

---

Klaus Lang/Jupp Legrand

## „Mehr erkennen“ Der IG Metall-Zukunftsreport

---



*Dr. Klaus Lang, geb. 1943 in Iglau, Studium der Theologie, Psychologie und Philosophie in Graz, Wien und Bonn, arbeitet seit 1979 beim Vorstand der IG Metall. Bis 1981 war er Leiter der Pressestelle, bis 1993 Leiter der Abteilung Tarifpolitik, seitdem leitet er die Abteilung Erster Vorsitzender/Koordinierung/Politische Planung.*



*Jupp Legrand, geb. 1958 in Bruch/Eifel, Studium der Politikwissenschaft, Soziologie und Neueren Geschichte in Bonn und Köln, war zwischen 1983 und 1995 u.a. Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bonn und im Deutschen Bundestag sowie Verlagslektor und Zeitschriftenredakteur; seit 1996 Mitarbeiter beim Vorstand der IG Metall, arbeitet in der Abt. 1. Vorsitzender/Koordinierung/Politische Planung.*

---

### 1. Befragungen und Beteiligung - eine Bilanz der ersten Phase

Die erste Phase der IG Metall-Zukunftsdebatte ist erfolgreich abgeschlossen. Von Anfang an war sie darauf angelegt, den veränderten Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns Rechnung zu tragen und die Erwartungen an moderne Organisationen zu berücksichtigen.<sup>1</sup>

Offene Debatte, breite Beteiligung und aktive Mitwirkung haben schon bei der Erarbeitung des Konzepts und in der ersten Phase eine große Rolle gespielt. Ziel war, auf möglichst breiter Basis und mit verschiedenen Methoden und Mitmach-Angeboten zu den fünf Leitthemen der Zukunftsdebatte „Meinungen zu erkunden“ und dabei nicht nur Mitglieder und Nichtorganisierte in den Prozess einzubinden, sondern auch wissenschaftliche Erkenntnisse auszuwerten und gesellschaftliche Debatten aufzugreifen.

---

<sup>1</sup> Über Hintergründe, Inhalte und Ziele der (neuen) IG Metall-Zukunftsdebatte gibt ein Beitrag der Autoren Auskunft, der unter dem Titel „Zukunft@igmetall.de“ in dieser Zeitschrift erschienen ist (GMH 2/2001, S. 73-82).

Als Ergebnis dieser ersten Phase liegt der *IG Metall-Zukunftsreport*<sup>2</sup> vor, der auf den wichtigsten Erkenntnissen und zentralen Befunden folgender Untersuchungen und Quellen<sup>3</sup> aufbaut.

### **Befragungen und Erhebungen**

Im Mai 2001 fanden im Organisationsbereich der IG Metall verschiedene Befragungen und Erhebungen statt, in deren Mittelpunkt Erfahrungen in der Arbeitswelt, Erwartungen an das Berufsleben, Forderungen an die Gewerkschaften und die Beurteilung der Arbeit der IG Metall standen.

In einer Repräsentativerhebung wurden 2.792 Mitglieder und Nichtorganisierte in persönlich-mündlichen Interviews befragt. Dem Mitglieder magazin „metall“ lag ein Fragebogen bei. Gut 30.500 Leserinnen und Leser haben sich an dieser „metall“-Befragung beteiligt. Zusätzlich haben sich im Befragungsmonat 699 Betriebe, verteilt auf 103 Verwaltungsstellen, mit so genannten „Betriebsbefragungen“ an der Zukunftsdebatte beteiligt. Etwa 80.000 auswertbare Fragebögen wurden zurück geschickt. Das Angebot, über das Internet „online“ an der Befragung teilzunehmen, wurde von etwa 2.600 Mitgliedern und Nichtorganisierten wahrgenommen.

Zur Vorbereitung der Fragebögen, zur Konkretisierung der Schwerpunkte und zur qualitativen Einordnung und Interpretation der quantitativen Ergebnisse fanden im Frühjahr 15 moderierte Gruppendiskussionen, 30 biografische Leitfaden-Interviews und zwei „online-focus“-Gruppengespräche statt.

### **Beteiligung und Aktivierung**

Die Befragungen wurden von Verwaltungsstellen, Bezirken, Bildungsstätten, Betrieben und Vertrauensleuten für ideenreiche Aktionen und mitgliederorientierte Aktivitäten genutzt. Mit Gruppendiskussionen, Foren, öffentlichen Veranstaltungen und Gesprächskreisen wurden die Befragungen begleitet und konnten auch inhaltliche Akzente gesetzt werden.

Einige Verwaltungsstellen haben z.B. die Befragung gezielt für eine direkte Ansprache der ehemaligen GTB- und GHK-Mitglieder genutzt. In anderen Verwaltungsstellen wurde mit dem Fragebogen eine Aktivierung der Vertrauensleutearbeit versucht. Über das Instrument der Betriebsbefragung wurden in einigen Unternehmen besonders Nichtmitglieder und strategisch wichtige Zielgruppen angesprochen.

Im Bezirk NRW fanden neben Veranstaltungen, in denen die Zukunft der IG Metall in der Region diskutiert wurde, auch Gruppendiskussionen mit Beschäftigten aus Bereichen und Sektoren statt, in denen die IG Metall erhebliche Rekrutierungsschwächen hat oder einen

---

2 Der IG Metall-Zukunftsreport (mit allen Ergebnissen der ersten Phase) kann bei der IG Metall (Abteilung 1. Vorsitzender, Lyoner Str. 32, 60528 Frankfurt/Main) angefordert oder über [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) bestellt werden. Auf der Homepage der IG Metall finden sich weitere Hinweise zur Zukunftsdebatte, nicht zuletzt auch die grafische Aufbereitung zentraler Ergebnisse der Befragungsphase.

3 Dem Zukunftsreport liegt eine CD-ROM bei, die sowohl die einzelnen Ergebnisberichte zu den Befragungen als auch die im folgenden erwähnten wissenschaftlichen Gutachten und Mentorenberichte im Volltext enthält. Die Literaturberichte können als Arbeitshefte zudem bei der Hans-Böckler-Stiftung bestellt werden.

geringen Organisationsgrad aufweist. Andere Bezirke rückten in Zukunftsforen Themen wie Zuwanderung, Weiterbildung, Qualifizierung und Tarifpolitik in den Mittelpunkt.

### **Wissenschaftliche Diskurse und gesellschaftliche Debatten**

In fünf *Mentorenberichten* sind die Entwicklungen und Trends der aktuellen gesellschaftlichen Debatten zu den Themenfeldern der Zukunftsdiskussion zusammengestellt worden. Darin sind die zentralen Themen, Bewertungen und Schlussfolgerungen der veröffentlichten Meinung sowie von Parteien und Verbänden zusammengefasst. Angefertigt wurden diese Mentorenberichte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung 1. Vorsitzender beim Vorstand der IG Metall.

Parallel zur Zukunftsdebatte sind die aktuellen wissenschaftlichen Diskussionen zu ihren Leitthemen in *Literaturberichten* gebündelt worden. Insgesamt wurden neun Berichte von Fachwissenschaftlerinnen und Fachwissenschaftlern im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung angefertigt.

### **Bilanz und Bewertung**

Alles in allem haben sich knapp 120.000 Mitglieder und Nichtorganisierte an den empirischen Befragungen und Erhebungen beteiligt. Fast genau 700 Betriebe haben spezifische Betriebsbefragungen durchgeführt. In über 100 Verwaltungsstellen haben sich hauptamtliche Funktionäre und ehrenamtlich Tätige bei der Vorbereitung, Organisation und Durchführung dieser Befragungsaktion engagiert. Mit etwa 50 zusätzlichen lokalen und regionalen Veranstaltungen wurde die Zukunftsdebatte im Befragungsmonat begleitet.

Trotz Defiziten im Einzelnen bleibt festzuhalten, dass die Teilnehmerzahl, das Engagement der Funktionäre und der Verlauf der ersten Phase der IG Metall-Zukunftsdebatte ohne Beispiel in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte sind. Auch in keiner anderen Großorganisation wurde bisher versucht, eine so breit angelegte Beteiligung der Betroffenen an einem Zukunftsdiskurs zu organisieren. Als Ergebnis gibt es zunächst eine umfassende - auch wissenschaftlich fundierte und zuverlässig aufgearbeitete - Datenbasis über die Wünsche und Erwartungen der Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall.

## **2. Aspekte für gewerkschaftspolitische Orientierungen (Befragungsergebnisse I)**

### **Stellenwert der Erwerbsarbeit ungebrochen**

Gegen die These vom „Ende der Erwerbsarbeit“ sprechen nicht nur eindeutig aktuelle empirische Befunde und Langzeitstatistiken (etwa über die steigende Zahl von Erwerbstätigen), sondern auch wichtige Ergebnisse der Befragungen und Erhebungen im Rahmen der IG Metall-Zukunftsdebatte.

Mit Arbeit, Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Arbeitslosigkeit und Sicherung von Arbeitsplätzen verbinden die Befragten jeweils mit deutlichem Abstand die meisten Hoffnungen

und größten Ängste. Die Erwerbsorientierung der Menschen geht nicht zurück, sondern wächst weiter. Der Stellenwert von „Arbeit“ lässt nicht nach, sondern ist sogar gestiegen.

Von allen Erwartungen, die die Menschen mit dem Berufsleben verbinden, steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes deutlich an erster Stelle. Fragt man nach der Wichtigkeit von Gewerkschaftsaufgaben, wird dieser Befund eindeutig bestätigt. Die Sicherung von Arbeitsplätzen (74 Prozent) und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (70 Prozent) werden mit großem Abstand als die sehr wichtigen Aufgaben der Gewerkschaften genannt. Die Durchsetzung von Lohn- und Gehaltserhöhungen folgt an dritter Stelle - jedoch schon mit deutlichem Abstand (54 Prozent).

Den hohen Stellenwert von sicheren Arbeitsplätzen und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bestätigen auch die Antworten auf die Fragen, wofür sich die IG Metall „mehr einsetzen“ soll und welche Themen Betriebsräte und Vertrauensleute aufgreifen sollten. 92 Prozent der Befragten fordern den Ausbau der Mitbestimmung beim Kündigungsschutz, 77 Prozent sagen, die IG Metall solle sich für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit „mehr“ einsetzen, und für 75 Prozent ist die Sicherung der Arbeitsplätze das Top-Thema für die betrieblichen Interessenvertretungen.

### **Strukturwandel der Arbeitsgesellschaft wird wahrgenommen**

Der Arbeitsgesellschaft geht zwar die Erwerbsarbeit nicht aus, aber deren Formen wandeln sich. Die Anzahl unbefristet Vollzeitbeschäftigter sinkt, während die Teilzeitquote steigt, befristete Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewinnen, Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen zunehmen.

Dieser Wandel der Arbeitsgesellschaft wird von den Befragten wahrgenommen, zum Teil eine Beschleunigung erwartet. Doch bei der Beurteilung dieser Entwicklungen sind die Positionen gespalten. Während 71 Prozent der Befragten die Zunahme der Selbstständigenzahl begrüßen, lehnen die Zunahme der Leiharbeit 81 Prozent, die Ausweitung gering bezahlter Dienstleistungs-Jobs und der Mehrfach-Jobs jeweils 86 Prozent ab.

Der Strukturwandel des Arbeitsmarktes wird besonders von der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit geprägt. Auch hier gehen die Befragten davon aus, dass dieser Trend anhält und begrüßen ihn mehrheitlich (61 Prozent). Aber nur 31 Prozent der Befragten stufen die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit als eine sehr wichtige Gewerkschaftsaufgabe ein.

### **Viele Erwartungen an das Berufsleben sind erfüllt**

Arbeitsplatzsicherheit nimmt mit deutlichem Abstand den ersten Rang ein, wenn man nach Erwartungen an das Berufsleben fragt. Aber nur 62 Prozent der Beschäftigten sehen sie für sich auch gewährleistet.

Erwartungen mit Blick auf „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „gutes Betriebsklima“ und „gute Teamarbeit“ sind in hohem Maße erfüllt. Besonders schlecht bestellt ist es hingegen um „gute Aufstiegsmöglichkeiten“ und um „Stressfreiheit im Arbeitsleben“.

Unterscheidet man nach Geschlecht, Betriebsgröße und Ost/West, lassen sich deutliche Unterschiede im „Erfüllungsgrad“ bei den Erwartungen an das Berufsleben feststellen: Die Erwartungen sind bei den Frauen durchweg weniger erfüllt, der Erfüllungsgrad wächst mit

der Größe der Betriebe, und im Osten sind bei durchweg geringeren Erwartungen diese deutlich weniger erfüllt als im Westen.

### **Differenzierte Haltung zu Arbeitszeitt Themen**

Die Ergebnisse der Befragungen und Erhebungen ergeben mit Blick auf Arbeitszeitt Themen ein vielschichtiges und differenziertes Bild.

Bei den Erwartungen an das Berufsleben sind geregelte Arbeitszeiten für 48 Prozent „sehr wichtig“, für weitere 40 Prozent „wichtig“. Familienfreundliche Arbeitszeiten stufen 37 Prozent als „sehr wichtig“ ein, weitere 51 Prozent als „wichtig“. Geregelte Arbeitszeiten werden von 71 Prozent und familienfreundliche Arbeitszeiten von 63 Prozent als „erfüllt“ bezeichnet. Erwartungs- und Erfüllungsgrad sind im Westen wesentlich höher als im Osten.

58 Prozent der Befragten rechnen „sicher“ damit, dass die Arbeitszeiten immer mehr den Erfordernissen der Betriebe angepasst werden. 38 Prozent gehen „sicher“ davon aus, dass unbezahlte Überstunden zunehmen werden. Und während 86 Prozent der Befragten die Ausweitung der unbezahlten Überstunden ablehnen, würden immerhin 43 Prozent die stärkere Anpassung der Arbeitszeiten an die betrieblichen Erfordernisse begrüßen.

Arbeitszeitgestaltung wird von den Befragten als eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften angesehen. 37 Prozent stufen die Regelung der Arbeitszeiten als „sehr wichtige“, weitere 47 Prozent als „wichtige“ Aufgabe ein. Ein differenziertes Bild ergibt sich, wenn sich die Befragten zu einzelnen Arbeitszeitt Themen äußern: Am häufigsten verlangt man von der IG Metall „mehr Einsatz“ für einen konsequenten Überstundenabbau (54 Prozent). Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit und Förderung der Altersteilzeit folgen mit gewissem Abstand (jeweils 47 Prozent).

Dass die IG Metall „das gerade richtig“ macht, wird bei den Themen Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit (41 Prozent) und selbstverantwortliche Einteilung der Arbeitszeit (38 Prozent) gesagt. Für ausdrücklich „weniger“ Engagement der IG Metall plädiert man vor allem in der Frage „weitere Arbeitszeitverkürzung“. Bei keinem anderen der 20 zur Diskussion gestellten Themenfelder wurde ein höherer Ablehnungswert (30 Prozent) erreicht.

### **Qualifizierungsnotwendigkeit ja - aber wie steht es um die Qualifizierungsbereitschaft?**

46 Prozent der Befragten sehen in der Förderung von mehr qualifizierter Ausbildung eine „sehr wichtige“ Aufgabe der Gewerkschaften. Für 32 Prozent ist die Beratung zur beruflichen Weiterbildung eine „sehr wichtige“ Aufgabe der Gewerkschaften. Knapp die Hälfte fordert, Gewerkschaften sollten sich „mehr“ für einen Rechtsanspruch auf bezahlte Qualifizierung einsetzen. Knapp 40 Prozent fordern dies für berufsbezogene Beratungsangebote durch die IG Metall. Rund 86 Prozent der Befragten halten die Möglichkeit der Fort- und Weiterbildung im Blick auf ihren Beruf für „sehr wichtig“ oder „wichtig“.

Wie aber steht es um die persönliche Einstellung und Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung? Es kristallisieren sich zwei Typen heraus:

Etwa 60 Prozent der Befragten können als „Weiterbildungsbereite“ eingestuft werden, die sich weiterbilden wollen, um im Berufsleben mithalten oder aufsteigen zu können. Auch Sorge um den Arbeitsplatz ist für sie ein Motiv zur persönlichen Qualifizierung.

Etwa 40 Prozent sind eher zurückhaltend mit Blick auf ihre Weiterbildung. Sie glauben, keine Weiterbildung zu brauchen oder geben an, dafür keine Zeit zu haben. Auch fehlendes Wissen über Möglichkeiten scheint eine Rolle zu spielen.

### **Kompetenz für Arbeit und für soziale Gerechtigkeit**

„Sicherung der Arbeitsplätze“ (74 Prozent) und „Bekämpfung der Arbeitslosigkeit“ (70 Prozent) sind die mit Abstand wichtigsten Aufgaben, die die Befragten den Gewerkschaften zuschreiben. Nach „Durchsetzung von Lohn- und Gehaltserhöhungen“ (54 Prozent) liegen Themen wie „Arbeits- und Gesundheitsschutz“, „Förderung sozialer Gerechtigkeit“ und „Förderung von mehr qualifizierter Ausbildung“ im Mittelfeld (um 45 Prozent) der wichtigsten Aufgaben.

Diese hohen Werte und die eindeutige Rangfolge unterstreichen, dass um die Themen „Arbeit“ und „soziale Gerechtigkeit“ aus der Sicht der Befragten die wichtigsten Gewerkschaftsaufgaben kreisen. Bestätigt wird dieser Befund, wenn man neben den Prioritäten gewerkschaftlicher Aufgaben auch nach Erwartungen an die IG Metall fragt. Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist auch hier das Thema, bei dem die Erwartungen an die IG Metall am höchsten sind.

### **Service und Dienstleistung „rund um Arbeit“ stehen hoch im Kurs**

Fragt man Meinungen zur Politik der IG Metall ab, ergibt sich eine vergleichsweise eindeutige Tendenz: 48 Prozent der repräsentativ Befragten wollen „mehr Leistungen und Service“, während 31 Prozent der Meinung sind, Überzeugungsarbeit sei wichtiger als die Ausweitung des Serviceangebotes.

Konkretisiert man die Frage nach den Inhalten der gewünschten Serviceleistungen, verfestigt sich das Bild: 59 Prozent wünschen sich mehr Dienstleistungen „rund um das Thema Arbeit“, während nur jeder Fünfte „mehr Dienstleistungen für den Alltag“ fordert.

### **Beitrittspotenziale und Aktivitätsbereitschaft**

Die Repräsentativbefragung im Rahmen der Zukunftsdebatte bestätigt einerseits im Grundsatz die Erkenntnisse früherer Untersuchungen: mit 60 Prozent ist der Anteil der Nichtorganisierten, die noch nie auf eine Mitgliedschaft angesprochen wurden, nach wie vor sehr hoch. Im Trend bestätigt wurden auch Befunde mit Blick auf das Beitrittspotenzial: fünf Prozent würden „sicher zusagen“, wenn sie auf eine Mitgliedschaft angesprochen werden würden. Fast ein Drittel räumt ein „vielleicht zuzusagen“. Das Beitrittspotenzial ist bei unter 34-Jährigen, Arbeitern und Männern größer als bei Älteren, Angestellten und Frauen.

Die Repräsentativbefragung relativiert andererseits Annahmen über die Aktivitätsbereitschaft der Mitgliedschaft und Aussagen über das Interesse an Engagement von Nichtorganisierten. Ein Prozent der „einfachen“ Mitglieder gibt an, es sei in der IG Metall „aktiv“, 22 Prozent zeigen sich für eine Mitarbeit aufgeschlossen. Drei Prozent der Nichtorganisierten können sich vorstellen, über einen längeren Zeitraum in der zuständigen Gewerkschaft mitzuarbeiten. Für eine themen- und projektbezogene Mitarbeit interessieren

sich 19 Prozent. Aber: zwei Drittel der Nichtorganisierten sind für Aktivitäten in der IG Metall nicht ansprechbar.

### **Ja zum Flächentarifvertrag, aber auch zu betriebsnäheren Regelungen**

Die Mehrheit der befragten Mitglieder und der Beschäftigten hält den (überbetrieblichen) Flächentarifvertrag für erhaltenswert. Erhalt und Ausbau der Tarifverträge stehen mit 54 Prozent an vierter Stelle der Aufgaben, für die sich die IG Metall nach Einschätzung der Befragten „mehr einsetzen“ sollte. 38 Prozent der Befragten halten es für „sicher“, immerhin noch weitere 51 Prozent für „möglich“, dass Tarifverträge zunehmend von betrieblichen Regelungen abgelöst werden.

Befragt, ob man diesen Wandel der Arbeitswelt begrüßen oder bedauern würde, ergibt sich ein Meinungsbild, das fast identisch ist mit dem Profil, das sich schon bei der Frage nach den betriebsnäheren Arbeitszeitregelungen herauskristallisiert hat. Betriebsnähere Arbeitszeitregelungen würden von 43 Prozent begrüßt, von 54 Prozent bedauert. Die zunehmende Ablösung der Tarifverträge durch betriebsbezogene Regelungen würden 56 Prozent bedauern und 41 Prozent begrüßen.

### **Konsens wo möglich, Konflikt wo nötig**

Meinungen zur Politik der IG Metall wurden auch mit Blick auf die Haltung zu Arbeitgebern abgefragt. Die Befragten konnten sich auf einer Skala zwischen „kompromissbereiter“ und „konfliktbereiter“ positionieren.

In der Gesamtauswertung tendieren 33 Prozent in Richtung kompromissbereiter, während 45 Prozent eher konfliktbereiter zu sein scheinen. In der Tendenz findet dieses Meinungsspektrum Bestätigung, wenn man danach fragt, ob die IG Metall ihre Macht deutlicher durch Streiks zeigen oder mehr auf Verhandlungen setzen sollte. Mit 47 Prozent zeigt eine Mehrheit in Richtung „Machtdemonstrationen“, während 35 Prozent eher für „Verhandlungen“ eintreten.

Scheint auf der betrieblichen Ebene und in der Auseinandersetzung mit Arbeitgebern eine „härtere“ Gangart der IG Metall gewünscht zu werden, so fällt andererseits auf, dass trotz schwindender Zustimmung das „Bündnis für Arbeit“ nach wie vor einen hohen Stellenwert genießt. 85 Prozent sagen, es sei wichtig, dass Regierung, Wirtschaft und Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit zusammenarbeiten. 73 Prozent sind der Meinung, das Bündnis sei wichtig zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Deutlich gestiegen ist seit 1999 (von 49 Prozent auf 67 Prozent) jedoch auch die Zustimmung zu folgender Aussage: „Die Gewerkschaften sollten im Bündnis für Arbeit mehr Druck machen und notfalls auch mit Protesten drohen“. Dass die positive Einstellung zum Bündnis sinkt, hängt in erster Linie mit fehlenden Ergebnissen zusammen.

## **Einfluss und Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften**

Skepsis und Unsicherheit über den Einfluss und die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften finden sich nicht nur in gesellschaftlichen Debatten, sondern auch in unseren empirischen Untersuchungen.

29 Prozent sagen ohne Einschränkung, dass die Globalisierung die Gewerkschaften schwächt, bedauert wird das von 82 Prozent. Gut zwei Drittel der Befragten würden einen Machtzuwachs der Gewerkschaften begrüßen. Aber nur 16 Prozent sind der Meinung, dass die Macht der Gewerkschaften zunehmen wird, während 43 Prozent diese Entwicklung für in hohem Maße unwahrscheinlich halten.

28 Prozent der Beschäftigten sind fest davon überzeugt, dass die IG Metall eine „wichtige politische Kraft“ in unserer Gesellschaft ist. Einem Drittel der Beschäftigten erscheint die IG Metall „angesichts des schnellen wirtschaftlichen Wandels heute wichtiger denn je“. 31 Prozent lehnen die Ansicht „überzeugt“ ab, dass die IG Metall in der „Vergangenheit Wichtiges erreicht hat, heute aber überflüssig“ sei. Gut fällt das Urteil zum Image der IG Metall aus, wenn man nach ihrer Arbeit vor Ort in den Betrieben fragt.

Ambivalent sind die Ergebnisse jedoch im Blick auf ihre Zukunftsfähigkeit. 16 Prozent sind „voll und ganz“ der Meinung, dass die IG Metall „klare Konzepte für die Zukunft“ hat. 43 Prozent stimmen dieser Aussage „eher“ zu. Jeder Fünfte stimmt „eher nicht zu“, 5 Prozent „überhaupt nicht“.

## **3. Themen für gesellschaftspolitische Profilierung (Befragungsergebnisse II)**

### **Soziale Gerechtigkeit und Verteilungsfragen**

Die Entwicklung der Einkommen und Vermögen sowie die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums wird von 60 Prozent der Befragten als ungerecht wahrgenommen. Nur fünf Prozent sind der Meinung, heute sei die Verteilung gerechter als früher. Mit der Wahrnehmung zunehmender Ungerechtigkeit korrespondiert die Überzeugung, dass die Kluft zwischen Arm und Reich immer größer wird. Drei Viertel geben dies zu Protokoll.

Die „Steigerung“ dieser Befürchtung, dass nämlich „der soziale Friede bei uns gefährdet sei“, hält mehr als die Hälfte für sehr wahrscheinlich. In allen drei Punkten - Zunahme der ungleichen Verteilung, wachsende Kluft zwischen Arm und Reich, Gefährdung des sozialen Friedens - liegen die Werte im Osten noch höher als im Westen.

### **Zurückhaltung bei der Zuwanderung**

Nur ein Drittel der Bevölkerung schätzt den Anteil der Ausländer, die in der Bundesrepublik leben, mit unter 10 Prozent richtig ein. Ein weiteres Drittel meint, dass hier zwischen 11 und 20 Prozent Ausländer leben. Jeder 10. sagt, dass in der Bundesrepublik über 30 Prozent Ausländer leben. Dies hat eine Befragung der Friedrich-Ebert-Stiftung ergeben.

Vor diesem Hintergrund krasser Fehleinschätzungen des Ausländeranteils in Deutschland prognostizieren 56 Prozent der Befragten in den neuen und 38 Prozent in den alten Bundesländern, dass mehr Ausländer nach Deutschland kommen werden. Im Osten würden drei Viertel, im Westen zwei Drittel die Entwicklung ausdrücklich bedauern.



Zwei Drittel der ostdeutschen Beschäftigten und 58 Prozent im Westen erwarten, dass die Ausländerfeindlichkeit zunehmen werde. Mehr als die Hälfte (Westen 51, Osten 56 Prozent) gehen davon aus, dass auch der Rechtsextremismus zunehmen wird.

### **Unvollendete soziale Einheit**

Mehr als ein Jahrzehnt nach der staatlichen Vereinigung kann noch immer nicht von einer sozialen Einheit in Deutschland gesprochen werden. Unser Datenmaterial bestätigt vielmehr die These, dass in fast allen untersuchten Themenbereichen - von Erfahrungen in der Arbeitswelt über Erwartungen an die Gewerkschaften bis hin zu persönlichen Hoffnungen und gesellschaftlichen Zukunftsvorstellungen - die Unterschiede zwischen Ost und West nicht geringer, sondern größer geworden sind.

Dass das Thema innerdeutsche Solidarität auf die Agenda der politischen Tagesordnung gehört und auch in den Mittelpunkt innergewerkschaftlicher Arbeit rücken muss, lässt sich aus einem Befragungsergebnis ableiten, das die großen Ost/West-Unterschiede unterstreicht: 35 Prozent der Westdeutschen fordern mehr Einsatz der IG Metall für die Verringerung der sozialen Kluft zwischen Ost und West. Aber 81 Prozent der Ostdeutschen erwarten von der IG Metall mehr Einsatz bei der Überwindung der sozialen Unterschiede zwischen Ost und West.

### **Partnerschaft und Beruf vereinbaren**

Arbeit, Beruf und Erwerbsleben spielen für die Beschäftigten eine große Rolle. Aber dennoch wollen die meisten nicht, dass ihr Privatleben unter der Arbeit leidet.

Die Bedeutung von Partnerschaft und Familie hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Berufs- und Arbeitsmotivation von Frauen und Männern scheinen sich immer mehr anzugleichen. Frauen wollen im Beruf weiterkommen, Männer Zeit für Familie haben. Einen Beruf *und* eine Familie zu haben, die Arbeit *mit* Partnerschaft zu vereinbaren: das sind Erwartungen, die auch gewerkschaftlichen Handlungsbedarf erkennen lassen.

Bei den „sehr wichtigen“ Erwartungen, die mit dem Berufsleben verbunden sind, liegen familienfreundliche Arbeitszeiten mit 37 Prozent im mittleren Bereich. 63 Prozent geben an, dass ihre Erwartungen in der Frage der „Vereinbarkeit“ erfüllt seien. Dieser Wert liegt eher im unteren Bereich. Deutlich sind West/Ost-Unterschiede feststellbar. Sowohl was die „Wichtigkeit“ wie auch den „Erfüllungsgrad“ angeht, liegen die Werte im Westen deutlich höher als im Osten.

In der Repräsentativbefragung fordern 47 Prozent, dass sich die IG Metall „mehr“ für die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ einsetzen sollte. Acht Prozent sind der Meinung, sie solle sich weniger einsetzen. Eine besondere Bedeutung des Themas lässt sich indirekt auch daraus ableiten, dass das feststellbare Meinungsspektrum nahezu identisch ist mit den Werten, die das klassische Thema „Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit“ erhalten hat.

#### 4. Zuspitzungen und Diskussionsanreize

Auf der Basis der Befragungsergebnisse und der Befunde der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Debatten ging es darum, die entscheidenden Themen für die weitere Diskussion herauszuarbeiten und für die zweite Phase aufzubereiten.

Ziel der Zukunftsdebatte ist es nicht, bei dem stehen zu bleiben, was die Befragten denken und die Erhebungen ans Tageslicht gebracht haben. Es geht darum herauszuarbeiten, welche Fragen und Themenstellungen für die künftige Gestaltung von Arbeit, Wirtschaft und Politik, Gesellschaft und Gewerkschaft abgeleitet werden können oder müssen. Es geht um gesellschaftliche Profilierung, gewerkschaftliche Orientierung und Reformfähigkeit der IG Metall: Was sind die zentralen Punkte, wenn Gewerkschaften auf eine Gesellschaft und Wirtschaft, die sich im Wandel befinden, gestaltenden Einfluss ausüben, wenn sie sich als attraktive Interessenvertretung profilieren, erneuern und damit (Mitglieder-)Stärke erhalten oder zusätzlich gewinnen wollen?

Wir führen die Zukunftsdebatte in einer Situation, die Michael Schumann - ähnlich wie schon Oskar Negt<sup>4</sup> - wie folgt kennzeichnet: „Keiner kann gegenwärtig Genaueres darüber sagen, wie die Erneuerung von Wirtschaft und Wissenschaft, die Internationalisierung und Globalisierung, der Neuzuschnitt der Staatsfunktionen, der Umbau des Wohlfahrtsstaates, der Rollenwandel der Politik und andere anstehende Veränderungen letztlich in der Sozialstruktur ihren Niederschlag finden werden.“<sup>5</sup>

Gerade diese Offenheit der gegenwärtigen Situation verlangt orientierende Positionen und eröffnet damit gleichzeitig auch Chancen der Einflussnahme für die Gewerkschaften. Deshalb geht es auch um einen inhaltlichen Erneuerungsdiskurs der Gewerkschaften. Er betrifft sowohl die Forderungen an Dritte - Staat, Politik, Wirtschaft - als auch die eigenen programmatischen Zielsetzungen, die für die Alltagsarbeit relevant sind.

Insbesondere aus den Erhebungen und Befragungen sind im Zukunftsreport deshalb neue Themen- und Fragestellungen gebildet worden. Sie haben die Perspektiven industrieller Arbeit am Standort Deutschland (1), das Verhältnis von Arbeit und Leben im Blick auf neue Arrangement für lebensweltliche Perspektiven (2), die Notwendigkeit der Regulierung der globalen Wirtschaft (3), die Organisierung von Solidarität und die Erneuerung des Sozialstaates (4) und schließlich die Reform und Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften selbst (5) zum Thema.

#### Perspektiven industrieller Arbeit

Bei den Befragungen und Erhebungen sind die Sicherung der Arbeitsplätze und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die zentralen Themen. Auch als Anforderung und Aufgabe für Betriebsräte und Gewerkschaften stehen sie an erster Stelle. Von daher sind die Perspektiven für Arbeitsplätze im industriellen Bereich und in industrienahen Dienstleistungen in Deutschland - wozu ja auch die verschiedenen Handwerksbereiche zu zählen sind - für die zweite Phase der Zukunftsdebatte von herausragender Bedeutung. Für die, die hier leben und arbeiten wollen, geht es um die Frage, welche industrielle Arbeit unter welchen Bedin-

---

4 Siehe Lang/Legrand, Zukunft, S. 73.

5 Michael Schumann, Individualisierung versus Solidarität. Vortrag auf der Bezirkskonferenz der IG Metall Baden-Württemberg, 3. Juli 2001, zit. nach dem Redemanuskript.

gungen gesichert und ausgeweitet werden kann. Sowohl die quantitativen Fragen der Beschäftigung (Vollbeschäftigung) und damit die Kosten- und Wettbewerbsproblematik als auch die qualitativen Themen der Arbeits-, Qualifikations-, Arbeitszeitpolitik und des Gesundheitsschutzes sind dabei wichtige Themen der Zukunftsdebatte.

### **Arbeit und Leben – neue lebensweltliche Perspektiven**

Die Befragungsergebnisse zeigen auch, dass für die Befragten ihr Privat- und Familienleben an Bedeutung gewonnen hat und nicht durch die Belastungen des Berufs „unter die Räder kommen“ darf. Gleichzeitig wird eine steigende Bedeutung der Frauenerwerbsarbeit erwartet. Deshalb wird ein weiterer zentraler Themenschwerpunkt für die zweite Phase der Zukunftsdebatte mit dem Begriffspaar „Arbeit und Leben“ umschrieben. Heute sind neue Arrangements in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft für lebensweltliche Perspektiven, d.h. das Leben jenseits der Erwerbsarbeit, gefragt. Das betrifft in der Arbeitspolitik z.B. die Stressreduzierung und den Gesundheitsschutz ebenso wie die Arbeitszeitpolitik, in der Gesellschaftspolitik z.B. das ganze Spektrum der Bildungs- und Familienpolitik. Dabei geht es in erster Linie darum, welche Voraussetzungen sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft geschaffen werden müssen, damit für Frauen und Männer „Arbeit“ und „Leben“ in gleicher Weise vereinbart werden. Fragen der Gleichstellungspolitik und Aspekte des „gender mainstreaming“ sind hier selbstverständlich eingeschlossen.

### **Der globalen Wirtschaft einen Rahmen setzen**

Die Folgen der Globalisierung sind ein anderes zentrales Thema für die Zukunftsdebatte. Die Entwicklung von Arbeit und Wirtschaft wird als von der „Globalisierung“ abhängig wahrgenommen. Sie ist eine entscheidende Ursache für erwartete radikale Veränderungen, die weit über die Arbeitswelt hinaus reichen. Der dritte Themenschwerpunkt steht deshalb unter dem Imperativ „Der globalen Wirtschaft einen Rahmen setzen“, weil die Menschen von den Gewerkschaften erwarten, dass sie diesen Prozess beeinflussen und schützend und gestaltend eingreifen. Nicht das „Ob“ der Globalisierung wird zum Thema gemacht, sondern die Frage, wie - durch welche globalen Instanzen, durch welche politischen Vorkehrungen und Regulierungen und durch welche gewerkschaftlichen Initiativen - ein sozialer und ökologischer Rahmen für die globale Wirtschaft geschaffen werden kann, die weltweit zu mehr Gerechtigkeit, mehr Wohlstand und mehr Umweltschutz führen muss. Dabei muss auch der ethische Sinn und ökonomische Nutzen von ständig neuen Benchmarks für Umsatz- und Kapitalrendite thematisiert werden.

### **Solidarität organisieren – Ausgrenzung verhindern – Sozialstaat erneuern**

Fast noch deutlicher auf den politischen und gesellschaftlichen Bereich zielt die Themenstellung „Solidarität organisieren - Ausgrenzung verhindern - Sozialstaat erneuern“. Hier ist der Kern des politischen Auftrags der Gewerkschaften angesprochen, Gleichheit und Gerechtigkeit, Solidarität und Sozialstaatlichkeit auch in einer modernen Gesellschaft zu ihrem Recht zu verhelfen. Es geht darum, wie in einer differenzierten Gesellschaft und auch

in einer Gewerkschaft, die unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrer Differenziertheit ansprechen und ihre Pluralität und Selbstentfaltung ermöglichen will, Solidarität praktiziert und politisch eingelöst werden kann. Und es geht auch um den Aspekt, wie mehr Egalität in Verteilungsfragen erreicht werden kann, ohne Uniformität herstellen zu wollen. Bei allen Erfahrungen über die Zunahme an Egoismus und Konkurrenz zeigen die Befragungen den Wunsch nach Solidarität. Die sozialwissenschaftliche Debatte um Einschluss und Ausgrenzung soll aufgegriffen, und die Anforderungen an eine solidarische Gesellschaft in Deutschland - der Umgang mit Ausländern und Migranten, das Verhältnis zwischen Ost und West, der Einschluss von gesellschaftlichen Randgruppen - müssen zum Thema gemacht werden. Sie sind auch zentrale Fragen für die Entwicklung des Sozialstaates, der historisch eine Integrationsinstanz für die Gesellschaft war und dies auch künftig bleiben muss. Denn letztlich sollen die sozialen Sicherungssysteme auch Arbeitslose, Behinderte, Kranke und Alte an der gesellschaftlichen Wohlstandsentwicklung teilhaben lassen und ihre Ausgrenzung verhindern. Die Frage ist, wie die Kosten für diese Systeme einerseits in Grenzen gehalten und ihre Leistungen effektiver gestaltet werden können und wie andererseits in Zukunft ihre Finanzierung erfolgen soll - etwa aufgeteilt auf Beiträge der Unternehmen sowie der Versicherten und „Einnahmen“ aus dem Steueraufkommen.

### **Reformfähige Gewerkschaft**

Im letzten Schwerpunkt geht es um die Reform- und Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften allgemein und besonders der IG Metall. Denn es bleibt ein Fokus der Zukunftsdebatte, auch das eigene Erscheinungsbild, die Umgangsformen und Durchsetzungswege und die inhaltlichen Zielsetzungen zum Thema zu machen. Wie werden Mitglieder angesprochen, auf welche Themen und Aufgaben sollen sich Gewerkschaften konzentrieren, welches politische Mandat müssen und können die Gewerkschaften im Interesse ihrer Mitglieder wahrnehmen, was begründet ihren Erfolg und wie ist das Verhältnis von betriebs- und tarifpolitischem Handeln zu politischen Initiativen zu gewichten? Welchen Stellenwert haben Betriebsräte, wie wird das Spannungsverhältnis zwischen hoher Akzeptanz des Flächentarifvertrags und großem Interesse an „betrieblichen Regelungen“ (Differenzierung) gelöst, und - nicht zuletzt - in welcher Konflikt- und Kooperationsbeziehung sollen Gewerkschaften und soll die IG Metall im Verhältnis zu Arbeitgebern und Regierungen stehen: Auch das sind Fragen, denen im weiteren Verlauf der Zukunftsdebatte nachgegangen wird.

## **5. Mögliche Schwerpunkte gewerkschaftlicher Debatten**

### **Perspektiven industrieller Arbeit**

Die Perspektiven für die künftige Zahl und die Qualität der Arbeitsplätze in industriellen Bereichen sowie in industrienahen und handwerklichen Dienstleistungen in Deutschland sind zwiespältig.

Dass die Zahl und die Qualität dieser Arbeitsplätze in Deutschland erhalten und möglichst gesteigert bzw. verbessert werden, ist kein Ausdruck nationalistischer Verengung im Rahmen eines Wettbewerbskorporatismus, sondern für eine Gewerkschaft wie die IG Metall und vor allem für die in diesen Bereichen Beschäftigten eine Existenz- und Überlebensfrage. Und

das vor dem Hintergrund, dass die Zahl der industriellen Arbeitsplätze in der Gesamtwirtschaft, aber auch im Organisationsbereich der IG Metall, in den letzten zwei Jahrzehnten zurück gegangen ist. Die Folgen dieser Entwicklung werden in den Befragungen und Erhebungen sichtbar, in denen der Sicherheit und der Sicherung von Arbeitsplätzen sowie der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit der höchste Stellenwert eingeräumt wird. Die Forderungen nach Einkommenserhöhungen als Erwartung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an den Beruf und als Aufgabe der Gewerkschaften haben zwar auch große Bedeutung, sie rangieren aber deutlich hinter der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Der daraus gewonnene Diskussionsanreiz im Zukunftsreport lautet: *„Diese eindeutige Prioritätenbildung muss die IG Metall bei tarif- und betriebspolitischen Forderungen und Konflikten in Rechnung stellen.“*

Die IG Metall kann in diesem Zusammenhang - und muss es auch deutlicher tun - auf eine Fülle von tarifpolitischen Initiativen und betriebspolitischen Regelungen verweisen: angefangen bei der 35-Stunden-Woche, über die 28,8-Stunden-Woche bei VW und die Beschäftigungssicherungsverträge bis hin zu den Altersteilzeittarifverträgen und vom Konzept der Beschäftigungsgesellschaften bis hin zu den Härtekláuseln in Tarifverträgen.

Im Zukunftsreport wird zu Recht auf die notwendige unternehmerische und politische Verantwortung für mehr Arbeitsplätze verwiesen. Es wird auch das Thema Produktionskosten am Standort Deutschland angesprochen, wenn von den Unternehmen Strategien der Kostensenkung jenseits der Arbeitskosten eingefordert werden. Aber auch die *Debatte über Lohn- und Arbeitskosten in Verbindung mit der Sicherung der industriellen Produktion in Deutschland* wird die IG Metall - jenseits der aktuellen Tarifbewegung - führen müssen. Es ist klar, dass die unternehmerische Propaganda, Lohnzurückhaltung würde automatisch Arbeitsplätze sichern und schaffen, unsinnig bleibt und durch die Wirklichkeit widerlegt ist. Aber auf der anderen Seite muss auch der Zusammenhang zwischen der Höhe der Arbeitskosten und der Wettbewerbs-, Export- und Absatzfähigkeit der Unternehmen thematisiert werden, weil er auch in der praktischen Politik der IG Metall (z.B. Standortsicherungsverträge, VW 5000 x 5000, betriebliche Bündnisse für Arbeit) eine Rolle spielt.

Ein anderer zentraler Punkt in diesem thematischen Zusammenhang muss die *Organisation industrieller Arbeit in Verbindung mit dem Stellenwert qualifizierter Aus- und Weiterbildung* werden. Unbestreitbar ist, dass Qualifikation in Zukunft einen immer höheren Rang haben wird. Aber aus der unterschiedlichen Bereitschaft zur Weiterbildung ergibt sich auch eine neue Aufgabenstellung für die Gewerkschaften: nämlich selbst Qualifikationsakteur und -agentur für Mitglieder und Beschäftigte zu werden. Wenn es in Zukunft auf „Beschäftigungsfähigkeit“ ankommt, dann müssen Gewerkschaften einerseits die Forderung an Unternehmer und Staat stellen, den Arbeitnehmern und Arbeitslosen die Voraussetzungen für „Beschäftigungsfähigkeit“ lebenslang zu sichern. Aber gleichzeitig müssen die Gewerkschaften selbst auch zur Dienstleistungsagentur in Sachen Beschäftigungsfähigkeit werden. Das hat nichts mit unpolitischem „Service“ zu tun, sondern wäre eine für die Menschen höchst nützliche und zudem eine die Attraktivität der IG Metall steigernde qualifizierte Dienstleistung für Beschäftigte - und zwar nicht nur für Un- oder Angelernte, sondern ebenso auch für den „Wissensarbeiter“ der Zukunft.

Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch zu diskutieren, welcher *„Arbeitnehmertyp“ der Produktionsarbeitnehmer* der Zukunft sein wird. Bleibt im gewerblichen ebenso wie im kaufmännischen Bereich der „Facharbeitnehmer“ nach dreieinhalb Jahren Berufsausbildung die zentrale Figur oder verliert in einem Konzept lebenslanger berufsbegleitender Weiterbildung die qualifizierte Erstausbildung an Bedeutung? Kann sie durch eine halb- bis

einjährige „Erst“ausbildung abgelöst werden zugunsten eines auf die ersten fünf Berufsjahre verteilten Qualifikationsvolumens etwa für „Automobilwerker“ oder „Elektrowerker“ etc. Ein weiterer Punkt muss in diesem Zusammenhang aufgegriffen werden: Wie lässt sich die Sicherung abhängiger Beschäftigung mit den beiderseitigen Vorteilen weitgehend selbstverantworteter und selbstorganisierter Arbeit verknüpfen?

Bemerkenswert ist schließlich, dass bei generell hoher Arbeitszufriedenheit steigende Arbeitsanforderungen, zunehmende Arbeitsintensität, wachsender Gesundheitsverschleiß - mit einem Wort „Stress am Arbeitsplatz“ - heftig beklagt werden. Stressreduzierung und Gesundheitspolitik sind ein wichtiges *gewerkschaftliches Handlungsfeld der Zukunft*, vor allem mit Blick auf mentale Belastungen, Termindruck und damit verbundener Entgrenzung von Arbeitsaufgaben und Arbeitszeiten.

*„Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist für viele Beschäftigte längst zur Herausforderung geworden“*, wird in einer Zuspitzung des Zukunftsreports formuliert. Darauf muss die gewerkschaftliche Arbeits- und Arbeitszeitpolitik in besonderer Weise eingehen. Die Arbeitspolitik muss ihr Augenmerk auf den Schutz vor Gesundheitsverschleiß und zerstörerischer Arbeitsintensität richten. Die Arbeitszeitpolitik sollte einen vernünftigen Rahmen für die Gestaltung, Lage und Verteilung der Arbeitszeit setzen und entgrenzte, überlange Arbeitszeiten eindämmen.

Die Befunde im Zukunftsreport sind ein eindeutiges Plädoyer der Befragten, sich durch die Arbeit „nicht auffressen lassen zu wollen“. Dies sollte genutzt werden, um eine *offensive Arbeits- und Arbeitszeitpolitik* neu zu begründen. Arbeitszeitpolitik sollte auch wieder stärker nicht nur als tarif-, sondern als gesellschaftspolitisches Thema der Gleichstellungs-, der Familien- und der Bildungspolitik behandelt werden. Die Absage an weitere generelle Arbeitszeitverkürzung als Ergebnis der Befragungen und Erhebungen ist einerseits nicht zu übersehen. Aber dies gilt zunächst für eine generell kürzere Wochenarbeitszeit jenseits der 35-Stunden-Woche. Über die unveränderte Notwendigkeit, die 35-Stunden-Woche als neue Arbeitszeitgrundnorm in der gesamten Wirtschaft zu erreichen, ist damit nichts ausgesagt. Erst jüngst bestätigten die Erfahrungen aus Frankreich den positiv wahrgenommen Beschäftigungs- und Freizeitgewinn infolge der 35-Stunden-Woche. Andererseits gibt der Zukunftsreport klare Hinweise für eine tragfähige Arbeitszeitpolitik. Es geht darum, mit der Arbeitszeit einen Ausgleich für besondere psychische oder physische Belastungen zu schaffen und in der jeweiligen Lebensphase begründete Arbeitszeitwünsche realisieren zu können. Die Überstundenreduzierung muss dabei nicht nur als tarifpolitische, sondern auch als gesetzgeberische Aufgabe gesehen werden. Bei einem flexiblen Arbeitszeitkonzept darf nicht vergessen werden: Flexibilität setzt Norm(alität) voraus. Flexibilität ist die Fähigkeit eines Stammes oder einer Gerte, vom normalen Wuchs abzuweichen und wieder in die Ausgangslage zurückzukehren. Flexible Arbeitszeiten setzen also definitorisch eine Arbeitszeitnorm voraus, um das Maß der Abweichung überhaupt sicht- und spürbar zu machen.

### **Reformfähige Gewerkschaften**

Die Probleme in der Mitgliederentwicklung und Mitgliederstruktur der Gewerkschaften, auch der IG Metall sind unübersehbar. Sie werden im Zukunftsreport klar angesprochen.

Welche Veränderungen und welche Reformen notwendig sind, um Gewerkschaften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschiedlicher Berufe, Branchen und Qualifikationsstufen attraktiv zu halten und attraktiver zu machen, ist allerdings wesentlich schwieriger

zu beantworten. Der Zukunftsreport, die Ergebnisse der Befragungen und Erhebungen, geben einige Hinweise. Patentlösungen und Rezepte sind daraus nicht ablesbar. Es muss ein ganzes Bündel von Handlungsansätzen und Veränderungen diskutiert werden.

Unverzichtbar ist *mühsame und alltägliche Organisationsarbeit* - Menschen machen Mitglieder! Die Befragungen lassen erkennen, dass es ein nicht geringes Organisationspotenzial gibt und dass nach wie vor viel zu wenige Menschen angesprochen werden, der IG Metall beizutreten. Natürlich braucht Mitgliederwerbung vorzeigbare Ziele und Erfolge, ein gutes Image der IG Metall, ein sympathisches Auftreten der Führungspersonen in der Mediengesellschaft. Mitgliederwerbung als Alltagsarbeit verlangt zum einen die Stärkung der lokalen Einheiten. Hier ist in den letzten Jahren einiges geschehen. In der IG Metall sollte aber auch über zentral organisierte Kampagnen in und für strategische(n) Schlüsselbereiche(n) nachgedacht werden, wo zielgerichtet und für einen längeren Zeitraum finanzielle und personelle Ressourcen investiert werden. Dies gilt z.B. für die Bereiche Informationstechnik, Forschungs- und Entwicklungszentren der Industrie, industrienaher Kommunikationsdienstleistungen u.a.m.

In der Debatte um das viel zitierte „politische Mandat“ der Gewerkschaften gibt der Zukunftsreport eindeutige Hinweise: Natürlich wird politisches Einmischen der IG Metall erwartet und von ihr soziales Engagement in der Zivilgesellschaft verlangt - für Fragen und Probleme im Umfeld von Arbeit und sozialer Gerechtigkeit. Hier liegen die Kernkompetenzen der IG Metall. Die Anforderungen der Menschen an die IG Metall sind eindeutig und in erster Linie auf diese Aufgaben im Kerngeschäft gerichtet: *Konzentration auf das Kerngeschäft - in einer vernünftigen Kombination von kompetenter Interessenvertretung und qualifizierter Dienstleistung*. Guter Service, gemessen an den Standards, die heute üblich sind, muss auch für die IG Metall selbstverständlich sein oder werden. Manche wehren sich dagegen, von „Kundenorientierung“ der IG Metall zu reden - teils zu Recht, denn Mitglieder, die regelmäßig einen nicht geringen Beitrag zahlen, müssen besser behandelt werden als Kunden, die einmal oder öfter etwas kaufen sollen. Erreichbarkeit, Freundlichkeit, individualisierte Beratung, umfassende Dienstleistung, benutzerfreundlich und anregend aufbereitete Informationen sind heute selbstverständliche Teile von Serviceangeboten. Dies muss auch für Gewerkschaften gelten.

Die hohe Zustimmung zum Flächentarifvertrag einerseits und das große Interesse an betrieblichen Regelungen andererseits zeigen, dass das Thema *Flächentarif und Differenzierung* jenseits der aktuellen Tarifbewegung an Bedeutung zunimmt. Es ist ja für die IG Metall auch so neu nicht<sup>6</sup>. Nicht zu vergessen ist, dass die IG Metall sich selbst in den 1970er-Jahren gerühmt hat, mit ihren Mantel- und Rahmentarifverträgen eine Fülle von Öffnungsklauseln für die Gestaltung konkreter Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen durch die Betriebsparteien geschaffen zu haben. Und übersehen werden darf auch nicht, dass bei der Arbeitszeit Differenzierungen gang und gäbe sind. Die aktuelle Diskussion dreht sich ausschließlich um die jeweilige Lohn- oder Gehaltserhöhung. Wenn letztlich in offener und offensiver Diskussion kein vernünftiger Weg gefunden wird, die Grundprinzipien des Flächentarifvertrages mit Differenzierungsmöglichkeiten zu verbinden, werden am Ende „Auswege“ stehen, die der Geschlossenheit und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall sowie der Stabilität des Flächentarifvertragssystem in der politischen Debatte kaum nutzen werden.

---

6 Vgl. etwa das Diskussionspapier und die Thesen „Tarifautonomie und Flächentarifvertrag“ zur gleichnamigen IG Metall-Konferenz vom 20.-22. November 1997 in Darmstadt.

Für die gewerkschaftspolitische Zukunftsdebatte ist schließlich auch die *Frage des Verhältnisses zu Arbeitgeberverbänden und zur Bundesregierung* von Interesse. Die Befunde sind ziemlich eindeutig: Das „Bündnis für Arbeit“ erhält, wenn auch im Zeitverlauf abnehmend, eine überraschend hohe Zustimmung. Allerdings wird auch mehr Konfliktbereitschaft, sowohl im Umgang mit Arbeitgebern als auch in der politischen Interessenvertretung verlangt. Daraus folgt: Kooperation auf der Grundlage von Konfliktfähigkeit mit Arbeitgebern und Regierung. Das gilt insbesondere für die Sicherung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Ein Optimum an Einkommens- und Beschäftigungszuwächsen wird unter unseren gesellschaftlichen Bedingungen auf Dauer nur durch eine abgestimmte Tarif-, Finanz-, Steuer- und Geldpolitik aufgrund gesellschaftlicher Verabredungen erreicht. Das verlangt natürlich entsprechende Bereitschaft von allen Seiten.

## **6. „Weiter Denken“ – Ausblick auf die zweite Phase**

Auch die zweite Phase der Zukunftsdebatte soll beteiligungsorientiert und diskussionsintensiv durchgeführt werden. Wir haben in der ersten Phase der Zukunftsdebatte den Anspruch eingelöst, nicht nur wissenschaftliche und gesellschaftliche Debatten einzubeziehen und auszuwerten, sondern besonders die Beteiligung der Mitglieder und Nichtmitglieder ins Zentrum zu stellen. In der zweiten Phase geht es jetzt darum, die Ergebnisse der Beteiligung und Befragung politisch-programmatisch diskussionsfähig zu machen, in die Programmatik der IG Metall einfließen zu lassen und mit ihrer Innen- und Außenwahrnehmung zu verknüpfen.

Deshalb ist der „Zukunftsreport“ - mit den zentralen Ergebnissen und wichtigsten Befunden sowie den Zuspitzungen und Diskussionsanreizen - in der IG Metall breit gestreut worden. Vertrauenskörper und Betriebsräte, die Verwaltungsstellen, die Bezirke und die Bildungsstätten sind gebeten worden, zu einem oder mehreren Themenschwerpunkt(en) geeignete Diskussionsveranstaltungen zu organisieren und die wichtigsten Ergebnisse festzuhalten. Dafür ist ein Verfahren der Berichterstattung (Reporting) entwickelt worden.

Anfang des Jahres 2002 sind etwa 500 gesellschaftliche Gruppen, Organisationen, Verbände und Einzelpersonen aus Politik und Wissenschaft mit der Bitte, sich mit den Themen und Aussagen des Zukunftsreports zu beschäftigen, ihre Erwartungen an die künftige Arbeit der Gewerkschaften zu formulieren und bisherige Defizite der Zukunftsdebatte aufzuzeigen, angeschrieben worden. Zu diesen Gruppen gehören Parteien, nationale wie internationale Gewerkschaftsvereinigungen, Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Kirchen, Sozialverbände und Jugendorganisationen, aber auch Natur- und Umweltschutzverbände, Zusammenschlüsse von Globalisierungskritikern und andere Nicht-Regierungsorganisationen.

Und schließlich wird auch der Diskurs mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern fortgeführt und verstärkt. An früheren IG Metall-Zukunftsdebatten, insbesondere an jener am Ende der 1980er-Jahre, wurde immer wieder der intensive Kontakt mit der Wissenschaft gerühmt. Dies ist, vielleicht öffentlich noch zu wenig bemerkt, auch ein besonderes Kennzeichen und wichtiges Merkmal der jetzigen Zukunftsdebatte. Auf die neun wissenschaftlichen Literaturstudien, die die Hans-Böckler-Stiftung initiiert und finanziert hat, wurde bereits hingewiesen. Ein „Arbeitskreis Zukunft“, vorwiegend aus jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bestehend und getragen von der Otto-Brenner-Stiftung, be-



gleitet seit Beginn die Zukunftsdebatte und wird gegebenenfalls auch eine eigenständige Beurteilung der Befunde, Zuspitzungen und Diskussionsanreize vornehmen. Für die zweite Phase sind fünf Workshops vorgesehen, finanziert durch die Hans-Böckler-Stiftung, die dem Transfer der Literaturstudien und des Zukunftsreports in die weiteren wissenschaftlichen Debatten dienen sollen.

Diese Ergebnisse der zweiten Phase, wiederum besonders die aus der innerorganisatorischen Debatte, sollen in den Entwurf eines *Zukunftsmanifests* eingehen, der dem Zukunftskongress im Juni 2002 in Leipzig präsentiert und dort zur Diskussion gestellt wird. Der Entwurf wird die Diskussionsergebnisse zu Leitlinien und Leitbildern für die gesellschaftliche Entwicklung, Anforderungen an Politik und Wirtschaft und Aussagen zu den Herausforderungen und Aufgabenstellungen für die IG Metall am Beginn des 21. Jahrhunderts bündeln. Ziel dieses Manifest-Entwurfs wird es sein, Positionen der gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Orientierung zu formulieren, die der IG Metall in der Gesellschaft Profil geben und sie für Mitglieder und Nichtmitglieder attraktiver machen.

Unter Einbeziehung der Diskussionen auf dem Zukunftskongress soll ein Manifest vom Vorstand der IG Metall verabschiedet werden, das dann als Grundlage z.B. für Vorstellungen und Forderungen zur Bundestagswahl 2002, für den Europäischen Verfassungskonvent und nicht zuletzt für die Vorbereitung des IG Metall-Gewerkschaftstages 2003 dienen soll.