

VERSUS & Diskussion

„Arbeitszeiten, die zum Leben passen“

Diskussion über den letzten Metall-Tarifabschluss

Die organisierten deutschen Arbeitgeber hielten Ende 2017 die Zeit für reif, ihre schon seit Jahren erhobenen Forderungen nach einer Reform des Arbeitszeitgesetzes wieder einmal nachdrücklich ins öffentliche Bewusstsein zu bringen. Die tägliche Arbeitszeit soll zukünftig rechtlich weder durch eine Normal- noch durch eine Maximalgrenze beschränkt sein und sich in beliebiger Kombination bis zu einer wöchentlichen Maximaldauer von 48 Stunden addieren. Flankierend dazu soll die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit zwischen 2 Arbeitstagen von 11 auf 9 oder vielleicht doch lieber gleich auf 7 Stunden gesenkt werden. Fragt sich nur:

Zu was für einem Leben passen diese Arbeitszeiten?

Dienstag, 8. Mai 2018, 19:30

Falkenbüro, Wagenburgstr. 77, 70184 Stuttgart

Bus 40, Haltestelle Tunnel Ostportal

Wir wollen anhand der folgenden Zitate diskutieren, was Metall-Arbeitgeber und IG Metall forderten, wie sie das begründeten, worauf sie sich einigten – und welche Schlüsse die Beschäftigten daraus ziehen sollten.

I. Ein unternehmerischer ‚Vorstoß zum Ende des Acht-Stunden-Tags‘

„Unser Arbeitszeitgesetz ist noch immer in der analogen Welt gefangen. Von einer neuen Bundesregierung erwarte ich einen Aufbruch für ein modernes Arbeitszeitrecht 4.0. Es muss unseren Unternehmen und Beschäftigten die Freiheit geben, innerhalb eines Wochenrahmens partnerschaftlich zu vereinbaren, wann und wo gearbeitet wird – ohne die Arbeitszeit insgesamt auszudehnen.“ (Ingo Kramer, Präsident des BDA, auf dem Arbeitgebertag, 29.11.17)

„Firmen, die in der neuen digitalisierten Welt bestehen wollen, müssen agil sein und schnell ihre Teams zusammenrufen können. Die Vorstellung, dass man morgens im Büro den Arbeitstag beginnt und mit dem Verlassen der Firma beendet, ist veraltet.“ (Christoph Schmidt, Vorsitzender des Beratergremiums der Bundesregierung, Welt am Sonntag, 12.11.17)

„Der Arbeitnehmerschutz in Deutschland hat sich bewährt, aber er ist teilweise nicht mehr für unsere digitalisierte Arbeitswelt geeignet. So brauchen Unternehmen beispielsweise Sicherheit, dass sie nicht gesetzwidrig handeln, wenn ein Angestellter abends noch an einer Telefonkonferenz teilnimmt und dann morgens beim Frühstück seine Mails liest. Dies würde nicht nur den Firmen helfen, sondern auch den Mitarbeitern, die mit der digitalen Technik flexibler arbeiten können.“ (Derselbe, ebenda.)

Die gewerkschaftliche Antwort

DGB-Chef Reiner Hoffmann nennt Schmidt einen „Realitätsverweigerer“ und erklärt: „Arbeitsgesetz und Tarifverträge bieten schon lange eine Fülle an flexiblen Möglichkeiten.“

II. Die Tarifrunde in der Metallindustrie

Die Forderung der IG Metall:

Ein Wahlrecht für „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“

„Flexible Arbeitszeit mit kurzfristigen Änderungen, ständigem längerem Arbeiten, permanenter Erreichbarkeit – der Zugriff des Arbeitgebers auf die Arbeits- und Lebenszeit wird umfassend.“ (Jörg Hofmann in „Mein Leben – meine Zeit. Arbeit neu denken. Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall“)

„Beschäftigte strecken sich nach der Decke, jonglieren mit Öffnungszeiten, Verkehrschaos und Terminen am Arbeitsplatz. Sie sind flexibel und müssen es auch sein. Denn Arbeitszeiten werden immer flexibler – bisher allerdings vor allem im Interesse der Arbeitgeber. 57,3 Prozent der Beschäftigten machen Überstunden, 1,8 Milliarden allein im vergangenen Jahr; davon die Hälfte unbezahlt. Fast jeder Zweite arbeitet auch samstags, ein Viertel sogar sonntags. Gut ein Drittel arbeitet Schicht. Ganz nach der Logik der Arbeitgeber: Zuerst kommt der Kunde, der Markt, dann die Beschäftigten.“ („Mehr Geld und mehr Zeit“, igmetall.de)

„Wir stellen eine Lohnforderung von sechs Prozent. Darüber hinaus wollen wir mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten erreichen. Denn die Digitalisierung verändert die Beschäftigungsverhältnisse. Die Kolleginnen und Kollegen müssen schon heute ein hohes Maß an Flexibilität zeigen. Das lehnen sie auch gar nicht ab, aber sie wollen auch mehr über ihre Arbeit verfügen können.“ (Oliver Höbel, IG Metall)

„Die Forderung der IG Metall zur Arbeitszeit sieht vor, dass die Beschäftigten ihre regelmäßige Arbeitszeit künftig für bis zu zwei Jahren auf bis zu 28 Stunden in der Woche reduzieren können. Danach besteht der Anspruch, auf die ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren... Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Kinder unter 14 Jahren im Haushalt zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen, sollen einen fixen Zuschuss von 200 Euro pro Monat von ihrem Arbeitgeber erhalten. Beschäftigte in Schichtarbeit oder anderen gesundheitlich belastenden Arbeitszeitmodellen, die ihre Wahloption nutzen und ihre Arbeitszeit verkürzen, sollen ebenfalls einen Entgeltzuschuss erhalten. Er soll bei 750 Euro im Jahr liegen.“ (igmetall.de) →

„Die Reduzierung der Arbeitszeit darf nicht zu mehr Leistungsdruck führen. Daher wird empfohlen, mit den Arbeitgebern auch über Regelungen zum Personalausgleich zu reden.“ (Pressemitteilung der IG Metall, 26.10.17)

Die Forderung von Gesamtmetall:

Ein Anrecht auf das je betrieblich benötigte Arbeitsvolumen

„Anfang vom Ende des Flächentarifvertrags... Die Gewerkschaft [stellt] mit einem solchen Kurs die Bereitschaft vieler Unternehmen auf die Probe, sich weiterhin an den Metall-Tarif zu binden... Viele Unternehmen machten sich vor diesem Hintergrund ernsthafte Gedanken über die Sinnhaftigkeit der Tarifbindung.“ (zukunft-statt-zu-teuer.de)

„Konkret fordern die Metallarbeitgeber daher für die Betriebe die Möglichkeit, bei Bedarf die Arbeitszeit mit den Beschäftigten individuell, ohne Mehrkosten und ohne Quotenregelung auch über 35 Stunden pro Woche hinaus vereinbaren zu können. Die 35-Stunden-Woche könne dabei die tarifliche ‚Anker‘-Arbeitszeit bleiben. ‚Wir wollen keine generelle Arbeitszeitverlängerung. Aber die Betriebe müssen die Chance bekommen, sich befristet oder dauerhaft mehr Arbeitszeitvolumen zu verschaffen, wenn es benötigt wird – und wenn die Beschäftigten dies mittragen.‘ Auch eine kollektive betriebliche Vereinbarung, bei Bedarf die Arbeitszeit zu verlängern und das Entgelt entsprechend zu erhöhen, müsse möglich sein.“ (Südwest Metall)

„Wenn die Metall- und Elektroindustrie den Weg in ein neues Arbeitszeitregime mit höherer Zeitsouveränität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eröffnen würde, dann ist das nur denkbar, wenn kürzere Arbeitszeiten und längere Arbeitszeiten für den Einzelnen gleichermaßen möglich werden. Anders kann eine Balance der Interessen der Beschäftigten und der Betriebe nicht erreicht werden.“ (Arndt Kirchhoff, NRW-Metall-Präsident)

„Fast ein Drittel der Metaller möchte mehr arbeiten, aber nur ein Fünftel weniger. Und das hat die Beschäftigtenumfrage der IG Metall herausgefunden. Also müsste die IG Metall doch auch auf diese Wünsche eingehen?!“ (Gesamtmetall via twitter)

„Schon die Begründung, dass unsere Beschäftigten sich das sonst nicht leisten könnten, leuchtet mir nicht ein. Unsere Facharbeiter verdienen bei 28 Stunden mehr als jede Verkäuferin im Einzelhandel, jede Arzthelferin und wohl auch die meisten Krankenschwestern bei 40 Stunden.“

„Die IG Metall möchte offensichtlich, dass weniger zu arbeiten besser bezahlt wird als mehr zu arbeiten“, sagte Kirchhoff. Dies verstoße nicht nur gegen das Prinzip Leistung und Gegenleistung, sondern sei auch unter Gerechtigkeitsaspekten in der betrieblichen Wirklichkeit nicht zu vermitteln.“ (Verband der Metall- und Elektroindustrie NRW, vdsm.net)

„Wie viel und wann gearbeitet werden muss, darüber entscheiden weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer – sondern einzig und allein der Kunde. Arbeit muss erledigt werden, wenn sie anfällt. Gleichzeitig gibt es immer weniger Arbeitnehmer, die eine Einheitslösung wollen – wo die eine vielleicht lieber etwas länger arbeiten würde, um entsprechend mehr zu verdienen, sagt der andere, ihm sei es wichtiger, flexibel zu sein – etwa, am Nachmittag sich um Nachwuchs kümmern zu können, dafür aber die Arbeit dann am Abend von zu Hause aus zu erledigen. Das zeigt: Die eigentliche Frage ist nicht ‚mehr‘ oder ‚weniger‘, sondern ‚flexibler‘ – und zwar sowohl für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer. Über die Frage, wie wir für beide Seiten mehr Flexibilität organisieren können, können wir jederzeit gerne reden. Aber klar ist: Die Arbeit muss erledigt werden – sonst wird sie woanders erledigt.“ (Gesamtmetall-Hauptgeschäftsführer Oliver Zander, 3.8.17)

Die Einigung: Gesichertes Arbeitsvolumen und Arbeitszeit-Wahlrecht – wenn vereinbar

„Zukunftsweisend nennt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, das Tarifergebnis für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. Sie erhalten nicht nur mehr Geld, sondern auch mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Flexibilität ist nicht länger ein Privileg der Arbeitgeber.“ (igmetall.de)

„Mit diesem Modell haben wir genau die Flexibilisierung nach unten und nach oben vereinbaren können, die wir angestrebt haben.“ (Dulger, gesamtmetall.de)

„Beide Verhandlungspartner betonten, die Lösungen seien sehr vielschichtig. ‚Das ist die Hypothek: Die wahnsinnige Komplexität des Ganzen und die Aufgabe, das nun der Öffentlichkeit, den Betrieben und den Mitarbeitern zu erklären‘, sagte Wolf.“ (tagesschau.de, 6.2.18)

„Als besonders positiv bewertete der Verhandlungsführer und Südwestmetall-Vorsitzende Dr. Stefan Wolf, dass es den Arbeitgebern gelungen sei, das Arbeitszeitvolumen nach oben zu öffnen: ‚Das war eine harte Nuss, weil die IG Metall nicht gewillt war, die tarifliche Quote aufzugeben, die die Zahl der Beschäftigten mit 40-Stunden-Vertrag auf 18 Prozent begrenzt. Dafür habe ich nach wie vor kein Verständnis.‘ In der Summe seien aber ab 2019 nun viele andere Lösungen gefunden worden wie der erleichterte Zugang in die Sonderquoten oder der Wechsel in eine kollektive Volumenbetrachtung. ‚Diese Lösungen sind letztlich genauso viel wert wie eine deutliche Anhebung der Quote‘, sagte Wolf.“ (Verband der Metall- und Elektroindustrie NRW, vdsm.net)

Die Einigung sieht die Ablehnung der Arbeitszeitreduzierung „aus betrieblichen Gründen“ vor, wenn es „betrieblich nicht umsetzbar“ ist, weil z. B. „Schlüsselqualifikationen“ verlorengehen oder überhaupt eine „Belastungsquote“ des Betriebs überschritten wird.

„Mit diesem Modell schaffen wir einen Ausgleich für Belastungen und sorgen dafür, dass unsere Kolleginnen und Kollegen länger gesund bleiben... Außerdem schaffen wir Freiräume für wichtige gesellschaftliche Aufgaben und erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.“ (IG Metall-Verhandlungsführer Zitzelsberger, igmetall.de)