

## Die Dreieinigkeit der Metall-Tarifrunde

von Uwe Meinhardt

Die Metallindustrie befindet sich am Beginn einer vermutlich sehr ernsthaften Tarifauseinandersetzung. Obwohl sich Auslastung und Ertrag der meisten Unternehmen der Branche wieder auf Vorkrisenniveau befinden und die angekündigte Rezession in 2012 schlicht nicht stattfindet, mauern die Arbeitgeberverbände insbesondere bei den qualitativen Forderungen der IG Metall. Worum es genau geht, soll am Beispiel des traditionellen Pilotbezirks Baden-Württemberg aufgezeigt werden. Die IG Metall hat sich nach intensiver Debatte mit ihren Mitgliedern und Funktionären in großer Einmütigkeit auf eine „Dreieinigkeit“ von Forderungen festgelegt:

1. Die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 6,5 Prozent bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
2. Die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten und der Dual Studierenden sowie die Verbesserung des Ausbildungszugangs für benachteiligte Jugendliche.
3. Regelungen zur Ausweitung der Rechte der Betriebsräte beim Einsatz von Leihbeschäftigten in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Dies beinhaltet insbesondere ein wirksames Zustimmungsverweigerungsrecht, das durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ausgeübt werden kann.

### Zu den Forderungen im Einzelnen:

**Erstens:** Die Entgeltforderung beruht ganz traditionell auf der für 2012 erwarteten gesamtwirtschaftlichen Produktivitäts- und In-



☞ Uwe Meinhardt ist 1. Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart und Mitglied des IG Metall Vorstands.

Foto: © Martin Storz/GRAFFITI

flationsentwicklung sowie einer politisch begründeten Umverteilungskomponente.

Angesichts der unerwartet guten Entwicklung im letzten Jahr ist in dieser Tarifrunde ein „Blick in den Rückspiegel“ angebracht: Denn die 2,7 Prozent Tarifierhöhung für 2011 wurden bereits im Frühjahr 2010 vereinbart, zu einem Zeitpunkt also, da niemand ernsthaft mit einer schnellen Erholung gerechnet hatte. Die Beschäftigten haben in zweifacher Weise wesentlich dazu beigetragen. Zum einen in Form von Einkommenseinbußen durch die massive Anwendung von Kurzarbeit während der Krise und zum anderen durch enorme Arbeitsbelastung in Form von Mehrarbeit, Sonderschichten und Arbeitsverdichtung während des Aufschwungs. Betrachtet man in dieser historischen Ausnahmesituation die Differenz von erwarteter und tatsächlicher gesamtwirtschaftlicher Produktivität, ergibt sich daraus ein struktureller Korrekturbedarf des verteilungsneutralen Spielraums.

Hinzu kommt, dass die Nettoumsatzrendite 2011 branchendurchschnittlich bei 4,2 Prozent lag, was den zweithöchsten Wert seit der deutschen Vereinigung bedeutet. Diese stark exportorientierte Branche hat genug Geld, um mit einer entsprechenden Umverteilung einen Beitrag zu mehr Verteilungsgerechtigkeit und damit auch zur Stabilisierung der Binnenkonjunktur zu leisten. Letzteres ist angesichts der außenwirtschaftlichen Un-

gleichgewichte dringend geboten und sollte im wohl verstandenen Eigeninteresse der Unternehmen selbst liegen.

**Zweitens:** Angesichts der Krise 1993/1994 wurde im Beschäftigungssicherungstarifvertrag 1994 vereinbart, dass Ausgebildete grundsätzlich mindestens 12 Monate übernommen werden. Dies war – von beiden Seiten – keineswegs als grundsätzliche Abkehr vom Prinzip der unbefristeten Übernahme gedacht. Es ging lediglich darum, den Ausgebildeten in der Wirtschaftskrise eine sozialversicherungsrechtliche Mindestabsicherung und den Anspruch auf Arbeitslosengeld abzusichern.

In den Folgejahren haben dann die Arbeitgeber völlig unabhängig von der Konjunktur das Ergebnis dieser Notoperation zunehmend zum neuen Schönheitsideal erklärt. So übernehmen aktuell in Baden-Württemberg trotz allen Lamentierens über angeblichen Facharbeitermangel nur 35 Prozent der Betriebe die Ausgebildeten überwiegend unbefristet, während fast zwei Drittel der Betriebe ein weiteres „Bewährungsjahr“ sowie die alleinige Entscheidung des Patrons über Sein oder nicht Sein zum Prinzip erhoben haben.

Zwar sehen die Werte hinsichtlich der Anzahl der übernommenen Ausgebildeten besser aus – immerhin 55 Prozent der Ausgebildeten werden im Südwesten unmittelbar unbefristet übernommen. Doch liegt dies ausschließlich daran, dass in den gewerkschaftlich gut organisierten Großbetrieben der Automobilindustrie betriebliche Regelungen durchgesetzt werden konnten.

Es ist an der Zeit und für die Unternehmen auch leistbar, den Ausgebildeten unmittelbar nach der Ausbildung die Chance für Planungs- und damit Zukunftssicherheit zu eröffnen. Dies umso mehr, als die Forderung der IG Metall drei Ausnahmen zum Überforderungsschutz der Unternehmen vorsieht:

- Betriebe, die nach gemeinsamer Einschätzung von Geschäftsführung und Betriebsrat über Bedarf ausbilden, müssen nur die tatsächlich benötigten Ausgebildeten unbefristet übernehmen.
- Falls zum Zeitpunkt der Übernahme Beschäftigungsprobleme im Betrieb bestehen, kann auch befristet übernommen werden.
- In begründeten Einzelfällen kann mit Zustimmung des Betriebsrats personenbedingt von der unbefristeten Übernahme abgesehen werden.

**Drittens:** Die dritte, ebenfalls gleichwertige Forderung bezieht sich auf die Einschränkung des Missbrauchs von Leiharbeit. Es gibt mittlerweile in Deutschland ca. eine Million Leihbeschäftigte, über 300.000 davon in der Metallindustrie. Das zentrale Argument zur gesetzlichen Deregulierung unter Bundeskanzler Schröder, Leiharbeit wäre der vorübergehende Einstiegspreis für ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, hat sich dramatisch an der Wirklichkeit blamiert. Tatsächlich gelingt nur 7 Prozent der aus Arbeitslosigkeit in Leiharbeit (zwangs-)vermittelten Beschäftigten der Umstieg in ein festes Arbeitsverhältnis. Da aber alle LeiharbeitnehmerInnen von diesem Umstieg träumen, sind sie bereit, alles dafür zu tun, was von vielen Arbeitgebern in geradezu erniedrigender Art und Weise missbraucht wird.

Im Aufschwung seit Mitte 2010 wurden in Baden-Württemberg 43 Prozent des zusätzlichen Personalbedarfs durch LeiharbeitnehmerInnen abgedeckt. Wie wenig dies mit dem berühmten „vorübergehenden“ Bedarf bei Auftragsspitzen zu tun hat, zeigt sich darin, dass mittlerweile rund 40 Prozent der LeiharbeitnehmerInnen länger als 12 Monate im Betrieb arbeiten. Da die Auftragsituation weiterhin gut ist, planen zwei Drittel der Betriebe mit der gleichen oder einer

höheren Anzahl von Leihbeschäftigten. Nach vorsichtigen Schätzungen der Betriebsräte werden 28 Prozent der Leihbeschäftigten auf Stammarbeitsplätzen eingesetzt, Tendenz steigend. Ganz abgesehen von den persönlichen Dramen, die sich zu tausenden abspielen, wenn der Einsatz dieser Menschen im Entleihbetrieb beendet wird – wenn sie, so der Fachbegriff „abgemeldet“ werden – machen diese Zahlen zwei Punkte deutlich:

Zum einen kann der skandalöse Umgang mit Menschen in Leiharbeit nicht durch einen Tarifvertrag allein beendet werden. Dazu bedarf es einer gesetzlichen Re-Regulierung, die die aktuelle Bundesregierung strikt verweigert und an der jede künftige Regierung zu messen sein wird.

Zum anderen aber ist die IG Metall in der Pflicht, in ihrem Organisationsbereich dafür zu kämpfen, dass Menschen nicht als Arbeitnehmer zweiter Klasse für Extraprofite der Unternehmen missbraucht werden. Wenn es gelingt, mittels eines tariflichen Zustimmungsverweigerungsrechts der Betriebsräte, den oben genannten 28 Prozent von Leihbeschäftigten auf Stammarbeitsplätzen zu einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zu verhelfen, wäre bereits einiges gewonnen.

Neben diesen Forderungen in den Flächentarifverhandlungen verhandelt die IG Metall zur Zeit auf zentraler Ebene mit den Leiharbeitsverbänden iGZ und BAP über einen Branchenzuschlag für Leihbeschäftigte, die in Metall-Betrieben eingesetzt werden. Das Ziel ist dabei ein tariflicher Doppelschlag:

Einerseits durch ein tarifliches Zustimmungsverweigerungsrecht der Betriebsräte Leiharbeit in Stammbeschäftigung umzuwandeln und andererseits überall dort, wo dieses Hauptziel nicht erreicht werden kann, zumindest einen Branchenzuschlag durchzusetzen. Da auch mit einem solchen Zuschlag

der Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ vermutlich nicht erreicht wird, muss es weiterhin die Möglichkeit geben, in den Entleihbetrieben betriebliche „equal pay“ Regelungen zu vereinbaren.

### Politische Bedeutung der „Dreieinigkeit“

Es verwundert nicht wirklich, dass die Arbeitgeber bei den qualitativen Forderungen der IG Metall trotz fehlender Argumente bislang keinerlei Bewegung erkennen lassen, schließlich geht es dabei um Machtfragen im Betrieb. Sie vertreten bislang einen glasklaren „Herr im Hause“-Standpunkt: Wer in meinem Betrieb einen unbefristeten Arbeitsvertrag bekommt, ob aus der Leiharbeit heraus oder nach der Ausbildung, entscheide ich, der Unternehmer und sonst niemand, schon gar kein Tarifvertrag.

Andererseits meinen die Metallerinnen und Metaller diese Forderungen bitterernst, daher auch der Begriff „Dreieinigkeit“, der bewusst gewählt wurde, um den hohen moralischen Gehalt der Forderung zu unterstreichen.

Es geht um nicht mehr und nicht weniger, als den „säkularen Trend zur Prekarisierung von Arbeit“ (Berthold Huber) im ureigendsten Gestaltungsbereich der IG Metall, im Tarifvertrag, Einhalt zu gebieten.

Oder, um es mit den Worten des tschechischen Ökonomen Thomas Sedlacek – Präsidentenberater während der Amtszeit von Vaclav Havel – zu formulieren: „In der Ökonomie geht es um Gut und Böse. Es geht um Menschen, die Menschen Geschichten über andere Menschen erzählen.“ Die IG Metall erzählt in dieser Tarifrunde den Menschen in Deutschland die Geschichte von Menschen in prekärer Arbeit – und dass wir dies ändern wollen, weil es nicht gut ist. ■