

Stellungnahme der IG Metall:

Unsere Tarifforderung zur Arbeitszeit und darauf bezogene Arbeitsk Kampfmaßnahmen sind rechtmäßig!

A. Einleitung

Die IG Metall fordert in dieser Tarifrunde neben einer Erhöhung der Entgelte um 6 Prozent einen individuellen tariflichen Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung auf bis zu 28 Stunden für bis zu 24 Monate. Für die besonderen Zwecke der Förderung der Vereinbarkeit von Arbeit mit Erziehung und Pflege sowie bei gesundheitlich belastenden Arbeitszeitmodellen soll dieser Anspruch mit einem finanziellen Zuschuss verbunden werden.

Das von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie pünktlich zum Ende der Friedenspflicht vorgelegte Gutachten sieht diese Forderung als rechtswidrig und Streiks für diese Forderung als unzulässig an.

Die IG Metall bewertet diesen Schritt als völlig kontraproduktiv zur Lösung des aktuellen Tarifkonflikts. Statt sich inhaltlich mit der Arbeitszeitforderung auseinanderzusetzen, verschanzen sich die Arbeitgeber in einem durchsichtigen Manöver hinter juristischen Argumenten und beschwören mit dieser Verweigerungshaltung eine weitere Eskalation hinauf.

Die IG Metall ist nach Prüfung des Gutachtens der Auffassung, dass dieses die Forderung falsch interpretiert, deswegen falsche Annahmen zugrunde legt und somit zum gewünschten Ergebnis kommt. Aber selbst wenn man über Ziel und Notwendigkeit der geforderten Regelung andere Meinungen vertreten kann: Eine rechtswidrige Forderung, die zu einer Untersagung von Arbeitsk Kampfmaßnahmen führen könnte, liegt nicht vor.

Die IG Metall hat ihre Forderungen für die laufende Tarifrunde besonders sorgfältig vorbereitet und neben den in allen Tarifrunden üblichen Diskussionsprozessen auch die Ergebnisse aktueller wissenschaftlicher Untersuchungen und gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse¹ sowie ihrer eigenen Beschäftigtenbefragung 2017 berücksichtigt. Insbesondere letztere hat ergeben, dass bei einer grundsätzlichen

¹ u.a. BAuA (Hrsg.), Arbeitszeitreport, Düsseldorf 2016; DGB Index Gute Arbeit, Berlin 2017

Zufriedenheit mit der von der IG Metall und ihren Betriebsräten durchgesetzten Arbeitszeiten ein Problem mit überlangen Arbeitszeiten, mit mangelnder Flexibilität zugunsten der Beschäftigten und mit der Diskrepanz zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten besteht.² Durch alle Antworten zieht sich ein dringendes Bedürfnis von Vollzeitbeschäftigten, jedenfalls für eine Zeitlang kürzer treten zu können, um anschließend wieder zur vorherigen Arbeitszeit zurückzukehren.³ Besonders belastet durch lange Arbeitszeiten und Mehrarbeit und mangelnde individuelle Flexibilität sind danach Beschäftigte in Schichtsystemen⁴ und Beschäftigte mit Familienaufgaben wie Kinderbetreuung und Pflege.⁵

Der bisher bestehende beschränkte Teilzeitananspruch ohne Rückkehrrecht wird diesen Bedürfnissen nicht gerecht. Zudem ist die Einführung eines gesetzlichen Rückkehrrechts aus Teilzeit in Vollzeit am Widerstand der Arbeitgeber und ihrer Verbände⁶ gescheitert – derselben Arbeitgeber übrigens, die sich nun ausweislich des Gutachtens als Anwälte der Teilzeitbeschäftigten ausgeben. Um den Beschäftigten zeitnah eine echte Alternative zur Teilzeit anbieten zu können, hat sich die IG Metall daher entschieden, hierzu eine tarifpolitische Lösung anzugehen.

B. Rechtmäßigkeit der Forderung zur Arbeitszeit

Festzustellen ist zunächst, dass das Gutachten letztlich nur aufgrund des Forderungsbestandteils der familienpolitisch motivierten Zuschussregelung, also eines Entgeltzuschusses bei Reduzierung der Arbeitszeit aus Gründen von Kindererziehung und Pflege, zu einer angeblich offensichtlichen Rechtswidrigkeit kommt. Alle anderen Forderungsbestandteile – insbesondere die grundsätzliche Wahloption auf Arbeitszeitreduzierung mit Rückkehrrecht und die gesundheitspolitisch motivierte Entgeltzuschussregelung bei belastenden Arbeitszeiten wie Schichtarbeit – sind für sich genommen auch nach dem Gutachten jedenfalls nicht eindeutig rechtswidrig.

² IG Metall, Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt, Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a.M. 2017.

³ IG Metall, Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt, Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Frankfurt a.M. 2017, S. 24, Abb. 7.1

⁴ Paul/Kuhlmann, Schichtarbeit in der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall, Göttingen 2017.

⁵ Allmendinger/Haarbrücker, Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017, WZB-Discussion Paper P 2017-002, Berlin 2017.

⁶ Vgl. Online-Bericht der FAZ vom 23.5.2017 (<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gesetz-von-nahles-rueckkehrrecht-aus-teilzeit-in-vollzeit-gescheitert-15029585.html>)

Im Übrigen kommt das Gutachten nur deshalb zu seinem unzutreffenden Ergebnis, weil es verschiedene falsche Annahmen zugrunde legt. Das beginnt schon damit, dass die Forderung der IG Metall so interpretiert wird, als beinhalte sie lediglich ein neues Arbeitszeitmodell für Teilzeitbeschäftigte mit besserer Bezahlung. Ohne den Kontext und die Motivation für die Forderung zu berücksichtigen, führt das Gutachten in einer besonders „kleinteiligen“ Art und Weise unterschiedliche Konstellationen einer Ungleichbehandlung auf und kommt bei der Prüfung von Rechtfertigungsgründen zu dem Ergebnis, dass die Elemente der Forderung ungeeignet seien, um die angestrebten Ziele zu verwirklichen. Hierauf stützt sich im Kern die Aussage, dass die Forderung diskriminierend und damit rechtswidrig sei.

Wie oben bereits ausgeführt, zielt die Forderung der IG Metall aber auf ein gänzlich neues Arbeitszeitmodell, welches verbesserte Bedingungen für Vollzeitbeschäftigte ermöglichen soll. Es ist als zeitlich befristete attraktive Alternative zur klassischen Teilzeitarbeit angelegt und soll gerade dabei helfen, im Sinne einer „positiven Maßnahme“ mittelfristig eine Benachteiligung von Frauen auszugleichen bzw. diese ganz zu verhindern. Sorgearbeit ist – das belegen alle Statistiken eindeutig – eine weibliche Aufgabe in unserer Gesellschaft, führt bei Frauen häufig zu nachteiligen Effekten in der Erwerbsbiografie und damit u.a. zu Altersarmut (sog. „gender care gap“⁷). Frauen haben aufgrund unterbrochener Erwerbsbiografien und niedrigerer Löhne 53 Prozent weniger Ansprüche auf eigenständige Alterssicherungsleistungen als Männer („gender pension gap“)⁸ und sind deshalb im Alter auch deutlich häufiger von Armut bedroht.⁹ Auch während des Erwerbslebens gelingt es ihnen schlechter als Männern, ihre eigene Existenz zu bestreiten.¹⁰

Deshalb ist jedes Abweichen von der Vollzeitnorm grundsätzlich eine positive Maßnahme zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in einem Bereich, der für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung reicht. Mit der Ermöglichung einer sog. „kurzen Vollzeit“ mit Entgeltzuschuss wird die Vereinbarkeit von Tätigkeiten in der Metall- und Elektroindustrie mit Familien- und Sorgearbeit verbessert. Hinsichtlich einer Inanspruchnahme eines solchen Modells durch Männer ist auch die Förderung

⁷ Vgl. dazu ausführlich Klünder, Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13, Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Gießen 2017

⁸ Vgl. Wagner/Klenner/Sopp: Alterseinkommen von Frauen und Männern, WSI Report Nr. 38, Düsseldorf 2017.

⁹ Bundesregierung 2017: Lebenslagen in Deutschland. 5. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin

¹⁰ Alleinerziehende, die vor besonderen Schwierigkeiten stehen, Beruf und Familie zu vereinbaren, haben mit fast 44 Prozent ein Armutsrisiko, das fast dreimal so hoch liegt wie das der Gesamtbevölkerung (ebd., S. 553).

partnerschaftlicher Sorgearbeit als legitimes Mittel zur Verringerung des „gender care gap“¹¹ und damit zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung anerkannt. Die Bundesregierung hat im Zweiten Gleichstellungsbericht ausdrücklich benannt: „Erwerbsarbeit soll grundsätzlich so gestaltet sein, dass die Sorgearbeit mitgedacht ist. Dies ermöglicht auch, Selbstsorge, Freizeit und Muße gleichberechtigt zwischen den Geschlechtern zu verteilen.“¹² Auch die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht¹³ und die OECD¹⁴ plädieren für die Förderung von mehr Partnerschaftlichkeit in der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und wollen damit u.a. eine bessere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und eine bessere soziale Absicherung erreichen. Das von der IG Metall geforderte Arbeitszeitmodell wird dieser Zielsetzung exakt gerecht.

Außerdem kann das geforderte Arbeitszeitmodell auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken: Laut Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“, das das Bundesfamilienministerium, die BDA, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, der Zentralverband des Handwerks und der DGB 2015 gemeinsam verabschiedet haben, stellen „aus familiären Gründen nicht (voll) erwerbstätige Frauen [...] das größte inländische und am schnellsten zu mobilisierende Arbeitskräftepotenzial dar. Gemäß dem Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung würde eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit von Frauen ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial von 0,8 bis 1,6 Million Vollzeitäquivalenten und die Erhöhung der Erwerbsquote weitere 0,8 bis 1,4 Millionen Vollzeitäquivalente mehr Arbeitskräfte bedeuten“.¹⁵

Das IAB¹⁶ hat bereits vor einiger Zeit festgestellt, dass eine wesentliche Ursache der mangelnden Attraktivität technischer Berufe für Frauen die bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unzureichend gestalteten Arbeitsbedingungen sind.

¹¹ Vgl. Klünder, a.a.O., S. 33.

¹² Vgl. Themenblatt 2 des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung 2017, abrufbar unter www.gleichstellungsbericht.de

¹³ Sachverständigenkommission 2017: Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: <https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>

¹⁴ Vgl. OECD 2017: Dare to share- Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Paris 2017.

¹⁵ BMFSJ/BDA/DIHK/ZDH/DGB 2015: Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Fortschrittsfelder Herausforderungen Leitsätze, S.8 (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/memorandum-familie-und-arbeitswelt---die-neue-vereinbarkeit/76062>)

¹⁶ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt – Männer und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht 9|2014 (<http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>) sowie »Frauenerwerbstätigkeit in den Engpassbereichen in Rheinland-Pfalz Verfestigte Strukturen oder Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs«, IAB-Regional 1|2015 (http://doku.iab.de/regional/RPS/2015/regional_rps_0115.pdf)

Schon diese (wenigen) Belege zeigen, dass die Forderung der IG Metall sehr wohl geeignet ist, um legitime Ziele wie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Gesundheit oder eine Verringerung des Fachkräftemangels zu verwirklichen, und somit gerechtfertigt ist.

Soweit im Gutachten kritisiert wird, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit bisher schon aus familien- oder gesundheitspolitischen Gründen reduziert hätten, keinen Anspruch auf den Zuschuss erhalten sollen, ist darin nichts anderes als eine übliche und in der konkreten Form auch zulässige Stichtagsregelung zu sehen. Das BAG hat Stichtagsregelungen als „Typisierungen in der Zeit“ mit ihren notwendigen Pauschalierungen aus Gründen der Praktikabilität grundsätzlich zur Abgrenzung eines begünstigten Personenkreises gerechtfertigt angesehen, wenn sich die Wahl des Stichtags am gegebenen Sachverhalt orientiert und vertretbar erscheint¹⁷. Dies trifft auf die Arbeitszeitforderung der IG Metall zu. Denn es geht einerseits darum, im Wege eines Individualanspruchs perspektivisch eine tarifliche Alternative zu den herkömmlichen Arbeitszeitmodellen von Vollzeit- und Teilzeitarbeit zu schaffen, und andererseits die Unternehmen nicht zu überfordern. Im Übrigen war es für die Arbeitgeber bisher nie ein Problem, wenn Entgelttabellen nicht rückwirkend erhöht wurden.

C. Rechtmäßigkeit der (Warn-)Streiks

Ein Grund, warum die IG Metall für die dargestellte Forderung nach einer Wahloption auf befristete Arbeitszeitreduzierung nicht zum (Warn-)Streik aufrufen dürfte, ist nicht erkennbar.

Eine rechtmäßige (Streik-) Forderung muss nach den Kriterien des Bundesarbeitsgerichts¹⁸ ein tariflich regelbares Ziel umfassen, darf nicht gegen die Friedenspflicht aus einem Tarifvertrag verstoßen und muss verhältnismäßig im Sinne des Ultima-Ratio-Grundsatzes sein.

Verstöße gegen Friedenspflicht oder den Ultima-ratio-Grundsatz werden sowohl im Gutachten als auch von der Arbeitgeberseite nicht problematisiert.

Eine Rechtswidrigkeit von Streiks könnte sich daher nur daraus ergeben, dass es sich bei der Forderung nicht um ein tariflich regelbares Ziel handelte, weil eine entsprechende Regelung gesetzeswidrig wäre. Nach Auffassung der IG Metall ist sie aber rechtmäßig, da

¹⁷ BAG 15.04.2015 – 4 AZR 796/13, Rn. 28, 35ff.

¹⁸ Vgl. BAG 24.04.2007 – 1 AZR 252/06; 26.07.2016 – 1 AZR 160/14, NZA 2016, 1543

sich zwar übergangsweise zu einer Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten führen kann, diese aufgrund der legitimen Ziele (vgl. unter B.) aber jedenfalls gerechtfertigt ist.

Politisch kann über die Zielsetzungen der IG Metall durchaus gestritten werden. Das gilt somit auch für in Frage kommende Rechtfertigungsgründe. Hinsichtlich des Verbots eines Streiks ist allerdings zu beachten, dass für dieses sehr strenge Maßstäbe gelten und es deshalb nur dann in Betracht kommt, wenn das mit dem Streik verfolgte Ziel ganz offenkundig rechtswidrig ist. Der Gewerkschaft muss aufgrund der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie bei der Frage, was Inhalt von Tarifforderungen sein darf und was nicht, ein weiter Beurteilungs- und Handlungsspielraum eingeräumt werden. Denn letztlich würde sonst eine nur potenzielle Norm in Unkenntnis ihrer späteren Konkretisierung auf eine mögliche Rechtswidrigkeit überprüft. Dies liefe auf eine unzulässige Tarifizensur und eine verfassungswidrige Einschränkung des Streikrechts durch die Gerichte hinaus.¹⁹

Das Bundesarbeitsgericht hat daher bisher – soweit ersichtlich – nur solche Streiks für rechtswidrig erklärt, die entweder gegen eine bestehende Friedenspflicht verstießen²⁰ oder die Kompetenzgrenze des Art. 9 Abs. 3 GG eindeutig überschritten²¹.

Paradoxerweise wird in dem Gutachten dargelegt, dass eine weiter reichende Tarifforderung der IG Metall mit dem Inhalt, dass alle Beschäftigten einen Anspruch auf befristete Arbeitszeitreduzierung haben und einen Entgeltzuschuss erhalten sollten, in jedem Fall zulässig und erstreikbar wäre. Lediglich der Umstand, dass die IG Metall eine auf bestimmte Fälle beschränkte Regelung und damit ein „Weniger“ als das mögliche Maximum gefordert hat, soll somit zur Rechtswidrigkeit führen. Aus diesem Grund muss hier auch ein Schutzbedürfnis der Arbeitgeberseite verneint werden.

Nach allem sind die (Warn-)Streiks der IG Metall zur Durchsetzung ihrer Arbeitszeitforderung rechtmäßig und Anträge auf Erlass einstweiliger Verfügungen zur Untersagung von Arbeitskämpfmaßnahmen unbegründet.

¹⁹ BAG 24.04.2007 – 1 AZR 252/06, Rn. 100

²⁰ BAG 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, Rn. 36ff; 26.07.2016 – 1 AZR 160/14, a.a.O.

²¹ BAG 04.05.1955 – 1 AZR 493/54, Rn. 28 (freie Lohnvereinbarungen als gewollte Regellosigkeit); 21.03.1978 – 1 AZR 11/76, Rn. 45 (Differenzierungs- mit Spannenklausel); 05.03.1985 – 1 AZR 468/83, Rn. 41ff. (Sympathiestreik); 07.06.1988 – 1 AZR 372/86, Rn. 31 (wilder Streik; Regelung eines Individualrechtsstreits); 10.12.2002 – 1 AZR 96/02, Rn. 45ff (Forderungen nach Eintritt in einen Arbeitgeberverband und Übernahme des tariflichen Kündigungsschutzes in Einzelarbeitsverträge)