

Jürgen Peters/Berthold Huber

Nach der Tarifaueinandersetzung 2004 Ergebnisse und Aussichten



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 2003 zum Ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.



Berthold Huber, geb. 1950 in Ulm, Abitur, Werkzeugmacherlehre, Betriebsratsvorsitzender, Studium der Geschichte und Philosophie in Frankfurt/M., war Leiter der Abteilung Erster Vorsitzender und der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall, ab 1998 Leiter des Bezirks Baden-Württemberg der IG Metall und ist seit 2003 2. Vorsitzender der IG Metall.

Der Tarifabschluss 2004 in der Metall- und Elektroindustrie wurde in der Öffentlichkeit und den Medien überwiegend zustimmend zur Kenntnis genommen: „Ein Tarifabschluss mit Augenmaß“, so der verbreitete Tenor. Die Mehrheit der Kommentatoren bewertete den Kompromiss als vernünftig und moderat. Auch die unter Beweis gestellte Handlungsfähigkeit und Geschlossenheit der IG Metall wurden positiv unterstrichen.

Kritische Töne kamen hingegen von den großen Wirtschaftszeitungen. Das Ergebnis sei ein „teurer Frieden“ (Handelsblatt) oder ein „Frieden ohne Freude“ (Financial Times Deutschland) oder gar ein „tarifpolitisches Waterloo“ für die Arbeitgeber (Frankfurter Allgemeine Zeitung). Mit ihrem Beschwören der vermeintlichen Reformunwilligkeit der Gewerkschaften und ihrem erneuten Plädoyer für Eingriffe des Gesetzgebers in die Tarifautonomie blieben diese Stimmen jedoch in der medialen Öffentlichkeit in der Minderheit.

Um zu verstehen, wie es zu dem Tarifabschluss 2004 und - nach Monaten einer anti-gewerkschaftlichen Berichterstattung - zur deutlichen Verbesserung im medialen und öffentlichen Meinungsbild kommen konnte, ist ein Blick auf die Ausgangssituation und die

Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2004 sowie auf die Strategien der Arbeitgeber und ihrer Verbände hilfreich.

Ökonomische und politische Ausgangs- und Rahmenbedingungen

Die Tarifrunde 2004 in der Metall- und Elektroindustrie fand unter außergewöhnlich schwierigen Umständen statt. Das galt zunächst für das *ökonomische Umfeld*. Auch wenn sich die Indikatoren für einen verhaltenen Aufschwung der Gesamt- wie der Metallwirtschaft zu Beginn der Tarifrunde bereits häuften, so war doch klar, dass auch dieser Aufschwung durch einen stagnativen Grundton geprägt sein würde. Positive Beschäftigungswirkungen waren und sind nicht zu erwarten. Die materielle Verteilungsposition der abhängig Beschäftigten war angespannt, sie hatte sich - trotz eines erfolgreichen Tarifabschlusses 2002 - in den letzten Jahren kontinuierlich verschlechtert. Hierzu trugen auch der zunehmende Abbau betrieblicher Lohn- und Sozialstandards und eine Vielzahl politisch induzierter Belastungen bei, die ebenfalls auf die Realeinkommen drückten. Und schließlich musste sich die gewerkschaftliche Interessenvertretungspolitik gegen die generellen Vorbehalte und Kritiken erwehren, die aus den überwiegend angebotspolitischen und neoklassischen Vorstellungen in der öffentlichen Debatte sowie in der wissenschaftlichen Diskussion erwachsen, mit der bekannten Stoßrichtung: die Lohnnebenkosten seien zu hoch, die Mitbestimmung zu entwickelt und die Gewerkschaften zu mächtig.

Politisch war die Ausgangssituation für die Tarifrunde 2004 ebenfalls schwierig. Eine konfrontative Ausrichtung enthielt die Agenda 2010 der Bundesregierung, die Bundeskanzler Gerhard Schröder in seiner Regierungserklärung am 14. März 2003 zur Grundlage der Politik erklärte. Sie kündigte einen schmerzlichen Abbau einzelner sozialstaatlicher Leistungen und den weiteren Umbau der paritätischen Finanzierung in der Sozialstaatsfinanzierung an. Und sie war mit einer eindeutigen Ansage an die Tarifvertragsparteien verbunden: sollten sie nicht in ausreichendem Maße die Grundlagen für „betriebliche Bündnisse für Arbeit“ auch zu Bedingungen unterhalb tariflicher Mindest-Standards schaffen, so sehe sich der Gesetzgeber gezwungen, die rechtlichen Grundlagen der Tarifautonomie zu ändern.

Die Opposition radikalisierte die Forderung nach gesetzlichen Interventionen in die Tarifautonomie. Gegen diese Angriffe auf die Tarifautonomie setzten sich die Gewerkschaften geschlossen zur Wehr, hunderttausende Kolleginnen und Kollegen demonstrierten für ihren Erhalt. Die Bundesregierung sprach sich in der Folge prinzipiell für den Erhalt der Tarifautonomie aus und blieb dieser Position auch in den Verhandlungen im Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat im Dezember 2003 treu.

Strategien der Arbeitgeber und ihrer Verbände

GesamtMetall sowie die regionalen Metall-Arbeitgeberverbände beantworteten die Forderung der IG Metall nach einer Erhöhung der Entgelte um vier Prozent mit aggressiven Gegenforderungen. Erstmals machten die Verbände einen Tarifabschluss von der Veränderung ungekündigter Tarifverträge zur Arbeitszeit abhängig. Sie verbanden Entgelt-erhöhungen mit dem Junctim einer Entscheidung über Veränderungen der Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene. Dies zielte tendenziell auf die Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche und auf tarifrechtliche Rahmenbedingungen, unter denen Verlängerungen der Arbeitszeit ohne

Lohnausgleich zum Standard gemacht werden können. Damit wäre eine Senkung der Arbeitskosten um über 14 Prozent möglich geworden. Die angebotene Entgelterhöhung deckte dagegen noch nicht einmal den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt ab.

GesamtMetall konzipierte Forderung und Durchsetzungsstrategie im Herbst des vergangenen Jahres und damit in einer Phase, in der die IG Metall nach der gescheiterten Tarifrunde in Ost-Deutschland politisch in hohem Maße geschwächt schien. Unter diesen Bedingungen setzte sich offensichtlich jene „Fraktion“ bei den Arbeitgebern durch, die die Gunst der Stunde nutzen und die bevorstehende Tarifrunde zu einem grundlegenden machtpolitischen Geländegewinn umfunktionieren wollte.

Die IG Metall hat die Forderungen der Arbeitgeber zurückgewiesen und angemessen beantwortet. Rund 500.000 Kolleginnen und Kollegen beteiligten sich innerhalb von zwei Wochen an Warnstreiks. Diese eindrucksvolle Bewegung war die Voraussetzung für den Pilotabschluss in Baden-Württemberg.

Das Verhandlungsergebnis

In der Nacht zum 12. Februar 2004 konnte bei den Verhandlungen in Baden-Württemberg folgender Pilotabschluss vereinbart werden, der im Ergebnis nach 50 Verhandlungen in alle weiteren Tarifgebiete mit nur geringen regionalen Abweichungen übertragen wurde:

- Ab dem 1. März 2004 erhöhen sich die Tarifentgelte um 2,2 Prozent, ab dem 1. März 2005 um weitere 2,7 Prozent. Diese Erhöhungen werden jeweils auf zwei Komponenten verteilt: Ab dem 1. März 2004 werden die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen tabellenwirksam um 1,5 Prozent erhöht – ab dem 1. März 2005 um weitere 2 Prozent. Das restliche Erhöhungsvolumen von zwei mal 0,7 Prozent wird in Form von fünf Einmalzahlungen als „ERA-Strukturkomponenten“ ausgezahlt. Der Abschluss hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2004 bis 28. Februar 2006, also von 26 Monaten.
- Eine Revisionsklausel eröffnet die Möglichkeit einer Korrektur der zweiten Tarifierhöhung ab März 2005. Gemeinsam mit den Arbeitgebern kann die IG Metall feststellen, ob angesichts von Wachstumsrate, Preisentwicklung und Beschäftigungsentwicklung eine Abweichung von den gefassten Tarifregelungen geboten ist.
- Ferner enthält der Tarifabschluss Regelungen zur Gestaltung der tarifpolitischen Rahmenbedingungen, die der Arbeitsplatzsicherung und dem Arbeitsplatzaufbau am Standort Deutschland dienen sollen. In diesem Zusammenhang bekennen sich die Tarifvertragsparteien zu dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit, die Innovationsfähigkeit und die Investitionsbedingungen zu erhalten und zu verbessern. Wichtig ist dabei, dass keine abweichende Vereinbarung ohne die Zustimmung der Tarifvertragsparteien getroffen werden kann. Alle Abweichungen von tariflichen Mindeststandards sind von klar geregelten Bedingungen abhängig. Bei jeder Abweichung müssen die eventuellen Auswirkungen auf den Wettbewerb und die Beschäftigung in der Branche oder der Region berücksichtigt werden.
- Darüber hinaus eröffnet der neue Tarifvertrag die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen für Teile der Belegschaften die Arbeitszeit bezahlt auf bis zu 40 Stunden in der Woche zu verlängern. Zum einen kann in hoch qualifizierten Bereichen die bisherige Quotenregelung von 13 Prozent bzw. 18 Prozent erhöht werden. In Betrieben mit einem mindestens 50-prozentigem Anteil von hoch qualifizierten Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft kann demnach für maximal die Hälfte der Belegschaft eine Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden vereinbart werden. Um Innovationsprozesse zu ermöglichen oder Fachkräfte-

mangel zu begegnen, können die Betriebsparteien bei den Tarifparteien darüber hinaus beantragen, in den betroffenen Betrieben ebenfalls eine höhere Quote für eine Ausweitung der 40-Stunden-Woche zu vereinbaren. Dies geschieht auf der Grundlage freiwilliger Betriebsvereinbarungen. Beide Varianten der Ausweitung der bisherigen Quote dürfen nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen. Zugleich können Betriebsräte einer individuellen Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit widersprechen, wenn diese eine Überschreitung der ausgeweiteten Quote bedeuten würde. Die Regelungen zur Erhöhung der Quote unterliegen der Option einer Revision, sollten sich die Arbeitsmarktsituationen der betroffenen Beschäftigtengruppen im jeweiligen Tarifgebiet deutlich verschlechtern.

- Für zusätzliche Neueinstellungen kann eine befristete Verlängerung der Arbeitszeit vereinbart werden. Können bereits vereinbarte Neueinstellungen nicht rechtzeitig realisiert werden, sieht der Tarifvertrag die vorrangige Nutzung der Möglichkeiten bereits vorhandener Flexi-Konten vor. In Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten kann, soweit keine Flexi-Konten vorhanden sind, ein der fehlenden Kapazität entsprechendes Arbeitszeitvolumen vereinbart werden, in dem die Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden befristet verlängert wird. Im Mittelpunkt dieser Regelung steht damit nicht die Option zur befristeten Verlängerung, sondern der Regelungsgegenstand Neueinstellungen.
- In Baden-Württemberg wurde ferner vereinbart, die bereits begonnenen Verhandlungen über Arbeitszeitkonten zügig zu einem Ergebnis zu führen und dabei den Betriebsparteien erweiterte Gestaltungsspielräume bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit zu übertragen. Arbeitszeitkonten können im Sinne einer Verstetigung von Beschäftigung wie auch im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer immer älter werdenden Arbeitsgesellschaft unter Berücksichtigung noch zu vereinbarenden Kriterien zwischen IG Metall und der Arbeitgeberseite ein sinnvolles Steuerungs- und Gestaltungsinstrument sein.

Bewertung des Verhandlungsergebnisses

Die von den Arbeitgebern angestrebte tarifliche Öffnung, wonach die Unternehmensleitungen mit Betriebsräten eigenständig die Wochenarbeitszeit unentgeltlich bis zu 40 Stunden hätten heraufsetzen können, wird es nicht geben. Bereits darin besteht ohne Zweifel ein herausragender Erfolg dieses Tarifabschlusses. Dies ist ein Erfolg der hunderttausenden Warnstreikenden, die sich die bestehenden arbeitszeitpolitischen Errungenschaften nicht einfach nehmen lassen wollten. Mit der überaus breiten Mobilisierung und Arbeitskampfbereitschaft in dieser Frage haben die Arbeitgeberverbände offenkundig nicht gerechnet.

Eine Bewertung des Verhandlungsergebnisses muss unterschiedliche Aspekte einschließen. Aus *organisationspolitischer Perspektive* können Anlage, Verlauf und Ergebnis der Tarifrunde ebenfalls als klarer Erfolg gewertet werden. Nach den „Turbulenzen“ des Jahres 2003 stellte die Tarifrunde 2004 einen wichtigen Schritt in Richtung Konsolidierung der IG Metall dar. Bereits die Erstellung der Tarifforderung in Höhe von vier Prozent erfolgte weitgehend konfliktfrei und die Forderung erfreute sich einer außerordentlich hohen Akzeptanz in den Belegschaften. Ablauf und strategische Orientierung der Tarifrunde waren klar und trafen in den Betrieben auf weitgehende Zustimmung. Dies gilt auch für das vereinbarte Ergebnis, das in den Belegschaften und in den Reihen der betrieblichen Funktionäre überwiegend positiv beurteilt wurde. Insgesamt wurde in dieser Tarifrunde deutlich, dass die IG Metall in ihrem Kernfeld, der Tarifpolitik, konzeptionell und mobilisierungspolitisch handlungsfähig ist.

In den Medien und der Organisation selbst wurde positiv vermerkt, dass der neue Vorstand der IG Metall insgesamt das Bild einer einheitlichen, geschlossenen und handlungsfähigen Organisationsspitze abgab. Diese Tatsache und der Umstand, dass die überzogenen Verteilungsansprüche der Arbeitgeber sowie die machtpolitische Schwächung der IG Metall abgewehrt werden konnten, wird der Stärkung des „organisationspolitischen Selbstbewusstseins“ dienen.

Zur erfolgreichen Durchführung der Tarifrunde 2004 trug auch bei, dass die Arbeitgeber und GesamtMetall die Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit der IG Metall unterschätzten. Diese Fehleinschätzung führte zur Formulierung von Forderungen, die nicht nur die Mobilisierungsbereitschaft an der gewerkschaftlichen Basis erhöhte, sondern auch in der medialen Öffentlichkeit mitunter als „überzogen“ bewertet wurden.

Eine *wirtschaftspolitische Bewertung* des Tarifergebnisses hat unterschiedliche Dimensionen zu berücksichtigen. Eine Dimension des Erfolgs besteht auch hier *in der Begrenzung bzw. Abwehr des Schadens*, der sich im Falle der Realisierung der Arbeitgeberforderungen eingestellt hätte. Das gilt insbesondere für die angestrebte Verlängerung der Arbeitszeit, die zweifelsohne zu einer deutlichen Verschärfung der Arbeitsmarktkrise beigetragen hätte. Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass das Volumen der Entgelterhöhung (2,2 Prozent und 2,7 Prozent) zu einer Sicherung der Reallöhne und damit zu einer Stabilisierung des privaten Verbrauchs beitragen kann. Da noch keine Ergebnisse über die Nutzung der neuen arbeitszeitpolitischen Bestimmungen vorliegen, können die beschäftigungspolitischen Impulse des Abschlusses zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eindeutig bewertet werden.

Die *gesellschaftspolitische Bewertung* der Tarifbewegung fällt insgesamt positiv aus. Die organisationspolitische Stärkung auf der einen und die erfolgreiche Schadensabwendung auf der anderen Seite sind klare Erfolge. Ferner ist es gelungen, die machtpolitischen Ambitionen der Arbeitgeberverbände in der diesjährigen Tarifpolitik offen zu legen und in der Öffentlichkeit die Legitimität gewerkschaftlicher Forderungen zu erhöhen. So bescheiden und zurückhaltend diese Bewertung auch erscheinen mag: In Phasen ökonomischer Stagnation, struktureller Massenarbeitslosigkeit und anti-gewerkschaftlicher Stimmungen sind Ergebnisse dieser Art hoch zu schätzen.

Ausblick

Die erfolgreiche Bewältigung der Tarifaueinandersetzung und das vereinbarte Tarifergebnis ziehen politische Aufgaben nach sich, die es jetzt zu meistern gilt:

1. Verhinderung der drohenden Abkopplung Ostdeutschlands: In den ostdeutschen Bundesländern, insbesondere in Sachsen, gab es erhebliche Schwierigkeiten bei der Übertragung des Verhandlungskompromisses. Schließlich ist es gelungen, den sächsischen Verband mit seiner Verweigerungshaltung zu isolieren und damit der akuten Bedrohung des Flächentarifvertrages entgegenzuwirken. Die IG Metall wird auch in Zukunft ihre Kräfte darauf konzentrieren müssen, die drohende Abkopplung ostdeutscher Tarifgebiete zu vermeiden.

2. Zukunft der Tarifautonomie und des Tarifvertragssystems: Zahlreiche Äußerungen von Arbeitgebern und Verbandsvertretern nach dem Tarifabschluss zeigen, dass die Auseinandersetzung um die Zukunft des Tarifvertragssystems nicht zu Ende ist. So ließ der BDI-Vorsitzende Michael Rogowski verlauten: „Die Vereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht nicht die Flexibilität, die wir eigentlich brauchen.“ Und der Präsident der BDA, Dieter Hundt, forderte die Bundesregierung auf, den bei der Umsetzung der Agenda-Ge-

setze unterlassenen Eingriff des Gesetzgebers in die Tarifautonomie nachzuholen. Die Tarifrunde habe gezeigt, „dass die Tarifpartner aufgrund der Blockade der Gewerkschaften nicht in der Lage sind, die notwendige Modernisierung der Tarifautonomie selbst zu vereinbaren.“ Der Gesetzgeber müsse nun handeln und das Tarifvertragssystem umfassend reformieren. Aber damit nicht genug - Dieter Hundt fordert: „Es geht nicht nur um eine gesetzliche Öffnungsklausel und betriebliche Bündnisse für Arbeit. Es geht z. B. auch um eine zeitliche Begrenzung der Bindungswirkung von Tarifverträgen sowie um eine Regelung des Arbeitskampfrisikos, um das Arbeitskampfverbot der Betriebsräte und die Verhinderung unverhältnismäßiger Arbeitskampfmaßnahmen und den Missbrauch des Streikrechts durch Minderheiten in den Betrieben.“ Sollte sich diese Strategie verstetigen, dürfte sich die Auseinandersetzung um die Zukunft des Tarifvertragssystems weiter zuspitzen.

Wenn es um die Zukunft der Tarifautonomie und des Flächentarifvertrages geht, dürfen wir den Blick jedoch nicht nur auf die programmatischen Aussagen der Arbeitgeber und auch nicht nur auf die Entwicklung der Tarifbindung im Zentrum der Metall-Elektroindustrie richten, sondern müssen auch die kleineren Bereiche und die „Ränder“ (Handwerk, Textil/Bekleidung, Holz/Kunststoff, prekäre Arbeitsverhältnisse etc.) beachten. Wie sich die Tarifbindung insgesamt und dort entwickelt, wird über die Zukunft von Tarifautonomie und Flächentarifvertrag mitentscheiden.

3. Betriebs- und Tarifpolitik: Der neue Tarifvertrag bietet eine Reihe von Regelungen, die einen erweiterten Handlungsspielraum der Betriebsparteien beinhalten. Die IG Metall wird sich auf diese Realität einstellen und sie positiv zu gestalten suchen. Dies gilt auch für die Frage der Arbeitszeitgestaltung und die tariflich geschaffenen Möglichkeiten höherer Quoten-Vereinbarungen. Unsere Auswertung der Tarifsituation zeigt darüber hinaus, dass die Zahl der tariflichen Regelungen für einzelne Betriebe auch im letzten Jahr zugenommen hat. Wir werden aufgrund dieser Entwicklungen unser Verständnis des Verhältnisses der Verhandlungs- und Regulierungskompetenz zwischen Betriebs- und Tarifparteien weiterentwickeln. Dies wird nicht zwangsläufig auf eine ausschließliche Aufwertung der Betriebsparteien hinauslaufen. Es wird aber in jedem Falle eine größere Nähe der Tarifvertragspartei IG Metall zu den Betrieben bedeuten.

4. Wettbewerbs-, innovationspolitische Themen als Anknüpfungspunkte für arbeits- und industriepolitische Strategien aufgreifen: Der neue Tarifvertrag beinhaltet die Verpflichtung, im Interesse der Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze zum Erhalt und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen der Betriebe in der Metallindustrie beizutragen. Der Tarifvertrag stellt den Betriebsparteien ein Beratungsrecht gegenüber den Tarifvertragsparteien zur Verfügung. Damit Maßnahmen in diesem Kontext nicht in rein angebotspolitische Strategien münden, ist dem ausschließlich kostenorientierten Wettbewerbsbegriff der Unternehmen ein „qualitativer Wettbewerbsbegriff“ entgegenzusetzen. Der vorwiegend technisch orientierten Innovationsbegriff ist um die Dimension der „sozialen Innovationen im Betrieb“ zu ergänzen. In diesem Sinne können die neuen tarifvertraglichen Regelungen als Anknüpfungspunkt einer arbeits- und industriepolitischen Offensivstrategie der IG Metall genutzt werden.

5. Neue Entgeltrahmenregelungen: Mit dem Tarifabschluss 2004 ist der Einstieg in neue Entgeltrahmenregelungen endgültig unter Dach und Fach. Im Zentrum der neuen Bewertung von Arbeit stehen die heutigen Arbeitsanforderungen sowie die Qualifikationen und Kompetenzen, die die Beschäftigten in die Arbeit einbringen. Die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten wird aufgehoben. Gleichzeitig müssen wir auf dem leistungspolitischen Terrain Erreichtes absichern und Neues gestalten. In den Tarifgebieten, in denen

die entsprechenden Vereinbarungen bereits erfolgt sind, steht nun die Phase der Umsetzung in den Betrieben an. Es wird der Kraft der gesamte Organisation, von Ehrenamtlichen wie Hauptamtlichen, bedürfen, diese Umsetzung erfolgreich zu bewältigen.

In der Tarifrunde 2004 der Metall- und Elektroindustrie haben sich unterschiedliche Konflikt- und Problemdimensionen gebündelt, die die Gewerkschafts- und Tarifpolitik der IG Metall in den nächsten Jahren weiter begleiten werden. Die IG Metall wird die Laufzeit des aktuell ausgehandelten Tarifvertrages nutzen, die angerissenen strategischen Fragen intensiv zu diskutieren, um gewappnet zu sein. Sie wird die tarifpolitischen Aufgaben offensiv angehen und mit eigenen Reformkonzepten an der Neukonstruktion eines zukunftstauglichen Entwicklungsmodells der Gesellschaft mitwirken.