

Flächentarif und betriebliche Differenzierung?

Schild, Armin; Wagner, Hilde

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schild, A., & Wagner, H. (2003). Flächentarif und betriebliche Differenzierung? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 10(2), 326-335. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-364110>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Praxisbericht

Armin Schild, Hilde Wagner*

Flächentarif und betriebliche Differenzierung?

1. Der Flächentarifvertrag – prägendes Strukturprinzip und differenzierte Realitäten

Flächentarifverträge sind der Metall- und Elektroindustrie und in anderen Wirtschaftszweigen bis heute die wichtigste Grundlage für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und –einkommen. Sie haben überragende Bedeutung für eine wirksame Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft. Tarifautonomie und Flächentarifverträge sind darüber hinaus tragende Säulen des bundesrepublikanischen Gesellschaftsmodells, sie sind zentraler Bestandteil der sozialstaatlichen Demokratie.

Von Flächentarifverträgen profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen. Sie bieten gleiche Wettbewerbsbedingungen, Schutz vor betrieblichen Lohnkonflikten, Planungssicherheit – um nur einige der wichtigsten Vorteile zu nennen. Dennoch klagen die Arbeitgeber: die Flächentarifverträge seien zu starr, sie stünden sinnvollen betrieblichen Regelungen im Wege und verhinderten neue Beschäftigung.

Doch wie sieht die Realität aus? Entgegen allen Behauptungen ist die tarifliche Situation bereits heute viel differenzierter als gemeinhin angenommen wird. Die IG Metall ist eine Multi-Branchen-Gewerkschaft. Die Tariflandschaft in ihrem Organisationsbereich weist alleine schon deshalb verschiedene Flächentarifverträge mit unterschiedlichen Standards auf z.B. für die Metall- und Elektroindustrie, Stahl, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff und einzelne Handwerksbereiche. Der unterstellten Starrheit des Tarifsystems steht nicht nur die tatsächliche Flexibilität der jeweiligen Tarifwerke gegenüber, sondern auch die Zahl der Tarifabschlüsse innerhalb eines Kalenderjahres. Im Jahr 2002 hat die IG Metall allein 476 Verbandstarifverträge neu abgeschlossen oder ergänzt, hinzu kamen 347 Firmentarifverträge. Die tariflichen Einkommenssteigerungen durch die Flächentarifverträge der IG Metall bewegten sich 2002 in einem Volumen von unter 2 bis 4 Prozent. Hier von dem Flächentarifvertrag als einem einengenden Korsett, als einer undifferenzierten Einheitslösung zu sprechen, entbehrt jeder realen Grundlage. Vielmehr berücksichtigen die Flächentarifverträge die jeweilige Branchensituation ebenso wie die spezifischen Konstellationen der Unternehmen und die jeweiligen Interessen der Mitglieder.

* Armin Schild und Hilde Wagner, beide IG Metall Vorstandsverwaltung, Lyonerstr. 32, D – 60528 Frankfurt. E-Mail: armin.schild@igmetall.de, hilde.wagner@igmetall.de.

** Artikel eingegangen: 5.3.2003.

Wenn es in begründeten Fällen darum ging oder geht, Unternehmen in Notsituationen oder gefährdete Arbeitsplätze zu retten, standen die Flächentarifverträge flexiblen Lösungen nicht im Wege. Für verschiedene Konstellationen gibt es dafür schon heute tarifvertraglich verankerte Möglichkeiten: zum Beispiel Härtefallklauseln im Osten, Sanierungstarifverträge und sog. Öffnungs- und Gestaltungsklauseln in den Flächentarifverträgen. Auf ausgewiesener Grundlage ist es in diesen Fällen dem Betriebsrat und dem Management eines Unternehmens möglich, betriebspezifische Regelungen zu vereinbaren. Der Tarifvertrag „Beschäftigungssicherung“ bietet darüber hinaus Möglichkeiten der Anpassung bzw. Absenkung der Arbeitszeit.

Die geltenden Flächentarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall sind also alles andere als rigide. Sie sind ein vielfältiges, feinmaschiges Netz von Regelungen, die auf sehr unterschiedliche Bedingungen und Bedürfnisse abgestimmt sind.

2. Flächentarifvertrag – relative Stabilität und notwendige Weiterentwicklung

Allen anderslautenden Aussagen zum Trotz ist auch ein relevanter Rückgang der Tarifbindungsgrade nicht erkennbar. Nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB Betriebspanel) sind in der Metall- und Elektroindustrie im Westen ca. 63 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden. Für die Investitionsgüterindustrie weist die Betriebsrätebefragung des WSI noch weit höhere Werte aus. Demnach gelingt es also immer noch, für einen Großteil der Unternehmen und der Beschäftigten gleiche Konkurrenz- bzw. Verkaufsbedingungen zu definieren und damit Wettbewerb untereinander zu begrenzen.

Nimmt man das gesamte Tarifsysteem in den Blick, wird allerdings deutlich, dass die Zahl der Ergänzungs- und Firmentarifverträge in den letzten zehn Jahren erheblich zugenommen hat. Erhebungen des Tarifarchivs der IG Metall ergaben seit 1993 eine Zunahme um 43 Prozent. Auch in den letzten zwei Jahren ist ein Anstieg erkennbar: existierten im Jahr 2001 in 1.429 Firmen des Organisationsbereichs der IG Metall 2.182 Haus- und Anerkennungstarifverträge, so waren es im Jahr 2002 in 1.396 Firmen bereits 2.454.

Es kann nicht geleugnet werden, dass Wirkungskraft und (innere) Reichweite der Flächentarifverträge in den letzten Jahren geringer wurden. Dies hat Ursachen. Schon seit Jahren ist zu beobachten, dass sich unter den Vorzeichen eines langsameren Wirtschaftswachstums die Konkurrenzverhältnisse auf den Märkten verschärfen. Die oft schnell wechselnden Anforderungen auf den Absatzmärkten werden zum entscheidenden Bezugspunkt unternehmerischen Handelns. Die „Zwänge des Marktes“ werden bis zu den einzelnen Arbeitsplätzen durchgestellt. Gleichzeitig orientieren sich die Unternehmen in den letzten zehn Jahren immer stärker an den Kapital- und Finanzmärkten, also am *Shareholder Value*-Prinzip. Beides, die erhöhten Flexibilitätsanforderungen und die Gewinnrisiken, versuchen die Unternehmen durch eine Variabilisierung fixer Kosten abzufangen. Auch die Arbeits- und Leistungsbedingungen sollen flexibilisiert und „entgrenzt“ werden. Bei diesen Bestrebungen stehen den

Unternehmen – vermeintlich – vorhandene materielle und qualitative Regelungen der Flächentarifverträge im Wege.

Hinzu kommt, dass der Strukturwandel mit einem Bedeutungszuwachs industrieller Dienstleistungen und der Herausbildung neuer Sektoren und Branchen einher geht. Laut der Berufsstatistik verrichten inzwischen knapp die Hälfte der Beschäftigten in der Metallwirtschaft sogenannte Dienstleistungsarbeiten – und dies oft in Bereichen mit eher niedrigem gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Gegenwärtig werden die Deregulierungsbestrebungen der Arbeitgeber durch massive Angriffe und Kampagnen von Politikseite gegen die Tarifautonomie und das Tarifsysteem flankiert. Immer unverhohlener zielen die Vorstöße aus dem politischen konservativen und neoliberalen Lager auf eine Abschaffung des Tarifvorrangs und auf eine grundlegende Veränderung oder Aushöhlung des Flächentarifvertrages selbst. Bis hin zu Gesetzesinitiativen wird aus der Union und der FDP heraus dazu aufgefordert, den § 77 (3) Betriebsverfassungsgesetz und damit den Tarifvorrang einzuschränken oder aufzuheben und das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Tarifvertragsgesetz neu zu gestalten – alles angeblich im Namen der betrieblichen Handlungsfähigkeit oder der Aufwertung betrieblicher Bündnisse für Arbeit.

Dass die Handlungsfähigkeit der Betriebe und die wirtschaftliche Stabilität auch von Planungssicherheit und stabilen Verhältnissen im Betrieb abhängen, die gerade Tarifverträge bieten, scheint keine entscheidende Rolle mehr zu spielen. Dabei hat gerade jüngst eine bemerkenswerte Studie der Weltbank mit dem Titel „Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen – wirtschaftliche Auswirkungen in einem globalen Umfeld“ wieder gezeigt, dass nicht nur die Beschäftigten von starken gewerkschaftlichen Strukturen und Tarifverträgen profitieren, sondern auch die Wirtschaft, namentlich das Wirtschaftswachstum. Und den Befund formuliert: Kollektivverträge in der Fläche erreichen diese Ergebnisse besser als Verträge auf betrieblicher Basis.

Die Erfahrung, Vielfalt zu regulieren und zu gestalten, ist in der IG Metall vorhanden. Auch die gewerkschaftlichen und tariflichen Politikansätze in den neuen Branchen- und Beschäftigungskonstellationen zeigen nachdrücklich, dass die IG Metall unter schwierigen Bedingungen „reformwillig“ und handlungsfähig ist. Dies gilt sowohl für Felder, in denen die inhaltlichen Tarifstandards auf die Höhe der Zeit gebracht werden müssen, als auch für Felder, in denen die Tarifbindung neu zu erlangen oder auszudehnen ist.

Die neuen Managementstrategien und Rationalisierungskonzepte gehen im Innern der Unternehmen (auch der traditionellen Unternehmen) mit Umstrukturierungen und neuen Beschäftigungskonstellationen einher: Reduzierung auf Kernbereiche, Ausgliederungen, Profitcenter - und auf der Ebene der Arbeitsorganisation: Gruppenarbeit, Projektarbeit, Telearbeit – sind hierzu die Stichworte. Im Zuge dieser Entwicklungen entstehen immer neue Handlungsfelder, für deren Gestaltung in der IG Metall neue Regelungsansätze entwickelt werden. Gerade der Stand der gegenwärtigen Entgeltrahmenverhandlungen zeigt: wenn es um qualitative Tarifpolitik, um neue innovative Regelungen zur Arbeits- und Leistungsgestaltung geht, sind nicht die Gewerk-

schaften die Bremser, sondern die Arbeitgeber und ihre Verbände. Sie sind es, die innovative beteiligungsorientierte Gestaltungsansätze zum Beispiel auf dem Feld der Leistungspolitik zum Tabu erklären und die sich weigern, ihre eigene Ideologie der Mitwirkung in verbindliches Handeln umzusetzen.

In den gegenwärtigen Verhandlungen über neue Entgelttarifverträge geht es auch um die Frage, wie hoch die Regelungsdichte in zukünftigen Tarifverträgen sein wird. Dabei zeigt sich, dass die Arbeitgeber zwar die Modernisierung der Tarifverträge lautstark einfordern, letztendlich aber Deregulierungsinteressen verfolgen. Die IG Metall ihrerseits ist zu differenzierten, den spezifischen betrieblichen Konstellationen Rechnung tragenden und zukunftsfähigen Tarifregelungen bereit.

Diese Bereitschaft hat die IG Metall auch in den sog. neuen Branchen unter Beweis gestellt: So konnte zum Beispiel im Bereich der ITK-Industrie die Tarifbindung mit Regelungen ausgedehnt werden, die teilweise auch in der Öffentlichkeit als wegweisend eingeschätzt wurden. Diese Beispiele zeigen, dass die IG Metall keineswegs der Ideologie von Einheitslösungen nahekommt, sondern sich handlungsorientiert neuen Entwicklungen und Herausforderungen stellt.

3. Tarifpolitik und ökonomische Differenzierung

Die beschriebene Neuausrichtung der Unternehmen ist damit verbunden, dass diese versuchen, bisher fixe Kosten durch eine Variabilisierung abzufangen. Dies ist der Hintergrund dafür, dass variable, erfolgsabhängige Entgeltbestandteile in den Unternehmen in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet wurden.

In jüngster Zeit wurden auch in der IG Metall Vorschläge unterbreitet, die sich auf eine stärker am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen ausgerichtete Tarifpolitik richten. Vorgeschlagen wurde, die Tarifpolitik in Zukunft zweistufig anzulegen, mit einer allgemeinen Tarifierhöhung für die Fläche und damit für alle Beschäftigten und einer zweiten tariflich verankerten Komponente (evt. auch in Form einer Jahres- oder Einmalzahlung), die von der Ertragslage bzw. dem Erfolg der Unternehmen abhängig und betriebsbezogen oder betrieblich auszuhandeln wäre. Zur Begründung einer stärker zweistufig angelegten Tarifpolitik wird in der Debatte angeführt, dass die Erwartungshaltungen der Beschäftigten immer mehr auseinander drifteten und die ökonomischen Unterschiede zwischen den Betrieben in den letzten Jahren immer mehr zugenommen hätten. Die Gewinne einzelner Unternehmen seien so rasch gestiegen, dass sie nicht mehr in angemessener Form durch allgemeine Tarifabschlüsse zugunsten der Arbeitnehmer eingefangen werden könnten.

Auf eine angeblich steigende Spreizung der Firmen- und Branchenkonjunkturen wird auch von Arbeitgeberseite immer wieder hingewiesen. Untersuchungen aus der Wirtschaftsabteilung der IG Metall belegen allerdings, dass es sich hierbei nicht um einen Trend handelt. Trotz aller wirtschaftlicher Änderungen gibt es demnach keinerlei Hinweise darauf, dass sich die Unterschiede in der ökonomischen Situation, insbesondere bei den Ertragshöhen, zwischen den Unterbranchen in der Metall- und Elektroindustrie oder den einzelnen Betrieben vergrößert haben.

- Bei den untersuchten Kennziffern verlief die Entwicklung in den letzten 30 Jahren vielmehr sehr unterschiedlich:
- Bei der Produktionsentwicklung ergab sich eine steigende Differenzierung im Zeitablauf (verglichen wurden 1970-79, 1980-89, 1995-2001).
- Bei der Produktivitätsentwicklung hat die Differenzierung abgenommen.
- Bei der Beschäftigungsentwicklung ist die Differenzierung annähernd gleich geblieben.
- Bei der Preisentwicklung sowie bei der Aggregation von Preis- und Produktivitätsentwicklung („branchenbezogener Verteilungsspielraum“) hat die Differenzierung in jüngster Zeit abgenommen.

In der Phase 1993 bis 2001 waren die Verteilungsbedingungen in der Metallwirtschaft deutlich besser als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Betrachtet man ergänzend die Entwicklung von Tarif- und Effektivem Einkommen in der Metallwirtschaft in diesem Zeitraum, zeigt sich, dass (anders als in dem Zeitraum 1975 bis 1993, in dem die Tarifierhöhungen im Durchschnitt betrieblich noch einmal aufgestockt wurden) unter dem Strich die übertariflichen Einkommensbestandteile abgeschmolzen wurden. Dies erfolgte teilweise auch über sog. Standortsicherungsvereinbarungen auf betrieblicher oder Unternehmensebene, insbesondere im Zusammenhang mit der tiefgreifenden Krise 1992/93.

Die Entwicklungslinien sind paradox: Während in den 90er Jahren erfolgsabhängige Entgeltbestandteile ausgeweitet wurden, fand gleichzeitig ein Abbau übertariflicher Entgelte statt. Die Verdienstchancen für die Beschäftigten sind in dieser Zeit also nicht gestiegen, im Gegenteil kam es zu einer negativen Lohndrift. Hierin besteht der Kern des verteilungspolitischen Problems; aufgrund der betrieblichen und branchenbezogenen Kräfteverhältnisse konnten die Verteilungsspielräume in den 90er Jahren nicht zugunsten der Beschäftigten genutzt werden. Auf dieser Grundlage fand ein Formwandel statt: weg von festen, betrieblich vereinbarten übertariflichen Einkommensbestandteilen hin zu ertragsabhängigen Vergütungen.

Zwei weitere Ergebnisse sind bemerkenswert. Erstens zeigt die Auswertung der Unternehmensbilanzen der Endhersteller der Automobilindustrie eine erhebliche Spannbreite bei den erzielten Unternehmensprofiten, wobei sowohl die Reihenfolge der Unternehmen als auch die Ausschläge nach oben und unten bei einzelnen Unternehmen im Zeitverlauf stark schwanken (2001: von plus 16,4 Prozent bei Porsche bis minus 0,4 Prozent bei Ford; 1996: von plus 2,7 Prozent bei BMW bis minus 2,1 Prozent bei Ford, Porsche lag damals lediglich bei plus 1,8 Prozent). Betrachtet man die Profitentwicklung der fünf Unternehmen (BMW, Ford, Opel, Porsche, VW) über einen längeren Zeitraum, z.B. von 1989 bis 2001, so zeigt sich, dass beim operativen Ergebnis nicht von einer signifikanten Zunahme der Differenzierung im Zeitablauf ausgegangen werden kann. Zweitens erweist sich bei einer zusätzlichen Auswertung der Bilanzen kleinerer und größerer Zulieferer nicht nur, dass das Profitniveau (2000/2001) bei den kleineren höher ausfällt als bei den größeren, sondern es ergeben sich auch Anhaltspunkte dafür, dass die Zulieferer im Durchschnitt ein geringeres

Profitniveau aufweisen als die Endhersteller. Dass die Profitposition von Unternehmen durch ihre jeweilige Position in der gesamten Wertschöpfungskette mitbeeinflusst wird, muss in der Debatte um eine stärker erfolgsorientierte Tarifpolitik auf alle Fälle berücksichtigt werden.

4. Tarifpolitik und Betriebspolitik

Das Verhältnis von Tarifpolitik und Betriebspolitik ist nicht zum ersten Mal Gegenstand zugespitzter Debatten in den Gewerkschaften. Bereits Ende der 50er Jahre stand in der IG Metall das Konzept „betriebsnaher Tarifpolitik“ im Mittelpunkt gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen. Die wirtschaftliche Prosperität hatte bis Ende der 50er Jahre nicht nur zu einem nahezu vollständigen Abbau der Arbeitslosigkeit geführt, sondern in den Industriebetrieben des Metallbereichs auch zu dem Phänomen, dass die erreichbaren Effektivverdienste den Tariflöhnen und -gehältern davoneilten. Die Spannen zwischen den Effektiv- und Tarifverdiensten gestalteten sich damals von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich. Forciert durch Vorschläge von Betriebsräten aus der Automobilindustrie ging es darum, dass die IG Metall auf betrieblicher Ebene Tarifverhandlungen aufnehmen sollte, um in besonders ertragsstarken Betrieben die relativ hohen Effektivverdienste tariflich einzufangen. Die sich öffnende Lücke zwischen vielfach höheren übertariflichen Leistungen und geltenden Tarifstandards sollte gefüllt und damit der lohnpolitische Spielraum in einzelnen Betrieben und Branchen genutzt und erweitert werden (Einfangen der steigenden Lohndrift). An dieses Konzept waren auch weitere organisations- und betriebspolitische Ziele geknüpft. Mit ihm sollte der unbefriedigenden Mitgliederentwicklung und dem zurückgehenden Engagement in den lokalen Bereichen durch einen forcierten Aufbau gewerkschaftlicher Vertrauensleute entgegengewirkt werden, auch die Bildungsarbeit sollte stärker betrieblich ausgerichtet werden. Die Konzeption der betriebsnahen Tarifpolitik, über die sehr leidenschaftlich debattiert wurde, fand jedoch auf mehreren Gewerkschaftstagen keine Mehrheit in der IG Metall, worauf der Ansatz in den folgenden Jahren nicht mehr verfolgt wurde.

In der Hochphase fordistischer Prosperität war betriebsnahe Tarifpolitik als Offensivkonzept gedacht, heute steht „Verbetrieblichung“ für eine Situation, die eine Defensivkonstellation einschließt. Das Verhältnis von Tarifpolitik und Betriebspolitik war in den Nachkriegsjahrzehnten immer dadurch gekennzeichnet, dass Betriebsräte wichtige Träger der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb waren – auch bei der Umsetzung und Anwendung von Tarifverträgen. Dies gilt auch heute noch. Gleichzeitig lässt sich jedoch feststellen, dass Belegschaften und Betriebsräte immer stärker unter Druck geraten.

Markierungspunkte in diesem Prozess sind langfristige Standortvereinbarungen und neue Regelungsinhalte in Betriebsvereinbarungen, zum Beispiel in den Feldern Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Leistungsbewertung. Die machtpolitischen Voraussetzungen für Tarifpolitik werden prekärer. Die Wirkung der Betriebspolitik als treibende Kraft für eine tarifpolitische Terranausweitung wird geringer.

In der IG Metall besteht Konsens, dass der Prozess der Verbetrieblichung nicht wildwüchsig und unkontrolliert verlaufen darf, sondern bewusst durch Versuche einer neuen tariflichen Regulierung aufzufangen ist. Am Beispiel von Arbeitszeitgestaltung heißt dies, dass auf die steigende betriebliche Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht einfach in Form von Betriebsregelungen zu antworten ist, sondern in Form von Tarifvereinbarungen über Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten, welche die Bedingungen schaffen, betriebliche Flexibilität mit individuellen Wahlmöglichkeiten und Anspruchsrechten für die Beschäftigten zu verbinden. Die Antwort auf eine konkurrenzbezogene Deregulierung ist also eine tarifpolitische (Re)Regulierung, die die Interessenvertretung der Beschäftigten auch unter neuen Bedingungen stärkt.

Nimmt man die Befund zusammen, ist klar, dass das Verhältnis zwischen überbetrieblicher Regulierung und betrieblicher Interessenvertretung neu ausgerichtet werden muss. Den Gefahren der beschriebenen Entwicklung ist nur durch eine Tarifpolitik entgegen zu wirken, die sich eng an den Interessen und Wünschen der Beschäftigten orientiert, den Beschäftigten Hilfestellungen gibt und Mitwirkung gewährleistet. Um spezielle betriebliche Arbeitsverhältnisse stärker berücksichtigen zu können und die Mitglieder stärker als bisher in die Tarifaushandlung mit einzubeziehen, wird zum Beispiel in einem Bezirk der IG Metall der Weg einer betriebsnahen Tarifpolitik über Ergänzungstarifverträge und betriebliche Tarifkommissionen vorgeschlagen. Auch in anderen Bezirken werden Konzepte einer inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung der Tarifverträge erarbeitet und teilweise in die Entgeltrahmenverhandlungen eingespeist. Welcher Weg auch immer favorisiert wird, in der IG Metall besteht Übereinstimmung darin, dass es darum geht, die gewerkschaftliche betriebliche Interessenvertretung zu aktivieren und zu stärken und neue koordinierte Strukturen zwischen Betriebspolitik und Tarifpolitik aufzubauen.

5. Neue Weichenstellungen in der Tarifpolitik

Die IG Metall ist bereit auf die neuen Entwicklungen der Arbeitswelt mit neuen Weichenstellungen in der Tarifpolitik zu antworten. Seit Jahren gibt es intern eine Diskussion über Ziele, Wege und Perspektiven der tarifpolitischen Neuausrichtung. Dabei zeichnen sich drei Grundmuster ab, die in Form von ersten Ansätzen in den Bezirken unterschiedlich stark verankert sind und sich teilweise auch überschneiden.

- „Kontrollierte Differenzierung“: Erhöhung der Regelungskompetenz und – dichte im Flächentarifvertrag durch die Eröffnung konditionierter Wahlmöglichkeiten im Tarifvertrag und durch neue tarifliche Regelungen für qualitativ neue Themenfelder. Dieser Entwicklungspfad schließt sektorspezifische Lösungen in Ergänzung zu den Bestimmungen des Flächentarifvertrages ein.
- „Kontrollierte Dezentralisierung“. Durch Ergänzung oder kontrollierte Öffnung des Flächentarifvertrages werden Regelungsstatbestände und -standards konditioniert auf Betriebsebene verlagert. Dieser Entwicklungspfad setzt auf den Ausbau tariflicher Willensbildungsstrukturen im Betrieb (betriebliche Tarifkommis-

sionen) und tariflicher Regelungskompetenz auf Betriebsebene ergänzend zum Flächentarifvertrag.

- Erfolgsabhängig angelegte Tarifregelungen: Dieser Vorschlag sieht vor, dass zusätzlich zu den für alle Betriebe einheitlichen und verbindlichen Tarifregelungen und entsprechenden Erhöhungsbeträgen ein erfolgsabhängiger Teil betriebsbezogen bzw. auf Betriebsebene zu regeln ist. Soweit dieses Konzept in der IG Metall vorgeschlagen wird, geht es dabei um Regelungen der Tarifvertragsparteien für eine Abweichung vom Flächentarifvertrag „nach oben“.

Der Vorstand der IG Metall hat zu Beginn der letzten Tarifrunde beschlossen, diese letztgenannte Variante nicht zu einem Bestandteil dieser Tarifrunde zu machen und hat die Organisation gleichzeitig zur Diskussion über eine solche Weichenstellung aufgefordert.

Bereits in den 90er Jahren hatte die Debatte über eine Variabilisierung der Tarifpolitik in Tarifrunden immer wieder eine Rolle gespielt. Mehrfach hatten die Arbeitgeber vorgeschlagen, einen Teil der Einkommen der Beschäftigten vom betriebswirtschaftlichen Erfolg abhängig zu machen. So fordern die Metall-Arbeitgeber schon lange, das Weihnachtsgeld ertragsabhängig zu gestalten. In der Tarifrunde 1999 schlugen sie einen zweistufigen Tarifabschluss vor, der 2 Prozent für alle Beschäftigten und 0,5 Prozent in Abhängigkeit von der Ertragslage der Betriebe vorsah. Die Meinungsbildung in der IG Metall führte in den 90er Jahren jeweils zu einer klaren Absage an diese „Angebote“.

Seit der letzten Tarifrunde werden auch in der IG Metall Vorschläge unterbreitet, sich einer stärker erfolgsorientierten Tarifpolitik zuzuwenden. Diese Vorschläge werden damit begründet, dass in den Unternehmen Ergebnisbeteiligungssysteme auf dem Vormarsch sind, die Gewinne mancher Konzerne so rasch gestiegen seien, dass sie nicht mehr in angemessener Form durch entsprechende allgemeine Tarifabschlüsse zu Gunsten der Beschäftigten eingefangen werden könnten und die ökonomischen Unterschiede der Betriebe in den letzten Jahren immer mehr zugenommen hätten.

Neben der Infragestellung der so charakterisierten ökonomischen Ausgangslage spielen in der Debatte der IG Metall über diese Vorschläge folgende Überlegungen, die einerseits die grundsätzliche und inhaltliche Ausrichtung zukünftiger Tarifpolitik betreffen, andererseits eher tarifpolitisch-strategischer Art sind, eine Rolle.

Wenn sich der Trend zur Variabilisierung von Entgeltbestandteilen in die gegenwärtige Entwicklung der „Marktökonomisierung“ einordnet, soll dann die Tarifpolitik mit ihrer genuinen Aufgabe, Arbeitsbedingungen und Entgelt zu regulieren, diesen Trend nachvollziehen oder muss sie ihn begrenzen?

Die zweite Überlegung betrifft unsere eigene Lohn- und Gehaltsbegründung: Diese war und ist gesamtwirtschaftlich ausgerichtet (gesamtwirtschaftliche Produktivität, Inflation, Umverteilungskomponente). Wird die solidarische und ausgleichende Komponente, die dieser gesamtwirtschaftlichen Begründung entspricht, nicht aufgeweicht, wenn ein Teil der Einkommen betrieblich begründet und determiniert wird?

Hier knüpft die Frage nach der verteilungspolitischen Wirkung an. Zweifellos könnten zweistufige Systeme in den relativ „gut verdienenden“ Unternehmen die verteilungspolitische Auseinandersetzung beleben. Aber wie wirkt dies in den anderen Unternehmen und in der Fläche? In vielen Unternehmen wäre die zweite, erfolgsabhängige Komponente wahrscheinlich unter den gegebenen Bedingungen nicht zu realisieren. Dagegen würden die Belegschaften in den „gut verdienenden“ Unternehmen durch einen tariflichen Rahmen in ihren betrieblichen Verteilungsaueinandersetzung unterstützt. Diese Belegschaften sind aber auch zur Durchsetzung eines befriedigenden Niveaus der für alle verbindlichen Tarifbestandteile wichtig. Arbeitgeber könnten zweistufige Systeme zum Anlass nehmen, die für alle verbindlichen Erhöhungsanteile zu schmälern. Die verteilungspolitische Wirkung wäre evt. für wenige, aber insgesamt für alle betrachtet im Ergebnis nicht positiv.

Hier schließt sich ein Problem der Verteilung von Einkommenschancen an, das auch die Frage der Spaltung von Belegschaften berührt. Wie ist damit umzugehen, dass nicht alle Unternehmen, die in der übergreifenden Wertschöpfungskette an unterschiedlicher Stelle stehen, die gleichen materiellen Erfolgchancen haben? Kann ein Teil der Einkommenschancen, auch wenn es sich um zusätzliche (on-top-Bestandteile) handelt, davon abhängig gemacht werden, an welcher Stelle der Zulieferer- und Endproduzentenkette mit unterschiedlichen Gewinnmargen sich das jeweilige Unternehmen befindet?

Zusätzlich zu der Frage nach den Mobilisierungswirkungen ergeben sich weitere Fragen, die das Verhältnis von Betriebspolitik und Tarifpolitik betreffen. Wenn die Gefahr besteht, dass Regelungsinhalte und materielle Standards scheinbar naturwüchsig „verbetrieblicht“ werden, wie kann dann Tarifpolitik so gestaltet werden, dass die Bedingungen für eine Interessenvertretung der Einzelnen, der Betriebsräte und der Gewerkschaften gestärkt werden? Wie viel und welche Regulierungstatbestände können die Tarifvertragsparteien auf die betriebliche Ebene delegieren, sollen sie das und in welcher Weise sollen sie das tun, damit im Ergebnis keine Schwächung, sondern eine Stärkung der betrieblichen Akteure und der Interessenvertretung erreicht wird? Wie kann die betriebspolitische Basis gestärkt werden, die ja die Grundlage abgibt für tarifpolitische Erfolge.

Gerade angesichts der politischen Forderungen nach einer Abschaffung des Tarifvorrangs und einer Aufwertung betrieblicher Bündnisse und betrieblicher Entgeltpolitik erhält diese Grundsatzfrage eine besondere Qualität. Denn ob und wie es gelingt, die betriebspolitische Kraft auszubauen und zu stärken, ist und bleibt der Dreh- und Angelpunkt für die Weiterentwicklung der Tarifpolitik.

Über die eher grundsätzlichen Fragen müssen wir uns in der IG Metall in den nächsten Monaten verständigen, die praktischen Fragen werden nicht ohne Berücksichtigung der politischen Kräfteverhältnisse und der Ausrichtung der Arbeitgeber und ihrer Verbände bewegt werden können. Was letztere wollen, haben sie schon klar zum Ausdruck gebracht; ihnen geht es um neue Variabilisierungsmöglichkeiten auch nach unten – ohne störende Bedingungen und Restriktionen.

In der kontroversen Debatte der IG Metall zeichnet sich bisher als Konsens ab, dass eine tarifliche Regulierung erfolgsabhängiger Entgelte, wenn überhaupt, dann nur zusätzlich zu den bestehenden tariflichen Entgelten denkbar ist. Und dass Lösungsmodelle, die mit der Gefahr verbunden sind, das Niveau der Tarifabschlüsse in der Fläche abzusenken oder die Grundentgelte ertragsabhängig zu differenzieren, ausgeschlossen bleiben sollen.

Festzuhalten ist, dass Vorschläge in Richtung einer stärker zweistufig angelegte Tarifpolitik lediglich eine Facette in der Debatte über die Weiterentwicklung der Tarifpolitik bilden. Sie decken nicht die Komplexität der Herausforderungen ab, mit der die IG Metall gegenwärtig konfrontiert ist. Um zu einer zukunftsfähigen Gestaltung des Arbeitslebens zu kommen, ist die IG Metall zu einer Weiterentwicklung ihrer tarifpolitischen Strukturen im Zusammenhang mit einer inhaltlichen Reforminitiative bereit. Strukturreform und Inhaltsreform sind dabei nicht zu trennen. Was uns stärkt, sind mobilisierende inhaltliche Ziele. Und die Orientierung an der Perspektive eines stärker selbstbestimmten Arbeitens und Lebens, deren schrittweise Umsetzung neuer verbindlicher Übereinkünfte bedarf.