
Eugen Loderer

Tarifpolitik und Arbeitskampf

Eugen Loderer, geboren 1920 in Heidenheim/Brenz, erlernte den Beruf eines Metallgewebemachers (Schlosser). Nach der Rückkehr aus dem Weltkrieg übernahm er ehrenamtliche Funktionen in Betrieb und IG Metall. 1947 Beginn der hauptamtlichen Tätigkeit in Heidenheim, wo er 1950 Bevollmächtigter wurde. 1959 wechselte er in die Bezirksleitung Stuttgart der IGM, 1963 bis 1969 war er Landesbezirksvorsitzender des DGB Baden-Württemberg. 1968 wurde er zum 2. Vorsitzenden, 1972 zum Ersten Vorsitzenden der IG Metall gewählt.

Erfahrungen und Ergebnisse

Die Industriegewerkschaft Metall hat binnen eines Jahres zwei große Arbeitskämpfe führen müssen. Im Mittelpunkt des Konflikts standen in beiden Fällen sogenannte qualitative Forderungen, das heißt Auseinandersetzungen um die Humanisierung der Arbeit und um die Sicherheit der Arbeitsplätze. Verschärft wurde der Konflikt in beiden Fällen durch unternehmerische Verweigerungsstrategien im allgemeinen, durch die Brutalität der unternehmerischen Aussperrungspraxis im besonderen.

Die Tarifbewegungen der Jahre 1978/79 müssen einerseits im Zusammenhang gesehen werden mit der Konkretisierung und Neuorientierung der gewerkschaftlichen Programmatik im Kampf gegen die Beschäftigungskrise. Dabei sind im Bereich der Tarifpolitik über prozentuale Einkommensverbesserungen hinaus Forderungen zur Lohnstruktur, zu Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit immer stärker in den Vordergrund gerückt. Die Tarifbewegungen der Jahre 1978/79 müssen andererseits im Zusammenhang gesehen werden mit dem verschärften Konfrontationskurs der Arbeitgeberverbände und der Zentralisierung des unternehmerischen Vorgehens in der Regie der BD A. Dies kann letztlich nur erklärt werden mit ihrem Ziel, die unternehmerischen Gewinne zu steigern und Beschäftigungsrisiken zu Lasten der Arbeitnehmer zu erhalten, die Machtposition der Arbeitgeber zu stärken und die Gewerkschaften dauerhaft zu schwächen.

Erfahrungen und Ergebnisse aus den Tarifbewegungen 1978/79 legen schließlich die Frage nahe, wie eine Unterordnung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik unter die Herrschaftsansprüche des Kapitals dauerhaft vermieden werden kann, welche Prioritäten eine neue tarifpolitische Offensive angesichts verringerter Wachstumsspielräume und vergrößerter politischer Widerstände setzen soll.

Ansatzpunkte der Vollbeschäftigungspolitik

Ein *erster* Ansatzpunkt der Vollbeschäftigungspolitik sind Strategien, die für mehr und besseres Wachstum sorgen. Gemeint sind nicht Produktionsrekorde um den Preis der Zerstörung unserer Umwelt und der Gefährdung unserer Gesundheit. Gemeint ist qualitatives Wachstum, das gleichermaßen der Verbesserung der Lebensqualität und der Beschäftigungslage dient. Hier geht es zuallererst um eine staatliche Wirtschaftspolitik, die öffentlichen Investitionen im sozialen Wohnungsbau und Städtebau, sozialen Dienstleistungen und Infrastrukturmaßnahmen Vorrang einräumt vor der privaten Wirtschaftsförderung und die Subventionen an die Privatwirtschaft an sozial- und beschäftigungspolitische Auflagen bindet. Hier kann aber auch die gewerkschaftliche Lohnpolitik einen Beitrag leisten durch die Steigerung der Massenkauftkraft im allgemeinen, durch die Verbesserung der Lohnstruktur zugunsten der unteren Einkommensgruppen im besonderen.

Ein *zweiter* Ansatzpunkt der Vollbeschäftigungspolitik sind Strategien einer sozialen Produktivitätskontrolle. Auch dies ist in erster Linie Sache der staatlichen Technologiepolitik, die energie- und rohstoffsparenden Technologien vorrangig zu fördern und zugleich das Interesse der Arbeitnehmer an sicheren Arbeitsplätzen und menschengerechten Arbeitsbedingungen ins Zentrum ihrer Bemühungen zu rücken hat. Auch hier aber kann die gewerkschaftliche Tarifpolitik einen Beitrag leisten durch ihren forcierten Kampf um die Humanisierung der Arbeit, um die Sicherung von Arbeitsplätzen, Einkommen und Qualifikation.

Ein *dritter* Ansatzpunkt der Vollbeschäftigungspolitik ist die Verkürzung der Arbeitszeit im weitesten Sinne, die gleichermaßen humanitären und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen verpflichtet ist. Für den Schutz der menschlichen Arbeitskraft vor Verschleiß und für die gerechtere Verteilung vorhandener Arbeitsmöglichkeiten hat der Staat zu sorgen durch die Verlängerung der Ausbildungsdauer und durch die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze. Mithelfen aber kann und muß gerade hier auch die gewerkschaftliche Tarifpolitik durch forcierte Anstrengungen um die Verlängerung des jährlichen Erholungsurlaubs und um die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Qualitatives Wachstum, kontrollierte Produktivität und kürzere Arbeitszeit sind ausnahmslos Forderungen, die zu steigender Lebensqualität ebenso beitragen wie zu besserer Beschäftigung. In allen diesen Fällen handelt es sich um Forderungen, deren Adressat nicht nur die staatlichen Instanzen, sondern auch und zuallererst die Arbeitgeberverbände sind. In allen diesen Fällen handelt es sich zugleich um Forderungen, die sich gegen die unternehmerischen Herrschaftsinteressen richten, die folglich gegen unternehmerischen Widerstand durchgesetzt werden müssen.

Im Grundsatz ist und bleibt die Vermeidung und Beseitigung struktureller Beschäftigungsrisiken zuallererst Sache der Unternehmen selbst. Die Unternehmer genießen im herrschenden Wirtschaftssystem mit ihrer Verfügungsgewalt über Produktion und Preise, über Investitionen und Arbeitsplätze Privilegien wie keine andere Bevölkerungsgruppe. Dem entspricht - nicht zuletzt abgeleitet aus dem verfassungsrechtlichen Grundsatz der Sozialpflichtigkeit des Eigentums - ihre Pflicht zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen. Tatsächlich aber haben die Unternehmen ihr vermeintliches Recht auf Gewinn zu Lasten des faktischen Rechts auf Arbeit durchgesetzt. So kommt es, daß der Aufschwung auf den Warenmärkten und die Krise auf den Arbeitsmärkten nebeneinander fortbestehen.

Darüber hinaus ist und bleibt es die vorrangige Pflicht der staatlichen Instanzen, insbesondere der staatlichen Wirtschaftspolitik, konjunkturelle und strukturelle Beschäftigungsprobleme zu vermeiden und zu bekämpfen. In der Tat hat der Staat umfangreiche beschäftigungspolitische Aktivitäten in der Gestalt zahlreicher Konjunktur- und Strukturprogramme gestartet. Unübersehbar ist, daß die staatliche Wirtschaftspolitik eine Eskalation der Beschäftigungskrise in den letzten Jahren vermieden hat. Unübersehbar sind aber auch die Grenzen, die sich die staatliche Wirtschaftspolitik in doppelter Hinsicht selbst gesetzt hat. Allzulange hat das Ziel einer Konsolidierung der Staatsfinanzen vor bzw. neben dem Vollbeschäftigungsziel gestanden. Allzu deutlich bleibt die Orientierung der staatlichen Wirtschaftspolitik auf eine Steigerung der Profite als Initialzündung und auf die Hoffnung zusätzlicher Arbeitsplätze als Abfallprodukt. Allzu deutlich ist die ideologische Scheu vor einer Einschränkung des unternehmerischen Handlungsspielraums zugunsten prinzipieller staatlicher Beschäftigungsaktivitäten.

Die Rolle der gewerkschaftlichen Tarifpolitik

Was die Rolle der gewerkschaftlichen Tarifpolitik betrifft, muß deswegen zweierlei unmißverständlich klargestellt werden: Wir denken einerseits nicht daran, die Unternehmen und den Staat aus der beschäftigungspolitischen Verantwortung zu entlassen und unsere Tarifpolitik zum Lückenbüßer für unternehmerisches Versagen und politische Selbstbeschränkung zu machen. Wir konnten und wollten andererseits aber nicht daran vorbeigehen, daß die gewerkschaftliche Tarifpolitik vor allem im Bereich der qualitativen Forderungen auf doppelte Weise unter Handlungszwang geraten ist. Verstärkte tarifpolitische Aktivitäten für humanere Arbeitsbedingungen und kürzere Arbeitszeit waren notwendig geworden, weil die gewerkschaftliche Solidargemeinschaft ihre Mitglieder unmittelbar zu schützen hat, aber auch weil die gewerkschaftliche Kampforganisation den Politikern durch eigenständige Initiativen auf die Sprünge zu helfen hat.

Deswegen haben wir in der Tarifbewegung 1977/78 den Kampf gegen die menschen- und beschäftigungsfeindlichen Auswirkungen von Technologie und Rationalisierung auf die Tagesordnung gesetzt. Es ging um die Einschränkung der unternehmerischen Verfügungsgewalt im Zuge des technischen Wandels. Im Arbeitskampf von Nordwürttemberg/Nordbaden im Frühjahr 1978 hat die Industriegewerkschaft Metall ein befristetes Abgruppierungsverbot und einen unbefristeten Schutz vor Einkommensverlusten für den einzelnen Arbeitnehmer durchgesetzt. Damit soll über die Grenzen des Erreichten nicht hinweggeredet werden. Wir haben es nicht geschafft, im Bereich der kollektiven Sicherung mehr als Informationsrechte durchzusetzen. Und es ist uns auch bis heute nicht gelungen, diesen Absicherungsvertrag auf den gesamten Organisationsbereich zu übertragen.

Die Tarifbewegung 1978/79

In der Tarifbewegung 1978/79 haben wir den Kampf für mehr Freizeit und gegen den Verlust von Arbeitsplätzen auf die Tagesordnung gesetzt. In der metallverarbeitenden Industrie haben wir der Verwirklichung eines mehr als 20 Jahre alten gewerkschaftlichen Traumziels, einem Erholungsurlaub von 6 Wochen für alle Arbeitnehmer, von vorneherein Priorität eingeräumt. In der eisenschaffenden Industrie dagegen haben wir — angesichts überproportionaler Arbeitsbelastungen und weit überdurchschnittlicher struktureller Beschäftigungsprobleme in dieser Branche — dem Einstieg in die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, dem Kampf um erste Schritte zur 35-Stunden-Woche Vorrang gegeben.

Bei der Bewertung des Ergebnisses nach einem sechswöchigen Arbeitskampf muß man zwei Fragen stellen: Man kann erstens fragen, ob die IG Metall ihr Streikziel vollständig erreicht hat. Diese Frage ist meiner Ansicht nach zu verneinen, weil unser Streikziel der Einstieg in die verkürzte Wochenarbeitszeit für alle Beschäftigten der Stahlindustrie gewesen ist. Man muß aber vor allem fragen, ob sich der Ar-

beitskampf für die Industriegewerkschaft Metall und ihre Mitglieder gelohnt hat. Diese Frage ist eindeutig zu bejahen. Das wird deutlich, wenn man die Haltung der Arbeitgeber vor Beginn des Arbeitskampfes, in der Phase der freien Verhandlungen mit dem Resultat am Ende des Arbeitskampfes vergleicht.

Vor dem Arbeitskampf hatten uns die Stahlindustriellen Lohn- und Gehaltserhöhungen von 2 Prozent und 2 Tage Urlaub als Ersatz für den Einstieg in die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit angeboten. Sie hatten sich strikt geweigert, über eine Verkürzung der Arbeitszeit überhaupt zu verhandeln. Heute haben wir dreierlei erreicht:

- erstens eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 4 Prozent;
- zweitens sechs Freischichten für Nachtarbeiter und drei Freischichten für ältere Arbeitnehmer, was eindeutig und unwiderlegbar den Einstieg in die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit für die überwiegende Mehrheit der Belegschaft bedeutet;
- drittens eine Verlängerung des Urlaubs auf 6 Wochen für alle Arbeitnehmer im Stufenplan, d. h. eine Verlängerung des Urlaubs um drei bis neun Tage in den einzelnen Altersgruppen. Letzteres haben wir nicht — wie von den Arbeitgebern ursprünglich geplant — erhalten als Ersatz, sondern als Zusatz zum Einstieg in die Verkürzung der Wochenarbeitszeit.

Ich bin der festen Überzeugung, daß ohne den harten Arbeitskampf in der Stahlindustrie das besonders gute Ergebnis in der metallverarbeitenden Industrie, das als Modellergebnis zu bezeichnen ist, in dieser Größenordnung nicht erreicht worden wäre. Wir haben in der Metallverarbeitung erstens — und hier wird die Sogwirkung des Kampfergebnisses in NRW besonders deutlich - 6 Wochen Urlaub für alle Beschäftigten in einem Stufenplan durchgesetzt. Das ist die herausragende Komponente des Modells. Es ist uns zweitens gelungen, das Lohndatum Stahl zu verbessern. Mit Lohn- und Gehaltserhöhungen von 4,3 Prozent für 13 Monate haben wir die Einkommensverbesserung herauf- und die Laufzeit heruntergedrückt. Drittens wurde der Lohnschlüssel in das Abkommen mit aufgenommen, der damit jährlich gekündigt werden kann, um so bei den weiteren Tarifverhandlungen zu einem Abbau der Anzahl der Lohngruppen und zu einer Veränderung ihrer Beziehungen untereinander zu kommen.

Es ist uns gegen den härtesten Widerstand der Arbeitgeber gelungen, in der Metallindustrie insgesamt die Kaufkraft der organisierten Arbeitnehmer zu steigern und die Arbeitszeit durch mehr Urlaub zu verkürzen. Es ist uns allerdings wegen des forcierten Widerstandes der Arbeitgeber nicht gelungen, eine Bindung der Wochenarbeitszeit zu verhindern, die vom Kündigungstermin Ende 1979 an gerechnet, für weitere vier Jahre festgeschrieben ist. Wir haben diesen hohen Preis bezahlt. Trotzdem: Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit wird kommen, und damit wird die 40-Stunden-Woche fallen; das wissen auch die Arbeitgeber.

Am erbitterten Kampf des Arbeitgeberverbandes Stahl, des Gesamtverbandes der Metallindustriellen Arbeitgeberverbände, der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände und der deutschen Industrie insgesamt um die Verfestigung der 40-Stunden-Woche auf mittlere Sicht, wird in exemplarischer Weise die fortschritts- und gewerkschaftsfeindliche Strategie des Kapitals deutlich.

Die Verschlechterung des sozialen Klimas

Unübersehbar wandelte sich das Verhalten der Arbeitgeberverbände. Das soziale Klima hat sich erheblich verschlechtert. Die Arbeitgeber sehen in der Wirtschaftskrise eine Chance für ihre Politik. Sie betreiben eine reformfeindliche Politik.

Der Tabu-Katalog der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände macht deutlich, mit welchen Mitteln sie die Tarifpolitik blockieren werden. Am Verhandlungstisch werden die Gewerkschaften in Zukunft nicht allein der jeweiligen Tarifvertragspartei gegenüber sitzen, sondern dem gesamten Arbeitgeberlager. Die IG Metall hat immer davor gewarnt, sich auf das Abenteuer einer Sozialpartnerschaft einzulassen. Die Entwicklung hat uns recht gegeben, die Arbeitgeberverbände sind nicht bereit, auf dem Boden des Sozialstaatsprinzips Verantwortung für eine fortschrittliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsentlohnung zu übernehmen. Sie sind den autoritären Wirtschaftsidealien längst vergangener Zeiten verpflichtet.

Wie ernst sie es mit ihrem Gegenkurs meinen, wird daran deutlich, daß sie zur Durchsetzung reaktionärer Grundtendenzen selbst wirtschaftliche Nachteile in Kauf nehmen. Selbst wenn die Wirtschaft unter Facharbeitermangel leidet, sind sie zur Reform der beruflichen Bildung nicht bereit. Jugendarbeitslosigkeit mit all ihren persönlichen Enttäuschungen und ihren politischen Gefahren ist für die Arbeitgeberverbände ohne soziale Komponente. Sie ist in ihren Augen nur ein Mittel, um die Bundesregierung zu erpressen. Den von ihnen selbst erzeugten Facharbeitermangel nehmen sie zum Vorwand, um eine Million Arbeitslose als Drückeberger abzustempeln. Mit der Geißel der Arbeitslosigkeit wollen sie ihre wirtschaftlichen und politischen Interessen durchsetzen.

Die Verfassungsbeschwerde der Arbeitgeberverbände gegen das Mitbestimmungsgesetz 76 macht deutlich, wohin die Reise gehen soll. Die Idee der wirtschaftlichen Mitbestimmung soll politisch diskriminiert und blockiert werden. Bei ihrem Kreuzzug gegen die Mitspracherechte der Arbeitnehmer reden sie davon, man müsse die Kinder und Kindeskinde in diesem Lande vor der Mitbestimmungsidee bewahren. Wer soll da noch die scheinheiligen Worte der Unternehmer von der gemeinsamen Verantwortung glauben? Wo sind die Herren, die immer davon sprachen, man säße in einem Boot?

Obwohl das Mitbestimmungsgesetz 76 den Arbeitgebern eindeutig die Oberhand in den Aufsichtsräten läßt und weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften nach qualifizierter Mitbestimmung zurückbleibt, boykottieren die Unternehmer die Durchführung des Gesetzes, wo sie nur können. Ehe die neuen Mitbestimmungsträger überhaupt zusammengetreten waren, hat die Arbeitgeberseite die Aufsichtsräte durch Änderung der Satzung und der Geschäftsordnung fast entmündigt. Das geht über den Rahmen der Wahrung der eigenen Interessen hinaus. Das macht deutlich, daß sie zu einem fairen Interessenausgleich nicht mehr bereit sind. Man wird daher in Zukunft mit ihnen um jeden Kompromiß kämpfen müssen.

Wie die Arbeitgeberverbände unseren Kampf um die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit beenden und zu einer Zementierung der Herrschaft des Kapitals über die Arbeit kommen wollen, wird am Beispiel der Aussperrung am deutlichsten. Durch die aggressive Anwendung der Aussperrung bei jedem Arbeitskampf will man die Kassen der Gewerkschaften plündern und die Wirksamkeit ihrer Interessenvertretung unglaubwürdig machen. Die Aussperrung zielt auch auf den einzelnen Arbeitnehmer, dessen Lohn- und Einkommensverluste von den Unternehmern zynisch eingeplant werden. Die Arbeitgeber hoffen, auf diesem Weg zu einer Entsolidarisierung der Gewerkschaften zu kommen, man will einen Keil zwischen Mitgliedschaft und Gewerkschaftsführung treiben.

Wenn die Arbeitgeberverbände das einzige legitime Machtmittel von Millionen von Arbeitnehmern - den Streik - inhaltlich unmöglich machen, dann wäre auch die formale Tarifautonomie nicht mehr viel wert. Dennoch verfolgen sie beharrlich diesen Kurs. Damit sind sie auf dem Weg, den Spielraum, den die Tarifvertragsparteien in einem demokratischen Staat haben, zu verlassen.

Die Gewerkschaften sind daher dazu aufgefordert, neue Wege zu suchen, um dieser Herausforderung zu begegnen. Wenn die Sozialkonflikte nicht mehr in den Bahnen verlaufen, wie dies in der Vergangenheit der Fall war, dann werden sie mit Sicherheit in einer schärferen Konfrontation enden. Schon heute ist es unsere Aufgabe, über neue Formen des Arbeitskampfes nachzudenken, mit denen wir die legitimen Interessen der Arbeitnehmer wirksam vertreten können.

Konsequenzen

Schlußfolgerungen aus den Tariffbewegungen 1978/79 können und sollen an dieser Stelle nicht vorweggenommen werden. Es kann und soll jedoch wenigstens angedeutet werden, in welche Richtungen unsere Überlegungen gehen.

Gezielten Gerüchten über eine Trennung zwischen Vorstand und Basis muß entschlossen entgegengetreten werden. Kennzeichnend für den Verlauf des Arbeitskampfes Stahl waren der hohe Grad an Mobilisierung in der Mitgliedschaft und der hohe Grad an Übereinstimmung bei allen Entscheidungen in den zuständigen Gre-

mien. Beides signalisiert nicht Schwächen, sondern Stärken der Organisation. Ausdruck unserer Stärke sind auch die seit Jahren beachtlich angestiegenen Mitgliederzahlen und die Verbesserung unserer finanziellen Kampfkraft. Fast 2,7 Millionen Mitglieder — das ist nicht nur ein Rekordergebnis, sondern zeugt auch vom Vertrauen der Metallarbeiter in die IGM.

Die organisierten Stahlarbeiter haben in der ersten Urabstimmung mit überwältigender Mehrheit für den Beginn des Streiks votiert und in der zweiten Urabstimmung die für eine Beendigung eines Streiks erforderliche Stimmenzahl weit überschritten. Die zuständige Tarifkommission hat ihre Empfehlungen in der Regel einstimmig, in allen anderen Fällen mit eindrucksvollen Mehrheiten gefaßt. Der Vorstand der IG Metall hat alle seine Entscheidungen einstimmig getroffen. Tatsache ist also, daß die Organisation den sechswöchigen Arbeitskampf mit großer Entschlossenheit durchgestanden hat. Dieser Arbeitskampf hat auch deutlich gemacht, daß die Mitbestimmung keine Antistreikversicherung ist und daß Mitbestimmung kein Instrument zur Pflege der Sozialpartnerschaft ist. Die IGM hatte den Mut, auch in krisenhaften Zeiten zu kämpfen. Metall- und Stahlarbeiter haben bewiesen, daß sie nicht gewillt sind, sich zu ducken. Wie am Ende eines jeden Arbeitskampfes, gab es auch dieses Mal kritische Stimmen zum Ergebnis.

In einer demokratischen Organisation wie der IG Metall hat jedes Mitglied das Recht auf Protest, auf innergewerkschaftliche Kritik in der Sache. Eine scharfe Grenze muß erst dort gezogen werden, wo es zu persönlichen Diffamierungen kommt. Das ist in der Tarifkommission mit großer Solidarität geschehen. Unsere Organisationsstrukturen sind demokratisch, das heißt die unterlegenen Minderheiten ordnen sich nach der Beschlußfassung den Mehrheiten unter.

Es ist mit Sicherheit so, daß in der öffentlichen Berichterstattung von einzelnen die geschlossene Haltung der IG Metall zu kurz dargestellt wurde. Randerscheinungen wurden überbewertet, und über wichtige Vorkommnisse während des Arbeitskampfes wurde auch einige Male falsch berichtet.

Es wird notwendig sein, der von den Arbeitgeberverbänden gewollten Einschränkung des gewerkschaftlichen Forderungs-Spektrums entgegenzutreten. Vor allem im Bereich der qualitativen Forderungen wird es darum gehen, Schwerpunkte zu bilden, auf deren Durchsetzung die Gesamtorganisation ihre Kraft zu konzentrieren hat. Dabei wird nicht nur die Suche nach Schwachstellen in der Strategie der Arbeitgeber und die Frage nach offenen Flanken im Tabu-Katalog der BDA zur Debatte stehen.

Es wird notwendig sein, der von den Arbeitgeberverbänden gewollten Einschränkung des tarifpolitischen Handlungsspielraums entgegenzutreten. Dabei wird es zum einen gehen um die Fortsetzung des gewerkschaftlichen Kampfes gegen das Willkür-Instrument der Aussperrung mit juristischen und politischen Mitteln und

gegen den Mißbrauch des § 116 AFG durch die Arbeitgeber mit allen betriebsverfassungs- und tarifrechtlichen Mitteln. Dabei wird zum anderen eine sorgfältige und differenzierte Diskussion über die Überprüfung gewerkschaftlicher Unterstützungsleistungen und über Möglichkeiten und Grenzen neuer Kampfformen zu führen sein.

Die IG Metall ist aus den Arbeitskämpfen der jüngsten Vergangenheit nicht geschwächt hervorgegangen. Wir haben die Kraft zu neuen tarifpolitischen Offensiven unter veränderten Bedingungen.