



Diskussionspapier (Stand 06.07.2005)

Thesen zur

**„Tarifpolitik -
im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb“
Zukunftsfragen solidarischer Tarifpolitik**

Vorbemerkung:

Bei diesem Diskussionspapier „Tarifpolitik - im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb“ handelt es sich um Thesen, die zu einer interne Debatte im Vorstand der IG Metall über die gegenwärtigen tiefgreifenden Veränderungen in den tarifpolitischen Handlungsbedingungen anregen sollen. Es handelt sich nicht um ein Beschlusspapier. Das Papier selbst sowie die Ergebnisse dieser Diskussion werden in die Erstellung von Materialien zur Vorbereitung der Tarifpolitischen Konferenz im Oktober 2005 einfließen.

Uns ist bewusst, dass Tarifpolitik in hohem Maß in die Wirtschafts-, Gesellschafts-, und Sozialpolitik eingebettet ist, durch diese beeinflusst wird, aber auch auf sie zurück wirkt - etwa durch die makroökonomischen Effekte oder durch die Ausübung demokratischer Rechte. Nicht zuletzt führen die Entwicklungen und Maßnahmen auf diesen politischen Ebenen dazu, dass die Tarifpolitik zunehmend mit Aufgaben konfrontiert wird, die sie allein mit ihren Instrumenten und Möglichkeiten nicht ausfüllen kann.

Dennoch stellen wir diesen größeren Rahmen nicht ins Zentrum dieses Thesenpapiers. Denn die aktuellen tarifpolitischen und betrieblichen Entwicklungen lassen es dringend erforderlich erscheinen, sie in komprimierter Form in der IG Metall zu bilanzieren und Schlussfolgerungen für die mittelfristige Anlage der Tarifpolitik, aber auch für ihre Verzahnung mit anderen Arbeitsfeldern zu ziehen.

These 1:

Veränderte ökonomische und politische Kräfteverhältnisse sowie anhaltende Trends der Internationalisierung und Dezentralisierung führen zu einem tiefgreifenden Wandel in den Rahmenbedingungen, auf den die Tarifpolitik der IG Metall reagieren muss. Die Dualität von Fläche und Betrieb sowie die Dualität von Abwehrkampf und Verteilung / Gestaltung werden in Zukunft die Situation prägen. Darauf wird sich die IG Metall einstellen und dabei am Grundprinzip der solidarischen Tarifpolitik festhalten. Dies hat Konsequenzen für die Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik der IG Metall.

Kernaussagen**Erhebliche Veränderungen in den Rahmenbedingungen für die Tarifpolitik der IG Metall**

Die Tarifpolitik erlebt in mehrfacher Hinsicht einen Paradigmenwechsel, der trotz erfolgreicher Abschlüsse in der Fläche in den letzten Jahren ein „Weiter So“ nicht zulässt. Tariflichen Reformprojekten und erfolgreichen Entgeltabschlüssen steht nicht nur ein wachsender Druck von Politik und Medien auf das System des Flächentarifs (FTV) entgegen. Auch wachsende Teile der Arbeitgeber sind bereit, die produktivitätstreibende und friedensstiftende Funktion des FTV zugunsten einer einzelbetrieblichen „Wettbewerbsorientierung“ in Frage zu stellen. Diese Orientierung wird ökonomisch durch einen aggressiven Preis- und Verdrängungswettbewerb gestützt.

In Verbindung mit Prozessen der Dezentralisierung von und Vermarktlichung in Unternehmen, die zunehmend durch sparten- und betriebsbezogene Renditeerwartungen (mit)gesteuert werden, gerät die Ebene des Betriebs stärker ins Zentrum auch der Verteilungspolitik. Gerade die Ebene des Betriebs erweist sich aber als Achillesferse der IGM. Hier verbinden sich betriebspolitische Probleme (u.a. Kontrollverluste bei Arbeitszeit, Entgelt und Arbeitsbedingungen) und organisationspolitische Trends (Mitgliederrückgang, zunehmende weiße Flecken, Betreuungsprobleme, fehlende bzw. schwache betriebliche Strukturen etc.) mit einer starken Erpressbarkeit der Belegschaften angesichts der Massenarbeitslosigkeit.

Solidarische Tarifpolitik muss angesichts dieser Entwicklungen einen Spagat schaffen: es gilt, gleichzeitig gemeinsame Verteilungskämpfe in der Fläche wie betrieblich Abwehrkämpfe gegen Angriffe der Arbeitgeber zu führen. Dies kann ggf. unterschiedliche Geschwindigkeiten und im Ergebnis betrieblicher Kompromisse ein Ausfransen der Flächentarife an den Rändern nach sich ziehen.

Damit dabei die Regulierungsfähigkeit des Flächentarifs nicht verloren geht, ist es erforderlich, auf beiden Ebenen Fläche und Betrieb die Orientierungs- und Handlungsfähigkeit der IGM herzustellen und zu stabilisieren. Die Dualität von Fläche und Betrieb und die Dualität von Abwehrkampf und Verteilung/Gestaltung werden mit all ihren Konsequenzen für längere Zeit prägend nicht nur für die Tarifpolitik der IG Metall sein. Hierbei sind entgegen allem Anschein erste Erfolge unverkennbar.

Erläuterung:

4,0%, 3,1%, 2,2%, 2,7% - die Entgeltabschlüsse in der M+E-Industrie der letzten Jahre lagen allesamt am oberen Rand des gesamtgesellschaftlichen verteilungsneutralen Spielraums. Zudem konnte flächendeckend die Tarifreform ERA abgeschlossen (nicht umgesetzt!) werden. Ferner gelang es, auch neue Themen, wie Qualifizierung oder Arbeitszeitkonten, in Flächentarifverträgen zu regulieren - wenn auch nicht in allen Tarifgebieten. In Flächentarifrunden hat die IGM nach wie vor die größten Mobilisierungs- und Durchsetzungschancen.

Es ist in den letzten Jahren allerdings immer weniger gelungen, die Entwicklung der Tarifentgelte 1:1 auf die Effektiventgelte zu übertragen, prägend ist vielmehr eine negative Lohndrift. Diese ist oft verbunden mit betrieblichen Standortdeals (Tausch Geld gegen Beschäftigungszusagen). Dieser Mechanismus hat sich im Bewusstsein vieler Belegschaften etabliert. Der Gleichklang zwischen Tarifsteigerungen und Steigerungen der Effektivemkommen ging dadurch seit Mitte der 1990er Jahre verloren. Künftig wird die betriebliche Durchsetzung von erzielten Tarifergebnissen eine eigenständige Bedeutung erhalten müssen.

Hinzu kommt eine zunehmende Variabilisierung der Entgelte: unter Einschluss der oft ergebnisabhängigen Einmalzahlungen ergibt sich bei den Jahresentgelten eine deutlich geringere Lohndrift, in einigen Tarifgebieten (Baden-Württemberg) ist sie sogar zwischen 1995 und 2003 in Summe positiv. Dies bedeutet aber auch: in Branchen und Tarifgebieten, in denen eine negative Lohndrift begrenzt werden konnte oder sogar vermieden wurde, ist es nicht gelungen, diese Entwicklung kollektivrechtlich abzusichern und in den Belegschaften mit der Politik der IGM zu verbinden.

Ein Kontrollverlust findet auch im Bereich der Arbeitszeit über vielfältige Erscheinungsformen statt: Erhöhung der Arbeitszeit, Ausweitung der 40-Stünderquoten, Ausbezahlen von Arbeitszeitkonten, pauschale Zustimmung zu Überstunden und Sonderschichten, Aufgeben von Pausen- und Verteilzeiten etc.

Materielle Errungenschaften der Beschäftigten werden beim Entgelt und der Arbeitszeit auf unterschiedlichen Ebenen infrage gestellt und zurückgefahren:

- Abschmelzen übertariflicher Leistungen.
- Kostensenkungen bei der Umsetzung bereits vereinbarter Tariflinien, z. B. bei der Umsetzung des neuen ERA.
- Abweichende tarifliche Regelungen im Betrieb.

Manche Arbeitgeber formulieren offen als strategisches Ziel, die Verteilungsrelationen in den nächsten Jahren um 20 - 30 % zu ihren Gunsten zu verschieben. Dies wird jedoch - trotz Rückendeckung aus Medien und „Wissenschaft“ (Sinn) - nicht über Flächenauseinandersetzungen realisiert, sondern vorrangig über einzelbetriebliche Angriffe. Gerade hieraus speist sich das starke Gefühl von Ohnmacht und Erpressbarkeit von relevanten Teilen der Organisation. Gleichzeitig hat sich der politische Druck auf das Tarifsysteem weiter erhöht, große Teile der Politik, aber auch der Arbeitgeber sind bereit, die produktivitätstreibende und friedensstiftende Funktion des FTV zugunsten einer (einzelbetrieblichen) „Wettbewerbsorientierung“ in Frage zu stellen. Im Kontext der Bundestagswahl 2005 wird auch aufgrund der wenigen anderen echten Differenzierungslinien zwischen den Lagern der Druck auf generelle Öffnungsklauseln eine neue Dimension erreichen. Eine CDU/CSU/FDP-Regierung wird dieses Thema unmittelbar nach der Wahl angehen.

Diesem politischen Druck liegen Veränderungen in den ökonomischen Basistrends zugrunde. Ein zentrales Merkmal hierfür ist der Wechsel zum Prinzip des kurzfristigen shareholder-Kapitalismus mit einem zunehmend aggressiven Verdrängungswettbewerb und überbordenden Rendite-/Verzinsungsansprüchen. Ein zweites wesentliches Merkmal ist die anhaltende Internationalisierung von Ökonomie und Politik, die unmittelbar auf die Betriebe und Beschäftigten zurückwirkt, sei es mit einer systemischen Rationalisierung ganzer Wertschöpfungsketten, sei es mit einer Neuverteilung von Wertschöpfung im europäischen und internationalen Rahmen, sei es mit einem politisch gestützten Subventions- und Steuerwettbewerb. Von großer Bedeutung sind auch die anhaltende Schwäche der Binnennachfrage und die zunehmenden gesamtwirtschaftlichen Verteilungsschief lagen, die wiederum auch Auswirkungen der öffentlichen Sparpolitik und des Sozialumbaus sind. Tarifpolitik gerät nicht zuletzt hierdurch in die widersprüchliche Situation, einerseits betrieblich Erosionen im Kernbereich von Entgelt und Arbeitszeit ausgesetzt zu sein, andererseits weitere Regulierungsaufgaben (Sicherung von Arbeitsplätzen, Finanzierung von Investitionen, sozialpolitische Korrekturen, Ausstiegsmodelle für Ältere, europaweite Regelungen für Konzerne, Wertschöpfungsketten oder Branchen etc.) übertragen zu bekommen. Bei aller Berechtigung solcher Themen droht zugleich eine systematische Überforderung (nicht nur) der Tarifpolitik der IG Metall.

Diese Veränderungen der strategischen Rahmenbedingungen markieren die vielfältige und schwierige Ausgangssituation für zukünftige Tarifbewegungen. Allerdings zeigen die auch heute möglichen Abschlüsse, sowohl in der Fläche wie in manchen betrieblichen Auseinandersetzungen, dass wir es zwar mit einer Verschlechterungen der gesellschaftlichen und ökonomischen Kräfteverhältnisse zu tun haben, nicht jedoch mit dem Verlust der Tariffähigkeit der IG Metall. Durch aktive Einbeziehung und Beteiligung der Belegschaften sowie eine Systematisierung von Vorgehensweisen gelingt es in einigen Abwehrkämpfen sogar, die Voraussetzung für Tariffähigkeit an der Basis zu stabilisieren und zu erhöhen. Wir müssen uns aber sowohl in den gewerkschaftlichen Strukturen wie in der politischen Orientierung darauf einstellen, dass viele Gewissheiten, die für die Tarifpolitik der letzten 50 Jahre prägend waren, nicht mehr automatisch greifen. Dazu zählt die Aufweichung des Geleitzugprinzips ebenso wie die Bereitschaft von Arbeitgebern, geltende Verträge zu verletzen. Auch künftig ist mit Gegenforderungen der Arbeitgeber (Nullrunden, Einmalzahlungen, weniger Urlaubstage ...) bis hin zur Verweigerung von Verhandlungen (BMTV, VWL) zu rechnen.

These 2:

Mit Pforzheim wurde eine Verbetrieblichung der Tarifpolitik unter Ausschluss der IG Metall verhindert. Allerdings haben wir trotz der hohen Belastung (und strukturellen Überlastung) der Organisation keine Kontrolle über die Ergebnisse dieses Prozesses erreicht. Faktisch führt dies zu einer Schwächung des Flächentarifvertrages.

Kernaussagen

Bewertung der Erfahrungen nach Pforzheim

Der Abschluss von Pforzheim war der Versuch einer Antwort auf die zunehmende Praxis betrieblicher Abweichungen und den enormen politischen Druck in Richtung genereller Öffnungsklauseln. Inhaltlich stellt der Abschluss den Versuch dar, durch Verfahrensregelungen und Beteiligung der Tarifparteien den Flächentarifvertrag zu stabilisieren. Die angestrebte „kontrollierte Dezentralisierung“ konnte bislang nicht eingelöst werden. Hierfür spricht insbesondere die steigende Zahl der Fälle (Pforzheim: keine generelle Freigabe!), ihre unterschiedliche Qualität, aber auch das Ausmaß von Arbeitszeitregelungen („absolute Ausnahme“). Zwar konnten die Transparenz erhöht und Koordination verbessert werden - hier erwarten wir durch strukturelle und personelle Maßnahmen (u. a. Bezirksbetreuung im FB TP) zudem weitere Fortschritte. Aber selbst eine verbesserte Koordination ist nicht gleichbedeutend mit überbetrieblicher Regulierungsfähigkeit in Konzernen oder in Branchen. Diese konnte bislang nicht erreicht werden. Selbst der heute erreichte Stand ist nur mit enormen Kraftaufwand zu halten, auch weil bislang die Strukturen auf diesen Ebenen eben nicht auf das Führen von Tarifkonflikten ausgelegt sind.

Die neuen Anforderungen werden in weiten Teilen der IG Metall als organisationspolitische Überforderung erlebt. Hierzu trägt bei, dass betrieblich die Friedenspflicht faktisch nur noch für uns, nicht jedoch für die Arbeitgeber gilt. Zudem steht für viele Mitglieder die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust an erster Stelle; hieraus begründet sich letztlich die Erpressbarkeit von Belegschaften. Zugleich werden die offensiven Elemente von Pforzheim (Innovation, Investitionen, Beschäftigungs- und Zukunftssicherung etc.) von uns nur unzureichend genutzt. Im Ergebnis haben wir noch keine Kontrolle über die tarifliche Nejustierung auf den Ebenen Betrieb und Fläche erreicht.

Die IG Metall wird den inhaltlichen Rahmen, innerhalb dessen die Pforzheimer Regelung umgesetzt wird, ebenso weiter präzisieren wie das Verfahren dazu. Gleichzeitig werden wir die Debatte über das „Ob“ und „Wie“ abweichender Regelungen weiterführen, die Rückwirkungen auf die Fläche beobachten und die Grundsätze zu Inhalten und Verfahren regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin überprüfen.

Erläuterung:

Tarifvertraglich legitimierte betriebliche Abweichungen von der Fläche sind längst keine Ausnahme und haben nicht mit Pforzheim begonnen. Neben echten Einzelfällen war der erste systematische Einschnitt die Härtefallregelung Ost. Im Westen wurden seit Ende der 90er Jahre sog. Sanierungsklauseln (allgemeine Klauseln oder ergänzende Protokollnotizen) in die Tarifiergebnisse aufgenommen, die den Tarifparteien in begründeten Sanierungsfällen erlauben, befristete Abweichungen von den Tarifstandards vorzunehmen. In diesen Kontext gehören auch Regelungen wie der §6 des TV zur Beschäftigungssicherung in NRW oder die in Tarifiergebnissen verankerten Möglichkeiten, Tarifierhöhungen auszusetzen oder verspätet weiterzugeben.

Insgesamt erlauben auch die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, die seit 1995 abgeschlossen wurden, für Unternehmen konditionierte Abweichungen in Form von reduzierten Wochenarbeitszeiten mit teilweisem Lohnausgleich. Vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Trends seit 2002 (anhaltende Stagnation, Intensivierung des Wettbewerbs etc.) nahm betrieblich der Druck auf weitere Regelungen ebenso zu wie im politischen Raum die Forderung nach Aufhebung des Tarifvorbehalts. Auf diese beiden Entwicklungen wurde mit dem Abschluss von Pforzheim reagiert - er war in dieser Form jedoch kein selbstgewähltes Ziel der IGM, sondern eine Antwort auf die Problemlagen.

Inhaltlich bietet er weder eine Begrenzung von Themen noch von zulässigen Bandbreiten. Die Stabilisierung des Flächentarifvertrags - sollte durch definierte Verfahrensregelungen unter Beteiligung der Tarifparteien realisiert werden. Strategie der IGM war es, durch eine Kombination aus gemeinsam verabschiedeten inhaltlichen Grundsätzen und verbindlichen Koordinationsverfahren die Anzahl und Reichweite der Fälle zu begrenzen. Bilanziert man unter diesem Gesichtspunkt die letzten 15 Monate, so kann man zwar eine Verbesserung der Transparenz und der Koordination konstatieren. Allerdings zeigen sich zugleich sehr deutlich die Grenzen einer überbetrieblichen Regulierungsfähigkeit der IG Metall, insbesondere in Konzernen und in Branchenzusammenhängen. Der Versuch einer Stabilisierung des Flächentarifvertrages durch eine „kontrollierte Dezentralisierung“ konnte nicht eingelöst werden, da wir bislang keine hinreichende Kontrolle ausüben können.

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Zu spüren ist eine politische und operative Überforderung der Kollegen/innen vor Ort mit „dauerhaften Tarifauseinandersetzungen“. Wir haben ferner Probleme mit der Umsetzung eines abgestimmten Handelns auf überbetrieblicher Ebene, sei es in Konzernen, sei es in Branchen; auch Probleme mit der Betreuung von Betrieben werden sichtbar. Koordination setzt aber eine politisch verantwortliche Betreuung der jeweiligen Ebene voraus.

Im Zentrum steht jedoch das Problem der Erpressbarkeit der Belegschaften mit Arbeitsplatzabbau, sei er real, sei er auch nur „gefühl“. Es gibt hohe Erwartungen der Belegschaften (gerade der hoch organisierten) nach Lösungen mit und durch die IGM, weniger nach Verhinderung von Angriffen; Beispiele sind etwa MAN Roland, Valéo Bad Rodach oder BSH in Giengen. Dadurch ergibt sich für die IG Metall ein Spannungsverhältnis zwischen den Mitgliederinteressen nach Beschäftigungssicherung und der Regulierung der Arbeitsbedingungen, zumal je nach betrieblicher Situation die Gewichtung sich durchaus unterscheiden kann.

Hinzu kommt, dass auf betrieblicher Ebene die Friedenspflicht im Grunde nur noch für die IG Metall, nicht mehr für den Arbeitgeber besteht. Außerdem ist es schwierig, ökonomisch wirksamen Druck aufzubauen, wenn es für das Unternehmen reale Alternativen und Ausstiegsoptionen gibt.

Zwar kann die IGM in Auseinandersetzungen (organisations-) politisch Terrain gewinnen, wenn es gelingt, mit eigenen Forderungen und Aktionen aktiv Auseinandersetzungen zu führen und nicht nur passiv in einer Opferrolle zu verharren. Aber auch solche offensiv geführten Auseinandersetzungen münden in der Regel in Kompromissen, sprich Abweichungen, die allerdings dann in Inhalt und Reichweite begrenzt sind.

Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber zumindest in Konzernverbänden, z. T. auch in einzelnen Tarifgebieten, koordiniert vorgehen, insbesondere was die Durchsetzung von Arbeitszeitverlängerung angeht. Eine vergleichbare inhaltliche Koordination, die über eine Orientierung an den Zielen und den im „Pforzheimer Abkommen“ definierten Voraussetzungen und „Gegenleistungen“ hinausgehen, findet auf unserer Seite nicht statt.

Der Druck auf das Thema Arbeitszeit trifft sich zudem oft mit der Bewertung von Zustimmungungen durch die Belegschaften, zumindest dann, wenn eine AZ-Verlängerung nicht mit Kündigungen intern verbunden ist und das Spaltungspotential zwischen Beschäftigten und Arbeitslosen sozusagen vor dem Betrieb bleibt. Im Ergebnis ist AZ-Verlängerung faktisch keine „besonders begründete Ausnahme“, sondern findet in vielen Fällen in der einen oder anderen Form statt.

Zu den Problemen im Umgang mit Pforzheim zählt auch, dass es inhaltlich in den Auseinandersetzungen nicht durchgängig gelingt, Perspektivthemen vor allem im Sinn von zukunftssichernden Investitionen und zukunftsweisenden Innovationen, ausreichend zu thematisieren und durchzusetzen. „Die Pforzheimer Vereinbarung richtet sich an Unternehmen, die noch gesund sind, aber aufgrund der neuen Wettbewerbssituation nachweisbar einen strukturellen Wandel durchmachen.“

Dafür müssen die Firmen ein unternehmerisches Gesamtkonzept zur Sicherung der Beschäftigung oder des Standortes entwickeln (...). Es kann nicht nur darum gehen, Kosten zu senken.“. Diese Interpretation von Martin Kannegießer bietet vielfältige Anknüpfungspunkte auch für einen offensiven Umgang mit „Pforzheim“ - ein solcher steht aber bis heute aus, prägend ist eine defensive Herangehensweise und Position der IGM. Damit werden die möglichen positiven Aspekte von „Pforzheim“ nur in Teilen auch umgesetzt.

Zur realistischen Einschätzung der politischen Rahmenbedingungen gehört es, dass wir mit dem Modell „Pforzheim“ eine längere Zeit werden leben müssen: ein aktives Zurückdrehen in einer Tarifrunde ist durch die Kräfteverhältnisse nicht gedeckt und wäre daher wohl nur zu „erkaufen“, damit wären die Preise dafür aber endlos hoch.

These 3:

Eine rückläufige Tarifbindung, die Politik der Arbeitgeberverbände, betriebliche Abweichungen und Differenzierungen, aber auch interne organisationspolitische Entwicklungen der IG Metall verstärken wechselseitig Erosionsprozesse im System der Flächentarifverträge. In Summe stellen sie eine reale Gefährdung für die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall dar.

Kernaussagen**Gefährdung der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit**

Kumulierte Erosionserscheinungen führen mittlerweile dazu, dass die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IGM in Teilen als gefährdet erscheint. Die Trends in der Tarifbindung sowie der Wandel der Arbeitgeberverbände, insbesondere in ihrer ordnungspolitischen Funktion, sind hier markante Belege (Tausch der „Einflussorientierung“ gegen eine „Mitgliederorientierung“). Praktischer Ausdruck hierfür ist die zunehmende Bedeutung der OT-Verbände, aber auch die politische Weigerung von relevanten Teilen der Arbeitgeber, künftig noch Tarifverträge in der Fläche abzuschließen und durchzusetzen. In immer mehr Tarifgebieten und Branchen sind die Verträge gekündigt und wirken nur noch nach (z.B. Elektrohandwerk, Holzbearbeitung ...). Objektiv wirkt die Vielzahl von Abweichungen in die gleiche Richtung, auch wenn sie sich i.d.R. auf Flächenregelungen beziehen.

Hinzu kommt die Selbsteinschätzung von Teilen der IG Metall, in ihrem Bereich auch „subjektiv“ nicht mehr tariffähig zu sein (niedrige Organisationsgrade, Zahl der Abweichungen, große Zahl von Krisenbetrieben etc.). Auch wenn dies überspitzt sein dürfte, ergibt sich in Summe dennoch eine beschleunigte Gefährdung im Kernbereich der IGM !

Erläuterung:

Analysen zur Tarifbindung von Unternehmen und Beschäftigten zeigen seit einigen Jahren einen deutlichen Rückgang in beiden Bereichen. Zwischen 1998 und 2002 ging die Tarifbindung der Beschäftigten im Westen um 6%-Punkte auf 74%, im Osten um 9%-Punkte auf 43% zurück. Dabei ist der Rückgang bei der originären Flächentarifbindung noch ausgeprägter, während haus- oder firmenbezogene TV an Bedeutung gewonnen haben. Für 26% der Beschäftigten im Westen und 57% im Osten gilt derzeit kein Tarifvertrag, auch wenn diese Unternehmen sich vielfach an den TV-Normen zumindest orientieren.

Illustriert werden kann dies am Beispiel Bayern: der Tarifverband VBM vertritt nach Zahlen von Gesamtmetall noch 13% der Unternehmen (422) im Tarifbereich mit 58,5% der Beschäftigten (421.000) im Bereich M+E (der VBM spricht von 18% der Unternehmen). Darin eingeschlossen sind Großunternehmen, wie Siemens als größter Arbeitgeber in Bayern. Nach Zahlen der BZL Bayern liegt in den betreuten Betrieben die Beschäftigtenzahl bei 430.000 mit knapp 170.000 Mitgliedern; der durchschnittliche Org-Grad beträgt 38,7%, allerdings maßgeblich durch die Betriebe über 5.000 Beschäftigte geprägt (45,7 Org-Grad, dort finden sich zugleich 40% der Mitglieder). Der VBM droht regelmäßig mit seiner Auflösung, wir haben bislang betrieblich nicht die Kraft, den Grad der Verbandsbindung zumindest auf den westdeutschen Durchschnitt zu heben.

Es zeigt sich eine partielle Verabschiedung der Verbände aus ihrer ordnungspolitischen Funktion sowohl auf regionaler wie zentraler Ebene. Beispiele hierfür sind die Blockaden bei neuen Themen wie der Regulierung von Qualifizierung oder Arbeitszeitkonten oder die Verweigerung von Lösungen bei VWL und BMTV. Auch die Orientierung auf Einmalzahlungen an Stelle von strukturwirksamen Tabellenerhöhungen und damit die Verabschiedung aus der gesamtwirtschaftlichen Logik von Tarifverträgen zielt in diese Richtung. In vielen Bereichen des Handwerks sowie in Teilen der Tarifgebiete Textil, Bekleidung, Holz und Kunststoff ist eine durchlöchernde Tariflandschaft bereits Realität. Dies ist für die IG Metall längst kein Randproblem mehr, sondern reicht hinein bis in den Kernbereich der Metall- und Elektroindustrie.

Es gibt in der IG Metall vor dem Hintergrund der Erosionserscheinungen im Betrieb, in der Organisation sowie bei den Arbeitgeberverbänden die Einschätzung, dass wir es in Teilen mit einem „Verlust autonomer Handlungsfähigkeit“ zu tun haben. Eine solche Einschätzung erscheint gleichwohl überzogen und schießt über die Realität hinaus; sie ist auch nicht durch die zuletzt erzielten Abschlüsse gedeckt. Die Kumulation der skizzierten Prozesse beschreibt aber in der Tat eine ernst zu nehmende Gefährdung. Eine tiefenscharfe Bilanz der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit der einzelnen Bezirke muss daher noch im Sommer 2005 herbeigeführt werden, um im Vorfeld der Tarifrunde 2006 entsprechende Orientierungen und Maßnahmen noch möglich zu machen.

Die Tarifrunde 2006 wird zum Gradmesser für die tarifpolitische Handlungsfähigkeit der IG Metall. Dabei sind die Vorzeichen nicht unbedingt positiv, zumal die vorgezogene Bundestagswahl im Ergebnis dazu führen kann, dass die Themen Tarifautonomie und Änderungen im Tarifvertragsrecht an Bedeutung gewinnen. Eine wesentliche inhaltliche Frage wird 2006 sein, ob es gelingt, auch künftig die gesamtwirtschaftliche Logik von Tarifverträgen geltend zu machen und den Versuch der Arbeitgeber zurückzuweisen, künftig nur noch Einmalzahlungen anstelle struktureller Entgelterhöhungen zu akzeptieren.

**Die Tarifverbände von Gesamtmetall
2003, Mitgliedsfirmen und deren Beschäftigte**

Verband/Tarifgebiet	Firmen	Beschäftigte
Nordmetall ¹	250	75 802
Bremen ²	93	42 201
Niedersachsen	228	68 217
Osnabrück	50	21 691
Nordrhein-Westfalen	2 031	437 232 ⁵
Hessen	381	132 425
Rheinland-Rheinhausen	110	32 302
Pfalz	76	36 680
Saarland	80	40 797
Südwestmetall ³	986	505 309
Bayern	422	420 856
Berlin ⁴	206	55 518
Sachsen-Anhalt	52	6 708
Sachsen	88	25 775
Thüringen	56	14 390
Insgesamt	5 109	1 918 103

¹ Nordmetall: Schleswig-Holstein/Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern

² Bremen: Bremen/Nord-West-Metall

³ Südwestmetall: Baden-Württemberg

⁴ Berlin: Berlin-West; Berlin Ost; Brandenburg

⁵ vorläufig

Quelle: Gesamtmetall, Stand vom 31.12.2003

These 4:

Dezentralisierung und Differenzierung werden die Arbeitswelt zunehmend prägen, während tarifliche Standards und Normen betrieblich nicht automatisch Anwendung finden. Die Erhöhung der betriebspolitischen Handlungsfähigkeit der IG Metall gerade auch durch die Gewinnung, Aktivierung und Einbeziehung der Mitglieder, allerdings ohne Aufgabe der Endentscheidung durch die IGM, wird angesichts dieser Tendenzen zur strategischen Schlüsselaufgabe der Tarifpolitik.

Kernaussagen**Dezentralisierung und Differenzierung werden anhalten**

Hintergrund hierfür sind einmal die strategische Ausrichtung und entsprechende Vorstöße von Unternehmen und Verbänden, aber auch die Notwendigkeit, entsprechende, differenzierte Regelungen für neue (Tätigkeits-) Konstellationen auf betrieblicher und tarifpolitischer Ebene anzustreben und zu vereinbaren. Hinzu kommt, dass bei anhaltendem öffentlichen Druck die Pforzheimer Regelung durch eine politisch gesetzte Regelung ersetzt werden könnte.

Ebenfalls zunehmen werden Differenzierungen innerhalb und zwischen den heutigen Flächen, u.a. durch Neugruppierung von Konzernen, Outsourcing, Ausweitung von industriellen Dienstleistungsbereichen und prekärer Beschäftigung etc.

In diesem Umfeld wird die Erhöhung der betriebspolitischen Handlungsfähigkeit der IGM zum absoluten KO-Kriterium. Inhaltlich bezieht sie sich auf 4 Ansätze:

- die Übertragung von Abschlüssen in der Fläche in die Betriebe sowie das Führen von Abwehrkämpfen mit dem Ziel, Abweichungen zu begrenzen und zu befristen;
- das betriebliche Halten und wenn möglich Erweitern des Terrains für Gestaltungsansätze, etwa in den Bereichen altersgerechte Arbeit, Qualifizierung, Leistungspolitik, Arbeitszeitflexibilisierung etc. Hierbei wird die betriebliche ERA-Umsetzung die Kernaufgabe der nächsten Jahre darstellen;
- die Verbindung solcher betrieblicher Auseinandersetzungen mit einer durchgängigen organisationspolitischen Orientierung (Beteiligung, Mitgliedergewinnung, Qualifizierung etc.);
- eine regelmäßige aktive Thematisierung der Tarifbindung eines Betriebs in der Belegschaft sowie die Vorbereitung auf mögliche Verbandsaustritte oder Übertritte in den OT-Verband.

Erläuterung:

Diese Einschätzung ist in weiten Teilen der IGM Konsens und wurde auf allen Veranstaltungen in den letzten Monaten unterstrichen (Vorstandsvorlage November, Vertrauensleutekonferenz, Beiratssitzungen etc.), auch wenn die Übersetzung in entsprechende Handlungskonzepte keineswegs abgeschlossen ist.

Es gibt allerdings erste positive organisationspolitische Erfahrungen: so gelingt es, in Konflikten für die Beschäftigten oft erstmals die Sinnhaftigkeit einer Gewerkschaft unmittelbar erfahrbar zu machen. Positive Mitgliederentwicklungen auch in Betrieben, in denen vom TV abgewichen wird, zeigen, dass die Beschäftigten auch eine solche Rolle der IGM der „Verhinderung von Schlimmeren“ durchaus akzeptieren und honorieren.. Erste Auswertungen zeigen, dass in Betrieben mit Abweichungen die Zahl der Neuaufnahmen im Durchschnitt um 50% gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden konnte - allerdings mit erheblichen Bandbreiten und nicht in jedem Einzelfall.

Erforderlich ist es hierfür, betriebliche Konflikte - sei es bei der Übernahme von Tarifabschlüssen, bei der Drohung eines Verbandsaustritts oder bei Forderungen zur betrieblichen Abweichung - anzulegen wie kleine Tarifrunden. Hierzu gehören eigene Forderungen, eigenständige Begleitstrukturen (z.B. Vertrauensleute, betriebliche Tarifkommissionen, Mitgliederversammlungen etc.), ein hohes Maß an Öffentlichkeit und Transparenz, eine aktive Mitgliedereinbeziehung und Mitgliederwerbung sowie eine glaubwürdige Bilanzierung von Ergebnissen. Ein solches Herangehen erfordert in großen Umfang die entsprechenden Ressourcen und Fähigkeiten der IG Metall. Tarifpolitik wird in den Betrieben und Verwaltungsstellen zur permanenten Aufgabe.

Dies gilt nicht nur mit Blick auf eine Abwehr betrieblicher Abweichungen bzw. eine betriebliche Durchsetzung von Flächenabschlüssen. Vielmehr erfordern gerade die genannten Differenzierungen zunehmend Regelungen, die im Detail nur auf der Ebene des Betriebes (oder unterhalb, etwa auf Abteilungs- oder Gruppenebene) ausgefüllt werden können. Für einige Themen (Qualifizierung, Arbeitszeitkonten, betriebsübergreifende Flexibilisierung etc.) wird Tarifpolitik in der Fläche im Wesentlichen Rahmenbedingungen, Ansprüche und Verfahrensfragen regeln können, die dann betrieblich ausgefüllt und umgesetzt werden müssen. Tarifliche Regelungen werden daher zukünftig immer weniger vorgegebene Standard- bzw. Detaillösungen beinhalten und betrieblich nicht automatisch Anwendung finden. Die IG Metall muss sich in ihrer Betriebs- und Organisationspolitik darauf einstellen, solche Regelungen gemeinsam mit den Beschäftigten herbeizuführen und in ihrer Wirksamkeit zu überprüfen. Betriebsräte haben dabei eine wichtige Funktion, können aber diese Aufgabe nicht alleine und vollständig ausfüllen. Eine aktive Gestaltung betrieblicher Differenzierung erfordert, dass die IG Metall als eigenständiger und sichtbarer Faktor im Betrieb wahrgenommen werden kann.

Ein besonderes Problem stellt die Entwicklung des industriellen und industrienahen Dienstleistungssektors dar; er gewinnt durch zunehmende Arbeitsteilung innerhalb von Wertschöpfungsketten sowie durch unterschiedliche Rationalisierungsgeschwindigkeiten an Gewicht und Bedeutung. Zum Problem wird dieser Trend, weil die Unternehmen in diesem Prozess versuchen, unterschiedliche Normen von Tarifgebieten gezielt zur Ertragssteigerung zu nutzen (Outsourcing, Tarifwechsel etc.). Die IG Metall hat für einzelne industrienahen und industriellen Dienstleistungsbereiche bereits Regulierungsansätze entwickelt und durchgesetzt. Eine darüber hinaus gehende tarif- und organisationspolitische Antwort auf diese Prozesse steht bislang aber noch aus.

These 5:

Schritte zu einer zukunftsfähigen solidarischen Tarifpolitik sind möglich, ihre Einzelelemente sind sichtbar und zum Teil schon Praxis der IG Metall. Erforderlich ist eine Kombination aus offensiv geführten betrieblichen Konflikten, einer gezielten Erhöhung der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit, einem Aufgreifen (neuer) qualitativer Themen sowie einer makroökonomisch orientierten Entgelt- und Arbeitszeitpolitik. Darüber hinaus ist eine Flankierung und Entlastung der Tarifpolitik durch ein produktives Zusammenspiel von Geld- Finanz- und Lohnpolitik (Makroökonomie) sowie durch eine entsprechend ausgerichtete Gesellschafts- und Sozialpolitik notwendig.

Kernaussagen**Herausforderungen annehmen - Schritte aus der Defensive**

Die mittelfristige strategische Orientierung der IG Metall muss die Veränderungen in den politischen und ökonomischen Kräfteverhältnissen und die Balance zwischen Abwehrkämpfen und Gestaltung ebenso berücksichtigen wie die betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen. Solidarische Tarifpolitik bleibt das Leitbild für die Zukunftsfähigkeit der IG Metall: auch künftig steht die Regulierungsfähigkeit in der Fläche im Zentrum der Identität und der Handlungsorientierung der IGM. Zukunftsfähig wird sie allerdings nur, wenn sie strategisch und organisationspolitisch mit der Fähigkeit zusammen kommt, auch und zunehmend auf der Ebene des Betriebs regulierungsfähig zu sein.

Auch wenn es aufgrund des hohen Drucks von Außen den Wunsch gibt, die tarifpolitische Neuausrichtung auf eine symbolische Forderung (ähnlich der 35 in den 1980er Jahren) zu konzentrieren, wird dies den Herausforderungen nicht gerecht. Politische Ausstrahlungskraft und Bindewirkung kann eine mittelfristige tarifpolitische Orientierung nicht durch die Konzentration auf eine einzige Forderung oder Handlungsebene erreichen. Es lassen sich vielmehr 4 solcher Aktionsfelder identifizieren, in denen parallel die politische Gestaltungsfähigkeit hergestellt und verbreitert werden muss. Maßstab für die Glaubwürdigkeit der IGM bleibt es dabei, so gut wie möglich die Beschäftigungs-, Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Mitglieder und Beschäftigten zu sichern und zu verbessern.

Hierzu lassen sich folgende Elemente identifizieren:

- Die Erhöhung der Tariffähigkeit im Betrieb durch offensive Anlage betrieblicher Konflikte, Mitgliederbeteiligung und Mitgliederentwicklung wird zur Querschnittsaufgabe der gesamten IG Metall. Hierzu ist auch eine entsprechende organisationspolitische Neuausrichtung erforderlich.
- Im Aktionsfeld Fläche wird es auch in Zukunft darum gehen, Kernnormen (v.a. Entgelt und Arbeitszeit) zu regulieren. Die IGM wird sich dabei auch in Zukunft an seiner makroökonomischen Funktion und Begründung orientieren. Zusätzlich ist es erforderlich, die Reichweiten betrieblicher Regulierung auf ihre Tragfähigkeit hin zu überprüfen.
- Im Aktionsfeld Betrieb bleibt zunächst ein Umkämpfen von Abweichungen mit dem Ziel der Begrenzung und Befristung erforderlich. Dabei wird künftig ein höheres Gewicht auf die Nutzung offensiver Ansätze (Ausgestaltung von Standorten, Beschäftigungssicherung, Innovationen, Investitionen etc.) gelegt. Die Normen der Verbands-TV sollen in möglichst vielen Betrieben (OT, Firmen-TV etc.) durchgesetzt werden. Zudem gewinnt die Ausgestaltung von Detailregelungen an Bedeutung.
- Eine Flankierung und Entlastung der Tarifpolitik durch eine Neujustierung von Industrie-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik im europäischen Kontext gehört unmittelbar zu einem zukunftsfähigen Gesamtkonzept.

Tarifpolitik muss neue qualitative Themen aufgreifen, wie z.B. alternde Belegschaften, Leistungsverdichtung, Zeitautonomie oder Gesundheitsschutz. Kurzfristig ist dies auch durch betriebliche Ergänzungs-Tarifverträge anzugehen, nach Möglichkeit aber durch Regelungen in der Fläche. Beides dient letztlich der Erweiterung der Regulierungs- und Gestaltungsspielräume. Auch die europäische Ebene wird dabei für die Tarif- und Betriebspolitik (Regelungen in Konzernen, Wertschöpfungsketten oder Branchen) an Bedeutung gewinnen. EU

Erläuterung:

Tarifpolitische Orientierung besteht demnach auch in dem Versuch der Bündelung von Stärken und Schwerpunkten, die jeweils in den Bezirken gesetzt und diskutiert werden, dadurch werden auch die Gemeinsamkeiten und Berührungspunkte verstärkt. Auch wenn die Ebene 1 inhaltlich keine tarifpolitische Ausrichtung im eigentlichen Sinne darstellt, gehört sie doch zwingend zu einem Konzept, das den beschriebenen internen und externen Rahmenbedingungen angemessen ist.

Eine Antwort auf die Defensivkonstellation heißt zudem nicht Verzicht auf inhaltliche Orientierungen oder überbetriebliche Regulierung; sie muss zwingend in den jeweiligen Ebenen sowohl Defensiv- wie Offensivelemente aufgreifen und in der Lage sein, für einen längeren Zeitraum die Politik der IGM zu strukturieren und aufeinander abzustimmen, obwohl durch die Dezentralisierung Ungleichzeitigkeiten und Differenzierungen zunehmen werden.

Unmittelbar ins Zentrum der tarifpolitischen und organisationspolitischen Orientierungen gehört die Erhöhung der tarifpolitischen Handlungsfähigkeit. Mit einer tarifpolitischen Initiative wird in den Betrieben auf eine Erhöhung und Aktivierung der Mitgliedschaft sowie auf eine offensive Auseinandersetzung mit Verbandsflucht und OT-Orientierungen gesetzt. Innerhalb der IGM wird zudem überprüft, mit welchen Strukturen und Ressourcen langfristig den Anforderungen aus der Dualität von Fläche und Betrieb begegnet werden kann.

Das Umkämpfen der Abweichungen bleibt eine strategische Aufgabe; ihr Ziel ist die Begrenzung und Befristung solcher Abweichungen. Dabei gewinnt die aktive Thematisierung der Zukunftsfähigkeit von Standorten und Arbeitsplätzen an Bedeutung.

Das tarifpolitische Handeln der IGM orientiert sich dabei nicht am Ziel von Häuserkampfmodellen, sondern ist immer auf die Stabilisierung und Weiterentwicklung einer Regulierung in der Fläche ausgerichtet. Dies bleibt im Zentrum einer solidarischen Tarifpolitik. Hierzu kann es sinnvoll sein, Felder und Reichweiten einer betrieblichen Regulierung im Rahmen des FTV zu begrenzen. Die IG Metall muss hier alle Modelle und Optionen, auch die Erfahrungen anderer Gewerkschaften in Deutschland und Europa, daraufhin überprüfen, ob mit ihnen eine Stabilisierung des Flächen-TV möglich ist.

Neben der Regulierung der Kernnormen Entgelt und Arbeitszeit gewinnen andere qualitative Fragen in der Gestaltung des Arbeitslebens an Bedeutung. Hierzu zählen Themen wie die Ausgestaltung von Flexibilisierung (zeitlich, betrieblich, überbetrieblich), der Qualifizierung, der Leistung, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der demografischen Entwicklung, oder der sozialpolitischen Flankierung (Ausstiegsmodelle etc.). Für solche Themen ist die Regulierungsfähigkeit der IG Metall zu verbreitern; dies kann sowohl über betriebliche Ergänzungstarifverträge als auch (wo möglich) in der Fläche angegangen werden.

Tarifpolitik allein wird jedoch damit überfordert sein, eine Gestaltung des Strukturwandels in der Metall- und Elektroindustrie zu leisten. Eine entsprechende Industrie-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik muss hierzu flankierend und ergänzend wirken. Dabei ist zunehmend die europäische und internationale Dimension als Bezugspunkt für Wertschöpfung und Beschäftigung zu berücksichtigen.

Vorschlag zum weiteren Vorgehen

Vorbemerkung: Bei diesem Vorschlag handelt es um Vorüberlegungen für eine „Tarifpolitische Initiative“. Unter der Voraussetzung, dass der Vorstand der IG Metall diesen Vorüberlegungen zustimmt und die Ausarbeitung einer derartigen Initiative in Auftrag gibt, werden zu einem späteren Zeitpunkt detaillierte Planungen zur Beschlussfassung vorgelegt.

Tarifpolitische Initiative

Die IG Metall kann auf die tiefgreifenden Veränderungen in den tarifpolitischen Rahmenbedingungen und auf die konstatierten Erosionsprozesse im System der Flächen-tarifverträge nicht mit einem einfachen „Weiter so“ reagieren. Auf der Tagesordnung steht eine Verständigung innerhalb der IG Metall über die neuen Herausforderungen für die Tarifpolitik - hierzu sollen die Thesen beitragen. Wenn die beschriebenen Entwicklungen und Bewertungen in den Thesen zutreffen, ist eine stärkere Konzentration der Kräfte auf die betriebs- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit unerlässlich. Dies schließt eine Verständigung über inhaltliche Schwerpunktsetzungen der Tarifpolitik ein.

Unser Vorschlag zielt darauf, die verschiedenen Ansätze und Schritte aus der Defensive hin zu einer offensiven strategischen Vorgehensweise in der Tarifpolitik, die in den Bezirken und Verwaltungsstellen gegenwärtig bereits eingeleitet werden, unter dem Dach einer „**Tarifpolitischen Initiative**“ zu bündeln. Die Zielsetzung dieser Initiative schließt unterschiedliche Zeitperspektiven ein:

- In der **mittelfristigen Perspektive** zielt die vorgeschlagene „Tarifpolitische Initiative“ darauf, die **betriebs- und tarifpolitische Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit** der IG Metall zu erhöhen. Dazu müssen die bereits vorliegenden Elemente und Maßnahmen zusammengefasst und weiterentwickelt werden.
- In einer eher **kurzfristigen Perspektive** kann die „Tarifpolitische Initiative“ die Vorbereitung der Tarifrunde 2008 unterstützen. Ferner kann sie Bestandteil der Planungen und Aktivitäten der IG Metall in Bezug auf die vorgezogene Bundestagswahl 2005 sein, in deren Folge ggf. das Thema „Tarifautonomie“ eine prominente Rolle spielen wird.

Die vorgeschlagene „Tarifpolitische Initiative“ berührt und bezieht sich auf folgende drei Ebenen:

Die gesellschaftspolitische Ebene

In der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Debatte dominieren neoliberale Deutungsmuster, denen zufolge staatliche Einflüsse und kollektive Regulierungen durch die Tarifvertragsparteien als Hemmnisse der wirtschaftlichen Entwicklung und unternehmerischen Gewinnmaximierung gelten. Gleichzeitig vollzieht sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen ein umfassender Prozess der Ökonomisierung, der durch politische Weichenstellungen gestützt wird. Von den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Änderungen, wie der Agenda 2010, und von anstehenden EU-Neuregelungen (z.B. Dienstleistungsrichtlinie) gehen wesentliche Rückwirkungen auf die tarifpolitische Gestaltungskraft aus. Zusätzlich verfestigen fehlende oder unzureichende wirtschafts- und industriepolitische Maßnahmen die hohe Arbeitslosigkeit und schwächen die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft. Im Rahmen der geplanten Initiative sind diese Wirkungszusammenhänge aufzudecken und politische Alternativen zu thematisieren. Es gilt ins Bewusstsein zu rücken, dass die Tarifautonomie und kollektive tarifvertragliche Regelungen eine wichtige Säule wirtschaftlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Demokratie und die zentralen Instrumente für die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen sind. Dieser Zusammenhang sollte schon jetzt im Vorgriff auf mögliche Angriffe auf die Tarifautonomie nach der Bundestagswahl 2005 in die politische Debatte eingebracht werden.

Die organisations- und tarifpolitische Ebene

Die veränderten Rahmenbedingungen setzen eine neue Verständigung über die Perspektiven und Inhalte gewerkschaftlichen und tarifpolitischen Handelns auf die Tagesordnung. Die in den Thesen beschriebenen Entwicklungen führen zu der Schlussfolgerung, dass in der Organisation eine Bündelung der Kräfte erfolgen sollte, um die gewerkschafts- und tarifpolitische Handlungsfähigkeit in der Fläche und auf betrieblicher Ebene zu sichern und auszubauen. Auch zukünftig sind die unterschiedlichen Funktionen und Reichweiten von flächen- und betriebsbezogenen Regulierungen der Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu beachten. Im Blick zu behalten ist auch die makroökonomische Bedeutung tariflicher Abschlüsse. Um der zentralen Aufgabe nachzukommen, die Tariffähigkeit zu erhöhen, sind heute mehr denn je Konzepte und Maßnahmen erforderlich, um die betriebliche Ebene zu stärken. Denn es zeigt sich deutlich, dass tarif- und betriebspolitisches Handeln immer weniger getrennt betrachtet werden können.

Zum Beispiel geht es um:

- Erhöhung der Tariffähigkeit in jenen Betrieben, die in der Tarifrunde 2006 aktions- und konfliktfähig sein sollen
- Gezielte Einbeziehung von Betrieben mit abweichenden Vereinbarungen in die Tarifrunde 2006
- (Wieder)Erlangung der Tarifbindung in OT-Betrieben
- Vorsorgliche Bildung von betrieblichen TKs, wenn Übertritt in OT droht.

Betriebspolitische Ebene

Tariffähigkeit ist an Voraussetzungen gebunden, die im Betrieb geschaffen werden. Tarifpolitische Regelungen können nur dann durchgesetzt und anschließend mit Leben erfüllt werden, wenn sie von den Mitgliedern im Betrieb gewollt, getragen und umgesetzt werden. Deshalb schließt eine „Tarifpolitische Initiative“ gezielte Maßnahmen zur Gewinnung und Aktivierung von Mitgliedern und zur Aktivierung der Betriebspolitik mit ein. Dies kann z.B. durch eine Aufwertung ausgewählter inhaltlicher betriebs- und tarifpolitischer Gestaltungsfelder erfolgen. Dies kann und sollte aber auch durch einen stärkere Einbindung der Mitglieder in die tarifpolitischen Prozesse erfolgen. Hierzu gehört die Weiterentwicklung von tarifpolitischer Kompetenz auf betrieblicher Ebene.

Jede dieser drei Ebenen kann an bereits vorhandene gewerkschaftliche Ansätze anknüpfen. Bei der gesellschaftspolitischen Ebene gibt es Zusammenhänge zu den Schwerpunkten des Arbeitnehmerbegehrens und in Bezug auf die Bundestagswahl 2005 zu Planungen und möglichen Aktivitäten zum Erhalt der Tarifautonomie. Bei den Ebenen zwei und drei kann an die gegenwärtigen Aktivitäten der Bezirke und Verwaltungsstellen und der FBs Betriebs- und Organisationspolitik angeschlossen werden. Der Initiative kommt dabei eine mobilisierende und koordinierende Aufgabe zu.

Die Aktivitäten der Verwaltungsstellen, Bezirke und eingebundenen FBs der Vorstandsverwaltung können und sollen im Rahmen der „Tarifpolitischen Initiative“ durch Materialien (Schulungskonzepte, Handlungsanleitungen etc.) unterstützt werden.

Mit der Zielsetzung der „Tarifpolitischen Initiative“ ist darüber hinaus eine interne und eine externe Schwerpunktsetzung verbunden:

Interne Schwerpunktsetzung:

Angesichts der Herausforderungen und des Tatbestands, dass zusätzliche personelle Ressourcen in nächster Zeit nicht zu erwarten sind, geht es darum, die Qualität und Effizienz der Arbeit auf allen Organisationsebenen zu stärken. Intern ist eine stärkere Konzentration der IG Metall auf das Kernfeld der „Tarifpolitischen Handlungsfähigkeit“ unerlässlich. Mittelfristig müssen deshalb die Strukturen der IG Metall verstärkt auf dieses Kernfeld ausgerichtet werden. Das heißt zunächst, dass die derzeit gegebenen Organisationsstrukturen auf allen Ebenen darauf hin zu überprüfen sind, inwieweit sie der zentralen Aufgabe einer Erhöhung der Tariffähigkeit dienlich sind. Alle Bereiche der IG Metall sind aufgefordert, diese Überprüfung selbst vorzunehmen und Schlussfolgerungen vorzulegen. Über angemessene und notwendige strukturelle Veränderungen ist im Vorstand der IG Metall zu entscheiden.

Externe Schwerpunktsetzung:

Die Initiative kann an die gegenwärtige gesellschaftspolitische Debatte (Solidargesellschaft oder Raubtier-Kapitalismus etc.) anschließen und den Stellenwert von Gewerkschaften und Tarifverträgen für die anstehenden gesellschaftspolitischen Weichenstellungen ins Bewusstsein rücken (vgl. o.).

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehört das Bereitstellen von Materialien zum Thema „Nie war der Tarifvertrag so wertvoll wie heute“ und zu ausgewählten tarifpolitischen Schwerpunkten.

Je nach Ausgang der Bundestagswahl könnte es zudem notwendig werden, einen Schwerpunkt mit Aktionselementen zur Sicherung der Tarifautonomie zu etablieren. Unabhängig vom Ausgang der Bundestagswahl muss die IG Metall tarifpolitisch handlungs- und regulierungsfähig bleiben. Die Voraussetzungen hierfür sollen mit der Initiative verbessert werden (vgl. o.).

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehören auch Veranstaltungen und Veröffentlichungen zu relevanten gewerkschafts- und tarifpolitischen Themen.