

Geschafft: Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie in Bayern

von: Isa Paape, 09.05.2021

Blockade der Unternehmerverbände durchbrochen: Nullrunde abgewehrt, Zukunftstarifverträge möglich



2016 | IGMetall Jugend Bayern, Flickr | CC BY-SA 2.0

Am 19. April 2021 konnte endlich auch in Bayern die Blockadehaltung der Unternehmerverbände durchbrochen und ein Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie erzielt werden. Vorausgegangen waren knapp vier Monate Verhandlungen und zuletzt wochenlange Warnstreiks. Dauer und Härte der Auseinandersetzung waren von den Arbeitgeberverbänden bewusst provoziert worden mit dem kaltschnäuzigen Versuch, wie schon im vergangenen Jahr die Corona-Pandemie für ihre Ziele zu nutzen. Weitere Nullrunden bis ins Jahr 2023, automatische Entgeltabsenkungen bei schlechter betrieblicher Wirtschaftslage, Zugriff auf Weihnachts- und Urlaubsgeld, keinerlei Übernahmeregungen für Dual Studierende und auch keine Mitsprache bei Zukunftsthemen, so sah der Horrorkatalog aus, den Verhandlungsführerin Renkhoff-Mücke vom Verband der Metall- und Elektroindustrie in Bayern vbm bayme über Monate propagierte.

Johann Horn, Bezirksleiter und Verhandlungsführer der IG Metall, verwies dagegen auf die sehr differenzierte Situation in den Betrieben mit Existenz bedrohenden Absatzkrisen und anhaltender Kurzarbeit einerseits, aber auch Milliardengewinnen vor allem in den exportorientierten Bereichen der Industrie – und er setzte von Anfang an auf die Aktionsfähigkeit in den Betrieben.

Ab Anfang April rollte eine Welle der Warnstreikaktionen durch das Land. Pandemiebedingt war Einfallsreichtum gefragt. Mit verschiedensten Aktivitäten im Internet über Formen des erstmals erprobten „virtuellen Warnstreiks“ bis hin zu Auto- und Fahrrad-Corsos, Kundgebungen und Fotoaktionen zeigten die Kolleginnen und Kollegen, dass sie hinter den Tarifforderungen stehen. Anders als in früheren Jahren waren auf diese Weise gar wesentlich mehr Betriebe „streikfähig“ und in die Aktionen

eingebunden als in früheren Jahren. Viele Belegschaften waren erstmals in der Firmengeschichte zum Warnstreik aufgerufen und unterstützten die Aktionen der Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen. So gelang eine Breite der Streikbewegung, die dann auch unerwartet hohe Beteiligungszahlen sicherstellte: Insgesamt waren über eine Viertelmillion Beschäftigte aktiv für ihre Interessen. Damit konnte in Bayern die bundesweit höchste Streikbeteiligung erreicht werden.

Für knapp 480.000 Beschäftigte in den tarifgebundenen Unternehmen der bayerischen Elektroindustrie konnten mit diesem Einsatz mindestens Teile des kapitalseitigen Forderungskatalogs abgewehrt werden. Johann Horn, Bezirksleiter der IG Metall in Bayern, sieht in allen für die Beschäftigten wesentlichen Fragen etwas erreicht: „Mit diesem Abschluss stabilisieren wir die Einkommen, sichern Beschäftigung und schaffen Zukunftsperspektiven. Mit der Regelung zu Zukunftstarifverträgen ist uns der Einstieg in eine gemeinsame Gestaltung des industriellen Wandels gelungen.“ 97 % Zustimmung in der Tarifkommission sind überdies ein deutliches Votum und spiegeln auch den Rückhalt in den Betrieben wider. Nach Ablauf der Erklärungsfrist am 30. April wurden die Tarifvertragstexte rechtssicher wirksam und für Gewerkschaftsmitglieder zugänglich, die Laufzeit reicht bis 30.09.2022.

Jenseits der allenthalben spürbaren Erleichterung aber ist im Tarifabschluss erkennbar, dass die Kapitaleseite eine erdrückende Übermacht nutzt, um im Fahrwasser multipler Krisen ihre Interessen durchzusetzen. Eine differenzierte Betrachtung macht deutlich, dass ohne Veränderungen im Kräfteverhältnis zwischen Kapital und Arbeit selbst in den industriellen Kernzonen kaum noch substantielle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen durchzusetzen sind.

Entgelte

Der Entgelttarifvertrag wurde wieder in Kraft gesetzt, womit die zuletzt in 2017 gestiegenen Tabellenentgelte weiter zur Auszahlung kommen. Zusätzlich zu den bereits 2018 vereinbarten jährlichen Einmalzahlungen in Höhe von knapp vierhundert Euro als Zusatzbetrag sowie 27,5 % eines Monatsverdienstes ist nun eine weitere Einmalzahlung festgelegt worden. Dieses „Transformationsgeld“ entspricht 2,3 % des Monatsverdienstes und kommt erstmals im Februar 2022 zur Auszahlung. Entgelt erhöhend in diesem Jahr wirkt lediglich eine im Juni auszuzahlende Corona-Beihilfe in Höhe von 500 Euro.

Sieht man von der Corona-Beihilfe ab, sind bis 2022 für vier Jahre in Folge keine tabellenwirksamen Lohnerhöhungen erzielt worden. Damit verharren auch alle Entgeltbestandteile, die sich auf das Grundentgelt beziehen, wie Leistungsentgelt sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auf dem Stand von 2017. Zwar erhöhen die vereinbarten Einmalzahlungen das Jahresentgelt, sie sind aber gerade aufgrund ihrer aus der Tabelle herausgenommenen Stellung eine von der Kapitaleseite variabel nutzbare Quelle für erzwungene Entgeltabsenkungen. So konnten die Unternehmerverbände für 2021 einmalig durchsetzen, dass bei einem Absinken der Nettorendite unter 2,3 % automatisch der Zusatzbeitrag gestrichen wird.

Lohnsenkungen dürften in erster Linie die unteren Entgeltgruppen sowie die

Facharbeiter treffen, mithin jene Beschäftigtengruppen, die aufgrund von Kurzarbeitsphasen ohnehin schon gravierende Einkommensverluste tragen mussten. Betroffen sind außerdem Beschäftigte „am oberen Rand“, also diejenigen, die oberhalb der Entgelttabelle außertariflich bezahlt werden. Laut Tarifvertrag liegt ihr Einkommen mindestens 30 % über der obersten Entgeltgruppe. Bei unveränderten Tabellenentgelten werden also AT-Gehälter von zwei Seiten angegriffen: Sie sinken relativ zur Inflationsentwicklung und sie sinken in Relation zu den Tarifeinkommen, die immerhin durch Einmalzahlungen im Jahresverlauf erhöht werden. Diese Beschäftigtengruppen bilden insbesondere an Forschungs- und Entwicklungsstandorten sowie im Engineering ein nicht zu vernachlässigendes Potential für künftige gemeinsame Verteidigung der tabellenwirksamen Lohnerhöhung.

Arbeitszeit

Wie bisher schon können zum Zweck der Beschäftigungssicherung in Betrieben kollektive Arbeitszeitabsenkungen vereinbart werden, und zwar für maximal drei Jahre. Das Entgelt wird entsprechend abgesenkt, eine Verpflichtung zum Teillohnausgleich durch die Kapitalseite ist erst ab Beginn des zweiten Jahres vorgesehen.

Die Kosten dieser Maßnahmen werden also ein Jahr lang ausschließlich von den Beschäftigten finanziert. Um eine Absenkung der Monatsentgelte zu vermeiden, können allerdings sämtliche Einmalzahlungen und Teile des Urlaubsgelds dann auch zur monatlichen Auszahlung gelangen, werden also über die Monate, in denen reduziert gearbeitet wird, verteilt. An den empfindlichen Lohneinbußen ändert das allerdings nichts. Verbunden mit der vorübergehenden Arbeitszeitabsenkung ist ein leicht erweiterter Kündigungsschutz, der bis zwei Monate nach Auslaufen der Maßnahmen gilt.

Diese Beschäftigungssicherung ist teuer erkaufte, und es dürfte eine besondere Herausforderung werden, einerseits „Mitnahme-Effekte“ der Kapitalseite zu verhindern, und andererseits möglichst einen innerbetrieblichen solidarischen Ausgleich zu organisieren für die von den Lohnsenkungen betroffenen Beschäftigtengruppen.

Bisher nicht erreicht wurde die Angleichung der Arbeitszeit im Osten, wo für gleiches Geld immer noch 39 Wochenstunden statt der im Westen geltenden 35 gearbeitet werden muss.

Ausbildung

Für die Übernahme der Dual Studierenden konnte in Bayern tatsächlich eine kleine Verbesserung erreicht werden. War ein Übernahmeangebot für diese wachsende Gruppe der Auszubildenden bisher allein vom Willen des Unternehmers abhängig, so müssen nun die Studierenden nach Abschluss in einem Bewerbungsverfahren bevorzugt berücksichtigt werden. Das stärkt letztlich auch die Verhandlungsmacht der Betriebsratsgremien beim Thema Ausbildung und Übernahme.

Beschäftigungssicherung

Gegen den massiven Widerstand der Unternehmerverbände konnte die Option zu Zukunftsverhandlungen durchgesetzt werden. Damit können Betriebsratsgremien künftig Verhandlungen anregen über Strategien zur Bewältigung der Transformation. Ziel sollen firmenbezogene Zukunftstarifverträge sein, die unter Einbeziehung der Betriebsratsgremien und der IG Metall Standorte sichern und Beschäftigungsaufbau ermöglichen. Als „Eingriff in die unternehmerische Freiheit“ wurde von der Kapitaleseite bis zuletzt auf Abwehr gesetzt. So kam am Ende eine lediglich freiwillige Option zur Aufnahme von Verhandlungen zustande.

Fazit

Die vereinbarten Entgelterhöhungen lassen sich nur mit viel gutem Willen mit etwa 2,3 % im Volumen darstellen und sind zudem vielfach in der gesamten Substanz gefährdet. Während die Unternehmerverbände sich einen Anspruch auf mindestens 2,3 % Nettogewinn verbrieft lassen, bleiben die Entgelte weit dahinter zurück. Angesichts einer steigenden Inflationsrate und des aktuell prognostizierten Plus von 3 % beim BIP um Jahr 2022 könnte sich am Ende der Laufzeit gar ein Reallohnverlust ergeben und damit eine weitere Verschärfung der Schieflage in der Einkommensverteilung zwischen Kapital und Arbeit.

Arbeitszeitverkürzung bleibt eines der wesentlichen Instrumente im Kampf gegen Arbeitsplatzabbau, wachsende Arbeitshetze und Überlastung. Im Kampf um kollektive Entlastung allerdings tritt die IG Metall trotz großer Anstrengungen auf der Stelle. Stattdessen werden die Möglichkeiten für die Unternehmerverbände zu flexiblen und weitgehend von den Beschäftigten finanzierten Arbeitszeitgestaltungen ständig erweitert.

Von großer Bedeutung ist der gelungene Einstieg in die so genannten Zukunftstarifverträge. Hierin liegt nicht nur eine der Schlüsselstellen für die Zukunft der industriegebundenen Arbeitsplätze, sondern auch das strategische Handlungsfeld schlechthin mindestens für die Industrie-Gewerkschaften. Der Einstieg wurde möglich auch durch die seit Jahren anhaltende ideologische Defensive, in der sich die Unternehmerverbände beim Thema Transformation befinden. Profitgier contra Klima, fehlende Umbaupläne und Investitionen, massenhafter Stellenabbau bei gleichzeitigen Gewinnsteigerungen, Betrug bis hin zu skandalösen kriminellen Machenschaften in Vorstandsetagen – da scheint ein Green New Deal so weit weg wie die angebliche gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmerverbände.

Eine Stärkung gewerkschaftlicher struktureller und strategischer Handlungsmacht ist daher Voraussetzung für eine Transformation, die soziale, demokratische und ökologische Aspekte verbindet. Konzernübergreifende, regionale, nationale und internationale Allianzen der industriellen Kernbelegschaften sind dafür ebenso notwendig wie die Einbindung betrieblicher Kämpfe in gesellschaftliche Bewegungen. Diese dicken Bretter sind zu bohren, wenn wir auch bei Entgelt und Arbeitsbedingungen wieder durchsetzungsfähiger werden wollen.

