

Kolumne Nr. 10/2018

Wie ein Kompromiss in der Metallindustrie aussehen könnte

Nach fünf gescheiterten Verhandlungsrunden haben 24-Stunden-Streiks bereits Produktionsausfälle und Kosten in Millionenhöhe bei den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie bewirkt. Die Streikbereitschaft der Gewerkschaften ist so hoch wie schon lange nicht mehr, und die Streikkassen sind prall gefüllt. Die Arbeitgeber sind wegen der Streiks vor Gericht gezogen. Die Fronten scheinen verhärtet, doch ein Kompromiss ist möglich. Wie könnte er aussehen?

Unproblematisch dürften die Verhandlungen über die Tariflohnsteigerung sein: Die Gewerkschaften fordern sechs Prozent, die Arbeitgeber bieten zwei Prozent. Nach den üblichen Ritualen sind nach Nachtsitzungen plus/minus vier Prozent zu erwarten. Ginge es nur darum, läge der Pilotabschluss bereits auf dem Tisch.

Doch die Gewerkschaften wollen mehr Arbeitszeitflexibilisierung nach unten. Bis zu zwei Jahre sollen die 3,9 Millionen Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden je Woche reduzieren dürfen – bei teilweisem Lohnausgleich. Dies soll aber nur möglich sein, wenn Familien- oder Pflegeverpflichtungen eine zeitweise Arbeitszeitreduzierung aus Sicht der Beschäftigten erforderlich machen.

Diese gewerkschaftliche Forderung nach einer vorübergehenden „reduzierten Vollzeit“ hat eine andere Qualität als der Kampf um die 35-Stunden-Woche in den achtziger Jahren. Damals ging es um Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigte bei vollem Lohnausgleich. Heute steht der zeitlich befristete individuelle Anspruch des Einzelnen mit Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle im Mittelpunkt.

Dennoch wäre die Umsetzung dieser Forderung ein Aussteigerprogramm für Fachkräfte. Es würde ein massiver Anreiz geschaffen, vorübergehend weniger Stunden zu arbeiten. Denn wer heute weniger Stunden arbeiten will, kann das tun, verdient aber weniger und weiß nicht, ob eine Rückkehr in Vollzeit möglich ist. Würde die gewerkschaftliche Forderung umgesetzt, wäre der Nettoverdienstrückgang wesentlich geringer als bisher und die Rückkehr zu Vollzeit gesichert. Es ist deshalb plausibel, dass – wie die Arbeitgeber befürchten – etwa 200.000 Fachkräfte vorübergehend weniger arbeiten würden. Zur Erinnerung: Die abschlagsfreie Rente ab 63 hat über eine halbe Million Fachkräfte dazu motiviert, den Arbeitsmarkt früher als ursprünglich geplant zu verlassen.

Doch es gibt einen Ausweg – und der heißt „erhöhte Vollzeit“. Bereits heute darf ein Teil der Arbeitnehmer vorübergehend mehr als die tarifvertraglich vereinbarten 35 Stunden arbeiten. Nach einer im Manteltarifvertrag 1990 vereinbarten Regelung dürfen zwischen 13 und 18 % der Beschäftigten bis zu 40 Stunden arbeiten. Diese Regelung hat sich bewährt und könnte ausgeweitet werden. So könnte vereinbart werden, dass im gleichen Umfang wie die reduzierte Vollzeit in

Anspruch genommen wird, die erweiterte Vollzeit greifen könnte – mit der Konsequenz, dass keine qualifizierten Fachkräftestunden verloren gingen.

Auch kann an den anderen Stellschrauben noch gedreht werden: Müssen es 28 Stunden je Woche sein, weshalb nicht 30 oder 32? Weshalb zwei Jahre und nicht sechs Monate oder ein Jahr? Auch über die Höhe der Entgeltzuschüsse lässt sich Einigkeit erzielen.

Schließlich sei daran erinnert: Zwar will die Hälfte der Arbeitnehmer nach einer repräsentativen Umfrage weniger arbeiten, doch die andere Hälfte will genauso viel oder sogar mehr als bisher arbeiten. Deshalb ist Arbeitszeitflexibilisierung nach unten und oben das Gebot der Stunde.

Dr. Alexander Spermann ist habilitierter Arbeitsmarktexperte. Er hat in Leitungsfunktionen sowohl in Wirtschaftsforschungsinstituten als auch in der Privatwirtschaft gearbeitet und lehrt als Privatdozent an der Universität Freiburg.

1. Februar 2018

www.alexander-spermann.de