
Jürgen Peters/Armin Schild

Die Tariffbewegung 2002 in der Metall- und Elektroindustrie



Jürgen Peters, geb. 1944 in Bolko/Oppeln, Ausbildung und Tätigkeit als Maschinenschlosser, Studium an der Akademie der Arbeit, Lehrer an der Bildungsstätte Lohr der IG Metall, Tätigkeit im Zweigbüro Düsseldorf der IG Metall, seit 1988 Leiter des Bezirks Hannover der IG Metall, wurde 1998 zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.



Armin Schild, geb. 1961 in Römershausen (Hessen), Berufsausbildung zum Stahlformenbauer, Studium der Sozialpädagogik in Siegen, seit 1988 hauptamtliche Tätigkeit für die IG Metall, ist seit 2001 Leiter des Funktionsbereiches Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

Nach 54 Tarifverhandlungen konnte am 15. Mai 2002 ein Pilottarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg erzielt werden. Bis zum 28. Mai 2002 wurde dieser Pilotabschluss für alle Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie übernommen. Den politischen und ökonomischen Druck für dieses Tarifergebnis schafften 1,1 Millionen Metallarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer, die an Warnstreiks teilnahmen, ein zehntägiger Streik in Baden-Württemberg und 6 Tage Streik in Berlin/Brandenburg mit insgesamt 210.000 Streikenden und unzählige regionale Aktionen, gerade auch in den nicht am Streik beteiligten Regionen.

Diese Tariffbewegung stellte für die IG Metall in mehrfacher Hinsicht eine besondere Herausforderung dar: Zu nennen sind die unklaren wirtschaftspolitischen Aussichten im Vorfeld der Tariffbewegung (insbesondere nach dem 11. September 2001) und der Versuch von Gesamtmetall, eine tarifpolitische Neuausrichtung mit einer Orientierung ausschließlich an der Produktivitätsentwicklung durchzusetzen - aber auch die deutlichen Differenzen hinsichtlich der Forderungs- und Abschlusserwartungen der Mitglieder; desweiteren der

angestrebte unumkehrbare Einstieg in die gemeinsame Vergütung für Arbeiter und Angestellte durch gemeinsame Entgelttarifverträge (ERA) und die weitere Angleichung der Ost-Tarifbestimmungen. Schließlich, im Verlauf der Tariffbewegung, die erstmalige Anwendung des Flexi-Streik-Konzeptes durch die IG Metall.

Mit diesen Besonderheiten der Tariffbewegung 2002 in der Metall- und Elektroindustrie waren in mehreren Dimensionen Grundsatzfragen der Tariffpolitik berührt. Die zukünftige Gestaltung des Flächentarifvertrages, die Perspektiven qualitativer tariffpolitischer Gestaltungsoffensiven, die innergewerkschaftliche Beteiligung und Willensbildung und die gewerkschaftliche Arbeitskampfstrategie unter den Bedingungen des „Antistreikparagrafen“ 149 Sozialgesetzbuch (SGB) III.¹

Forderungsdebatte: zwischen Twin Towers und Differenzierung

Tariffbewegungen beginnen im Vorfeld öffentlicher Aufmerksamkeit mit der Diskussion möglicher Forderungsvolumina und -inhalte unter den Funktionärinnen und Funktionären. Diese Frühphase einer Tariffrunde stellt, gerade in „Megabranchen“ wie der Metallindustrie, für die Gewerkschaften eine erste große Herausforderung dar. Einerseits verlangen die betrieblichen und regionalen „Orientierer“ ihrerseits nach Orientierung, andererseits wollen betriebliche Funktionäre zunächst unbeeinflusst von „Ansagen des Vorstandes über die Medien“ ein Meinungsbild für ihren Bereich herstellen. Diese sensible Phase der Tariffbewegung entscheidet gewissermaßen über das „Grundrauschen“, mit dem hauptamtliche und betriebliche Funktionäre „vor Ort“ die Tariffbewegung begleiten.

Die Forderungsdiskussion zu dieser Tariffbewegung fand im Zeitraum zwischen September und Dezember 2001 statt. Dieser Zeitraum war durch die besondere Situation nach den Terroranschlägen auf die USA gekennzeichnet. Zu diesem Zeitpunkt waren die gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Aussichten weitgehend unklar.

Diese Unklarheit verband sich mit spürbar unterschiedlichen Forderungs- und Abschlusserwartungen innerhalb der einzelnen Regionen und Branchen. Inwiefern diese Differenzen ausufern, sozusagen zu einem Generalproblem der Flächentariffpolitik werden, darauf wird weiter unten eingegangen. Die Differenzen hinsichtlich der Forderungs- und Abschlusserwartungen hatten jedenfalls höhere Bedeutung als in der Vergangenheit üblich.

Das alles führte zu einer besonders intensiven Diskussion über die mögliche Tariffforderung. In einigen Regionen bzw. Branchen sprachen sich die Kolleginnen und Kollegen für eine Forderung aus, die eher am unteren Rand des vom Vorstand empfohlenen Korridors von 5 Prozent bis 7 Prozent angesiedelt sein sollte. Ein wichtiges Argument hierfür war, neben der ökonomischen Lage, dass die Forderung nahe am Ergebnis liegen müsse. Überwiegend wurden jedoch hohe Erwartungen an den Tariffabschluss, insbesondere dessen Abschlussvolumen, gestellt. Häufig wurde diese Haltung als „nachlaufende Erwartung“ gekennzeichnet. Mit diesem Stichwort „Nachholbedarf“ verband sich auch eine selbstkritische Auseinandersetzung mit dem Tariffabschluss des Jahres 2000.

Dabei spielte auch die Forderung nach einem gemeinsamen Vergütungssystem für Arbeiter und Angestellte (Entgelttarifabkommen, ERA) und dessen Konsequenzen für einen Abschluss eine wichtige Rolle. Trotz mehrjähriger Vorbereitung wurde deutlich, dass dieses Element qualitativer Tariffpolitik in seiner Komplexität und Bedeutung nur schwer zu ver-

1 Früher § 116 AFG.

mitteln war. Es war die klare Haltung des Vorstandes der IG Metall mit der Festlegung „Kein Abschluss ohne ERA“, die sicherstellte, dass auch in dieser Kernfrage qualitativer Tarifpolitik eine letztlich erfolgreiche Vorgehensweise der IG Metall möglich blieb.²

Umso mehr stellte sich natürlich die Frage, wie die Kosten der ERA-Einführung sich in einem Abschlussvolumen auswirken würden. Vor dem Hintergrund der Kostenneutralitätsforderung der Arbeitgeber war dies einer der absehbaren Kernkonflikte der Tarifrunde 2002.

Ferner stellte die weitere Angleichung der Tarifbestimmungen in den Ost-Tarifgebieten ein wichtiges Element der Forderungsdiskussion dar. Neben der Tatsache, dass dort die 38-Stunden-Woche gilt (und nicht, wie im Westen, die 35-Stunden-Woche), gibt es noch eine Reihe weiterer tariflicher Unterschiede. Die Haltung der Kolleginnen und Kollegen war eindeutig. Zum einen wurde auch für diese Tarifbewegung klar reklamiert, dass weitere Angleichungsschritte unabdingbar seien. Zum anderen wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass zum 31. März 2003 die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen kündbar seien. Das müsse bei der Laufzeit im Rahmen eines Abschlusses des Jahres 2002 berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erwartungen in den Regionen und Branchen, empfahl der IG Metall-Vorstand im Dezember 2001, die Forderungen an einer Bandbreite von 5 bis 7 Prozent im Gesamtvolumen bei einer Laufzeit von 12 Monaten zu orientieren. Hintergrund dieser Empfehlung war die erwartete gesamtwirtschaftliche Produktivitätssteigerung für 2002 im Volumen von 1,8 bis 2 Prozent und die gesamtwirtschaftliche Preisentwicklung im Volumen von 1,5 bis 2 Prozent sowie eine Umverteilungskomponente im Volumen von bis zu 3 Prozent.

Im weiteren Verlauf der Tarifbewegung wurde dieser Empfehlung gefolgt. Es war innerhalb der IG Metall klar, dass eine möglichst einheitliche Forderung in allen Regionen angestrebt werden müsse. Mit großer Mehrheit oder einstimmig wurde in den Tarifkommissionen bundesweit eine Forderung im Gesamtvolumen von 6,5 Prozent gestellt. Bestandteil dieses Gesamtvolumens war ebenfalls die Forderung nach Einführung eines gemeinsamen Entgeltrahmenabkommens.

Für die Auszubildenden stand eine existenzsichernde Auszubildendenvergütung im Mittelpunkt, die den steigenden Lebenshaltungskosten und den Ansprüchen junger Menschen gerecht wird. Dementsprechend wurde in den meisten Tarifgebieten eine überproportionale Anhebung der Auszubildendenvergütung gefordert.

Tarifergebnis und vorläufige wirtschaftspolitische Bewertung

Insgesamt konnte folgendes *Tarifergebnis* erzielt werden:

- Erhöhung Tarifvolumen ab 1. Juni 2002 um 4 Prozent und ab 1. Juni 2003 um 3,1 Prozent;
- Erhöhung der Entgelttabellen ab 1. Juni 2002 um 3,1 Prozent, ab 1. Juni 2003 um 2,6 Prozent;
- Pauschale für Arbeiter und Angestellte in Höhe von 110 Euro oder 120 Euro (je nach Tarifgebiet);
- Auszahlung der ERA-Strukturkomponente von 0,9 Prozent für die Periode Juni 2002 bis Mai 2003 und 0,5 Prozent für die Periode Juni bis Dezember 2003 in drei Beträgen;

² Dass dies nicht etwa zwangsläufig oder automatisch zu erwarten war, zeigen die Übertragungsprobleme z.B. beim LRTV II 1973 und QualiTV BaWü 2002.

- Laufzeit bis 31. Dezember 2003;
- Eckpunkte für einen Entgelttarifvertrag mit Festlegung der Mehrkosten, des neuen Eckentgeltes und einer verbindlichen Zeitplanung.

Für die Auszubildenden wurde ein positives Ergebnis erzielt: Die Auszubildendenvergütungen wurden überproportional angehoben. In mehreren Tarifgebieten konnte die Entwicklung der Auszubildendenvergütungen an die Entwicklung eines zukünftigen Eckentgeltes prozentual angebunden werden.

Damit ist der Tarifabschluss aus gesamtwirtschaftlicher Sicht, nach Auffassung der IG Metall, positiv zu bewerten. Der Schwachpunkt der Wirtschaftsentwicklung lag in der unzureichenden Binnennachfrage. Die Konsumnachfrage ist mit rund 60 Prozent Anteil wiederum der Hauptfaktor der Inlandsnachfrage. Mit dem Tarifergebnis wird das verfügbare Einkommen der Arbeitnehmer deutlich erhöht und damit die Grundlage für eine höhere Konsumnachfrage gelegt. Das ist positiv für die konjunkturelle Entwicklung.

Zugleich konnte mit dem Ergebnis auch der absehbare gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum voll ausgeschöpft werden. Im Jahr 2002 wird aller Voraussicht nach der kostenwirksame Einkommenszuwachs leicht über dem gesamtwirtschaftlichen Anstieg von Produktivität und Preisen liegen.

Neben der unmittelbaren einkommenspolitischen Dimension des Konfliktes müssen bei der Bewertung auch die politischen Ziele der Arbeitgeberseite reflektiert werden: Die strategischen Ziele von Gesamtmetall wiesen über den Konflikt um die Lohnzahl hinaus. Der Arbeitgeberseite ging es nicht nur um einen möglichst niedrigen Lohnabschluss, sondern um:

- eine lohnpolitische Wende bzw. einen tarifpolitischen Paradigmenwechsel,
- die erneute Infragestellung oder zumindest eine Verzögerungstaktik mit Blick auf die erreichten Verhandlungsstände bei ERA
- und eine gesellschaftspolitische Schwächung der IG Metall.

Es war und ist das artikulierte Interesse von Gesamtmetall, eine so genannte „produktivitätsorientierte Lohnpolitik“ durchzusetzen. In diesem Ansatz soll der „tarifpolitische Verteilungsspielraum einzig und allein durch die gesamtwirtschaftliche Produktivität bestimmt“ werden. Gesamtmetall vertritt die Auffassung: „Die Verbraucherpreise gehören also grundsätzlich nicht zum Verteilungsspielraum.“³ Vor diesem Hintergrund war die zurückliegende Tarifaueinandersetzung auch eine grundsätzliche Richtungsauseinandersetzung zwischen IG Metall und Gesamtmetall über die zukünftige Lohnpolitik. Ein niedrigerer Tarifabschluss 2002 und eine politische Schwächung der IG Metall hätten einen entscheidenden Meilenstein auf dem Weg hin zu einer grundsätzlichen lohnpolitischen Wende dargestellt.

Die IG Metall hat die Zementierung dieser neuen „lohnpolitischen Formel“ verhindert und eine Lohn- und Gehaltszahl durchgesetzt, die voraussichtlich den verteilungsneutralen Spielraum von Preissteigerung und Produktivität abdeckt.

Vordergründig und für die öffentliche Debatte wahrnehmbar, manifestierte sich dieser grundsätzliche Konflikt zwischen Gesamtmetall und IG Metall im Symbol der „magischen 4“. Das Arbeitgeberdogma, auf keinen Fall einen Abschluss zuzulassen, der 4 Prozent Steigerung beinhaltet, wurde von der IG Metall mit dem vorliegenden Abschluss sichtbar durch-

3 Homepage Gesamtmetall: Tarifrunde 2002 - Arbeit und Aufschwung: Preise und Verteilungsspielraum.

brochen. Mit diesem Erfolg hat die IG Metall auch der öffentlichen Auseinandersetzung um Lohnpolitik ein Zeichen gesetzt.

Regionale und betriebliche Differenzierung

Im Rahmen der Forderungsdiskussionen spielte die Frage nach einer differenzierten Tarifpolitik mit betrieblich zweistufigen Abschlüssen zunächst eine wichtige Rolle. Die regionalen, branchenmäßigen und betrieblichen Differenzen hinsichtlich der Ergebniserwartung bestärkten in Teilen der IG Metall die Einschätzung, dass reine Flächentarifabschlüsse sich am „unteren Drittel“ der Betriebe orientieren würden und dadurch die Tarifsteigerungen in besonders leistungsfähigen Unternehmen hinter den dort durchsetzbaren Ergebnissen zurückbleiben würden.

Betont wurde, dass Betriebsräte in diesen Unternehmen per Betriebsvereinbarung zum Teil erhebliche jahresbezogene „ergebnisabhängige“ Zusatzeinkünfte erreichen würden, deren Volumen häufig größer sei als die gesamte jährliche Tarifsteigerung. Damit drohe eine Entwertung der Tarifpolitik. Perspektivisch könne damit eine schwerwiegende organisationspolitische Schwächung der IG Metall verbunden sein, vor allem in jenen Betrieben, die im Zentrum der Mobilisierung und Aktivierung stünden, die mithin als klassische Machtzentren der Organisation bezeichnet werden könnten.

Eine strukturelle Reform des Flächentarifvertrages sei unausweichlich, wolle die IG Metall das erreichbare Verteilungsvolumen per Tarifvertrag auch tatsächlich erreichen. Es sei im Übrigen auch im Rahmen der europäischen Integration darauf hinzuweisen, dass in vielen europäischen Ländern eine solche zweigestufte Tarifpolitik praktiziert werde und diese schon aus Gründen der Harmonisierung für uns von Bedeutung sei.

Diese Einschätzung wurde in weiten Bereichen der Organisation nicht übernommen. So wurde die Annahme bezweifelt, dass sich die ökonomische Lage der Unternehmen zwischen den Branchen der Metall- und Elektroindustrie oder in Branchen zunehmend ausdifferenziere. Des Weiteren wurde an den Solidargedanken der Tarifverträge erinnert. Bei einer zweistufig angelegten Tarifpolitik würden die „starken“ Betriebe die „schwachen“ nicht mehr mitziehen. Forderung und Tarifabschluss würden sich dann an der unteren Marke, die durch die wirtschaftlich schwächeren Betriebe vorgegeben werde, orientieren. Letztlich sei eine Absenkung des Tarifniveaus zu befürchten.

Beim europäischen Vergleich müsse bedacht werden, dass die zweistufige Tarifkonzeption in einigen europäischen Ländern auf die relative Schwäche der Gewerkschaften zurückzuführen sei, in der Fläche akzeptable Lohnerhöhungen durchzusetzen.

Der Vorschlag einer zweistufig angelegten Tarifpolitik hätte auch Konsequenzen für den Begründungszusammenhang und die Orientierungsgrößen der tarifpolitischen Forderungen. Eine breite Verständigung darüber wäre notwendig.

Im Vorstand der IG Metall wurde beschlossen, ein zweistufiges Tarifkonzept mit einer ertragsbezogenen Komponente nicht als (Forderungs-) Element in die Tarifrunde 2002 aufzunehmen. Diese Entscheidung basierte auch auf der Einschätzung, dass die schwierige wirtschaftliche Situation und die daraus resultierenden politischen Argumentationsmuster der Arbeitgeberseite sowie der angestrebte Einstieg in einen neuen Entgeltrahmen gegen eine solche Forderung sprechen würden.

Es bestand Einigkeit, dass die Forderung einer zusätzlichen ertragsabhängigen Lohnforderung bzw. -komponente, ohne entsprechende Meinungsbildungsprozesse in der Organi-

sation, weder für die anstehende Mobilisierung noch für ein konsensuales Vorgehen bei der Reform des Flächentarifvertrages hilfreich wäre. Das Thema bedürfe weiterer Diskussion und Meinungsbildung ohne den unmittelbaren Druck einer bereits begonnenen Tariffbewegung.

Die Debatte zur ertragsabhängigen Differenzierung in der Tariffpolitik wurde in der Öffentlichkeit als „Richtungsstreit“ interpretiert. Diese Interpretation trifft nur sehr bedingt zu. Die Diskussion über die notwendige Reform des Flächentarifvertrages und die Perspektiven einer differenzierten Tariffpolitik wird in der IG Metall neu aufgenommen. Es wird generelles Ziel aller Beteiligten in der IG Metall bleiben, eine möglichst weitreichende konsensuale Positionsbestimmung zur zukünftigen Tariffkonzeption der IG Metall zu erreichen.

Das ERA-Reformprojekt

Die Vergütung von Arbeitern und Angestellten in einem einheitlichen Tarifvertrag (ERA) ist Bestandteil des langfristigen und umfassenden tariffpolitischen Reformkonzepts der IG Metall. Die jetzt erfolgten Vereinbarungen haben also durchaus historische Reichweite: Bereits seit Anfang der 1970er-Jahre hat sich in der IG Metall die Position durchgesetzt, dass gemeinsame Entgeltrahmenverträge für Arbeiter und Angestellte notwendig seien. 1979 wurden erstmals Rahmenverträge mit dem Ziel gemeinsamer Bestimmungen gekündigt (NRW). Während in den 1980er-Jahren und am Beginn der 1990er-Jahre andere tariffpolitische Prioritäten gesetzt werden mussten, wurde die Diskussion doch weitergeführt.

Programmatisch systematisiert wurden diese Ideen in dem Konzept „Tariffreform 2000“, das sich zum Ausgangspunkt für innergewerkschaftliche Diskussionen entwickelte, die in einigen Regionen in spezifischen Forderungen und auch Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite mündeten.

Diese Diskussionen und Konzepte gingen auch in die tariffpolitischen Entschlüsse von mehreren IG Metall-Gewerkschaftstagen ein. Bereits am 9. Mai 2000 wurden vom Vorstand der IG Metall Eckpunkte mittelfristiger tariffpolitischer Planung beschlossen und damit die Forderung eines gemeinsamen ERA als nächste qualitative tariffpolitische Maßnahme für die Metall- und Elektroindustrie bekräftigt.

Diesem Beschluss folgend, wurde der unumkehrbare Einstieg in ein gemeinsames Entgeltrahmenabkommen Gegenstand der Tarifforderung für 2002. Der Entscheidung, ERA in eine Lohn- und Gehaltsrunde zu integrieren, lag die Einschätzung zu Grunde, dass ohne eine tarifliche Mobilisierung in „freien“ Verhandlungen keine weiteren Verhandlungsfortschritte zu erzielen seien. Mit dem Abschluss des Jahres 2002 ist dieser „unumkehrbare Einstieg“ in den ERA endlich tariffpolitisch durchgesetzt worden. In den Verhandlungsergebnissen der Bezirke sind Einführungszeitpunkt, Finanzierung, Eckentgelt und zum Teil auch bereits die Entgeltlinie vereinbart worden.

Mit ERA werden historisch gewachsene Ungerechtigkeiten in der Vergütung der Metall- und Elektroindustrie beseitigt. Für gleichwertige Tätigkeiten, egal ob sie von Arbeitern oder Angestellten verrichtet werden, sind damit die bisherigen Verdienstunterschiede von bis zu 400 Euro beseitigt.

Dass dies in dieser Tariffrunde gelungen ist, war nur möglich, weil der anfängliche Widerstand von Gesamtmetall durch regionale Verhandlungs- und Mobilisierungsstrategien gebrochen werden konnte. Aus Sicht der Metallarbeitgeber sollten Entgeltrahmenfragen außerhalb dieser Tariffrunde, mithin ohne die entsprechenden tariflichen Mobilisierungs-

möglichkeiten der IG Metall, verhandelt werden. Die Überwindung dieser Blockadehaltung der Arbeitgeber ist ein wesentlicher Erfolg der IG Metall.

Aus den Verhandlungsergebnissen leitet sich nunmehr eine mehrjährige Phase der ERA-Überleitung ab, bis zu deren Ende die Betriebe das neue System verbindlich und obligatorisch anwenden müssen.

Da noch nicht alle Einzelheiten der zukünftigen Entgeltrahmenabkommen geregelt sind, ist es allerdings zunächst Aufgabe der regionalen Verhandlungskommissionen, diese Tarifbestimmungen endgültig auszuformulieren. Das wird in den meisten Regionen bis Ende 2002 oder Mitte 2003 erfolgen.

Von besonderer Bedeutung war in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern die Ausgestaltung einer Strukturkomponente, mit der die beiderseitige Finanzierung der Überleitung gewährleistet ist. Gesamtmetall hatte ein „Topfmodell“ eingebracht, gemäß dem ein Teil der Tarifierhöhungen sofort in einen Fonds einfließen sollte, um spätere ERA-Anpassungskosten zu finanzieren. Es ist ein politischer Erfolg der IG Metall, entgegen dem Fonds-Modell der Arbeitgeberseite eine Strukturkomponente durchgesetzt zu haben, die den Beschäftigten keine Elemente des Tarifabschlusses vorenthält.

Die so genannte Strukturkomponente zur ERA-Anpassung wird den Beschäftigten nicht als „Kreditfinanzierung“ vorenthalten, sondern als Einmalzahlung unmittelbar ausgezahlt. Die volle Tarifierhöhung wird damit auch an die Beschäftigten weitergegeben. Allerdings wird die Strukturkomponente als Einmalzahlung nicht in die Erhöhung der Lohn- und Gehaltstabellen einbezogen, sondern nach Ablauf des Tarifvertrages für die ERA-Überleitung bereitgestellt.

Mit der Durchsetzung von Kernelementen eines neuen Entgeltrahmentarifvertrages ist der IG Metall ein historisch bedeutender Erfolg auf den Weg der Gestaltung moderner Industriearbeit gelungen. An diesen Erfolg gilt es mit weiteren Schritten anzusetzen. Die IG Metall hat bewiesen, dass sie zu neuen Regulierungen bei der Bewertung von Arbeit und der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Lage ist. Die vereinbarten Regelungen könnten zum Ausgangspunkt einer wieder offensiven qualitativen Tarifpolitik werden.

ERA kommt auch eine besondere betriebspolitische Bedeutung zu: Die Umsetzung der neuen Bestimmungen mit der Eingruppierung und den neuen Entgeltformen erfordert eine umfassende betriebliche Aktivierung der Interessenvertretung und auch der Mitglieder. Der Konflikt um Entgelt und Leistung kann sich manifestieren und zum Ausgangspunkt einer gewerkschaftlichen Politisierung und Mobilisierung werden. Ein ähnlicher Effekt ergibt sich aus den erweiterten Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechten, die in den neuen Rahmenbestimmungen nach dem Willen der IG Metall verankert werden sollen. Sie stärken den Einfluss der Beschäftigten auf die Gestaltung ihrer Arbeits- und Leistungsbedingungen.

Der Flexi-Streik

Auch die Tarifbewegung 2002 fand unter den restriktiven und aus Sicht der IG Metall grundgesetzwidrigen Bestimmungen des Paragraphen 146 SGB III statt. Allen folgenden Einschätzungen zur Flexi-Streik-Strategie muss vorangestellt werden, dass ein Arbeitskampf unter dieser politischen und juristischen Restriktion ein immenses Risiko für die Gewerkschaften und die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sich trägt. Wesentliche Grundlage aller Entscheidungen war der Kampf gegen kalte Aussperrung. Gerade diese Konstellation prägte besonders - aber nicht ausschließlich - die arbeitskampfstrategischen

Überlegungen. Die Anlage der Streikstrategie musste folgenden Anforderungen gerecht werden. Sie müsste

- geeignet sein, hinreichenden politischen Druck zu entfalten;
- geeignet sein, hinreichenden ökonomischen Druck zu entfalten;
- die Möglichkeiten zur Begrenzung der Fernwirkung ausweiten und zur politischen Bewältigung kalter Aussperrung beitragen;
- die Voraussetzungen zur politische Bewältigung heißer Aussperrung steigern;
- dazu beitragen, die Verlagerung von Produktion und die Ausübung von Streikbrucharbeit zu verhindern.

Mit dem „Flexi-Streik-Konzept“ konnten die genannten Herausforderungen weitgehend bewältigt werden.⁴ Im Kern bestand der Streikansatz in tageweise befristeten Wechsel-Streiks, die in mehreren Wellen durchgeführt wurden. Der Arbeitskampf wurde mit einer außerordentlich hohen Beteiligung, kaum Streikbruch und einer ausgezeichneten Stimmung vor den Kampfbetrieben praktiziert. Hierzu trugen folgende Elemente der Strategie bei:

1. Der Wechsel zwischen Streik und Wiederaufnahme der Produktion stellte für die Arbeitgeberseite ein Maß an Unkalkulierbarkeit dar, das die Organisation von Streikbruch und Produktionsverlagerungen wesentlich erschwerte. Nennenswerte Fälle von Streikbruch blieben aus. Gleichwohl darf der Überraschungseffekt nicht überschätzt werden. Gerade in Großbetrieben bedarf die Organisation eines Streiks einer derart großen Vorbereitung, dass diese Maßnahmen weder der Arbeitgeberseite noch der Öffentlichkeit verborgen bleiben können. Für die realistische Einschätzung der Streikbeteiligung darf nicht unerwähnt bleiben, dass gerade im Tagesstreik potentielle Streikbrecher und auch Geschäftsleitungen eher geneigt sind, die Konfrontation zu vermeiden. In einer möglichen dritten Streikwoche hätte sich dieser Effekt wohl nicht so einfach fortgesetzt.
2. Der flexible Ansatz ermöglichte auch eine breite Einbeziehung von Betrieben und Mitgliedern. Die klassische Trennung zwischen „Zuschauern und Aktiven“ konnte damit stärker als in vorangegangenen Arbeitskämpfen durchbrochen werden. In vielen Fällen waren Angestellte und Auszubildende an den Streikaktivitäten beteiligt. Die Zahl der einbezogenen Betriebe spricht für sich. Während etwa in Bayern 33 Betriebe in den 11 Tagen (24.2.-9.3.) im Ausstand waren, haben sich in diesem Jahr bereits in der ersten Streikwoche 96 verschiedene Betriebe und damit auch unterschiedliche Belegschaften beteiligt.
3. Der Streikansatz zielt darauf ab, das Risiko arbeitskampfbedingter Fernwirkungen zu verringern und im Rahmen der Möglichkeit kalkulierbarer zu machen. Damit sollte für das Arbeitgeberlager die politische Hürde für die „kalte“ und auch die „heiße“ Aussperrung erhöht werden. Weder innerhalb noch außerhalb der Streikgebiete kam es zu nennenswerten Fällen von „kalter“ Aussperrung; auch zum Mittel der heißen Aussperrung hat Gesamtmetall nicht gegriffen. Letztlich hat die Befristung der Streikmaßnahmen der „kalten“ Aussperrung in der Öffentlichkeit ihre legitimatorische Basis entzogen, da auch in diesem Fall - ähnlich wie bei der „heißen“ Aussperrung - die IG Metall jederzeit hätte deutlich machen können, dass Produktionseinschränkungen nicht Folge des Streiks sind, sondern sie gezielt durch die Arbeitgeberseite herbeigeführt wurden. In Ergänzung zu dieser Einschätzung muss aber auf zwei Tatbestände hingewiesen werden: Zum einen

4 Vgl. ausführlich Ehlscheid/Rohnert/Scherbaum, Alles „Flexi“ - auch der Streik?, in: Sozialismus 7-8/2002, S. 28ff.

muss in Rechnung gestellt werden, dass es im Bereich der Automobilindustrie auch in diesem Arbeitskampf zu begrenzten Fernwirkungen kam. Diese kurzfristigen Effekte konnten aber mit unterschiedlichen Mitteln so kompensiert werden, dass kein Lohnverlust eintrat (auch begünstigt durch den Feiertag in der ersten Woche). Zum Zweiten wären im weiteren Verlauf des Streiks Lieferausfälle so kumuliert, dass stärkere Produktionseinschränkungen aufgetreten wären.

Mit der Hereinnahme von Berlin-Brandenburg in das Streikkonzept hat die IG Metall ein politisch deutliches Signal gegen die tarifliche Abkopplung der neuen Bundesländer gesetzt. Die gute Streikbeteiligung, die ausgezeichnete Stimmung unter den beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der geringe Streikbruch bestätigen diesen Ansatz. Damit hat die IG Metall auch ihre strategische Flexibilität bei der Auswahl der Streikgebiete deutlich erweitert.⁵ Für die Tarifsituation in den neuen Bundesländern erhöht die gezeigte Mobilisierung das Gegenmachtpotential der Organisation; Ähnliches gilt auch betriebspolitisch für die Streikbetriebe.

Insgesamt kann die Streikstrategie als politisch erfolgreich gewertet werden. Es gilt jetzt, die gewonnenen Erfahrungen auszuwerten und den Streikansatz weiter zu entwickeln. Es hat sich gezeigt, dass unter den Restriktionen des Paragraphen 146 SGB III, die mit der besonderen Anforderung verbunden sind, sowohl für die effektive Stilllegung der Produktion als auch um ihre Aufrechterhaltung kämpfen zu müssen, flexible Kampfformen eine mögliche Antwort sind. Die Auswertung der Erfahrungen und die Weiterentwicklung der Streikstrategie sind deshalb von besonderer politischer Bedeutung. Dabei gilt es auch, die spezifischen Faktoren dieser Tarifrunde herauszuarbeiten und die Flexi-Streik-Konzeption nicht 1:1 in die Zukunft zu projizieren.

Es muss auf jeden Fall in Betracht gezogen werden, dass durch flexible Kampfformen Fernwirkungen und damit das Risiko der „kalten“ Aussperrung zwar vermindert, aber letztendlich nicht ausgeschlossen werden können. Es ist schwer zu beurteilen, welche Auswirkungen sich unter Paragraph 146 SGB III ergeben, wenn ein solches Konzept über einen längeren Zeitraum realisiert werden muss. Ebenso wichtig bleibt daher der Kampf gegen die Aussperrung in all ihren Formen. Gleichzeitig bleibt die Forderung nach einer Änderung des Paragraphen 146 SGB III aktuell. Auch wenn die Arbeitgeberseite die Eskalation in dieser Tarifrunde nicht gesucht hat, bleibt die Möglichkeit der massenweisen Aussperrung („heiß“ und „kalt“) weiterhin bestehen.

Die Tarifbewegung in den Medien

Externe Print-Medien: Mehr noch als in vorangegangenen Tarifbewegungen wurde die organisationsinterne Forderungsdiskussion begleitet durch nahezu einhellige „Ratschläge“ in den Medien: Eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik sei nur mit moderaten Tarifabschlüssen möglich, die ausschließlich am Ausgleich der gesamtwirtschaftlichen Produktivität ausgerichtet sein dürften.

⁵ Hier setzt sich eine Entwicklung fort, die schon im Verlauf der 1990er-Jahre eine höhere „geografische Flexibilität“ bei der Streikführung zeigte; Kampfgebiete waren Niedersachsen (hier lediglich Urabstimmung) und Bayern 1994 bzw. 1995.

Auch nach Auffassung der IG Metall fand diese Tariffbewegung unter den Bedingungen einer Wirtschafts- und Beschäftigungskrise statt. Allerdings ist auffällig, dass bis zum Ende der Tariffbewegung die öffentliche Darstellung der Wirtschaftslage erkennbar geprägt wurde von neoliberalen Krisenbewältigungsstrategien und einer drastischen Überzeichnung der beschäftigungs- und konjunkturpolitischen Bedeutung eines Tariffabschlusses in der Metall- und Elektroindustrie. Ebenso auffällig ist, dass sich seit Ende der Tariffbewegungen bei Metall, Chemie und anderen Branchen die Meldungen über günstigere Perspektiven, sowohl der Metall- und Elektrosektoren wie auch der Gesamtwirtschaft mehren.

Jedenfalls gelang es, trotz intensiver und qualifizierter Pressearbeit der IG Metall, zu keinem Zeitpunkt der Tariffbewegung, die nachfrageorientierte Tariffpolitik der IG Metall und die dahinter stehenden Auffassungen und Einschätzungen in den wichtigen Medien angemessen zu platzieren. Eine bedeutsame Ausnahme stellte die Bild-Zeitung dar, die die Tariffbewegung kritisch, aber im Prinzip unterstützend begleitete, wenn auch aus erkennbar vordergründigen Motiven, die mit der gesamtpolitischen Konstellation zusammenhängen. Bei den meisten Printmedien war allerdings auffällig, dass die arbeitgeberfreundliche Kommentierung der Tariffrunde nicht durchgängig auf die Beschreibung der Streiksituation übertragen wurde.

Angesichts der relativ einhelligen „Stimmungsmache“ in den Medien ist die Feststellung umso wichtiger, dass die permanente Adaption neoliberaler Analysen und Strategien kaum Auswirkungen auf die Haltungen, Erwartungen und die Mobilisierungsbereitschaft der IG Metall-Mitglieder hatte. Vielmehr kommt in der erfolgreichen Mobilisierung in dieser Tariffrunde eine Unzufriedenheit mit der allgemeinen verteilungspolitischen Situation zum Tragen, die auch über das unmittelbare Feld der Tariffpolitik hinaus weist.

Die Bedeutung sowie die Implikationen des ERA-Reformprojektes konnten über die Medien nicht in befriedigender Weise vermittelt werden. Das ist wesentlich in der Komplexität der damit angesprochenen Themen begründet. Es ist aber auch festzuhalten, dass die „mediengerechte“ Zuspitzung dieses wichtigen Zukunfts- und Gerechtigkeitsprojektes weiter verbessert werden kann.

Eigene Medienaktivitäten: Um die Tariffrunde vorzubereiten, zu begleiten und die jeweiligen Ergebnisse eigenständig deuten zu können, hat die IG Metall eine umfangreiche Medienarbeit organisiert. Dabei muss hervorgehoben werden, dass Online-Verfügbarkeit von Informationen nicht nur für die Öffentlichkeit, sondern auch für die organisationsinterne Kommunikation eine immer größere Bedeutung erreicht und eine stets aktuelle, anspruchsvolle und durch unmittelbare Direktheit geprägte Information zur Tariffbewegung möglich wurde. Über unsere Online-Redaktion und das Internet haben wir die Möglichkeit genutzt, unmittelbar zu informieren und uns damit einen eigenständigen Zugang zu einem Massenpublikum zu eröffnen, der uns unabhängiger von externen Print-Medien und Fernsehanstalten macht. Die geleistete Arbeit wird in der IG Metall intensiv aufgearbeitet und für die nächsten Auseinandersetzungen weiter entwickelt werden.

Zusammenfassung

Verlauf und Ergebnis der Tariffrunde weisen in mehrfacher Hinsicht über den Konflikt des Jahres 2002 hinaus und markieren bereits heute Herausforderungen bzw. Konfliktlinien der Zukunft:

1. Der von Gesamtmetall angestrebte verteilungs- und tarifpolitische Paradigmenwechsel bleibt, trotz des politischen Erfolgs der IG Metall, auf der Tagesordnung. Die Arbeitgeberseite wird weiterhin ihre „politische Ökonomie“ des Lohnverzichts und der Standortkonkurrenz in die Waagschale der tarif- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen werfen. Nicht zuletzt das verlangt von der Organisation „Aufklärungsarbeit“ für politische Alternativkonzepte, die Beschäftigungsaufbau, qualitatives Wachstum und Verteilungsgerechtigkeit integrieren. Theoretisch-programmatisch lässt sich hierbei sicher an die „fair-teilen-Debatte“ anknüpfen. Dabei wird es auch darauf ankommen, ob eine offensive gesellschaftliche Mobilisierung für die gewerkschaftliche Konzeption über die unmittelbaren Lohnkonflikte und betroffenen Beschäftigtengruppen hinaus gelingt.
2. Die Durchsetzung des neuen Entgelttarifvertrages ist längst nicht abgeschlossen: das gilt einmal für die Verhandlungen auf der tariflichen Ebene. Hier konnte zwar der politische Durchbruch erzielt und der „unumkehrbare Einstieg“ vereinbart werden, die „Mühen der Ebenen“ bei der Ausformulierung des neuen tariflichen Regelwerks sind aber längst noch nicht genommen. So ist auch in den Bezirken mit weit fortgeschrittenen Verhandlungsständen insbesondere die Reichweite der Mitbestimmungs-, Reklamations- und Beteiligungsrechte zwischen den Tarifparteien umstritten.
Weit mehr noch wird die Umsetzung des neuen ERA die betriebliche Ebene berühren. Mit den Regelungen des neuen Vertragswerkes wird eine Phase der „Neujustierung“ gewachsener Formen der Grundentgeltdifferenzierung und der Entgelt- und Leistungsregulation einhergehen. Neue Eingruppierung, Prämientgelt oder Zielvereinbarung sind Elemente bzw. Stichworte dieser Dimension des ERA-Projekts. Um die tarif-, betriebs- und organisationspolitischen Chancen nutzen zu können, bedarf es einer massiven Aufklärungs-, Bildungs- und auch Mobilisierungsinitiative, also einer umfassenden Aktivierung „vor Ort“.
3. Die Sicherung der gewerkschaftlichen Kampffähigkeit auch unter schwierigen Rahmenbedingungen muss auf der Agenda der gewerkschaftlichen Strategiedebatte bleiben. Der in diesem Jahr erfolgreich praktizierte Ansatz muss Ausgangs- und nicht Endpunkt einer Weiterentwicklung flexibler Streikstrategien sein. Zugespitzt heißt das: Die flexible Streikstrategie darf nicht auf den Flexi-Streik reduziert werden. Oder anders ausgedrückt: Eine flexible Arbeitskampfplanung muss flexibler sein als der Flexi-Streik im Jahr 2002, sie muss sich die unterschiedlichsten strategischen Optionen offen halten. Das reicht vom traditionellen Schwerpunktstreik über mehrtägige befristete Streikaktionen bis hin zu Tagesstreiks mit hoher Frequenz zwischen Ausstand und Wiederaufnahme der Produktion.

Sich diese Herausforderungen zu vergegenwärtigen, sich ihnen zu stellen, trägt in einer Zeit, in der von politischer Seite an der Tarifautonomie gerüttelt wird, entscheidend zu ihrem Funktionieren und ihrer Sicherheit bei.