
Berthold Huber

IG Metall und Dienstleistungen

Kommt zusammen, was zusammen gehört?



Berthold Huber, geb. 1950 in Ulm, Abitur, Werkzeugmacherlehre, Betriebsratsvorsitzende, Studium der Geschichte und Philosophie, war Leiter der Abteilung Erster Vorsitzender und der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall, ist seit 1998 Leiter der Bezirks Baden - Württemberg der IG Metall.

Das Thema Dienstleistung hat seit geraumer Zeit Hochkonjunktur. Fast alle Vorschläge, die darauf zielen, neue ökonomische Wachstumsfelder zu erschließen und die Massenarbeitslosigkeit in Deutschland zu überwinden, setzen auf den Dienstleistungssektor. Während sich die Vertreter aller politischen Richtungen hinsichtlich der zukünftigen Schlüsselrolle dieses Sektors einig sind, bestehen deutliche Differenzen, wenn es um die konkreten Strategien geht: Welche Qualität soll die Beschäftigung im Dienstleistungssektor haben und wie kann dort eine beschäftigungswirksame Entwicklung am besten gefördert werden? Die einen empfehlen die Verfolgung eines „High-Road“-Entwicklungspfades, das heißt eine Ausweitung qualifizierter Dienstleistungsangebote im Bereich von Beratung, Finanzen usw. Andere favorisieren die Expansion von personenbezogenen Dienstleistungen im Niedriglohnbereich bzw. von niedrig qualifizierter Beschäftigung. Für die Gewerkschaften hat dieses Feld jedoch viel weiterreichendere organisations- und tarifpolitische Konsequenzen, um die es in diesem Beitrag geht.

Die hier angedeutete Debatte reflektiert zentrale gewerkschaftspolitische Probleme an der Schnittstelle zwischen industriell geprägter Erwerbsgesellschaft auf der einen und einer stärker dienstleistungs-, wissens- und informationsorientierten Erwerbsgesellschaft auf der anderen Seite. Es geht dabei nicht nur um die Frage der Arbeitsqualität, die natürlich für die Gewerkschaften keine zweitrangige Frage sein kann. Es geht um mehr: nämlich um die zukünftige Stärke der Gewerkschaften und damit um die sozialstaatliche Regulierung insgesamt. In der industriellen Erwerbsgesellschaft der Bundesrepublik spielen sozialstaatliche und gewerkschaftliche Einflussnahmen auf die Arbeitsbedingungen eine entscheidende Rolle. Wie sieht dies unter Bedingungen aus, in denen der industrielle Sektor eine untergeordnete Rolle einnimmt? Kann auch unter solchen Bedingungen die Erfolgsgeschichte der alten Bundesrepublik fortgeschrieben werden oder besteht die Gefahr, dass dann ein ent-

regulierter, amerikanisierter Arbeitsmarkt entsteht? Bislang bestand die gewerkschaftliche Machtbasis darin, dass es gelang, die industriellen Kernbereiche zu regulieren. Während diese Bereiche zusehends schrumpfen, wächst aus ihnen heraus, um sie herum und damit zugleich auf sie bezogen ein industrienaher Dienstleistungssektor heran, der zwar immer noch Momente der alten industriellen Erwerbsgesellschaft in sich trägt; aber, und das ist wohl entscheidend, weitaus mehr Elemente einer neuen wirtschaftlich-sozialen Konstellation besitzt. Die augenblicklich stattfindenden Kämpfe um die Regulierung dieser Bereiche geben nicht nur einen Vorgeschmack auf die Schwierigkeiten nachindustrieller Organisationspolitik, sie legen vermutlich auch die Weichen für die gewerkschaftliche Präsenz unter den veränderten Bedingungen.

Die aktuellen Kämpfe zur Regulierung des Dienstleistungsbereiches scheinen so etwas wie ein Laboratorium zu bilden, in dem die Gewerkschaften organisatorische Robustheit auf allen Ebenen unter Beweis stellen müssen. Aktuelle Brisanz gewinnt das Thema nicht zuletzt auch dadurch, dass ÖTV, HBV, IG Medien, die Deutsche Postgewerkschaft und die Deutsche Angestelltengewerkschaft zu einer „Dienstleistungsgewerkschaft“ fusionieren wollen. Dem interessierten Beobachter drängt sich spätestens damit die Frage auf, ob denn die IG Metall oder auch die IG Chemie bis dato nichts mit dem Dienstleistungsbereich am „Hut“ hatten? Und erst recht die Folgerung, dass, wenn die Gewerkschaften ihre Mitgliederbasis und ihren Einfluss nicht verlieren wollen, es nun höchste Zeit wird, dass sie sich den Wachstumsbereich des Dienstleistungsgewerbes zuwenden müssen. Es geht also um die Frage, welche Bedeutung der Sektor der industriellen Dienstleistungen für die IG Metall hat. Es geht um die Frage, wie die IG Metall sich im Feld der industriellen Dienstleistungen positionieren soll. Mit welchen Problemen war sie schon in den vergangenen Jahren konfrontiert und wie hat sie reagiert? Und last but not least ist zu fragen, welche organisationspolitischen und tarifpolitischen Folgerungen zu ziehen sind.

Einige Fakten zur Tertiarisierung der deutschen Industrie

In entwickelten Industrieländern wie Deutschland findet seit einigen Jahrzehnten ein Prozess der Strukturveränderung statt, der allgemein als Tertiarisierungsprozess bezeichnet wird. Darunter wird eine Ausweitung des Dienstleistungsanteils - einschließlich des Staates - an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung und Beschäftigung verstanden. Auch wenn die statistische Erfassung immer noch von den industriellen Kategorien geprägt ist und somit nur eine Annäherung an die reale Verschiebung zwischen Industrie- und Dienstleistungsbeschäftigung zulässt, bleibt auch in den vorhandenen Statistiken nicht verborgen, wohin die Reise geht. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes besaß der industrielle Sektor 1960 einen Anteil von fast 48 Prozent an der Gesamtbeschäftigung. Demgegenüber waren im Dienstleistungssektor nur etwa 38 Prozent der Menschen beschäftigt. Nach den vorliegenden Statistiken ist der Anteil der Beschäftigung im Dienstleistungssektor an der Gesamtbeschäftigung Westdeutschlands zwischen 1960 und 1997 von 38 auf 63,4 Prozent angestiegen; dagegen ist er im industriellen Sektor im gleichen Zeitraum um 14 Prozentpunkte gesunken, so dass der Anteil der Industriebeschäftigten in Deutschland Ende der neunziger Jahre nur noch bei etwa 34 Prozent liegt.

In diesen Zahlen spiegelt sich bereits ein beachtlicher Trend wider, der aber vermutlich nur die Spitze des Eisberges abbildet. Denn eine Besonderheit des deutschen Strukturwandels besteht im OECD-Vergleich darin, dass es eine überproportional starke Entwicklungsdyna-

mik zugunsten von Dienstleistungsaktivitäten innerhalb der traditionellen industriellen Sektoren gibt, die sich statistisch bislang nur unzureichend einfangen lässt. Hintergrund für diese Annahme ist die Tatsache, dass es eine beschleunigte Veränderung innerhalb der industriellen Unternehmen gibt, die zu einer quantitativ relevanten Verschiebung des Anteils zwischen Industrie und Dienstleistungen führt. Zunehmend können wir feststellen, dass die Unternehmen jedoch auch dazu übergehen, abgegrenzte Dienstleistungsbereiche auszugliedern und sie als rechtlich autonome Einheiten agieren zu lassen.

Lassen wir uns einmal auf die konkreten Zahlen der Metallwirtschaft ein, so können wir auch dort feststellen, wie weit die Tertiarisierung bereits vorangeschritten ist: Denn dort belief sich der Dienstleistungsanteil 1997 auf 42 Prozent, d. h. mehr als 1,9 Millionen der insgesamt 4,5 Millionen Beschäftigten in der Metallwirtschaft übten eine Dienstleistungsaktivität aus. Noch drastischer sieht das Bild im Textil- und Bekleidungs-gewerbe einschließlich Wäschereien und Textilreinigung aus. Der Dienstleistungsanteil liegt dort sogar bei 71 Prozent. Auch wenn es zwischen den einzelnen Branchen innerhalb der Metallwirtschaft relativ große Unterschiede gibt, so lässt sich auf jeden Fall festhalten, dass die Industrie mittlerweile selbst zu einem der bedeutendsten Dienstleistungsbereiche in der deutschen Volkswirtschaft geworden ist.

Der Tertiarisierungsprozess in der Metallwirtschaft ist also kein Potemkinsches Dorf, sondern eine nachvollziehbare Tatsache. In diesem Prozess sind drei zentrale Entwicklungslinien festzustellen: erstens ein Bedeutungszuwachs der Dienstleistungsaktivitäten innerhalb der industriellen Unternehmen; zweitens die Herausbildung industriebezogener Dienstleistungen in eigenständigen bzw. ausgelagerten Unternehmensstrukturen und drittens die Herausbildung neuer Branchenstrukturen, die quer zu den traditionellen Branchengrenzen liegen. Die Basis der zuletzt genannten Kategorie besteht in der Herausbildung neuer Produkte und Dienstleistungen, die zu einem eigenständigen Marktsegment gehören und deshalb eine von ihrem Ursprungskontext verschiedene und eigenständige Regulationsstruktur entwickeln. Dazu gehört ebenso die Herausbildung eigener Normen wie die Entwicklung eigener Regulierungsinstitutionen, beispielsweise auch Arbeitgeberverbände.

Die organisations- und tarifpolitischen Herausforderungen

An erster Stelle ist die große organisationspolitische Herausforderung zu nennen, die von den spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in den neuen Dienstleistungsbereichen ausgeht. Tatsache ist, dass in industriellen Dienstleistungsbereichen ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Angestellten beschäftigt ist. Es ist allgemein bekannt, dass es um den Organisationsgrad der Angestellten in der IG Metall gelinde gesagt nicht zum Besten bestellt ist. Organisationsgrad und Organisationspotential klaffen weit auseinander. Klar scheint mir auch, dass diese Mitgliederpotentiale nur mit einem „langen Atem“ erschlossen werden können. Neben den Problemen, die sich daraus ergeben, dass es „Milieu- und Mentalitätsunterschiede“ zwischen den produktionsnahen und produktionsferneren Beschäftigtengruppen gibt, ist zu beachten, dass natürlich auch die haupt- und ehrenamtlichen IG-Metall-Vertreter überwiegend durch die Produktionsbereiche geprägt waren und vielfach noch sind. Keine Frage: Auch das muss verändert werden, will man die Beschäftigten im Dienstleistungsbereich gewinnen.

Erschwerend wirken sich aber auch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen von produktionsnäheren und produktionsferneren Beschäftigtengruppen aus. Die beruflichen All-

tagserfahrungen werden von vielen Beschäftigten des Dienstleistungsbereichs als kaum vereinbar mit der klassischen Arbeitszeit- und Entgeltpolitik der Gewerkschaften erlebt. Geprägt sind die Arbeitserfahrungen der Beschäftigten dort z. B. von großer Kundennähe, d. h. durch das unmittelbare Agieren am Markt; einer starken Individualisierung, die bedeutet, dass man letztlich dem Kunden alleine gegenüber steht; einer gewissen Entgrenzung der Arbeit, die dazu beiträgt, dass Beruf und Privatleben immer weniger miteinander zu vereinbaren sind. Hinzu kommt ein gewisses Gefühl von Hilflosigkeit bzw. Ohnmacht, gleichgültig, was Betriebsrat oder IG Metall sagen: Der „Job muss ja gemacht“ werden. Dazu gehören auch die Probleme mit Zielvereinbarungen, die von dem einzelnen Beschäftigten als kaum mehr beeinflussbar erlebt werden.

Die IG Metall ist sich ihrer organisationspolitischen Defizite im Dienstleistungsbereich sehr wohl bewusst. Aus diesem Grund initiiert sie seit über einem Jahrzehnt verschiedene Projekte, um ihr Betreuungsprofil und damit ihre Attraktivität im Dienstleistungsbereich zu verbessern. Beispiele sind das so genannte Angestelltenprojekt sowie die Projekte zu den Bereichen Telekommunikation, Siemens und Mobilfunk. Bei diesen Aktivitäten wurde bislang nicht gekleckert. Wenn man die finanziellen und personellen Ressourcen betrachtet, die dort investiert wurden und werden, dann wird man feststellen: Die IG Metall hat geklotzt. Einsatz und Ertrag klaffen allerdings bis heute deutlich auseinander.

Möglicherweise hängen unsere organisationspolitischen Probleme auch damit zusammen, dass die skizzierten Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich spezifische Antworten in unserer Tarifpolitik erfordern, die wir noch nicht gefunden haben. Schon an dieser Stelle sei möglichen Missverständnissen vorgebeugt: Daraus können wir keinesfalls die Konsequenz ziehen, dass die IG Metall um ihrer bloßen Präsenz willen die Cost-Cutting-Strategien akzeptiert und nachzeichnet, die in vielen Bereichen des Dienstleistungssektors festzustellen sind. Billigtarifverträge können keine Antwort auf solche Strategien sein, sehr wohl aber Tarifverträge, in denen die differenzierten Arbeitsbedingungen und Interessen der Beschäftigten des Dienstleistungsbereiches abgebildet sind. So eine These ist leichter gesagt als mit Inhalt gefüllt. Die Frage stellt sich, was dies konkret bedeutet? Deshalb sei skizziert, mit welchen unterschiedlichen, gleichwohl aber typischen Problemlagen die IG Metall tarifpolitisch konfrontiert ist.

Exemplarische Konstellationen

Die gewerkschaftliche Flächentarifvertragspolitik zielt darauf ab, dass die wesentlichen materiellen Standards zur Regelung der Arbeitsbedingungen einheitlich sind und unabdingbar für alle Betriebe Geltung besitzen. Diese Normen der Metallwirtschaft werden in den Bereichen, über die wir hier sprechen nicht oder nur teilweise akzeptiert bzw. wir waren bislang nicht in der Lage sie dort durchzusetzen. Konfrontiert sind wir deshalb seit einigen Jahren mit einer Vielzahl von Einzelfällen, deren Zahl von Jahr zu Jahr größer zu werden droht. Die im Folgenden dargestellten Konstellationen ermöglichen ein systematische Einordnung der Einzelfälle unter das Dach vergleichbarer Ausgangsbedingungen.

„In-Konstellationen“: Wenn innerhalb tarifgebundener Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ein rasanter Bedeutungszuwachs von Dienstleistungsaktivitäten stattfindet, so hat dies meist auch unmittelbare Konsequenzen für die tarifpolitische Arbeit der Gewerkschaften. Denn unter den veränderten wettbewerbspolitischen Bedingungen ist dies kein naturwüchsiger Prozess der einfachen Fortschreibung vorhandener Regeln, sondern

bietet für die Unternehmen Anlass, diese Entwicklung kostenorientiert zu steuern. Dies ist meist damit verbunden, so unsere Erfahrung, dass die Beschäftigten, die Betriebsräte und die IG Metall mit der Alternative konfrontiert werden, entweder Maßnahmen der Kostenreduzierung, der Effektivierung, der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zuzustimmen oder eine Fremdvergabe bzw. Auslagerung hinzunehmen. Meist wollen die betroffenen Beschäftigten und die Betriebsräte aus gutem Grund im Unternehmen und im Geltungsbereich des Tarifvertrags verbleiben. Die IG Metall steht dann vor der Frage, wie sie diese Interessen unter „einen Hut“ bringen kann. Namhafte Beispiele für diese Konstellation sind die Gründung einer Business-Unit Dienstleistung bei Volkswagen, die die Werkssicherheit, Fahrservice, Gastronomie und andere Bereiche übernommen hat. Um Ausgliederungen zu vermeiden, hat die IG Metall mit Volkswagen eine Erweiterung der Entgelttabelle nach unten vereinbart, über deren Anwendung gegenwärtig verhandelt wird; die IG Metall versucht dabei, die Besitzstandswahrung für die bislang dort Beschäftigten festzuschreiben. Auf Eis gelegt bzw. im Moment gescheitert sind die Verhandlungen bei Siemens ATD-TD. Der Siemens-Vorstand will diesen Bereich der technischen Dienstleistungen zwar nicht ausgründen, aber insbesondere bei der Arbeitszeit von den Flächentarifverträgen gravierend abweichende Standards erreichen.

„Out-Konstellationen“: Im Gegensatz zu den „In-Konstellationen“ kommt es bei den „Out-Konstellationen“ nach einem so genannten Benchmarking zu unternehmensrechtlichen Verselbständigungen. Meist sind davon Unternehmensteile betroffen, die roten Zahlen schreiben bzw. den Shareholder-Value-Vorstellungen der Unternehmensleitungen nicht entsprechen. Ein wirksames Instrument zur Verhinderung von solchen Auslagerungen existiert bislang nicht. In fast allen Fällen ist es auch der vereinigten Kraft von Beschäftigten, Betriebsräten und IG Metall nicht gelungen, eine Auslagerung zu verhindern. Meist ist es der IG Metall gelungen, in diesen Fällen eine Tarifbindung herzustellen und damit nicht nur Sicherheit für die Beschäftigten zu schaffen, sondern auch abzusichern, dass die Zuständigkeit der IG Metall erhalten bleibt. Namhaftes Beispiel dafür ist SINITEC. Dahinter verbirgt sich der Bereich der Servicetechnik von Siemens-Nixdorf. Das Programm der zuständigen Geschäftsführung hieß: 40-Stunden-Woche und keine Tarifbindung. Durch Aktionen und Verhandlungen konnte die IG Metall zusammen mit den Beschäftigten und den Betriebsräten erreichen, dass für SINITEC auch in Zukunft Tarifbindung besteht - allerdings mit veränderten Tarifnormen. Nach dem erreichten Tarifabschluss beträgt die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit für die Dauer der nächsten drei Jahre 37 Stunden pro Woche. Danach sind erneut Verhandlungen über eine Rückführung der abweichend geregelten Tatbestände auf das Niveau des Flächentarifvertrages aufzunehmen. Ob das zu guten Ergebnissen führt, wird nicht zuletzt von der Bereitschaft der Beschäftigten abhängen, sich dafür aktiv einzubringen.

Neugründungen industrieller Dienstleistungstöchter: In jüngster Zeit haben Unternehmensgründungen zugenommen, die mit der Dienstleistung Personalvermittlung ein neues Marktfeld zu erschließen versuchen. Meist geht es dabei um Ausgründungen aus Unternehmen, die eindeutig dem traditionellen Organisationsbereich der IG Metall zuzurechnen sind. Zum Beispiel gründete die Preussag Stahl AG 1996 die Personalproduktions- und Servicegesellschaft (PPS). Ursprüngliches Ziel war es, den Rationalisierungsdruck abzufedern, heute sind bereits rund 2.000 Beschäftigte in der PPS. Die Forderung der IG Metall, PPS solle unter dem Dach der Preussag Stahl AG bleiben, wurde erfüllt. Im Ergebnis der Tarifverhandlungen wurden sechs neue Tarifverträge abgeschlossen (zur Beschäftigungssicherung bis zum Entgeltrahmentarifvertrag). In diesem Fall konnte nicht zuletzt durch die organisationspolitischen Voraussetzungen erreicht werden, dass die 35-Stunden-Woche gesichert wurde.

Volkswagen hat ein ähnliches Projekt initiiert. Durch die so genannte Wolfsburg AG soll einerseits die Arbeitslosigkeit im Raum Wolfsburg massiv reduziert werden, und zwar so, dass eine Serviceagentur und ein Infrastrukturleistungszentrum ins Leben gerufen werden. Zurzeit werden Sondierungsgespräche geführt. Auch in diesem Fall ist festzustellen, dass die Frage der Arbeitszeit das größte Konfliktpotential in sich birgt.

Die genannten Beispiele zeigen dreierlei. Zum ersten, dass wir mit sehr unterschiedlichen Prozessen der Ausgründung und Herausbildung von Dienstleistungsbereichen konfrontiert sind. Zweitens, dass die IG Metall auf diese differenzierten Prozesse auch differenzierte Antworten geben muss. Und drittens, dass sich die IG Metall selbstverständlich in einem Suchprozess befindet. Dieser Suchprozess beinhaltet im Kern die Frage, wie wir die Ergebnisse unserer qualitativen Tarifpolitik (von der 35-Stunden-Woche über die Lohnfortzahlung bis hin zum Urlaub) auf die sich herausbildenden Dienstleistungskonstellationen übertragen können. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, die Standards, die wir in der Metall- und Elektroindustrie erreicht haben, identisch zu übertragen. Es geht vielmehr darum, gleichwertige Standards zu erzielen. Es sei zugegeben, dass das insbesondere in der Frage der Arbeitszeit immer strittig ist und weiterhin strittig sein wird. In der Frage der Arbeitszeit, und sie steht ja seit einigen Jahren im Zentrum der metallspezifischen Auseinandersetzung, scheint mir nach den Erfahrungen der Vergangenheit die Vereinbarung einer „nackten 35-Stunden-Woche“ eher als Ausnahme denn als Regel möglich. Eine gleichwertige Regelung könnte bedeuten, dass die Vereinbarung einer Jahresarbeitszeit oder einer nach Lebensalter gestaffelten Arbeitszeit vereinbart wird. Dies würde für die betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen, dass Arbeitszeiten, die über die Regelarbeitszeit hinausgehen, auf einem Konto gespeichert werden. Darüber hinaus könnte so gesichert werden, dass individuelle Zugriffsrechte fixiert werden. Damit hätten wir zugleich für die Beschäftigten eine neue Form der Gestaltung und Einflussnahme in der Verteilung und Lage der Arbeitszeit geschaffen. Ich habe den Eindruck, dass solche Modelle auf höhere Akzeptanz bei den betroffenen Beschäftigten stoßen, als die „nackte 35“, die meist von dem nicht untypischen Phänomen des Verfalls geleisteter Arbeitszeit begleitet wird. Vergessen wir nicht, dass der derzeit zu beobachtende Rückgang der offiziell registrierten Mehrarbeit auf das Fehlen adäquater Regulierungsstrukturen zurückzuführen ist.

Beispiel debis AG: Mit der Zunahme industrieller Dienstleistungen sind auch neue Tarifstrukturen entstanden, die jenseits bzw. quer zu den traditionellen Branchengrenzen angelegt sind. Eines der bekanntesten Beispiele ist die *debis* AG. Sie wurde 1990 als Dachgesellschaft, für die aus der Mercedes-Benz AG outgesourceten Bereiche Rechenzentren und Finanzdienstleistung gegründet. 1990 waren ca. 3.000 Arbeitnehmer bei *debis* beschäftigt. Fast alle waren tarifgebunden. Die Entwicklung war rasant. 1997 waren von den inzwischen 15.000 Arbeitnehmern bei *debis* nur noch 2.400 in Tarifbindung. Das war die Ausgangssituation, in der die IG Metall 1997 nach jahrelangen Bemühungen um eine 1:1-Übertragung wesentlicher Normen der Flächentarifverträge in Verhandlungen mit *debis* eingetreten ist. Inzwischen konnte ein Ergänzungstarifvertrag zu den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden und Berlin erreicht werden. Er gilt im Moment für ca. 6.000 Beschäftigte. Dieser Tarifvertrag beinhaltet strukturelle branchenbezogene Veränderungen gegenüber den Flächenträgen in folgenden Punkten:

- Die Regelarbeitszeit ist nach Lebensalter und Belastung in der Spannweite von 35 bis 40 Stunden pro Woche differenziert.
- Projekt- und aufgabenbezogen können individuelle Arbeitszeitbudgets zwischen Führungskräften und Beschäftigten vereinbart werden. Die Differenz zur Regelarbeitszeit

fließt in ein Langzeitkonto ein. Die dort erfasste Zeit kann für Blockfreizeit, für Qualifizierung, aber auch für vorzeitigen Ruhestand verwendet werden.

- Jeder Beschäftigte erhält ein Jahreszielgehalt, das aus zwölf gleichen Monatsgehältern, die das in den Flächentarifverträgen fixierte Weihnachts- und Urlaubsgeld beinhaltet und aus einer leistungs- und unternehmensergebnisabhängigen variablen Jahreszahlung besteht. Der variable Anteil dieses Teils des Gehaltes liegt zwischen 10 und 20 Prozent.
- Es gibt neun Vergütungsgruppen, AT-Angestellte gibt es nicht. Das Jahreszielgehalt reicht hoch bis zu 140.000 DM.

In der veröffentlichten Meinung ist der *debis*-Vertrag geradezu überschwänglich gefeiert worden. Je nach Interessenlage ist er als Erfolg der Tarifautonomie oder als Niederlage (wegen der differenzierten Arbeitszeitregelung) bzw. Zugeständnis der IG Metall an die Verhältnisse bewertet worden. Jenseits dieser interessierten Bewertungen liegt die Bedeutung dieses Ergänzungstarifvertrages darin, dass durch ihn die Tarifbindung für eine große Anzahl von Beschäftigten bei *debis* gesichert bzw. neu hergestellt wurde. Zudem eröffnet dieser Vertrag die Möglichkeit, dass weitere Unternehmen ihm beitreten können. Natürlich kann dieser Tarifvertrag in vielen seiner Detailregelungen nur vor dem Hintergrund der spezifischen Bedingungen in diesem Unternehmen bewertet werden. Gleichwohl enthält er viele Elemente, die eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung für den Dienstleistungsbereich haben. Er enthält eine ganze Reihe neuer inhaltlicher Regelungselemente, die den einzelnen Beschäftigten ein hohes Maß an individuellen Entscheidungsspielräumen eröffnen bei gleichzeitiger Absicherung kollektiver Rechte. Er ist darüber hinaus ein Beispiel dafür, wie an die Bestimmungen des Flächentarifvertrages angeknüpft und gleichzeitig eine neue Regulierung von Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen und Entgelt auf der Basis der spezifischen Verhältnisse in einem Unternehmen erreicht werden kann. Und er ist ein Beleg dafür, dass die IG Metall in der Lage und bereit ist, die spezifischen Bedingungen des Dienstleistungssektors nicht nur aufzugreifen, sondern tariflich zu regulieren.

Zur Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften

Die tarifpolitische Situation in den Betrieben und Branchen des Dienstleistungssektors ist häufig dadurch gekennzeichnet, dass mehrere Einzelgewerkschaften als Tarifparteien in diesen Bereichen Standards setzen oder setzen wollen. In den Fällen, in denen im Vorfeld einer Tarifbindung noch ungeklärt ist, wer die Tarifhoheit haben wird, konkurrieren Einzelgewerkschaften auch häufig miteinander. Diese Konstellation machen sich die Arbeitgeber zunutze, indem sie die Gewerkschaft bevorzugen, die ihnen „die günstigsten Standards“ bietet bzw. die größten Handlungsspielräume lässt oder indem sie aus ordnungspolitischen und/oder herkunftsbezogenen Gründen die eigentlich zuständige Gewerkschaft unter Anpassungsdruck setzen.

Ein Paradebeispiel dafür, wie durch die Wahl einer Gewerkschaft zum Tarifpartner Tarifstandards verändert werden können, bot die IBM nach ihrer Umstrukturierung 1992. IBM trat aus dem Metallarbeitgeberverband aus und kehrte nach der Umstrukturierung lediglich mit den IG Metall-dominierten Produktions- und Speichersystemen wieder in den Verband zurück. Bezogen auf die weiteren Gesellschaften verweigerte die Geschäftsleitung Tarifverhandlungen mit der IG Metall. Stattdessen wählte man die DAG als Tarifpartner und erhöhte dann gemeinsam mit ihr die bisher geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten

von 35 auf 38 Stunden, und zwar ohne Gehaltsausgleich. Zuletzt stimmte die DAG sogar einer tariflichen Arbeitszeitregelung zu, die für die IBM - Informationssysteme eine Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche plus drei Stunden pauschalierter Mehrarbeit bei individueller Vereinbarung beinhaltet.

Jenseits einer positiven oder negativen Bewertung eines solchen Tarifvertrages stellt sich insbesondere für die sich neu herausgebildeten bzw. sich neu herausbildenden Branchen (Telekommunikationsindustrie) die Frage, wie die DGB-Gewerkschaften damit umgehen. Tatsache ist, dass in diesem Bereich fast alle DGB-Gewerkschaften aufgrund der Herkunftsbeziehungen miteinander konkurrieren. Dabei steht hinter der Konkurrenz um die Tarifhoheit letztlich und im Kern die Konkurrenz um Mitglieder und Einfluss.

So wie der Weg in die Hölle bekanntlich mit guten Vorsätzen gepflastert ist, so hilft es an dieser Stelle nicht weiter, die grundsätzliche Solidarität zwischen den Einzelgewerkschaften zu beschwören. Der Prozess der Herausbildung von Dienstleistungsbereichen bringt notwendigerweise neben neuen Bedürfnissen der Beschäftigten auch eine neue Konkurrenzsituation hervor. Darunter ist zu verstehen, dass z. B. der outgesourcte Vertrieb eines klassisch tarifgebundenen Unternehmens der Metall- und Elektroindustrie plötzlich mit Tarifverträgen konkurriert, die beispielsweise die HBV oder eine andere Einzelgewerkschaft abgeschlossen hat. Jenseits gegenseitiger Vorwürfe ist es dringend erforderlich, dass die DGB-Gewerkschaften unter sich eines festhalten und sich daran orientieren: Alle Ausgründungen werden so behandelt, wie die bisher betreuende Gewerkschaft sie behandelt hat (Ursprungsprinzip). Es muss gelingen, dass die Konkurrenz um Standards nicht zu einer Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften wird. Das erfordert eine Abstimmung zwischen den Einzelgewerkschaften in Bezug auf die bisher gültigen und auf anzustrebende Standards. Sinn und Zweck einer solchen Verabredung muss es sein, der Unterbietungskonkurrenz jede Möglichkeit zu entziehen. Darüber hinaus müsste es Anliegen aller Einzelgewerkschaften sein, denjenigen Unternehmen, die ihre Konkurrenz ausnutzen wollen, den gemeinsamen Widerstand entgegenzusetzen.

Auf dem Feld der Tarifpolitik bedeutet dies, dass die Einzelgewerkschaften Tarifkooperationen eingehen müssen. Allerdings, und dies sei nicht verschwiegen: Auf dem Felde der Mitglieder und damit auch der Beiträge ist damit die Konkurrenz der DGB-Gewerkschaften untereinander längst nicht behoben. Der Verfasser hat keinen Vorschlag zu bieten, wie diese Konkurrenz bewältigt werden kann; nur den Hinweis, dass er nicht auf Kosten der Mitglieder und potentiellen Mitglieder gelöst werden darf (Mitgliederprinzip). Das Ursprungs- und Mitgliederprinzip können als „Minima moralia“ zwischengewerkschaftlicher Beziehungen betrachtet werden; deren grundsätzliche Infragestellung weitreichende Auswirkungen hätte.

Schluss

Ob es den Gewerkschaften gelingt ihre Regulierungsfähigkeit in den expandierenden Dienstleistungsbereichen zu verbessern, ist kein randständiges Thema. Es handelt sich dabei vielmehr um eine zentrale sozialpolitische Frage des 21. Jahrhunderts. Vermutlich ist die Art ihrer Beantwortung maßgeblich für die zukünftige gewerkschaftliche Stärke. Klar ist, dass die IG Metall mit ihrer großbetrieblichen und industriellen Organisationsorientierung durch die expansive Entwicklung des Dienstleistungsbereichs bereits jetzt unter erheblichen Handlungsdruck geraten ist. Verschärft wird dieser Druck dadurch, dass organisatorische

Rekrutierungs- und tarifpolitische Orientierungsprobleme sowie zwischengewerkschaftliche Konkurrenz gleichzeitig auftreten. Letzteres Phänomen kann die Probleme derart zuspitzen, dass man zukünftig in den Geschichtsbüchern vor allem von den selbst gemachten Fehlern der Gewerkschaften lesen wird. Die konkurrierenden Ansprüche in diesem Bereich könnten aber auch dazu beitragen, dass es zu einer koordinierten und sich wechselseitig ergänzenden Politik kommt.

Jenseits der höchst umstrittenen Frage, ob zuerst das Ei oder die Henne da war, bleibt für den Verfasser folgendes festzuhalten: Die tarifvertragliche Einbindung der Dienstleistungsbereiche hat hohe Priorität. Ohne diese werden keine organisationspolitischen, sprich Mitgliedererfolge zu erzielen sein. Das heißt nicht, dass die IG Metall die Ergebnisse und erkämpften Erfolge ihrer qualitativen Tarifpolitik hintenanstellt. Das heißt aber sehr wohl, dass wir im Moment nicht in der Lage sind, eine generalisierbare Lösung für alle Dienstleistungsbereiche formulieren zu können. Selbst in der Informations- und Kommunikationsindustrie ist die Ausgangssituation nicht einheitlich. Wir haben es mit deutlichen Segmentationsprozessen zu tun, und es ist der Mühe wert, neben der Formulierung von Grundsätzen und der Beschreibung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, Tarifverträge durchzusetzen, die diese spezifischen Bedingungen gestaltend bearbeiten und eine soziale Sicherung bieten. Der Verfasser hat den Eindruck, dass der Wunsch nach Tarifverträgen wächst, die die individuellen Spielräume in der Arbeit nicht einengen, sondern den Rahmen für die individuellen Arbeitnehmerinteressen abstecken. Wenn es der IG Metall gelingt, solche Verträge zu erreichen, dann ist die Chance zumindest größer, dass Beschäftigte im Dienstleistungsbereich die IG Metall als ihre Gewerkschaft begreifen.