

Robert Sadowsky

Eine wie Keine

Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2020

Anspruchsvoll waren die Ziele, mit denen die IG Metall in die Tarifrunde 2020 für die Metall- und Elektroindustrie startete. Zum einen sollte es eine Antwort auf die „große Transformation“ geben. Die Beschäftigten dieser Branche sind in besonderer Weise von den Veränderungen betroffen, die Dekarbonisierung, Digitalisierung, Industrie 4.0, Mobilitätswende usw. mit sich bringen. Arbeitsplätze, nicht nur bei den Automobilherstellern, sind bedroht, Standortschließungen und Produktionsverlagerungen werden angekündigt, Qualifikationsverluste und weiteres Anziehen der Leistungsschraube sowie noch einmal vergrößerte Flexibilisierung der Arbeitszeit im Interesse des Kapitals und auf Kosten der Gesundheit sind ein realistisches Szenario, wenn diese Transformation dem Gesetz von Markt und Profit folgt.

Tarifpolitische Antworten auf die „große Transformation“

Vor diesem Hintergrund beschlossen die Tarifkommissionen der IG Metall-Tarifgebiete – neben einer Entgeltforderung, die nur als „Reallohnsteigerung“ benannt und nicht beziffert wurde –, eine neue Art von Tarifverträgen einzufordern. Über diese sollten die Unternehmen verpflichtet werden, Tarifverhandlungen zur Zukunftssicherung aufzunehmen, die auch Investitions- und Produktentscheidungen enthalten sollten. Ausdrücklich wurde hier der Unterschied zu den „Pforzheim-Tarifverträgen“¹ hervorgehoben. Es ging nicht um irgendwelche Zugeständnisse der Beschäftigten im Austausch gegen Arbeitsplatzertand bei drohenden Entlassungen in einer betrieblichen Not-Situation. Bei diesen neuen Tarifregelungen sollten Zukunftsinvestitionen in Bereichen, die aus Sicht von Beschäftigten, Betriebsrat und IG Metall erforderlich und sinnvoll sind, Verhandlungsgegenstand sein. Dazu sollte ein „Einlassungszwang“ bestehen. Für so manchen Unternehmer wäre schon das ein unerhörter Eingriff in die Verfügungsgewalt des Kapitals: Mit den Beschäftigten über deren Vorstellungen zu betriebswirtschaftlichen Maßnahmen zu verhandeln, mit ihnen nicht nur – wie es das Betriebsverfassungsgesetz bereits vorschreibt – über die Gestaltung vom Arbeitgeber beschlossener Qualifizierungsmaßnahmen zu diskutieren und den Betriebsrat in die Entscheidung einzubeziehen. Sondern auch gegen den unternehmerischen Willen vom Betriebsrat vorgeschlagene Qualifizierungen durchzuführen. Investitionen in neue Produkte, Maschinen und Anlagen zu tätigen, weil die Beschäftigten es so wollen. „Wo kommen wir denn da hin?“

1

Der diesen Vereinbarungen zugrunde liegende Tarifvertrag wurde 2004 zunächst für das Tarifgebiet Baden-Württemberg in Pforzheim unterzeichnet. Anschließend wurde er in den anderen Regionen übernommen. Er ermöglicht den Abschluss spezieller Tarif-Regelungen für Betriebe, die dem Flächentarifvertrag unterliegen. Sie können auch – und das tun sie meist – von den tariflichen Mindeststandards nach unten abweichen, um Beschäftigung zu sichern.

Richtig spannend ist die Frage, was denn geschehen soll, wenn über die verlangten Investitionen keine Einigkeit erzielt werden kann. Hier zeigt sich der größte Unterschied zwischen der Anlage der Pforzheim / Sanierungs-Tarifverträge und den geforderten neuartigen Tarifverträgen (angedachte Namen waren z.B.: „Zukunft in Transformation“ (ZITRA) in NRW oder „Betrieblicher Zukunftstarifvertrag“ in Baden-Württemberg). Die Sanierungstarifverträge gehen regelmäßig auf eine Initiative der Kapital-Seite zurück und sind mit der Drohung verbunden: „Wenn Ihr nicht bei Höhe der Entgelte, Dauer der Arbeitszeit, Entgeltmethode, Flexibilität der Arbeitszeit o.ä. nachgibt, wird es Entlassungen oder Standortschließungen geben“. Damit ist dann faktisch die Friedenspflicht zwischen Kapital und Arbeit für diesen Betrieb einseitig außer Kraft gesetzt. Während der Laufzeit eines Tarifvertrages hat sich der Kapitalist zwar grundsätzlich an die Bestimmungen des geltenden Tarifvertrages zu halten und die Mittel des Arbeitskampfes sind in dieser Zeit beiden Seiten verwehrt. Aber der Herr im Hause bleibt der Kapitalist. Auf ihn ist – Grundgesetz, Tarifvertragsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz hin oder her - „die Macht asiatischer Könige“² übergegangen. Er hat das Druckmittel der Betriebschließung, der Verlagerung und der Entlassungen in der Hand und kann so die Beschäftigten unter Druck setzen. In allen IG Metall-Bezirken war die Diskussion um die neuen Tarifverträge mit der Frage verbunden, wie bei Nicht-Einigung ein Konfliktlösungsmechanismus greifen muss. Ob das dann eine (tarifliche) Einigungsstelle oder die Arbeitskampffreiheit für die lebendige Arbeit³ – also die Möglichkeit, zum Streik aufzurufen - gegen das Kapital sein sollte, blieb offen. Eine Konfliktlösung wurde aber in den Tarifkommissionen als unverzichtbarer Bestandteil dieses neuen Tarifvertrags gesehen. Wäre die Frage später tatsächlich – woran so mancher zweifeln mag – zum harten Konfliktpunkt in der Tarifrunde 2020 geworden, dann wäre das eine offene Infragestellung der Macht des Kapitals im Betrieb geworden.

Weitere Ziele sollten in der Tarifrunde erreicht werden:

- Die Transformation der Industrie soll keine Arbeitsplätze kosten. Stattdessen sollen Arbeitszeiten gekürzt werden und durch Aufzahlungen die Einkommen der Beschäftigten gesichert werden.
- Ein Bonus exklusiv für die Mitglieder der IG Metall, der es ihnen erleichtert, sich ökologisch nachhaltig zu verhalten. Dieser „Bonus für Nachhaltigkeit“ soll beispielsweise ein Zuschuss für Bus- und Bahntickets, für Ökostrom, zum Laden von E-Autos oder zum Leasen von E-Bikes sein.
- Eine Verbesserung der Altersversorgung durch eine tariflich abgesicherte betriebliche Zahlung.⁴

² Karl Marx, Das Kapital Bd.1, MEW 23, S. 353.

³ „... in der bürgerlichen Gesellschaft ist die lebendige Arbeit nur ein Mittel, die aufgehäuften Arbeit (das Kapital, R.S.) zu mehren.“ Karl Marx, Friedrich Engels, Manifest der Kommunistischen Partei, MEW 4, S. 476.

⁴ Die Frage der betrieblichen Altersversorgung wurde auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2019 intensiv und auch im Vorfeld kontrovers diskutiert. Dabei wurde die Ablehnung eines Modells ohne Arbeitgeberhaftung und ohne garantierte Mindestrendite auf der Basis des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abgelehnt: Die betriebliche Altersvorsorge dürfe nicht den Kapi-

Im Westen der Republik – wieder einmal – wenig wahrgenommen war die Forderung zur Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie auf 35 Stunden in der Woche. Auf dem Gewerkschaftstag im Oktober 2019 hatte dies eine große Rolle gespielt und wurde einhellig nicht nur als dringlich, sondern als überfällig nach 30 Jahren Einheit angesehen. So hieß es dann auch, dass es ohne eine Lösung dieser Frage keinen Abschluss in der Tarifrunde geben könne.⁵

Die ostdeutsche Metallindustrie als Billiger Jakob?

Schon der letztgenannte Punkt zeigt: Wäre es zu wirklichen Auseinandersetzungen um die Forderungen der IG Metall gekommen, dann wäre die Tarifrunde 2020 „Eine wie Keine“ geworden. In den ostdeutschen Tarifgebieten hatte die IG Metall 2003 ihre schwerste Niederlage hinnehmen müssen. Trotz des vierwöchigen Streiks konnte die Kapitalseite nicht zum Nachgeben gezwungen werden. Die Unternehmer und ihre Verbände setzten in großer Geschlossenheit alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel ein, um einen Erfolg der IG Metall zu verhindern. Leider kann man das für die IG Metall so nicht sagen. Das Ergebnis wurde auch durch mangelnde Solidarität aus dem Westen geprägt. Das blieb bei den ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen nicht unbemerkt. Deswegen ging es 2020 für die IG Metall um viel:

- Gegenüber den Mitgliedern und Beschäftigten in den Betrieben der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie zu zeigen, dass dieses Thema, das ihnen auf den Nägeln brennt, auch von der Gesamtorganisation als wichtig angesehen wird. Sie sind keine Mitglieder zweiter Klasse.
- Gegenüber Gesamtmetall, dem Zusammenschluss der regionalen Arbeitgeberverbände, klar zu machen, dass die IG Metall es nicht akzeptieren wird, wenn der Osten der Republik mehr und mehr zur gewerkschafts- und tariffreien Zone werden soll. Womit auch Druck auf die West-Tarifgebiete ausgeübt würde.

Gesamtmetall war diese Brisanz offenbar auch klar. Schon in der letzten Tarifrunde 2018 war vereinbart worden, Verhandlungen über die Arbeitszeitangleichung aufzunehmen. Tatsächlich kamen dabei der Arbeitgeberverband Berlin-Brandenburg und der IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen zu einem Ergebnis, nach dem die 35-Stunden-Woche auch im Osten schrittweise eingeführt worden wäre. Dann intervenierte Gesamtmetall. Die Regelung kam nicht zustande: Eine Herausforderung an die gesamte IG Metall zum gesellschaftlichen Großkonflikt.

Konjunkturentwicklung, Kommunikation und gewerkschaftliche Taktik

Eine Binsenweisheit: In Tarifaueinandersetzungen werden leichter gute Ergebnisse für die Beschäftigten erreicht, wenn die Konjunktur der jeweiligen Bran-

talmärkten überantwortet werden, was das Risiko des Verlustes für die Kolleginnen und Kollegen beinhalten würde. Im Vordergrund müsse die Stärkung der gesetzlichen Rente stehen.

⁵ Stefan Schaumburg, Bezirksleiter der IG Metall in Berlin-Brandenburg-Sachsen: „Ohne ein Ergebnis in der Angleichung der Arbeitszeit im Osten wird die Tarifrunde nicht beendet“. (Neues Deutschland, 25.01.2020)

che gut läuft. Natürlich ist das aber nur ein Faktor neben dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der Kampfbereitschaft, der öffentlichen Unterstützung und vielem anderem. Aber kein unwesentlicher.

Noch Ende 2019 konnte festgestellt werden, dass zwar internationale Handelskonflikte und geopolitische Krisen die Weltwirtschaft belasten, der Welthandel stagniert und insbesondere die Automobilbranche rückläufig ist. Dennoch blieb in Deutschland die Rezession insbesondere wegen der privaten Konsumnachfrage zunächst aus. Es wurde für die Metall- und Elektroindustrie von einer Stabilisierung und einer anschließenden Konjunkturerholung ausgegangen. Die Kurzarbeit bewegte sich Ende 2019 auf einem sehr niedrigen Niveau.⁶

Vor dem so eingeschätzten wirtschaftlichen Hintergrund überraschte der Vorstand der IG Metall die Arbeitgeberverbände, die Öffentlichkeit und auch den größten Teil der Mitgliedschaft⁷ Ende Januar 2020 auf einer Pressekonferenz mit dem Vorschlag eines Moratoriums:

- Vor dem Hintergrund der großen Transformation mit der Veränderung von Produkten und Produktionsabläufen, der Digitalisierung, der Dekarbonisierung, der E-Mobilität und der erforderlichen Energiewende müssten Maßnahmen getroffen werden, um Entlassungen zu verhindern. Allein in der Automobilindustrie seien 1,46 Millionen Beschäftigte betroffen.
- Daher sollten die Arbeitgeber sich bereit erklären, auf einseitige Maßnahmen zum Personalabbau, zu Ausgliederungen, zur Verlagerung von Produkten und zur Schließung von Standorten zu verzichten.
- Im Gegenzug erklärte sich die IG Metall bereit, sofort in Tarifverhandlungen (zu den obigen Themen, außer 35-Stunden-Woche Ost) einzusteigen mit dem Ziel, vor dem Ende der Friedenspflicht am 28. April 2020 zu einem Abschluss zu kommen.

Auf diese Offerte reagierten der Unternehmerverband Gesamtmetall und seine regionalen Mitgliedsverbände mit einer Presseerklärung, die von Südwestmetall (Baden-Württemberg) und VBM (Bayern) unterzeichnet wurde. Darin wurden das von der IG Metall vorgeschlagene Moratorium und alle seine Inhalte abgelehnt. Gleichzeitig wurde in geradezu zynischer Weise das Anliegen der IG Metall auf den Kopf gestellt und Gespräche und Verhandlungen über ein tarifpolitisches Stillhalteabkommen (sie nannten es „Belastungs-Moratorium“) mit einer Laufzeit von mindestens fünf Jahren „angeboten“.⁸

⁶ Detailliertes Zahlenmaterial dazu z.B. in: „Wirtschaft aktuell“ Nr. 1, Februar 2020, IG Metall Vorstand, Ressort Koordination Branchenpolitik: „M&E-Industrie mit durchwachsender Jahresbilanz“, und Nr. 2, Februar 2020, „Konsum stabilisiert bei unklarer Stimmungslage“.

⁷ In wie weit die Mitglieder der regionalen Tarifkommissionen vorab einbezogen oder zumindest informiert waren, scheint unterschiedlich zu sein. Jedenfalls bedankte sich der Bezirksleiter eines großen IG Metall Bezirks bei den Tarifkommissionsmitgliedern, dass der Überraschungseffekt gegenüber der Presse und den Arbeitgeberverbänden durch sie gewahrt wurde.

⁸ Gemeinsame Pressemitteilung von Südwestmetall und vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. vom 30.01.2020.

Andere Arbeitgeberverbände reagierten weniger zynisch, aber trotz höflicher Worte genauso einhellig ablehnend:

- Ein Verzicht auf die Möglichkeiten für Personalabbau komme weder im Vorfeld noch nach Abschluss der Verhandlungen infrage.
- Keine erweiterte Mitbestimmung in wirtschaftlichen Fragen.
- Entgeltstillstand über fünf Jahre.
- Kein Bonus für IG Metall-Mitglieder, „weil dies den Betriebsfrieden gefährden würde“.

Der Arbeitgeberverband Metall NRW hielt sich in seiner Antwort auf das Angebot der IG Metall zunächst zurück und sprach davon, dass man bereit sei, „in einem Pilotverfahren einen sozialpartnerschaftlichen Tarifvertrag auszuhandeln“.

Nach alledem war klar, welche Ziele die Arbeitgeberverbände unter der Koordination von Gesamtmetall verfolgten und welche Leimspur von ihnen ausgelegt wurde.

Die Taktik der IG Metall zielte auf eine öffentliche Unterstützung für ihren Vorschlag. Und tatsächlich gab es auch das erwartete positive Medienecho. „Innovatives Vorgehen“, „ausgetrampelte Pfade werden verlassen“, „wirtschaftliche Vernunft“, „hat es so noch nicht gegeben“. Diese Tarifrunde ist: Eine wie Keine!

Wer dann die ausgestreckte Hand des „Sozialpartners“ ausschlägt, setzt sich in der öffentlichen Wahrnehmung ins Unrecht. Eine schlaue Idee also, um in wirtschaftlich ungewisser Zeit die Kapitalisten und ihre Verbände unter Druck zu setzen und so ökonomisch bedingte Nachteile der Gewerkschaft zum Teil aufzufangen?

Vielleicht. Die Diskussion in der Gewerkschaftslinken dazu war differenziert. Festzuhalten bleibt: Die Zeit des „Rheinischen Kapitalismus“, in der das Kapital aus Furcht vor seinem Ende auch immer wieder mal Zugeständnisse für die abhängig Beschäftigten selbst bedachte, ist längst vorbei. Nicht aber die Illusion davon. Um auf künftige – härter werdende und notwendige – Auseinandersetzungen vorzubereiten, müssen diese abgebaut werden. Das ist nicht nur Aufgabe der Bildungsarbeit, sondern auch der praktischen, offensiven Gewerkschaftspolitik.

Umschalten?

Die Diskussionen in den Tarifkommissionen beschäftigten sich immer wieder mit dem „Umschalten“. Gemeint war: Wie kommen wir vom friedfertigen Gesprächsmodus der Tarifrunde zum Arbeitskampf mit Demonstrationen, Warnstreiks und Streik, wenn die Gegenseite mauert? Das wäre wohl schwierig geworden. Mobilisierung und Beteiligung bedingen sich. Die Mitgliedschaft war von der Moratoriums-Taktik überrascht worden. Der in die Öffentlichkeit getragene Appell an den „Sozialpartner“ weckte auch in der Mitgliedschaft Hoffnungen auf einen reibungslosen Ausgang. Und drittens: Nicht wenige Betriebe hatten schon im Februar andere Probleme. Kurzarbeit, Abbau von Leiharbeits-KollegInnen, Personalabbau auch bei den Kern-Belegschaften hatten bereits in größerem Maß zugenommen als erwartet. Nicht als Folge der Transformation, noch nicht als Folge der Corona-Pandemie, sondern als konjunktureller Einbruch fast aller Teilbranchen der Metall- und Elektroindustrie. Beispielhaft einige Zahlen aus NRW:

33% der Hersteller von Kraftfahrzeugen und KFZ-Teilen waren bereits Anfang Februar in Kurzarbeit oder bereiteten sie vor, 15% aus der Elektroindustrie, 19% der Maschinenbauer, 20% im NRW-Durchschnitt. 37% der Betriebe planten einen Personalabbau.⁹ Das sind schwierige Bedingungen für eine Tarifrunde.

Und die Unternehmerverbände? Gespräche fanden statt. Entscheidender Streitpunkt für die Kapital-Seite und ein „No Go“ war die erweiterte Mitbestimmung. Die Bereitschaft zur Bewegung war auch sonst gering. Die sich verschlechternde konjunkturelle Lage in der M&E-Industrie nutzten die Arbeitgebervertreter nicht etwa dazu, nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Wer hätte das auch ernsthaft erwarten können? Vielmehr wurden die altbekannten Forderungen nach langfristigem Verzicht der Beschäftigten erhoben.

Auch auf der Klaviatur der Öffentlichkeitsarbeit wagte sich Gesamtmetall in gefährliche Nähe: Das Video „Zusammen weiter denken: Tarifrunde 2020 in der M&E-Industrie“ auf YouTube zeigt zwei Tischtennis-Spieler (IG Metall und Gesamtmetall verkörpernd), die nach anstrengendem Match ihre Identität aufgeben und gegen die „internationale Konkurrenz“ gemeinsam antreten. Wer fühlt sich da nicht an die Ideologie zur „Kampfgemeinschaft der deutschen Arbeit“¹⁰ erinnert?

Ein Moratorium mit dem Verzicht auf „einseitige Maßnahmen der Arbeitgeber“ gab es nicht. In vielen Betrieben fand Arbeitsplatzabbau bereits statt. Den Beschäftigten wäre nicht vermittelbar gewesen, dass ein konjunkturell bedingter Arbeitsplatzabbau zu unterscheiden sei von einem, der auf die große Transformation zurückzuführen ist. Was in vielen Betrieben, vor allem der Automobilhersteller und deren Zulieferer, auch tatsächlich keinen Unterschied macht. Und auch die Absicht der Konzerne, die Kosten ihres Klima- und Abgasbetruges durch Rationalisierungen auf die Beschäftigten abzuwälzen, ist zwar durchschaubar, aber eine klare Trennung von der Transformation als Durchrationalisierung im Interesse auch künftig hohen Profits ist faktisch nicht vorhanden.

Die Gespräche über ein Moratorium und einen Abschluss der Tarifrunde vor dem Ende der Friedenspflicht drehten sich nicht einmal im Kreis, sondern spiralförmig nach unten. Aber: Wie sollte da Druck aus den Betrieben entwickelt werden?

Corona-Pandemie und „Solidartarifvertrag 2020“

In dieser Situation zunehmenden Drucks auf die IG Metall und erschwelter Möglichkeiten, „den Hebel umzulegen“, zeigten sich die ersten dramatischen Auswirkungen der Corona-Krise. Spätestens Anfang März wurde klar, dass die gesamte deutsche Industrie durch die Pandemie in eine tiefe und lange Rezession stürzen wird, die den Einbruch von 2009 voraussichtlich übertreffen wird. Damit wurde aus der schwierigen Lage mit geringen Mobilisierungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund der gekündigten Entgelt-Tarifverträge bei gleichzeiti-

⁹ Erhebung der IG Metall, Vorstand, Bereich Betriebspolitik, Stand 11.Februar 2020.

¹⁰ Siehe dazu: Arno Klönne, „Die deutsche Arbeiterbewegung“, 4. Aufl., Köln 1985, Kap. XV: Arbeiterschaft und Arbeiterwiderstand unter dem faschistischen Staat“, insbes. S. 263f.

gem Versammlungsverbot eine Erpressungssituation, die von Gesamtmetall sehr wohl erkannt und genutzt wurde. Traditionell stellt sich so etwas in NRW, wo die Tarifvertragsparteien seit langem einen sehr höflichen Umgangston miteinander pflegen, etwas milder dar. Was aber nichts daran ändert, dass beide Seiten gegensätzliche Interessen vertreten. Bundesweit war man sich einig: In NRW soll ein Pilotabschluss versucht werden.¹¹ Dabei war klar, dass, je länger es dauert, die Position der IG Metall schlechter wird.

„Richtige“ Zusammenkünfte der Tarifkommissionsmitglieder fanden aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr statt. In einer Videokonferenz wurden daher die neuen Ziele der Verhandlungen besprochen:

- Beschäftigungssicherung
- Erleichterung der Einführung von Kurzarbeit
- Aufstockung des Kurzarbeitergelds
- Verbesserung der Möglichkeiten zur notwendigen Kinderbetreuung
- Entgeltregelung mit kurzer Laufzeit

Am 19. März, bei „Nacht und Nebel“ – wie es einige Tarifkommissionsmitglieder formulierten –, wurde dann ein Verhandlungsergebnis unterschrieben. In einer Videokonferenz wurde es erläutert, diskutiert und anschließend einstimmig angenommen.

Es ist eine alte Erfahrung in der Tarifpolitik, dass schnell zustande gekommene Verträge oft negativ aufgenommen werden. Es sei denn, sie sind so außerordentlich gut, dass sie ganz dicht an der ursprünglichen Forderung sind. Die Mitglieder messen ein Ergebnis an der Forderung, die VerhandlerInnen auch am Verlauf der Verhandlungen. Wenn der Verhandlungsverlauf und die Positionen der Gegenseite nicht in die Mitgliedschaft vermittelt werden (können), gibt's Probleme. Ist die Differenz zwischen den Positionen des Kapitals und der Gewerkschaft zu groß, um am Verhandlungstisch und durch Argumente gelöst zu werden, dann wird das in einer „normalen Tarifrunde“ in die Mitgliedschaft vermittelt und Druck durch Arbeitskampf aufgebaut. Ohne diese Möglichkeit wären Tarifverhandlungen „kollektives Betteln“.¹² Oder, allgemeiner gesprochen: Tarifpolitik ohne Beteiligung ist Mist.

In der vertrackten Situation einer Tarifverhandlung während der Coronapandemie und eines Konjunkturerinbruchs, in der weder Druck aufgebaut noch ausreichend Beteiligung organisiert werden kann, gilt es, mit diesem Mist zuzugehen. Für die VerhandlerInnen in NRW bedeutete das, die Vorstellungen von Metall NRW / Gesamtmetall zu langfristigen Entgelteinbußen abzuwehren und Verbesserungen entsprechend den formulierten Zielen durchzusetzen. Dass dabei nichts Tolles herauskommen konnte, war nicht überraschend. So wurde es in der Tarifkommission dargestellt, und – so ist anzunehmen – auch deswegen schließlich einhellig akzeptiert. Es kommt halt darauf an, welches Maß angelegt wird.

¹¹ Ein Tarifpolitiker der IG Metall aus NRW damals dazu: „Für uns ist das bitter. Wieder müssen wir den Deppen machen. Es ist doch klar, dass wir für das, was wir jetzt noch rausholen können, hinterher beschimpft werden.“

¹² So zutreffend das Bundesarbeitsgericht BAG vom 10.06.1980 - 1 AZR 168/79.

Ein entscheidender Punkt ist das Entgelt bei Kurzarbeit. Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass es für die ausgefallene Zeit 60 % vom pauschalierten Netto-Entgelt gibt, bei mindestens einem Kind 67 %.¹³ Das reicht natürlich nicht zum Leben, vor allem, wenn die Kurzarbeit länger anhält. Daher war und ist die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes eine der wichtigsten Forderungen. Im Tarifgebiet Baden-Württemberg gibt es seit 2012 eine bessere tarifliche Regelung. Der Arbeitgeber stockt das Kurzarbeitergeld bei z.B. mehr als 80 % Arbeitsausfall auf 86,5 % auf. Eine solche Regelung gibt es in NRW und anderen Tarifgebieten der M&E-Industrie nicht. Und ihre Ausweitung wollen Metall NRW / Gesamtmetall auf jeden Fall verhindern.

Was wurde im „Solidartarifvertrag 2020“ schließlich hierzu vereinbart?

- Der Betrieb stellt eine Summe bereit, die sich aus der Zahl der Beschäftigten des Betriebes multipliziert mit 350 Euro ergibt. Dieser „Finanzierungsbetrag“ kommt den Beschäftigten, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, „zur Minderung sozialer Härten“ zu Gute. Das ist ein einmaliger Betrag, der bereits nach wenigen Wochen verbraucht sein kann.
- Zusätzlich wurde der Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (ZIA) wieder in Kraft gesetzt. Nach dessen Bestimmungen ist es möglich zu vereinbaren, die tariflichen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) gleichmäßig auf die Monate zu verteilen. Dadurch erhöht sich die Berechnungsbasis für das Kurzarbeitergeld. Die Sache hat aber einen Haken: Die Beschäftigten erhalten dann (vereinfacht gesprochen wegen nicht berücksichtigter Brutto-/Netto-Effekte) vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld auch nur 60 % bzw. 70 % vom pauschalierten Netto: Man hat im Monat mehr Geld, aber man finanziert das, unter Verlusten, selbst. Dennoch kann diese Sache einen weiteren Vorteil haben: Wenn eine solche Regelung für den Betrieb vereinbart wurde, ist für die betroffenen KurzarbeiterInnen während der Laufzeit der Vereinbarung die betriebsbedingte Kündigung ausgeschlossen. Wenn, wie es üblich sein sollte¹⁴, eine Vereinbarung zur Einführung von „normaler“ Kurzarbeit bereits den Ausschluss von Kündigungen enthält, bietet „ZIA“ diesen Vorteil natürlich nicht.
- Im Weiteren bringt der „Solidartarifvertrag“ eine auf das Jahr 2020 befristete gewisse erweiterte Möglichkeit der Freistellung (u.a. zwei Tage bezahlte Freistellung mehr als bisher für Kinder jetzt bis zum 12. statt bis zum 8. Lebensjahr) für wegen der Corona-Pandemie notwendig gewordene Kinderbetreuung. Allerdings erst, wenn eine Vielzahl anderer Möglichkeiten ausgeschöpft wurde.

Presseverlautbarungen über den Tarifabschluss in der M&E-Industrie, dass es in der gesamten Branche eine Aufstockung auf 80 % bzw. 87 % per Tarifvertrag

¹³ Die Bundesregierung hat im April 2020 die Höhe des Kurzarbeitergeldes befristet bis 31.12.2020 geändert: das Kurzarbeitergeld beträgt nun für diejenigen, die mindestens 50 % Arbeitsausfall haben, ab dem vierten Monat 70 %, für Haushalte mit Kind 77 % des pauschalierten Netto. Ab dem siebten Monat sind es 80 % bzw. 87 %.

¹⁴ Allerdings gibt es dafür keine gesetzliche Verpflichtung.

gäbe, sind schlicht falsch. Und in der gewerkschaftseigenen Darstellung wäre es auch hilfreicher gewesen, den „Solidartarifvertrag“ weniger als Erfolg zu feiern, sondern als das darzustellen, was er ist: das, was in einer schwierigen Situation noch möglich war. Eine Bilanz des Tarifergebnisses stellt dann fest, dass die Forderungen von Gesamtmetall / Metall NRW zwar abgewehrt werden konnten, die meisten der – reduzierten – Ziele der IG Metall jedoch nicht erreicht wurden. Die alten Entgelttabellen gelten bis Ende 2020 weiter. Für die Beschäftigten in den meisten Tarifgebieten, die ja bisher keine tarifliche Zuzahlung zum Kurzarbeitergeld hatten, gibt es kleine Verbesserungen. Für die Beschäftigten im Tarifgebiet Baden-Württemberg bleibt davon kaum spürbares übrig. Als ob die Tarifrunde nicht stattgefunden hätte: Eine wie Keine.

Ein kurzer Ausblick

Die neuen Tarifverträge laufen zum Ende des Jahres 2020 aus oder sind zu diesem Datum kündbar. Wie geht's dann weiter?

Schon jetzt sollten notwendige Erkenntnisse für die Zeit nach der Corona-Pandemie gewonnen sein. Zum Beispiel über das Verhältnis von Profit und Gemeinwohl. Das war aber auch am Ende der Finanzkrise 2008/2009 so. Viele stellten damals den Kapitalismus und neoliberale Dogmen infrage, die kurze Zeit später davon nichts mehr wissen wollten. Es ist daher keineswegs ausgemacht, dass diesmal die Unsinnigkeit einer profitorientierten Wirtschaft, die mit einer rücksichtslosen Vergewaltigung der Natur, Privatisierungen und Kostensenkungsprogrammen – nicht nur, aber besonders im Gesundheitssektor – dazu beigetragen hat, die Corona-Pandemie in der Welt so tödlich wirken zu lassen, zur Konsequenz führt, eine an menschlichen Werten orientierte Gesellschaft aufzubauen. Am Ende der Corona-Krise wird eine tiefe Rezession der Volkswirtschaft stehen. Vermutlich wird es eine hohe Arbeitslosigkeit und ärmere abhängig Beschäftigte als heute geben. Und es wird sich die Frage stellen: Wer trägt die Kosten?

Statt eines Rufs nach der vom Kapital längst beerdigten „Sozialpartnerschaft“ gehören daher auf die Tagesordnung:

- Eine Auseinandersetzung mit der Frage „Wer produziert was zu welchen Bedingungen?“
- Die Vergesellschaftung von Betrieben statt Privatisierung und
- die Finanzierung der Krisenkosten durch die Reichen und Vermögenden.

Generell geht es um eine grundlegende Demokratisierung der Wirtschaft. Wenn eine gesellschaftliche Umgestaltung zu Menschlichkeit statt Profit erreicht werden soll, dann braucht es neben Dingen wie ökologischer Verträglichkeit und Nachhaltigkeit eine offensive Gewerkschaftspolitik.