

---

Klaus Lang

## Die unheimliche Lust der Metallarbeitsgeberverbände am Untergang

---



*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 1991 war er Leiter der Pressestelle, bis 1993 Leiter der Abteilung Tarifpolitik, seitdem leitet er die Abteilung Erster Vorsitzender, Koordinierung, Politische Planung.*

---

### Zwiespältige Arbeitgeber

Nach dem Schlichtungsspruch von Böblingen im Tarifkonflikt der Metall- und Elektroindustrie hat sich das traurige und teilweise absurde Schauspiel wiederholt, das wir nun seit mehreren Jahren kennen: Kaum ist ein Tarifkompromiss mit Zustimmung und Unterschrift der Metallarbeitgeber zustande gekommen, wird er von denselben Arbeitgebern in der Öffentlichkeit lauthals bejammert, als Untergang für Wirtschaft, Wettbewerb und Arbeitsplätze dargestellt.

Soweit ich sehe, ist dieses Verhalten seit 1990 immer mehr in Mode gekommen: Damals haben Edzard Reuter, Vorstandsvorsitzender von Daimler-Benz und Hans Merkle, Vorstandsvorsitzender von Bosch, auf den jeweiligen Hauptversammlungen den Pilotabschluss öffentlich beklagt, der mit wesentlicher Mitwirkung ihrer Firmen wenige Wochen zuvor im Südwesten zustande gekommen war. Mit Ausnahme von 1994, als die Tariferhöhung weitgehend durch Kompensationsleistungen der Arbeitnehmer selbst gegenfinanziert wurde, ist dieses zwiespältige Auftreten der Metallarbeitgeber nahezu zur Regel geworden: als hätten sie mit dem jeweiligen Abschluss nichts zu tun und könnte die IG Metall wirksame Tarifverträge mit sich selbst schließen.

Man stelle sich - gerade am Beispiel von 1994 - einmal umgekehrt vor, Klaus Zwickel oder Walter Riester hätten als Vorsitzende der IG Metall das Verhandlungsergebnis von Hannover damals öffentlich kritisiert und die Tarifkommissionen und Betriebsräte in anderen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie vor seiner Übernahme nachdrücklich gewarnt - und Dieter Schulte als DGB-Vorsitzender hätte ihnen dabei assistiert, mit Argumenten wie, damit sinke der Lebensstandard der Arbeitnehmer, Miete und Lebensmittel könn-

ten nicht mehr bezahlt, Einschränkungen müssten hingenommen werden - und überhaupt sei es sozial unverantwortlich und schlicht eine Schweinerei, dass nach dem Prinzip „Rechte Tasche - linke Tasche“ die Beschäftigten selbst ihre Lohnerhöhungen bezahlen müssten.

Die Öffentlichkeit hätte sich ob es eines solchen Verhaltens der IG Metall-Spitze zu Recht zumindest verwundert und verständnislos die Augen gerieben. Die Medien wären über die IG Metall hergefallen. Die Bundesregierung hätte die IG Metall sicher öffentlich barsch kritisiert. Und die Metallarbeitgeberverbände und Gesamtmetall hätten die IG Metall als völlig verantwortungslos und letztlich vertragsbrüchig hingestellt. Ehrenamtliche Funktionäre sowie Mitglieder hätten der IG Metall verständlicherweise zahlreich den Rücken gekehrt, einer IG Metall, die unterschreibt, was die eigene Führung für hundsmiserabel hält.

Die Metallarbeitgeberverbände verhalten sich in den letzten Wochen zum wiederholten Mal im Prinzip nicht anders, finden dafür in Teilen der veröffentlichten Meinung sogar noch Verständnis - und wundern sich dann, wenn immer mehr Unternehmen die aus ihrer Sicht funktionslosen Arbeitgeberverbände verlassen. Es ist eine merkwürdige Lust an Untergang und Selbstzerstörung, die die Verbände der Arbeitgeber zumindest in der Metallindustrie befallen zu haben scheint, denn so offenkundig tritt dieser Zwiespalt in keinem anderen Wirtschaftsbereich zu Tage.

### **„Opferrolle“ als politisches Kalkül?**

Ist es (nur) Wahnsinn oder hat es (auch) Methode, kann man fragen. Ist es politisches Kalkül der Metallarbeitgeberverbände, sich in der Öffentlichkeit, verstärkt durch die veröffentlichte Meinung, auch gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ausschließlich als hilfloses Opfer der IG Metall und überhaupt nicht als gestaltender Akteur darzustellen?

Unmittelbare ökonomische Interessen der Unternehmen in der Metallverarbeitung allein können meines Erachtens dieses Verhalten nicht erklären. Der erreichte Abschluss ist zweifellos ein gutes Ergebnis für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Wirtschaftsbereich und bringt eine deutliche Erhöhung der Realeinkommen. Er verwirklicht somit ein Stück weit das „Ende der Bescheidenheit“, mit dem die IG Metall in dieser Auseinandersetzung angetreten war. Die IG Metall hat über diese Zielsetzung von Anfang an keinen Zweifel bestehen lassen.

Aber andererseits liegt das Ergebnis nicht außerhalb jeden Unternehmerkalküls, zumal ja Gesamtmetallpräsident Werner Stumpfe schon im August 1988 einen metallwirtschaftlichen Verteilungsspielraum von 4 Prozent vorausgesagt hatte. In der Tat geht der Abschluss nach heutigem Stand über den erwartbaren metallwirtschaftlichen Produktivitäts- und Preisanstieg nicht hinaus, ja es scheint auch 1999 ein Sinken der Lohnstückkosten keineswegs ausgeschlossen. Selbst nach Arbeitgeberlogik ist dieser Abschluss kein Grund für beschäftigungspolitische Stagnation, sondern müsste durch die gesteigerte Nachfrage ohne gestiegene Lohnstückkosten eher zu mehr Beschäftigung führen. Letztlich mag es um ein oder zwei Zehntel Prozent gehen, um die der Abschluss nach Meinung von einzelnen Unternehmen oder Verbandsfunktionären zu hoch liegt.

Ein Grund für das eingangs geschilderte öffentliche Lamento und die damit verbundene Interpretation des Machtverhältnisses zwischen Metallarbeitgebern und IG Metall in

der zurückliegenden Tarifaueinandersetzung kann die ökonomische Wirkung und Beurteilung des Abschlusses allein jedenfalls nicht sein.

### **Vorwürfe an die IG Metall**

Was wird der IG Metall vorgeworfen?

Zunächst: Schon das Drängen auf zielgerichtete und kurze Verhandlungszeiträume, der Aufruf zu Warnstreiks, die Fristsetzung für eine Verhandlungslösung werden als „Drohung“ und „Erpressung“ gebrandmarkt, zum Teil von denselben Personen, die sonst nicht genug über das unendlich sich hinziehende Ritual von Tarifverhandlungen klagen können und rasche Verhandlungen fordern. Eigentlich muss es den Metallarbeitgebern, die ja ursprünglich eine Lösung innerhalb der Friedenspflicht wollten, Recht gewesen sein, die Verhandlungsphase nicht unnötig in die Länge zu ziehen. Zumal einigermaßen früh klar war, dass an den Strukturkomponenten der Forderung in Richtung auf neue Entgelttarifverträge, die in einigen Tarifgebieten gestellt waren, eine Lösung nicht scheitern würde.

Der IG Metall wird weiterhin die Auswahl des Südwestens, genauer der Tarifgebiete in Baden-Württemberg, für den ersten Abschluss vorgeworfen. Als ob die IG Metall dies allein in der Hand gehabt hätte! Als ob die Metallarbeitsgeberverbände z.B. in Nordrhein-Westfalen, Hessen oder Bayern durch ein frühes und realistisches Angebot von um die 3 Prozent im Volumen und einer konkreten ausbildungs- und beschäftigungspolitischen Perspektive nicht selbst Art, Ort und Fortgang der Verhandlungen hätten bestimmen können! Erst als die Metallarbeitgeber zunächst bei ihren 2 Prozent plus 0,5 Prozent betriebliche Einmalzahlung blieben, dann nach Ablauf der Friedenspflicht um geringfügige 0,3 Prozent erhöhten, lief es auf Baden-Württembergs und auf die Verschärfung des Konflikts zu. Der Metallarbeitsgeberverband in Nordwürttemberg-Nordbaden schlug daraufhin eine Schlichtung mit besonderen Vereinbarungen vor. Diese Schlichtung mit all ihren Verfahrensregelungen und die Auswahl des Schlichters kamen nicht auf Druck der IG Metall, sondern zunächst auf Wunsch der Arbeitgeber und letztlich im Konsens zustande.

Behauptet wird schließlich auch, das Schlichtungsergebnis würde auf die Interessen der Klein- und Mittelbetriebe keine Rücksicht nehmen, weil in Baden-Württemberg die Großbetriebe dominierten. Auch dafür wird der IG Metall die Verantwortung zugeschoben. Zum einen kann es ja wohl nicht der IG Metall angelastet werden, wie die Arbeitgeberseite ihre Verhandlungspositionen bestimmt und ihre Verhandlungskommissionen besetzt. Zum anderen ist Tatsache, dass auch in den drei Tarifgebieten und zwei Arbeitgeberverbänden Baden-Württemberg die Mitgliederstruktur nicht wesentlich anders ist als in den anderen Regionen: Zwischen 70 und 80 Prozent der Betriebe haben weniger als 500 Beschäftigte, aber 70 Prozent und mehr der Beschäftigten sind in den 20 bis 30 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten.

Auch in Baden-Württemberg sass der Mittelstand mit am Tisch, übrigens verstärkt dadurch, dass für Nordwürttemberg/Nordbaden und den gesamten Südbereich gemeinsam verhandelt und ein Ergebnis gesucht wurde. Im Arbeitgeberverband Südmetall ist die Mittelstandsstruktur besonders ausgeprägt

Ein weiterer Vorwurf lautet, die IG Metall habe bei dem Abschluss den Osten nicht berücksichtigt. Angesichts der Geschehnisse im August und September 1998 entbehrt das je-

der Grundlage. Die IG Metall hatte schon damals auf weitergehende Forderungen einer raschen Angleichung, insbesondere in der Arbeitszeitfrage verzichtet, um die Übertragung des Lohn- und Gehaltsabschlusses 1999 sicherzustellen, um den erreichten 100-Prozent-Gleichklang bei den tariflichen Monatseinkommen keinesfalls wieder in Frage zu stellen. Die IG Metall hat also die längere Arbeitszeit im Osten festgeschrieben, die Übertragung eines im Westen erzielten Abschlusses in den Osten mit der Verzögerung von einem Monat vereinbart - und im übrigen auch die Härtefallregelung verlängert, die ja gerade bei Lohn und Gehalt zeitlich befristete Abweichungen nach unten ermöglicht. Von fehlender Rücksicht auf den Osten kann also keine Rede sein - hinzu kommt, dass der Vertrag vom September 1998 in Verhandlungen ohne jeden Mobilisierungs- und Streikdruck und - ich füge das bewusst hinzu - auch mit geringer Mobilisierungsmöglichkeit von Seiten der IG Metall zustande gekommen war.

### **Streikdrohung als Erpressung?**

Bleibt also als entscheidender Vorhalt gegen die IG Metall, jede Streikdrohung sei als solche schon Erpressung. Die Metallarbeitgeber könnten sich dagegen nicht mehr wehren und müssten letztlich unterschreiben, was die IG Metall will. Die wirtschaftliche Globalisierung und produktionstechnische Vernetzung hätten die Arbeitgeber zur Gegenwehr unfähig gemacht und schutzlos jeder Streikdrohung ausgeliefert. Das ist der Kernpunkt, den es zu diskutieren gilt: Begründen das Streikrecht selbst und die Rahmenbedingungen, unter denen es heute ausgeübt werden kann, eine durchgehende strukturelle Überlegenheit der Gewerkschaftsseite, eine reine Opferrolle der Metallarbeitgeber? So zugespitzt mutet allein die Fragestellung fast schon grotesk an, aber genau das ist es, was die Metallarbeitgeberverbände intern und öffentlich ernsthaft behaupten.

Diese Position lässt sich aus mehreren Gründe deutlich widerlegen.

Zuerst: Nach wie vor sind Streikdrohung und Streik die seltene Ausnahme und nicht die Regel in Tarifauseinandersetzungen. Die deutschen Gewerkschaften machen von ihrem sozialen und demokratischen Grundrecht sehr verantwortungsvoll Gebrauch. Außerdem hat die Distanzierung der Metallarbeitgeberverbände von Tarifabschlüssen, die sie mitverfasst haben, nicht erst 1999 und bei Abschlüssen begonnen, die durch Streik oder Streikdrohung zustande kamen. Auch schon 1990, 1991 und 1992, als nach relativ kurzen Verhandlungen und ohne große Auseinandersetzungen Tarifergebnisse erzielt wurden, begann die öffentliche Distanzierung.

Schließlich wird niemand ernsthaft behaupten können, die Gewerkschaften - auch nicht die IG Metall - seien seit Anfang der neunziger Jahre stärker, die Unternehmerseite sei hingegen schwächer geworden. Lauthals wird seit Jahren gerade darüber geredet und geschrieben, wird dokumentiert und analysiert, dass die hohe und verfestigte Massenarbeitslosigkeit sowie die wirtschaftliche Globalisierung und der produktionstechnische Wandel die Position der Gewerkschaften in tariflichen und sozialen Auseinandersetzungen eher geschwächt als gestärkt hätten. Die Massenarbeitslosigkeit verursacht bei den Arbeitnehmern Angst um Arbeitsplätze, ebenso wie die ihm Rahmen der Globalisierung und der weltweiten produktionstechnischen Verflechtung zunächst plausibel klingende Drohung mit Produktionsverlagerungen. Das allein reicht aus, um bei den betroffenen Beschäftigten die Streikbereitschaft deutlich nach unten zu drücken.

Und schließlich gilt nach wie vor die 1986 gegen die IG Metall und die Gewerkschaften durchgesetzte Änderung des damaligen § 116 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Er wälzt das Risiko der „kalten Aussperrung“, also der arbeitskampfbedingten Kurzarbeit außerhalb des Kampfgebietes ganz auf den einzelnen Arbeitnehmer ab, der es als Gewerkschaftsmitglied natürlich wieder unmittelbar gegenüber seiner Gewerkschaft reklamiert. Mit anderen Worten: Gerade angesichts des gestiegenen wirtschaftlichen Verflechtungsgrads und des geänderten § 116 AFG ist die IG Metall in besonderer Weise unter Druck geraten: Lässt sich ein Streik nicht vermeiden, muss die IG Metall im Streikfall immer ein „sanftes“ Streikkonzept anwenden, das nur einen sehr geringen wirtschaftlichen Druck mit sich bringt; oder sie setzt sich bei Anwendung eines rasch wirkenden Streikkonzepts der Gefahr aus, in der Öffentlichkeit und bei den eigenen Mitgliedern für die kalte Aussperrung verantwortlich gemacht zu werden. Aber selbst bei einem „sanften“ Streikkonzept der IG Metall können die Arbeitgeber durch Aussperrung im Kampfgebiet die Fernwirkungen maximieren – mit unabsehbaren Folgen.

Wer die Bewältigung der kalten Aussperrung 1984 mit erlebt oder noch in Erinnerung hat, weiß, was das bedeutet. Sie war damals nur möglich in der Hoffnung, dass sich die Rechtsposition der IG Metall auf Zahlung von Kurzarbeitergeld an die kalt Ausgesperrten durchsetzen werde. Die Landessozialgerichte in Hessen und Bremen haben der IG Metall dann tatsächlich Recht gegeben. Aber gerade deswegen ist das Gesetz ja geändert worden! Heute ist somit vor Streikbeginn klar: Das Arbeitsamt zahlt bei arbeitskampfbedingter Arbeitseinstellung keinen Pfennig. Das wissen auch die Mitglieder und insbesondere die Funktionäre der IG Metall.

Das Streikrisiko, das für die Gewerkschaft und ihre Mitglieder aufgrund der genannten Faktoren - Massenarbeitslosigkeit, Globalisierung, Vernetzung, Drohung mit Produktionsverlagerungen - schon hoch genug ist, wird aufgrund des geänderten § 116 AFG geradezu unzumutbar. Nichts spricht somit dafür, dass es für die Arbeitgeberverbände schwieriger sei, Gegenwehr zu organisieren, als für die IG Metall, einen Streik zu beginnen.

Ruft man sich den Verlauf der Tarifauseinandersetzung 1999 von Anfang an in Erinnerung - die Positionen der IG Metall auch schon vor Aufstellung der Forderungen und die Aussagen von Gesamtmetall-Präsident Stumpfe über den kostenneutralen Verteilungsspielraum vom August 1998 - so konnte, auch im Arbeitgeberlager, jeder das materielle Volumen des Abschlusses ziemlich genau in jener Größenordnung voraussagen, die tatsächlich erreicht wurde. Die Metall-Arbeitgeberverbände wollten offenkundig (wieder einmal) alles: eine sehr niedrige Lohnzahl, deutlich unter 3 Prozent, eine Einmalzahlung, die in den Betrieben auch auf Null gebracht hätte werden können und eine Gewinnabhängigkeit des Weihnachtsgeldes. Sie stehen jetzt vor der Situation, dass sie aus der Sicht der Mitgliedsunternehmen davon wenig bekommen haben. Die falsche Strategie und Taktik wird jetzt wieder gegen die IG Metall gewandt, die angeblich übermächtig sei und die Metallarbeitgeber jederzeit erpressen könne.

### **Die weiterreichenden Ziele der Arbeitgeberverbände**

Nun könnte man sagen, die Tarifauseinandersetzung ist vorbei, das Ergebnis ist trotz anfänglichen Lamentos in allen Westtarifgebieten und mit vertretbaren Veränderungen in

den neuen Bundesländern übernommen worden. Also Ruhe nach dem Sturm im Wasserglas? Ich fürchte, dass dies nicht der Fall ist, weil dieses öffentliche Auftreten in den Reihen der Arbeitgeberverbände längerfristige Wirkungen haben dürfte. Außerdem werden mit dieser Haltung klare politische Ziele verfolgt, die über die aktuelle Auseinandersetzung hinaus eine Rolle spielen.

Es geht zunächst um die Abwehr der Änderung des § 116 AFG, der die Zahlung von Arbeitslosen- bzw. Kurzarbeitergeld an „kalt Ausgesperrte“ außerhalb des Kampfgebietes regelt bzw. verweigert. Die neue Koalition hat sich verpflichtet, die „Waffengleichheit im Arbeitskampf“ wiederherzustellen, den alten § 116 AFG wieder so zu ändern, dass alle von Arbeitskampffolgen Betroffene außerhalb eines umkämpften Tarifgebietes einen Anspruch auf Kurzarbeiter- bzw. Arbeitslosengeld haben. Bundesarbeitsminister Walter Riester hat verlauten lassen, dass dieser Punkt der Koalitionsvereinbarung jetzt umgesetzt werden soll.

Die Erfahrung der vergangenen Jahre, gerade auch des Jahres 1999, bestätigt ja, dass mit einem Ergebnis, das in einem Tarifgebiet der Metall- und Elektroindustrie erreicht wurde, die Tarifaufeinandersetzung in allen anderen regionalen Tarifgebieten keineswegs beendet ist. Die IG Metall und ihre Mitglieder in anderen Tarifgebieten sind also keineswegs automatisch Profiteure eines regionalen Abschlusses, sondern tragen vielmehr selbst noch das Risiko eines eigenen Arbeitskampfes. So waren nach dem Böblinger Schlichtungsergebnis auch 1999 nochmals Warnstreikaktionen in anderen Tarifgebieten erforderlich, nachdem die regionalen Metallarbeitgeberverbände überall zunächst strikt die Übernahme des Böblinger Ergebnisses abgelehnt hatten, in den alten Bundesländern und noch eindeutiger in den neuen Bundesländern.

Die Arbeitgeberverbände wollen aber nicht nur die Änderung des § 116 AFG verhindern. Darüber hinaus geht es ihnen um den faktischen Verzicht der Gewerkschaften auf die Ausübung des Streikrechts, das formal unangetastet bleiben soll. Mit der öffentlichen Interpretation der Arbeitgeber-Ohnmacht und der Gewerkschafts-Allmacht in Tarifaufeinandersetzungen soll klar gemacht werden, dass die IG Metall eigentlich auf die Ausübung des Streikrechts freiwillig verzichten müsse, wenn die Tarifautonomie und der Flächentarifvertrag gerettet werden sollen. Die Gewerkschaften sollten sich also, um mit dem Bundesarbeitsgericht zu sprechen, freiwillig auf „kollektive Bettelei“ begrenzen, in der Hoffnung darauf, dass die Arbeitgeber in Tarifverhandlungen freiwillig und ohne jeden Druck eine Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zugestehen. In eine ähnliche Richtung zielen Vorstöße des BDA-Präsidenten Dieter Hundt, wenn er zunächst versucht, eine Konsultationspflicht vor dem „Bündnis für Arbeit“ vor Arbeitskampfmaßnahmen zu erreichen und - nach Ablehnung dieses Versuchs - eine „Schlichtungsbehörde“ vorschlägt, die vor jeder Arbeitskampfmaßnahme angehört werden müsse. Auch der Vorschlag des früheren Hauptgeschäftsführers von Gesamtmetall, Dieter Kirchner, einen „Rat für sozialen Frieden“ einzurichten, der über Arbeitskampfmaßnahmen zumindest beraten soll, hat dies zum Ziel. Gesamtmetall schlägt seit Jahren vor, das „Schweizer Friedensabkommen“ auch zwischen den Tarifvertragsparteien in Deutschland abzuschließen, d.h. mehrere Jahre freiwillig auf Streik zu verzichten. Nichts aus der Erfahrung der vergangenen Jahre spricht dafür, auf die ökonomische und soziale Einsicht der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zu setzen, freiwillig zu tariflichen Verbesserungen bereit zu sein. Ganz im Gegenteil, gerade die von den Arbeitgeberverbänden jetzt gewollte betriebliche Differenzierung spricht zusätzlich gegen die Annahme, auf der Basis von „Freiwilligkeit“ und „Vernunft“ angemessene Tarifergebnisse zu erzielen, die nicht nur betriebswirtschaftliche Gegebenheiten, sondern auch soziale Interessen und volkswirtschaftliche Notwendigkeiten berücksichtigen.

Die Strategie der (Metall-)Arbeitgeberverbände zielt auf eine Selbstbegrenzung der IG Metall/Gewerkschaften schon bei der Aufstellung der Forderungen, weil nach Meinung der Arbeitgeberverbände eine einmal aufgestellte Forderung von der IG Metall gleichsam als Tarifdiktat durchgesetzt werden könne. In einer Zeit, in der weite Teile der veröffentlichten und öffentlichen Meinung von neoliberaler Angebotsdoktrin durchtränkt sind, wo der Sachverständigenrat und die wirtschaftswissenschaftliche Forschungsinstitute fast ausnahmslos und einfallslos Jahr für Jahr das Credo angebotsorientierter Wirtschaftspolitik und Lohnpolitik herunterbeten, wird der IG Metall aus durchsichtigen Gründen die Fähigkeit zum Tarifdiktat zugeschrieben.

Die Metallarbeitgeber wollen nicht nur in Tarifaueinandersetzungen ihre Positionen vertreten und durchsetzen, was legitim ist, sondern die IG Metall durch öffentlichen und politischen Druck zu einer tarifpolitischen Freiwilligen Selbstkontrolle (FSK) drängen, die auf eine klare Forderungsbegrenzung unterhalb des sozial Angemessenen und volkswirtschaftlich Vernünftigen hinausliefe.

### **Die Strategie der „neuen Partnerschaft“**

Gesamtmittel hat vor gut einem Jahr die Initiative zu einer „neuen Partnerschaft“ zwischen den Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie ergriffen. Die IG Metall hat diese Initiative begrüßt und auch positiv aufgegriffen. Spitzengespräche wurden geführt und konkrete Ergebnisse erreicht: In einer Arbeitsgruppe geht es um die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung, in einer anderen um die Abschätzung des Beschäftigungspotentials der Metall- und Elektroindustrie sowie um industrielle Dienstleistungen. Ein gemeinsamer Workshop über das „niederländische Modell“, seine Erfolgsbedingungen und seine Übertragbarkeit wurde durchgeführt - ein Beweis dafür, dass die IG Metall offen ist für neue Wege und Initiativen einer Zusammenarbeit und keine Berührungsängste hat. Aber es muss auf der Basis artikulierter und formulierter Interessen und mit der Möglichkeit geschehen, sie auszutragen. Und der Maßstab muss sein: verbesserte Arbeitsbedingungen und mehr Arbeitsplätze. Dieser Prozess soll auch fortgesetzt werden.

Die „neue Partnerschaft“ sollte nach dem Willen von Gesamtmittel auch Tarifverhandlungen verändern. Dieses sei wiederum an der Unbelehrbarkeit der IG Metall gescheitert. Der Ansatz zu einer „neuen Partnerschaft“ in der Tarifaueinandersetzung 1999 ist aber nicht an der IG Metall gescheitert, sondern Gesamtmittel selbst hat das Konzept der neuen Partnerschaft nicht in eine adäquate tarifpolitische Strategie übergeleitet, auch wenn es dafür Mitte des Jahres 1998 Ansätze gab. Ein Angebot zur „neuen Partnerschaft“, das nur zum Ziel hat, die IG Metall zur Einsicht in die von den Metallarbeitgebern interpretierte „wirtschaftliche Vernunft“ zu bewegen, muss scheitern. Der entscheidende Punkt der „neuen Partnerschaft“ kann ja nicht sein, die Gewerkschaften mit neuen Mitteln zum alten Ziel der „moderaten Lohnpolitik“ bringen zu wollen. Das wäre nichts anderes als „alter Wein in neuen Schläuchen“ - so wie es dann in der Tarifaueinandersetzung von Seiten der Metallarbeitgeber tatsächlich gekommen ist.

### **Das entscheidende Ziel: mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze**

Eine „neue Partnerschaft“, die auch für die IG Metall von Interesse wäre, müsste beinhalten, dass der Gegner respektiert wird und vor allem die industriellen Beziehungen in der gegenwärtigen Situation sichtbar und effektiv darauf ausgerichtet werden, was angesichts der Ausbildungsplatzlücke und Beschäftigungskrise das dringlichste ist: mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze.

Mit Initiativen in dieser Richtung ist die „neue Partnerschaft“ von Gesamtmetall in der Tarifaueinandersetzung 1998/99 nicht unterfüttert und konkretisiert worden. Es wurde erneut nur auf den angeblichen Automatismus einer moderaten Lohnpolitik gesetzt, die nach dem angebotpolitischen Dogma zu mehr Arbeits- und Ausbildungsplätzen führen müsste. Genau das ist aber nicht zuletzt durch die Erfahrungen des letzten Jahrzehnts gründlich widerlegt. Zu weitergehenden Initiativen waren die Metallarbeitgeberverbände offenbar nicht fähig und willens, zu Ansätzen, die zumindest eine klare und auch überprüfbare Selbstverpflichtung zum Ausdruck brächten, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und mehr Arbeitsplätze anzubieten, zu Ansätzen, die auf Beschäftigungskorridore zielen und ein Beschäftigungscontrolling einschließen.

Wenn wir wirklich zu einer wirksamen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kommen wollen, so bedarf es einerseits der richtigen makroökonomischen Weichenstellungen - mehr Massenkaukraft durch höhere Brutto- und Nettoeinkommen -, die aber auch durch einen „New deal“ in Sachen Arbeits- und Ausbildungsplätze flankiert und ergänzt werden müssen.

Hier können eine autonome, auf Beschäftigung orientierte Tarifpolitik zur Erhöhung der Realeinkommen, eine Steuerpolitik zur Entlastung der unteren und mittleren Einkommen im Verbund mit dem neuen Anlauf zu dem „Bündnis für Arbeit“, der jetzt gestartet wurde, eine beschäftigungs- und gesellschaftspolitische Trendwende herbeiführen.

### **Bündnis für Arbeit**

Um in dieser Verknüpfung zum Erfolg zu kommen, reicht natürlich das Vertrauen auf den Guten Willen der Arbeitgeberverbände auf das Angebot einer „neuen Partnerschaft“ nicht aus.

Um das „Bündnis für Arbeit“ zum Erfolg zu bringen, ist zweierlei erforderlich: Zum einen müssen die Gewerkschaften daran gehen, für die Punkte, die ihnen in der ersten Phase des Bündnisses wichtig sind, öffentlich und betrieblich Druck zu machen. Hierbei geht es in erster Linie um die Ausbildungsplatzzusage 1999, die auf eine quantitativ ausreichende Grundlage gestellt werden muss. Weiterhin muss es zu arbeitszeitpolitischen Initiativen und Verabredungen für mehr Beschäftigung kommen, d.h. die Verringerung der Überstunden sowie der Freizeitausgleich für Überstunden, mehr Teilzeitarbeitsplätze, eine verbesserte Altersteilzeit und - nicht zuletzt - ein Konzept für das „Ausscheiden mit 60“, das die Entlastung des Arbeitsmarktes ermöglicht und die Beschäftigungsperspektiven für Jüngere nachweislich verbessert. Schließlich muss bei der Unternehmenssteuerreform die Beschäftigungswirkung geprüft und die Aufkommensneutralität verwirklicht werden. Al-



le weitergehenden Überlegungen müssen auf einen Erfolg des „Bündnisses für Arbeit“ in diesen Punkten aufbauen. Die Gewerkschaften müssten in diesem Bemühen, das „Bündnis für Arbeit“ zum Erfolg zu bringen, objektiv einen klaren Bündnispartner haben: eine Bundesregierung, die sich selbst die Verringerung der Massenarbeitslosigkeit zum Erfolgsmaßstab gesetzt hat und einen Bundeskanzler, der alle politischen Aktivitäten seiner Regierung einem Beschäftigungs-TÜV unterziehen wollte.

Das klärt natürlich noch nicht, auf welche Weise dieses Ziel aus der Sicht der Regierung erreicht werden kann und soll - ob durch eine Renaissance der gescheiterten angebotsorientierten Wirtschaftspolitik oder durch die Renaissance einer nachfrage- und beschäftigungsorientierten Wirtschafts-, Steuer- und Finanzpolitik. Mit ersterer würde die jetzige Regierung zwangsläufig scheitern, an Widersprüchen in den eigenen Reihen ebenso wie am Widerstand der Gewerkschaften. Letztere muss nach den bisher richtigen Weichenstellungen der neuen Koalition fortgesetzt und im „Bündnis für Arbeit“ umgesetzt werden. Das verlangt von der Bundesregierung, dass sie gewillt und entschlossen ist, eine Politik für mehr Beschäftigung notfalls auch gegen Wirtschaftsverbände und artikulierte Wirtschaftsinteressen durchzusetzen. Aus der richtigen Aussage, man könne nicht Politik gegen die Wirtschaft machen, darf nicht der falsche Schluss gezogen werden, man müsse jedem Druck von Wirtschafts- und Industrieverbänden nachgeben. Die „Wirtschaft“ umfasst mehrere Akteure, nicht zuletzt die in den Betrieben und Verwaltungen beschäftigten Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften.

### **Die Rolle der Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände**

Die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände müssen ihre politische Verantwortung und ihre gesellschaftliche Rolle nach innen und nach außen klären: Die Industrie- und Wirtschaftsverbände müssen sich entscheiden, ob sie nur mit Lobbyfunktion für den Weg zum „Kapitalismus pur“ existieren, oder ob sie gesellschaftspolitisch verantwortliche Vermittlungsinstanzen in einer sozialen Demokratie sein wollen. Im erstgenannten Fall hätten sie auf Dauer in einem „Bündnis für Arbeit“ nichts zu suchen. Und die Arbeitgeberverbände müssen sich darüber klar werden, ob sie sich auf personalwirtschaftliche sowie arbeits- und sozialrechtliche Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen reduzieren wollen. Nichts anderes sind „Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung“ - so genannte OT-Verbände. Dementsprechend müssten sie dann auch verbands- und steuerrechtlich behandelt werden. Sie wären dann nicht mehr die durch das Grundgesetz vorgesehene und auch geschützte Tarifvertragspartei auf Seiten der Arbeitgeber. Das wäre gleichzeitig eine Absage an die sozial- und gesellschaftspolitische Verantwortung von Seiten der Unternehmen und der Verbände, wie sie dem gegenwärtigen Typus von Arbeitgeberverbänden als Tarifpartei noch innewohnt.

Die Gewerkschaften wollen nach wie vor Arbeitgeberverbände als Tarifträger und sozialpolitische Vermittlungsinstanzen, Verbände, die stark genug sind, Tarifverträge zu schließen und auch umzusetzen, die aber auch Verabredungen innerhalb eines „Bündnisses für Arbeit“ für mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze eingehen und umsetzen können. Insbesondere im Bereich der Metall- und Elektroindustrie müssen wir uns aber offenkundig darauf einstellen, dass die Arbeitgeberverbände diese Funktion verlieren, ja vielleicht

sogar verlieren wollen und einzelne Firmen dadurch forciert die Verbände verlassen oder in OT-Verbände wechseln.

Gesellschaftspolitisch ist das aus den genannten Gründen keine begrüßenswerte Entwicklung. Tarif- und organisationspolitisch gilt, dass für die IG Metall auch jede einzelne Firma Tarifpartei sein kann, der gegenüber Tarifforderungen gestellt und durchgesetzt werden können. Auf Arbeitnehmerseite ist die Tarifträgerschaft allerdings an die überbetriebliche organisierte Gewerkschaft gebunden. Wir können auch eine Vielzahl von Firmentarifverträgen durchsetzen. Die IG Metall hat nicht erst seit heute Erfahrung mit Firmen- und Anerkennungsverträgen, die im Niveau zum Teil deutlich besser sind als der Verbandstarif in der Fläche. Gerade in jüngster Zeit ist es bei ausgetretenen Firmen gelungen, bessere Tarifverträge durchzusetzen oder Firmen zum Eintritt in den Metallarbeitgeberverband zu bewegen. Das ist zweifellos kein einfacher und bequemer Weg. Aber er ist notwendig und machbar - wenn die Entwicklung auf Seiten der Arbeitgeberverbände so weitergeht.

Dieser Weg kann die IG Metall letztlich sogar organisationspolitisch stärken, wenn die Beschäftigten Betrieb für Betrieb „ihren“ eigenen Tarifvertrag erkämpfen müssen, wenn sie erfahren, dass nur darauf ein Anspruch besteht, was auch tarifvertraglich erstritten wird und sie daher der Gewerkschaft beitreten.

Wenn sich die Arbeitgeberverbände in der Metallindustrie als Tarifpartei selbst aufgeben, wird das die IG Metall nicht lähmen. Sie kann und wird die Mitglieder in den Betrieben nicht schutzlos lassen, wenn die Unternehmen dem Flächentarifvertrag die Grundlage entziehen.

Wenn sich die Industrie- und Wirtschaftsverbände ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung entziehen, muss zwar ein „Bündnis für Arbeit“, aber nicht eine auf zukunftsorientierte Ausbildung und Beschäftigung orientierte Politik scheitern. Eine Regierung, die aufgrund ihres klaren Bekenntnisses, für Arbeit und soziale Gerechtigkeit sorgen zu wollen, eine breite Mehrheit bekommen hat, muss diese gesellschaftliche Mehrheit gemeinsam mit den Gewerkschaften mobilisieren, um dieses Bekenntnis auch in erfolgreiche Politik umzusetzen.