieb und landesweit aufgerechnet wird, wieviel Arbeitsplätze eine Arbeitszeitverlängerung kostet, und dann zum Abschluss der Tarifrunde das Gegenteil behauptet wird, indem zB die Bezirksleitung BaWü versichert, die 40 Stunde-Woche sichere Arbeitsplätze?

Wir sagen: Glaubwürdigkeit gewinnt man nicht, wenn man heute anderes redet wie gestern, und auch nicht, wenn nach dem Tarifabschluß richtige Argumentationen durch falsche ersetzt werden..

Tarifrunde und Agenda 2010

„Die Agenda hat die IG Metall gerettet“ wurde scherzhaft kommentiert, als sich mehr als erwartet an den Warnstreiks beteiligten. Tatsächlich war die Wut über die Schweinereien bei den Renten, bei Gesundheit, Arbeitslosengeldern und Steuern sicher ein mobilisierender Faktor neben der unverschämten Forderung nach unbezahlter Arbeitszeitverlängerung. Wer auf den Streikversammlung diese Dinge ansprach, hatte den Beifall sicher.

Das Selbstbewußtsein all derer, die am 1. November in Berlin dazu beigetragen haben, die Lethargie zu überwinden und wieder was in Bewegung zu bringen, hat auch in den Warnstreiks an geschoben.

Jetzt hätte eine Fortsetzung des Tarifkonflikts nicht nur weiche Stellen im Tarifvertrag vermeiden können, Selbstbewußtsein und Kampfkraft stärken können, sondern den Trend zur Arbeitszeitverlängerung stoppen und sogar eine Wende für weitere Arbeitszeitverkürzung einleiten können. Auch der Kampf gegen die Agenda hätte von einer ausgeweiteten Bewegung, erst recht von einem Streik profitiert!

Aber auch das war wohl nicht gewollt. So sagte Berthold Huber erst Anfang Januar: *„Wir brauchen deshalb Anschlussfähigkeit an die öffentliche Debatte. Anstatt uns z.B. wie mit der von uns zelebrierten „Bremsen“-Rolle bei der Debatte um die „Agenda 2010“ selbst zu schaden, brauchen wir eine offene Diskussion darüber, wie und ob unsere Definition zentraler Wertkategorien wie z.B. „Solidarität“ oder „soziale Gerechtigkeit“... noch stimmig ist.“*(Referat OV, VwSt Stgt, 13.1.04)

Für solche Debatten hat Kollege Huber jetzt wieder Zeit. Er kann weiter versuchen, die IG Metall in Richtung „Neuer Mitte“ zu schieben. Oder anders herum: „Die IG Metall hat die Agenda gerettet!“

Was die Mobilisierung gegen die Agenda betrifft, es liegt an uns, möglichst viele der 500 000, die im Warnstreik waren, auch am 3.4. auf die Strasse zu bringen.

Gegen die Agenda 2010 und für eine IG Metall, die kämpfen kann und kämpfen will!