

Daniel Menning*

20 Jahre Kampf um die Angleichung der Arbeitszeit im Osten

Der Weg vom »gewerkschaftlichen Trauma« bis zum Einstieg in die 35-Stunden-Woche

Zusammenfassung: Zwanzig Jahre nach dem Scheitern der IG Metall in der Tarifrunde 2003 um die Angleichung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden im Osten lohnt es sich, einen Blick auf den Arbeitskampf in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie zurückzuwerfen und nach den Gründen für dessen Niederlage zu fragen. Der Artikel widmet sich der Frage der Revitalisierung der Arbeitsangleichungsforderung nach der historischen Niederlage und setzt sich damit auseinander, wie die IG Metall im Osten tarifpolitisch handlungsfähig geworden ist und letztlich ein Tarifergebnis zum Einstieg in die 35-Stunden-Woche erzielen konnte.

Schlagwörter: Arbeitszeit, Gewerkschaften, Ostdeutschland, Streik, Tarifpolitik

20 Years of Struggle for the Equalisation of Working Hours in the East The Path from »Trade Union Trauma« to the 35-Hour Workweek

Abstract: Twenty years after the failure of IG Metall in the 2003 collective bargaining round to bring the weekly working time in the East up to 35 hours it is worthwhile to take a look back at the industrial dispute in the East German metal and electrical industry and to ask about the reasons for its defeat. This article addresses the question of revitalisation of the demand for equalisation of work after the historic defeat and examines how IG Metall in the East became capable of acting in terms of collective bargaining policy and was ultimately able to achieve a collective agreement on the introduction of the 35-hour week.

Keywords: Collective Bargaining Policy, East Germany, Strike, Trade Unions, Working Hours

* Daniel Menning ist Soziologe und Industriemechaniker, er hat sich im Rahmen seiner Masterarbeit mit dem Arbeitskampf 2003 in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie befasst. Mittlerweile arbeitet er als Referent im DGB-Projekt »Revierwende«.

Nachdem in Westdeutschland 1995 die letzte Stufe der Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden erreicht worden war, setzte sich die IG Metall für Ostdeutschland seit 1998 das Ziel, die Arbeitszeit anzugleichen. Aber es dauerte bis zum Januar 2003, bis die IG Metall die Arbeitszeitregelung in den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie (M+E) kündigte, um die Angleichung der Arbeitszeit durchzusetzen. Nachdem die Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden bis Ende Mai nicht mit einem Tarifaabschluss endeten, führte die IG Metall Urabstimmungen durch und versuchte mittels eines Erzwingungsstreiks im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen die Arbeitgeberverbände zu einer Einigung zu bewegen. Der Streik scheiterte und markiert bis heute eine Zäsur für die industriellen Beziehungen in Ostdeutschland. Die Niederlage gilt für die ehren- und hauptamtlichen Funktionäre der IG Metall in den neuen Bundesländern als »traumatisches Ereignis« (Barth 2016: 69) und hat die Mobilisierungsfähigkeit der IG Metall nachhaltig geschwächt (Hinke 2022: 718). Erst 18 Jahre nach dem gescheiterten Arbeitskampf hat die IG Metall im Ost-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen am 25. Juni 2021 den Weg für die Angleichung der Arbeitszeit geebnet. In der Tarifvereinbarung wurde geregelt, dass der Betriebsrat und Arbeitgeber die Arbeitszeitabsenkung per Betriebsvereinbarung verhandeln dürfen.

Der Artikel analysiert den Arbeitskampf von 2003, die Revitalisierung der Arbeitszeitangleichung als tarifpolitischen Gegenstand und den tariflichen Einstieg in die 35-Stunden-Woche im Osten und fragt: Aus welchen Gründen ist die IG Metall mit ihrem Arbeitskampfkonzept im Streik 2003 gescheitert? Und wie hat die IG Metall es geschafft, 20 Jahre nach der »historischen Niederlage« (IG Metall 2003: 37), die Arbeitszeitverkürzung »wieder zum Gegenstand tarifpolitischer Auseinandersetzungen« (ebd.) zu machen?

Zur Beantwortung der ersten Frage sind die empirische Grundlage leitfadengestützte Interviews mit ostdeutschen Gewerkschaftsfunktionären (IGM_Ost_I, II, III), Gewerkschaftsfunktionären aus der Vorstandsverwaltung und der Streikleitung der IG Metall (IGM_I, II), einem Betriebsratsvorsitzenden aus einem westdeutschen Automobilkonzern (BR West) und Arbeitgebervertretern aus Sachsen und Brandenburg (AGV_I, II), die ich im Rahmen meiner Masterarbeit 2019/2020 erhoben habe, sowie ca. 200 streikrelevante Dokumente (Menning 2020). In einer Nacherhebung im April 2023 wurden Experteninterviews mit hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären (IGM_A, B, C, D) und ein Experteninterview mit einem Betriebsratsvorsitzenden (BR_X) aus dem Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen für die Frage nach der Revitalisierung der Arbeitszeitangleichung geführt.

Zur Argumentation werde ich die gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen im Vorfeld des Arbeitskampfes skizzieren (1) und anschließend darauf

eingehen, wie die IG Metall den Arbeitskampf konzipiert hat, um konfliktfähig zu werden (2). Darauf folgt die Analyse des vierwöchigen Streiks 2003 (3) und der Phase zwischen 2003 und 2021, in der die IG Metall die tarifpolitische Forderung der Arbeitszeitangleichung revitalisiert (4) und 2021 tarifpolitisch durchgesetzt hat (5). Abschließend ziehe ich ein Fazit und gebe einen Ausblick (6).

1. Rahmenbedingungen des Arbeitskampfes 2003

Der Streik 2003 stand unter machtpolitisch schlechten Voraussetzungen. Deindustrialisierungsprozesse nach der Wiedervereinigung führten zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit von 10,6 Prozent (1991) auf 18,7 Prozent (2003) im Osten (Röbenack/Artus 2015: 19). Seit der Wiedervereinigung verschwand in Folge der Deindustrialisierung jeder zweite Industriearbeitsplatz (Schroeder 2000: 216). Die Lage auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt war »trostlos« (Mai/Steinitz 2004: 25). Die Gewerkschaften waren in der Bundesrepublik bereits seit den 1980er-Jahren aufgrund einer schwindenden Mitgliederbasis in die machtpolitische Defensive geraten. Nach einer »kurzen Scheinblüte« (Goes u.a. 2015: 7) nach der Wiedervereinigung nahm die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder zwischen 1992 und 2003 von 10,3 Millionen um knapp zwanzig Prozent auf 7,3 Millionen ab.¹ Eine Ursache für den niedrigen Organisationsgrad war die als »Arbeitsspartaner« (Behr 2000) bezeichnete ostdeutsche Erwerbspersonengeneration, die sich infolge des knappen Arbeitsplatzangebots durch eine hohe Verzichtsbereitschaft auszeichnete, sodass sie für gewerkschaftliche Kämpfe weniger empfänglich war. Aufgrund ihrer Betriebszentrierung traten ostdeutsche Betriebsrät:innen den Gewerkschaften gegenüber distanziert auf (Artus 2003: 250). Weiterhin markierte ein innerorganisatorischer Führungskonflikt in der IG Metall entlang der Frage nach der tarifpolitischen Ausrichtung die geschwächte Organisationsmacht (AK SU 2013: 352ff.). Ausgangspunkt des Konflikts, der sich durch alle Funktionärsebenen zog, war die Frage, wie auf die gesteigerten Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen zu reagieren sei.² Die konträren tariflichen und gewerkschaftlichen Antworten darauf spaltete die IG Metall in das Lager der Traditionalisten, die »eine klare Klassenorientierung haben«, und der Modernisierer, die sich mit dem antagonistischen Verhältnis von Kapitel und Arbeit arrangieren und darin Reformen anstreben wollten (Schmidt 2003: 495).³ Zum Lager der Traditionalisten

1 »Deutscher Gewerkschaftsbund - Mitglieder, 1950 – 2005«, <https://fowid.de/> (17.3.2006).

2 »Konfliktaufarbeitung - Richtungsauseinandersetzungen - nicht nur in der IG Metall«, <https://www.linksnet.de/> (1.9.2003).

3 Es handelt sich um grobe Labels, die intern von hauptamtlichen Gewerkschafter:innen verwendet wurden.

gehörten unter anderem Jürgen Peters, damals Bezirksleiter in Hannover, und Hasso Düvel, Bezirksleiter im Streikbezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. Zu den Modernisierern zählte der damalige erste Vorsitzende Klaus Zwickel. Der Posten des zweiten Vorsitzenden wurde mit der Abordnung von Walter Rieser zum Arbeitsminister 1998 in das Kabinett Schröder vakant (Müller/Wilke 2004: 12). Mit Berthold Huber, dem Wunschkandidat Zwickels, und Jürgen Peters gab es zwei Anwärter auf das Amt. Zwar gewann Huber die Abstimmung, doch nach seinem Rückzug besetzte Peters den Posten. Mit ihm wurde die Tarifpolitik zur »innerverbandlichen Kampfarena im Nachfolgekampf« (ebd.: 17).

Die in den Nachkriegsjahrzehnten gewachsene institutionelle Gewerkschaftsmacht (AK SU 2013: 356) erodierte seit den 1990er-Jahren sowohl auf betrieblicher als auch auf überbetrieblicher Ebene in Ost- und Westdeutschland (Rehder/Streeck 2005). In Ostdeutschland sank der Organisationsgrad in den Arbeitgeberverbänden von 65 Prozent 1991 auf 21,5 Prozent 2003 (Haipeter/Schilling 2006: 26). Der Flächentarifvertrag hatte in Ostdeutschland eine geringe Präge- und Normierungskraft (Artus u.a. 2000). Das liegt an dem konfliktorientierten politischen Stil der Unternehmer und Arbeitgeberverbände im Vergleich zur gewachsenen Kultur sozialpartnerschaftlicher Beziehungen westdeutscher Prägung (u.a. Schroeder 2000: 243ff.). Ihre Haltung manifestierte sich unter anderem in der Aufkündigung des Stufen-tarifvertrages 1993 (Schroeder 2001: 257). Unter den ostdeutschen Verbänden tat sich der Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. (VSME) als besonders kämpferisch hervor, was daran deutlich wird, dass er mit einzelnen Betriebsrät:innen gegen die IG Metall »für eine spezifisch ostdeutsche Tarifpolitik« (ebd.: 57) verhandelte. Diese konfliktorientierte Haltung des VSME setzte sich in der Tarifrunde 2003 fort, als der Verband als Reaktion auf die Kündigung der Arbeitszeit durch die IG Metall am 29. Januar 2003 die kompletten Manteltarifverträge (VSME 2003) aufkündigte. Die IG Metall schätzte hingegen den Verband der Metall- und Elektroindustrie Berlin-Brandenburg e. V. (VME) als weniger konfliktorientiert ein, was aus informellen Gesprächen im Vorfeld des Streiks zwischen IG Metall und VME hervorging und die IG Metall sich »konstruktive Gespräche« in den Arbeitszeitverhandlungen versprach (IG Metall 2003b: 9, IGM_II).

Gewerkschaftskritiker:innen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft sahen in der Defensive der Gewerkschaften eine historische Chance, die überkommenen Strukturen des Tarifsystems aufzubrechen (Bispinck 2003: 395f.), denn in der New Economy galten die Gewerkschaften als »Nein-Sager« (Deppe 2012: 3). CDU/CSU und FDP schlugen vor, die Verhandlungshoheit bei Tarifauseinandersetzungen von den Sozialpartnern auf die Belegschaften zu übertragen (Rehder/Streeck 2005: 73). Am 14. März 2003,

drei Monate vor dem Arbeitskampf, bewarb Kanzler Schröder das von der rot-grünen Koalition aufgelegte Reformprogramm zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, besser bekannt als »Agenda 2010«. Es folgten massive soziale Proteste, insbesondere aus den Gewerkschaften heraus. Die machtpolitischen Voraussetzungen in der Tarifrunde zur Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung in Ostdeutschland waren denkbar ungünstig.

2. Strategisches Konzept des Arbeitskampfes

Die IG Metall hatte das Konzept des flexiblen Wechselstreiks im Streik 2003 angewandt (IG Metall BBS 2003b). Dabei handelt es sich um »auf einen Tag befristete Streiks, die sich in gewissen zeitlichen Abständen wiederholen« (Detje u.a. 2004: 37). Dadurch können viele Betriebe eingebunden werden und das Konzept lässt eine kontrollierte Steigerung des ökonomischen Drucks zu (ebd.). In der Tarifrunde 2002 zur Einführung des Entgelttrahmentarifvertrags⁴ (ERA) erprobte die IG Metall das Konzept zum ersten Mal erfolgreich und setzte im Erzwingungsstreik 2003 ebenfalls auf den flexiblen Wechselstreik (IG Metall 2003b: 17). Laut Streikkonzept sollte in der ersten Streikwoche mit einem auf vier Tage befristeten Streik von sieben Betrieben aus der Metall- und Elektroindustrie in Sachsen sowie der Stahlindustrie Ost begonnen werden (IG Metall BBS 2003b). Durch einen erwarteten Abschluss in der Stahlindustrie nach der ersten Streikwoche erhoffte sich die Streikleitung eine »präjudizierende Wirkung auf die Verhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie« (ebd.). Der Stahlabschluss sollte »die [wirtschaftliche, D.M.] Machbarkeit der Angleichung belegen« (ebd.: 53). Der Grund für den Streikbeginn in Sachsen war vordergründig die besondere Konflikthaftigkeit des VSME, dessen Mitgliedsunternehmen frühzeitig ökonomischen Druck verspüren sollten (ebd.: 51). Zugute kam der IG Metall, dass die sächsischen Betriebe – unter anderem Volkswagen (VW) und GKN Gelenkwellenwerk Mosel GmbH (GKN) – den höchsten Organisationsgrad aufwiesen und ihre betrieblich Aktiven die Arbeitszeitverkürzung am vehementesten forderten. In der zweiten Streikwoche sollte der Streik am Mittwoch nach Pfingsten auf ganz Sachsen und das Tarifgebiet Berlin-Brandenburg ausgeweitet werden (IG Metall 2003b: 18). Die IG Metall plante, dem stärker am Kompromiss orientierten berlin-bran-

4 Das Entgelttrahmenabkommen ist ein gemeinsames Vergütungssystem für Arbeiter und Angestellte und ein Element qualitativer Tarifpolitik Anfang des 21. Jahrhunderts. Der Hintergrund für dessen Einführung war, dass die historisch gewachsene Ungleichheit in der Vergütung beseitigt werden sollte (Peters/Schild 2002: 549).

denburgischen Verband ein Angebot zu unterbreiten, dem der VSME, der durch die frühzeitigen Streiks massiv unter Druck stand, zustimmen sollte (IGM_II). Das Konzept setzte voraus, dass erstens sich die gesamte IG Metall aufgrund ihrer begrenzten Organisationsmacht im Osten solidarisch zum Streik bekennen und zweitens der Streik im politischen und im medialen Raum unterstützt würde (IG Metall 2003b: 54).

Die zentrale Herausforderung der IG Metall, *Solidarität* herzustellen, manifestierte sich besonders in der Frage, wie ein solidarischer Umgang mit den von einer Fernwirkung potenziell betroffenen Betrieben in Westdeutschland zu erzielen sei. Die IG Metall musste frühzeitig die Betriebsrät:innen der betroffenen westdeutschen Unternehmen und die zuständigen Gewerkschaftsfunktionäre über mögliche Fernwirkungen und Verlagerungsgefahren informieren und sensibilisieren (IG Metall 2003c). Aus den ausgewerteten internen E-Mails, Ankündigungen und Briefen an den Vorstand und die Betriebsräte wird deutlich, dass die Streikleitung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den betroffenen Bezirken und Betriebsrät:innen nachgekommen ist. Um auf die möglichen Fernwirkungen hinzuweisen, fanden bereits ab Februar 2003 »bilaterale Gespräche mit Vertretern anderer Bezirke [statt], um die Lieferbeziehungen einzelner Unternehmen sowie die Gefahren von Fernwirkungen und Produktionsverlagerungen abzuklären« (ebd.: 22f.). Der Funktionsbereich Betriebspolitik der IG Metall wurde beauftragt, das Thema »Angleichung Ost in den Konzernbetriebsräten (KBR) -/Gesamtbetriebsräten (GBR)-Gremien entsprechend zu verankern« (ebd.: 38) und diskutierte mit den Betriebsrät:innen und Vertrauensleuten (19. Februar 2003) sowohl den Umgang mit potenziellen Streikbrucharbeiten als auch Solidaritätserklärungen und -aktivitäten (28. April 2003).

Anhand der vorliegenden Dokumente wird deutlich, dass die IG Metall bemüht war, die von möglichen Fernwirkungen betroffenen Bezirke, Verwaltungsstellen und Betriebsrät:innen vorzubereiten und zu sensibilisieren. Die Reaktionen der Funktionäre waren durchwachsen: Ein Großteil der Betriebsrät:innen würde zwar versuchen, Streikbruch und Produktionsverlagerungen zu verhindern. Aber sie zweifelten daran, ob sie außerordentliche Betriebsversammlungen durchführen sollten (IG Metall Betriebs- und Mitbestimmungspolitik 2003: 2). KBR und GBR zeigten in Vorgesprächen unter anderen in der »Elefantenrunde«⁵ ihre kritische Haltung zum Arbeitskampf in Ostdeutschland (BR_West_II). Trotzdem verfassten sie einen Aufruf (IG Metall BBS 2003e), in dem »sie ausdrücklich ihre

5 Treffen der beiden Vorsitzenden der IG Metall und der Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzenden der wichtigen Automobilhersteller und -zulieferer in Deutschland (BR_West_I).

Solidarität mit den Kolleg:innen in den neuen Bundesländern erklären« (IG Metall Betriebs- und Mitbestimmungspolitik 2003: 2). Hinsichtlich der Mobilisierungsfähigkeit waren der IG Metall aufgrund der begrenzten Anzahl an Streikbetrieben Grenzen gesetzt.⁶

Hinzu kam, dass der Streik nicht in allen ostdeutschen Tarifgebieten durchgeführt wurde, sondern sich auf Berlin-Brandenburg-Sachsen begrenzte. Das war den Streikverantwortlichen bewusst. Zwickel hegte Zweifel an der Mobilisierbarkeit der Kolleg:innen im Streikbezirk und warb dafür, die Arbeitszeit im ungekündigten Zustand zu verhandeln. Hingegen forderten Peters und Düvel den Manteltarifvertrag zu kündigen, insbesondere deshalb, weil allen voran die Betriebsrät:innen und Vertrauensleute aus den Automobilwerken und -zuliefererbetrieben die Angleichung unbedingt durchsetzen wollten (IGM_1). Ferner argumentierten Peters und Düvel mit dem vom IG Metall Vorstand 2001 gefassten Beschluss zur Befriedung der unterschiedlichen tarifpolitischen Prioritäten der ost- und westdeutschen IG Metall (IG Metall 2001). Während in Ostdeutschland die Arbeitszeitverkürzung ganz oben auf der Agenda stand, hatte in Westdeutschland die Arbeitszeitgestaltung Vorrang gehabt. Um beide Themen in naher Zukunft anzugehen, ohne dabei eine Forderung auf Kosten der anderen durchzusetzen, besagte der Beschluss, dass die ostdeutschen Bezirke Solidarität für die Durchsetzung von ERA in der Tarifrunde 2002 aufbringen sollten, um dann im Gegenzug von den westdeutschen Bezirken beziehungsweise der gesamten IG Metall im Angleichungsprozess unterstützt zu werden (IGM_1). Trotz der unterschiedlichen Einschätzung von Zwickel und Peters hinsichtlich der Mobilisierbarkeit der Kolleg:innen kündigte der IG Metall Vorstand die manteltariflichen Regelungen zur Arbeitszeit insbesondere wegen des Drucks aus den Tarifgebieten Sachsen und Berlin-Brandenburg.

Um in der Öffentlichkeit ein positives Bild vom Streik zu erzeugen, fokusierte die IG Metall in ihrem Mobilisierungskonzept das Angleichungsargument und die dahinterstehende Erzählung, dass 13 Jahre nach der Wiedervereinigung und dem wirtschaftlichen Erholungsprozess in der ostdeutschen Industrie die Angleichung der Arbeitszeit hinfällig sei (IG Metall 2003c). Das Motto der Kampagne lautete »Die Zeit ist reif – Arbeitszeit jetzt angleichen!« (IG Metall BBS 2003a). Zur Begründung der Angleichungsforderung griff die IG Metall auf vier Argumente zurück, die sie in der Öffentlichkeit platzierte:

6 Gleichzeitig zeigte sich kurz vor dem unbefristeten Streik im Streikbezirk anhand der Urabstimmungsergebnisse (13.000 von 16.500 Gewerkschaftsmitgliedern stimmten für den Streik) und der Beteiligung an den Warnstreiks (25.000 von 33.000 Streikenden verzeichnete Berlin-Brandenburg-Sachsen) eine hohe Kampfbereitschaft.

»1. Gerechtigkeit herstellen 2. Arbeitslosigkeit bekämpfen 3. Im Job gesund älter werden 4. Unser Leben und die Gesellschaft gestalten« (ebd.). Um mit diesem Framing die Öffentlichkeit und die Beschäftigten in den Betrieben zu erreichen, organisierte die IG Metall auf Basis eines Mobilisierungs- und Öffentlichkeitskonzeptes vielfältige Maßnahmen zur betrieblichen und außerbetrieblichen Agitation, die sich auf den Streikbezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen konzentrierten.⁷

3. Der vierwöchige Erzwingungsstreik

Die Streiks liefen für die IG Metall gut an, denn sie führte 13 bis 15 der sächsischen Betriebe und Stahlunternehmen mit insgesamt 11.589 bis 12.256⁸ Streikenden in der *ersten Streikwoche* in den Ausstand. Die Stimmung an den Streikfronten wurde als positiv beschrieben: »Da hat nichts gewackelt. Die Streikfront war sauber aufgestellt« (IGM_Ost_I). In der ersten Streikwoche wurde den Streikenden breite Solidarität in Form von Resolutionen, Streikhelfern und anderer Unterstützung zuteil. Beispielsweise halfen die Kolleg:innen von Bosch (Reutlingen), Daimler (Gaggenau), Siemens (Nürnberg) bei VW in Chemnitz als Streikhelfer:innen (IG Metall BBS 2003b). Der IG Metall gelang es in der frühen Phase jedoch kaum, den sächsischen Arbeitgeberverband unter Druck zu setzen. Das lag zum einen daran, dass vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die sich innerverbandlich am stärksten gegen die Arbeitszeitverkürzung wehrten, ihren Verband darin bestärkten, nicht mit der IG Metall zu verhandeln (AGV II). Zum anderen bot der VSME den wirtschaftlich unter Druck geratenen Unternehmen frühzeitig die Mitgliedschaft in einem Verband ohne Tarifbindung und den Abschluss von Haustarifverträgen mit der IG Metall an. Die Streiks in den betroffenen Unternehmen wurden daraufhin eingestellt (ebd.). Diese Maßnahme schwächte die Streikfronten der IG Metall und konterkarierte ihren Plan, mit abgeschlossenen Haustarifverträgen die betriebswirtschaftliche Plausibilität der Einführung der 35-Stunden-Woche nachzuweisen.

Die erste Streikwoche endete am 7. Juni mit dem Abschluss in der Stahlindustrie (IG Metall 2003b: 18). Die präjudizierende Wirkung auf die Ver-

7 Unter anderem aktivierende Beschäftigtenbefragung, Kompass-Workshop, Anfertigung von Broschüren, Anzeige in ostdeutschen Regionalzeitungen (IG Metall BBS 2003a, c).

8 Die Anzahl der Streikbetriebe sind auf Basis der der im Streikverlauf erschienenen Streiknachrichten zusammengetragen (Streiknachrichten Nr. 1–19) und die Anzahl der Streikenden sind auf Basis einer am Ende des Streiks von der IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen erstellten Streiklandkarte zusammengetragen worden (IG Metall BBS 2003c).

handlungen blieb aus, denn die Verbände weigerten sich zu verhandeln. Da in der Stahlindustrie der Anteil der Lohnkosten deutlich geringer sei als in der M+E-Industrie, seien sie nicht vergleichbar, so Martin Kannegießer, der Präsident von Gesamtmetall.⁹ Aufgrund einer verschobenen Vorstandssitzung fehlte der Beschluss, Betriebe aus Berlin-Brandenburg ab der *zweiten Streikwoche* in den Arbeitskampf zu führen (IG Metall 2003b: 19), weshalb sich die Zahl der Streikenden auf 7.371 bis 8.373 halbierte und die der Streikbetriebe auf acht bis zwölf. Die IG Metall konnte die Betriebe, die durch den Stahlabschluss aus dem Streik wegfielen, nicht ersetzen. Der Kampfbereitschaft tat dies in den bestreikten Betrieben keinen Abbruch und die vielfältigen Solidaritätsmaßnahmen aus der IG Metall rissen nicht ab (IGM_Ost_II). In der *dritten Streikwoche* führte die IG Metall Betriebe aus Berlin-Brandenburg der Streikfront zu, die mit sieben bis 15 Streikbetrieben und 6.789 bis 11.401 Streikenden leicht anwuchs, aber nicht mehr das Niveau der ersten Streikwoche erreichte. Wichtig dabei waren Federal Mogul und ZF Getriebe Brandenburg (ZF), die westdeutsche Automobilhersteller belieferten. Arbeitsstillstände in den beiden Unternehmen ließen den ökonomischen Druck ansteigen (IG Metall 2003b: 25), allerdings auch das Risiko von arbeitskampfbedingter Kurzarbeit in westdeutschen Betrieben, das vermieden werden sollte (IG Metall 2003c).

Die Arbeitgeber begannen mit härteren Bandagen zu kämpfen. Nach Beginn der Arbeitsniederlegung bei ZF »ging es schnell hart zur Sache« (BR_Ost). Das Management setzte per Gerichtsbeschluss durch, dass die IG Metall den Zugang ins Werk freiräumen musste. ZF-Beschäftigte gelangten ins Werk, um den Streik zu brechen. Die spektakulärste Auseinandersetzung fand bei Federal Mogul statt. Per Hubschrauber beförderte das Management Streikbrecher ins Werk (IGM_Ost_III). Arbeitgeber versuchten vermehrt, wie zum Beispiel bei VW Chemnitz, Produkte an andere Standorte zu verlagern (IG Metall BBS 2003d). Daraufhin beschloss die Streikleitung eigenmächtig, die Streiks bei VW und GKN zu »verketteten«, um die Verlagerung zu verhindern (IG Metall 2003b: 25). Im Gegensatz zur IG Metall gelang es den Arbeitgebern besser, lokale Bündnisse gegen den Streik zu schmieden. Beispielhaft dafür war die Streikbrucharbeit von Bürgermeistern der Region bei dem VW-Zulieferer Peguform in Meerane (IGM_Ost_I). Dort »stand die Produktion und dann haben die Bürgermeister natürlich öffentlichkeitswirksam mit Bild, Funk und Fernsehen im weißen Kittel Solidaritätsschicht geleistet« (ebd.). Die anfangs positive bis neutrale Berichterstattung über den Streik kippte. Fiel die Anzahl der kritischen Passagen in der ersten und zweiten Streikwo-

9 »Arbeitgeber werfen IG Metall Erpressung vor«, <https://www.handelsblatt.com/> (10.6.2003)

che nicht höher als 30 pro Tag aus, stieg sie ab der dritten Streikwoche (16. Juni 2003) auf 60 (Medien Tenor 2003: 76).

Die gewerkschaftsfeindliche Atmosphäre, die sich bereits im Vorfeld abgezeichnet hatte, übertrug sich auf den Streik. Durch den Streik bei ZF kam es in der *vierten Streikwoche* zu Fernwirkungen, allen voran an BMW-Standorten in Bayern mit 6.500 Beschäftigten in Kurzarbeit. Bei VW in Wolfsburg waren es 8.000 Beschäftigte (IG Metall 2003b: 26). Dadurch stieg zwar der ökonomische Druck, sodass sich am 26. Juni Gesamtmetall einschaltete und Gespräche mit den IG-Metall-Vorsitzenden aufnahm – die ersten Verhandlungen seit Streikbeginn (ebd.: 31). Gleichzeitig erodierte die anfangs herrschende Solidarität in der IG Metall, weil westdeutsche Werke zunehmend Arbeitsausfälle verzeichneten. Die Kritik an den Streikverantwortlichen Peters und Düvel wuchs. Die vor dem Streik unter der Oberfläche wabernde Kritik am Streik wurde durch die fernwirkungsbedingten Produktionsausfälle manifest. Erich Klemm, der GBR-Vorsitzende von Daimler, bezeichnete bei einem Treffen der Automobilbetriebsratsgremien, Peters und Düvel als »tarifpolitische Geisterfahrer«.¹⁰ Eine Zuspitzung erfuhr die Berichterstattung zusätzlich dadurch, dass mit Klaus Franz, der GBR-Vorsitzende von Opel, erstmals ein Betriebsrat den Streik am 26. Juni 2003 öffentlich kritisierte (ebd.: 30). Die Unzufriedenheit äußerte sich deshalb, weil die GBR-Vorsitzenden die Wirkung über die bestreikten Betriebe und Bundesländer hinaus als strategisches Mittel, um das Streikpotenzial zu steigern, nicht durch das Streikkonzept gedeckt sahen.

Die öffentlich ausgetragene Kritik der westdeutschen Betriebsrät:innen bestärkte die Medien darin, »wie wenig Rückhalt der Ausstand im Osten auch im Westen hatte«.¹¹ Die Zahl der Streikenden sank auf 7.655 bis 9.457 und die der Streikbetriebe auf acht bis elf. Der IG Metall standen keine weiteren Betriebe zur Streikausdehnung zur Verfügung (IGM_I), da die Kampfbereitschaft der Gewerkschafter:innen in nichtbestreikten Betrieben aufgrund der gekippten öffentlichen Stimmung und des Solidaritätsbruchs in der IG Metall gesunken war. Zudem schwächte die Herausnahme der neun Betriebe, die im Streik Haustarifverträge abgeschlossen hatten, die Streikfront.

In dem Spitzengespräch am 26. Juni zwischen Gesamtmetall und IG Metall Vorstand wurde ein Lösungsvorschlag besprochen, der eine kürzere Arbeitszeit ausschließlich gegen Arbeitszeitflexibilisierung in allen Tarifgebieten nach sich gezogen hätte (IGM_I). Dieser Lösungskorridor wurde vom 27. Juni bis 28. Juni zwischen den regionalen Verhandlungsteams der IG Metall und Arbeitgeberverbänden besprochen. Im Laufe der Verhandlungen rückten

10 »Scharfe Kritik an IG-Metall-Vize Peters«, <https://www.welt.de/> (26.6.2003).

11 »Gespalten bis an die Basis«, <http://www.zeit.de/> (3.7.2003).

die ostdeutschen Arbeitgeberverbände von dem Lösungsvorschlag ab. Das in der Öffentlichkeit gezeichnete Bild einer zerstrittenen IG Metall war den Arbeitgeberverbänden nicht entgangen und sie gewannen den Eindruck, dass die IG Metall nicht mehr in der Lage war, ihre Streiks auszuweiten (AGV_I); denn die IG Metall forderte zuletzt ausschließlich den Abschluss von Haustarifverträgen mit den großen Unternehmen, aber für die Fläche forcierte sie keine Lösung mehr (AGV_II).

Die im Streikkonzept angelegten Voraussetzungen, damit der VME den VSME in den Verhandlungen zu einer Einigung bewegen könnte, waren damit hinfällig. Eine Ergebnisoption sah vor, die Arbeitszeitverkürzung per Haustarifvertrag durchzusetzen, wogegen sich die Verhandlungsmitglieder der IG Metall letztlich entschieden, weil der Flächentarifvertrag dadurch geschwächt worden wäre (IG Metall 2003b: 36). Zwickel schlug vor, »den Arbeitskampf zu beenden« und nach kurzer Diskussion stimmte die Verhandlungskommission dem Vorschlag zu.¹² Zu diesem Zeitpunkt hatte zwar die Verhandlungskommission eine Entscheidung getroffen, aber die war weder mit dem Vorstand noch mit der Tarifkommission besprochen worden, denn beide Gremien sollten erst am 29. Juni 2003 tagen. Umso überraschender gab Klaus Zwickel am Morgen des 28. Juni 2003, zwei bis drei Stunden nach dem Gespräch der Verhandlungskommission, der Presse bekannt, dass der Streik beendet sei und sprach von einer »historischen Niederlage für die IG Metall« (IG Metall 2003b: 37). Unmittelbar nach dem Ende des Streiks wurde die IG Metall von einer Austrittswelle erfasst, 60.000 Mitglieder traten bundesweit aus der Gewerkschaft aus (Schmidt 2003: 505). Ein halbes Jahr nach dem Abbruch vereinbarten IG Metall und Arbeitgeberverbände im Dezember 2003, den gekündigten Manteltarifvertrag wieder in Kraft zu setzen mit einer Laufzeit vom 1. Dezember 2003 bis 31. Januar 2008 und die wöchentliche Arbeitszeit auf 38 Stunden zu verankern. Tarifpolitisch schwächte der gescheiterte Arbeitskampf die Durchsetzungsstärke der IG Metall.

Zusammenfassend konnte die IG Metall die im Arbeitskampfkonzept angelegte Strategie nicht realisieren, weil erstens der ökonomische Druck auf den sächsischen Arbeitgeberverband nicht hinreichend wirkte, zweitens die Solidarität und Streikbereitschaft mit zunehmender Konfliktintensität des Streiks erodierten und drittens der Streik in der Öffentlichkeit keine anhaltende Unterstützung erfuhr, sodass viertens der Weg zu Verhandlungen mit dem VME verschlossen war.

12 Was sich in der Verhandlungsnacht zwischen dem 27. Juni und 28. Juni genau zuge- tragen hat, kann aufgrund des widersprüchlichen Materials nicht verifiziert werden. Es zeigt abermals die Zerstrittenheit innerhalb der IG Metall.

4. Revitalisierung der Angleichungsforderung im Osten

Bis die IG Metall 2017 die Arbeitszeitangleichung in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie wieder als Forderung ausgab (Hofmann u.a. 2019: 81), war es ein steiniger Weg. Unmittelbar nach der Streikniederlage »wollten die Leute nichts mehr davon wissen« und »nicht gleich wieder loslaufen, um zu streiken« (IGM_C). 2003 lag wie eine »dunkle Wolke über den Gremien und die betrieblich Aktiven waren immer noch enttäuscht von der IG Metall« (IGM_D). Dennoch ergriffen frühzeitig »ein paar ehrenamtliche Leute die Initiative und haben sich ab 2004/2005 zusammengesetzt«, um die Angleichung »langsam und behutsam« (IGM_C) wieder zu thematisieren. Gewerkschafter:innen »aus Konzernunternehmen sind voranmarschiert [...], andere haben um den Erhalt ihrer Buden gekämpft« (BR_X). Dass die Arbeitszeitverkürzungsdebatte neuen Schwung aufnahm, lag insbesondere an dem Funktionärskreis aus den sächsischen Automobil-Geschäftsstellen Zwickau, Chemnitz und Leipzig sowie betrieblich Aktiven aus Automobilbetrieben. Auf dem Gewerkschaftstag 2015 schaffte es die Angleichungsforderung in das Antragsbuch. Auf Arbeitszeitkonferenzen rückte die IG Metall die Arbeitszeitangleichung ab 2015 in den Mittelpunkt, um die Forderung unter den Kolleg:innen in die Breite zu tragen (IGM_C). Die anfänglich noch geäußerten Zweifel in den Debatten zur Angleichung wichen langsam und »Betriebsversammlungen waren ab einem bestimmten Zeitpunkt gut«, wenn die Angleichung angesprochen wurde. Begünstigend für die Wiederbelebung der Angleichungsforderung wirkte der *Generationenwechsel*, denn ein Teil der ehren- und hauptamtlichen Gewerkschafter:innen ging in den Ruhestand; gleichzeitig drangen junge Aktive in die Mitbestimmungsgremien, die die Streikniederlage nur aus Erzählungen kannten (IGM_C). Wissenschaftliche Studien belegen derartige Eindrücke vom »Ende ostdeutscher Bescheidenheit« (Goes u.a. 2015: 5). »Gerade von jungen Menschen bekommen wir massiv Druck, dass wir uns für die Angleichung der Arbeitszeiten einsetzen« so Jörg Hoffmann, der erste Vorsitzende der IG Metall.¹³ Die Generation der »Arbeitspartaner« (Behr 2000) schwindet aus den Betrieben (Goes u.a. 2015: 102).

Dass die Debatte um Arbeitszeitverkürzung ab Beginn der 2010er-Jahre neuen Schwung aufnahm, lag daran, dass die IG Metall in den Krisen Jahren 2009/2010 ihre Mitgliederpolitik »beteiligungs- und konfliktorientiert« (Wetzel 2013: 16) ausrichtete, um ihre Macht auszubauen. Die neue Form der Mitgliederrekrutierung unterscheidet sich von oft ausgeübten Stellvertre-

13 »Gewerkschaft macht erneut Ernst - IG Metall fordert 35-Stunden-Woche für Ostdeutschland«, <https://www.lvz.de/> (22.3.2019).

terpolitik durch eine »verstärkte Konfliktorientierung und betriebliche Erschließung« (Artus u.a. 2023: 259). Beschäftigte werden selbst *empowert*. Die IG Metall lenkte finanzielle Ressourcen in die Erschließungsarbeit um (Urban 2013: 381), um in diesen Bereichen »sprech- und handlungsfähig« (Hofmann u.a. 2019: 82) zu werden. Die beteiligungsorientierte Erschließungsarbeit traf in Ostdeutschland auf fruchtbaren Boden, wo die Flächentarifbindung massiv von 56 Prozent 1996 auf 34 Prozent 2021 zurückgegangen war (Ellguth/Kohaut 2022: 329) und »weiße Flecken«¹⁴ die Regionen dominierten. Beispielhaft für die erfolgreiche Erschließungsarbeit steht der Bereich der Kontraktlogistik in Leipzig. Innerhalb von zwei Jahren gewann die IG Metall 900 Mitglieder; zwischen 2011 und 2015 waren es 6.000 Mitglieder (IG Metall 2015: 5). Entgegen dem negativen Trend konnte die IG Metall nach 2010 ihre Mitgliederzahlen insgesamt stabilisieren und bei den Beschäftigten in den Betrieben von unter 1,5 Millionen auf knapp 1,6 Millionen sogar einen leichten Mitgliederzuwachs verbuchen (Schroeder/Fuchs 2019: 1).

Parallel zur gewerkschaftlichen Revitalisierung von Organisationsmacht trafen die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit zunehmend auf positive Resonanz. Das kooperative Krisenmanagement nach der Finanzkrise 2008/2009 führte in der öffentlichen Wahrnehmung zu einem Imagegewinn der Gewerkschaften (ebd.: 12). Sie trugen als Akteur des »krisenkorporatistischen Sozialpakts signifikant zur Sicherung von Branchen und Beschäftigten bei« (Urban 2013: 379), denn sie waren mitverantwortlich für das »deutsche Arbeitsmarktwunder« (Möller 2010). Angesehen »als Krisenmanager bei den politischen und medialen Eliten« stieg gleichzeitig »das Selbstbewusstsein an der gewerkschaftlichen Basis« (ebd.: 380). Deutlich war die gestärkte Diskursmacht (AK SU 2013: 360) in der 2017 beginnenden Tarifrunde zur Arbeitszeit zu spüren. Zum einen nahm das Gerechtigkeitsempfinden in Ostdeutschland zu (IGM_D), denn »25 Jahre nach der Wiedervereinigung konnte kein Konzern mehr begründen, warum es eine Ungleichheit gibt« (BR_X), sodass die Presse über die Frustration der ostdeutschen Kolleg:innen verständnisvoller berichtete als noch 2003. Zum anderen gewann die »Balance zwischen Arbeit und Berufsleben« (Jänicke u.a. 2008: 112) einen höheren Stellenwert in der Gesellschaft.

Der Krisenkorporatismus mit Beginn des Krisenmanagements ab 2009 führte zu einer wiedererstarkten Bündnisfähigkeit der Gewerkschaften. »Kanzlerin Merkel hofiert die Gewerkschaften«,¹⁵ lautete eine Schlagzeile in der Zeit

14 »Weiße Flecken« sind im Gewerkschaftsjargon oftmals ländliche Regionen mit vielen Betrieben ohne Tarifbindung und prekären Arbeitsbedingungen sowie fehlender gewerkschaftlicher Präsenz (Schroeder/Fuchs 2019: 34).

15 »Kanzlerin Angela Merkel hofiert die Gewerkschaften«, [https://www.welt.de/\(28.8.2009\)](https://www.welt.de/(28.8.2009)).

der Krisenbewältigung. In den Tarifrunden ab 2017, in denen die IG Metall die Arbeitszeitangleichung erstmals wieder forderte, haben viele Politiker:innen ihre Unterstützung öffentlich gemacht. Unter anderen als ab 2004 in einigen ostdeutschen Bundesländern die absolute Mehrheit der CDU endete und die Sozialdemokraten mitregierten, führte das dazu, dass die gewerkschaftliche Forderung in der Landespolitik unterstützt wurde. Zudem resultierte die Fachkräfteknappeheit in einer höheren Marktmacht (AK SU 2013: 349) der Beschäftigten. Die Arbeitslosenquote sank in Ostdeutschland von 18,8 Prozent 2003 auf 8,1 Prozent 2018. Anders als 2003 »standen keine Schlangen an Leuten vor dem Werkstor« (BR_X) auf der Suche nach einem Arbeitsplatz und bereit, schlechte Arbeitsbedingungen hinzunehmen (Goes u.a. 2015: 27).

5. Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung

Solange jedoch die Arbeitszeitangleichung nicht in einer Tarifrunde gefordert wurden, blieben die bisherigen Anstrengungen dafür im Osten ohne Wirkung. Allerdings öffnete sich in der Tarifrunde 2017/2018 ein Gelegenheitsfenster, um die Angleichungsforderung in eine bundesweite Tarifrunde einzubetten und – nicht wie 2003 separat und eingeschränkt auf den Osten zu führen. Erstmals seit 1990 stellte die IG Metall wieder eine qualitative Tarifforderung auf (Hofmann u.a. 2019). Hilde Wagner (2023: 224), die ehemalige Leiterin des Ressorts Arbeitszeitpolitik in der IG Metall, spricht dabei von einer »Renaissance der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik«. Die IG Metall wollte der zunehmenden Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeitszeit nicht tatenlos zusehen. Zwei groß angelegte Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 zeigten den massiven Handlungsbedarf der IG Metall in der Arbeitszeitpolitik. Bei 57 Prozent der Befragten überschritt die tatsächliche Arbeitszeit die vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Jeder vierte arbeitete in der Freizeit und jeder Fünfte berichtete von einer Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchst-arbeitszeit von 48 Stunden (ebd.: 225). Die Ergebnisse ließen ferner den starken Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit privaten Bedürfnissen erkennen (ebd.: 229).

Auf Basis dieser Ergebnisse startete die IG Metall 2016 eine Arbeitszeitkampagne im Vorfeld der Tarifrunde 2018 unter dem Motto »Arbeitszeiten, die zum Leben passen«. 1,5 Millionen Beschäftigte nahmen an den Warnstreiks teil. Die hohe Beteiligung zeigt das Bedürfnis der Beschäftigten nach Selbstbestimmung der eigenen Arbeitszeit. In dem Tarifiergebnis ist zum Beispiel eine Wahloption enthalten. Seit 2019 können die Beschäftigten zwischen einem tariflichen Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgeltes oder acht zusätzlich freien Tagen wählen. Die aktiven Gewerkschafter:innen

im Osten, die die Angleichung vorantrieben, sahen in der Tarifrunde die Gelegenheit, auch ihre Forderung nach der 35-Stunden-Woche zu verhandeln und in eine bundesweit öffentlichkeitswirksame Kampagne zu implementieren. Bereits 2017 forderte die IG Metall eine »Verhandlungsverpflichtung für einen Prozess zur Angleichung der Entgelte, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen Ost an West«.¹⁶ Durchsetzen konnte sie ihre Forderung aber erst in den Verhandlungen in der Tarifrunde 2018.

Zwischen 2018 und 2021 kam es zu zahlreichen Gesprächen, Verhandlungen und Verhandlungsabbrüchen. In einen unbefristeten Streik zu treten, kam für die IG Metall nicht infrage. Die Entwicklung von ökonomischem Druck war zur Durchsetzung der Angleichung deshalb kein Thema (BR_X), denn für einen unbefristeten Streik fehlte es der IG Metall »an einem politischen Um- und Durchsetzungskonzept« (Hofmann u.a. 2019: 84). Zum einen war die gewerkschaftliche Macht im Bezirk asymmetrisch verteilt (IGM_A). Das gewerkschaftliche Kraftfeld bildeten die Kolleg:innen an den ostdeutschen Standorten der westdeutschen Automobilkonzerne Siemens, VW, BMW, Bosch, Porsche, Daimler, Mahle und ZF, von denen ein Großteil in den Geschäftsstellen der IG Metall Zwickau, Chemnitz und Leipzig organisiert war. Zum anderen haben sich nicht alle ostdeutschen Tariffunktionen der Arbeitszeitangleichung als Tarifforderung angeschlossen (Hofmann u.a. 2019: 85). Letztlich hat sich die IG Metall »nicht zugetraut, den Flächentarifvertrag zu kündigen« (IGM_A). Einzig IGM_B glaubte, »ein unbefristeter Streik wäre möglich gewesen, der zwar hart gewesen wäre, weil die Arbeitgeberverbände massiven Widerstand geleistet hätten, aber die bestreikten Betriebe große Auswirkung auf die westdeutschen OEMs [Original Equipment Manufacturer] gehabt hätten. Zur Vorbereitung auf ein solches Szenario hätten die Vorbereitungsmaßnahmen früher beginnen müssen«.

Aus der Erfahrung von 2003 und der eingeschränkten Kampffähigkeit entwickelten ostdeutsche Funktionär:innen der IG Metall das Konzept der unterschiedlichen Geschwindigkeiten, das zum Gewerkschaftstag 2015 von der Geschäftsstelle Leipzig eingebracht wurde: »Dabei gilt es, für unterschiedliche betriebliche Realitäten differenzierte Lösungen für Modelle von Arbeitszeitverkürzungen zu entwickeln. Denkbar sind dabei auch unterschiedliche Geschwindigkeiten bei der Erreichung der 35-Stunden-Woche, die den Betriebsparteien mehr Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung geben« (IG Metall 2015: 188). Der Vorteil dieser Strategie war, dass die IG Metall *erstens* nicht der Gefahr ausgesetzt war, die Tarifforderung in einem risikobehafteten Erzwingungsstreik durchzusetzen. Sie beachtet zwei-

16 »Tarifrunde 2018: Forderungen«, <https://www.wsi.de/>.

tens die divergente Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit der Belegschaften und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Unternehmen (ebd.). Anders als 2003, als die Angleichung im Flächentarifvertrag durchgesetzt werden sollte, kann die Umsetzung in einem mehrjährigen Prozess erfolgen (ebd.: 85). Und *drittens* berücksichtigt das Konzept die unveränderte Konflikthaltung der ostdeutschen Arbeitgeberverbände, die von der IG Metall dieses Mal nicht unterschätzt wurden.

Die »stärksten Bremser« (ebd.: 86) waren nach wie vor der sächsische Arbeitgeberverband und Gesamtmetall. Der VME präsentierte sich wie schon 2003 als kompromissfähigster Verband. Ende 2018 einigten sich der VME mit der IG Metall auf ein Eckpunktepapier, wonach die Arbeitszeit bis 2030 auf 35 Stunden gesenkt werden sollte (IG Metall BBS 2003d). Gesamtmetall zog auf Druck der mächtigen westdeutschen Arbeitgeberverbände aus Bayern und Baden-Württemberg das Eckpunktepapier zurück (IGM_B). Der Nachteil an der Strategie war, dass die Verhandlungen in Friedenszeiten geführt wurden. Entfaltung von ökonomischem Druck war kaum möglich. Die Verhandlungen zogen sich knapp vier Jahre, mit einem Jahr Unterbrechung 2020 durch die Coronapandemie. Zum anderen barg die Strategie, Gespräche mit den Verbänden über flächentarifliche Lösungen und betriebliche Gespräche zu führen, um notfalls Einzellösungen durchzusetzen, die Gefahr, dass die Arbeitszeitangleichung nicht solidarisch als Flächenlösung durchgesetzt werden könnte. Im ungünstigsten Fall hätten nur die starken und konfliktorientierten Betriebe die Arbeitszeitverkürzung durchsetzen können. Gleichzeitig stand die IG Metall vor dem Dilemma, dass sie insbesondere »die Kolleginnen und Kollegen aus den Automobilwerken nicht länger hinhalten konnten« (IGM_A).

In der Tarifrunde 2020/2021 trat die IG Metall mit der für Ostdeutschland eigenständigen, zusätzlichen Forderung nach einem tariflichen Angleichungsgeld in Höhe von 8,6 Prozent¹⁷ an. Am 27. Januar 2020 verkündete der kommissarische Bezirksleiter Stefan Schaumburg, dass die Tarifrunde nicht »ohne ein Ergebnis in der Angleichung der Arbeitszeit«¹⁸ beendet wird. Dadurch gelang am 29./30. März der Pilotabschluss in Baden-Württemberg, in dem zusätzlich eine Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel vereinbart wurde, bis zum 30. Juni einen tariflichen Rahmen für die Angleichung Ost zu schaffen. Am 11. Mai und 22. Mai übernahmen die IG Metall und die Arbeitgeberverbände VME und VSME den Pilotabschluss aus Nordrhein-Westfalen und vereinbarten zudem eine »Verhandlungsverpflichtung zur Vereinba-

17 Der Prozentsatz stellt die Differenz des durchschnittlichen Entgelts dar, die sich aus der im Osten drei Stunden längeren Arbeitszeit pro Woche ergibt (IG Metall BBS 2021).

18 Metallnachrichten Nr. 1/2020.

zung eines tariflichen Rahmens bis 30. Juni, um betriebliche Regelungen zur Angleichung mit Kompensationsleistungen zu ermöglichen.¹⁹ Am 25. Juni gelang der Durchbruch in den Verhandlungen. Beschlossen wurde ein tariflicher Rahmen, in dem die Betriebsparteien freiwillig die Arbeitszeitabsenkung per Betriebsvereinbarung verhandeln durften.²⁰ Dass die Arbeitgeber sich auf den Vorschlag einließen, begründet IGM_D mit der in der Vereinbarung angelegten »doppelten Freiwilligkeit«. Erstens sind Arbeitgeber nicht gezwungen, in Verhandlungen zu treten, und zweitens muss der Betriebsrat die Initiative ergreifen und einen Abschluss wollen. Dass der VSME sich auf das Ergebnis eingelassen hat, begründet IGM_A damit, dass »die Verbände nichts verloren haben«, denn die Arbeitszeitverkürzung bleibt im Flächentarifvertrag bei 38 Stunden und die Mitgliedsunternehmen bleiben im Verband.

Ein weiterer wesentlicher Grund dafür, dass der IG Metall der Einstieg in die 35-Stunden-Woche gelungen ist, ist die gefestigte und breite *Solidarität* der westdeutschen Funktionäre – darin sind sich die Interviewten einig. Exemplarisch dafür steht die Aussage: »Die Solidarität der West-Kolleg:innen war ein ganz wichtiger Baustein gewesen« (IGM_D). IGM_B sprach vom »absoluten Trumpf, dass es eine Solidarität aus dem Westen gab«, die zum Beispiel in öffentlichen Erklärungen kundgetan wurde. »Die Debatten wurden geführt, ob das GBR, KBR, Vorstandsebene und Aufsichtsräten war [...]. Die Tarifforderung der ostdeutschen IG Metall wurde breiter verankert als 2003« (IGM_D). Stimmten westdeutsche Gewerkschafter:innen auf Konferenzen noch gegen die Angleichungsforderung, war ab einem bestimmten Zeitpunkt spürbar, dass »wir als Gesamtorganisation eine Lösung für das Thema brauchen« (ebd.). Die gewachsene Solidarität zur Angleichungsforderung zeigt sich insbesondere daran, dass sich die GBR-Vorsitzenden der Automobilkonzerne und die Mitglieder des IG-Metall-Vorstandes 2018 bei einem Treffen in Wolfsburg zur ostdeutschen Tarifforderung »mit großer Disziplin bekannten« (IGM_A).

Am Leitantrag zur Arbeitszeit- und Leistungs politik auf dem Gewerkschaftstag 2019 wird deutlich, dass sich die IG Metall als gesamte Organisation zu der Angleichungsforderung bekannte; darin heißt es: »Die Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metallindustrie an das westdeutsche Niveau ist für uns dreißig Jahre nach dem Fall der Mauer überfällig – sie ist eine Frage der Gerechtigkeit.« (IG Metall 2019: 957). Die im Vergleich zu 2003 belastbarere Solidarität entstand gleichwohl nicht aus Selbstlosigkeit der westdeutschen Kolleg:innen, sondern war das Ergebnis »der stetigen Quen-

19 »Tarifrunde 2021: Abschlüsse«, <https://www.wsi.de/>.

20 »Bilanz zum 3. Oktober: Angleichung der Arbeitszeiten kommt deutlich voran, 3. Oktober 2022«, <https://www.igmetall-bbs.de/> (3.10.2022).

gelei« der ostdeutschen Funktionäre: »Wir haben keine Ruhe gelassen, das war der entscheidende Punkt« (IGM_C). Dass es für die IG Metall nicht selbstverständlich war, die Angleichung auf die Tagesordnung setzen, zeigt sich etwa daran, dass ostdeutsche Funktionär:innen der IG Metall in der bundesweiten Befragung 2017 »Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt« die Frage nach der Arbeitszeitverkürzung »reindrängen« (IGM_A) mussten. Zugleich zeigte das Ergebnis,²¹ dass die Angleichung eine unter Ostdeutschen exklusive Forderung war, was die Aussage von BR_X exemplarisch bestätigt: »Es war nicht ihr Thema, jedoch hatten sie kein völliges Gegeninteresse« und dennoch zeigten sie sich solidarisch.

Zusammenfassend nutzte die IG Metall auf Basis ihrer revitalisierten Macht die bundesweite Tarifrunde 2018 als Gelegenheitsfenster die Angleichungsforderung in eine bundesweite Tariffbewegung einzubetten, um so dann in der heißen »Verhandlungsphase« 2021 von einer gestärkten Solidarität und den Lernerfahrungen von 2003 den Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen.

6. Fazit und Ausblick

Der Artikel nahm das 20. Jahr nach dem Arbeitskampf 2003 zum Anlass, zurückzublicken und nach den Gründen für das Scheitern des Arbeitskampfkonzpts zu fragen. Solidarität und Streikbereitschaft erodierten im Streikverlauf derart, dass die Arbeitgeber von einer gemeinsamen Lösung abrückten, auch weil das Arbeitskampfkonzpt nicht eskalationsfähig war und die Solidarität innerhalb der eigenen Organisation in der neuralgischen Phase rasant abnahm. Bis tarifpolitisch die Angleichungsforderung erstmals wieder ernsthaft auf Konferenzen besprochen werden konnte, vergingen mehr als zehn Jahre. Entscheidend für die Wiederbelebung der Angleichungsforderung war das Engagement der ostdeutschen Kolleg:innen, das mit einer Phase der generellen Revitalisierung der Gewerkschaften zusammenfiel. Mit der Tarifrunde 2018 öffnete sich für die ostdeutschen Funktionär:innen das Gelegenheitsfenster, die Angleichungsforderung in die bundesweite Tariffbewegung zu integrieren. Entscheidend für den Tarifabschluss war die gestärkte Solidarität innerhalb der gesamten IG Metall und die Lernerfahrungen aus den Erfahrungen des gescheiterten Streiks 2003. Hinsichtlich des empirischen Materials über den Arbeitskampf 2003 traten einige Widersprüche zum Vorschein, die ungelöst bleiben.

21 Die Angleichung der tariflichen Arbeitszeit war für 79,3 Prozent der ostdeutschen Mitglieder und nur für 20,6 Prozent der westdeutschen Mitglieder »wichtig«.

Damit stellt sich abschließend die Frage, wie sich der Tarifabschluss 2021 in die industriellen Beziehungen Ostdeutschlands einordnen lässt und ob die Jubelarien der IG Metall berechtigt sind oder gedämpft werden müssen. Tendenziell ist sich ein überwiegender Teil der Befragten einig darüber, dass der Tarifabschluss ein Einstieg in die Arbeitszeitverkürzung ist, aber »keine Lobeshymne« (BR_X) verdient. *Arbeitszeitpolitisch* bewertet, »hat uns der Abschluss nach vorne gebracht« (IGM_D), denn die 35-Stunden-Woche kann legitimiert durch die Tarifvereinbarung in den Betrieben eingeführt werden und »alle Betriebe und Beschäftigten können mitgenommen werden« (BR_X). Die Anzahl an Betrieben, in denen Betriebsräte bereits einen tariflichen Rahmen verhandelt haben und für wie viele Mitglieder er insgesamt gilt, ist nicht bekannt. Ausstehend ist ebenfalls eine Analyse der bisherigen einzelbetrieblichen Abschlüsse, an die sich folgende Fragen stellt: Welche Kompensationsleistungen müssen Beschäftigte erbringen? Welche Produktivitätszuwächse müssen die Betriebe erzielen? In welchem Zeitraum wird die 35-Stunden-Woche eingeführt? *Tarifpolitisch* auf das Verhandlungsergebnis geblickt, setzt sich damit der Trend zur »Verbetrieblung der Tarifpolitik« (Mense-Petermann 1996) und Schwächung des Flächentarifs fort. Es birgt die Gefahr einer »riesigen Differenzierung und provoziert die Auflösung des Flächentarifvertrags« (IGM_B). Der Abschluss birgt die Gefahr einer Zwei-Klassen-Arbeitszeitpolitik, insofern dass nur Betriebe mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad die Arbeitszeitangleichung durchsetzen und die schlecht organisierten Betriebe auf der Strecke bleiben. IGM_C sieht in dem Abschluss hingegen eine Chance: »Das ist insofern die Vorlage für jeden Gewerkschaftssekretär«, als die 35-Stunden-Woche in jedem Betrieb eingeführt werden kann.

Ob die Arbeitszeitangleichung perspektivisch in den Flächentarifvertrag übernommen werden kann, bleibt fraglich. Die Arbeitgeber würden dagegen mit harten Bandagen kämpfen. Es käme vermutlich stark auf die Solidarität der IG Metall und der westdeutschen Funktionäre an, einen unbefristeten Streik angesichts des Widerstands der Arbeitgeber durchzuhalten, wie der Streik 2003 zeigte. Die Bewährungsprobe bei den ab 2017 geführten Tarifaussinandersetzungen fehlte. Gleichzeitig deutete sich ein gewachsenes Problembewusstsein innerhalb der Organisation an.

Literatur

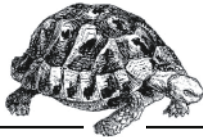
- AK SU (Arbeitskreis Strategic Unionism) (2013): Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften. Frankfurt/M.: 345-375.
- Artus, Ingrid (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems: Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: Industrielle Beziehungen 10(2): 250-272.

- u.a. (2023): Im Osten was Neues? Tarifpolitische Strategien der IG Metall in Ostdeutschland. In: PROKLA 211 53(2): 245-266. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i211.2046>.
- Barth, Boris (2016): Die IG Metall zwischen Wiedervereinigung und Finanzkrise. Ausgewählte Ereignisse der jüngeren Gewerkschaftsgeschichte. Freiburg.
- Behr, Michael (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. In: Die politische Meinung 369: 27-38.
- Bispinck, Rainer (2003): Das deutsche Tarifsysteem in Zeiten der Krise - Streit um Flächentarif, Differenzierung und Mindeststandards. In: WSI-Mitteilungen 7/2003: 395-404.
- Deppe, Frank (2012): Gewerkschaften in der Großen Transformation. Köln.
- Detje, Richard u.a. (2004): Zukunft des Arbeitskampfes: Arbeitskämpfe in der Metall- und Elektroindustrie 1984 – 2003. In: IG Metall (Hg.): Grüne Reihe 13.
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. In: WSI-Mitteilungen 75(4): 328-336. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-4-328>.
- Goes, Thomas u.a. (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. Frankfurt/M.
- Haipeter, Thomas / Schilling, Gabi (2006): Von der Einfluss- zur Mitgliedschaftslogik: die Arbeitgeberverbände und das System der industriellen Beziehungen in der Metallindustrie. In: Industrielle Beziehungen 13(1): 21-42.
- Hinke, Robert (2022): Tarif-, Lohn- und Leistungs politik in Ostdeutschland. Eine historisch soziologische Untersuchung am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie (1945-2004). Hamburg.
- Hofmann, Jörg u.a. (2019): Miteinander für morgen. Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Bielefeld. DOI: <https://doi.org/10.1515/9783839446850>.
- IG Metall BBS (IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen) (2003a): Eckpunkte des Mobilisierungskonzepts.
- (2003b): Mobilisierungskonzept für Öffentlichkeitsarbeit.
- (2003c): Streiknachrichten Nr. 5, 6.6.2003.
- (2003d): Streiknachrichten Nr. 11, 17.6.2003.
- (2003e): Aufruf.
- (2021): Metallnachrichten, 28.1.2021.
- IG Metall (2001): Angleichung Ost Beschluss.
- (2003a): Übersicht zu der Anzahl an Teilnehmern zu Warnstreiks, 2003.
- (2003b): Bericht über die Tariffbewegung zur Angleichung der Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie in Ostdeutschland. Frankfurt/M.
- (2003c): Protokoll Beiratssitzung, 17.6.2003.
- (2015): Entschliefungen und Anträge an den 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall – 18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main. Frankfurt/M.
- (2019): Anträge zum 24. Ordentlicher Gewerkschaftstag – 24. Ordentlicher Gewerkschaftstag in Nürnberg, 6. – 12. Oktober 2019. Frankfurt/M.
- IG Metall FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik (2003): Stellungnahme zum Bericht des FB Tarifpolitik über die Tariffbewegung.
- Jänicke, Sophie u.a. (2008): Es wird Zeit! Ansätze einer neuen Arbeitszeitdebatte in der IG Metall. In: PROKLA 150 38(1): 103-112. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v38i150.485>.
- Mai, Karl / Steinitz, Klaus (2004): Ostdeutschland auf der Kippe, Eine gesamtdeutsche Bilanz nach 13 Jahren. In: VSA (Hg.) Supplement der Zeitschrift Sozialismus (1). Hamburg.
- Medien Tenor (2003): Forschungsbericht (134).
- Menning, Daniel (2020): Der Kampf um Arbeitszeit – Eine Analyse des Arbeitskampfes der IG Metall 2003 in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Jena (unveröffentlicht).
- Mense-Petermann, Ursula (1996): Die Verbetrieblung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System. In: Industrielle Beziehungen 3(1): 65-78.

- Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession – de-mythifying a miracle. In: Journal for Labour Market Research 42(1-2): 325-336. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12651-009-0026-6>.
- Müller, Hans-Peter / Wilke, Manfred (2004): Quo vadis, IG Metall? Köln.
- Peters, Jürgen / Schild, Armin (2002): Die Tariffbewegung 2002 in der Metall- und Elektroindustrie. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 9.
- Rehder, Britta / Streeck, Wolfgang (2005): Institutionen im Wandel: hat die Tarifautonomie einer Zukunft? In: Busch, Hans u.a. (Hg.): Tarifpolitik im Umbruch. Köln.
- Röbenack, Silke / Artus, Ingrid (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland, eine Studie der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt/M.
- Schmidt, Rudi (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. In: PROKLA 132 33(3): 493-509. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v33i132.663>.
- Schroeder, Wolfgang (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand, Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland (1990 – 2000). Wiesbaden. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-322-83355-6>.
- (2001): 10 Jahre Tarifpolitik in Ostdeutschland. In: spw – Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft 1: 55-59.
 - / Fuchs, Stefan (2019): Neue Mitglieder für die Gewerkschaften, Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall, OBS-Arbeitsheft 97. Frankfurt/M.
- Wetzel, Detlef (2013): Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip der Beteiligung. Hamburg.
- Urban, Hans-Jürgen (2013): Gewerkschaftsstrategien in der Krise. Zur kollektiven Handlungsfähigkeit im Gegenwartskapitalismus. In: Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt/M.: 376-397.
- VSME (2003): Brief an die IG Metall Bezirksleitung vom 29.01.2003. Dresden.

express

ZEITUNG FÜR
SOZIALISTISCHE BETRIEBS- &
GEWERKSCHAFTSARBEIT



Niddastr. 64 VH · 60329 FRANKFURT
www.express-afp.info
express-afp@online.de
Tel. (069) 67 99 84

Ausgabe 7-8/23 u.a.:

- Ulrich Maaz: »Transformation, Fachkräftemangel, Digitales und mehr?« – Gewerkschaftsspiegel
- Red. express: Die Bahn kommt ... aber nicht von allein: Zu Besuch in der Verkehrswendestadt Wolfsburg
- Karen Spannenkrebs: »Zu wenig, zu viel, genug Gesundheitsfachkräfte?« – Über die internationale Anwerbung von Pflegekräften und Ärzt:innen
- Marcus Schwarzbach: »Lobbyismus statt Streiken?« – Unternehmen treiben Digitalisierung voran, Diskussion über Tarifverträge zu KI fehlt
- Samuel Kammermeier, Peter Haumer: »Streikwelle in Ganztagschulen Österreichs« – Der Kampf der Freizeitpädagog:innen sorgt für Aufsehen

Probieren? Kostenfreies
Exemplar per mail oder Telefon bestellen

Kritik ist keine Leidenschaft des Kopfes, sie ist der Kopf der Leidenschaft

Karl Marx

Jetzt abonnieren
und monatlich
Wirtschaft anders
denken



OXI WIRTSCHAFT
ANDERS DENKEN
OXIBLOG.DE

