

Die nächste Tarifrunde kommt bestimmt

MEHR FLEXI, ABER KOLLEKTIV!

5 Eines kann man der Gewerkschaft wirklich nicht nachsagen, daß sie nämlich nicht flexibel wäre in ihren alljährlichen Verhandlungen mit der Kapitalseite. Wo es immerhin um solche Dinge geht wie Lohn, Leistung, Arbeits- und Freizeit, also um die Lebensmittel, die Gesundheit und das ertragbare Leben der Lohnarbeiter, jongliert sie damit auf der Forderungs- und Angebotsseite so, wie sie sich gedacht hat, daß im Streit mit den Arbeitgebern ein Ergebnis herauskommen kann, womit sie, die Gewerkschaft, sich sehen lassen kann.

10 Der DGB handelt praktisch so, als würde man mit ein bißchen weniger Arbeitszeit (die zudem noch Tag für Tag nicht feststeht und für die Woche auch nicht, einmal abgesehen von den regelmäßig anfallenden Überstunden) für geringeren Lohn und mehr Leistung entschädigt; als würde eine ein wenig gebremste Lohnsenkung (Lohnerhöhungen hat es in der Bundesrepublik seit Jahren nicht gegeben) die steigende Leistung und die langen, flexiblen Arbeitszeiten
15 kompensieren. - In diesem Sinne hat die Gewerkschaft die Tarifrunde 1987 eingeläutet.

Dauerangebot: niedriger Lohn

1984 hat die Gewerkschaft einen Streik für den Einstieg in die 35-Stunden-Woche geführt, ausdrücklich zu dem Zwecke, damit mehr Einstellungen von Arbeitslosen zu erreichen. Den
20 Erfolg in dieser Sache lügt sie sich heute in die Tasche. Wenn überhaupt, dann haben die ausgehandelten Lohnsenkungen, das Zugeständnis der Gewerkschaft zu flexiblen Arbeitszeiten und die damit einhergehenden Freiheiten der Unternehmer, die Leistung zu steigern, unter anderem das Wachstum beflügelt und zu neuen Arbeitsplätzen geführt. Diesen Sachverhalt bestätigte die Gewerkschaft mit ihrer Rede vom "Solidaropfer der Beschäftigten für die
25 Arbeitslosen". Die Verhandlungsstrategie "Wir bieten Lohn für weniger Arbeitszeit." wurde 1984 mit der Taktik umgesetzt, den Streit um die Arbeitszeitverkürzung ausdrücklich von den Lohnverhandlungen zu *trennen*, um den Deal nicht zu offensichtlich auf den Tisch zu legen: Ausverkauf von Lohn gegen etwas weniger Arbeitszeit. Er kam selbstverständlich zustande: Lohnsenkung, und das gleich für 2 Jahre. Die Tarifrunde von 1986 lag insofern bruchlos auf Ge-
30 werkschaftslinie, als sie mit der ersten sinkenden Lohnsenkung angeben konnte. Für 1987 hat die Erfahrung aus dem Jahrhundertstreik von 1984 - oder sie haben einfach bei den Arbeitgebern angefragt, was so geht - die Gewerkschaft gelehrt, bei gleicher Strategie die Taktik ein wenig zu ändern. Jetzt heißt die Parole: Verhandlungen über eine weitere Arbeitszeitverkürzung mit den Lohnverhandlungen *zusammenlegen*. Der Obertaktiker von der IG Metall, der Weihnachten
35 unbedingt im Kreise seiner Familie verbringen will, drückt die Tatsache, daß die Gewerkschaft nicht an Tabus von gestern festhalten will, so aus:

“SZ: Dieser Arbeitszeitvertrag ist Ende September dieses Jahres kündbar, soll von Ihrer Gewerkschaft aber erst zum 31. Dezember gekündigt werden. Warum?

Steinkühler: Die Verhandlungen über Arbeitszeitverkürzungen hätten frühestens im Oktober anfangen können und wären dann auf die Weihnachtszeit zugelaufen, mit einer größeren Unterbrechung bis ins neue Jahr. Wir meinen, daß wir mit den drei Monaten nichts verschenkt haben und hoffen, daß dies als Beitrag gewertet wird, die Verhandlungen zu verkürzen.

SZ: Da aber diese Verhandlungen doch bestimmt mit den Lohnverhandlungen gekoppelt werden, die erst Ende März beginnen, ist doch wahrscheinlich mit einer heißen Entscheidungsphase erst dann zu rechnen.

Steinkühler: Das muß nicht so sein. Wir können natürlich darüber nachdenken, ob wir die Arbeitszeitverkürzung zusammenfallen lassen mit der Tarifierhöhung. Man kann sich beispielsweise im Januar darauf einigen, die Arbeitszeit ab 1. April zu verkürzen. Dann sind die Verhandlungen im Januar fertig. Das muß also nicht zusammen mit den Lohnverhandlungen gemacht werden. Hier gibt es für die Tarifparteien einen weitaus größeren Gestaltungsraum, als man gemeinhin annimmt.” (Süddeutsche Zeitung, 23./24. August 1986)

Nehmen wir nicht an, das mit dem kleineren Gestaltungsspielraum. Die Taktik der Gewerkschaft will vielmehr unbedingt einen Streik vermeiden und ist auf eine ziemlich reibungslose (natürlich in der Sache harte) Verhandlungslösung aus. Dafür wird - Signal - der Arbeitszeittarifvertrag später gekündigt. Dafür wird - Signal - der Lohn, damit die symbolhafte weitere Arbeitszeitverkürzung den Unternehmern nicht zu schwer fällt, von vorneherein zur Disposition gestellt, indem man gleich über beides zugleich verhandelt. Und nicht nur das. Die Gewerkschaft besitzt nämlich eine weitaus größere Flexibilität, als man gemeinhin annimmt.

Altes Sonderangebot frisch auf den Tisch: Flexibilisierung der Arbeitszeit

1984 hat sich die Gewerkschaft für langweilige 1 ½ Stunden durchschnittlicher Wochenarbeitszeitverkürzung (die Betriebsräte betriebsindividuell aushandeln) nicht nur eine grandiose Lohnsenkung, sondern auch ein gutes Stück Flexibilisierung und Verbilligung des freien Umgangs mit der Arbeitszeit abhandeln lassen, um einen Einstieg in die Jahrhundertforderung vorweisen zu können. Letzteres hat die Unternehmer insbesondere interessiert, mit dem niedrigen Lohnabschluß haben sie sowieso gerechnet. Und schon stellt sich die IG Metall, da sie nun mal weiter auf den symbolischen Wert der Arbeitszeitverkürzung setzen will, auf dieses drängende Problem des Unternehmertums der späten 80er Jahre ein. Weil die gewerkschaftliche Überlegung der Taktik der nächsten Tarifverhandlungen genau mitbekommen hat, worum es den Verhandlungspartnern von der Kapitalseite heute vor allem geht - um die Trennung von Betriebsarbeitszeit und individueller Arbeitszeit (damit die teuren Maschinen sich rund um die Uhr auszahlen); um die flexible Verwendung der Arbeitszeiten der Arbeitskräfte (je nach Auftragsanfall bei geringem Stammpersonal); alles in allem um von Tarifvertrag und Gesetz ungehinderte Anwendung der Arbeitskraft und Arbeitskräfte nur nach Betriebsnotwendigkeit und zum Billigtarif eines Normalarbeitstages -, beschäftigt sich die Gewerkschaft schwer mit ihrem angeblich furchtbaren Problem “Flexibilisierung der Arbeitszeit”. Weil sie taktisch denkt, ihr also die Bedürfnisse des unternehmerischen Verhandlungspartners schwer einleuchten, da sie ja mit *ihm* eine neue Regelung aushandeln will, bekommt der gemeine Arbeitnehmer lediglich die

ideologische Warnung vor dem "Verlust an Zeitautonomie" mitgeteilt, während der Kapitalseite lauter Angebote gemacht werden.

1. Die Gewerkschaft bedeutet den Unternehmern ihre Verhandlungsbereitschaft in der Sache Flexi, indem sie darauf hinweist, daß sie bisher noch nie in dieser Angelegenheit den Kapitalisten prinzipielle Hindernisse in den Weg gelegt hat. Aber dann soll der BDI es ihr auch nicht heute unnötig schwer machen:

"Die Diskussion um Flexibilisierung der Arbeitszeit geht vielfach fälschlicherweise davon aus, daß die traditionellen Arbeitszeitregelungen völlig starr seien. Dem gegenüber ist festzuhalten, daß die Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher und tarifvertraglicher Bestimmungen schon bei Geltung der 40-Stunden-Woche eine Vielfalt betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten zuließ. Sie bezogen und beziehen sich sowohl auf die Dauer der Arbeitszeit als auch auf die Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Schließlich ist auch die ‚Entkoppelung‘ zwischen individueller Arbeitszeit und Maschinen- oder Betriebsnutzungszeit keine Neuigkeit." (Positionspapier der IG Metall)

2. entschuldigt die IG Metall die Arbeitgeber, die das Flexi-Programm ja wohl - in ihrem Interesse - eingerichtet haben und praktizieren. "Unter dem Druck der Wirtschafts- und Beschäftigungskrise haben sich Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer quantitativ ausgeweitet." (ebda)

Wo bleibt denn da das Subjekt, der Verhandlungspartner?

3. wird die Gewerkschaft bewußt nostalgisch, nicht weil sie meint, daß die Lohnarbeiter gestern besser gefahren wären, sondern weil sie sich einbildet, gestern mehr zu sagen gehabt zu haben.

"Erst der solidarische Zusammenschluß der Arbeitnehmer in Gewerkschaften und die Regelung von Arbeitszeit und Entlohnung im Verhältnis zueinander in kollektiven Verträgen war Grundlage für den Schutz der Arbeitnehmer vor Ausbeutung ihrer Arbeitskraft, war Voraussetzung für menschliche Arbeitszeit und für die Sicherung der finanziellen Existenz." (ebda)

Demnach sind die alten Probleme ja gelöst, und der Arbeitsmann kann ruhig schlafen, wenn nicht seine Gewerkschaft wäre, die jeden früheren Zustand der Ausbeutung deshalb für besser hält weil sie ihn kollektiv mitgeregelt hat. Diese ihre Position und nicht etwa, was die Arbeitnehmer von diesen Rechten haben, ist ihr Problem.

"Mit weitergehender (!!!) Flexibilisierung besteht insgesamt (!) die Gefahr, daß kollektive Regelungen unterlaufen und damit mühsam errungene Arbeitnehmerrechte wirkungslos werden." (ebda)

4. schließlich plaudert die Gewerkschaft ihr Anliegen so offen aus, daß sie's wohl selbst mitgekriegt haben wird: Was die Unternehmer wollen, sieht sie ein; was die Arbeitnehmer möchten, weiß sie schon, nur geht das vor dem, was die Unternehmer wollen, nicht zu verwirklichen; deshalb verlangt die gewerkschaftliche Taktik der Vermittlung zwischen Kapital und Arbeit nur eines: Die Unternehmer kriegen ihre Flexi, die Arbeitnehmer sollen sich drauf einstellen - und die IG Metall muß unbedingt an vorderster Front mit dabei sein. In ihrem Jargon:

"Deshalb verlangt das Interesse der Arbeitnehmer die tarifliche Normierung von Eckpunkten flexibler oder variabler Arbeitszeiten und vor allem die Sicherung von Gestaltungsmöglichkeiten nach ihren Interessen." (ebda)

Die Gewerkschaft normiert die Eckpunkte des zugestandenen freien Umgangs der Unternehmer mit der Lebenszeit der Arbeiter. Tarifverhandlungen sollen nur eines sichern, die autonome Rolle der Gewerkschaft.

5. Wie diese Rolle zu sichern geht, steht auch fest. Keinesfalls durch Radikalität am falschen Ort. Zwar verspricht die Gewerkschaft, daß die Auseinandersetzung hart wird; andererseits ist nach der Verabschiedung der Korrektur des Paragr. 116 so richtig ordentliches Streiken sowieso nicht mehr möglich und kann ja auch gar nicht im Interesse eines gestandenen Gewerkschaftsmitglieds liegen:

“Bei einem Arbeitskampf müßten die Gewerkschaftsmitglieder nur noch größere persönliche Opfer als bisher bringen.” (Janssen, Süddeutsche Zeitung, 15.9.1986)

Aber es gibt ja auch ein viel wirkungsvolleres Mittel, um der Einschränkung der Gewerkschaftsrechte zu begegnen: das Wahlkreuz. Das kommt zwar die arbeitende Bevölkerung auch nicht gerade billig zu stehen, nutzt aber garantiert der Gewerkschaft und ihrer Lieblingspartei. Jedenfalls, wenn man sich an die gewerkschaftliche Kampfstrategie für 1987 hält - die Wahlprüfsteine des DGB.