



Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut



Diskussionspapiere

WSI-Projekt:
Kollektivvertragsverhandlungen
unter den Bedingungen der
Europäischen Währungsunion (EWU)

Tarifsystem und Tarifpolitik in der deutschen Metall- und Elektroindustrie 1980-1997

Reinhard Bahnmüller and Reinhard Bispinck

WSI-Diskussionspapier Nr. 52

August 1998

**Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V.
an der Universität Tübingen**

WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Inhalt

1.	Grundstrukturen und aktuelle Entwicklungen des Tarifsystems	1
1.1	Tarifautonomie	1
1.2	Die Akteure der industriellen Beziehungen	4
	Arbeitgeberverbände	
	Gewerkschaften	
1.3	Die Tariflandschaft	13
2.	Aktuelle Entwicklungstendenzen im Tarifsystem	15
2.1	Die deutsche Wiedervereinigung und die Angleichung der Tarifniveaus zwischen Ost und West	15
2.2	Krise des Flächentarifvertrags	17
2.3	Veränderung des Verhandlungssystems im Arbeitgeberverband	22
2.4	Staatliche Interventionen in die Tarifautonomie	23
3.	Die wichtigsten Regelungsbereiche und Ergebnisse von Tarifverträgen	25
3.1	Entwicklung der tarifpolitischen Strategien in den 80er und 90er Jahren	25
3.2	Lohn und Gehalt	37
3.3	Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung	56
3.4	Atypische Beschäftigungsverhältnisse	70
3.5	Beteiligung im Arbeitsprozeß	77
3.6	Aus- und Weiterbildung	80
3.7	Perspektiven der Tarifpolitik der IG Metall in den kommenden Jahren	83
4.	Die europäische Dimension der Tarifverhandlungen	90
4.1	Die Position der Gewerkschaft zur europäischen Währungsunion und ihre praktischen Wirkungen	90
4.2	Die Bedeutung transnationaler Aspekte für die nationalen Tarifverhandlungen	94
4.3	Gewerkschaftliche Positionen, Erwartungen und Strategien im Hinblick auf eine europaweit koordinierte Kollektivvertragspolitik	96
Literatur		102
Anhang:	Ablauf einer Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie	105
	Tabellen	108

1. Grundstrukturen und aktuelle Entwicklungen des Tarifsystems

1.1 Tarifautonomie

Grundlage des deutschen Kollektivvertragssystems ist die *Tarifautonomie*, das heißt das Recht der Tarifparteien, die Entgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen in eigener Regie und Verantwortung und mit prinzipiell offenem Ausgang auszuhandeln.¹ Inhaltliche Vorgaben staatlicher Instanzen für das Verhalten der Tarifparteien z.B. in Form verbindlicher Lohnleitlinien ist rechtlich nicht zulässig. Interventionen des Staates, die es gleichwohl gibt, erfolgen indirekt durch Veränderung der prozeduralen Regelungen, des Rechtscharakters von Tarifverträgen, informeller Einflußnahme auf die Tarifparteien oder in Gestalt eines "neutralen Vermittlers" aus dem politischen Raum in Tarifauseinandersetzungen.² Gesetzliche Regelungen zu Streiks und Aussperrung fehlen ganz. Die entscheidenden Beschränkungen und Eingrenzungen ergeben sich aus der umfänglichen Rechtsprechung. Das Richterrecht ist die entscheidende Rechtsquelle im Bereich der Tarifpolitik.

Grundlage des Verhandlungssystems der Tarifparteien ist das *Tarifvertragsgesetz*. Es definiert den Rahmen und den Rechtscharakter der Tarifverträge. Die eigentlichen Tarifverhandlungen werden jedoch durch dieses Gesetz nicht geregelt. Sie basieren auf eingespielten Übungen oder freiwilligen Vereinbarungen (z.B. Schlichtungsregelungen) zwischen den Tarifparteien.

Wie in anderen Rechtsordnungen unterscheidet das deutsche Tarifrecht zwischen *schuldrechtlicher* und *normativer Wirkung* des Tarifvertrags. Mit dem *normativen Teil* sind die Rechte und Pflichten der Verbandsmitglieder gemeint. Die Rechtsnormen über Inhalt, Abschluß und Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten unmittelbar und zwingend für die Tarifparteien und ihre Mitglieder, d.h. sie gestalten das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten, ohne daß es einer Bezugnahme auf den Tarifvertrag bedarf und sogar ohne daß das Mitglied von dem Bestehen bzw. dem Inhalt des Tarifvertrags Kenntnis hat. Die innerhalb des autonomen, von den Tarifparteien selbst strukturierten Raumes gefundenen Normen und Regelungen werden wie staatlich gesetztes Recht behandelt. Die Tarifnormen stellen Mindestbedingungen dar, die über- aber nicht unterschritten werden dürfen. Günstigere Vereinbarungen im Einzelarbeits-

¹ Die Tarifautonomie ergibt sich aus Art 9 Abs 3 des Grundgesetzes, das die Koalitionsfreiheit gewährleistet. Dort heißt es: "Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und alle Berufe gewährleistet". Entsprechend der Rechtelehre und Rechtsprechung gehört zur Koalitionsfreiheit die Befugnis der Tarifparteien, Tarifverträge in eigener Verantwortung abzuschließen.

² Auf die staatlichen Interventionen der letzten Jahre werden wir im Abschnitt 2.4 noch zu sprechen kommen.

vertrag³ sind möglich und werden auch in Form sog. übertariflicher Leistungen häufig genutzt. Die Gewährung und auch Streichung solche Leistungen steht im Ermessen des Arbeitgebers.

Die *schuldrechtliche Komponente* umfaßt die Rechte und Pflichten der vertragsschließenden Verbände. Von Bedeutung ist hier die Friedenspflicht und die Einwirkungs- bzw. Durchführungspflicht. Friedenspflicht bedeutet, daß während der Laufzeit des Tarifvertrages keinerlei Arbeitskämpfe mit dem Ziel der Veränderung seiner Inhalte durchgeführt werden dürfen. "Verbandsmitglieder sind ggf. von Arbeitskampfactionen abzuhalten; Verletzung der Friedenspflicht gelten als Tarifbruch und können zu Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen führen" (Keller 1997, S.147). Einwirkungs- und Durchführungspflicht meint, daß die vertragsschließenden Parteien auf ihre Mitglieder einwirken müssen, die Bestimmungen des Tarifvertrages auch durchzuführen und einzuhalten, ein Aspekt, der in der in der aktuellen Diskussion von nicht geringer Bedeutung ist.

Die zentrale Rolle, die dem Tarifvertrag im System der industriellen Beziehungen zugewiesen wird, kommt schließlich auch im sog. "Tarifvorbehalt" des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 77, Abs. 3) zum Tragen. In ihm ist geregelt, daß Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein dürfen. Das gilt auch bei gegenseitigem Einvernehmen zwischen den betrieblichen Akteuren (Management Betriebsräten). Auch dies ist in der aktuellen Diskussion von Belang.

Die Rechtsbindung, die vom Tarifvertrag ausgeht, bezieht sich kraft Gesetz zunächst lediglich auf die Mitglieder der Tarifvertragsparteien. Außenseiter (Nichtgewerkschaftsmitglieder) haben also grundsätzlich keinen Anspruch auf tarifliche Leistungen. Faktisch gewähren die Arbeitgeber aber auch gewerkschaftlich nicht organisierten Mitgliedern i.d.R. die gleichen Bedingungen um innerbetriebliche Konflikte zu minimieren und keine Anreize zum Eintritt in die Gewerkschaften zu schaffen. Unter bestimmten Bedingungen können die Tarifnormen allerdings auch rechtsverbindlich auf Arbeitgeber bzw. Beschäftigte ausgedehnt werden, die nicht Mitglieder in einem Arbeitgeberverband bzw. einer Gewerkschaft sind. Das Bundes-

³ Dieses garantierte Mindestniveau basiert auf dem § 4 Abs. 3 des Tarifvertragsgesetzes, indem vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur zulässig sind, "soweit sie vom Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelung zugunsten des Arbeitnehmers enthalten" (Günstigkeitsprinzip). In den letzten Jahren wurde das sog. Günstigkeitsprinzip durch die Arbeitgeber und konservative Arbeitsrechtler zunehmend in einer Weise ausgelegt, die der Mindestnormgarantie entgegensteht. "Günstiger", so wird von ihnen argumentiert, sei für den Arbeitnehmer, wenn dieser untertariflich beschäftigt und nicht arbeitslos wird, oder wenn er mit einer längeren als der tariflich vorgesehenen Arbeitszeit ein höheres Einkommen erzielen kann (siehe dazu auch Abschnitt 2.4)

ministerium für Arbeit oder ein Landesarbeitsministerium kann im Einvernehmen mit den Tarifparteien einen Tarifvertrag für *allgemeinverbindlich* erklären (§ 5 TVG).⁴

Im Gegensatz zur Situation in anderen europäischen Ländern wird von dieser Möglichkeit nur relativ selten Gebrauch gemacht (Kreimer-de Fries 1995). Gemessen an der Gesamtzahl der gültigen Verbandstarifverträge (1997: 30.779) sind die 558 allgemeinverbindlich erklärt mit einem Anteil von 1,8 % eine marginale Größe. Lassen wir die Änderungs-, Ergänzungs- und Paralleltarifverträge sowie Protokollnotizen außer Betracht, so sind von den 9.856 Ursprungs-Verbandstarifverträgen 328 oder 3,3 % allgemeinverbindlich (BMA 1998).⁵ Die Schätzungen, für wieviele Beschäftigte sie unmittelbar Wirkungen haben, schwanken zwischen 1 Mio. (Keller 1997, S. 149) und 1,5 bis 1,7 Mio (Kreimer-de Fries 1995, S. 212). Im maximalen Fall dürften demnach für 5 bis 6 % der Beschäftigten durch die Allgemeinverbindlichkeitsklärung eine Tarifbindung neu entstehen. Für allgemeinverbindlich *erklärte* Tarifverträge finden sich vor allem in kleinbetrieblich strukturierten Branchen. Schwerpunkte liegen im Baugewerbe, im Handel und im Bereich der Reinigung/Körperpflege. In der Metall- und Elektroindustrie gibt es seit Gründung der Bundesrepublik keinen für allgemeinverbindlich erklärt Tarifvertrag. Lediglich im Metall- und Elektrohandwerk existieren eine Reihe von Regelungen (insgesamt 25). Die monatlichen Löhne und Gehälter sind dabei nur in drei Fällen Gegenstand, meist berühren sie das Urlaubsgeld, die Jahressonderzahlungen oder es handelt sich um Mantel bzw. Entgeltrahmenabkommen (zur aktuellen Entwicklung in der Diskussion um allgemeinverbindliche Tarifverträge siehe Abschnitt 2.4).

Tarifverträge werden für eine bestimmte Laufzeit abgeschlossen. Vergütungstarifverträge, die die jährlichen Lohn- und Gehaltssteigerungen festlegen, haben i.d.R. eine Laufzeit von einem Jahr, Rahmentarifverträge (in denen die Entgeltsysteme geregelt sind) und Manteltarifverträge (die u.a. die Arbeitszeit, die Urlaubsdauer, Kündigungsfristen und Zuschläge regeln) gelten für längere bzw. unbefristete Zeiträume, wobei unbefristete Verträge Kündigungsfristen enthalten. Seit Mitte der 80er Jahre ist in der Metall- und Elektroindustrie bei den

⁴ Diese Ausdehnung des Geltungsbereichs auf alle Beschäftigten einer Branche ist an zwei Bedingungen geknüpft. Möglich ist sie, wenn die Allgemeinverbindlichkeit im öffentlichen Interesse liegt und wenn mehr als 50 Prozent der Beschäftigten unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen. Auch von diesen beiden Bedingungen kann abgewichen werden, wenn die Allgemeinverbindlichkeitserklärung "zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint" (§ 5, Abs. 1 TVG).

⁵ Kreimer-de Fries (1995, S. 214) kommt für das Jahr 1994 auf einen Anteil von 4,3 %. Zwischenzeitlich ist allerdings die Zahl der allgemeinverbindlich *erklärten* Tarifverträge von 632 (1994) auf 558 (1997) zurückgegangen, während die Zahl der gültigen Tarifverträge von ca. 43.000 auf 47.000 angestiegen ist.

Vergütungstarifverträgen eine Entwicklung zu längeren Laufzeiten zu beobachten.⁶

Die Vertragskultur hat sich in den letzten Jahren zudem dadurch nicht unwesentlich verändert, als immer häufiger bei neuen Tarifabkommen in noch laufende alte (Mantel- bzw. Rahmentarif-)Verträge eingegriffen und diese abgeändert werden. Dies trug mit dazu bei die Stabilität und Verbindlichkeit der Verträge zu mindern.

Eine wichtige Stabilisierungsfunktion geht von der sog. Nachwirkungsklausel des Tarifvertragsgesetzes aus. Sie besagt, daß auch nach Beendigung des Tarifvertrags seine Schutz- und Garantiewirkung nicht entfällt. Die Rechtsnormen gelten weiter, bis sie durch neue Abmachungen ersetzt sind. Dies ist insofern von Bedeutung, als Arbeitgeber durch Austritt aus dem Arbeitgeberverband sich nicht einfach den Verpflichtungen des Tarifvertrages entziehen können. Allerdings müssen die neuen Abmachungen nach herrschender Rechtsauffassung nicht unbedingt kollektiven Charakter haben, sondern können auch im einzelnen Arbeitsvertrag geregelt werden (Zachert 1991, S.33).

1.2 Die Akteure der industriellen Beziehungen

Arbeitgeberverbände

Die Verbandsbildung der Unternehmer in Deutschland ist charakterisiert durch eine komplexe, dreigliedrige Organisationsstruktur. Die erste Organisationsform ist die der *Wirtschaftsverbände*, die vorrangig die wirtschafts- und industriepolitischen Interessen gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit vertreten. Die einflußreichste Dachorganisation ist hier die Bundesvereinigung der deutschen Industrie (BDI). Die zweite Form ist die der *Industrie- und Handelskammern*. Sie sind öffentlich-rechtlichen Organisationen und alle Arbeitgeber sind bei ihnen Pflichtmitglieder. Ihr Aufgabengebiet liegt vornehmlich in der Vertretung der regionalen Interessen der gewerblichen Wirtschaft. Zusammengefaßt sind sie in der Dachorganisation des Deutschen Industrie- und Handelstags (DIHT). Die dritte Organisationsform ist die der

⁶ Laufzeiten der Vergütungstarifverträge (in Monaten):

Jahr	1984	1986	1987	1990	1991	1992	1994	1995	1997
	26	12	36	12	12	21	12	24	24

Bis 1995 stand die längere Laufzeit der Vergütungstarifverträge im Zusammenhang mit der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche, 1996 mußte eine zweijährige Laufzeit als Preis für die Beibehaltung der vollen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall akzeptiert werden. Die Arbeitgeber zeigen grundsätzlich Interesse an längerfristigen Abkommen, während die IG Metall in einigen Fällen zwar in den 80er Jahren eine glückliche Hand bei den längerfristigen Regelungen hatte, grundsätzlich aber den Jahresrhythmus beibehalten will.

Arbeitgeberverbände. Sie vertreten die sozial- und tarifpolitischen Interessen der Unternehmer. Die Dachorganisation der privatwirtschaftlichen Arbeitgeber ist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Die komplexe Struktur der deutschen Arbeitgeberverbände hat immer wieder zu Diskussionen über eine Fusion der Verbände geführt. Diese Debatte ist in den letzten Monaten erneut aufgeflammt, da die Kompetenzgrenzen vor allem zwischen dem wichtigsten Wirtschaftsverband der Industrie (BDI) und dem Dachverband der Arbeitgeberverbände (BDA) zunehmend ins Fließen geraten sind (Handelsblatt 6./7.9.1997). Das gilt sowohl für die Tarif- wie für die Sozialpolitik, zu der sich beide Verbände lautstark zu Wort melden, aber nicht mit einer Stimme sprechen. Auf regionaler Ebene, insbesondere in den neuen Bundesländern, ist die Fusion von Industrie- und Arbeitgeberverbänden bereits Realität (Handelsblatt 20.1.1998). Es ist zu erwarten, daß auch auf Bundesebene der Druck auf eine Verbandsfusion zunehmen wird.

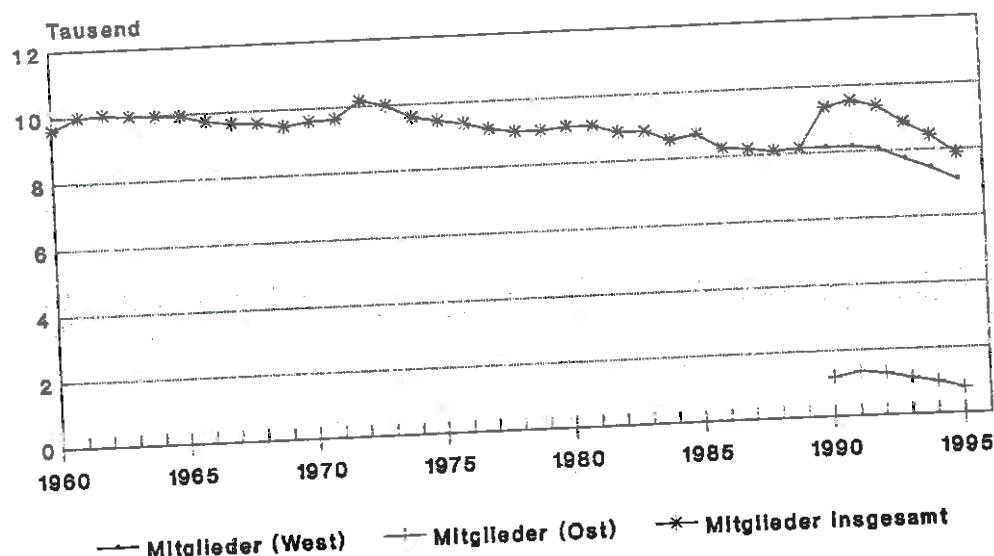
Zentraler tarifpolitischer Akteur auf Arbeitgeberseite in der Metall- und Elektroindustrie sind die *regionalen Metallarbeitgeberverbände*, die im "Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V." (*Gesamtmetall*) zusammengeschlossen sind.⁷ Die regionalen Landesfachverbände sind die eigentlichen operativen Einheiten des Tarifgeschehens. Sie und nicht der Dachverband auf Bundesebene haben die Tarifhoheit, schließen mit den regionalen Gliederungen der IG Metall, den Bezirken, Tarifverträge ab und beschließen ggf. über Aussperrungen. Insgesamt gibt es in der Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik 16 regionale Arbeitgeberverbände. Der Dachverband "Gesamtmetall" vertritt nach eigenen Angaben derzeit ca. 7.500 Unternehmen mit 3.5 Mio Mitarbeitern. Die Arbeitsteilung zwischen den Regionalverbänden und dem Dachverband ist seit langem Gegenstand interner Debatten (siehe dazu Abschnitt 2.2). Faktisch läßt sich eine zunehmende Zentralisierung konstatieren, wobei einem Teil der Mitglieder diese noch nicht weit genug geht. Gleichwohl hat sich der Dachverband "Gesamtmetall" in den letzten zwanzig Jahren zu einem aktiven und effektiven Koordinationszentrum der Tarifpolitik in der Metallwirtschaft entwickelt.

Für die tarifpolitische Willensbildung auf Arbeitgeberseite sind nicht nur die internen Strukturen und Gremien von Gesamtmetall und seinen regionalen Mitgliedsverbänden von Bedeutung, sondern auch die Rolle der Dachverbände der Arbeitgeber, insbesondere die der Bundesver-

⁷ Die regionalen Metallarbeitgeberverbände sind wiederum in Bezirksgruppen organisiert. So gibt es im Verbandsgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden z.B. elf solcher Bezirksgruppen.

einigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Entsprechend ihrer Satzung darf diese zwar die Selbständigkeit der Mitglieder auf tarifpolitischem Gebiet nicht einschränken. Ausdrücklich erlaubt sind aber "Empfehlungen auf diesem Gebiet", sofern diese einstimmig beschlossen wurden. Aus diesen "Empfehlungen", die seit Mitte der 60er Jahre in einem "Katalog der zu koordinierenden lohn- und tarifpolitischen Fragen" zusammengefaßt und immer wieder aktualisiert wurden, sind im Laufe der Zeit faktisch Vorschriften geworden. Wirksam wurde dies in den 80er Jahren bei der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche, als die IG Metall und IG Medien auf den koordinierten Widerstand der Arbeitgeber nicht nur ihrer Branche, sondern der gesamten Industrie trafen. Welche Bedeutung der "Tabu-Katalog" heute hat ist unklar.

Schaubild 1: Mitgliederentwicklung von Gesamtmetall



Quelle: Gesamtmetall: Die Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1997, Köln.

Zunehmend wichtig ist zudem die Koordinierungsfunktion der BDA bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Hier interpretiert die BDA das "öffentliche Interesse", das bei einer Allgemeinverbindlichkeit gegeben sein muß, zunehmend restriktiv und scheut auch vor Konflikten mit ihren Mitgliedsverbänden (z.B. den Arbeitgeberverbänden der Bauwirtschaft bei der Festlegung von Mindestlöhnen in dieser Branche im Jahr 1996) nicht zurück (Kreimer-de Fries 1995).

Die Gewerkschaften

Das Grundprinzip der deutschen Gewerkschaften ist bekanntermaßen das der Einheitsgewerkschaft, die nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind. Die bei weitem größte Dachorganisation in Deutschland ist die des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) mit 8,9 Mio. Mitgliedern (Stand 31.12.1996). Neben den DGB Gewerkschaften gibt es ferner die deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) mit 489.266 Mitgliedern (Stand 1997) und den Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) mit 303.840 Mitgliedern (Stand 1995). Tarifpolitisch ist die DAG in einigen Dienstleistungsbereichen von Bedeutung, in Ostdeutschland wird zunehmend von den Arbeitgebern der CGB als Tarifpartner, mit dem billigere Tarifverträge vereinbart werden können, ins Spiel gebracht. Im Bereich des öffentlichen Dienstes stellt ferner der Deutsche Beamtenbund (DBB) mit rund 1.075.652 Mitgliedern (Stand 1995) einen nicht unbedeutenden Interessenverband dar.

Tabelle 1: Entwicklung und Struktur der Mitglieder der IG Metall

Jahr	Mitglieder West	Mitglieder insgesamt	Männer	Frauen	Arbeiter	Angestellte gesamt	Rentner gesamt	Arbeitslose gesamt
1980	2622267		2252304	369963	2234361	387906	284208	-
1981	2622069		2245161	376908	2234247	387822	308658	-
1982	2576471		2207198	369273	2189279	387192	322144	-
1983	2535644		2173663	361981	2148262	387382	340327	76404
1984	2497733		2137433	360300	2114849	382884	355133	81322
1985	2553041		2178250	374791	2164065	388976	366025	81488
1986	2598323		2211708	386615	2203009	395314	371709	82933
1987	2609247		2218269	390978	2213179	396068	381341	89611
1988	2624521		2228175	396346			396815	92607
1989	2679237		2267627	411610			409938	90470
1990	2681243	2726705	2246246	432991	2271877	411.998	368609	93042
1991	2681346	3625428	2884326*	756023*	3.006.708- 00*	618.720*	432551*	182456*
1992	2638248	3433255	2725880	668402	2.848.661,00	584.594	546687	285862
1993	2528188	3189509	2557003	589434	2.638.574,00	550.935	566986	349881
1994	2450448	2991073	2443846	547227	2.465.461,00	525.612	560719	369370
1995		2869469	2357734	511735	2.363.947,00	505.522	562802	345698
1996		2752226	2272561	479665	2.266.339,00	485.887	557089	338247
1997		2660951	2114951	546000	2.189.355,00	471.596	548463	328263

* Ab 1991 Gesamtdeutschland
Quellen: IG Metall (Hrsg.) Daten, Fakten, Informationen; Sonderauswertung IG Metall; Schulten (1998).

Die IG Metall ist innerhalb des DGB mit 2.660.951 Mitgliedern (Stand 31.12.1997) nach wie vor die größte Einzelgewerkschaft. Sie hat in den letzten Jahren wie die anderen Gewerkschaften auch deutliche Mitgliederverluste hinnehmen müssen. Zwischen 1991 und 1997 sank die Zahl der Mitglieder um nicht weniger als 26 %, was allerdings vor allem auf die starken Mitgliederverluste in Ostdeutschland aufgrund der dortigen Deindustrialisierung zurückzuführen ist. Der Anteil der Frauen liegt derzeit bei 20 %, der Angestellten bei 18 %, der Rentner bei 21 % und der Arbeitslosen bei 12 %.

Wie ein Blick auf die Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades zeigt, sind die starken Mitgliederverluste der vergangenen Jahre vor allem auf den Abbau von Arbeitsplätzen in der Metallindustrie zurückzuführen. Zwar ist auch dieser leicht rückläufig, allerdings weniger stark als die Mitgliederzahlen insgesamt. Bezogen auf die Metallindustrie liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei schätzungsweise 40 %, bezogen auf die Metallwirtschaft (incl. Handwerk) bei ca. 33 %.

Tabelle 2: Entwicklung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in der Metallindustrie bzw. Metallwirtschaft (West)

1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
38,65	37,95	37,60	37,53	37,31	36,18	34,51	33,54	33,63	33,01

Quelle: IG Metall

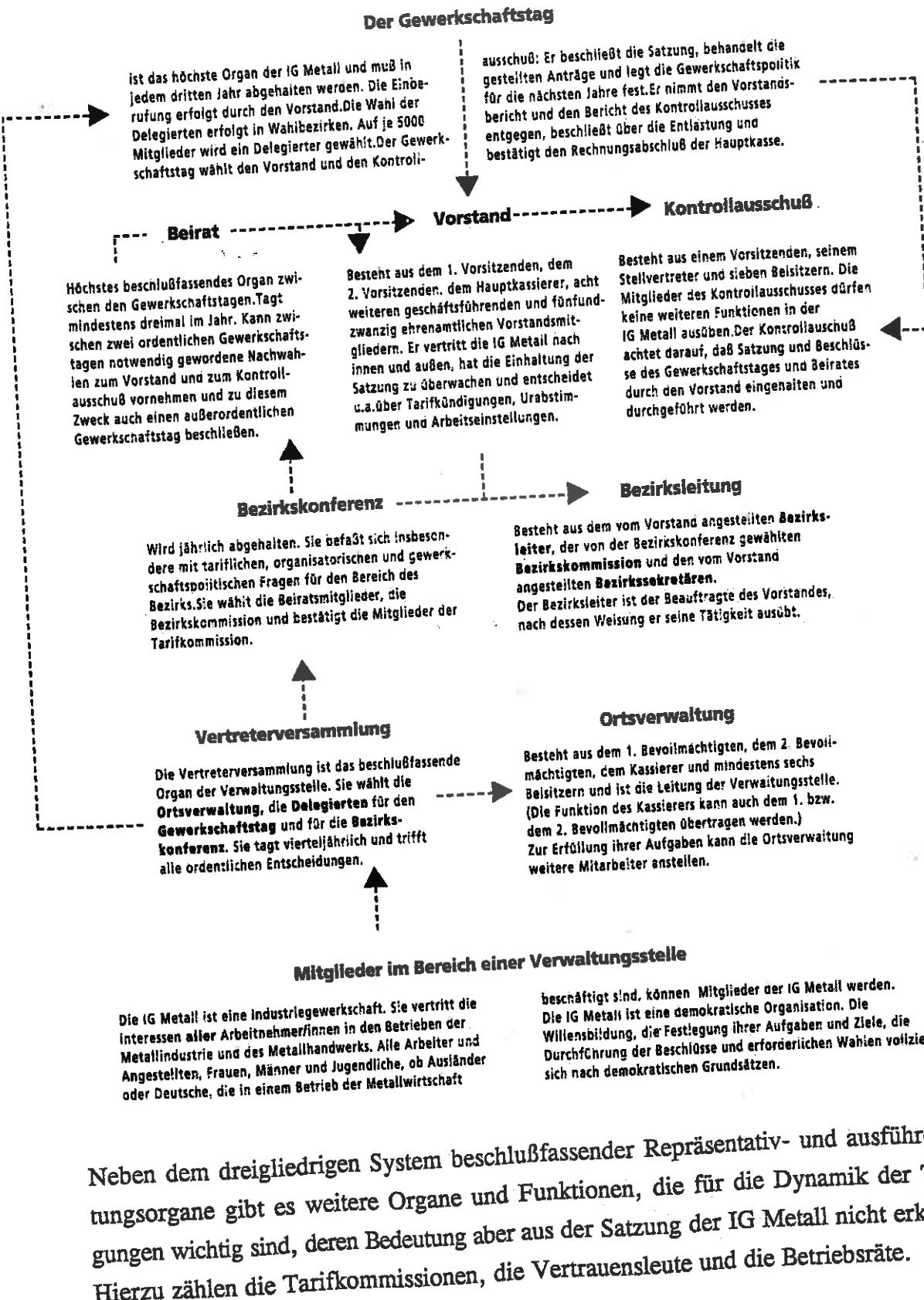
Innerhalb des DGB ist beginnend in den 80er und beschleunigt in den 90er Jahren ein Fusionsprozeß im Gange, der noch nicht abgeschlossen ist. Nach den erfolgten und bereits vereinbarten Fusionen hat der DGB derzeit noch 12 Mitgliedsverbände (1985 17), in den kommenden Jahren wird sich die Zahl weiter deutlich reduzieren. Mehrere Gewerkschaften haben (als Vorstufe für Fusionen) Kooperationsverträge abgeschlossen, andere sind in Verhandlungen über Fusionen oder, wie im Dienstleistungssektor, über neuen Verbund. In diese Gespräche ist auch die DAG mit einbezogen. In den kommenden Jahren wird sich somit die deutsche Gewerkschaftslandschaft erheblich verändern. Voraussichtlich werden bis zum Jahr 2000 nicht mehr als 3 bis 5 Gewerkschaften übrig bleiben. Welche Auswirkungen dies auf die Tarifpolitik haben wird, bleibt abzuwarten.

Diktiert wird der Zusammenschluß der Gewerkschaften vor allem von rückläufigen Mitgliederzahlen, abnehmender Finanz- und Durchsetzungskraft insb. der kleinen Gewerkschaften und veränderten Wirtschafts- bzw. Branchenstrukturen. Die IG Metall hat die Reorganisation der deutschen Gewerkschaften nachhaltig betrieben. Sie selbst wird sich um die Gewerkschaft Textil- und Bekleidung (ab April 1998) und die Gewerkschaft Holz- und Kunststoff (ab 1999) erweitern. Ob sich mit den neu herausbildenden größeren Gewerkschaften die erhoffte Verbesserung der Betreuungssituation der Betriebe und der Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften insgesamt einstellen wird, muß sich erst noch zeigen. In der aktuellen Situation binden die Fusionen jedenfalls in nicht geringem Maße Energien und Mittel.

Die Zuständigkeit für Tarifpolitik liegt in der neuen wie in der bisherigen Struktur bei den Einzelgewerkschaften. Dem DGB als Dachverband kommt in diesem Bereich zwar eine koordinierende Funktion zu, die sich faktisch aber weitgehend auf die Gewährleistung eines regelmäßigen Informationsaustauschs zwischen den Gewerkschaften und ggf. die unterstützende Beteiligung einzelner Tarifrunden durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit beschränkt. Anders als auf Arbeitgeberseite ist eine Zentralisierung der tarifpolitischen Willensbildung, vergleichbar derjenigen der BDA, nicht feststellbar und wird auch von keiner relevanten Seite ernsthaft ins Spiel gebracht.

Die innerverbandliche Organisationsstruktur der IG Metall läßt sich aus nachfolgendem Schaubild 2 entnehmen. Wichtig für unseren Zusammenhang ist die Rolle der Bezirke, denen die Durchführung der Tarifbewegungen obliegt. Insgesamt gibt es in der IG Metall neun Bezirke. Ihr beschlußfassendes Organ ist die Bezirkskonferenz und deren Exekutivorgan die Bezirksleitung. An ihrer Spitze steht der Bezirksleiter. Er wird nicht gewählt, sondern ist, wie die ihm zuarbeitenden Bezirkssekretäre, vom Vorstand bestellt und übt seine Tätigkeit nach dessen Weisung aus.

Schaubild 2: Organisatorischer Aufbau der IG Metall



Beginnen wir mit den *Tarifkommissionen*. Formal betrachtet handelt es sich lediglich um ständige Kommissionen der regionalen Bezirkskonferenzen, die in tarifpolitischen Fragen keine Entscheidungskompetenz besitzen. Entsprechend der vom Vorstand der IG Metall erlassenen Richtlinien zur Bildung von Tarifkommissionen können sie nur "Stellungnahmen" und "Empfehlungen" zu tarifpolitischen Fragen abgeben, an die der Vorstand nicht gebunden ist. Die faktische Rolle der Tarifkommissionen geht aber über die eines Beratungsgremiums für den Vorstand deutlich hinaus. Ihr Votum, das alle Aspekte einer Tarifbewegung von der Aufstellung der Forderungen bis zu Urabstimmung und Streik betrifft, kann der Vorstand nur unter Einkalkulierung von erheblichen Konflikten übergehen. Entsprechend selten ist dies der Fall (Bergmann 1975, S.298 ff). In den letzten Jahren zeichnet sich allerdings ein Wandel in der Stellung der Tarifkommissionen ab, der auf eine Verschiebung der Entscheidungszentren schließen lässt. Zwar behält die Tarifkommission ihre legitimatorische Funktion für die Tarifpolitik, mehr als in den 80er Jahren scheint sich allerdings die tarifpolitische Politikbildung außerhalb der dafür vorgesehenen Organe zu vollziehen. Indikator dafür ist, daß die einflußreichsten haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre die Tarifkommissionen seltener zur Willensbildung nutzen. War die Tarifkommission lange Zeit das Zentrum der tarifpolitischen Strategiebildung, scheinen informelle Abstimmungsprozesse an Bedeutung zu gewinnen.

Hier spielen die *Betriebsräte*, insbesondere jene der großen Unternehmen eine zunehmend wichtigere Rolle. Schon seit langem haben sie in der Tarifpolitik nicht nur der IG Metall eine Sonderstellung (vgl. Bergmann 1975, S.302 ff). Obwohl sie kein Organ der Gewerkschaften sind, sondern bekanntermaßen von der gesamten Belegschaft gewählt werden und formal unabhängig von ihnen agieren, beeinflussen sie den internen Meinungsbildungsprozeß maßgeblich.⁸

Für die Gewerkschaftspolitik im Allgemeinen und die Tarifpolitik im Besonderen spielen die Betriebsräte aus mehreren Gründen eine herausgehobene Rolle. Als eigenständige Interessenvertretung der Belegschaften verfügen die Betriebsräte über rechtlich gesicherte Mitbestimmungs- und Kontrollrechte bei allen betrieblichen Fragen der Entlohnung, der Prämien- und Sozialleistungen, der Arbeitszeit, der Umsetzung und Entlassung, sowie der betrieblichen

⁸ Trotz formaler Unabhängigkeit von der Gewerkschaft ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte sehr hoch. Von den 69.943 Betriebsräten, die bei der letzten Betriebsratswahl im Jahr 1994 gezählt wurden, waren 81 Prozent Mitglieder der IG Metall. Bei den Betriebsratsvorsitzenden lag der Anteil sogar bei 91 Prozent. Diese Quoten sind seit 40 Jahren annähernd konstant geblieben. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad kann als Indikator dafür gelten, daß die große Mehrheit der Betriebsräte ihre Tätigkeit vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Zielvorstellungen ausübt. Die breitere Legitimation durch die Belegschaftswahl gibt ihnen jedoch nicht nur formal ein erhebliches Maß an Unabhängigkeit, was einerseits die Flexibilität des Gesamtsystems der Interessenvertretung erhöht, andererseits aber auch zu Spannungen zwischen Betriebsräten und Gewerkschaft führt.

Arbeitsbedingungen. Sie sind damit die unmittelbaren Kommunikations- und Konfliktpartner des Managements und verfügen über Informationen, die für die Entwicklung der Tarifforderungen und den Verlauf der Tarifbewegungen von besonderer Bedeutung sind. Zudem obliegt ihnen qua Amt die Einhaltung der Tarifbestimmungen. Für die Bestandssicherung und -erhaltung der Gewerkschaft ist schließlich wichtig, daß sie besser als jede andere Funktionärsgruppe die Mitgliederwerbung und Beitragskassierung organisieren können. Diese für die Gewerkschaften unabdingbar notwendige Leistungen verschaffen ihnen im lokalen Organisationsbereich einen überragenden Einfluß, der sich auf den höheren Organisationsebenen fortsetzt. Dementsprechend stark sind sie in den Gremien der IG Metall, nicht zuletzt in der Tarifkommission vertreten.

Diese traditionelle Sonderstellung der Betriebsräte wird in den letzten Jahren noch dadurch verstärkt, daß die *Vertrauensleutearbeit* in der IG Metall in die Krise geraten ist. Im Selbstverständnis der IG Metall und entsprechend der einschlägigen Richtlinien zur Vertrauensleutearbeit sind sie die eigentlichen Repräsentanten der Gewerkschaften in den Betrieben. Sie werden von den Gewerkschaftsmitgliedern in den Betrieben (häufig abteilungsweise) gewählt, zum geringen Teil auch durch die Ortsverwaltungen ernannt. Die Funktion der Vertrauensleute, zu denen ex officio auch die IG Metall Betriebsräte gehören, besteht vor allem in der Information der Beschäftigten über Beschlüsse und Positionen der IG Metall zu (tarif)politischen Fragen und in der Werbung und Betreuung von Mitgliedern. Zudem sollen sie als Gegengewicht und Korrektiv für die Betriebsratsarbeit fungieren und den Einfluß der IG Metall auf dessen Politik sichern. In den letzten Jahren konnten sie aber diese Korrektivfunktion immer weniger erfüllen. Schritt für Schritt hat sich die Zahl der Vertrauensleute ausgedehnt, die zugleich auch ein Betriebsratsmandat innehaben. Zwischenzeitlich stellen die Vertrauensleute mit zusätzlichem Betriebsratsmandat die Hälfte aller Vertrauensleute, so daß deren Arbeit immer stärker von den Betriebsräten dominiert wird. Zudem hat die IG Metall große Mühe, neue Vertrauensleute in ausreichender Zahl zu gewinnen und damit die Grundlagen für eine effektive gewerkschaftliche Betriebspolitik zu erhalten. Bereits in den 80er Jahren war die Zahl der Vertrauensleute leicht rückläufig, und die Entwicklung hat sich in den 90er Jahren erheblich beschleunigt.

Tabelle 3: Betriebsräte und Vertrauensleute im Organisationsbereich der IG Metall

Jahr	Betriebsräte insgesamt	IGM-Betriebsräte absolut	Anteil der IGM-Betriebsräte an der Gesamtzahl	Vertrauensleute insgesamt	davon BR oder JAV	Vertrauensleute ohne Zusatzfunktion
1970				122402		79058
1972	65408	53214	81,3			
1973				145644		84876
1975	69436	57819	83,3			
1976				155445		90952
1978	67285	56873	34,5			
1979				151209		88901
1981	65755	54651	83,1			
1982				150329		90037
1984	61908	51549	83,3			
1985				141513		85867
1987	64165	52931	82,4			
1988				145656	60798	84858
1990	64962	52963	81,5			
1991				141201	60252	80949
1994	69943	56693	81,1	127414	61819	65595
1997				119.769*		

* Schätzung auf der Basis einer Stichprobenauswertung von 1893 Betrieben, direkt Nr. 6/98

Quelle: IG Metall, Geschäftsberichte, verschiedene Jahrgänge; IG Metall, Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1994, Ffm; IG Metall, Vertrauensleutewahlen 1994. Ergebnisse, Einschätzungen, Beispiele; IG Metall: direkt, Heft 6/98

1.3 Die Tariflandschaft

Strukturbestimmend für die Tariflandschaft in der Bundesrepublik Deutschland ist bis heute der *Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag*, den eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband abschließt. Er gilt für eine Branche und wird entweder für das Bundesgebiet oder für Regionen abgeschlossen. In der Metall- und Elektroindustrie ist letzteres der Fall. Hier verhandeln die regionalen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften der Branche und schließen für ihr Tarifgebiet alle Verträge ab. In der Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik gibt es derzeit 20 Tarifgebiete. In diesen Tarifgebieten gab es 1997 insgesamt nicht weniger als 251

regionale Verbandstarifverträge, von denen 155 neu abgeschlossen wurden.⁹ Bei mehr als der Hälfte dieser Verträge handelt es sich um länger laufende Mantel- bzw. Rahmentarifverträge, die Bestimmungen zur Entgeltstruktur, zu den Zulagen, Systemen der Arbeits- und Leistungsbewertung, Kündigungsfristen, Arbeitszeiten, Urlaub u.a. mehr enthalten. Die andere Hälfte sind Vergütungstarifverträge, in denen die jährlichen Steigerungen von Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen geregelt sind.

Das starke Gewicht, das den Regionen zukommt, legt die Vermutung nahe, die Inhalte und das materielle Niveau der Tarifverträge würde sich auch zwischen den Regionen erheblich unterscheiden. Dem ist aber nur bedingt so. Zwar gibt es Unterschiede in den Inhalten und auch ein Gefälle im materiellen Niveau der regionalen Tarifverträge, in den wesentlichen Teilen sind die Verträge jedoch identisch. Der Grund dafür liegt zum einen in der zentralen Koordination der regionalen Verhandlungen durch die beiden Verbandsspitzen IG Metall und Gesamtmetall auf Bundesebene. Insbesondere auf gewerkschaftlicher Seite verfügt der Vorstand, obgleich er in der Regel nicht unmittelbarer Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite ist, über umfassende Rechte und Möglichkeiten zur Steuerung von Tarifbewegungen. Er entscheidet über Tarifforderungen, Tarifkündigungen, Urabstimmungen und Arbeitskämpfe. Zudem erläßt er verbindliche Richtlinien für die Tarifpolitik und die Bildung von regionalen Tarifkommissionen. Die Bezirksleiter, die zugleich die Leiter der Tarifkommissionen und die regionalen Verhandlungsführer sind, agieren als Beauftragte des Vorstandes und üben nach dessen Weisungen ihre Tätigkeit aus. Gefördert wird die relative Einheitlichkeit der Tarifstrukturen und -normen zusätzlich durch den Umstand, daß eine Region als Pilotbezirk für alle anderen fungiert, wobei auch hier der Vorstand die Regionen auswählt, die den Vorreiter spielen sollen. Der in diesen Pilotbezirken erzielte Abschluß wird dann in aller Regel von den anderen Tarifbezirken übernommen. Die relative Homogenität der Tarifnormen und die starke Stellung des Vorstandes der IG Metall bedeuten aber nicht, daß die Regionen keinen Spielraum für eine eigenständige Tarifpolitik hätten. So gibt es bei den jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen zwar keine regionalen Unterschiede im Volumen, wohl aber in der Struktur der Erhöhung und nicht selten auch in zusätzlichen Vereinbarungen zur Regelung der sonstigen Arbeitsbedingungen. Stärkere Unterschiede gibt es zudem bei den Rahmen- bzw. Manteltarifverträgen. Hier sind die einzelnen Regionen bei der Wahl der Themen und der

⁹ Hinzu kommen 754 Tarifverträge für das Metallhandwerk und die Heizungsindustrie (IG Metall 1997, S.17). Insgesamt waren beim Tarifregister des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, dem alle Tarifverträge gemeldet werden müssen, Ende 1996 für die gesamte Wirtschaft der Bundesrepublik 29.800 gültige Verbands- tarifverträge gemeldet. Die Mehrzahl davon sind Manteltarifverträge bzw. Tarifverträge mit Bestimmungen, die üblicherweise in Manteltarifverträgen geregelt sind (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1997, S.5).

Zeitpunkte für Verhandlungen wesentlich freier als bei den reinen Lohn- und Gehaltsrunden.¹⁰

Neben Flächen- bzw. Verbandstarifverträgen gibt es in der Metall- und Elektroindustrie wie in anderen Branchen auch *Firmen- bzw. Haustarifverträge*, die die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abschließen, die nicht einem Arbeitgeberverband angehören. Gemesen an der Zahl der Verträge übertreffen diese die Verbandstarifverträge. Ende 1997 hatte die IG Metall in 638 Unternehmen der Metallindustrie insgesamt 1581 Firmentarifverträge abgeschlossen. Sie regeln die Arbeitsbedingungen von ca. 187.745 Beschäftigten¹¹. Mit einem Anteil von maximal 10 % aller Beschäftigten dieser Branche ist die Bedeutung der Firmenstarifverträge demnach weiterhin gering. Anzumerken ist allerdings, daß schon in den 80er Jahren eine leicht steigende Anzahl von Firmentarifverträgen zu registrieren war. Dieser Trend hat sich seit Beginn der 90er Jahre erheblich verstärkt. 1996 wurden doppelt soviele Firmentarifverträge in der Metallindustrie abgeschlossen als 1990.

2. Aktuelle Entwicklungstendenzen im Tarifsystem

2.1 Die deutsche Wiedervereinigung und die Angleichung der Tarifniveaus zwischen Ost und West

Die Tarifpolitik im Deutschland der 90er Jahre wurde und wird bis heute ganz wesentlich von der deutschen Einigung und ihren Folgen geprägt. Durch die hastige Verwirklichung der Währungsunion mußte gleichsam über Nacht von den Tarifparteien - ohne eingespielte Repräsentations- und Verhandlungsstrukturen in Ostdeutschland - ein Tarifsystem geschaffen werden. Spielraum für eigenständige Lösungen blieb wenig. Faktisch wurde das westdeutsche Modell und die tariflichen Grundstrukturen inklusive ihrer Defizite auf die neuen Bundesländer übertragen.

Die zentralen Themen in Ostdeutschland waren und sind bis heute die Beschäftigungssicherung und die Heranführung des Tarifniveaus Ostdeutschlands an das westliche Niveau. Hinsichtlich des ersten Aspektes, der Sicherung der Beschäftigung, waren die gewerkschaftlichen Möglichkeiten beschränkt. In einem ersten Akt gelang es unmittelbar nach dem Vollzug

¹⁰ Eine Ausnahme stellt auch hier allerdings die Kampagne zur Durchsetzung der tariflichen Wochenarbeitszeitverkürzung dar, die in zentral koordinierter Form vorbereitet und durchgeführt, aber regional verhandelt wurde.

¹¹ Darin sind die Beschäftigten des Volkswagenkonzerns, bei dem als einzigm großem Automobilhersteller Firmentarifverträge abgeschlossen werden, nicht enthalten. Werden diese hinzugerechnet, erhöht sich die Zahl der von Haustarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer um ca. 90.000.

der deutschen Einheit, das sich anbahnende beschäftigungspolitische Desaster durch einen tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsschutz bis Mitte 1991 zunächst abzubremsen. Danach brachen die Dämme. Trotz vielfältiger Protestaktionen, Streiks und Werksbesetzungen konnte die Deindustrialisierung weiter Landstriche nicht verhindert werden. Waren 1991 in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie noch 815.000 Arbeitnehmer beschäftigt, lag die Zahl 1996 bei 274.000.

Erfolgreicher war die IG Metall bei der Angleichung der Tarifniveaus. Schrittweise konnte das tarifliche Grundeinkommen und die Ausbildungsvergütung von einem Ausgangsniveau von ca. 50 % auf 100 % Westniveau (seit 7/96) erhöht werden. Damit sind allerdings noch nicht alle Tarifnormen angeglichen. Geringere Standards gibt es weiterhin in der wöchentlichen Arbeitszeit (derzeit 38 Std.) und dem 13. Monatseinkommen. Nach wie vor ist demnach der Angleichungsprozeß noch nicht abgeschlossen. Zudem versuchen die Arbeitgeber weiter die neuen Bundesländer von der Tarifentwicklung im Westen abzukoppeln.¹² Die Tarifrunde 1998/99, in der zum ersten Mal eine parallele Lohn- und Gehaltsrunde für die östlichen und westlichen Tarifbezirke ansteht, wird dementsprechend erneut zur Nagelprobe für eine einheitliche Tarifpolitik der IG Metall.

Die Entwicklung in Ostdeutschland hat verschiedene Rückwirkungen auf die westlichen Bundesländer. Die Arbeitgeber nutzen die Situation in den neuen Bundesländern in vielfältiger Weise als Experimentierfeld für Regelungen, die sie auch in den alten Bundesländern einführen wollen. Das gilt z.B. für die sog. "Härtefallklausel", die in der ostdeutschen Metallindustrie im Gefolge des Arbeitskampfes 1993 eingeführt wurde. Sie erlaubt es konkursgefährdeten Betrieben unter bestimmten Bedingungen das Niveau des Tarifvertrages zu unterschreiten. Diese Härtefall- oder Öffnungsklauseln, die anfangs nur auf den Osten begrenzt sein sollten, werden von den Arbeitgebern nun auch für den Westen gefordert. Die IG Metall hat dies bisher zwar abgelehnt, in den Tarifabkommen des Jahres 1996/97 wurde jedoch in allen alten Bundesländern eine Klausel aufgenommen, wonach die Tarifparteien zur Abwendung von Konkursen einzelfallbezogene Lösungen suchen werden. Damit gibt es im Westen zwar formell keine Härtefallklausel, faktisch hat die IG Metall jedoch auch hier ihre grundsätzliche Bereitschaft erklärt, im Falle drohender Konkurse von den Tarifnormen

¹² Einen Vorgeschmack auf die anstehenden Konflikte war in den letzten Wochen in der Stahlindustrie der neuen Bundesländer zu studieren. Die Arbeitgeber weigerten sich hier, die für die westlichen Bundesländer vereinbarten Lohn- und Gehaltserhöhung zu übernehmen und forderten spezielle Osttarife. Erst nach erfolgreicher Urabstimmung und bereits terminiertem Beginn des Streiks, gaben die Arbeitgeber ihre Forderung auf, eine gespaltene Tariflandschaft durchzusetzen und übernahmen auch für die neuen Bundesländer die für die Unternehmen des Westens bereits vereinbarte Tariferhöhung.

abzuweichen. Die Karriere der "Hartefallklausel" ist bisher das prominenteste, aber nicht das einzige Beispiel für einen Export von Tarifregelungen in die westliche Richtung. Dies gilt auch für Bruch von geltenden Tarifverträgen. So rief jüngst der Präsident des Bundesverbandes der deutschen Industrie (BDI) Olaf Henkel die Arbeitgeber in den alten Bundesländern dazu auf, sich an den ostdeutschen Arbeitgebern ein Vorbild zu nehmen und wie diese vermehrt und systematisch gegen die Flächentarifverträge zu verstößen (Handelsblatt 29.12.97).¹³

2.2 Krise des Flächentarifvertrags

Mit der Kritik am Flächentarifvertrag ist bereits das Stichwort benannt, das die deutsche Debatte seit Anfang der 90er Jahre zunehmend prägt. Auf den ersten Blick scheint es kaum einen Grund zu geben, von einer Krise des Flächentarifvertrags in der deutschen Metallindustrie zu sprechen. Nach wie vor arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft wie auch in der Metall- und Elektroindustrie West- wie Ostdeutschlands in Unternehmen, die der Tarifbindung unterliegen. Schroeder und Ruppert ermittelten für das Jahr 1994 einen Beschäftigtenorganisationsgrad¹⁴ (ohne Berücksichtigung der Tarifbindung über Firmentarifverträge) in der westdeutschen Metallindustrie von 66,3 % und in der ostdeutschen von 56,8 %. Rechnet man Tarifbindung durch Firmentarifverträge hinzu, kommt man auf eine geschätzte Größenordnung von 70 bis 80 %. Die Varianz zwischen den Teilbranchen der Metall- und Elektroindustrie ist allerdings erheblich (Schiff- und Luftfahrtindustrie 100 %, davon alle durch Verbandstarifverträge, feinmechanische Industrie 70 %, davon 62,4 % durch Verbandstarifverträge) (Kohaut/Bellmann 1997, S. 324 f)

¹³ Innerhalb des Arbeitgeberlagers blieb diese Position allerdings nicht ohne Widerspruch. Wenige Tage danach betonte der Präsident des Bundesverbandes der Arbeitgeber (BDA) Hundt die Vertragstreue der Arbeitgeber. Diese öffentlich ausgetragenen Auseinandersetzungen zwischen den Spitzenrepräsentanten der deutschen Wirtschaft verdeutlichen, wie kontrovers die Haltung der Arbeitgeber zum Flächentarifvertrag nach wie vor ist.

¹⁴ Verhältnis aller Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie zu der Beschäftigtenzahl in den Mitgliedsunternehmen der Metallarbeitgeberverbände.

Tabelle 4: Unternehmens- und Beschäftigtenorganisationsgrad in der Metallindustrie¹⁵

Jahr	Beschäftigten- organisationsgrad	Beschäftigten- organisationsgrad	Unternehmens- organisationsgrad	Unternehmens- organisations- grad
1970	73,3			
1971	70,3			
1972	72,9			
1973	72,1			
1974	69,4		69	
1975	70,4			
1976	72,7			
1977	71,8			
1978	72,5		56,1	
1979	72,9		57,9	
1980	72,9		57,5	
1981	73,4		57,3	
1982	72,9		56,2	
1983	71,0		56,0	
1984	74,5		55,8	
1985	73,8		54,6	
1986	72,7		52,9	
1987	71,9			
1988	71,6			
1989	70,6			
1990	69,4		46,2	
1991	68,2	53,8	45,2	60,1
1992	65,7	61,7	44	51,9
1993	64,2	61,4	42,8	42,8
1994	64,9	56,3	43	35,7

Quelle: Gesamtmetall: Geschäftsberichte, versch. Jahrgänge; Müller-Jentsch (1989); Schroeder/Ruppert (1996); eigene Berechnungen.

¹⁵ Unter dem *Organisationsgrad der Unternehmen* verstehen wir das Verhältnis aller Firmen der M+E-Industrie zu den Mitgliedsfirmen der M+E-Verbände, unter *Beschäftigtenorganisationsgrad* das Verhältnis aller Arbeitnehmer in der M+E-Industrie zur Zahl der Beschäftigten in den Mitgliedsfirmen der Arbeitgeberverbände.

Hinter der relativ stabil erscheinenden Situation vollzieht sich jedoch seit Mitte der 80er Jahre eine Entwicklung, die mit zunehmender Besorgnis registriert wird. Zu konstatieren ist eine schleichende Erosion des Flächentarifvertrags, die unterschiedliche Formen und Aspekte aufweist (Bahnmüller/Bispinck 1995; Bispinck 1998).

Die erste, in der öffentlichen Diskussion am meisten wahrgenommene Form, ist die *Verbandsflucht* bzw. *Verbandsabstinenz*. Der lange Zeit recht stabile Organisationsgrad der Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie hat sich seit Mitte der 80er Jahre deutlich verringert. Innerhalb von zehn Jahren sank er von 66 % im Jahr 1984 auf 43 % im Jahr 1994.¹⁶ Besonders dramatisch ist der Rückgang in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie, in der sich der Organisationsgrad der Unternehmen zwischen 1991 (60 %) und 1994 (36 %) fast halbiert hat. Maßgeblich für diesen Rückgang sind weniger die teilweise mit großer öffentlicher Aufmerksamkeit vollzogenen Austritte aus dem Arbeitgeberverband, "sondern ein sprunghafter Anstieg von neu gegründete Metall- und Elektrounternehmen, die kaum noch Mitglied im Arbeitgeberverband geworden sind" (Schroeder/Ruppert 1996b, S.317). Austritte aus dem Arbeitgeberverband gab es allerdings auch. 1994 vertrat Gesamtmetall die Interessen von 7.458 Mitgliedsfirmen, 1985 waren es noch 8.374 Firmen, was einem Rückgang der Mitgliederzahlen um 11 % entspricht¹⁷. Die aus dem Verband ausgetretenen Unternehmen begründeten diesen Schritt zu Dreiviertel mit ihrer Unzufriedenheit über die Inhalte der Tarifverträge, ein Drittel stellt die Arbeit der Arbeitgeberverbände grundsätzlich in Frage und ein starkes Drittel will die Mitgliedsbeiträge an den Arbeitgeberverband sparen. Im Zentrum der Kritik an den Tarifverträgen stehen vor allem die als einschränkend empfundenen Arbeitszeitregelungen (ebd., S. 323f). Verbandsaustritte konzentrieren sich auf den Westen und auf mittlere Unternehmen (100-500 Beschäftigte), Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigte, haben den Arbeitgeberverbänden bisher noch selten den Rücken gekehrt. "Verbandsabstinenz", also der Nichteintritt in den Arbeitgeberverband, ist vor allem in Ostdeutschland verbreitet (Ettl/Heikenroth 1996). Unternehmen, die im Westen tarifgebunden sind, bleiben im Osten bewußt außerhalb des Verbandes. Als Reaktion auf die Kritik der Mitglieder an ihrer Tarifpolitik sind die Arbeitgeberverbände dazu übergegangen, den Unternehmen eine "gespaltene Mitgliedschaft" anzubieten, die den Firmen eine Wahlmöglichkeit zwischen einer Mit-

¹⁶ Bis Mitte der 80er Jahre zeigte sich bei beiden Indikatoren nur wenig Bewegung. Von 1964 bis 1984 nahm der Organisationsgrad der Unternehmen zwar leicht ab (1964: 76,8%; 1984: 65,9%;), für den Beschäftigtenorganisationsgrad hatte das kaum Auswirkungen. Er verringerte sich in diesen zwanzig Jahren nur von 76,6% auf 74,4% (Schroeder/Ruppert 1996, S.317).

¹⁷ Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten, die in Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbands beschäftigt waren, war der Rückgang etwas weniger stark (-9%) (Schroeder/Ruppert 1996, S. 317f; Müller-Jentsch 1997, S.178).

gliedschaft mit und ohne Tarifbindung einräumt. In Westdeutschland haben bislang drei regionale Verbände (Nordmetall, Hessen und Südwestmetall) ihre Satzungen entsprechend geändert.¹⁸

Neben der Tarifabstinentz ist die zweite Form der praktischen Kritik an den Flächentarifverträgen die der *Tarifflucht*. Die Unternehmen versuchen dabei sich der Tarifbindung völlig zu entziehen (was mit der Verbandsflucht bzw. Verbandsabstinentz identisch wäre), oder aber mit dem gesamten Unternehmen bzw. Unternehmensparten die Branche und den Arbeitgeberverband zu wechseln, um in den Genuss günstigerer Tarifbedingungen zu kommen. Die systematische Nutzung des Gefälles im materiellen Niveau der Tarifverträge unterschiedlicher Branchen (Tarifarbitrage), ist zwischenzeitlich zu einer bevorzugten Strategie der Arbeitgeber geworden.

Die dritte Form ist der *offene oder stille Tarifbruch*. Insbesondere in Fragen der Arbeitszeitgestaltung, zunehmend auch bei der Leistungs- und Entgeltgestaltung, sind die Arbeitgeber (aber auch nicht wenige Betriebsräte) bereit, Regelungen am Tarifvertrag vorbei zu treffen. Die Akzeptanz der Tarifregelungen als nicht unterschreitbare Norm hat deutlich abgenommen. Einen genauer Überblick über das tarifwidrige Verhalten läßt sich nicht gewinnen. Man darf allerdings davon ausgehen, daß der offene oder stille Tarifbruch zur Erosion des Flächentarifvertrages noch mehr beiträgt, als die Verbands- und Tarifflucht.

Der vierte Aspekt, der zur abnehmenden Wirkungskraft des Flächentarifvertrags beiträgt, ist die *zunehmende Bedeutung des tertiären Sektors und der Klein- und Mittelbetriebe*. Hier sind die Gewerkschaften insgesamt und auch die IG Metall häufig gar nicht oder schlecht verankert. Das hat zur Folge, daß sich die Zonen immer mehr ausweiten, in denen die Tarifverträge keine unmittelbare Wirkung entfalten.

Die Auseinandersetzung um die Zukunft des Flächentarifvertrags wird innerhalb und zwischen den Tarifverbänden mit zunehmender Härte geführt. Sie erreichte ihren ersten Höhepunkt mit dem Rücktritt des langjährigen Geschäftsführers von Gesamtmetall Kirchner und der Drohung der Selbstauflösung des Spitzenverbandes Gesamtmetall im Sommer 1995. Phasenweise war nicht mehr erkennbar, ob sich überhaupt noch eine Mehrheit für eine wie auch immer ver-

¹⁸ Einzelne Fachverbände innerhalb des Metallarbeitgeberverbandes, die die Interessen einzelner Subbranchen vertreten (z.B. der Verband deutscher Maschinen und Anlagenbau), denken zudem laut über die Möglichkeit einer eigenständigen Tarifpolitik nach und sondieren die Vor- und Nachteile spezieller Branchentarifverträge für einzelne Bereiche der Metall- und Elektroindustrie.

änderte Form von Flächentarifverträgen findet. Zwischenzeitlich haben sich bei Gesamtmetall offensichtlich jene Kräfte durchgesetzt, die nicht den offenen Bruch, wohl aber eine grundlegende Veränderung der Flächentarifverträge betreiben. Zielsetzung der Arbeitgeber ist es

- die Tarifverträge billiger zu machen, d.h. das materielle Niveau der Tarifregelungen abzusenken,¹⁹
- die für alle Unternehmen der Branche verbindlichen Tarifregelungen auf wenige Bereiche zu reduzieren (jährliche Entgelsteigerungen, Höhe der Ecklöhne, Urlaubsdauer, Zuschläge, Konfliktlösungsverfahren),
- die Verbindlichkeit der Tarifregelungen herabzusetzen bzw. die Gestaltungsfreiheit der Betriebe durch die Aufnahme von Rahmenregelungen, Optionen oder und/oder Öffnungs-klauseln zu erhöhen, sowie
- neue Verfahren der Konfliktvermeidung oder Konfliktlösung einzuführen, um die "alten Kampfrituale" zu überwinden. Als Vorbilder gelten dabei das Schweizer Friedenabkommen, die in angelsächsischen Ländern angewandte "Pendelschlichtung" bzw. die in Schweden praktizierte Form der mit hoher Verbindlichkeit versehenen Schlichtung von Tarifkonflikten.

Die IG Metall hat diesem "Reformprojekt Flächentarifvertrag" von Gesamtmetall nach längeren internen Debatten auf einer im November '97 durchgeführten tarifpolitischen Tagung "Tarifautonomie und Flächentarifvertrag" in den Kernpunkten eine Absage erteilt. Deren Vorsitzender Klaus Zwickel wertete die Forderungen der Arbeitgeber als "Kriegserklärung an die Gewerkschaften", mit der Gesamtmetall die Grundlagen für eine Selbstauflösung der Tarifverbände und die faktische Aufgabe des Streikrechts legen wolle. Die IG Metall werde den Flächentarifvertrag verteidigen, den Widerstand verstärken und am verfassungsrechtlich gesicherten Streikrecht nicht rütteln lassen. Von einem Zerfall des Tarifsystems könne keine Rede sein. Trotzdem wird eine Reform des Flächentarifvertrags nicht rundweg abgelehnt. Verändert werden müssen ihres Erachtens aber primär die Inhalte, die den technisch-organisatorischen Bedingungen und den aktuellen Schutz- und Gestaltungsinteressen der Beschäftigten nicht mehr entsprechen. Demgegenüber wird eine Veränderung der Strukturen und des Verbindlichkeitsgrades der Tarifverträge, die die Arbeitgeber in den Vordergrund rücken, wenn nicht abgelehnt, so doch skeptisch beurteilt. Eine strukturelle Reform des Flächentarifvertrags durch Aufnahme zusätzlicher Wahlmöglichkeiten/Module oder betrieblicher Zusatztarifverträge, über die im Vorfeld der Tagung heftig gestritten wurde, will die IG

¹⁹ Dieter Hundt, bis vor kurzem Vizepräsident von Gesamtmetall und jetziger Präsident des Bundesverbandes der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), will den fixen Personalkostensatz um 20 bis 30 Prozent senken. Im Visier sind dabei vor allem die Löhne und Gehälter für gering qualifizierte Beschäftigte.

Metall nun an bestimmte inhaltliche Reformprojekte binden. Das Dilemma der IG Metall besteht allerdings darin, daß sie sich einerseits den Gesprächen zu einer Reform des Flächentarifvertrages nicht entziehen kann, sie aber andererseits derzeit auch keine von den Mitgliedern und Funktionären breit getragene inhaltliche Reformperspektive hat, die sie mit dem nötigen Rückhalt in die Gespräche mit den Arbeitgebern einbringen kann. Insofern hat die IG Metall zwar ihren Willen zur Verteidigung des Systems der Flächentarifverträge nachdrücklich unterstrichen, ein eigenes tarifpolitisches Reformprojekt, das die heterogenen Interessen der Mitglieder bündeln könnte, steht jedoch noch aus.

2.3 Veränderung des Verhandlungssystems im Arbeitgeberverband

Im Kontext der Diskussion um die Zukunft des Flächentarifvertrages und dem Arbeitskampf in der bayrischen Metallindustrie im Jahr 1995, bei dem sich die IG Metall weitgehend durchsetzen konnte, wurde auf Arbeitgeberseite auch eine Veränderung des Verhandlungssystems mit dem Ziel vorgenommen, den zentral koordinierten Tarifbewegungen der IG Metall besser begegnen zu können. Bereits seit Anfang der 70er Jahre gab es in periodischen Abständen Versuche, das Verhandlungssystem zu zentralisieren, um der zentral koordinierten Tarifpolitik der IG Metall besser Paroli bieten zu können. Die Vorschläge, die jedoch allesamt am Widerstand der regionalen Arbeitgeberverbände gescheitert sind, sahen eine Übertragung nicht nur des Mandats für Verhandlungen, sondern auch für Beschlüsse über Aussperrungen und Abschluß von Tarifverträgen auf den Spatenverband "Gesamtmetall" vor (Mundorf 1996). Diese Diskussion wurde nach dem von den Metallarbeitgebern als Niederlage empfundenen Arbeitskampf in der bayrischen Metallindustrie 1995 wieder aufgenommen. Nach heftigen internen Debatten, die bis heute nicht abgeschlossen sind, verständigten sich die Metallarbeitgeberverbände auf einen Mittelweg. Alle Verhandlungen, in denen es um zentrale Themen geht, werden nun von einer zentralen Verhandlungskommission geführt, die aus den Verhandlungsführern von sieben neu gegründeten regionalen "Verhandlungsgemeinschaften" und einem Vertreter von Gesamtmetall besteht. Diese Kommission soll zentrale Themen direkt mit dem Vorstand der IG Metall oder aber in den Pilotregionen verhandeln. Vertragsschließende Parteien bleiben aber weiterhin die Regionalverbände, die auch über die Einleitung von Kampfmaßnahmen, also Aussperrungen entscheiden. Die Zentralkommission hat also ein Mandat für Verhandlungen, aber keines um Aussperrungen zu erklären oder Tarifverträge abzuschließen. Insofern ist die Zentralisierung begrenzt und es bleibt abzuwarten, ob es sich, wie Kritiker vermuten, nur um "alten Wein in neuen Schläuchen" handelt (Mundorf), oder um einen effektiven Weg zu Erhöhung der Schlagkraft der Arbeitgeber.

2.4 Staatliche Interventionen in die Tarifautonomie

Da direkte Interventionen des Staates in die Tarifautonomie untersagt sind, vollzieht sich die staatliche Einflußnahme in Deutschland vor allem über gesetzliche Veränderungen der Rahmenbedingungen für die Tarifparteien bzw. des Rechtscharakters von Tarifverträgen. Diesbezüglich hat es seit Mitte der 80er Jahre eine ganze Reihe mehr oder weniger erfolgreicher Vorstöße gegeben, von denen die Veränderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz die Machtverhältnisse zwischen den Tarifparteien am nachhaltigsten verändert hat. Unmittelbar nach dem Arbeitskampf 1984 brachte die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur "Sicherung der Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit bei Arbeitskämpfen" ein. Mit ihm wollte sie die bisherige Praxis verändern, wonach Arbeitnehmer, die infolge eines Arbeitskampfes *außerhalb* des eigentlichen Kampfgebietes arbeitslos werden, Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.²⁰ Trotz massiver Proteste und Aktionen, an denen sich ca. 500.000 Arbeitnehmer beteiligten (Kittner 1987, S. 360), konnte das Gesetz nicht verhindert werden und trat am 1. Mai 1986 in Kraft. Es sieht vor, daß Arbeitnehmer auch außerhalb der Gebiete, in denen ein Arbeitskampf geführt wird, kein Arbeitslosengeld erhalten, wenn die Tarifforderungen im Kampfgebiet auch in den anderen Regionen erhoben werden. Damit sind die Gewerkschaften mit dem Problem konfrontiert, entweder keine einheitlichen Tarifforderungen in den verschiedenen Regionen mehr erheben zu können, oder aber Gefahr zu laufen, daß jede Tarifbewegung in einem bundesweiten Arbeitskampf endet, was auch die IG Metall finanziell nicht verkraften kann. Aus diesem Grund wurde die Forderung nach Streichung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz immer wieder von den Gewerkschaften in die politische Diskussion eingebracht, allerdings ohne Erfolg.

In jüngster Zeit mehren sich die Rufe nach weiteren Eingriffen in die Tarifautonomie, die sich nun stärker auf den Rechtscharakter und die Verbindlichkeit der Tarifnormen beziehen. Im Zentrum der Diskussion stehen "Öffnungsklauseln", die ein Unterschreiten der Tarifstandards erlauben. Für den Fall, daß die Tarifparteien nicht in eigener Regie Öffnungsklauseln in die Tarifverträge aufnehmen, drohen Vertreter der Regierungsparteien CDU/CSU und FDP damit, diese Möglichkeit per Gesetz zu eröffnen. In diesem Zusammenhang soll auch das bereits erwähnte "Günstigkeitsprinzip" des Tarifvertragsgesetzes (§4 Abs. 3) neu definiert werden. Galten bisher nur solche Abmachungen für die Beschäftigten als günstiger, die eine

²⁰ Diese Regelung war bereits im Arbeitskampf 1984 umstritten. In einem Erlass hatte der Präsident der Bundesanstalt für Arbeit entschieden, auch den mittelbar Betroffenen außerhalb der Kampfgebiete Baden-Württemberg und Hessen kein Arbeitslosengeld zu bezahlen. Durch einstweilige Anordnungen konnte dieser Erlass zwar außer Kraft gesetzt werden, mit einer entsprechenden Gesetzänderung sollte nun aber bei künftigen Arbeitskämpfen die entsprechende Rechtsgrundlage geschaffen werden.

Verbesserung der tariflichen Standards vorsahen, sollen künftig auch Unterschreitungen von Tarifnormen als günstiger gelten, wenn dadurch Arbeitsplätze erhalten bzw. die "individuelle Wohlfahrt" (z.B. durch höheren Verdienst bei längerer als der tariflich vorgesehenen Arbeitszeit) gesteigert werden könne (IG Metall direkt Sonderheft 1/97). Es sind keineswegs nur parlamentarische Randfiguren, die entsprechende Vorstöße unternehmen, sondern einflußreiche Mitglieder beider Regierungsparteien. Dementsprechend heftig reagierten die Gewerkschaften. Bisher sind entsprechende Gesetzesvorlagen noch nicht eingebracht worden, bei der Fortsetzung der jetzigen Regierungskoalition ist allerdings eine entsprechende Initiative in der kommenden Legislaturperiode zu erwarten.

Auch bei der im Tarifvertragsgesetz vorgesehenen Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, zeichnen sich neue Konstellationen ab. So werden im Regierungslager die Stimmen lauter, die eine Einschränkung dieser Möglichkeit fordern. Die Arbeitgeber ihrerseits sind in den Branchen, in denen diese Praxis Tradition hatte, bereits dazu übergegangen, entsprechende Anträge vermehrt abzulehnen (BMA 1998, S.11). Für die IG Metall hatte dies bisher zwar kaum eine Bedeutung, da zumindest in der Metallindustrie von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht wurde. Angesichts des abnehmenden Deckungsgrades von Tarifverträgen insbesondere in den neuen Bundesländern und der zunehmenden Bedeutung kleinbetrieblicher und mittelständischer Strukturen in der Wirtschaft, gewinnt nun aber auch innerhalb der IG Metall die Überlegung an Boden, das Verhältnis von tariflichen und staatlich garantierten Mindest(lohn)normen neu zu bestimmen, d.h. den Gesetzgeber stärker in die Verantwortung zu nehmen und sich insofern der Praxis in einigen anderen europäischen Ländern anzunähern (vgl. Pohl/Schäfer 1996; Peter 1998). So kommt der zweite Vorsitzende der IG Metall Riester zwischenzeitlich zu folgender Einschätzung: "Ich habe früher sehr dezidiert die Position vertreten, wir gehen in der Tarifpolitik der IG Metall nicht den Weg der Allgemeinverbindlichkeit und müssen uns wehren gegen einen gesetzlichen Mindestlohn. Wir gehen nicht in die Allgemeinverbindlichkeit, weil die immer die Tarifautonomie aufhebt und dem Staat überträgt. Ich bin immer unsicherer, ob wir diese Linie halten können und ob man sich auch darüber Gedanken machen muß" (Interview Riester). Im Elektrohandwerk hat die IG Metall bereits einen Mindestlohntarifvertrag nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz abgeschlossen, der im Juni letzten Jahres für allgemeinverbindlich erklärt wurde (BMA 1998, S.12)

3. Die wichtigsten Regelungsbereiche und Ergebnisse von Tarifverträgen

3.1 Entwicklung der tarifpolitischen Strategien in den 80er und 90er Jahren

In der Tarifpolitik der IG Metall hat sich konzeptionell wie praktisch in den letzten zehn Jahren ein deutlicher Wandel vollzogen. Inhaltlich war die Tarifpolitik von 1984 bis 1990 von der Arbeitszeitpolitik dominiert. Angesichts der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit, die auch nach Überwindung des Konjunktureinbruchs zu Beginn der 80er Jahre nur wenig zurückging, sollte die möglichst rasche Durchsetzung der 35-Stunden-Woche ihren Teil zur Verbesserung der Beschäftigungslage beitragen. Das Ziel war klar, gestritten wurde um den Preis, der dafür zu zahlen war und der hieß Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten (siehe dazu im Einzelnen Abschnitt 3.3). Kontrovers diskutiert wurde, wie mit den Flexibilisierungsforderungen der Arbeitgeber umgegangen werden sollte, ob und wie diese mit den Bedürfnissen der Beschäftigten nach besserer Verknüpfung von Arbeits- und Lebenszeit in Einklang zu bringen sind und wie dementsprechend die Arbeitszeitverkürzung betrieblich umzusetzen sei. Durch die Dominanz der Arbeitszeitpolitik blieb wenig Raum tarifpolitisch auch andere Themen anzugehen, die schon seit geraumer Zeit auf der Tagesordnung standen. Dazu gehörte vor allem die Durchsetzung neuer und einheitlicher Entgeltrahmenabkommen für Arbeiter und Angestellte. Dieses Thema wurde zunächst einmal vertagt. Der geringe verbleibende Spielraum wurde, wie etwa in Baden-Württemberg, dazu genutzt, Zwischenschritte für die aufgeschobene Reform der Entgeltrahmenabkommen durchzusetzen (vgl. Bispinck 1988).

Parallel zur Arbeitszeitdiskussion und teilweise mit ihr verwoben, gab es in der IG Metall eine Debatte, die für die sowohl für die Betriebs- als auch für die Tarifpolitik folgenreich war. Es ging dabei um die Neupositionierung der IG Metall gegenüber den betrieblichen Rationalisierungs- und Flexibilisierungsprozessen. War bis Mitte der 80er Jahre der Niedergangs- und Risikodiskurs vorherrschend, wurden nun - gestützt auf sozialwissenschaftliche Diagnosen - die Chancen betont, die mit den betrieblichen Rationalisierungsschüben verbunden sind. Eine moderne, die Chancen einer arbeitskraftzentrierten Rationalisierung ausschöpfenden Gestaltungspolitik, wurde gegen traditionelle, auf Abwehr und Defensive programmierte Schutzpolitik gestellt. Angestoßen nicht zuletzt durch die Zukunftsdebatte der IG Metall, die mit einer Serie von Kongressen 1988 ihren Höhepunkt fand, rückten Themen wie Arbeits- und Technikgestaltung, ökologische Unternehmens- und Betriebspolitik, Personalplanung und Qualifizierung und nicht zuletzt Arbeitszeitgestaltung in den Vordergrund. Die "traditionelle" Lohn- und Gehaltspolitik galt zwar weiterhin als elementarer Bestandteil gewerkschaftlicher Tarifpolitik, mobilisierungs- oder gar kampffähig schienen

Lohn- und Gehaltssteigerungen aber fortan aber nur noch in Kombination mit anderen, "qualitativen" Themen.

Diese Hinwendung zu qualitativen betrieblichen und tarifpolitischen Fragen fand ihren Niederschlag in den Forderungen der IG Metall zur "Tarifreform 2000", die sie unmittelbar nach der Durchsetzung der Stufenvereinbarung zur Einführung der 35-Stunden-Woche im Jahr 1990 als Diskussionsvorschlag veröffentlichte. Die "Tarifreform 2000" sollte fünf Felder umfassen: die Durchsetzung neuer Systeme der Grundentgeltfindung und Leistungsbewertung, die Gestaltung von Arbeit und Technik, die tarifliche Gestaltung von Qualifizierungsfragen und schließlich die Demokratisierung der betrieblichen Entscheidungsstrukturen durch erweiterte Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte und Beschäftigte. Mit diesem Programm, das in den Regionen weiter ausgestaltet werden sollte, wollte man ein neues tarifpolitisches Großprojekt für die erste Hälfte der 90er Jahre auflegen.

Die grundlegende Veränderung der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen machte aber diesem Vorhaben einen Strich durch die Rechnung. Im Sommer 1990 wurde die deutsche Einheit vollzogen und es galt aus dem Stand gewerkschaftliche Strukturen in Ostdeutschland aufzubauen und gleichzeitig das Beschäftigungsdesaster, das durch die überstürzte Einführung der Währungsunion ausgelöst wurde, in Grenzen zu halten. Fortan mußte in den neuen Bundesländern eine primär politisch und weniger ökonomisch begründete Tarifpolitik mit dem Ziel betrieben werden, einerseits möglichst rasch die Tarifstandards an das westliche Niveau heranzuführen, andererseits das Beschäftigungsproblem nicht zusätzlich zu verschärfen. Die Balance war schwierig zu finden. Immerhin gelang es der IG Metall zunächst einen befristeten Kündigungsschutz durchzusetzen, der Mitte 1991 aber auslief. Danach waren die Dämme nicht mehr zu halten. Die ostdeutschen Industriestrukturen brachen zusammen, die Arbeitslosenzahlen schnellten in die Höhe. Gewerkschaften, allen voran die IG Metall, gingen dazu über "Beschäftigungsgesellschaften" zu gründen, in denen entlassene Arbeitnehmer/innen unter Fortzahlung des Arbeitslosengeldes aufgenommen und weiterqualifiziert wurden. Phasenweise gehörten diese Beschäftigungsgesellschaften zu den größten "Arbeitgebern" in Ostdeutschland. Tarifpolitisch konnte und wollte sich die IG Metall die Verantwortung für das Beschäftigungsdesaster in den neuen Bundesländern nicht aufladen lassen. Sie konzentrierte sich auf die rasche Angleichung des östlichen Tarifniveaus an den westlichen Standard. Wie bereits skizziert, gelang es ihr 1991 ein Stufenabkommen abzuschließen, das, wenn es so eingehalten worden wäre, zu einer schrittweisen Angleichung der Osttarife an das westliche Niveau bis zum Jahr 1994 geführt hätte. Anfang 1993 kündigten die Arbeitgeber aber erstmals in der deutschen Tarifgeschichte diesen Tarifvertrag außerordentlich. Die IG Metall sah sich

deshalb gezwungenen, ihren ersten Arbeitskampf in den neuen Bundesländern zu führen. Erstmals nach mehr als sechzig Jahren kam es in Ostdeutschland wieder zu einem regulären Streik, der zwei Wochen dauerte und sich am Ende auf alle neuen Bundesländer erstreckte. Er endete mit einer zeitlichen Streckung des Angleichungszeitraums bis zum Jahr 1996. Zudem wurde die bereits angesprochene "Härtefallklausel" aufgenommen, die zum ersten Mal in der Tarifgeschichte der BRD die Möglichkeit einer untertariflichen Bezahlung zur Vermeidung von Insolvenzen und Entlassungen einräumte. Dieser revidierte Stufenplan wurde so auch umgesetzt, so daß seit 1996 in der Metallindustrie der neuen Bundesländer (bis auf die Arbeitszeit, die weiter bei 38 Stunden liegt und etwa geringeren betrieblichen Sonderzahlungen) diesselben Tarifleistungen gelten wie im Westen.

Die Tarifpolitik in den alten Bundesländern schien zunächst von der deutschen Einheit erstaunlich wenig berührt. Die Wirtschaft boomed, die Zahl der Beschäftigten erreichte nach dem Tief Mitte der 80er Jahre einen neuen Höchststand und die Arbeitslosenquote ging, wenn auch in bescheidenem Maße, bis 1991/92 kontinuierlich zurück. 1990 konnte die IG Metall, gestützt auf breiten Warnstreiks aber ohne regulären Arbeitskampf, den Weg zur 35-Stunden-Woche vollends ebnen. Nachdem dieser Schritt geschafft war, stand die folgende Tarifrunde 1991 ganz im Zeichen des aufgestauten Interesses der Mitglieder nach einer kräftigen Lohn- und Gehaltserhöhung.²¹ Auch im darauffolgenden Jahr konnte trotz der sich parallel vollziehenden Arbeitszeitverkürzung die Einkommenssituation der Beschäftigten deutlich verbessert werden, was sich in einem (kurzfristigen) Anstieg der Lohnquote niederschlug. Nun schienen die Voraussetzungen günstig, das nächste tarifpolitische Großprojekt, die Reform der Entgeltrahmentarifverträge, also die "Tarifreform 2000", anzugehen. Die Verhandlungen mit den Arbeitgebern wurden aufgenommen. Vorgesehen war, die Reform bis Mitte der 90er Jahre zum Abschluß zu bringen.

Es kam, wie oft in der Tarifpolitik, ganz anders. Beginnend mit dem Jahr 1992 und verstärkt im Jahr 1993 erlebte die Metallindustrie den schärfsten Wirtschafts- und Beschäftigungsein-

²¹ Im Geschäftsbericht des Vorstand der IG Metall war zu lesen: ""In der Metallverarbeitung der alten Bundesländer erwarteten die Mitglieder der IG Metall einen deutlichen Zuwachs bei den Realeinkommen und eine überdurchschnittliche Verbesserung der niedrigsten Löhne und Gehälter. Bedingt durch die Priorität der Arbeitszeitverkürzung und die damit verbundenen langen Laufzeiten der vorherigen Tarifverträge, war es zu einem Nachholbedarf der Einkommenspolitik gekommen." (Geschäftsbericht 1989-1991, S.251). Dementsprechend fielen die Forderungen aus. Nach Angaben der IG Metall lag das Gesamtvolumen der Forderungen bei 11 Prozent (Inflationsrate 3,5%). Erreicht wurde eine Lohn- und Gehaltssteigerung von 6,7 Prozent. Zudem wurde der Lohnschlüssel in den unteren drei Lohngruppen verändert mit dem Effekt, daß "die Abstände zur Ecklohngruppe nun deutlich geringer (sind) und die Löhne in den niedrigsten Gruppen, teilweise bis zur Lohngruppe 5, dauerhaft erhöht (wurden)" (Geschäftsbericht 1989-1991, S.250). Der Vorstand der IG Metall wertete dies als "fast historischen Schritt, denn echte Strukturverbesserungen für die diskriminierten Lohngruppen gab es seit mehr als einem Jahrzehnt nirgends mehr in der bundesdeutschen Metallindustrie" (ebd.).

bruch seit Bestehen der Bundesrepublik. Zwischen 1992 und 1995 gingen in den westlichen Bundesländern über 650.000 Arbeitsplätze verloren und die Arbeitslosigkeit schnellte auf die Rekordmarke von fast 2,6 Mio. Ab dato dominierte ein nur durch einzelne Offensiven unterbrochenes betriebliches und tarifpolitisches Krisenmanagement, bei dem die Sicherung der Realeinkommen sowie die Abwehr von Angriffen der Arbeitgeber auf tarifliche Besitzstände im Zentrum standen. Flankiert wurde diese auf Abwehr ausgerichtete Schutzpolitik durch industriepolitische und gesamtgesellschaftliche Dialogangebote, mit denen die Gewerkschaft aus der Defensive kommen wollte. Die "Tarifreform 2000", ursprünglich als tarifpolitisches Großprojekt in der Nachfolge der 35-Stunden-Woche geplant, geriet zunehmend in den Hintergrund und scheiterte schließlich 1996 an der anhaltenden Blockadepolitik der Arbeitgeber.

Im Zentrum des betrieblichen und tarifpolitischen Krisenmanagements stand die Beschäftigungssicherung (siehe hierzu Abschnitt 3.3). Soweit Tarifverträge seit dieser Zeit weiterentwickelt werden konnten, konzentrierten sie sich auf diesen Aspekt und versuchten das Instrumentarium für ein betriebliches Krisenmanagement zu erweitern. Ein Durchbruch, der schlagartig auch die etwas eingeschlafene Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung wieder anfachte, wurde mit dem 1994 angeschlossenen Firmenarifvertrag "zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung" bei VW erzielt. Mit diesem Abschluß gelang es, das Thema Arbeitszeitverkürzung wieder auf die Tagesordnung zu setzen. Deren beschäftigungssicheren Effekte wurden in der öffentlichen Diskussion fortan auch nicht mehr bestritten. Gleichwohl dominiert auch hier der defensive Charakter: Zielsetzung ist nicht der Abbau von Arbeitslosigkeit, sondern die Sicherung von Beschäftigung, die zum größten Teil durch Einkommensverzicht von den Beschäftigten selbst bezahlt wird.

Auf der Linie Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung lag auch die Durchsetzung von Tarifverträgen zur Altersteilzeit (siehe dazu im Einzelnen Abschnitt 3.3).²² Sie waren nötig geworden, weil die Bundesregierung durch eine Novellierung des Vorruststandsgesetzes die Bedingungen für eine Inanspruchnahme so verschlechtert hatte, daß dieses wichtige Instrument eines "sozialverträglichen" Personalabbaus in Krisenzeiten faktisch ausfiel. Nach schwierigen und langwierigen Verhandlungen auf Spitzenebene und in den

²² Der Grundgedanke der sog. Altersteilzeit steht darin, Arbeitnehmer vor Erreichen des 65. Lebensjahres einen Austritt aus dem Arbeitsleben zu ermöglichen. Hierzu müssen die Arbeitnehmer phasenweise Vollzeit arbeiten (z.B. vom 55. bis zum 60. Lebensjahr) und werden für die folgenden fünf Jahre von der Arbeit freigestellt. Streitig war zwischen den Tarifparteien, ob den Beschäftigten ein Rechtsanspruch auf eine solche Altersteilzeit eingeräumt werden sollte und wie die Löhne sowie die Rentenbeitragszahlungen gestaltet sein müssen, um das Instrument attraktiv zu gestalten und soziale Härten zu vermeiden.

Regionen gelang schließlich im Herbst 1997 deren Durchsetzung. Ein Novum enthielt diese Regelung insofern, als Teile der dort enthaltenen Regelungen nicht für alle Unternehmen verpflichtend gemacht werden konnten, sondern an freiwillige Betriebsvereinbarungen gebunden sind. Für die Arbeitgeber war damit ein Präzedenzfall geschaffen, wonach künftig Tarifverträge vermehrt Rahmenregelungen enthalten sollen, die für die Betriebe nicht unmittelbar verbindlich sein müssen. Bisher haben nur einzelne, allerdings wichtige Großunternehmen wie die Mercedes-Benz AG entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, bei anderen sind die Verhandlungen noch im Gang. Innerhalb der IG Metall führte der Abschluß des Alterstarifvertrags in Baden-Württemberg zu heftigen Diskussionen. Einige Bezirke fanden das Ergebnis unbefriedigend und forderten Nachbesserungen, die aber die Arbeitgeber verweigerten. Mehrere Bezirke der IG Metall verzichteten deshalb auf eine Übernahme des Tarifvertrags zur Altersteilzeit.

Das zweite Standbein, das die IG Metall flankierend zur tarifpolitischen Ebene entwickelte, waren regional geführte industriepolitische Dialoge zwischen den Tarifparteien unter Einfluß der jeweiligen Landesregierungen. Sie reagierte damit auf die von den Arbeitgebern, Vertretern der Politik und der (Wirtschafts-)Wissenschaft immer massiver vorgetragenen Kritik am "Standort Deutschland". Der auf überhöhte Arbeitskosten und überregulierte Arbeitsmärkte verengten Diskussion, sollte ein eigenes Konzept zur Verbesserung der (regionalen) Standortbedingungen entgegengesetzt werden. Im Rahmen dieses auf Konsens und Kooperation setzenden Ansatzes wurden Vorschläge unterschiedlichster Art eingebracht. Sie reichten von der Veränderung der betrieblichen Arbeitsorganisation (Gruppenarbeit etc.), über Qualifizierungs- und Weiterbildungmaßnahmen, der Arbeitszeitpolitik (Vorgezogene Einführung der 35-Stunden-Woche, tarifliche Kurzarbeit, Teilzeitarbeit, Altersteilzeit), der Einkommens- und damit der Kaufkraftsicherung, der Verbesserung der regionalen Infrastruktur (Energieversorgung, Verkehr, Kommunikationstechnologie, Umwelt, soziale Infrastruktur, Forschung etc.), bis hin zu industriepolitischen Forderungen, zukunftsähig erachtete Branchen und Technologien mit Vorrang zu fördern. Dieser Ansatz, der nicht nur von den Medien, sondern auch von wissenschaftlicher Seite (Kern/Sabel 1994) mit großem Interesse und Vorschußlorbeeren bedacht wurde, litt aber sehr bald daran, daß kurzfristige und greifbare Erfolge damit nicht erzielbar waren, und dementsprechend der Nutzen dieser neokorporatistischen Strategie in der Öffentlichkeit und in den Tarifverbänden selbst immer schwieriger zu vermitteln war. Zudem wurde dem Konzept politisch dadurch der Boden entzogen, daß die auf Dialog und Konsens setzenden Kräfte im Arbeitgeberverband zunehmend in die Defensive gerieten. Den Ton bestimmten immer mehr jene, die auf Konfrontation und einen Bruch mit dem kompromißorientierten deutschen Modell der industriellen Beziehungen setzten.

Das zeigte sich nicht zuletzt an den Forderungen und an der Strategie, die die Arbeitgeber einschlugen. Sie enthielt zwei miteinander verknüpfte Komponenten, die den Charakter der tarifpolitischen Auseinandersetzungen grundlegend veränderten. Bereits seit der Tarifrunde 1983/84 war es Usus geworden, daß die Arbeitgeber nicht nur die Forderungen der Gewerkschaften abzuwehren versuchten, sondern eigene Forderungskataloge aufstellten. Waren diese zunächst auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit begrenzt, wurde nun der Katalog erheblich erweitert. Hinzu kam als zweite Komponente, daß nun auch die Arbeitgeber von der Möglichkeit Gebrauch machten, Tarifverträge zu kündigen und damit die klassische Rollenverteilung zwischen den Tarifparteien umkehrten. Sie nutzten fortan jede Gelegenheit, Tarifverträge zu kündigen bzw. bei auslaufenden Tarifverträgen deren Erneuerung von Abschlägen abhängig zu machen. Damit veränderte sich nachhaltig das Grundmuster der tarifpolitischen Kompromißbildung. Die IG Metall mußte sich nolens volens darauf konzentrieren, die von den Arbeitgebern eingebrachten Forderungen nach Absenkung der Tarifstandards abzuwehren. Das gelang ihr auch in der Regel, allerdings um den Preis einer Kompensation an anderer Stelle. Nun in wenigen Fällen war sie in der Lage, die Forderung der Arbeitgeber nach Kostenentlastung bzw. Absenkung von Tarifstandards komplett abzuwehren. Meist wurden für die Wiederinkraftsetzung alter Tarifregelungen Kompensationen bei den Lohn- und Gehaltssteigerungen und/oder bei anderen Tarifleistungen zugestanden.

In der Tarifrunde 1994 wurde das neue Grundmuster zum ersten Mal vorexerziert. Wenige Wochen nachdem in den neuen Bundesländern der erste große Arbeitskampf beendet war, kündigten die regionalen Arbeitgeberverbände im Herbst 1993 in den westlichen Bundesländern auf Empfehlung von Gesamtmetall die Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen und die tariflichen Urlaubsbestimmungen.²³ Gesamtmetall wollte nun die schon seit mehreren Jahren geforderte "tarifpolitische Wende" durchsetzen und drohten einen "Exodus" ihrer Mitglieder aus den Arbeitgeberverbänden an, falls massive Kostenentlastungen für die Unternehmen nicht realisiert werden könnten. Die IG Metall nahm den Fehdehandschuh auf und rückte die Wiederinkraftsetzung des Urlaubsabkommens ins Zentrum ihrer Forderungen. Der in letzter Minute erreichte Tarifkompromiß spiegelte anschaulich die veränderte Kräftekonstellation. Die IG Metall konnte zwar den Angriff der Arbeitgeber auf das Urlaubsabkommen abwehren und die bereits angesprochenen Tarifverträge zur Beschäf-

²³ Die Kündigung der Urlaubsabkommen hing damit zusammen, "daß dies der einzige Themenbereich außerhalb der Entgelitarifverträge war, der zum Jahresende 1993 kündbar war. Zum anderen stellten gerade diese Tarifregelungen mit dem dreifachen Kostendruck aus 30 Tagen Freizeit, voller Lohnfortzahlung für Nichtarbeit und zusätzlichem Urlaubsgehalt in Höhe von 50 Prozent der Urlaubsvergütung sehr großzügig ausgestaltete Tarifregelungen dar, die geradezu dazu prädestiniert dafür waren, teuere Lohnzusatzkosten an die wirtschaftlichen Realitäten anzupassen" (Gesamtmetall Geschäftsbericht 1993-1995, S.50f).

tigungssicherung in der Fläche durchsetzen, sie mußte aber an anderer Stelle, nämlich bei den betrieblichen Sonderzahlungen (Berechnungsgrundlage für das 13. Monatsgehalt und Urlaubsgeld) sowie bei den Lohn- und Gehaltssteigerungen Federn lassen.²⁴

Auch in der nächsten Tarifrunde wollten die Arbeitgeber entsprechend diesem Grundmuster vorgehen. Allerdings bot sich keine Gelegenheit neben den auslaufenden Lohn- und Gehaltstarifverträgen auch andere Tarifverträge zu kündigen. Gleichwohl formulierten die Arbeitgeber ein Programm zur Kostenentlastung der Unternehmen, das im Rahmen der Tarifverhandlungen konkretisiert werden sollte. Die IG Metall ihrerseits wollte angesichts des leichten konjunkturellen Aufschwungs, der sich Ende 1994 abzeichnete, und der niedrigen Lohnabschlüsse des Vorjahres die Gunst der Stunde für eine deutliche Erhöhung der Löhne und Gehälter nutzen. Zusätzliche beschäftigungspolitische Komponenten wurden nur in einzelnen Tarifbezirken gefordert.²⁵ Der Schwerpunkt lag auf Lohn- und Gehaltserhöhungen. Für viele Beobachter und nicht wenige Funktionäre der IG Metall eskalierte der Tarifkonflikt überraschend schnell und führte zu einem 14 Tage währenden Streik in Bayern. Was wenige Jahre zuvor nicht mehr für möglich gehalten wurde war eingetreten: Die IG Metall führte einen reinen Lohnstreik. Das Ergebnis des Arbeitskampfes war nach einhelliger Meinung ein Sieg der IG Metall. Die Arbeitgeber konnten ihre im Verlauf der Verhandlungen präzisierten Forderungen nach Kompensation der Kosten einer Lohnerhöhung an anderer Stelle nicht durchsetzen. Dementsprechend konnte das Tarifergebnis Gesamtmetall "insgesamt keineswegs befriedigen" (IG Metall Geschäftsbericht 1993-1995, S.97).

Die Nachwirkungen dieses Arbeitskampfes und Tarifabschlusses in der bayrischen Metallindustrie waren beträchtlich. Kritik an der regionalen Verbandsspitze der Metallarbeitergeber und vor allem an Gesamtmetall kam von allen Seiten. In vielen anderen Tarifgebieten der Metallwirtschaft wurde der bayrische Abschluß nur mit knapper Mehrheit übernommen. Je länger die öffentlich ausgetragene Kritik an Tariftaktik und Tarifergebnis anhielt, um so mehr wuchs sie sich zu einer Verbandskrise aus. Der Geschäftsführer von Gesamtmetall Kirchner drohte gar die Selbstauflösung des Verbandes für den Fall an, daß die IG Metall nicht zu einer

²⁴ Entsprechend bewerteten die Arbeitgeber trotz der Wiederinkraftsetzung des Urlaubsabkommens die Tarifabkommen als Erfolg. Die Lohn- und Gehaltssteigerungen blieben gering und führten durch die gleichzeitige Kostenentlastung bei den betrieblichen Sonderzahlungen per saldo zu keiner Mehrbelastung. Nicht zuletzt deshalb sanken die Lohnstückkosten der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie 1994 um nicht weniger als 7 Prozent. Einen Rückgang in dieser Größenordnung innerhalb eines Jahres hatte es in der deutschen Nachkriegsgeschichte bis zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben (vgl. Gesamtmetall Geschäftsbericht 1993-95, S.29).

²⁵ Sie beschränkten sich i.d.R. auf eine Modifizierung der im Jahr zuvor abgeschlossenen Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung.

Veränderung der Flächentarifverträge bereit sei. Die gesamte Entwicklung endete schließlich im Auswechseln der Führungsspitze von Gesamtmetall.

Auf betrieblicher Ebene war allerdings nach dem erfolgreichen Verlauf des Arbeitskampfes in Bayern die Zeit des concession bargaining nicht vorbei. Unter dem Druck der Verlagerung von Standorten und Entlassungen wurden in nicht wenigen Betrieben zwischen Management und Betriebsrat Vereinbarungen zur Sicherung der Standorte unterzeichnet, die Einschnitte in betriebliche und nicht selten auch in tarifliche Leistungen vorsahen. Eine um sich greifende Mentalität, lieber auf Tarifstandards zu verzichten um Beschäftigung zu erhalten, prägte zunehmend das Bild. Einer der Gründe hierfür war sicherlich die Dominanz neoliberaler, angebotsorientierter Interpretationsmuster der Beschäftigungskrise. Deren Wortführer, die im "Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung" zudem ein einflußreiches politisches Beratungsgremium hatten, reklamierten immer nachdrücklicher harte Einschnitte in die sozialen Sicherungssysteme, eine weitere Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte und nicht zuletzt eine veränderte Tarifpolitik als Voraussetzung für einen Aufschwung der Beschäftigung. Der Tarifpolitik wurde in hohem Maße die Verantwortung für die massiv ansteigende Arbeitslosigkeit zugeschoben.²⁶ Nachdrücklich gefordert wurde eine Absenkung der Tarifstandards, eine stärkere Lohnspreizung sowie ein Kurs der Lohnzurückhaltung, der über mehrere Jahre anhalten müsse (Sachverständigenrat 1997). Diese Argumentation blieb in der Öffentlichkeit, aber auch bei den Gewerkschaftsmitgliedern nicht ohne Wirkung.

In dieser Situation schlug der IG Metall Vorsitzende Zwickel den Arbeitgebern und der Bundesregierung im Herbst 1995 ein "Bündnis für Arbeit" vor, das sich als Verlängerung der in den Regionen laufenden industriepolitischen Dialoge und gesellschaftlichen Verabredungen verstand. Er nahm die Forderung nach zurückhaltender Lohnpolitik auf und knüpfte daran Bedingungen, welche die Arbeitgeber und Bundesregierung erfüllen sollten. Die IG Metall

²⁶ Im letzten Jahrestag des Sachverständigenrates von 1997/98 war etwa zu lesen: "Die Lohnpolitik steht nach wie vor in der Verantwortung, die Möglichkeiten die sie hat, konsequent zu nutzen, um Spielräume für mehr Beschäftigung zu geben. Sie ist dabei heute und künftig noch stärker gefordert als bislang, weil sich das internationale Umfeld, in dem sie agiert, grundlegend und fortlaufend ändert. (...) Grundsätzlich muß sie den Zusammenhang zwischen Lohnniveau, Produktivitätsentwicklung und Beschäftigung streng beachten (...) Vernachlässigt die Lohnpolitik diesen Zusammenhang, werden schneller als früher inländische Arbeitsplätze durch Importkonkurrenz verdrängt oder im Zuge von Direktinvestitionen ins Ausland verlagert, und ausländisches Investivkapital wird abgeschreckt. Außerdem muß die Lohnpolitik bis auf weiteres verlässlich den Kurs der Lohnzurückhaltung und Lohndifferenzierung fortsetzen (...). Die Lohnerhöhung muß deutlich unterhalb der Fortschrittsrate der um den Beschäftigungsabbau bereinigten Produktivität bleiben, um die Schaffung von Arbeitsplätzen zu unterstützen. (...) Ein Ausgleich für Preissteigerungen, so er denn erforderlich ist, muß sich an der Entwicklung der Produzentenpreise orientieren und darf nur partiell gewährt werden (...). Ein solcher Kurs der Lohnpolitik muß angesichts der gegenwärtigen Ungleichgewichtssituation auf dem Arbeitsmarkt glaubwürdig für mehrere Jahre angelegt sein" (Sachverständigenrat 1997, S. 200ff).

erklärte sich bereit, ihre Lohnforderungen auf den Ausgleich der Preissteigerungsrate zu begrenzen und Lohnabschläge bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen in Kauf zu nehmen, wenn die Arbeitgeber der Metallwirtschaft garantierten, in den nächsten drei Jahren auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, 300.000 Arbeitsplätze zu schaffen, außerdem 30.000 Langzeitarbeitslose einzustellen sowie die Zahl der Ausbildungsplätze um jährlich 5 % zu steigern. Von der Bundesregierung wurde erwartet, auf die Kürzung des Arbeitslosengeldes und der Arbeitslosenhilfe zu verzichten, die Sozialhilfekriterien nicht zu verschlechtern und ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen sicherzustellen.²⁷ Der weitere Verlauf der Ereignisse machte bald deutlich, daß das "Bündnis für Arbeit" der IG Metall in der öffentlichen Diskussion viel Beifall bescherte, weder die Bundesregierung noch die Arbeitgeber waren aber ernsthaft bereit, sich auf eine kooperative Strategie zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einzulassen.²⁸ Nach den für die Regierungsparteien erfolgreich verlaufenen Landtagswahlen im Frühjahr 1996 legte die Bundesregierung ein Gesetzespaket vor, mit dem kompromißloser als je zuvor der Kurs der Haushaltssanierung durch Sozialabbau und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit durch Deregulierung und Einschränkung der Arbeitnehmerrechte verfolgt wurde. Eines der dabei angekündigten Vorhaben war die Verringerung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Damit war weiteren Verhandlungen, auf die die Gewerkschaften lange gesetzt hatten, die Basis entzogen. Das Bündnis für Arbeit war gescheitert und eine Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik, die stärker als bisher auf Mobilisierung der Mitglieder setzte, zeichnete sich ab. Die Gewerkschaften sagten ihre weitere Teilnahme an den sog. "Kanzlerrunden" ab und kündigten flächendeckende Protestaktionen an. Auf einen "Sozialgipfel" gemeinsam mit den Kirchen und Wohlfahrtsverbänden folgten betriebliche Protestaktionen und örtliche Demonstrationen. Sie erreichten ihren Höhepunkt in einer Großdemonstrationen mit rund 350.000 TeilnehmerInnen in Bonn. Die Bundesregierung ließ sich jedoch von dieser seit Jahren größten Demonstration gegen ihre Sozialpolitik seit Jahren nicht beeindrucken. Im September 1996 verabschiedete der Bundestag das Sparpaket incl. der Kürzung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 100 auf 80 %. Bereits 14 Tage später, am

²⁷ Diesem Vorschlag zu einem "Bündnis für Arbeit", das zunächst nur für die Metallwirtschaft gefordert wurde, schloß sich der DGB rasch an, so daß es zu einer von allen Gewerkschaften getragenen Initiative wurde.

²⁸ Vgl. Bispinck, R.: (1997): Die wechselvolle Karriere des "Bündnis für Arbeit", in: Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI)(Hrsg.), Social Pacts in Europe, Brüssel. Auch von gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Seite gab es Kritik und Vorbehalte. Befürchtet wurde eine "Wende in der IG Metall", die nicht mehr die Koordinierung von Gegenmacht, sondern eine Konsens- und Kompromißpolitik ins Zentrum rückt. Unterstellt wurde die faktische Akzeptanz der neoliberalen, angebotsorientierten Interpretation der Wirtschafts- und Beschäftigungskrise und eine Aufnahme entsprechender Rezepte zu ihrer Bewältigung (eine Replik auf die Kritiker findet sich bei Lang/Kuhlmann 1996).

1.10. sollte diese Regelung in Kraft treten.

Die Vorzeichen für die Tarifbewegung 1996/97 standen damit auf Sturm. Die Arbeitgeber wollten die Niederlage, die sie 1995 einstecken mußten, wieder wettmachen. Schon frühzeitig hatten sie angekündigt, daß sie im Rahmen der nun anstehenden Tarifbewegung ihrem seit langem verfolgten Ziel einer Senkung der Lohnnebenkosten und einer ertragsabhängigen Gestaltung der betrieblichen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) ein Stück näher kommen wollten. Sie kündigten deshalb erneut nicht nur die Lohn- und Gehaltstarife, sondern auch die Tarifabkommen über Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die IG Metall ihrerseits wollte die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung überarbeiten und die bereits erwähnte tarifliche Altersteilzeit durchsetzen. Diese Planungen wurden nun aber durch den Konflikt um die Kürzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall überlagert. Und dieser entwickelte eine wesentlich größere Dynamik, als sowohl die Arbeitgeber, wie auch die Gewerkschaft erwarteten.

Unmittelbar nach Verabschiedung des Gesetzes zur Kürzung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung rief Gesamtmetall seine Mitglieder dazu auf, die Entgeltfortzahlung auf 80 % zu kürzen. Sie setzte sich damit über die Tatsache hinweg, daß zumindest in einer großen Zahl der Metalltarife eigenständige Regelungen zur hundertprozentigen Entgeltfortzahlung enthalten sind.²⁹ Die Gewerkschaften reagierten mit massiven Protesten und Kundgebungen. Herausragende Bedeutung hatten dabei die spontanen Arbeitsniederlegungen im Daimler-Benz-Konzern. Dessen Vorsitzender Schrempp, der in den Jahren zuvor zur Symbolfigur des Shareholder-Kapitalismus avancierte, wollte bei der Umsetzung eine Vorreiterrolle spielen. Nachdem sich die Proteste zur Überraschung nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch vieler Gewerkschafter rasch ausweiteten, machte das Management des Daimler-Benz-Konzerns und in deren Gefolge auch die Metallarbeitgeber insgesamt einen Rückzieher. Beide nahmen ihre Ankündigung einer sofortigen Kürzung der Entgeltfortzahlung zurück und setzten auf Verhandlungen mit der Gewerkschaft. Die IG Metall blies daraufhin die Protestaktionen vorläufig ab und ließ sich nach einigem Zögern und internen Debatten auf den Versuch ein,

²⁹ Zum Verständnis der gesamten Auseinandersetzung muß das komplizierte Verhältnis von gesetzlichen und tariflichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung kurz erläutert werden. Während die Angestellten zum Teil bereits auf der Grundlage des Handelsgesetzbuches von 1861 einen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall hatten, wurden entsprechende Regelungen für die gewerblichen Arbeitnehmer erst schrittweise seit den 50er Jahren geschaffen. Eine wichtige Initialfunktion hatte hier der viermonatige Streik der schleswigholsteinischen MetallarbeiterInnen. Eine vollständige Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten (sechs Wochen Fortzahlung von 100 Prozent Lohn bzw. Gehalt ohne Karentage) gibt es erst seit dem Lohnfortzahlungsgesetz 1969. Eine Änderung des Gesetzes, wie sie im Herbst 1996 vorgenommen wurde, erlaubt nun aber den Arbeitgebern keineswegs automatisch eine Kürzung der Entgeltfortzahlung, da die meisten Tarifverträge ebenfalls mehr oder weniger umfangreiche Regelungen zu diesem Komplex enthalten und diese Vorrang genießen. Dementsprechend ist fallbezogen zu klären, ob die Voraussetzungen zur Kürzung der Entgeltfortzahlung entsprechend der gesetzlichen Vorgabe gegeben sind.

eine Lösung für das Gesamtpaket zu finden, das alle anstehenden Tarifprobleme von der Lohnfortzahlung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit und Lohnrunde '97 umfaßte. Der Versuch mißlang. Auch auf regionaler Ebene scheiterten zunächst die Verhandlungen trotz wieder aufgenommener, zwischenzeitlich aber deutlich gebremster gewerkschaftlicher Protestaktionen. Erst nach mehreren vergeblichen Anläufen konnte in Niedersachsen - gegen das Votum von Gesamtmetall - ein Tarifabschluß mit den regionalen Metallarbeitgebern erzielt werden. Wiederum gelang es der IG Metall die Kürzung der Entgeltfortzahlung abzuwehren, aber auch diesmal mußte sie hierfür wieder einen Preis bezahlen. Er bestand vor allem in der dauerhaften Absenkung der Jahressonderzahlungen um 5 Prozentpunkte³⁰ und in niedrigen Lohn- und Gehaltssteigerung für die Jahre 1997 (1,5 %) und 1998 (2,5 %).³¹

Läßt man die Tarifbewegungen der 90er Jahre Revue passieren, läßt sich zusammenfassend festhalten: Die Tarifpolitik von 1983 bis Anfang der 90er Jahre war weitgehend bestimmt von der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche. Für andere tarifpolitische Themen blieb wenig Raum. Er wurde genutzt, um konzeptionelle und praktische Vorbereitungen zu treffen für eine Reform der veralteten Entgeltrahmenabkommen, die an die neuen Produktionskonzepte angepaßt werden sollten. Die stärkere Hinwendung zu qualitativen tarifpolitischen Fragen wie der etwa Technik- und Organisationsgestaltung, der Qualifizierung oder der Ökologie, denen im Rahmen der "Zukunftsdebatte" hohe Priorität eingeräumt wurde, kam durch die grundlegende Veränderung der politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen weitgehend unter die Räder. Nach der deutschen Wiedervereinigung mußten binnen weniger Monate die Grundstrukturen für ein funktionierendes Tarifwesen geschaffen werden. Die Tarifpolitik war fortan davon bestimmt, die dortigen Tarifnormen möglichst rasch an das westliche Niveau heranzuführen und die Etablierung auf Dauer gespaltener Tarifzonen zu verhindern. Trotz äußerst schwieriger Bedingungen und konfliktorischen Prozessen konnte dies auch im wesentlichen erreicht werden. Die Tarifpolitik in den westlichen Bundesländern war beginnend mit dem Jahr 1992 davon bestimmt, die von den Arbeitgebern geforderte "Wende in der Tarifpolitik" abzuwehren. Die Arbeitgeber gingen nun auch im Westen dazu über, ihrerseits Tarifverträge zu kündigen und den gewerkschaftlichen Forderungen einen eigenen Katalog entgegenzustellen. Der IG Metall gelang es zwar, die wichtigsten Angriffe auf die tariflichen Besitzstände abzuwehren, sie mußte diese Erfolge jedoch meist durch Zugeständnisse bei den

³⁰ Diese waren in den Jahren 1992 und 1993 jeweils um 5 Prozentpunkte erhöht worden.

³¹ Verändert wurde zudem die Berechnungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei der Überstunden nicht mehr berücksichtigt werden.

Lohn- und Gehaltssteigerungen sowie bei anderen Tarifleistungen bezahlen. Nur in wenigen Fällen gelang es ihr die Forderung der Arbeitgeber nach Kostenentlastung komplett abzuwehren. Obwohl es in der Metallindustrie der alten Bundesländer während der 90er Jahre nur einmal zu einem regulären Streik kam, verliefen die Tarifbewegungen auch hier keineswegs konfliktfrei. Massive Warnstreiks und Protestaktionen begleiteten alle Tarifbewegungen und mehrfach wurden Tarifkompromisse erst nach erfolgreich durchgeföhrten Urabstimmungen und terminiertem Streik erreicht. Parallel hierzu gab es aber auch immer wieder Versuche einer dialog- und konsensorientierten Form des Interessenausgleichs. Dies geschah überwiegend außerhalb von Tarifbewegungen. So entwickelten die IG Metall und Gesamtmetall im Frühjahr 1994 als Reaktion auf die anschwellende Diskussion um den Standort Deutschland ein Positionspapier, das gemeinsame Auffassungen zur Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik enthielt. In den Regionen wurden Branchendialoge zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden (teilweise unter Einschluß der Landesregierungen) aufgenommen, um Möglichkeiten zur Verbesserung der Wettbewerbssituation und der Sicherung von Arbeitsplätzen zu sondieren. Teilweise werden diese Dialoge bis heute weitergeführt. Überlagert und geprägt wurde die Tarifpolitik der 90er Jahre durch die nachhaltige Destabilisierung der Arbeitgeberverbände, insbesondere jener der Metallindustrie. Die interne Kritik, die sich vor allem an dessen als zu nachgiebig und auf die Bedürfnisse der Großbetriebe zugeschnittenen Tarifpolitik festmachte, wuchs sich zunehmend zu einer umfassenden Verbandskrise aus. Sie fand ihren Höhepunkt mit der Drohung der Selbstauflösung von Gesamtmetall und dem kompletten Wechsel der Führungsmannschaft. Diese Destabilisierung von Gesamtmetall und seiner regionalen Arbeitgeberverbände blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Politik der IG Metall, zumal die Arbeitgeber die Krise ihres Verbandes als zusätzliches Druckmittel nutzten. Die IG Metall sah es zwar nicht als ihre Aufgabe an, durch weitgehendes Entgegenkommen den Arbeitgeberverband zu stabilisieren, verhinderte es aber zusätzlich Öl ins Feuer zu gießen. Zwischenzeitlich zeichnet sich eine gewisse Konsolidierung des Verbandes ab. Welche Auswirkungen dies auf die Tarifpolitik haben wird, bleibt abzuwarten. Ein Abrücken von ihrer Strategie der Kündigung unliebsamer Tarifverträge und der Kostenentlastung der Unternehmen durch Absenkung der Tarifstandards ist allerdings nicht zu erwarten.³² Der Ton hat sich jedoch in den letzten Monaten versachtlicht. Gesamtmetall hat der IG Metall eine "neue Partnerschaft" angeboten und Fehler eingeräumt. Wie tragfähig dieses Angebot ist, wird sich in der kommenden Tarifrunde zeigen.

³² Der Vorsitzende von Gesamtmetall Stumpf hat bereits weitere Vorstöße angekündigt. Im Visier der Arbeitgeber ist die Arbeitszeit, wo sie mehr Beschäftigte als bisher mit 40 Stunden pro Woche beschäftigen wollen, die Beseitigung bzw. Abschwächung des Schutzes älterer Arbeitnehmer vor Abgruppierung und Entlassung, die Streichung der bezahlten Pause für Arbeitnehmer im 3-Schicht-Betrieb sowie die Ankoppelung der betrieblichen Sonderzahlungen an die Ertragslage der Unternehmen.

3.2 Lohn und Gehalt

Lohn- und Gehaltsstrukturen und deren Entwicklung

Bevor wir in groben Zügen den Aufbau der Lohnsysteme und die Entwicklung der Lohnstrukturen darstellen, sind ein paar Bemerkungen zur der Frage angebracht, in welchem Maß die Löhne und Gehälter durch die Tarifverträge bestimmt sind. Grundsätzlich lässt sich sagen, daß trotz der Krise, in die das Tarifsystem geraten ist, die Löhne und Gehälter nach wie vor in hohen Maße durch die Tarifverträge determiniert sind. Die Differenz zwischen den Tariflöhnen und den Effektivlöhnen liegt bei den Arbeitern unter 10 % des monatlichen Verdienstes. Je nach Tätigkeit, Qualifikation und Arbeitsmarktlage können die übertariflichen Zulagen jedoch bis zu 30 % eines Jahresgehalts ausmachen. In den letzten Jahren ist die Differenz kleiner geworden, da die Arbeitgeber im Zuge der Wirtschaftskrise ab dem Jahr 1993 verstärkt dazu übergegangen sind, die übertariflichen Zulagen, die kollektivvertraglich nicht gesichert sind, mit den Tariferhöhungen zu verrechnen. Dadurch hat sich die Bedeutung der Tarifverträge für das faktische Verdienstniveau weiter erhöht. Übertarifliche Löhne und Gehälter bezahlten 1997 noch 49 % der tarifgebundenen Unternehmen in Westdeutschland, in Ostdeutschland sorgte nur 17 %. Der Abstand zwischen Tarif- und Effektivverdienst für Arbeiter und Angestellte ist im Westen innerhalb von vier Jahren von 13,4% (1993) auf 11,4% (1997) gefallen (direkt Nr. 14/98).

Der tarifliche Gesamtverdienst der Arbeitnehmer setzt sich aus mehreren Bestandteilen zusammen:

- die tarifliche Grundvergütung
- die leistungsabhängige Vergütung
- Zulagen (z.B. Schicht- und Mehrarbeitszuschläge, Gießereizulage)
- Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung/Weihnachtsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen.

Die **tarifliche Grundvergütung** richtet sich in allen Tarifgebieten der Metallindustrie grundsätzlich nach den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit. Diese anforderungsbezogene **Grundentgeltfindung** gilt für Arbeiter wie für Angestellte. Unterschieden werden zwei Verfahren, mit denen die Arbeit bewertet und damit einer Lohn- oder Gehaltsgruppe zugeordnet werden können: das *analytische* und das *summarische* Verfahren. Das *analytische Verfahren*, das fast ausschließlich bei gewerblichen Arbeitnehmern angewandt wird, setzt eine detaillierte Arbeitsbeschreibung voraus, nach der eine Bewertung der Arbeitsaufgabe anhand

von 20 Bewertungsmerkmalen vorzunehmen ist (Genfer Schema).³³ Im *summarischen Verfahren*, das im gewerblichen Bereich und bei Angestellten (dort ausschließlich)³⁴ angewandt werden kann, erfolgt die Bewertung der Arbeitsaufgabe oder Tätigkeit in einer Gesamt-betrachtung.

Um den betrieblichen Akteuren die Einstufung bzw. Eingruppierung ihrer jeweiligen Tätigkeiten bzw. Beschäftigten zu erleichtern, enthalten die Rahmentarifverträge eine Auflistung von sog. Richtbeispielen. Sie haben keinen verbindlichen Charakter, sondern sollen zur Orientierung bei der Entwicklung betrieblicher Beispielkataloge dienen, die i.d.R. durch paritätische Kommissionen aus Arbeitgebern und Betriebsräten ausgehandelt werden. Die Eingruppierung der Beschäftigten in eine bestimmte Vergütungsgruppe erfolgt bei allen Verfahren durch den Arbeitgeber. Regional sehr unterschiedlich geregelt ist das Reklamationsrecht und der Umgang mit Streitfällen. Nicht alle Tarifverträge räumen den Beschäftigten oder dem Betriebsrat die Möglichkeit zur Reklamation der Eingruppierung ein (Lang/Meine/Ohl 1990, S.207).

Der Verbreitungsgrad der beiden Verfahren Summarik und Analytik ist sehr unterschiedlich. Generell lässt sich sagen, daß über alle Branchen hinweg summarische Beschreibungen der Vergütungsgruppen deutlich überwiegen (vgl. Bispinck 1995). Das gilt auch für die Metallindustrie, wobei es hier starke regionale Unterschiede gibt. Der Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer, auf die das analytische Verfahren angewandt wird, schwankt zwischen 10 und 50 % (Lang/Meine 1990 S.195).

Für die Arbeiter und die Angestellten gibt es eine unterschiedliche Zahl von Entgeltgruppen. Für die gewerblichen Arbeitnehmer sind in den verschiedenen Tarifgebieten zwischen acht und vierzehn Lohngruppen vorgesehen, für die Angestellten zwischen fünf und neun. Wie verteilen sich die Beschäftigten auf die verschiedenen Lohn- und Gehaltsgruppen und welche Entwicklung zeigt sich hier? Interessant ist zunächst, daß die unteren vier Lohngruppen bei

³³ Die Bewertungsmerkmale lassen sich in vier Gruppen unterscheiden
1. Qualifikationsbezogene Merkmale (Können/Kenntnisse, Geschicklichkeit, Zusätzlicher Denkprozeß; Merkmale 1-3)
2. Verantwortungsbezogene Merkmale (Verantwortung für die eigene Arbeit, die Arbeit und die Sicherheit anderer; Merkmale 4-6)
3. Belastungsbezogene Merkmale, die gruppiert werden können in
a) aktive Belastungen (Belastung der Sinne, Nerven und Muskeln; Merkmale 7-8)
b) passive Belastungen oder Umgebungseinflüsse (Schmutz, Staub, Lärm etc.; Merkmale 9-20).

³⁴ Eine Ausnahme bilden Tarifregelungen für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen. Hier besteht im Tarifvertrag eine Öffnungsklausel, die unter bestimmten Bedingungen die Einführung dieser Arbeitsbewertung für den Angestelltenbereich durch eine Betriebsvereinbarung zuläßt (vgl. Lang/Meine/Ohl 1990, S.195).

den Arbeitern schwach besetzt sind. Hier sind lediglich ca. 15 % eingruppiert und der Trend ist seit Jahren rückläufig. Eine sehr starke Zunahme verzeichnen demgegenüber vor allem seit Beginn der 80er Jahre die oberen Lohngruppen (LG 9-12), in die derzeit ca. 35 % der ArbeiterInnen eingruppiert sind. Insgesamt zeigt sich demnach ein kontinuierlicher Trend zu höherer Eingruppierung. Diese Entwicklung zeigt sich in ähnlicher Form auch bei den Gehaltsgruppen der kaufmännischen und technischen Angestellten sowie der Meister. Interessante Unterschiede in der Besetzung der Gehaltsgruppen gibt es zwischen kaufmännischen und technischen Angestellten. Bei den technischen Angestellten sind vor allem die obersten beiden Gehaltsgruppen am stärksten besetzt. Annähernd drei Viertel aller technischen Angestellten sind hier eingruppiert. Bei den kaufmännischen Angestellten sieht das ganz anders aus. Hier sind es vor allem die mittleren Gruppen, die die stärkste Besetzung aufweisen.

Eine wichtige Rolle für das Maß der Entgeltdifferenzierung spielt die sog. Ecklohn- bzw. Eckgehaltsgruppe (=mittlere Gruppe), d.h. jene Verdienstgruppe, die i.d.R. eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Sie trennt zum einen die un- und angelernten von den übrigen Beschäftigten und bildet zum anderen den Ausgangspunkt für alle ArbeitnehmerInnen mit Ausbildungsabschluß. Bei der Zahl der Entgeltgruppen unterhalb bzw. oberhalb dieser Eckentgeltgruppe gibt es sowohl erhebliche regionale Unterschiede als auch solche zwischen Arbeitern und Angestellten. Für gewerbliche Arbeitnehmer ohne berufsqualifizierendem Abschluß stehen je nach Region zwischen sechs und vier Lohngruppen zur Verfügung, bei den Angestellten dagegen meist nur eine. Oberhalb der mittleren Gruppe gilt es für die gewerblichen Arbeitnehmer meist nur drei Lohngruppen (in Nordwürttemberg/Nordbaden allerdings fünf), für die Angestellten dagegen fünf bis sieben. Insgesamt sind demnach die Möglichkeiten zur Entgeltdifferenzierung für geringqualifizierte ArbeiterInnen deutlich größer als bei un- und angelernten Angestellten. Umgekehrt gibt es für qualifizierte ArbeiterInnen weniger Differenzierungsmöglichkeiten als für qualifizierte Angestellte.

Auch hinsichtlich der Spannweite der Vergütung gibt es zwischen Arbeitern und Angestellten beträchtliche Unterschiede. Ein Arbeiter in der untersten Lohngruppe erhält derzeit einen Grundlohn von minimal 2437 DM monatlich und maximal 4132 DM (Stand 1.4.1998). Die mittlere Gruppe (Ecklohngruppe) erhält einen Grundlohn von 3062 DM. Die regionale Varianz ist insgesamt gering. Der tarifliche Grundlohn für kaufmännische Angestellte schwankt zwischen 2437 DM und 6535 DM, für die technischen Angestellten zwischen 2831

DM und 7157 DM.³⁵ Die Gesamtspanne der Grundvergütung liegt damit bei den Arbeitern bei 159 %, bei den kaufmännischen Angestellten bei 268 % und bei den technischen Angestellten bei 252 %. Diese Spannen kennzeichnen die Entwicklungsmöglichkeiten in den Entgeltsystemen. Während allerdings hiermit im gewerblichen Bereich nahezu alle Beschäftigten abgedeckt sind, müssen im Angestelltenbereich die sog. außertariflichen Angestellten berücksichtigt werden, die nicht vom Tarifvertrag erfaßt werden. Über die Größenordnungen dieser Gruppe liegen keine exakten Zahlen vor. Ihr Anteil wird auf etwa 10 % geschätzt, er variiert jedoch zwischen den Unternehmen beträchtlich.

Neben der absoluten Spannweite der Grundvergütung ist auch ein zweites Maß von Interesse, nämlich das Verhältnis der untersten bzw. obersten Entgeltgruppe zur Eckentgeltgruppe (= mittleren Gruppe). Setzen wir den Wert der mittleren Gruppe gleich 100 %, dann reicht die Differenzierung bei den gewerblichen Arbeitnehmern von min. 82,7 % für die unterste Gruppe bis zu max. 135 % für die oberste Gruppe. Der Gehaltsgruppenschlüssel bei den kaufmännischen Angestellten bewegt sich zwischen 82 % und 186 %, bei den technischen Angestellten zwischen 84 und 181 %.³⁶

Für die aktuelle politische Diskussion über die von den Arbeitgebern geforderte stärkere Entgeltspreizung im unteren Lohnsegment ist von Bedeutung, daß sich der Abstand der untersten Lohngruppe zur mittleren Gruppe seit den 70er Jahren in der deutschen Metallindustrie kontinuierlich verringert hat. Diese Entwicklung hielt auch in den 90er Jahren an. 1970 betrug das Grundentgelt der untersten Lohngruppe in allen Regionen noch 75 Prozent des Betrags der mittleren Gruppe, 1997 waren es in den meisten Regionen 85 %.

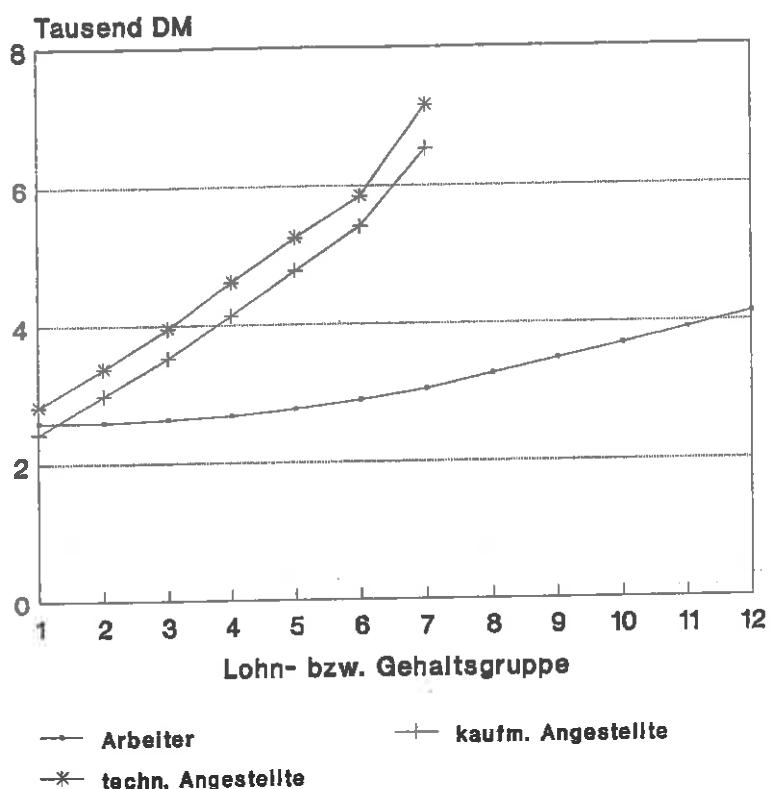
Die Gehaltssysteme der Angestellten, nicht aber der Arbeiter, kennen ein Senioritätsprinzip. Es sieht vor, daß nach Ablauf des ersten, zweiten, dritten und vierten Beschäftigungsjahres ein Wechsel in die nächste Stufe der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgt. Das hat zur Konsequenz, daß die übergroße Mehrheit der Angestellten (zwischen 70 und 80 %) sich in der Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe befinden. Der Sprung in die nächste Entgeltgruppe findet dagegen selten statt, da die Arbeitgeber (nicht zu unrecht) fürchten, daß sich ein von ihnen

³⁵ Die Werte beziehen sich auf das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden. Zwischen den Regionen gibt es allerdings bei den Angestellten beachtliche Unterschiede. So liegt die Grundvergütung für kaufmännische Angestellte in Bayern ca. 100 DM und die Endstufe der obersten Gehaltsgruppe ca. 380 DM unter dem Niveau von Nordwürttemberg/Nordbaden.

³⁶ Die Werte beziehen sich auf das Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden. Herangezogen wurde jeweils die Endstufe der Vergütungsgruppe.

nicht steuerbare Fahrstuhleffekt dann auf höherem Entgeltniveau weiter fortsetzt. Nicht zuletzt aus diesem Grund sind die Arbeitgeber bei der anstehenden Reform der Entgeltsysteme daran interessiert, dieses Senioritätsprinzip abzuschaffen.

Schaubild 3: Verlauf der Entgeltkurven für die tariflichen Grundlöhne und Gehälter von Arbeitern, kaufmännischen und technischen Angestellten



Quelle: IG Metall (Hrsg.): Daten, Fakten, Informationen 1997, Ffm

Kommen wir zur zweiten Entgeltkomponente: dem **Leistungsentgelt**. Grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer in der Metallindustrie einen leistungsvariablen Entgeltanteil. Die Höhe des tariflich gesicherten Leistungsentgelts variiert je nachdem welcher Entlohnungsgrundsatz gilt. Gemeinhin werden zwei Entlohnungsgrundsätze unterschieden: Zeitlohn bzw. Gehalt auf der einen, Leistungslohn auf der anderen Seite. Beim Leistungslohn gibt es eine Vielzahl von Formen. Die wichtigsten sind der (Zeit-)Akkordlohn und Prämienlohn. Im Angestelltenbereich wird fast ausschließlich im Entlohnungsgrundsatz Gehalt gearbeitet, im gewerblichen Bereich etwa zu gleichen Teilen im Zeitlohn, zur anderen Hälfte im Leistungslohn. Zwischen den Branchen gibt es allerdings erhebliche Unterschiede. Hochburg des Akkordlohnes ist der Fahrzeugbau, der Prämienlohn hat in der Eisen- u. Blechverarbeitenden Industrie seine Domä-

ne, der Zeitlohn im Maschinenbau sowie in der feinmechanischen bzw. optischen Industrie.

Das tariflich abgesicherte Leistungsentgelt ist für die verschiedenen Beschäftigtengruppen unterschiedlich geregelt. Bei den Angestellten (=Gehaltsempfänger) müssen in den meisten Tarifverträgen der Metallindustrie im betrieblichen Durchschnitt 10 % Leistungszulage bezahlt werden. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern im Zeitlohn liegt die Leistungszulage je nach Tarifgebiet zwischen 13 und 16 %. Bei den Akkordlöhnnern variiert die Höhe des Leistungsentgelts je nach der Einzel- oder Gruppenleistung. Lediglich in einer Region (Nordwürttemberg/Nordbaden) gibt es eine tarifliche Regelung, die durchschnittlichen Verdienstgrad von 130 % garantiert. Zwischen den Regionen schwankt der Verdienstgrad der Akkordbeschäftigten erheblich (Nordwürttemberg/Nordbaden 146%, neue Bundesländer 115-135 %; Lang/Meine/Ohl 1997, S.255).

Ob Zeitlohn, Akkord- oder Prämienentlohnung vorherrscht, ist für die gewerkschaftliche Betriebspolitik insofern von zentraler Bedeutung, als mit jeder dieser Lohnformen unterschiedliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Festlegung der Lohn-Leistungs-Relation verbunden sind. Die am weitesten ausgebauten Mitbestimmungsrechte gibt es bei der Akkordentlohnung. Beim Zeitlohn und beim Gehalt kann der Betriebsrat dagegen kaum Einfluß auf die abgeforderte Leistung nehmen. Dementsprechend wichtig sind die Trends, die sich bei der Entwicklung der verschiedenen Lohnformen zeigen.

Sieht man sich die Entwicklung der letzten 30 Jahre an, dann zeigen sich folgende Trends:

- * Der Anteil der im Akkord beschäftigten Arbeiter nimmt seit den 60er Jahren kontinuierlich ab. Derzeit ist noch etwa ein Drittel der gewerblichen Arbeitnehmer im Akkord beschäftigt.
- * Zugewinne verzeichnen die Prämienentlohnung und der Zeitlohn. Im Prämienlohn sind derzeit ca. 10 % der Arbeiter beschäftigt, im Zeitlohn etwa die Hälfte.
- * Da die Angestellten durchweg im Zeitlohn beschäftigt sind, arbeitet derzeit also die große Mehrheit der Arbeitnehmer unter Leistungsbedingungen, die mit den bestehenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen nicht mehr erfaßt und effektiv kontrolliert werden können. Dementsprechend hoch ist der gewerkschaftliche Handlungsdruck, eine den veränderten Bedingungen angepaßte Form der Regulierung von Lohn und Leistung durchzusetzen.

Zurück zu den verschiedenen Bestandteilen der Vergütung. Die tarifliche Grund- und Leistungsvergütung wird in der Metallindustrie um eine Reihe weiterer Elemente aufgestockt. Hierzu gehören *arbeitszeitbezogene Zulagen*. Sie gibt es für die verschiedenen Formen abweichender und belastender Arbeitszeiten. Bei Mehrarbeit (Überstunden) beträgt der Zuschlag für die erste Stunde meist 25 % und ab der 3. Stunde am Tag zwischen 40 und 50 %. Die Anzahl der Überstunden, die pro Woche genommen werden können, ist i.d.R. auf max. 6 bis 10 begrenzt. Überstunden bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Bei Schichtarbeit variieren die Zuschläge in Abhängigkeit von der Lage der Schicht. Die Zuschläge liegen zwischen 10 und 25 %. Die höchsten Zuschläge werden mit 50 bis 150 % an Sonn- und Feiertagen bezahlt. Erschwernisbezogene Zulagen gibt es in der Metallindustrie nur wenige (z.B. Gießereizulage), da die verschiedenen Formen der Belastung bereits bei der Grundentgeltfindung Berücksichtigung finden.

Alle Beschäftigten in der Metallindustrie haben (nach meist dreijähriger Betriebszugehörigkeit) Anspruch auf ein zusätzliches *Urlaubsgeld*. Es beträgt in den westlichen Bundesländern 50 % und in den neuen Bundesländern 40 % eines Monatslohns (brutto). Hinzu kommt eine *betriebliche Sonderzahlung* (Weihnachtsgeld), das nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit variiert. In den alten Bundesländern werden zwischen 25 und 55 % eines Monatslohns bezahlt, in den neuen Bundesländern zwischen 20 und 50 %. Schließlich kommen als letzte Komponente noch die sog. *vermögenswirksamen Leistungen* hinzu, die sich auf 52.-DM monatlich belaufen und nur in den alten Bundesländern tariflich gesichert sind.

Die nachfolgende Beispielrechnung zeigt, welches tarifliche Gesamteinkommen ein/e Metallfacharbeiter/in im Jahr erreichen kann. Mögliche Arbeitszeit- oder Erschwerniszulagen sind darin nicht berücksichtigt:

Tabelle 5: Tarifliches Jahreseinkommen 1998 eines Metallarbeiters
(Lohngruppe 7, 35 Jahre, 3 Jahre Betriebszugehörigkeit, Tarifbereich Nordwürttemberg/Nordbaden)

Grundlohn	36.720 DM
Leistungszulage (16 %)	5.875 DM
Vermögenswirksame Leistungen	624 DM
Urlaubsgeld	2.701 DM
<u>Jahressonderzahlung</u>	<u>1.683 DM</u>
Gesamt	47.603 DM
Grundlohn in % des Gesamtlohns	77 %

Die Rahmentarifverträge, auf deren Basis die Eingruppierung in die Lohn- und Gehaltsgruppen sowie die Festsetzung des Leistungsentgelts vorgenommen wird, sind in allen Tarifgebieten veraltet. Sie stammen i.d.R. aus den sechziger Jahren und wurden seither nur im Detail modifiziert, aber keiner grundlegenden Reform unterzogen. Entstanden in Auseinandersetzung mit tayloristisch-fordistischen Produktionskonzepten, fortschreitender Mechanisierung, radikaler Arbeitsteilung und einseitiger Orientierung auf die Maximierung des mengenmäßigen Output, verlieren sie angesichts der Veränderung der industriellen Arbeit zunehmend an Schutz- und Gestaltungskraft. Für die Unternehmen werden sie zu einer Innovationsbremse bei der Einführung neuer Produktions- und Organisationskonzepte, die auf einen umfassenderen Zugriff auf das Arbeitsvermögen setzen (Gruppenarbeit, Teamstrukturen) und für die andere Zielgrößen als die Maximierung des Output im Vordergrund stehen.

Zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft besteht deshalb grundsätzlich Einigkeit darin, die Entgeltrahmentarifverträge an die veränderten Bedingungen anzupassen (Lang/Meine 1991; Hundt 1992). Als störend erweist sich aus Sicht der Arbeitgeber mittlerweile die Status- und Einkommensdifferenzierung zwischen Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten, die sie aus macht- und herrschaftspolitischen Gründen über lange Zeit systematisch gefördert haben. Einheitliche Entgeltsysteme für Arbeiter und Angestellte sind deshalb grundsätzlich auch aus ihrer Sicht das Gebot der Stunde. Notwendig ist ihres Erachtens zudem eine Neufassung bzw. neue Gewichtung der Merkmale, nach der die Einstufung der Tätigkeiten bzw. die Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt. Belastungen sollen zurückgestuft, Qualifikation, Kooperation und Verantwortung stärker betont werden. Zudem wollen sie die Spreizung der Lohngruppen vor allem bei den geringqualifizierten Beschäftigten vergrößern.

Auch die Leistungsentgeltsysteme erfüllten ihres Erachtens ihren Zweck nicht mehr. Ihre leistungsstimulierende Funktion sei, nicht zuletzt aufgrund entsprechender tariflicher Regelungen, zunehmend außer Kraft gesetzt worden. Ihr primäres Interesse ist deshalb die "Verrentung" der Leistungspolitik rückgängig zu machen und den materiellen Lohnanreiz wieder in Kraft zu setzen. Die Meß- und Bewertungsgrößen für Leistung sollen den sich ausdifferenzierenden Bedürfnissen der Unternehmen angepaßt und verhaltensbezogene Merkmale stärker berücksichtigt werden. Hinsichtlich der Methoden der Leistungsbewertung gewinnen "weiche Methoden" (Beurteilungsverfahren) an Bedeutung. Stark im Vormarsch begriffen sind in den Betrieben zudem Zielvereinbarungen, die bisher als Methode der Leistungsbewertung und -steuerung in den Tarifverträgen nicht aufgenommen sind. Generell geht es den Arbeitgebern darum, die leistungsvariablen Entgeltanteile stärker zu individualisieren und zu differenzieren. Zudem wollen sie Teile der Vergütung (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) stärker an die Ertrags-

und Produktivitätsentwicklung der einzelnen Unternehmen ankoppeln.

Die IG Metall hat ihre Vorstellungen zu einer Reform der Entgeltrahmentarifverträge in der bereits mehrfach angesprochenen "Tarifreform 2000" umrissen. Auch aus ihrer Sicht muß es bei einer Reform dieser Tarifverträge darum gehen, sie an die veränderten technisch-organisatorischen Bedingungen anzupassen um die Gestaltungskraft des Tarifvertrags zu erhalten. Zugleich müsse aber der produktionstechnische, arbeitsorganisatorische und soziale Strukturwandel genutzt werden, "um uralten Ansprüchen auf menschengerechte Arbeit ebenso entgegenzukommen wie den neuen Wünschen der Beschäftigten von heute" (Lang/Meine 1991, S.791). Dementsprechend geht es für sie darum, "die Arbeit inhalts- und abwechslungsreicher zu machen, die Arbeitsbedingungen zu humanisieren und die Entscheidungsstrukturen zu demokratisieren" (Huber/Lang 1993, S.791). Grundsätzlich unterschiedlich sind die Interessenlagen bei der Entgeltdifferenzierung. Während die Arbeitgeber diese im unteren Spektrum der Löhne und Gehälter vergrößern wollen, hat sich die IG Metall eine weite Komprimierung zum Ziel gesetzt. Zugleich will sie die Facharbeiter im Entgeltniveau an die technischen Angestellten heranführen und das Spektrum der durch den Tarifvertrag erfaßten Entgelte bis auf ein Monateinkommen von 10.000 DM ausdehnen. Hinsichtlich der Relation von Lohn und Leistung geht es für sie darum, in den Bereichen eine Kontrolle der Leistungsverausgabung zu erreichen, wo dies derzeit nicht vorgesehen ist (Zeitlöhner und Angestellte) und sie dort zu erhalten, wo bisher schon Kontrollmöglichkeiten bestehen (Akkord- und Prämienentlohnung).

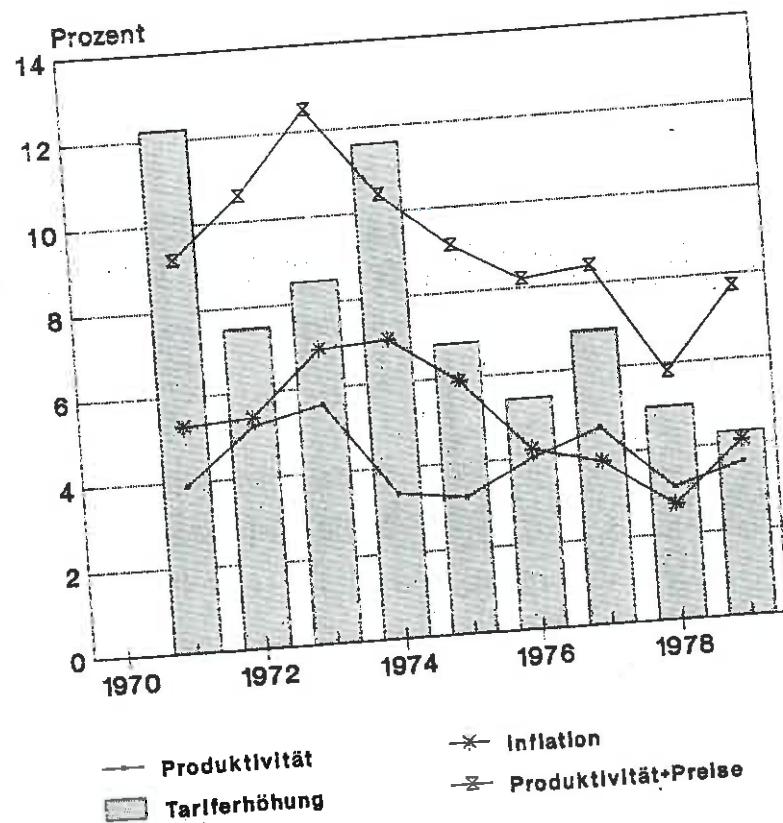
Obwohl beide Tarifparteien ihr Interesse an einer Reform der entsprechenden Tarifverträge immer wieder unterstrichen haben, sind die seit mehr als zehn Jahren laufenden und immer wieder unterbrochenen Gespräche 1996 erneut gescheitert. Nun soll im Rahmen der zwischen den Tarifparteien verabredeten Gespräche zur "Reform der Flächentarifverträge" ein erneuter Anlauf unternommen werden. Seit Januar dieses Jahres laufen in den Tarifgebieten Bayern, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg entsprechende Gespräche mit dem Ziel, sie möglichst bis zum Jahresende zu einem Abschluß zu bringen (siehe Abschnitt "Perspektiven der Tarifpolitik in den kommenden Jahren").

Lohn- und Gehaltspolitik

Die Steigerung der Löhne und Gehälter und damit die Teilhabe der abhängig Beschäftigten am Wachstum des Volkseinkommens gehört im Selbstverständnis der IG Metall seit jeher zu den zentralen tarifpolitischen Aufgaben. Traditionell beinhalten ihre Lohn- und Gehaltsforderun-

gen drei Komponenten: (1) Den Ausgleich der Preissteigerungsrate, (2) die Teilhabe an der steigenden Leistungskraft der Wirtschaft, wie sie im Anstieg der Arbeitsproduktivität zum Ausdruck kommt sowie (3) eine "Umverteilungskomponente", die zur Korrektur des Verteilungsverhältnisses zwischen Gewinn- und Arbeitseinkommen zugunsten der abhängig Beschäftigten führen soll. Nicht berücksichtigt werden dagegen die Belastungen der Arbeitnehmerhaushalte durch die staatliche Steuerpolitik und steigende Sozialabgaben, da falsche Weichenstellungen staatlicher Politik nach Meinung der IG Metall nicht durch gewerkschaftliche Tarifpolitik korrigierbar sind.

Tabelle 6: Produktivitätsentwicklung i.d. Gesamtwirtschaft, Entwicklung der Verbraucherpreise und Tariflohn erhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie 1970-1979



Quelle: Sachverständigenrat; WSI-Tarifarchiv; IG Metall

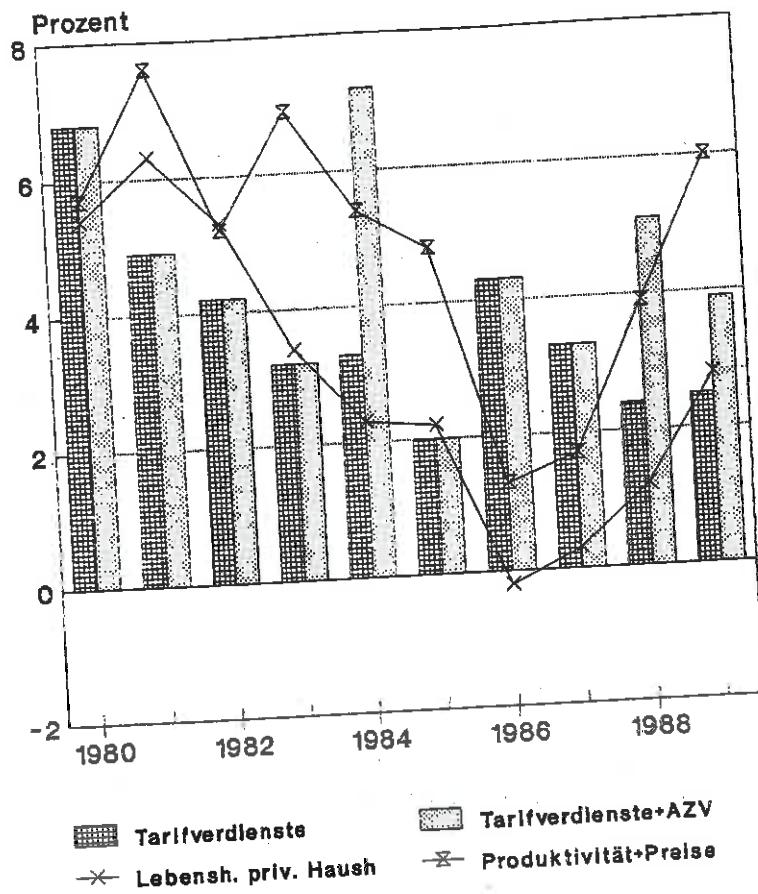
Diese traditionelle Begründungslinie gewerkschaftlicher Lohnpolitik, die in den 50er und 60er Jahren unter dem Label "offensive bzw. expansive Lohnpolitik" firmierte, ist bereits seit Mitte

der 70er Jahre durch die erzielbaren Lohnabschlüsse unter Druck geraten, wurde aber als offizielle Marschroute bis heute beibehalten. Schon damals gelang es der IG Metall kaum mehr, den mit dem Konzept der "expansiven Lohnpolitik" verfolgten Anspruch einzulösen, eine Umverteilung des wachsenden Reichtums zugunsten der abhängig Beschäftigten durchzusetzen. Die "bereinigte Lohnquote"³⁷, das Erfolgsmaß der "expansiven Lohnpolitik", konnte zwar zu Beginn der 70er Jahre noch einmal gesteigert werden, blieb dann aber von 1975 bis 1980 auf dem gleichen Niveau. Eine volle Teilhabe der abhängig Beschäftigten an der Steigerung der Produktivität der Wirtschaft gelang allerdings nicht. Schon damals lagen die Steigerungsquoten der Tariflöhne unter denen der Produktivität. Wenn auch ab Mitte der 70er Jahre keine Erfolge bei der Umverteilung mehr erreicht werden konnten, so war doch die Steigerung der Reallöhne beträchtlich. Preisbereinigt lagen die Monatslöhne der Arbeiter im Jahr 1980 knapp 30 % über dem Niveau von 1970 und die der Angestellten um 50 % (siehe Tabelle 9, S.)

Dieser Aufwärtstrend bei den Löhnen und Gehältern setzte sich in den 80er Jahren nicht mehr fort. Im Zuge des Wirtschaftseinbruchs zu Beginn der 80er Jahre schnellte die Zahl der Arbeitslosen von 888.900 im Jahr 1980 auf 2.258.300 im Jahr 1983 in die Höhe. Tarifpolitisch bekam die Arbeitszeitverkürzung Priorität um einen Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit zu leisten. Das hatte Konsequenzen für die Lohnpolitik. Da auch die Arbeitszeitverkürzung im Rahmen des jährlich zur Verfügung stehenden Verteilungsspielraums finanziert wurde, blieb für die Steigerung der Löhne und Gehälter nominell weniger übrig, als dies ohne die Arbeitszeitverkürzung der Fall gewesen wäre. Zwar kann man sich darüber streiten, ob die Lohnerhöhungen ohne die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche tatsächlich höher ausgefallen wären, Fakt ist jedenfalls, daß die realen Verdienststeigerungen äußerst bescheiden ausfielen. Auf den ersten Blick sieht die Bilanz freilich nicht schlecht aus. Die Bruttomonatslöhne der Arbeiter stiegen zwischen 1980 und 1989 um nicht weniger als 44 %. Nach Abzug der Inflationsrate blieben davon aber nur noch ca. 15 % übrig, was einer jährlichen Steigerung von 1,5 % entspricht. Aber auch dieser geringe Zuwachs der inflationsbereinigten Realverdienste schlug sich nicht in einer entsprechenden Steigerung der Nettoeinkommen der Arbeitnehmer nieder, da die wachsende Abgabenlast durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge die Zuwächse fast völlig kompensierte (siehe Tabellen 9 bis 11). Die Folge war die Stagnation des Realwerts der Nettolöhne und -gehälter. Dieser lag 1990 fast auf demselben Niveau wie 1980.

³⁷ Bereinigt ist die Lohnquote um den Einfluß, der sich aus der Veränderung der Beschäftigungsstruktur ergibt. Die Arbeitnehmerquote des Jahres 1970 bzw. (für spätere Berechnungen) des Jahres 1991 wird über alle Jahre hinweg konstant gehalten.

Tabelle 7: Produktivitätsentwicklung i.d. Gesamtwirtschaft, Entwicklung der Verbraucherpreise und Tariflohnherhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie 1980-1989



Quelle: Sachverständigenrat; WSI-Tarifarchiv; IG Metall

Die verteilungspolitische Bilanz der 80er Jahre sieht zwar etwas besser aus, wenn wir die Kosten der Arbeitszeitverkürzung mit einrechnen. Prinzipiell ändert sich allerdings der Trend in der verteilungspolitischen Entwicklung nicht. Auch unter Berücksichtigung der Kosten der Arbeitszeitverkürzung konnte der verteilungsneutrale Spielraum (Produktivitätssteigerung + Inflationsrate) nicht ausgeschöpft werden.³⁸ Seinen Niederschlag fand die Verschlechterung der verteilungspolitischen Situation der Arbeitnehmer in der Entwicklung der Entwicklung der bereinigten Lohnquote, die ab 1983 kontinuierlich fiel und 1990 den Wert des Jahres 1960

³⁸ Von 1980 bis 1994 (ein durchgehender Vergleich ist bis heute wegen der Umstellung der Industriestatistik 1995 nicht möglich) stieg die Arbeitsproduktivität in der Metallverarbeitung um jährlich 3 Prozent und die Verkaufspreise der Unternehmen um 2,4 Prozent. Dementsprechend lag der Verteilungsspielraum in der Metallwirtschaft bei 5,5 Prozent pro Jahr. Im gleichen Zeitraum stiegen die effektiven Bruttoverdienste (einschließlich Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung) in der Branche um jährlich 5,1 Prozent. Daraus ergibt sich eine Verschlechterung der Verteilungsposition um 0,4 Prozent pro Jahr. In den folgenden Jahren entwickelten sich die Verteilungsrelationen noch stärker zu Ungunsten der Beschäftigten in dieser Branche (1995/96 -3,6 Prozent) (IG Metall Abt. Wirtschaft 1995, S.33).

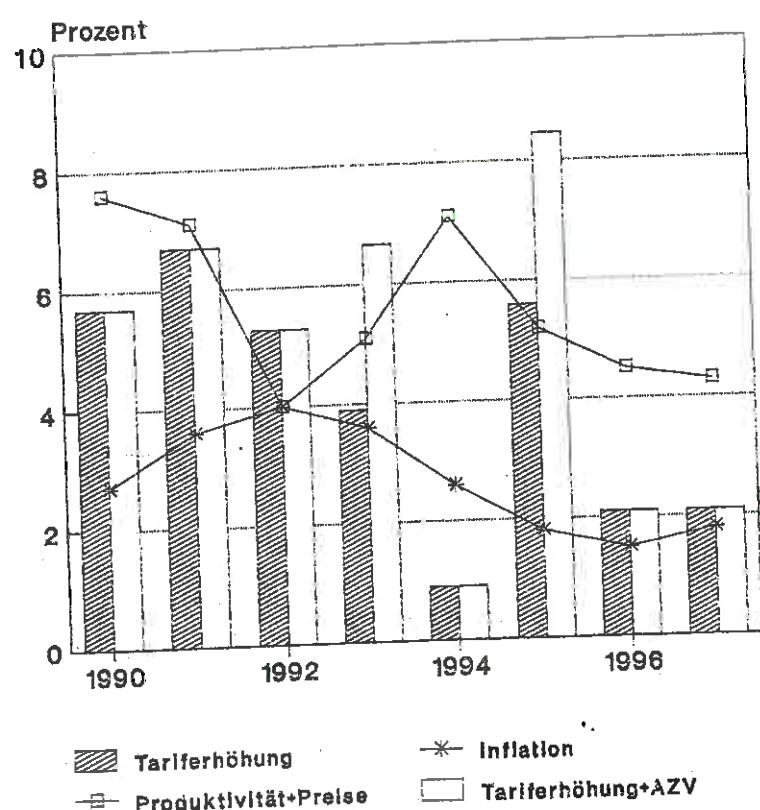
erreichte (64,9 %). Erst in den folgenden Jahren konnte der Abwärtstrend gestoppt und eine Konsolidierung auf niedrigem Niveau erreicht werden.

Diese Entwicklung verschärfte sich in den 90er Jahren. In den ersten Jahren gelang es der IG Metall zwar noch die gute konjunkturelle Situation, die durch den "Vereinigungsboom" gestützt wurde, zu nutzen, um vergleichsweise gute Tariflohnsteigerungen durchzusetzen. Dies änderte sich jedoch erheblich ab dem Jahr 1993. Es folgte die tiefste Rezession in der Nachkriegsgeschichte der Bundesrepublik. Das Bruttoinlandsprodukt schrumpfte mit 1,8 % weit stärker als in der Krise 1981/82. Zur ökonomischen Krise, die die Rahmenbedingungen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik nachhaltig verschlechterte, gesellte sich der wachsende politische Druck, mit "moderaten" Tarifabschlüssen der schwierigen Lage Rechnung zu tragen. Dies blieb nicht ohne Wirkungen. Die jahresbezogene Steigerung der Tarifverdienste um 3 (1993) bzw. 2 % (1994) konnte für zwei Jahre die Verteuerung der Lebenshaltung nicht ausgleichen. Erst in den Jahren 1995 und 1996 gelang es wieder Abschlüsse durchzusetzen, die deutlich über der Inflationsrate lagen. Diese Entwicklung hielt nicht lange an. 1997 mußten die Arbeitnehmer in Westdeutschland den geringsten Anstieg der Tarifentgelte seit mehr als 40 Jahren verkraften. Die Tariflöhne und -gehälter in der Metallindustrie stiegen um 1,5 % (Gesamtwirtschaft 1,4 %), während die Verbraucherpreise um 1,8 % anzogen. Diese Entwicklung wird sich in der Metallindustrie mit gewissen Abstrichen auch 1998 fortsetzen. Die Ende 1996 geschlossenen Abkommen sehen für das laufende Jahr eine Steigerung der Löhne und Gehälter um ca. 2,5 % vor (Erhöhung zum 1.4.98), so daß sich jahresdurchschnittlich eine Anhebung um ca. 2 % ergibt. Die Inflationsrate wird sich nach den vorliegenden Schätzungen auf ähnlichem Niveau bewegen, so daß auch in diesem Jahr nominell höchstens ein Ausgleich der steigenden Lebenshaltungskosten erreicht wird.

Dabei erfaßt die Entwicklung der (Brutto-)Tarifgehälter die faktische Einkommenssituation nur unzureichend. Das hängt zunächst mit dem Erhebungsmodus zusammen. Die Steigerungsquoten der Tarifentgelte beziehen sich ausschließlich auf die Entwicklung der Grundvergütung (Stundenlöhne oder Monatslöhne bzw. -gehälter). Nicht berücksichtigt werden dabei die sonstigen Vergütungsbestandteile, insbesondere die betrieblichen Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Gerade diese Entgeltbestandteile wurden aber in den 90er Jahren zeitweise eingefroren bzw. abgesenkt. Gleichzeitig veränderte sich die Berechnungsbasis für die Sonderzahlungen bzw. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Eingeschränkt wird die Aussagekraft der Tariflohnentwicklung zudem durch den Umstand, daß sich die Lohndrift, also die Differenz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen in der Metallindustrie wie in anderen Branchen, in den letzten Jahren deutlich verringert hat. Die Unternehmen gingen

insbesondere im Gefolge der Wirtschaftskrise 1992/93 vermehrt dazu über, vereinbarte Tariflohnsteigerungen mit den übertariflichen, also freiwillig bezahlten Zuschlägen zu verrechnen. Dies hatte vielfach den Effekt, daß trotz der vereinbarten Tariflohnsteigerungen die Effektivlöhne nicht oder nur in geringerem Ausmaß erhöht wurden. Über alle Lohnformen hinweg wurde die lange Jahre relativ konstante Lohndrift bei den gewerblichen Arbeitnehmern seit 1988 um 3 bis 4 % abgebaut und liegt derzeit noch bei ca. 8 % (bezogen auf den Stunden- bzw. Monatslohn). Schon aus diesen Gründen, ist die tatsächliche Einkommensentwicklung problematischer, als die Tarifbilanz es ausweist. Ein Blick auf die einschlägigen statistischen Daten zeigt denn auch, daß die Arbeitnehmer in den westlichen Bundesländern seit 1991 fast in jedem Jahr Einkommensverluste hinnehmen mußten. So lagen die inflationsbereinigten Nettoeinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigtem Arbeitnehmer 1996 auf dem Niveau des Jahres 1981 (siehe Tabellen 9-11).

Tabelle 8: Produktivitätsentwicklung i.d. Gesamtwirtschaft, Entwicklung der Verbraucherpreise und Tariflöhnerhöhungen in der Metall- und Elektroindustrie 1990-1997



Quelle: Sachverständigenrat, DIW-Wochenbericht 1/96, WSI-Tarifarchiv

Deutlich positiver verlief demgegenüber die Lohn- und Gehaltsentwicklung in Ostdeutschland. Zwischen 1991 und 1996 konnten die tariflichen Stundenlöhne der Arbeiter verdoppelt und die Gehälter der Angestellten in der Metallindustrie fast verdreifacht werden. Ein ähnlicher Trend zeigt sich bei den Daten, die der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung entnommen sind. 1990 hatte sich das durchschnittliche Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit auf nur 35 % des Westniveaus belaufen. Bereits Ende 1992 erzielten die Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern schon rund zwei Drittel des westdeutschen Bruttoeinkommens. In den letzten beiden Jahren haben sich die ostdeutschen Arbeitseinkommen dem westdeutschen Niveau verlangsamt angenähert. Die Tarifeinkommen in der Metallindustrie entsprechen mittlerweile dem westlichen Niveau, nicht aber die Gesamtverdienste. Auf der Basis der Daten der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung lagen die durchschnittlichen Bruttolöhne und -gehälter zur Jahresmitte 1996 bei 78 % des westlichen Vergleichsbetrags. Bei den Nettolöhnen und -gehältern war der Unterschied mit 87 % des Vergleichsbetrags noch geringer. Faktisch sind die Abstände allerdings größer, weil der Anteil der Teilbeschäftigten in Westdeutschland größer ist als in Ostdeutschland. Andererseits haben die ostdeutschen Verbraucher noch einen relativen Kaufkraftvorteil von rund 10 %, weil sie für Mieten und Güter mit administrierten Preisen (z.B. Strom, Gas, Wasser etc.) weniger als die westdeutschen Verbraucher bezahlen (vgl. Bedau 1997).

Tabelle 9: Entwicklung der Effektiv- und Reallöhne* in der Metall- und Elektroindustrie

Jahr	Effektive Monatslöhne Arbeiter i.d. Metallverarbeitung (brutto)	Effektive Stundenverdienste Arbeiter (brutto)		Effektive Monatsgehälter Angestellte i.d. Metallverarbeitung (brutto)		Reale Monatslöhne der Arbeiter i.d. Metallverarbeitung (in Preisen von 1970)	Reale Monatslöhne der Angestellte i.d. Metallverarbeitung (in Preisen von 1970)	Reallöhne der Arbeiter i.d. Metallverarbeitung 1970=100	Reallöhne Angestellte i.d. Metallverarbeitung 1970=100
		West	Ost	West	Ost				
1970	1171	6,11		1389		1171	1389	100	100
1971		6,90		1569					
1972		7,49		1721					
1973		8,28		1972					
1974		9,17		2187					
1975		10,01		2390					
1976		10,65		2582					
1977		11,49		2792					
1978		12,09		2952					
1979		12,74		3149					
1980	2458	13,62		3388		1517	2093	129,60	150,7
1981		14,34		3558					
1982		15,06		3756					
1983		15,64		3920					
1984		15,96		4073					
1985	2956	16,76		4250		1513	2174	129,1	156,6
1986	3039	17,44		4397					
1987	3139	18,21		4572					
1988	3270	19,09		4771					
1989	3398	19,88		4940					
1990	3542	20,88		5157		1697	2472	144,9	177,9
1991	3733	22,19	9,92	5477	2066	1726	2533	147,4	182,3
1992	3894	23,44	12,14	5780	2767	1732	2571	147,4	185,1
1993	3949	24,85	14,41	6012	3392	1689	2572	147,8	185,2
1994	4137	25,82	16,40	6181	3958	1722	2573	144,2	185,2
1995	4334	26,69	18,06	6426	4507	1744	2618	151,4	188,4
1996**	4445	27,91	19,15	6681	4851	1795	2714	153	195,0

* Die Reallöhne errechnen sich aus den Bruttoverdiensten (ohne Einmalzahlungen) abzüglich der Inflationsrate (4 Pers. Arbeitnehmerhaushalt).

** Ab 1996 gilt eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Verdienststatistik. Eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren.

Quelle: IG Metall (Hrsg.): Daten für Metaller, versch. Jahrgänge; Gesamtmetall (Hrsg.): Die Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1997, Köln.

Tabelle 10: Bruttojahresverdienst eines 4-Personen Arbeitnehmerhaushaltes mit mittlerem Einkommen abzüglich Steuern (direkte und indirekte) und Sozialversicherung in DM und Prozent

Jahr	Brutto- jahresver- dienst	Lohnsteuer (KI III/2) und Solidaritätszuschlag		Sozial- versicherung		Indirekte Steuern*		Abzüge u. indirekte Steuern insgesamt	
		DM	%	DM	%	DM	%	DM	%
1980	37485	4608	12,3	6090	16,2	4520	12,1	15216	40,6
1981	38890	4872	12,5	6475	16,7	4723	12,1	16070	41,3
1982	40145	5062	12,6	6625	17,0	5134	12,8	17021	42,4
1983	41519	5156	12,4	7175	17,3	5500	13,2	17631	42,9
1984	42456	5322	12,5	7323	17,2	5474	12,9	18120	42,7
1985	44373	6726	12,9	7770	17,5	5497	12,4	18993	42,8
1986	46355	5202	11,2	8206	17,7	5757	12,4	19164	41,3
1987	47763	5488	11,5	8502	17,8	5803	12,1	19793	41,4
1988	49494	5750	11,6	8884	18,0	5998	12,1	20632	41,7
1989	51071	6050	11,8	9167	17,9	6147	12,0	21634	41,8
1990	53370	5330	9,9	9618	17,9	6354	11,8	21302	39,6
1991	57500	6387	11,1	10446	18,2	6878	12,0	23711	41,2
1992	59662	6439	10,8	10888	18,3	7470	12,5	24797	41,6
1993	60800	6156	10,1	11370	18,7	7713	12,7	25239	41,5
1994	61588	6328	10,3	11979	19,4	7847	12,7	26154	42,5
1995	64010	7394	11,6	12578	19,7	8052	12,6	28024	43,8
1996	64669	8153	12,6	13144	20,3	8242	12,7	29539	45,7
1997	65962	8588	13,0	13885	21,0	8393	12,7	30865	46,8
1998	66952	8648	12,9	14127	21,1	8713	13,0	31488	47,0

* Ermäßigte und volle Mehrwertsteuer sowie sonstige Steuern

Quelle: Arbeiterkammer Bremen 1998

Tabelle 11: Einkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigten Arbeitnehmer vor und nach der Umverteilung (Ab 1991 Gesamtdeutschland)

Jahr	Bruttolöhne und -gehälter	Lehnssteuer	Sozialbeiträge der Arbeitnehmer	Nettolöhne und -gehälter	Steigerung der Netto-realverdienste*
1970	13841	1632	148	10.726,00	9,2
1971	15403	2030	1641	11.732,00	3,9
1972	16783	2112	1332	13.339,00	3,8
1973	18631	2699	2123	13.809,00	0,6
1974	20649	3184	2344	15.121,00	2,3
1975	21931	3199	2615	16.117,00	0,7**
1976	23440	3632	2970	16.838,00	0,2
1977	25035	4023	3193	17.819,00	2,0
1978	26355	4037	3371	18.947,00	3,5
1979	27849	4162	3559	20.128,00	2,0
1980	29700	4700	3800	21200	-0,1
1981	31100	4900	4100	22200	-1,6
1982	32300	5200	4300	22800	-2,1
1983	33400	5500	4500	23400	-1,0
1984	34400	5800	4800	23800	-0,4
1985	35400	6200	5000	24200	-0,4
1986	36700	6300	5200	25200	4,2
1987	37800	6700	5400	25700	1,8
1988	38900	6800	5600	26600	2,1
1989	40100	7200	5700	27100	-0,8
1990	42000	6800	6000	29200	4,8
1991	39600	6700	5800	27200	-0,7 (West)
1992	43800	7800	6600	29400	3,2
1993	45700	8000	7000	30800	-0,3
1994	46800	8400	7500	30900	-2,3
1995	48500	9400	7900	31200	-1,1
1996	49530	8900	8300	32300	2,2***

* Nettolöhne und -gehälter deflationiert mit dem Preisindex des privaten Verbrauchs (1991=100).

** Einschließlich Kindergeld: + 3 1/2 %

*** Zahl mit dem Vorjahr nicht vergleichbar, da ab 1996 das Kindergeld keine Sozialleistung mehr ist, sondern eine Steuervergütung nach dem Einkommenssteuergesetz.

Quelle: DIW-Wochenbericht 22/96; Bundesministerium für Arbeit: Statistisches Taschenbuch '97

Fast spiegelbildlich zur Entwicklung der Einkommenssituation der Arbeitnehmer in den alten Bundesländern entwickelte sich die Gewinnsituation der Unternehmen. In den 80er Jahren konnten die Unternehmen der Metallwirtschaft Jahr für Jahr steigende Gewinne verzeichnen. So stiegen die Gewinne der Unternehmen in der Metallverarbeitung im Zeitraum von 1980 bis 1995 brutto um 120 % und netto um nicht weniger als 240 %. Ähnliches zeigt sich beim Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen. Es stieg zwischen 1980 und 1989 jährlich um 6,13 %, und das Nettoeinkommen lag mit 6,82 % sogar noch darüber. Trotz der schärfsten Rezession, die die Bundesrepublik je erlebt hat, unterscheiden sich die Daten der 90er Jahre kaum von denen der 80er Jahre. Zwischen 1990 und 1998 stiegen die Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen um 6,14 % p.a., und die Nettoeinkommen lagen mit 7,26 p.a. noch höher als in dem Jahrzehnt davor.

Tabelle 12: Brutto- und Nettogewinne der Unternehmen in der Metallwirtschaft

Jahr	Bruttogewinne in Mrd. DM	Nettогewinne in Mrd. DM	Bruttogewinne 1980 = 100	Nettогewinne 1980 = 100
1980	22,3	9,8	100	100
1981	22,6	10,4		
1982	26,9	14,4	120,6	146,9
1983	32,9	19,2		
1984	34,2	18,3		
1985	43,6	24,3		
1986	43,8	25,3		
1987	43,2	26,3		
1988	45,5	28,3		
1989	47,2	25,7		
1990	49,4	28,4	221,5	289,8
1991	55,6	34,2	249,3	349,0
1992	36,3	19,4	162,8	198,0
1993	10,1	2,3	45,3	23,5
1994	21,5	10,0	96,4	102,0
1995	32,6	16,8	146,2	171,4
1996	34,5	16,8	154,7	171,4

Quelle: IG-Metall-Gewinnstatistik, Hochgerechnete Ergebnisse von über 100 Metallunternehmen auf die Metallverarbeitung, IG Metall (Hrsg.), Daten für Metaller, verschiedene Jahrgänge

Die Verteilungspolitische Situation hat sich also seit Beginn der 80er Jahre beständig verschlechtert. Besonders einschneidend war die Entwicklung in den letzten vier Jahren (1993-1997). Trotz großer Schwankungen in der Gewinnentwicklung der Metallunternehmen ist die Verteilungsbilanz in der Metallverarbeitung in dieser Zeit noch schlechter ausgefallen als in der Gesamtwirtschaft. Während die Löhne und Gehälter im Metallbereich in gleicher Weise stiegen wie in der Gesamtwirtschaft (+13,5 %), gab es in der Metallverarbeitung ungleich höhere Produktivitätsraten (+32,1 %). Im Saldo hat sich die Verteilungssituation der Beschäftigten in der Metallverarbeitung um 17 % verschlechtert, in der Gesamtwirtschaft um 8 % (IG Metall 1998, S.6).

3.3 Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung

Seit 1983 bildete die Arbeitszeitpolitik, wie bereits erläutert, einen herausragenden Schwerpunkt der Tarifpolitik nicht nur der IG Metall, sondern der deutschen Gewerkschaften insgesamt. 1984 war das Jahr der langen und harten Arbeitskämpfe um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche in der Metall- und in der Druckindustrie sowie in einigen anderen Wirtschaftszweigen. 1987 und 1990 gelang die Vereinbarung weiterer Stufen, deren Umsetzung 1995 dann endlich die Realisierung der 35-Stunden-Woche für ein knappes Viertel der westdeutschen Beschäftigten brachte. Seit Anfang der 90er Jahre ist die tarifliche Arbeitszeitpolitik, im Sinne einer kollektiven Arbeitszeitverkürzungspolitik, in den alten Bundesländern praktisch nahezu zum Stillstand gekommen. In den neuen Bundesländern konnte die Wochenarbeitszeit zunächst rasch auf 40 Stunden gesenkt werden. Weitere Schritte der Verkürzung auf 39 oder gar 38 Stunden erfolgten bislang lediglich in einigen wenigen Tarifbereichen, darunter auch in der Metallindustrie. Seit 1994 dominiert der (systematische) Einsatz der Arbeitszeitpolitik zum Ziel (defensiver) Beschäftigungssicherung das tarifpolitische Geschehen.

Rahmenbedingungen der Arbeitszeit und ihrer Gestaltung

Bevor die vereinbarten Regelungen und ihre Konsequenzen für die betriebliche Arbeitzeitgestaltung im Detail dargestellt und analysiert werden, sei vorab das Verhältnis von gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Normierung und Regulierung der Arbeitszeit skizziert.

Im Arbeitszeitgesetz (1994)³⁹ sind die wesentlichen Mindestbedingungen in Form von

³⁹ Es löste die noch aus dem Jahr 1938 stammende Arbeitszeitordnung ab.

Obergrenzen fixiert. Sie sehen u.a. vor: Die werktägliche Arbeitszeit (montags - samstags) ist auf 8 Stunden festgelegt, kann aber auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn im 6-Monatszeitraum durchschnittlich 8 Stunden erreicht werden. Dadurch ist eine Arbeitswoche von 48 (bis max. 60) Stunden möglich. Regelungen zur Mehrarbeit und entsprechenden Zuschlägen sind im Gesetz nicht vorgesehen. Die Mindestdauer der Ruhepausen beträgt bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit über 9 Stunden 45 Minuten. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muß sich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden anschließen. Für Nacharbeit (zwischen 23 und 6 Uhr) sind arbeitsmedizinische Untersuchungen und die Einhaltung der "gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse" vorgeschrieben. Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit muß in diesem Fall mindestens in einem statt sechs Monaten ausgeglichen werden. Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich verboten, es gibt jedoch einen umfangreichen Ausnahmenkatalog. Die Aufsichtsbehörden hat solche Ausnahmen z.B. dann zu bewilligen, "wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist, und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann". Dieser Passus, der in dieser Form neu ins Gesetz aufgenommen wurde, spielt im Zusammenhang mit der internationalen Standortkonkurrenz eine wichtige Rolle

Das Bundesurlaubsgesetz räumt jedem Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf mindestens 24 Werkstage (4 Wochen) bezahlten Erholungurlaub ein⁴⁰, wobei der volle Anspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben wird. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden nicht angerechnet. Das Urlaubsentgelt bemäßt sich nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen mit Ausnahme der Mehrarbeitsvergütung.

Nach dem Altersteilzeitgesetz (1996) erhält ein Arbeitgeber von der Bundesanstalt für Arbeit für längstens 5 Jahre 20 % des Altersteilzeiteinkommens sowie die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf 90 % erstattet, wenn er einen Beschäftigten ab 55 Jahre⁴¹ in Altersteilzeit (50 % Vollzeit) beschäftigt, ihm ein (Netto-)Einkommen von 70 % und einen Rentenbeitrag bezogen auf 90 % des Vollzeiteinkommens zahlt und auf dem freigemachten Arbeitsplatz einen Arbeitslosen bzw. einen ausgelernten Auszubildenden beschäftigt. Auf tarifver-

⁴⁰ Bis 1994 belief sich der Anspruch auf 18 Werkstage (3 Arbeitswochen).

⁴¹ Mit mindestens 1080 Kalendertagen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten fünf Jahren.

traglicher Basis kann auch ein Blockmodell praktiziert werden, bei dem z.B. in den ersten 2 ½ Jahren Vollzeit und danach nicht mehr gearbeitet wird.⁴²

Im Betriebsverfassungsgesetz sind Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung festgelegt: Gemäß § 80 hat der Betriebsrat u.a. die Aufgabe, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Gemäß § 87 Absatz 1 hat der Betriebsrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, u.a. in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit.

Die Regelungen in Tarifverträgen dürfen die in den gesetzlichen Vorschriften bestimmten Mindestbedingungen/Obergrenzen im Grundsatz nicht unter- bzw. überschreiten, allerdings sind bestimmte Vorschriften tarifdispositiv ausgestaltet, d.h. die Tarifvorschriften dürfen im definierten Rahmen vom Gesetz abweichen.⁴³ Themenspektrum, Inhalt und Detailliertheitsgrad arbeitszeitbezogener Tarifbestimmungen fallen je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich aus, gleichwohl gibt es bestimmte Grundregelungen, die praktisch in jedem Tarifvertrag vorhanden sind: dies ist zunächst die Dauer der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit⁴⁴ einschließlich ihrer Verteilung auf die Arbeitstage. Bei der nahezu überall möglichen *unregelmäßigen* Verteilung wird auch die Dauer des Ausgleichszeitraums festgelegt. Darüber hinaus finden sich Angaben zu Abweichungen, z.B. zur Ausweitung der Arbeitszeit (etwa für bestimmte Personengruppen), zur Arbeit an Samstagen, Sonn- und Feiertagen. Ein weiterer zentraler Bestandteil sind die Bestimmungen zur Mehrarbeit. Sie beginnen mit der definitorischen Festlegung, der Bestimmung von Obergrenzen und nicht zuletzt der Quantifizierung der Zuschläge. Eine wachsende Bedeutung gewinnen in diesem Zusammenhang Vorschriften zum Ausgleich von Mehrarbeit (und der entsprechenden Zuschläge) durch Freizeit. Schließlich sind die mehr oder minder detaillierten Rahmenregelungen zur Feinstrukturierung der Arbeitszeit

⁴² Eine aktuelle Gesetzesnovelle sieht vor, daß der Zeitraum für Altersteilzeitregelungen von fünf auf zehn Jahre verlängert wird.

⁴³ Dies betrifft z.B. im Arbeitszeitgesetz die tägliche Höchstarbeitszeit bei vollkontinuierlichem Schichtbetrieb sowie die Festlegung der Zahl der beschäftigungsfreien Sonntage bzw. der Ersatzruhetage in verschiedenen Bereichen wie z.B. Krankenhäusern, Rundfunk, Theater, Seeschiffahrt u.a.

⁴⁴ Gelegentlich handelt es sich auch um monats-, selten um jahresbezogene Werte.

durch Arbeitszeitflexibilisierung zu nennen.⁴⁵ Eher die Ausnahme sind (detaillierte) Bestimmungen zur Nacht- und Schichtarbeit.⁴⁶ Zum allgemeinen tariflichen Regelungsstandard gehören hingegen Hinweise auf die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen, die sich allerdings vielfach lediglich Bezug auf die gesetzlichen Vorschriften nehmen, wie sie etwa im Betriebsverfassungsgesetz niedergelegt sind. In vielen Tarifverträgen finden sich allgemeine Bestimmungen zur Teilzeitarbeit, teilweise auch zum Erziehungsurlaub. In den letzten beiden Jahren sind in zahlreichen Branchen auch Tarifverträge zur Altersteilzeit abgeschlossen worden.

Auf der Basis dieser gesetzlichen und tariflichen (Rahmen-)Vorschriften werden dann auf betrieblicher oder Unternehmensebene Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen, die eine Ausgestaltung und Anpassung an die je besonderen betrieblichen Verhältnisse vornehmen und nach Möglichkeit einen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen herzustellen versuchen. Insbesondere im Zusammenhang mit der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung machen viele Tarifverträge die Nutzung entsprechender Spielräume vom Abschluß einer Betriebsvereinbarung abhängig.⁴⁷

Wie haben sich die wesentlichen Komponenten der tariflichen Arbeitszeit entwickelt ?

Wochenarbeitszeit

In der Metallindustrie gab es zwei Phasen der schrittweisen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit. Von 1956 bis 1967 wurde die tarifliche Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden gesenkt. Dann trat eine knapp zwanzigjährige Pause ein. Von 1985 bis 1995 erfolgte dann die Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 35 Stunden. In den neuen Bundesländern vollzog sich seit Anfang der 90er Jahre eine Verkürzung auf 38 Stunden. In tabellarischer Form lassen sich die Schritte folgendermaßen darstellen:

⁴⁵ Hierzu gehören auch Bestimmungen zu den arbeitszeitbezogenen Rechten und Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten ("Zeitsouveränität") in manchen Tarifbereichen.

⁴⁶ Selbst in Branchen mit ausgeprägter Schichtarbeit finden sich zumeist nur wenige Rahmenvorschriften.

⁴⁷ Die betrifft z.B. die Nutzung von tariflichen Arbeitszeitkorridoren.

Tabelle 13: Wochenarbeitszeit in der Metallindustrie

Westdeutschland	
WAZ in Std.	ab
48	bis 1956
45	1.10.56
44	1.1.59
42,5	1.1.62
41,25	1.1.64
40	1.1.67
38,5	1.4.85
37,5	1.4.88
37	1.4.89
36	1.4.93
35	1.10.95
Ostdeutschland	
43,75	bis 1990
40	1.7./1.10.90
39	1.4.94
38	1.10.96

Quelle: WSI-Tarifarchiv 1998

Ein branchenübergreifender Vergleich zeigt, daß die Metallindustrie an der Spitze der arbeitszeitpolitischen Entwicklung steht. In den alten Bundesländern gilt die 35-Stunden-Woche bislang lediglich für ein knappes Viertel der Beschäftigten. Im Durchschnitt liegt die tarifliche Wochenarbeitszeit zum Jahresende 1997 bei 37,5 Std. Nach wie vor arbeiten über die Hälfte der Beschäftigten tariflich 38 Std. und länger. Im Osten beträgt der Durchschnitt 39,4 Std., rund die Hälfte der Beschäftigten haben noch die tarifliche 40-Stunden-Woche.

Urlaub

Der tarifliche Jahresurlaub in der Metallindustrie konnte seit der Nachkriegszeit von 2 bzw. 2 ½ Wochen auf 6 Wochen verlängert werden. Dies geschah *schwerpunktmaßig* in den Zeitphasen, in denen keine sonstige (Wochen)Arbeitszeitverkürzung stattfand. Der Tarifurlaub betrug in den alten Bundesländern im Zeitraum von 1945 bis 1961 je nach Alter unverändert zwischen 12 und 15 Werktagen (6 WT/Woche), er kletterte auf 18 bis 24 Werktagen im Jahr

1967, von 1970 ⁴⁸ bis 1982 stieg er nochmals in Stufen auf einheitlich 30 Arbeitstage (5 AT/Woche) für alle Beschäftigten.

In den neuen Bundesländern gab es in der Metallindustrie ab 1.7.1990 20 Arbeitstage Urlaub. Er wurde in den folgenden Jahren 1992/1993/1994/1995/1996 auf 24/26/27/29/30 Arbeitstage verlängert.

Jahresarbeitszeit

Berechnet man aus diesen und weiteren Komponenten die tarifliche Jahresarbeitszeit, zeigt sich für die Metallindustrie West folgendes Bild: 1987 betrug die Jahresarbeitszeit 1685 Stunden, 1997 waren es noch 1532 Stunden. Dieser Rückgang um 153 Stunden entspricht einer Reduzierung um etwa 10 %. Im gleichen Zeitraum ist die gesamtwirtschaftliche tarifliche Arbeitszeit in den alten Bundesländern von 1732 auf 1644 Stunden zurückgegangen.

Tabelle 14: Tarifliche Jahresarbeitszeit West in Std.

Jahr	Metall	Differenz zum Vorjahr	Gesamtwirtschaft	Differenz zum Vorjahr
1987	1685	k.A.	1732	k.A.
1988	1653	32	1722	10
1989	1625	28	1704	18
1990	1620	5	1689	15
1991	1620	0	1676	13
1992	1620	0	1673	3
1993	1587	33	1660	13
1994	1576	11	1656	4
1995	1565	11	1652	4
1996	1532	33	1645	7
1997	1532	0	1644	1
1987 - 1997		153		88

Quelle: WSI-Tarifarchiv 1998

⁴⁸ Bis 1969 galten 6 Tage (mit Samstag), ab 1970 5 Tage (ohne Samstag) je Urlaubswoche.

Umsetzung der tariflichen Arbeitszeitverkürzung

Mit der Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ging - wie erwähnt eine erhebliche Ausweitung des Flexibilitätspotentials einher. In allen drei relevanten Tarifabschlüssen der Metallindustrie wurden entsprechende Bestimmungen vereinbart.

Abschluß 1984

Einführung der 38,5-Stunden-Woche zum 1.4.85. Zulässig ist eine ungleichmäßige Verteilung der individuellen regelmäßigen Wochenarbeitszeit (IRWAZ) auf die Arbeitstage/-wochen, wobei ein Ausgleichszeitraum von maximal 2 Monaten einzuhalten ist. Einzelne Beschäftigte können eine Arbeitszeit innerhalb einer Bandbreite von 37 und 40 Stunden haben, wenn im betrieblichen Durchschnitt eine Arbeitszeit von 38,5 Stunden erreicht wird. Diese Regelungen erfolgen über Betriebsvereinbarung.

Abschluß 1987

Einführung der 37,5- bzw. 37-Stunden-Woche ab 1.4.88 bzw. 1.4.89, ungleichmäßige Verteilung wie seit 1984, aber mit einem verlängerten Ausgleichszeitraum von 6 Monaten. Die Bandbreite für die Differenzierung der Arbeitszeit verringert sich zu den genannten Zeitpunkten auf 37 bis 39,5 Stunden bzw. 36,5 bis 39 Stunden.

Abschluß 1990

Einführung der 36 bzw. 35-Stunden-Woche ab dem 1.4.93 bzw. dem 1.10.95. Für 18 % bzw. 13 % der Beschäftigten besteht auf freiwilliger Basis die Möglichkeit zur dauerhaften Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden. Es besteht die Wahl zwischen Bezahlung und einem oder mehreren großen Freizeitblöcken im Laufe von zwei Jahren. Die bisher bestehenden Möglichkeiten der Arbeitszeitdifferenzierung entfallen.

Die betriebliche Umsetzung der verschiedenen Stufen der tariflichen Wochenarbeitszeitverkürzung zeigt in ein im Zeitablauf und je nach betrieblichen Verhältnissen differenziertes Muster (Promberger 1994). In der *ersten Runde* reagierten die Betriebe überwiegend strukturstabil und behielten ihre bisherigen Arbeitszeitmuster bei. Frühschluß am Freitag und Freie-Tage-Regelungen waren die dominierenden Umsetzungsformen. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung hatte ihren Schwerpunkt in den kleineren Betrieben, in den mittleren Betrieben war es die mehrwöchige Arbeitszeitverkürzung, in den größeren Betrieben fanden sich Arbeitszeitverkürzungen in Form zusammengefaßter freier Tage. Lediglich 15 % der in Frage kommenden Betriebe (mit rund 4 % der Beschäftigten) nutzten differenzierte Arbeits-

zeiten für einzelne Beschäftigte(ngruppen). Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit (Variabilisierung), im Sinne einer Anpassung an das schwankende betriebliche Auftrags- und Produktionsvolumen, spielte eine noch geringere Rolle. "Der befürchtete Wildwuchs in den betrieblichen Verkürzungsmodalitäten fand nicht statt." (Bosch u.a. 1988, S. 53). In der *zweiten Runde* führte die Verkürzung auf die 37,5-Stunden-Woche zu einem deutlichen Rückgang der Freie-Tage-Regelungen hin zu einer wochen- und tagesbezogenen Regelerbeitszeit auf niedrigerem Niveau. Die veränderten Rahmenbedingungen, vor allem die kräftige Verlängerung des Ausgleichszeitraums auf ein halbes Jahr, führten jedoch keineswegs zu einer verstärkten Differenzierungsmöglichkeiten, sondern diese gingen sogar noch einmal zurück. In der *dritten Runde* wurde die neu eingeführte 13/18-Prozentregelung lediglich in 18 % der befragten Unternehmen genutzt. Nur in einem guten Drittel wurde die Quote voll ausgeschöpft, über die Hälfte der Betriebe lagen zwischen 7 und 18 %. Je größer die Betriebe, desto stärker machten sie Gebrauch davon. In Betrieben mit über 1000 Beschäftigten haben 40 % entsprechende Verträge abgeschlossen. Insgesamt haben in den Betrieben der Metallindustrie 7,4 % der Beschäftigten verlängerte Arbeitszeiten. Vor allem Angestellte sind von der individualvertraglichen Verlängerung der Arbeitszeit betroffen (überwiegend die am oberen Rand der Tarifzone eingruppierten), aber es gibt auch gewerblich Beschäftigte (Instandhaltung, Monteure im Außendienst). Die Umsetzung der 36-Stunden-Woche ging trendmäßig noch stärker als in den vorangegangenen Runden hin zur täglichen Arbeitszeitverkürzung, allerdings blieben die bei den Beschäftigten sehr beliebten Freie-Tage-Regelungen erhalten. Der letzte Schritt, die Einführung der 35-Stunden-Woche, erfolgte in folgenden Umsetzungsformen (Mehrfachnennungen): tägliche Arbeitszeitverkürzung: 28 %, wöchentliche Arbeitszeitverkürzung: 40 %, Freischichten-Modelle: 14 %, Kombi-Modelle: 57 %.⁴⁹

Mehrarbeit

Die tariflichen Regelungen zur Mehrarbeit sehen folgendermaßen aus: Die maximal zulässige Mehrarbeitsstundenzahl beträgt 10 Std./Woche bzw. 20 Std./Monat. Ein Freizeitausgleich für geleistete Mehrarbeit ist bei einem Volumen bis 16 Std. möglich, und soll ab 16 Stunden auf Wunsch des Arbeitnehmers grundsätzlich erfolgen. Die Zuschläge für Mehrarbeit betragen 25 % für die ersten 10 Std. in der Woche, und 50 % für die weiteren Mehrarbeitsstunden in der Woche bzw. für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor und nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird sowie für Mehrarbeit an Samstagen nach 12 Uhr. Die weiteren Zeitzuschläge betragen bei Spätarbeit (12 - 19 Uhr) 20 %, bei Nacharbeit (19 - 6 Uhr) 30 %, bei Sonntagsarbeit (50 %), bei Feiertagsarbeit (100 - 150 %).

⁴⁹ 9 % keine Angabe.

Die reale Entwicklung der Mehrarbeit in der Metallindustrie (West) ist im Verlauf der letzten 10 Jahre sehr schwankend gewesen.

Tabelle 15: Mehrarbeit in der Metallindustrie (West) in Stunden

1985	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
66,4	54,2	62,7	74,8	65,8	61,7	58,6	46,3	58,6	70,7	54,4

Quelle: IAB, Berechnungen der IG Metall

Auffällig ist, daß in der Folge von Verkürzungen der tariflichen Wochenarbeitszeit 1988/89 das geleistete Mehrarbeitsvolumen deutlich ansteigt. Außerdem zeigt sich parallel zu dem Arbeitsplatzabbau 1994/95 ein drastischer Anstieg der Überstunden.

Teilzeit

Zur Teilzeitarbeit sehen die Tarifverträge in der Metallindustrie in der Regel folgende Rahmenvorschriften vor: Wünschen Beschäftigte Teilzeitarbeit, so soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden. Dasselbe gilt für den Übergang in Vollzeitarbeit oder in eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit. Teilzeitarbeit soll, sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, so gestaltet werden, daß die jeweils gültigen Grenzen der Sozialversicherungspflicht nicht unterschritten werden.⁵⁰ Die tägliche Arbeitszeit soll mindestens 3 Stunden betragen und zusammenhängend erbracht werden.

Erziehungsurlaub

Die tariflichen Regelungen, die 1990 vereinbart wurden, verbessern die Möglichkeit der Bechäftigten, nach der Geburt eines Kindes Erziehungsurlaub zu nehmen. ArbeitnehmerInnen, die im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub (von bis zu 3 Jahren) aus dem Betrieb ausscheiden, haben bis zur Völlendung des 5. Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Wiedereinstellung in einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz. Voraussetzung ist u.a. eine mindestens 5jährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit.⁵¹ Eine Betriebsrätebefragung (1991) ergab, daß die Möglichkeiten nur in geringem Umfang genutzt wurden: Nur drei von zehn Betrieben machten zum damaligen Zeitpunkt davon Gebrauch. Jeder zehnte Betrieb hatte erst aufgrund des Tarifvertrages eine Betriebsvereinbarung abge-

⁵⁰ Ist dies nicht zu realisieren bzw. wünscht der Beschäftigte eine andere Arbeitszeit, ist er auf die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen hinzuweisen.

⁵¹ Die Regelung gilt nur in Betrieben ab 500 Beschäftigten. Der Anspruch gilt nicht, wenn ein geeigneter Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden ist und auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung steht.

schlossen, 15 % hatten bereits zuvor entsprechende Vereinbarungen. In der praktischen Anwendung sind Großbetriebe und solche mit einem hohen Frauenanteil führend, aber insgesamt nutzen nur wenige Beschäftigte die Möglichkeiten.

Altersteilzeit

Nach dem Altersteilzeitgesetz von 1996 erhält ein Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse zum Lohn und zum Rentenversicherungsbeitrag, wenn er ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit beschäftigt.⁵² Da die gesetzliche Regelungen aus Sicht der Beschäftigten relativ dürftig sind, haben die Gewerkschaften mittlerweile in mehr als 15 Wirtschaftszweigen und einer Reihe von Unternehmen mit insgesamt mehr als 5 Mio. Beschäftigten Tarifverträge zur Altersteilzeit abgeschlossen, die meistenteils bessere Konditionen vorsehen. Im Herbst 1997 vereinbarte auch die IG Metall nach langwierigen Verhandlungen und Warnstreiks in einem Schlichtungsverfahren für einige regionale Tarifbereiche⁵³ einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit. Auf der Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung können Beschäftigte ab 55 Jahre in Altersteilzeit gehen. Ein individueller Rechtsanspruch besteht erst ab dem 61. Lebensjahr.⁵⁴ Sie erhalten 82 % des letzten Nettovollzeitverdienstes und Rentenbeiträge in Höhe von 95 %. Die Betriebe können unter bestimmten Bedingungen abweichende Regelungen treffen, wenn die materiellen Leistungen gleichwertig sind oder wenn die Altersteilzeit nachweislich Arbeitsplätze gefährden würde. Die Laufzeit des Manteltarifvertrages (und damit auch der tariflichen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden) wird um 2 Jahre bis Ende 2000 verlängert. Über die praktische Inanspruchnahme liegen noch keine Erkenntnisse vor.

Weitere Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit

Der zwischenzeitlich erreichte Stand der betrieblichen Arbeitszeitflexibilisierung in der Metallindustrie wird nicht nur durch die schrittweise Einführung der 35-Stunden-Woche

⁵² Ein Betrieb erhält für längstens 5 Jahre 20 % des Altersteilzeiteinkommens sowie die Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags auf 90 %. Voraussetzung ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern (ab 55 Jahre mit mindestens 1080 Kalendertagen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten fünf Jahren) in Altersteilzeit (50 % Vollzeit) mit einem (Netto-)Einkommen von 70 % und einem Rentenbeitrag bezogen auf 90 % des Vollzeiteinkommens. Auf dem freigemachten Arbeitsplatz muß er einen Arbeitslosen bzw. einen ausgelernten Auszubildenden beschäftigen. Auf tarifvertraglicher Basis kann auch ein *Blockmodell* praktiziert werden, bei dem z.B. in den ersten 2 1/2 Jahren Vollzeit und danach nicht mehr gearbeitet wird.

⁵³ Baden-Württemberg, Berlin-Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Bayern.

⁵⁴ Die Beschäftigten müssen sich in diesem Fall mit 2,5 Bruttomonatsverdiensten an der Finanzierung beteiligen, wenn sie zu den tariflichen Bedingungen in Altersteilzeit gehen wollen, oder sie müssen sich mit den gesetzlichen Leistungen begnügen. Der Eigenbeitrag kann auch in Zeit geleistet werden, die auf einem speziellen Langzeitkonto angesammelt wird. Die Ansparzeit soll frühestens fünf Jahre vor der Altersteilzeit beginnen.

beeinflußt. Eine wesentliche Rolle spielen auch die tariflichen Regelungen zur Beschäftigungssicherung und die in diesem Zusammenhang geschaffenen erweiterten Flexi-Möglichkeiten. Hinzu kommt der durch die Rezession 1992/93 und den damit verbundenen drastischen Beschäftigungsabbau bewirkten Druck auf Belegschaften und Betriebsräte, auch Arbeitszeitregelungen jenseits des tariflich Zulässigen zu akzeptieren.

Erste Ergebnisse einer neuen Untersuchung belegen, daß die Arbeitszeitflexibilisierung sich überwiegend noch auf kurz- und mittelfristige Zeiträume bezieht. Immerhin wurden bereits in rund 20 % der Betriebe Betriebsvereinbarungen zu Langzeit- bzw. Jahresarbeitszeitkonten abgeschlossen, in rund der Hälfte der Fälle ist diese Vereinbarung befristet.

Beschäftigungssicherung

Die Tarifrunde 1994 stand in den alten Bundesländern voll unter dem Eindruck der tiefsten Rezession der Nachkriegszeit. Als im Frühherbst 1993 die Diskussionen über Schwerpunkte und Forderungen für die Lohnrunde 1994 begannen, stieg die Arbeitslosigkeit seit Monaten rasch und kontinuierlich an. Ende 1993 betrug sie in Westdeutschland rund 2,5 Mio. Die konjunkturelle Entwicklung befand sich auf dem absoluten Tiefpunkt. Die Tarifpolitik geriet daher unter den wachsenden Druck nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch weiter Teile der politischen Öffentlichkeit. Gefordert wurde eine Tarifpolitik der "moderaten Abschlüsse". Die Kampagne der Arbeitgeber für eine Wende in der Tarifpolitik verstärkte sich. Erstmals forderten sie eine Absenkung des Tarifniveaus. Die Gewerkschaften beschränkten sich bei ihren Forderungen überwiegend auf einen Ausgleich der Preissteigerungsrate bzw. eine Sicherung der Realeinkommen. In vielen Fällen verzichteten sie (erstmals) auf eine konkrete Bezifferung ihrer Tarifforderungen. Als sich die Beschäftigungsprobleme im Lauf des Jahres 1993 immer mehr zuspitzten und zahlreiche Unternehmen in nahezu allen wichtigen Industriebereichen Massenentlassungen ankündigten bzw. einleiteten, wurde unübersehbar deutlich, daß eine traditionelle Lohnrunde allein der Problemlage nicht gerecht würde. In den Gewerkschaften setzte erneut eine Diskussion über arbeitszeitpolitische Maßnahmen als Beitrag zur Beschäftigungssicherung ein.

Volkswagen

Als in der öffentlichen Diskussion noch über Arbeitszeitverlängerung zur Sicherung des Standorts Deutschland debattiert wurde, schlug die Volkswagen AG überraschend die Einführung der Vier-Tage-Woche vor, um die ansonsten absehbare Entlassung von rund 30.000

Beschäftigten zu vermeiden.⁵⁵ Die gewerkschaftliche Reaktionen waren durchaus positiv. In den Verhandlungen war vor allem die Frage ein Streitpunkt, in welchem Umfang die Beschäftigten bei einer Arbeitszeitverkürzung um 20 % auf 28,8 Stunden/Woche auf Einkommen verzichten müßten. Nach nur 14 Tagen und 5 Verhandlungsrunden erreichten die Tarifparteien Ende November 1993 eine grundsätzliche Einigung, die im Kern vorsieht:

- **Verzicht des Unternehmens auf betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit des Vertrages von 2 Jahren,**
- **Einführung der Vier-Tage-Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 28,8 Stunden für alle Beschäftigten,**
- **Reduzierung der Löhne und Gehälter um 20 %, jedoch Absicherung der bisherigen Monats-einkommen.**

Diese Absicherung wurde durch folgende Maßnahmen erreicht:

- Die 35-Stunden-Woche wird mit vollem Lohnausgleich von 2,8 % vom Oktober 1995 auf den 1.1.1994 vorgezogen.
- Die zum 1.11.1993 fällige Lohnerhöhung von 3,5 % wird auf den 1.1.1994 verschoben, der Lohnausgleich für die 35-Stunden-Woche wird darauf angerechnet.
- Im Vorgriff auf die Tariferhöhung zum 1.8.1994 wird eine Entgelterhöhung von 1 % gezahlt.
- Der bei VW übliche Sonderurlaub ("Erholungsfreizeit") fällt weg, er wird mit einem Teil des Lohnausgleichs der 35-Stunden-Woche verrechnet.
- Die Jahressonderzahlung (93 % eines Monatseinkommens) und etwa drei Viertel des Urlaubsgeldes werden ab 1.1.1994 in monatliche Zahlungen umgewandelt⁵⁶) und füllen so das reduzierte Monatsentgelt weiter auf.

Am Beispiel des Entgeltniveaus "F" sieht diese Rechnung folgendermaßen aus:

⁵⁵ Vgl. zum folgenden Peters/Schwitzer/Volkert/Widuckel-Mathias (1994) sowie Promberger et al. 1997)

⁵⁶ Der restliche Teil des Urlaubsgeldes wird als einheitlicher Betrag für alle in gleicher Höhe von 764 DM pro Jahr 1994 und 1995 ausbezahlt.

Tabelle 16: Monatsentgelt des Entgeltniveaus "F" bei Vier-Tage-Woche

4099 DM	bei 36 Stunden
- 820 DM	20 % Einsparung
3279 DM	bei 28,8 Stunden
	+ 143 DM 3,5 % Tariferhöhung vom 1.11.1993
	+ 41 DM 1 % vorgezogene Tariferhöhung
	+ 204 DM Vorziehen der 35-Stunden-Woche + VW-Beitrag
	+ 274 DM Umverteilung Jahressonderzahlung
	+ 158 DM Umwandlung Urlaubsgeld

4099 DM Monatslohn ab 1.1.1994

Quelle: IG Metall

Nach Angaben von VW ergab dieser Abschluß eine Kostenersparnis von 20 % (2,2 Mrd. DM), die IG Metall ging von einer Minderung des Jahreseinkommens um 10 % aus. Die auf den ersten Blick unerklärliche Differenz kam dadurch zustande, daß VW neben den unmittelbaren Personalkosteneinsparungen auch die vermiedenen Kosten der Abbauplanung mit Kurzarbeit, Abfindungen und Sozialplanaustritten einrechnete, während die IG Metall sich ausschließlich auf die Tarifeinkommen bezog.

Beide Tarifparteien, so ist es im Verhandlungsergebnis festgehalten, waren sich darüber einig, daß zur Beschäftigungssicherung weitere Maßnahmen erforderlich seien. In der zweiten Jahreshälfte 1995 wurden Verhandlungen aufgenommen mit dem Ziel, diesen bis Ende 1995 befristeten Vertrag zu verlängern. Vereinbart wurde eine größere Flexibilität, nämlich die Möglichkeit der Ausdehnung der Arbeitszeit bis max. 8 Stunden/Tag und 38,8 Stunden/Woche bei einem Ausgleichszeitraum von 12 Monaten. Hinzu kam eine Stafetten-Regelung für Ältere mit einem gleitenden Übergang in den Ruhestand mit Zuschußzahlung und die grundsätzliche Übernahme der Ausgebildeten und die Verlängerung des Beschäftigungs- sicherungstarifvertrages bis Ende 1997.

Metall

Der VW-Abschluß bewirkte innerhalb der Gewerkschaften eine Intensivierung der Arbeitszeitdiskussion. Unter der Überschrift "Arbeit teilen! Durch kürzere und humane Arbeitszeiten die Beschäftigungskrise bekämpfen" faßte der Tarifpolitische Ausschuß des DGB die gewerkschaftlichen Vorstellungen zusammen. Grundsätzlich zeigten sich die Gewerkschaften bereit,

unter bestimmten Voraussetzungen und bei bestimmten Gegenleistungen der Arbeitgeber auch den Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung zur Disposition zu stellen.

In der Metallindustrie wurde in der Tarifrunde 1994 folgende Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung getroffen: Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen die Wochenarbeitszeit auf bis zu 30 Stunden absenken.

- Erfolgt dies für *alle* Beschäftigten eines Betriebes, ist eine betriebsbedingte Kündigung für die Dauer der Vereinbarung ausgeschlossen. Es erfolgt kein Lohnausgleich, die Löhne und Gehälter vermindern sich entsprechend der gekürzten Arbeitszeit.
- Erfolgt dies für *einzelne* Betriebsteile oder Arbeitnehmergruppen, so wird ein Teillohnau-
gleich, gestaffelt nach der Verkürzung der Arbeitszeit, gezahlt.⁵⁷ Ein Ausschluß betriebs-
bedingter Kündigungen ist in diesem Fall nicht gegeben.

Um ein Absinken der Monatslöhne und -gehälter zu vermeiden, können die Betriebsparteien Ausgleichszahlungen vereinbaren, die mit dem zusätzlichen Urlaubsgeld bzw. der Jahres-
sonderzahlung verrechnet werden. Schließlich wurde vereinbart, daß die Auszubildenden nach
erfolgreich bestandener Abschlußprüfung "im Grundsatz" für mindestens 6 Monate übernom-
men werden.⁵⁸

Diese Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung trat am 1.4.1994 in Kraft und lief zunächst ohne Nachwirkung bis zum Jahresende 1995. Über die Beschäftigungswirkung dieser Regelungen liegen nur vereinzelte Erkenntnisse vor: Eine Untersuchung des Ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall gibt aufgrund einer hochgerechneten repräsentativen Befragung für die Metallindustrie die Beschäftigungswirkung mit rund 50.000 an. Eine Erhebung der IG Metall kam in einer Zwischenbilanz Ende 1994 auf etwa 33.000 Beschäftigte, für die Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitabsenkungen vereinbart wurden. Die Anzahl der verhinderten Entlassungen beträgt danach rund 7.400, die Anzahl der gesicherten Arbeitsplätze rund 19.400. Einer neueren Erhebung zufolge wird der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung immerhin in jedem zehnten Betrieb praktiziert. Dabei überwiegt offenkundig die Variante der Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten

⁵⁷ Er beträgt bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35/34/33/32/31/30 Stunden 1,0/2,1/3,2/4,4/5,6/7,0 %.

⁵⁸ Davon kann mit Zustimmung des Betriebsrats abgewichen werden, wenn wegen akuter Beschäftigungsprobleme das Angebot eines Arbeitsplatzes nicht möglich ist oder der Betrieb über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

ohne Lohnausgleich.

Im Herbst 1995 wurden nach und nach in allen regionalen Tarifbereichen der Metallindustrie der alten Bundesländer die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung verlängert. Die Regelungen wurden im wesentlichen unverändert übernommen. Abweichungen gab es in Bezug auf den Ausgleichszeitraum bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung. Auch Ende 1996 erfolgte eine erneute Verlängerung der Verträge. In einigen Bereichen kann der Ausgleichszeitraum mit Zustimmung des Betriebsrats über 12 Monate hinaus verlängert werden. In Nordwürttemberg-Nordbaden kann beispielsweise in "begründeten Einzelfällen" der Ausgleichszeitraum mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu 24 Monate ausgedehnt werden.⁵⁹ Die Möglichkeit der Variante mit Teillohnausgleich besteht nicht mehr bzw. nur noch in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Faßt man die tariflichen Arbeitszeitspielräume, wie sie derzeit in der Metallindustrie (West) bestehen, in einer Übersicht grob zusammen, ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 17: Tarifliche Arbeitszeitspielräume in der Metallindustrie *

regelmäßige Wochenarbeitszeit:	35 Std.
dauerhafte Verlängerung für max. 18 % der AN bis:	40 Std.
befristete Verkürzung bis auf:	29 Std.
ungleichmäßige Verteilung über:	12/24 Monate
zulässige Mehrarbeit:	10/Std./Woche
	20 Std./Monat
max. zulässige Wochenarbeitszeit bis zu:	50 Std.

* Tarifbereich Nordwürttemberg-Nordbaden

Quelle: WSI-Tarifarchiv

3.4 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen verstehen wird hier alle Beschäftigungsformen, die von der Denkfigur des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses abweichen, dessen wichtigsten Merkmale Dauerhaftigkeit, Kontinuität und Vollzeittätigkeit sind (Mückenberger 1985, Bosch 1986). Atypische Beschäftigungsverhältnisse müssen nicht unbedingt geringeren Schutz

⁵⁹ In Ausnahmefällen kann auch dieser Zeitraum nochmals um 3 Monate verlängert werden.

vor sozialen Risiken bieten, während genau dies die prekären Arbeitsverhältnisse auszeichnet. Wenn wir im folgenden von "atypischer Beschäftigung" sprechen, dann sind vor allem folgende Formen gemeint:

- *Teilzeitarbeit*, die vorliegt, wenn die individuelle, vertraglich vereinbarte Arbeitszeit geringer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit,
- *geringfügige Beschäftigung*, die als Sonderform der Teilzeitarbeit aufgrund des geringen Stundenumfangs nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt und damit die so Beschäftigten i.d.R. weitgehend aus dem System der sozialen Sicherung ausschließt,
- *befristete Beschäftigungsverhältnisse*, die ohne Kündigung nach einer bestimmten Frist enden,
- *Leiharbeit*, die durch ein dreiseitiges Arbeitsverhältnis zwischen Leitarbeitnehmer, Verleih- und Abnehmerfirma gekennzeichnet ist,
- sowie "neue" Heimarbeit in Form von *Tele-Heimarbeit*.

Wie in anderen europäischen Ländern, hat auch in Deutschland die Zahl der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse seit Beginn der 80er Jahre deutlich zugenommen. Dabei sind die Zuwächse bei den verschiedenen Formen zwar unterschiedlich, der Trend ist aber eindeutig.

Das gilt als erste für die *Teilzeitarbeit*. Gemessen an anderen europäischen Staaten liegt die Quote der teilbeschäftigten Arbeitnehmer in der Bundesrepublik mit einem Anteil von 15,9 % (1997) im mittleren Feld. Teilzeitbeschäftigung nimmt zwar langsam, aber stetig zu. Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze stieg von knapp 3 Mio. zu Beginn der 80er Jahre auf 5,7 Mio. im Jahr 1997. Die Frauen stellen den Löwenanteil der Teilzeitbeschäftigten (84,7 %). Von den erwerbstätigen Frauen sind derzeit 33 % teilzeitbeschäftigt, von den Männern 3,4 %. In der Metall- und Elektroindustrie liegt die Teilzeitquote erheblich unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. So lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in dieser Branche 1996 bei 3,7 %. Im Maschinen- und Fahrzeugbau liegt die Quote mit 2,8 % sogar noch niedriger, in der Elektrotechnischen Industrie werden 4,8 % erreicht. In keiner Subbranche sind mehr als 10 Prozent teilzeit beschäftigt (siehe Tabelle 3 im Anhang). Seit 1979 hat sich die Teilzeitquote nur um 1 % (1979: 2,7 %) erhöht. Hinsichtlich der Geschlechterverteilung gilt für die Metall- und Elektroindustrie dasselbe wie in der Gesamtwirtschaft: Teilzeitbeschäftigt sind vor allem Frauen.

Tabelle 18: Teilzeitbeschäftigte (Westdeutschland, in Prozent)

	1973	1979	1981	1985	1990	1992	1994
Verarbeitendes Gewerbe	6,1	6,5	6,6	6,3	7,7	7,7	7,9
Wirtschaft insgesamt	8,7	10,7	11,1	12,0	15,0	16,0	17,1

Quelle: Mikrozensus, Berechnungen des DIW (1997)

Stark angestiegen ist die Zahl *geringfügig Beschäftigter*⁶⁰, die in sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und damit bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter keine Unterstützung erwarten können. Die genaue Zahl der geringfügig Beschäftigten ist nicht bekannt. Die amtlichen Statistiken erfassen in der Regel die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer und klammern damit genau diesen Personenkreis aus. Auch die Meldepflicht für sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse, die 1990 eingeführt wurde, hat keine Klarheit gebracht. Die vorliegenden Zahlen, die aus verschiedenen repräsentativen Erhebungen mit unterschiedlichen Erhebungskonzepten stammen, differieren hinsichtlich des Niveaus, der Trend ist aber durchweg derselbe: Die sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisse nehmen drastisch zu. Legt man die Daten des Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) zugrunde, dann gab es in Deutschland 1996 ca. 4 Mio. Personen, die als einzige Erwerbsquelle eine geringfügige Beschäftigung ausübten und ca. 1,3 Mio. mit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. "Allein zwischen 1990 und 1996 hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Westdeutschland um mehr als die Hälfte (+56 %) erhöht und in Ostdeutschland mehr als verdoppelt (+105 %)" (Ochs 1997, S.643).⁶¹ Die Mehrzahl der geringfügigen Arbeitsverhältnisse wird von Frauen besetzt. Je nach Erhebung liegt ihr Anteil im Westen zwischen 67 und 77 %, im Osten zwischen 54 und 62 %. Tendenz steigend.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind traditionell eine Domäne des Dienstleistungssektors und diese Dominanz hat sich in den letzten Jahren weiter verstärkt. Eine besonders starke Ausweitung ist im Handel, im Gastgewerbe und bei den "sonstigen privaten Dienst-

⁶⁰ Als geringfügig gilt eine Beschäftigung, wenn sie regelmäßig nicht mehr als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und der daraus erzielte Verdienst monatlich 620.- DM in Westdeutschland und 520.- DM in Ostdeutschland nicht übersteigt.

⁶¹ Das vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung durchgeführte Betriebspanel kam zu ähnlichen Ergebnissen (Ochs 1997, S. 643).

leistungen" zu verzeichnen.⁶² Die Metall- und Elektroindustrie ist von dieser Entwicklung wenig betroffen.

Eine starke Ausweitung ist auch bei der *Leiharbeit* zu verzeichnen. So wurden 1983 noch 25.700 (legal) verliehene Arbeitnehmer gezählt, 1992 lag dieser Zahl bereits bei 135.800 (Keller 1997, S.465). Im Gefolge des Wirtschaftseinbruchs der nachfolgenden Jahre hat sich auch die Leiharbeit reduziert, sie dürfte aber in den letzten beiden Jahren wieder erheblich zugenommen haben. Gemessen an der Gesamtzahl der Arbeitsverhältnisse bleibt aber der Anteil der (legalen) Leiharbeitnehmer mit einem Anteil von ca. 0,5 Prozent marginal. Zu beobachten ist eine Konzentration auf bestimmte Teilarbeitsmärkte, zu denen auch Teilbereiche der Metall- und Elektroindustrie gehören (Schlosser/Mechaniker, Büroberufe, Hilfsarbeiter). Frauen sind im Gegensatz zu den anderen Formen atypischer Beschäftigung unterproportional betroffen.

Erstaunlich stabil war die Entwicklung bei den zeitlich *befristeten Beschäftigungsverhältnissen*. Bis Mitte der 80er Jahre war eine Befristung der Arbeitsverträge durch einschlägiges Richterrecht zu einer begründungspflichtigen Ausnahme gemacht worden. Sie war nur zulässig, wenn sachliche Gründe vorlagen (z.B. Saisonarbeit, Vertretungen, Aushilfstätigkeiten, Praktika, Aus- und Fortbildung). Das änderte sich mit dem Beschäftigungsforderungsgesetz, das die Bundesregierung 1985 in Kraft setzte. Möglich war nun der einmalige Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrags auch ohne sachlichen Grund für max. 18 Monate. 1996 wurde der Zeitraum auf 24 Monate verlängert. Die Hoffnungen der Bundesregierung, mit dieser Regelung würde es zu zusätzlichen Neueinstellungen in den Betrieben kommen, erfüllten sich aber ebensowenig wie die Befürchtungen der Gewerkschaften.⁶³ Letztere sahen vor allem die Gefahr der Umwandlung unbefristeter Arbeitsverhältnisse in befristete. Entgegen allen Erwartungen blieb die Befristungsquote seit Inkrafttreten des Beschäftigungsförderungsgesetzes praktisch konstant. Nach Angaben von Bielenski (1997, S. 534) bewegte sich zwischen 1985 und 1994 der Anteil der befristet Beschäftigten unter den Arbeitern und Angestellten in Westdeutschland "ohne erkennbaren Trend innerhalb einer Bandbreite von 5,0% bis 6,0%". Andere Autoren bzw. Quellen (Fiedler/Maier 1997; Europäische Kommis-

⁶² So erhöhte sich der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen an allen Arbeitsverhältnissen im Handel Westdeutschlands zwischen 1993 und 1996 von 13 auf 16%, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe von 30 auf 34 %, bei Rechtsanwalts-, Wirtschaftsberatungs-, Architekten-, Ingenieur- und Immobilienbüros von 15 auf 22 % und in der Gruppe der "anderen Dienstleistungen" von 35 auf 37 % (Groß 1997, S.643).

⁶³ Der Beschäftigungseffekt wurde für das Jahr 1992 auf 45.000 bis 85.000 zusätzlicher bzw. vorgezogener Neueinstellungen taxiert. Die Zahl der Arbeitslosen lag zu diesem Zeitpunkt bei 2 Mio.

sion 1997) kommen auf einen deutlich höheren Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse (1990 in Westdeutschland 10,5 %, in Ostdeutschland 13,1 %). Die Quoten sind aber auch hier bis Mitte der 90er Jahre relativ stabil, sie stiegen allerdings in den letzten beiden Jahren vor allem in den neuen Bundesländern an (1997: Ost 18,6 %).

Tabelle 19: Befristet Beschäftigte (in Prozent)

1980	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
10,0	10,5	9,3	10,1	10,3	10,3	10,4	11,1	12,2

Quelle: Europäische Kommission (1997)

Tele-Heimarbeit, der eine schnelle Verbreitung vorhergesagt wurde, spielt quantitativ bislang nur eine geringe Rolle. Empirisch gesicherte Aussagen über deren Verbreitung lassen sich nicht machen. Eine gewisse Bedeutung hat sie zwischenzeitlich in der Telekommunikationsbranche und damit in einem Teilbereich der Metall- und Elektroindustrie erreicht. Dementsprechend konzentrieren sich die Bemühungen um deren Regulierung auch, wie wir noch darstellen werden, auf diesen Bereich.

Wie mit den atypischen Beschäftigungsverhältnissen umzugehen ist, ihr Anstieg gestoppt und die negativen sozialen Folgen aufgefangen werden können, ist seit Beginn der Deregulierungsmaßnahmen in den 80er Jahren immer wieder Gegenstand gewerkschaftlicher Diskussion. Dabei überwog in der ersten Phase der Auseinandersetzung mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen zunächst die Forderung nach dem Verbot bestimmter Formen (Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung). Mittlerweile dominiert die Einsicht, daß die verschiedenen Formen atypischer Arbeitsverhältnisse unterschiedlich bewertet und behandelt werden müssen und Verbote weder durchsetzbar noch angemessen sind. Dementsprechend richten sich die Überlegungen und Forderungen auf eine stärkere bzw. andere Regulierung der atypischen Beschäftigungsformen.

Bislang sind die oben angesprochenen verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung im wesentlichen durch Gesetze geregelt. Die darin festgelegten Rechte der Beschäftigten sind allerdings durchweg auf einem recht dürftigen Niveau. Die tarifliche Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse steckt noch in den Kinderschuhen. Einige Autoren plädieren auch für den Vorrang gesetzlicher Regulierung, da die Durchsetzung einheitlicher Mindeststandards durch tarifvertragliche Regelungen nicht erwartet werden kann und zu lange dauern würde (Keller/Seifert 1997). Faktisch richten sich die Forderungen einer besseren Regulierung auch

primär an den Gesetzgeber und erst in zweiter Linie an die Arbeitgeber. Gleichwohl gibt es auch in den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie zu einigen Formen atypischer Beschäftigung Regelungen, zu anderen zumindest Forderungen an die Arbeitgeber.

Für die *Teilzeitarbeit* enthält das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1995 gewisse Mindestregeln, von denen der Anspruch auf Gleichbehandlung mit Vollzeitbeschäftigten der wichtigste ist. Zudem werden Mindestrechte der Arbeitnehmer bei bestimmten Formen der Teilzeitarbeit festgelegt. Hierzu gehört die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz). Festgelegt sind Ankündigungsfristen von mindestens 4 Tagen für die Abrufung von Arbeitsleitungen, eine Mindestarbeitszeit von 10 Stunden pro Woche und eine Mindestbeschäftigungsdauer von 3 aufeinander folgenden Stunden. Gesetzlich geregelt ist auch die Form des Job-sharing, Arbeitsmarktpolitisch ist dies aber bislang ohne Bedeutung geblieben (Keller 1997, S.397).

Tarifvertragliche Regelungen zur Teilzeitarbeit in der Metallindustrie beziehen sich auf die Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer "im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten" (§ 7.3.1 MTV Nordwürttemberg/Nordbaden), die Betonung des Anspruchs auf Gleichbehandlung wie Vollzeitbeschäftigte sowie ein Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz, sofern die Arbeitnehmer dies wünschen und die betrieblichen Möglichkeiten hierzu vorhanden sind. Sofern sachliche Gründe keine andere Regelung erfordern, soll Teilzeitarbeit zudem so gestaltet werden, daß die gültigen Schwellenwerte für den Eintritt in die Sozialversicherungspflicht (Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) nicht unterschritten werden.

Tarifvertragliche Regelungen für *geringfügig Beschäftigte*, die unter den Schwellenwerten für den Eintritt in die Sozialversicherung liegen, gibt es keine. Hier richten sich die Forderungen der Gewerkschaften an den Gesetzgeber. Er soll deren Attraktivität durch Veränderung des Steuerrechts (Abschaffung des Ehegattensplitting) bzw. der Gestaltung der Sozialversicherungen (kostenlose Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner/innen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung) verringern. Gefordert wird zudem die Einbeziehung aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in die Sozialversicherung.

Auch für die *Leiharbeit* fehlen bisher tarifliche Regelungen. Gestaltungsgrundlage ist hier das aus dem Jahr 1972 stammende Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das 1985 und 1996 im Rahmen der "Beschäftigungsförderungsgesetze" ergänzt bzw. verändert wurde. Geregelt ist hier z.B. die Dauer der Überlassung. Sie wurde zunächst von 3 auf 6 Monate verdoppelt und 1996 nochmals auf 9 Monate erhöht.

Die Position der IG Metall zur Leiharbeit hat sich deutlich verändert. Plädierte sie früher nachdrücklich für ein Verbot, ist sie zwischenzeitlich im Rahmen der von ihr mitgetragenen Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften selbst dazu übergegangen Arbeitnehmer dieser Einrichtungen an Betriebe zu verleihen, um deren Integrationschancen zu erhöhen. In Nordrhein-Westfalen gibt es zudem eine Vereinbarung mit den Arbeitgebern, nur Verleihfirmen einzuschalten, die sich verpflichten die Tarifverträge einzuhalten.⁶⁴ Auf lokaler Ebene (z.B. in Mannheim) haben Verwaltungsstellen Regeln zum Umgang mit Leiharbeit entwickelt, die allerdings nur orientierenden Charakter haben.

Ein ähnlicher Positionswechsel hat sich auch hinsichtlich der *befristeten Beschäftigung* von Arbeitnehmern vollzogen. Zwar plädiert die IG Metall weiterhin dafür, möglichst unbefristete Arbeitsverträge abzuschließen, Befristungen werden aber nicht mehr bekämpft, sondern als möglicher Einstiegsweg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis toleriert. Regulierungsgrundlage ist auch hier das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 bzw. 1996. Es legt die maximale Dauer der Befristung (24 Monate) sowie dessen Einmaligkeit fest.⁶⁵

Mehr oder weniger detaillierte tarifvertragliche Regelungen zur Befristung von Einstellungen gibt es in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie. In acht Tarifgebieten wird dabei die maximale gesetzliche Dauer der Befristung von 24 Monate erheblich eingeschränkt (Z.B. Niedersachsen auf 3 Monate, in anderen Tarifgebieten auf 6 bis 9 Monate). In den restlichen Tarifgebieten gibt es dagegen keine zeitliche Einschränkung. Zudem wird in einigen Tarifgebieten auch eine sachliche Begründung für die Befristung verlangt, die im Gesetz nicht mehr vorgesehen ist. Geregelt sind schließlich vielfach auch die Kündigungsfristen.

Keine tariflichen Regelungen gibt es demgegenüber bisher für die *Tele-Heimarbeit*. Hierzu liegen allerdings Tarifforderungen vor, die in die derzeit laufenden Gespräche zu einer Reform der Rahmentarifverträge in der Metallindustrie eingebracht werden sollen. Danach soll Tele-Heimarbeit grundsätzlich nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Tarifverträge und arbeitsrechtliche Bestimmungen sollen auch für die Telearbeitsplätze außerhalb des Betriebs gelten. Aufgenommen werden soll das Recht auf Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen sowie ein Rückkehrrecht an einen betrieblichen Arbeitsplatz. Zudem soll im Rahmen von Betriebsvereinbarungen die Tätigkeit, die Arbeitszeit, die Leistungsbedingungen,

⁶⁴ Zwischenzeitlich gibt es allerdings Probleme, da die tariftreuen Verleihfirmen im Verhältnis zu ihren Konurrenten zu teuer sind.

⁶⁵ Innerhalb dieser 24 Monate ist eine dreimalige Verlängerung möglich.

der Arbeitsschutz und Haftungsfragen geregelt werden.

3.5 Beteiligung im Arbeitsprozeß

Die direkte Beteiligung der Arbeitnehmer an den betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozessen war für die deutschen Gewerkschaften und speziell für die IG Metall lange Zeit ein Thema, das ihres Erachtens den Strukturen und eingespielten Regeln der *repräsentativen* Interessenvertretung durch Betriebsräte und Vertrauensleute zuwider lief. Die jüngere Diskussion über Nutzen und Gefahren direkter Formen der Arbeitnehmerbeteiligung reicht bis in die 60er Jahre zurück. Ende der sechziger Jahre entbrannte im Zusammenhang der ins Auge gefaßten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes durch die sozial-liberale Koalition eine heftige Diskussion um den Ausbau der 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz'. Angestoßen wurde die Debatte durch eine Gruppe hauptamtlicher Funktionäre vor allem der IG Metall und gewerkschaftnaher Intellektueller, die mehrere Gesetzentwürfe zur direkten Beteiligung der Arbeitnehmer ausarbeiteten (Vilmar 1971; Stein/Reisacher 1980). Nach ihren Vorstellungen sollte die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes genutzt werden, um die Beschäftigten aus dem Status der Bevormundung zu befreien und zugleich einen Unterbau für die Arbeit der Betriebsräte zu etablieren.

Die Kritik der Gewerkschaftsspitze ließ nicht lange auf sich warten. In seinen Neujahrsbetrachtungen für das Jahr 1970 schrieb der 1969 neu gewählte Vorsitzende des DGB, Oskar Vetter, den Verfechtern einer Ausweitung der 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz' ins Stammbuch: »Wir wollen Mitbestimmung nicht um ihrer selbst willen, sondern einzig und allein um eine bessere Vertretung der Interessen der Beschäftigten zu erreichen. Dazu aber ist erforderlich, daß die Mitbestimmung auf den Ebenen einsetzt, auf denen wirklich Entscheidungen fallen, und durch solche Institutionen wahrgenommen wird, die unabhängig, selbstbewußt und stark dem anderen Partner gegenüberstehen können«. Mitbestimmung, so assistierte ein anderer Spitzenfunktionär des DGB, könne und solle »nur durch den gewählten Vertreter der Arbeitnehmer im Betrieb, also den Betriebsrat ausgeübt werden« und nicht etwa von »Gruppensprechern als zusätzliche Verhandlungspartner des Arbeitsgebers« (Pinther 1970, S.291).

Auch die IG Metall-Führung versuchte mit Vehemenz, die Debatte in den eigenen Reihen zu beenden. Die diskutierten Vorschläge seien, so der damalige IG Metall-Vorsitzende Otto Brenner, »in der Konsequenz gegen die Gewerkschaften gerichtet«, weshalb die Verfechter dieser Position auch prompt mit einem Publikationsverbot belegt wurden (vgl. Vilmar 1971,

S.84-86). So heftig die Diskussion war, so schnell war sie auch nach der Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 beendet. Die Gewerkschaftsführung hatte sich durchgesetzt. Die direkte Arbeitnehmerbeteiligung stand fortan nicht mehr auf der Tagesordnung. Zehn Jahre lang trat Ruhe ein. »Beteiligung« und »Partizipation« waren zu Tabuthemen erklärt worden.

Anfang der 80er Jahre kam wieder Leben in die Debatte, als im Zuge der ersten Japan-Debatte in verschiedenen Wellen und unter diversen Namen vom Management initiierte Beteiligungskonzepte durch die Unternehmen rollten (Qualitätszirkel, Problemlösungsgruppen, KVP-Zirkel etc.). Die ersten Reaktionen der IG Metall auf diese Beteiligungsinitiativen des Managements fielen erwartungsgemäß negativ aus. In Fortsetzung der Argumentationslinie gegen die "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" wurden die Beteiligungsangebote als illusionär und gefährlich gebrandmarkt und die Betriebsräte aufgefordert, deren Einführung zu verhindern.⁶⁶ Das gewerkschaftliche Verdikt gegen alle Formen direkter Partizipation der Beschäftigten, das mit der Absage an die "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" Anfang der 70er Jahre begann und sich mit der Ablehnung aller durch das Management initierter Beteiligungsansätze in den 80er Jahren zunächst fortsetzte (vgl. Bahnmüller/Wild 1991), wurde zunehmend brüchig. Betriebsräte gerieten in Argumentationsnot, wenn sie sich gegen die - wie immer auch begrenzten - Beteiligungsangebote wandten, die das Management den Beschäftigten anbot. Die Akzeptanz, die die Beteiligungskonzepte fanden, machte zudem klar, welches Interesse die Beschäftigten an einer Selbstartikulation ihrer Interessen, also einer "Mitbestimmung in Ich-Form", haben und wie wenig die Gewerkschaften konzeptionell diesbezüglich anzubieten hatten. Das gewerkschaftliche Argumentationsmuster in Sachen direkter Beschäftigtenbeteiligung blieb zwar (zumindest auf der offiziellen Ebene) defensiv, aber gleichwohl änderte sich die Bereitschaft, die Selbstregulations- und auch die Selbstartikulationsinteressen der Be-

⁶⁶ Qualitätszirkel und ähnliche Konzepte seien, so war in einer Stellungnahme von 1983 zu lesen, eine besonders raffinierte und hinterhältige Strategie des Kapitals, durch ideologische Nebelwerferaktionen Sozialpartnerschafts-ideologie zu verbreiten, »einen Keil zwischen Betriebsrat und Belegschaft zu treiben und gewerkschaftlichen Einfluß in den Betrieben zurückzudrängen« (IG-Metall 1983, S.3). Zwar würden »vordergründig auch Zielsetzungen angesprochen, die unseren gewerkschaftlichen Zielen gleichen: Selbstentfaltung im Arbeitsprozeß, Mitentscheidung, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufhebung der strikten Trennung in Planung, Ausführung und Kontrolle« (ebenda, S.2). Es handele sich aber lediglich um »Schein-Überschneidungen mit gewerkschaftlichen Vorstellungen«, wie überhaupt das Scheinbare bei den Partizipationskonzepten im Vordergrund stehe. Praktiziert würde dort lediglich »Schein-Mitbestimmung« und erworben würden nur »soziale Schein-Qualifikationen« (ebenda, S.18). Gefährlich seien die Beteiligungsangebote, weil »Arbeitnehmer in verschiedenen Qualitätszirkeln nun selbst für ihre Probleme Lösungen erarbeiten«, und damit die »kollektive Interessenvertretung zunehmend 'überflüssig'« machen bzw. »die Aufgabe der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und Betriebsräte untergraben« (ebenda S.16). Fazit der IG-Metall: Die Qualitätszirkel sind überflüssig und schädlich. »Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben sind deshalb aufgefordert, die Einrichtung derartiger 'Qualitätszirkel' zu verhindern.« (S.3)

beschäftigt anzuerkennen und nach Formen zu suchen, wie diese mit den repräsentativen Formen der Interessenvertretung und den gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen verbunden werden können.

Einen ersten Ansatz die direkte Arbeitnehmerbeteiligung tarifpolitisch weiterzuentwickeln, lieferte der von der Tarifabteilung der IG Metall ausgearbeitete Diskussionsvorschlag zur "Tarifreform 2000". Nach langer Zeit wurde zum ersten Mal positiv an die alte Diskussion zur "Mitbestimmung am Arbeitsplatz" angeknüpft und die Umrisse eines Konzepts entwickelt, das repräsentative und direkte Beteiligungsformen integriert.⁶⁷ Entsprechend der dort formulierten Vorstellungen sollen durch entsprechende tarifliche Regelungen die *Informations- und Vorschlagrechte* der Beschäftigten insbesondere über technisch-organisatorische Veränderungen ausgebaut werden. Weiterentwickelt werden sollen zudem die *Reklamationsrechte* hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Eingruppierung, der Arbeitspensen sowie der Personalbesetzung. Als drittes Standbein der direkten Arbeitnehmerbeteiligung sollen Beteiligungsgespräche bzw. Beteiligungszeiten durchgesetzt werden, in deren Rahmen die Beschäftigten über die sie interessierenden und betreffenden Fragen sprechen können. Schließlich sollen auf Antrag des Betriebsrates Planungsgruppen der Beschäftigten installiert werden können, die Vorschläge zur Gestaltung von Arbeit und Technik sowie zu Umwelt- und Gesundheitsfragen ausarbeiten.

Der Ausbau der direkten Beteiligungsrechte ist bisher im wesentlichen tarifpolitisches Programm geblieben. Zu Beginn der 90er Jahre gelang es zwar noch in einigen Tarifgebieten erweiterte Reklamationsrechte zu vereinbaren, in den nachfolgenden Jahren wurde aber die "Tarifreform 2000", in deren Rahmen dieser Ausbau vorangetrieben werden sollte, in den Hintergrund gedrängt und die Verhandlungen mit den Arbeitgebern abgebrochen. Die Metallarbeitergeber proklamieren zwar auch den "entscheidungs- und handlungsfähigen Bürger", der seine "Mündigkeit nicht am Werkstor (abgibt)" (Hundt 1992, S.7), sie weigern sich jedoch den Beschäftigten tarifvertraglich garantierte Rechte und zwingende Konfliktlösungsformen einzuräumen.

⁶⁷ Trotz der neuen Offenheit gegenüber direkter Arbeitnehmerbeteiligung bleibt auch in der Broschüre "Tarifreform 2000" eine defensive Grundhaltung erhalten. Dort heißt es unter der Überschrift "Demokratie im Arbeitsalltag": "Die Vereinbarung von mehr demokratischen Beteiligungsrechten für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auch deswegen notwendig, weil einige Unternehmen sogenannte Beteiligungsstrategien in Form von Qualitätszirkeln oder Werkstattzirkeln forcieren, die bei Arbeitnehmern eine gewisse Akzeptanz finden. Eine konsequente Ablehnung dieser Beteiligungsstrategien ist letztlich nicht sinnvoll. Eine reale Alternative stellen Konzepte wie die 'Mitbestimmung am Arbeitsplatz' dar, bei denen die demokratischen Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht unterlaufen, sondern ergänzen" (IG Metall 1991).

Wesentlich mehr Bewegung als auf tariflicher Ebene gibt es in den Betrieben. Hier haben die Beteiligungsofferten des Managements seit den 80er Jahren verschiedene Metamorphosen durchgemacht und präsentieren sich heute vor allem in Formen neuer Arbeitsorganisation (Gruppenarbeit, Teamarbeit, Projektarbeit etc.), aber auch im Rahmen neuer Formen der Leistungssteuerung und -bewertung (insbesondere Zielvereinbarungen). Im Gefolge dezentralisierter Unternehmensstrukturen und neuer arbeitsorganisatorischer Konzepte ist auf Arbeitsplätzen eine neue Arena des Interessen(aus)handelns mit neuen Akteuren entstanden. Es gibt - in vielen Fällen auch durch Betriebsvereinbarungen geregelt - Beteiligungszeiten, Gruppentreffen, Projektgruppen, KVP-Gruppen, kollektive und individuelle Mitarbeitergespräche. Die Themen, die hier verhandelt werden, sind keineswegs marginal. Es geht um Prozeßoptimierung, Personaleinsatzplanung, Urlaubsplanung, Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt um Leistungsbedingungen und -kompromisse. Es gibt neue Akteure, allen voran die Gruppensprecher, von denen es in den Unternehmen schon mehrere Tausende geben dürfte. Eher naturwüchsiger entwickelt sich so eine neue Ebene des Interessenhandelns, die, wie die bisherigen Erfahrungen zeigen, die repräsentativen Formen der Interessenvertretung vor neue Aufgaben stellen, ihre Bedeutung aber nicht schwächen (Kotthoff 1998).

3.6 Aus- und Weiterbildung

Die berufliche Erstausbildung und die Weiterbildung sind zwei Felder, die in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte unterschiedlich entwickelte Traditionen haben. Die *berufliche Erstausbildung* im Rahmen des "dualen Systems"⁶⁸ hat für die Gewerkschaften seit langem eine hohe Bedeutung. Gesteuert wird dieses System durch eine ganze Reihe von Gremien und Institutionen, die teilweise paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und des Staates bzw. nur aus Vertretern der beiden ersteren besetzt sind. Diese regeln weitgehend die inhaltlichen Fragen der Ausbildung, verfügen über eigene Forschungs- und Planungseinrichtungen, initiieren neue Ausbildungsordnungen und beraten die Bundes- und Landesregierungen in Fragen der beruflichen Bildung. Entsprechend hoch ist das Gewicht der Gewerkschaften und auch deren Aufmerksamkeit für Fragen der beruflichen Erstausbildung. Da die Regulierung der Erstausbildung vor allem über diese korporatistischen Strukturen und Gesetze funktioniert, spielte das Thema in der Tarifpolitik lange Zeit nur unter dem Aspekt der Vergütung der Auszubildenden eine Rolle. Das änderte sich Mitte der 90er Jahre, als die

⁶⁸ Dual heißt das System deshalb, weil zwei voneinander unabhängige Ausbildungsträger - Betrieb und Berufsschule - mit dem Ziel der beruflichen Qualifizierung der Jugendlichen zusammenarbeiten.

Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen rapide nachließ. Nun wurde die Steigerung der Zahl von Ausbildungsplätzen und die Übernahme der Jugendlichen nach Abschluß ihrer Ausbildung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis Gegenstand der Tarifforderungen. In einzelnen Tarifgebieten gelang es der IG Metall, Steigerungsquoten hinsichtlich der von den Arbeitgebern bereitzustellenden Ausbildungsplätze zu verabreden (Niedersachsen), flächendeckend konnte dies aber nicht durchgesetzt werden.

Die *berufliche Weiterbildung* ist tarifpolitisch gesehen ein relativ junges Regelungsgebiet (vgl. hierzu Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1990, Bispinck 1992). Fragen der beruflichen Weiterbildung spielen in nennenswertem Umfang erst seit Mitte der sechziger Jahre eine Rolle, als sich die Gewerkschaften vor dem Hintergrund eines abflauenden Wachstums und hohem technisch-organisatorischem Wandel verstärkt um den Abschluß von Rationalisierungsschutzabkommen bemühten. In allen Rationalisierungsschutz-Tarifverträgen der "1. Generation" stand die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung an erster Stelle. Die Qualifizierungskomponente war demgegenüber von nachrangiger Bedeutung und lediglich Bestandteil einer defensiven, letztlich reaktiven Schutzkonzeption. Qualifizierung wurde als ultima ratio der Bewältigung von Rationalisierungsprozessen betrachtet.

Eine Fortentwicklung setzte allmählich Mitte der siebziger Jahre ein, als erkennbar wurde, daß der sich abzeichnende tiefgreifende technologische Umbruch auch grundlegend neue Anforderungen sowohl hinsichtlich der Gestaltung des technischen Wandels wie auch der Qualifizierungspolitik erforderte. Dabei versuchten die Rationalisierungsschutz-Tarifverträge der "2. Generation" die berufliche Umschulung als Absicherungsmaßnahme auszubauen. Eine stärker prophylaktisch ausgerichtete Qualifizierungspolitik wurde schließlich Ende der 80er Jahre mit der "3. Generation" von Verträgen erreicht, die allerdings bisher nur in wenigen Bereichen (bei VW und in den Tarifbezirken Baden-Württembergs) realisiert werden konnten. Ansatzpunkt ist hier der Versuch, auf die Personal- und Qualifizierungspolitik der Unternehmen Einfluß zu nehmen, um durch prophylaktische Weiterbildung die von Rationalisierungsmaßnahmen besonders gefährdeten Gruppen zu schützen. Dabei gehen die Rechte des Betriebsrats in den Verträgen zwar nicht wesentlich über die im Betriebsverfassungsgesetz festgelegten Positionen hinaus, trotzdem stellen die Qualifizierungsbestimmungen dieses Tarifvertrages insofern einen Meilenstein dar, als zum ersten Mal ein geregeltes Verfahren zur Bearbeitung der betrieblichen Weiterbildungsfragen festgelegt wurde. Die Unternehmen werden dabei verpflichtet, den Qualifikationsbedarf bei technischen und organisatorischen Umstellungen rechtzeitig zu ermitteln und mit dem Betriebsrat zu beraten, der seinerseits eigene Erhebungen machen kann. Die in einem betrieblichen Qualifizierungsplan festgehaltenen Maßnahmen sind

während der Arbeitszeit durchzuführen. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Übernehmen die Beschäftigten nach erfolgreicher Qualifizierung eine höherwertige bzw. zusätzliche gleiche Aufgabe, haben sie Anspruch auf eine entsprechend höhere Eingruppierung. Stellt der Arbeitgeber keine qualifiziertere Aufgabe bereit, bekommen sie für eine Übergangszeit ebenfalls eine höhere Grundvergütung.

Die praktischen Wirkungen der neuen Regelungen, die bisher wegen des Widerstands der Arbeitgeber nicht auf andere Tarifgebiete übertragen werden konnten, blieben allerdings hinter den Erwartungen der Tarifparteien zurück (Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1993). Faßt man die Erfahrungen in der Umsetzung des Tarifvertrags zusammen, dann liegen die Effekte vor allem darin liegen, das Thema der Qualifizierung und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene in die Diskussion gebracht zu haben. Bei den Betriebsräten wie auch bei den Managern haben die Tarifregelungen das Bewußtsein um die wachsende Bedeutung der Qualifizierung geschaffen bzw. verstärkt. Ansatzweise ist es gelungen, Weiterbildung zu einem Thema betrieblicher Diskussion zu machen. Durch die tarifvertragliche Regelung ist das Management stärker unter Legitimationsdruck geraten, zumindest dann, wenn die Betriebsräte den Ball aufgenommen haben, den ihnen der Tarifvertrag zuspielt. Eine breite Qualifizierungsoffensive blieb jedoch aus. Die vorherrschende Praxis einer kurzatmigen, stark selektiven und isolierten Qualifizierungspolitik hat keine grundsätzliche Korrektur erfahren. Die betriebliche Praxis hat sich seit Abschluß des Tarifvertrages modifiziert, aber nicht entscheidend gewandelt. Auseinandersetzungen zwischen Betriebsräten und Management über die Qualität und Regelmäßigkeit betrieblicher Bedarfsermittlung sind zwar erkennbar, sie prägen aber nicht das Bild. Zudem sind Management wie Betriebsräte ungeübt und unsicher, wie mit diesen Fragen umgegangen werden soll. Punktuelle Koalitionen beider Seiten, die möglich und hilfreich wären, werden aus Ängstlichkeit und Unsicherheit oft nicht eingegangen. Die Unsicherheit röhrt daher, daß die Materie - vor allem für die Betriebsräte - neu ist. Man braucht Zeit und Übung, muß sich erst die Grundlagen verschaffen. Ähnlich ist die Situation bei den Personalmanagern. Für sie ist zwar das Thema i.d.R. nicht neu, es fehlt ihnen aber vielfach an Wissen und Erfahrung im Umgang mit Bedarfsermittlungs- und Planungsinstrumenten sowie an der Bereitschaft sich auf Konflikte (vor allem mit den Fachabteilungen) einzulassen, die sich bei der Um- und Durchsetzung der Prinzipien und Grundsätze einer vorausschauenden und integrierten Personal- und Qualifizierungspolitik zwangsläufig ergeben.

Weiterbildung ist für die meisten Betriebsräte noch immer ein zweit- oder drittrangiges Problem und dies, obwohl sie mehrheitlich mit dem aktuellen Zustand der betrieblichen Weiterbildung nicht zufrieden sind. Neben dem unbefriedigenden Volumen der Weiterbildung

kritisieren sie die unzureichende Berücksichtigung der Geringqualifizierten, die Kurzatmigkeit der Weiterbildungspolitik, Defizite bei der Bedarfsermittlung und die Intransparenz bei der Teilnehmerauswahl. Aktiv werden Betriebsräte auf diesem Feld vor allem in Gefährdungssituation. Dies war auch der Ansatzpunkt für die Ende der 80er Jahre entwickelte Strategie der IG Metall: Bei Betrieben, die von Strukturwandel und Krisenprozessen betroffenen waren mit dem Motto "Qualifizieren statt entlassen" sog. *Beschäftigungspläne* zu entwickeln und durchzusetzen. Damit sollte die rein defensive, auf Bestandserhaltung gerichtete Politik überwunden und das Entlassungsrisiko der Beschäftigten durch systematische Qualifizierung verringert werden. (Bosch 1990). Nach der deutsch-deutschen Einigung wurden diese Ansätze in den neuen Bundesländern übernommen und weiterentwickelt. Hier spielte insbesondere die Verknüpfung von Kurzarbeit und Qualifizierung eine wichtige Rolle. Dieser Ansatz wurde als Folge der Krise 1992/93 auch in den westlichen Bundesländern übernommen.

Zusammenfassend lässt sich demnach festhalten, daß die tarifpolitische Regulierung von Weiterbildung im Zuge der stärkeren Gewichtung qualitativer Fragen in der Tarifpolitik zunächst an Bedeutung gewann, wobei der präventive Charakter des Schutzes vor Rationalisierungsrisiken im Vordergrund stand. Dieser prophylaktische Ansatz kam aber durch die Zuspitzung der Struktur- und Beschäftigungsprobleme zunehmend unter die Räder, so daß Qualifizierung zu einem Instrument der akuten Krisenbewältigung wurde. Tarifpolitisch steht das Thema der betrieblichen Regulierung von Weiterbildung zwar weiter auf der Agenda der IG Metall, es hatte aber in den letzten Jahren nicht mehr den Stellenwert, der ihm Ende der 80er Jahre zukam. Dies könnte sich allerdings wieder ändern. Ein Ansatzpunkt hierzu wäre die Verknüpfung des Themas Qualifizierung mit dem der Arbeitszeitverkürzung. Vorschläge zur (teilweisen) Verrechnung von Arbeitszeitverkürzungen mit Weiterbildungszeiten wurden jüngst wieder in die Diskussion gebracht (Seifert 1997) und im Rahmen eines Tarifvertrages für industrielle Dienstleistungsunternehmen (zwischen dem Daimler-Benz-Tochterunternehmen DEBIS AG und der IG Metall) erstmals auch vertraglich vereinbart. Zudem gehört das Thema Qualifizierung mit zu dem Bündel an Verhandlungspunkten, die die IG Metall im Rahmen der Gespräche zu einer "Reform der Flächentarifverträge" einbringen will.

3.7 Perspektiven der Tarifpolitik der IG Metall in den kommenden Jahren

Sieht man sich die tarifpolitische Entwicklung seit Ende der 80er Jahre an, so ist die Reformdiskussion jener Jahre durch die deutsche Wiedervereinigung, den starken Wirtschaftseinbruch und das anhaltende Beschäftigungsdestaster unter die Räder gekommen. Es dominierte ein Krisenmanagement, bei dem die Diskussion um den "Standort Deutschland" ihre langen

Schatten auf die Tarifpolitik warf. Die zu Beginn der 90er Jahre angegangene Reform der Entgeltrahmentarifverträge versandete, die Lohnpolitik brachte geringe nominale, aber keine realen Zuwächse des Einkommens und die Arbeitszeitdiskussion erlahmte bzw. wurde immer stärker unter dem Aspekt "Umverteilung in der Klasse" diskutiert.

Vor diesem Hintergrund läuft derzeit innerhalb der IG Metall eine Diskussion, wie die Tarifpolitik der kommenden Jahre aussehen und wo die Schwerpunkte liegen sollen. Durch die zweijährige Laufzeit des Tarifabkommens von 1997 und die Verlängerung der Laufzeiten der Manteltarifverträge in den meisten Tarifgebieten, hat sie sich auch einen gewissen zeitlichen Freiraum geschaffen, um sich über die Ausrichtung ihrer Tarifpolitik zu verständigen. Vier Fragen stehen hierbei im Zentrum:

- Wie soll mit dem aufgelaufenen Reformbedarf der Flächentarifverträge umgegangen werden?
- Welchen Stellenwert soll die Lohn- und Gehaltspolitik haben?
- Wie geht es in der Arbeitszeitpolitik weiter?
- Wie soll auf die Strukturveränderungen der Wirtschaft, insbesondere den Trend zur immer kleineren Produktionseinheiten reagiert werden?

Reform bzw. Erneuerung der Flächentarifverträge

Hinsichtlich der ersten Frage, der Reform bzw. Erneuerung der Flächentarifverträge, gehen die Positionen innerhalb der IG Metall auch nach der tarifpolitischen Konferenz im November 1997 weiterhin auseinander. Während ein Teil einem erneuten Anlauf einer Tarifreform skeptisch gegenübersteht und im Resultat eher Verschlechterungen als Verbesserungen der jetzigen Tarifregelungen befürchtet, ist der andere Teil der Meinung, daß man den aufgelaufenen Reformstau nicht ignorieren könne. Die Diskussion über Gefahren und Chancen einer Reform bzw. Erneuerung der Flächentarifverträge anhält an. Gleichzeitig wurden Anfang dieses Jahres in drei Regionen die Verhandlungen mit den Arbeitgebern aufgenommen. Eine entsprechende Verhandlungsverpflichtung waren verschiedene Bezirke eingegangen.

Für die Arbeitgeber stehen dabei fünf Punkte im Zentrum:

- * Die Einführung einer Öffnungsklausel in die Tarifverträge, die es den Betrieben erlaubt, unter bestimmten Bedingungen das Tarifniveau zu unterschreiten,
- * die Wiederherstellung der Tarifbindung der Unternehmen in den neuen Bundesländern durch Absenkung des dortigen Tarifniveaus unter den westlichen Standard,

- * die Einführung eines Arbeitszeitkorridors von 30 bis 40 Wochenstunden, wobei den Betriebsparteien die Entscheidung über die Dauer der Arbeitszeit überlassen werden soll,
- * die Anbindung der vermögenswirksamen Leistungen sowie des Weihnachts- und Urlaubsgeldes an die wirtschaftliche Situation der Unternehmen,
- * sowie die Ersetzung von Streik und Aussperrung durch "neue Wege der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung" (Gesamtmetall 1997).

Die IG Metall will diesem "Reformprojekt Flächentarifvertrag" der Arbeitgeber ihr Konzept der Erneuerung der Flächentarifverträge entgegensetzen, das im wesentlichen die Komponenten der im Sande verlaufenen "Tarifreform 2000" wieder aufnimmt. Kein Thema sind für sie betriebsnahe Regelungen, wie sie Gesamtmetall vorschweben. Sie liefern ihres Erachtens auf "gewerkschaftsfreie Regelungen" und schließlich auf den "freien Arbeitsvertrag" mit den einzelnen Beschäftigten oder Scheinselbständigen hinaus. Auch das Streikrecht steht für sie keinesfalls nicht zur Disposition. Ihre Hauptthemen sind:

- * Arbeitszeiten, die den individuellen Wünschen der Arbeitnehmer besser Rechnung tragen, aber auch Arbeitsplätze sichern und Neueinstellungen fördern,
- * eine Erneuerung der Systeme der Arbeitsbewertung und gemeinsame Entgeltbestimmungen für Arbeiter und Angestellte,
- * die Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten für die Beschäftigten,
- * bessere Beteiligungsmöglichkeiten für die Beschäftigten und mehr Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte,
- * sowie größere Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit (direkt 2/1998, S.3)

Die Chancen für eine Verständigung sind derzeit schwer abschätzbar. Da eine Mobilisierung der Mitglieder für die eingebrachten Forderungen nicht für realistisch gehalten wird, bleibt keine andere Wahl, als sich entweder den Verhandlungen zu entziehen und die Tarifreform ad acta zu legen, oder aber zu versuchen, eine Lösung auf dem Verhandlungsweg zustande zu bringen. "Wir bekommen eine Mobilisierung hin für eine Lohnfrage, wir bekommen eine Mobilisierung hin für eine konkrete Arbeitszeitfrage und mit bestimmten Einschränkungen zur Altersteilzeit, aber nicht für einen solch komplizierten Tarifvertrag" (Interview Riester). Die IG Metall setzt deshalb darauf, "den Prozeß in Schritten" anzugehen und den in Teile zerlegten Gesamtkomplex nur jenen Betrieben zur Umsetzung anzubieten, "wo die Voraussetzungen und Kräfteverhältnisse da sind" (ebd.). Tarifpolitisch wäre dies insofern ein Novum, als damit die bisher geltenden Entgeltrahmenabkommen nicht obligatorisch durch neue ersetzt würden. Den Unternehmen würde vielmehr eine Wahlmöglichkeit eingeräumt, entweder mit den alten Tarifverträgen weiterzuarbeiten, oder aber in die neuen überzuwechseln. Es bleibt abzuwar-

ten, ob damit die Chance für eine Verständigung der Tarifparteien erhöht wird.

Die geringen Lohn- und Gehaltssteigerungen der letzten Jahre haben die Debatte um die verteilungspolitische Schieflage vor allem im in den alten Bundesländern neu belebt und den Stellenwert der Lohn- und Gehaltspolitik wieder stärker ins Bewußtsein gehoben. Dies zeigte sich nicht zuletzt in dem 1995 geführten Arbeitskampf der IG Metall in Bayern. Ein Lohnstreik, den wenige Jahre zuvor kaum jemand für möglich gehalten hätte, wurde mit Erfolg bestanden. Nach den Rückschlägen der beiden letzten Jahre ist zu erwarten, daß die Thematikierung verteilungspolitischer Fragen in den kommenden Tarifrunden an Bedeutung gewinnen wird. Wie dauerhaft diese Entwicklung sein wird, bleibt abzuwarten. In der Tarifrunde 1998/99 dürfte jedenfalls die Steigerung der Löhne und Gehälter im Vordergrund stehen. Bereits im letzten Jahr hat der Vorsitzende IG Metall mit seiner Forderung nach dem "Ende der Bescheidenheit" hierzu das Stichwort gegeben. Auch nach Meinung seines für Tarifpolitik zuständigen Stellvertreters Riester wird die Steigerung der Entgelte "in hohem Maße die unmittelbar auf uns zukommende Tarifrunde bestimmen." Verstärkt thematisiert werden sollen die "enormen Produktivitätsgewinne" und die verteilungspolitische Schieflage. Die Debatte soll dabei über die Notwendigkeit einer Korrektur dieser Fehlentwicklung hinausgehen und auch die Implikationen und Folgen einer Shareholder Value Gesellschaft umfassen. Auf die Tagesordnung gehört nach Meinung der Tarifstrategen der IG Metall eine grundlegende Auseinandersetzung mit dem von den Unternehmen angestrebten Gesellschaftsmodell ebenso wie die Rolle der Löhne und Gehälter für die Massenkaufkraft und damit deren beschäftigungssichernde Funktion.

Eine Anknüpfung an das Konzept der "expansiven Lohnpolitik" mitsamt der offensiven Thematisierung der Umverteilungsfrage, die Teilen der IG Metall vorschwebt, dürfte allerdings leichtfallen. Dem steht nicht nur die Praxis der Lohn- und Gehaltspolitik der letzten 15 Jahre entgegen, die faktisch selbst den Kriterien einer "nur" produktivitätsorientierten Lohnpolitik (=Produktivitätssteigung + Inflationsrate) nicht entsprach. Ins Kalkül bezogen werden muß auch der wirtschaftswissenschaftliche Mainstream, der eine offensive Lohnpolitik als ausgesprochen schädlich für die Beschäftigungsentwicklung einstuft. Es dürfte kein Zufall sein, daß der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem jüngsten Jahrestagungen prophylaktisch "produktivitätsorientierte Lohnpolitik" neu definiert hat. Seines Erachtens müssen die Tariferhöhungen auch in den kommenden Jahren "deutlich unterhalb der Fortschrittsrate der um den Beschäftigungsabbau bereinigten Arbeitsproduktivität bleiben" (Sachverständigenrat 1997, S.208). Ein Ausgleich für Preissteigerungen, so er denn erforderlich sei, dürfe sich zudem nicht an der Entwicklung der Verbrau-

cher-, sondern der Produzentenpreise orientieren und solle auch nur partiell gewährt werden. Insofern ist voraussehbar, daß eine offensivere Lohnpolitik nicht nur auf den Widerstand der Arbeitgeber trifft, sondern auch dem wirtschaftswissenschaftlichen Mainstream entgegen steht und deshalb umso fundierter begründet werden muß.

Arbeitszeitpolitik

Der dritte Schwerpunkt, der mit der Lohn- und Gehaltspolitik zu einer Debatte über die Verteilungsfrage verknüpft werden soll, ist die Arbeitszeitpolitik.⁶⁹ Sie soll spätestens ab dem Jahr 2001 im Zentrum der Tarifpolitik der IG Metall stehen. Bis zu diesem Zeitpunkt ist in den meisten Bezirken die 35-Stunden-Woche festgeschrieben.⁷⁰ Die Diskussion darüber, welche Strategie hier gewählt werden soll, ist in vollem Gang, seitdem der Vorsitzende der IG Metall Zwickel mit seinem Vorschlag einer 32-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich nur für bestimmte Beschäftigtengruppen an die Öffentlichkeit getreten ist. Die Reaktionen auf diesen Vorstoß waren kontrovers. Erwartungsgemäß lehnten die Arbeitgeber eine 32-Stunden-Woche rundweg ab und kündigten ihren massiven Widerstand an. Aber auch innerhalb der IG Metall stieß der Vorschlag auf erhebliche Skepsis. Im Vordergrund stand dabei die von Zwickel eingebrachte Idee, den vollen Lohnausgleich auf die unteren Lohn- und Gehaltsguppen zu begrenzen. Dies wurde mehrheitlich nicht für akzeptabel gehalten. Eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich für alle gilt vielen als eine nicht mobilisierungs- und kampffähige Forderung. Hinzu kommt, daß die Akzeptanz einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung wegen ihrer leistungsintensivierenden Effekte und der diffusen, oft nicht unmittelbar erfahrbaren Beschäftigungswirkungen gelitten hat. Dementsprechend ist eine weitere Stufe der Arbeitszeitverkürzung für die Kritiker dieses Vorschlages auch erst angehbar, wenn "wir einen Mechanismus haben, der erfahrbar zu mehr Beschäftigung führt" (Interview Schartau) und die Leistungsintensivierung begrenzt. Eine bloße Fortschreibung der bisherigen Politik erscheint ihnen deshalb nicht sinnvoll. In Rechnung gestellt werden müsse schließlich, daß es nicht gelungen ist, die 35-Stunden-Woche bisher zu einer einheitlichen

⁶⁹ Strittig ist dabei gewerkschaftsintern, wie Arbeitszeitverkürzung und Lohnpolitik miteinander verknüpft werden sollen. Während die einen für die Rückkehr zu einer offensiven Lohnpolitik votieren und dies auch als Voraussetzung für weitere Schritte in Richtung Arbeitszeitverkürzung sehen, ist für die anderen zu entscheiden, wo die Prioritäten liegen sollen. Die IG Metall, so argumentiert etwa der Bezirksleiter von Nordrhein-Westfalen Schartau, könne nicht "auf zwei Hochzeiten tanzen", da eine Verkürzung der Arbeitszeit immer mit niedrigeren Lohn- und Gehaltssteigerungen bezahlt werden müsse und dementsprechend nicht mit einer offensiven Lohnpolitik in Einklang zu bringen sei. Einen Ansatz diesen Widerspruch aufzulösen, wird darin gesehen, es den Betriebsparteien zu überlassen, ob bzw. zu welchen Teilen sie eine vereinbarte Tariferhöhung in Lohn erhöhungen oder in Arbeitszeitverkürzung umsetzen wollen.

⁷⁰ Dies gilt allerdings nicht für Niedersachsen und die östlichen Tarifbezirke.

Tarifnorm innerhalb der IG Metall, geschweige denn in den anderen DGB-Gewerkschaften zu machen. Verschärft stellt sich die Situation im internationalen Vergleich. Aus diesen Gründen müsse man sich "mehr Gedanken machen um die Gesamtheit der Arbeitszeitgestaltung von Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit: welche Rhythmen gestalten wir wie, mit welchen quantitativen und qualitativen Elementen" (Riester).

Eine erste Klärung wird voraussichtlich die im Mai diesen Jahres stattfindende Arbeitszeitkonferenz der IG Metall bringen. Im Dezember 1998 wird sich die 3. Tarifpolitische Konferenz des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) ebenfalls mit der Thematik der Arbeitszeitverkürzung befassen und auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall 1999 soll eine entgültige Beschlusfassung über die arbeitszeitpolitischen Vorstellungen und Forderungen erfolgen, so daß anschließend die konkreten Vorbereitungs- und Mobilisierungsschritte erfolgen können.

In einem Entwurf für eine "Beschäftigungs- und arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall" vom Februar 1998, die als Vorlage für diese Konferenz ausgearbeitet wurde, wird der Begründungs- und Forderungsrahmen für eine gesamtgesellschaftliche Politik unter dem Motto "Arbeit schaffen - Arbeit teilen" aufgespannt. Für eine weitere Arbeitszeitverkürzung, die ab 2001 angegangen werden kann, kommen danach folgende Elemente in Betracht:

- eine spürbare generelle Arbeitszeitverkürzung im Volumen von 10 %. Zwei Varianten von Forderungen werden genannt: die 32-Stunden-Woche oder eine Jahresarbeitszeit von 1400 Stunden, jeweils mit vollem Lohnausgleich.
- zusätzliche Arbeitszeitverkürzungen für besonders belastete Beschäftigtengruppen.

Bei der weiteren Verkürzung der Arbeitszeit soll den Verteilungs- und Gestaltungsnormen hohe Bedeutung beigemessen werden. So sollen Höchstgrenzen für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit durchgesetzt, Bedingungen für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten festgelegt und ein tarifvertraglicher Anspruch auf Qualifizierungszeit im Kontext der Arbeitszeitverkürzung vereinbart werden. Die konkrete Umsetzung soll dabei in Form von tariflichen Bausteinen bzw. Wahlmöglichkeiten erfolgen.

Arbeitszeitpolitische Handlungsmöglichkeiten werden aber auch vor dem Jahr 2001 gesehen. Hierzu zählt vor allem die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche im eigenen Organisationsbereich, die in der Metallindustrie Ostdeutschlands und im Handwerk (West und Ost) nach wie vor nicht erreicht ist. In der Metallindustrie der neuen Bundesländer soll sich das schon in der nächsten Tarifrunde ändern. Jedenfalls haben die zuständigen Bezirksleiter angekündigt, im kommenden Jahr die 35-Stunden-Woche durchsetzen zu wollen. Ein weiteres Feld ist

der Abbau von Überstunden, die, sofern nicht vermeidbar, in Freizeit ausgeglichen werden sollen. Zudem sollen die Bedingungen von Teilzeitarbeit verbessert, die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung weiterentwickelt sowie die Altersteilzeittarifverträge umgesetzt werden. Unterstützt werden sollen zudem arbeitszeitpolitische Initiativen anderer Gewerkschaften im nationalen und internationalen Rahmen.

Querliegend zu diesen Themen will sich die IG Metall in den kommenden Jahren verstärkt um die Betreuung kleinerer Betriebe kümmern. Dies ist insofern von wachsender Bedeutung, als in manchen Regionen mehr Arbeitnehmer in Handwerksbetrieben beschäftigt sind, als in der Industrie. Gleichzeitig liegt der gewerkschaftliche Organisationsgrad mit ca. 6 % auf äußerst niedrigem Niveau. Um dem entgegenzuwirken, soll ein auf die Bedingungen des Handwerks zugeschnittenes Konzept ausgearbeitet werden. Auch in Branchen der Datenverarbeitung, Informationstechnologien und industriellen Dienstleistungen, die bislang weitgehend gewerkschaftliches Brachland sind, will die IG Metall verstärkt Fuß fassen. Mit welchem Konzept sie das erreichen will, ist jedoch bisher nicht erkennbar. Auch hier ist die Diskussion noch nicht angeschlossen, ob ggf. abweichende Tarifstandards (z.B. bei den Arbeitszeiten) hingenommen werden sollen (Zambelli), oder lieber auf Tarifverträge in solchen Branchen verzichtet werden soll, in denen die gewerkschaftspolitischen Voraussetzungen zur Durchsetzung der in den anderen Metallbereichen geltenden Tarifnormen nicht gegeben sind (Peters). Schließlich wird es in Ostdeutschland darum gehen, die dortige Tarifpolitik nicht von der westdeutschen abkoppeln zu lassen und Betriebe, die unter dem Niveau des Flächentarifvertrags liegen, an seine Standards heranzuführen.

4. Die europäische Dimension der Tarifverhandlungen

4.1 Die Position der Gewerkschaft zur europäischen Währungsunion und ihre praktischen Wirkungen

Traditionell haben die deutschen Gewerkschaften im Nachkriegsdeutschland eine pro-europäische Orientierung. Dies gilt auch für die IG Metall. Ein Durchgang durch die Geschäftsberichte des Vorstandes der IG Metall der letzten vierzig Jahre zeigt sehr anschaulich, wie stabil die Argumentationsmuster geblieben sind. Zentral war und blieb von Beginn an die *politische* Begründung für ein vereintes Europa, das vor allem als Garant für eine friedliche Entwicklung angesehen wird. Demgegenüber gilt die wirtschaftliche Integration als notwendige und sinnvolle, aber keineswegs als hinreichende Bedingung für das Gelingen des Projektes Europa. Zentraler Tenor aller Stellungnahmen war und ist: wirtschaftliche, soziale und politische Integration müßten parallel vorangetrieben werden.

Daß in der realen Entwicklung die wirtschaftliche Integration dominierte und die politische bzw. soziale nicht Schritt hielten, war Anlaß zunächst moderater⁷¹, in den letzten Jahren deziiderter Kritik. Die schärferen Attacken gegen die Dominanz der ökonomischen Fragen im allgemeinen und der geld- und stabilitätspolitischen im besonderen führten aber nicht dazu, der Politik der Wirtschaftsintegration die Unterstützung zu entziehen. Diese Grundorientierung prägt die Europapolitik der deutschen Gewerkschaften und der IG Metall bis heute. Seit der Einführung des Europäischen Binnenmarktes 1992 und der geplanten Einführung der Europäischen Währungsunion (EWU) zu Beginn des kommenden Jahres mehren sich allerdings innerhalb wie außerhalb der Gewerkschaften die kritischen Stimmen.

Die Stimmung in der Bevölkerung kurz vor dem Start der EWU ist skeptisch bis ablehnend. Würde derzeit in Deutschland über die EWU abgestimmt, käme wohl für den Euro keine Mehrheit zustande. Umfragen, die in den letzten Monaten durchgeführt wurden, bestätigen immer wieder, daß die Mehrheit der Bevölkerung der Einführung der Währungsunion ablehnend gegenübersteht. Eine jüngst von der Wirtschaftszeitung "Handelsblatt" durchgeführten Befragung zufolge, sind derzeit 58 % der Bundesbürger gegen die Einführung des Euros zum 1.1.1999. Nur bei einer Minderheit von 30 % findet die Einführung der Einheits-

⁷¹ Schon in den frühen 60er Jahren wurde der geringe Einfluß der Gewerkschaften auf der europäischen Ebene kritisiert und die Aufnahme eines "Vertreters ihres Vertrauens" in die Exekutive der EWG sowie die Stärkung des europäischen Parlaments und der demokratischen Strukturen gefordert. Die Gewerkschaften, so proklamierte der damalige Vorsitzende der IG Metall Brenner, würden "ein Europa der Unternehmer ohne die gleichberechtigte Beteiligung der Arbeitnehmer nicht widerspruchsfrei hinnehmen" (IG Metall Geschäftsbericht 1962-64, S. 54).

währung vorbehaltlos Zustimmung, ebensoviele sind grundsätzlich gegen den Euro und 27 % plädieren immerhin für eine Verschiebung (Handelsblatt vom 13/14.2.98).⁷² Vergleicht man die Befragungsergebnisse mit früheren Umfragen, dann hat sich der Anteil der Skeptiker seit Mitte der 80er Jahre kontinuierlich erhöht und ist erst in den letzten beiden Jahren wieder zurückgegangen.⁷³

Die Hauptbedenken richten sich, wie die Diskussion um die Stabilitätskriterien des letzten Jahres nicht anders erwarten läßt, darauf, daß die neue Währung nicht so hart sein wird, wie die D-Mark. Nur eine Minderheit von 20 % erwartet persönliche Vorteile durch die Einführung des Euro, während die Mehrheit (52 %) mehr Nachteile auf sich zukommen sieht. Einen möglichen Beschäftigungsschub oder eine Verbesserung des Wirtschaftswachstums verbindet allenfalls eine Minderheit mit dem Euro. 18 % gehen davon aus, daß die Währung zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen beiträgt, 40 % befürchten dagegen eine neue Welle von Arbeitslosigkeit. Ganz besonders skeptisch sind diesbezüglich die Arbeitslosen. Mehr als die Hälfte der Befragten (57 %) befürchten grundsätzlich eine Absenkung der Sozialstandards. Noch stärker sind die Befürchtungen hinsichtlich der Preisstabilität (ebd.).⁷⁴

Obwohl die Bevölkerung und ein erheblicher Teil der Gewerkschaftsmitglieder also skeptisch bis ablehnend bleibt, hat sich der DGB und auch die IG Metall nachdrücklich für die Einführung der Währungsunion und deren terminierten Start zu Beginn des Jahres 1999 ausgesprochen. So erklärte der Vorsitzende der IG Metall im Sommer 1997 anlässlich einer Tagung der IG Metall zur Währungsunion: "Wir, die IG Metall, wollen ein vereintes Europa. Das ist in meinen Augen viel mehr als die Wirtschafts- und Währungsunion. Das ist ein großes politisches Projekt, und der Euro zählt dazu. Für mich ist deshalb klar: Der Euro ist der richtige Schritt, und er muß wie geplant zum 1.1.99 kommen" (Zwickel 1997a, S. 1). Selbstkritisch eingeräumt wird, daß es den deutschen Gewerkschaften nicht ausreichend gelungen sei, ihr Ja zu Maastricht zu begründen und sie auch die Umsetzung der Beschlüsse des EU-Gipfels von Essen im Jahr 1994 nicht entschieden genug eingefordert habe (Zwickel 1997b).

⁷² Männer sind dem Euro etwas stärker gewogen als Frauen. Grundsätzlich zeigt sich zudem: je jünger und je besser qualifiziert, desto aufgeschlossener sind die Befragten gegenüber der Währungsunion. Nicht-Erwerbstätige lehnen sie überproportional stark ab, Arbeitslose und Rentner ganz besonders.

⁷³ So waren einschlägigen Umfragen zufolge 1985 knapp 40 Prozent der Bevölkerung gegen eine einheitliche europäische Währung. Am ausgeprägtesten war die Anlehnung 1994, als sich knapp 70 Prozent gegen den Euro aussprachen.

⁷⁴ Das wichtigste Argument für den Euro ist die Einsparung von Umtauschkosten (72 %). Mit deutlichem Abstand folgt die Preistransparenz (62 %) und der Schutz vor Währungsturbulenzen (60 %). Auch die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber den USA und Japan wird dem Euro zugute gehalten. Und schließlich setzen 42 % darauf, daß die Gemeinschaftswährung einen Schub für die Politische Union bringen werden (Handelsblatt 13/14.2.1998).

Die Unterstützung der EWU ist allerdings nicht ohne Vorbehalt. Im Zentrum der Kritik steht die europäische Zentralbank. Deren Politik, so wird befürchtet, werde einseitig dem Ziel der Preisstabilität verpflichtet sein, was, wie die Erfahrung zeigt, mit negativen Konsequenzen für die Beschäftigung verbunden wäre. Zudem ist ihres Erachtens mit dem Stabilitätspakt die Ideologie festgeschrieben worden, wonach der Staat und die öffentlichen Haushalte grundsätzlich eine geringe wirtschaftliche Rolle zu spielen haben und ihre Bedeutung weiter verringert werden solle. Die Ausrichtung der Politik und Institutionen der EWU an den vorherrschenden neoliberalen Wirtschaftskonzepten und deren Affinität zu einer Ökonomie des Shareholder-Value müsse in aller Deutlichkeit attackiert werden, dies dürfe aber nicht zu einer Ablehnung der EWU führen.

Für die EWU sprechen aus Sicht der IG Metall folgende Argumente:

- * Von großer Bedeutung gerade für die deutsche Metallindustrie ist der *Wegfall der Währungsspekulation und Währungsschwankungen*, die in den 80er und 90er Jahren gerade in der deutschen Metallindustrie zu starken Auftragseinbrüchen und Arbeitsplatzverlusten geführt haben. Käme der Euro nicht oder würde der vorgesehene Zeitplan nicht eingehalten, geriete die D-Mark erneut unter Aufwertungsdruck. Die Folge wären "schmerzhafte Exportverluste" und der "Verlust zehntausender Jobs" (IG Metall 1997b, S. 9).
- * Mit der Währungsunion bekomme Europa zudem ein *stärkeres Gewicht auf den Weltdevisenmärkten* und könne den Euro zu einem ernsten Konkurrenten für Dollar machen. Der *Wegfall der Kosten für den Währungsumtausch*, die sich nach Berechnungen der europäischen Kommission derzeit auf 40 Mrd DM belaufen sollen (Rürup 1997, S. 66), führe zudem zu Kosteneinsparungen für Unternehmen wie für Beschäftigte und könne einen, wenn auch bescheidenen Wachstumsimpuls bringen. Nicht zu unterschätzen sei zudem der *Gewinn an Kalkulationssicherheit für die Unternehmen*, denen durch die EWU eine verlässliche Planungsgrundlage verschafft würde.
- * Schließlich erhofft sich die IG Metall durch die EWU *Schubkraft für eine (sozial)politische Diskussion über das vereinte Europa*, die mehr denn je geboten sei. Ein Scheitern des Projektes der Währungsunion wäre ihres Erachtens mit einem hohen Risiko für die politische Entwicklung Europas verbunden. "Ein Rückzug auf die nationalstaatliche Ebene wäre wahrscheinlich. Im historischen Zusammenhang gesehen wäre das ein Rückschritt" (IG Metall 1997b, S.9).

Welche Wirkungen von der EWU auf die Tarifpolitik ausgehen werden, wird innerhalb der IG Metall recht unterschiedlich beurteilt. Das Hauptaugenmerk der Diskussion richtet sich auf die Effekte des Wegfalls des Ausgleichmechanismus der Wechselkursschwankungen, mit dem größere Verschiebungen in den Produktivitäts- und Preisentwicklungen zwischen den Mitgliedsländern bisher korrigiert werden konnten. In den Verlautbarungen der Fachabteilungen ist die Einschätzung vorherrschend, daß die produktivitäts- und preisbedingten Wettbewerbsunterschiede mit dem Wegfall dieses Ausgleichmechanismus einen unmittelbaren Anpassungsdruck auf die Löhne zur Folge haben oder sich in erhöhter Arbeitslosigkeit niederschlagen (IG Metall 1997b, S.33). Insgesamt, so vermuten die Vertreter der Fachabteilungen, wird durch die Währungsunion für alle Mitgliedsländer der Druck entstehen, "daß die jeweilige Lohnpolitik sich an die Produktivitäts- und Preissteigerungen anpaßt" (ebd.). Ausgegangen wird des weiteren davon, daß der Lohndruck insbesondere in jenen Ländern zunehmen wird, "die bei der Produktivitätsentwicklung hinterherhinken", während diejenigen Wettbewerbsvorteile haben werden, die an der Spitze der Produktivitätsentwicklung stehen (ebd.).

Während die Mitarbeiter/innen der Fachabteilungen also einen erhöhten Anpassungsdruck auf die Löhne unterstellen, bleiben die von uns interviewten Tarifakteure auf Vorstands- und Bezirksebene wesentlich gelassener. Ihres Erachtens ist die Diskussion um den gesteigerten Anpassungsdruck auf die Löhne und Gehälter, wie etwa der 2. Vorsitzende der IG Metall Riester meint, "erheblich überzeichnet". Daß der Ausgleichmechanismus der Auf- bzw. Abwertung nicht mehr einsetzbar ist, scheint ihm von geringer Bedeutung, weil die Währungsbewegungen schon seit längerem nicht mehr auf die realen Leistungsunterschiede der jeweiligen Volkswirtschaften zurückzuführen seien. Wechselkursschwankungen resultierten in viel stärkerem Maße aus den internationalen Finanztransfers, so daß den nationalen Regierungen der Zugriff auf die Währung in Teilen schon längst entglitten sei. Dieser Effekt könne durch die EWU eher gemildert werden. Zudem hält er die Wahrscheinlichkeit für gering, "daß die technologischen und rohstoffpreislichen Schocks in einem Binnenmarkt, der so verflochten ist wie der europäische, nur ein einzelnes Land treffen" (Riester 1997).⁷⁵

Relativ geringe Auswirkungen hat nach Meinung von Riester - aber auch unsere anderen Gesprächspartner - der Wegfall des "Währungsschleiers". Schon heute seien die arbeitskostenrelevanten Sozialstandards, unterschiedliche Produktivitätsraten und Entgeltniveaus oder

⁷⁵ Wenn es Befürchtungen hinsichtlich des Wegfalls des Währungsmechanismus gibt, dann nicht deshalb, weil damit die Lohnpolitik unter stärkere Pression gesetzt wird, sondern weil der Disziplierungsmechanismus für Lohndumping wegfällt. Aufwertungen der nationalen Währungen hätten bisher diejenigen bestraft, die über längere Zeit eine zurückhaltende Lohnpolitik betrieben hätten. Genau dieser Effekt würde nun aber entfallen, was die Gefahr einer Unterbietungskonkurrenz in der Lohnpolitik mit sich bringe.

arbeitskostenrelevante Qualifikationen bei den Standortentscheidungen maßgeblich. Daran werde sich durch die erhöhte Transparenz in Folge des Euro nichts ändern. Die steigende Transparenz bei den Löhnen und Gehältern werde wohl genutzt werden "um politischen Druck auf die Tarifverträge zu organisieren" (Riester), insgesamt werde dies aber auch nach Meinung des Bezirksleiters von Niedersachsen Peters "nicht automatisch zu einer Beängstigung" der Beschäftigten führen (Peters). Die deutschen Arbeitnehmer wüßten um ihre Produktivität und hätten ein entwickeltes Selbstbewußtsein, wonach sich gute Leistung lohnen müsse und ein im internationalen Vergleich hohes Lohnniveau auch begründet sei (Peters).

Zusammenfassend läßt sich demnach sagen, daß die unmittelbar Verantwortlichen für die Tarifpolitik der IG Metall die erwarteten Veränderungen für die Tarifpolitik nicht sehr hoch veranschlagen. Sie sehen jedenfalls keine Veranlassung, ihre tarifpolitischen Strategien und ihre Forderungspolitik grundsätzlich zu überdenken. Der für den Bereich Tarifpolitik zuständige 2. Vorsitzende der IG Metall Riester bringt seine Einschätzung folgendermaßen auf den Punkt: "Es wird neue zugespitzte Argumente geben. Mit denen müssen wir uns auseinandersetzen und auf die müssen wir uns einstellen. Aber ich denke nicht, daß wir vom Forderungsvolumen oder von den Regelungstatbeständen her wegen der europäischen Union und wegen des Euro Änderungen vornehmen müssen. Das sehe ich nicht" (Riester).⁷⁶

4.2 Die Bedeutung transnationaler Aspekte für die nationalen Tarifverhandlungen

Nach Einschätzung der von uns befragten Tarifpolitiker und -strategen der IG Metall, hat bis vor kurzem die internationale Situation aufgrund der Hegemonialstellung der deutschen Wirtschaft in Europa und dem erst in den letzten Jahren spürbaren Internationalisierungsdruck bisher nur in begrenztem Maß in die nationalen Tarifverhandlungen hineingespielt. Es gehört schon seit langem zu den Gepflogenheiten der Arbeitgeber in Tarifverhandlungen, internationale Vergleichszahlungen zu den Arbeitskosten ins Spiel zu bringen um Druck auf die Gewerkschaften auszuüben. Die Tarifakteure haben sich daran gewöhnt und sind präpariert, dem mit entsprechenden Argumenten und Daten entgegen treten zu können. In die Verhandlungen werden solche Vergleiche vor allem von Firmen mit internationalen Niederlassungen

⁷⁶ Mittelbaren Druck auf die Lohnpolitik sieht Riester aus einem ganz anderen Grund, nämlich durch die Verlagerung von Staatsaufgaben auf die sozialen Sicherungssysteme, um die öffentliche Verschuldung zu verringern. Wo dies der Fall ist, und Deutschland ist ein Beispiel dafür, komme es zu einer überdurchschnittlichen Steigerung der Lohnnebenkosten, die wiederum Druck auf die Lohnsteigerungen ausübe. Umgekehrt werde die EWU jene Länder begünstigen, deren Sozialleistungen teilweise über Steuern finanziert werden. Nach Meinung des Bezirksleiter von Niedersachsen Jürgen Peters gehört deshalb die landesspezifische Ausgestaltung der Sozialsysteme mit auf die Agenda der international zu diskutierenden Themen zwischen den Gewerkschaften, da Lohndumping auf vielen Wegen betrieben werde könne, wobei der unmittelbare Lohn nicht unbedingt die entscheidende Ebene sein müsse.

eingebracht. Dementsprechend sind sie die Vergleiche i.d.R. auch einzelbetrieblicher Art. Ein systematisches Benchmarking ganzer Branchen oder nationaler Volkswirtschaften wurde bisher nicht praktiziert.

Internationale Vergleiche tariflicher Standards oder Arbeitskosten spielen nicht nur in den eigentlichen Tarifverhandlungen, sondern auch in den vorgelagerten innergewerkschaftlichen Diskussionen bisher noch eine eher randständige Rolle. Zwar wirkten die Befürchtungen jener Betriebsräte, die mit anderen nationalen Standards und der Androhung von Betriebsverlagerungen konfrontiert wurden in die gewerkschaftliche Willensbildung hinein, "für die (gewerkschaftlichen) Forderungen und für unser Verhalten hat der internationale Bereich aber relativ wenig Einwirkungen gehabt" (Interview Riester). Die Stärkung der internationalen Konkurrenzfähigkeit der deutschen (Metall-)Wirtschaft war und ist nach Meinung der von uns befragten Tarifakteure keine Richtschnur für die Tarifpolitik der IG Metall. Geringe Abschlußraten bei den Lohn- und Gehaltssteigerungen werden dementsprechend auch nicht wirtschaftsstrategisch begründet, sondern auf die aktuellen Machtverhältnisse zurückgeführt, die mehr nicht zugelassen haben. So wenig die Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen (Metall-)Industrie ein ausdrücklicher Orientierungspunkt der Tarifpolitik der IG Metall ist, so sehr gelten doch die anhaltenden Exporterfolge als Beleg dafür, daß die IG Metall keine Tarifpolitik betreibt, die diese Position auch nur ansatzweise gefährden konnte. Diese Argumentationslinie wird vor allem gegenüber den Arbeitgebern und der (medialen) Öffentlichkeit ins Spiel gebracht. Zugleich scheint sich die IG Metall allerdings auch wenig darüber bewußt zu sein, welche Auswirkungen eine von ihr aus welchen Gründen auch immer geübte zurückhaltende Lohnpolitik auf die Lohnentwicklung in anderen Ländern hat. Ganz generell läßt sich wohl sagen, daß die ökonomischen Wirkungsketten der nationalen Tarifpolitiken im allgemeinen und der Lohnpolitik im besonderen noch kaum bewußt sind und diskutiert werden.

Der geringe Einfluß, den die internationale Situation auf die nationalen Tarifverhandlungen bisher hatte, beginnt sich mit dem zunehmenden Internationalisierungsdruck, unter den die deutsche Metallindustrie später als andere Länder geriet, zu wandeln. Am deutlichsten spürbar ist er bisher in jenen Bereichen, in denen es eine internationale Mobilität auf den Arbeitsmärkten gibt. Während die Gewerkschaft der Bauindustrie, die schon seit Anfang der 90er Jahre unter einem massiven und ständig steigenden Druck der Lohnkonkurrenz ausländischer Baufirmen leidet, noch vor wenigen Jahren mit wenig Resonanz die Solidarität der IG Metall bei der Durchsetzung von Mindestlöhnen einforderte, sieht sich nun die IG Metall selbst in die Situation gebracht, für Teilbereiche (Ausbaugewerbe) tarifliche Mindeststandards allgemein-

verbindlich zu machen und vor ausländischer Billigkonkurrenz abzuschotten. Aber nicht nur in den Randzonen, sondern auch in den Kernbereichen drohen die Arbeitgeber mit der Verlagerung ihrer Produktion ins Ausland. Unter Druck gesetzt werden bisher primär die Betriebsräte, die im Rahmen von Vereinbarungen zur Standortsicherung bisher gesicherte betriebliche, aber auch tarifliche Normen unterschreiten und so eine Abwärtsspirale in Gang setzen. Je weniger es gelingt diese Entwicklung zu stoppen, desto mehr geraten die Tarifnormen insgesamt in Gefahr unterminiert zu werden. Es ist vor allem dieser Hintergrund der Gefährdung der nationalen Tarifstandards, der innerhalb der IG Metall dem Thema Europa und der Forderung nach einer stärkeren und verbindlicheren Koordinierung der internationalen Tarifpolitik mehr Aufmerksamkeit verschafft hat.

4.3 Gewerkschaftliche Positionen, Erwartungen und Strategien im Hinblick auf eine europaweit koordinierte Kollektivvertragspolitik

Die Forderung nach besserer internationaler Koordinierung der Gewerkschaftspolitik im allgemeinen und der Tarifpolitik im besonderen ist alles andere als neu. Sie zieht sich wie ein roter Faden durch alle einschlägigen Publikationen der letzten vierzig Jahre und gehört zu den traditionellen Basissätzen der gewerkschaftlichen Internationalitätsrhetorik.⁷⁷ Je mehr und je länger diese beschworen wurde, desto offensichtlicher wurde aber, wie mühsam der Weg ist. Mehr als zwanzig Jahre später, im Vorfeld der Einführung des europäischen Binnenmarkts, finden sich zwar in den Geschäftsberichten und sonstigen Publikationen zwar weiterhin die bekannten Appelle und auch Erfolgsmeldungen über den auf europäischer Ebene zwischenzeitlich erreichten "viel weitergehenden Konsens" zwischen den Gewerkschaften "als das früher denkbar schien"⁷⁸ (Köppen 1989, S.157), es mehrt sich aber auch die Kritik an der schleppenden Entwicklung. Auf den Gewerkschaftstagen der IG Metall wurde nun deutlicher als bisher die Unverbindlichkeit der internationalen Absprachen kritisiert und eine Stärkung

⁷⁷ So wird bereits im Geschäftsbericht des Vorstandes der IG Metall für die Jahre 1960/61 (S.56) "eine stärkere gegenseitige Information und Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Tarifpolitik" gefordert, und in den folgenden Jahren wird diese Forderung in regelmäßigen Abständen erneuert. Auch die Begründungen sind seit langem dieselben. Schon im Geschäftsbericht für die Jahre 1962-64 (S.13) ist zu lesen, daß die Zukunft in Europa liege und die Beschränkung auf den nationalen Rahmen umso mehr der Vergangenheit angehöre, "je mehr bisher nationale Fragen als Folge der wirtschaftlichen Integration zur übernationalen europäischen Fragen werden." Und eine Entschließung einer Fachkonferenz des IMB für Automobilbetriebe aus dem Jahr 1964 ließe sich problemlos auf einer Globalisierungstagung dieser Tage wiederholen. Dort heißt es: "Der internationale Charakter der führenden Automobilkonzerne tritt jeden Tag deutlicher zutage. Die Großunternehmen verfolgen eine Politik, die Henry Ford der II. mit 'weltweiter Ausschöpfung aller Quellen' bezeichnet, was in anderen Worten die Beschäftigung von Arbeitskräften zu denkbar niedrigen Löhnen und Ausnutzung von Investitionsmöglichkeiten bei geringster wirtschaftlicher und sozialer Verantwortung bedeutet. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer engen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit auf internationaler Ebene" (zit. nach IG Metall Geschäftsbericht 1962-64, S.13).

⁷⁸ Gemeint war damit die gemeinsam vereinbarte Zielsetzung des EGB, die 35-Stunden-Woche durchzusetzen.

der internationalen Arbeit innerhalb der IG Metall und auf europäischer Ebene gefordert. Das fand auch seinen Niederschlag in den "Leitlinien der IG Metall zur gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Reform" von 1988, wo sie sich selbst ins Stammbuch schrieb: "Die IG Metall muß internationaler werden". Aber gleichwohl blieb es auch in den folgenden zehn Jahren dabei, daß die europäische Ebene weitgehend ein Thema für Kongresse und Spezialisten ist. Im Sommer letzten Jahres konstatierte der Vorsitzende der IG Metall Zwickel selbstkritisch, daß "leider auch bei uns die Diskussion fast ausschließlich auf Konferenzen und in Seminaren (läuft)" (Zwickel 1997b, S.3). Unverhohlen wird eingestanden: "Mit Europa hole ich zur Zeit keinen Menschen hinter dem Ofen hervor". Auch unsere Interviewpartner konstatieren, daß die Bedeutung der europäischen Ebene erst seit kurzem erkannt wird und "in der Fläche oftmals überhaupt keine Bedeutung" hat (Peters). Nach wie vor hat nach Meinung des Bezirksleiters von Nordrhein-Westfalen "die Internationalität in unseren ganzen gewerkschaftlichen Diskussion meines Erachtens noch keinen nachhaltigen Niederschlag gefunden" (Schartau). Dementsprechend sieht er die IG Metall "im operativen internationalen Bereich schlecht aufgestellt."

Die (Selbst-)Kritik am bisherigen Zustand der europäischen Gewerkschaftskooperation fällt bei unseren Gesprächspartnern entsprechend deutlich aus: "Über Mängel man ja gar nicht reden, es gab gar keine internationale Tarifpolitik. Es gibt keine Mängel, weil es keine gab". Die Schwierigkeiten diesbezüglich voranzukommen, werden vor allem darauf zurückgeführt, daß der lokale, regionale und nationale Rahmen für die Rekrutierung der Gewerkschaften und für deren Tarifpolitik bestimmend war und bis auf weiteres auch noch sein wird. "Insofern haben sich alle Gewerkschaften in Europa unterschiedlich entwickelt, haben unterschiedliche Lösungen gefunden und sie haben es mit unterschiedlichen Arbeitgebern zu tun" (Schartau). Die unterschiedlichen Gewerkschaftsstrukturen und -kulturen, die eine Kooperation erschweren seien aber lange Zeit faktisch nicht von großer Bedeutung gewesen, weil koordinierte Tarifpolitik bis in die 80er Jahre nicht erforderlich war. Es gab "anständige Reallohnzuwächse, in den 70er Jahren stieg die Lohnquote und erst in den 80er Jahren begann das Ganze zu kippen (Schauer). Insofern war die Erfahrung: "Das ging in der Vergangenheit so, das brauchte man nicht" (Schartau).

Zwischenzeitlich hat sich zumindest an der Spitze des gewerkschaftlichen Apparats und bei den betrieblichen Funktionären, die den Pressionen von Standortverlagerungen ausgesetzt sind, die Einschätzung geändert. Hier besteht ein weitgehender Konsens, daß es höchste Zeit ist, den Worten Taten folgen zu lassen. Das schließt die eigene Organisation mit ein. Seit Frühjahr 1994 gibt es beim Vorstand der IG Metall eine abteilungsübergreifende Arbeits-

gruppe "Europa", die die konzeptionelle Arbeit voranbringen und das Thema innerhalb der IG Metall protegieren soll. Konzeptionell ist man sich innerhalb der IG Metall auch einig, daß vorerst keine Chance besteht, europäische Tarifverträge durchzusetzen.⁷⁹ Hierzu fehlt zum einen der Gegenpart auf Arbeitgeberseite, da die europäischen Metallarbeitergeber auf absehbare Zeit zum Abschluß europäischer Tarifabkommen nicht bereit sein dürften.

Substantielle Fortschritte sind nach übereinstimmender Meinung aller unserer Gesprächspartner nur möglich, wenn die auf absehbare Zeit weiter national betriebene Tarifpolitik besser und verbindlicher vorab koordiniert wird und dabei solche Mechanismen entwickelt werden, die alle Gewerkschaften einem spürbaren Handlungsdruck aussetzen. Hierzu bedarf es ihres Erachtens einer Steigerung der Verbindlichkeit der Arbeit innerhalb des EMB. Bei allen Verbesserungen der Abstimmungsprozesse auf europäischer Ebene müsse festgestellt werden, "daß auch heute noch die Arbeit im EMB und insbesondere im EGB häufig durch einen hohen Grad an Unverbindlichkeit und auch durch eine Politik des kleinsten gemeinsamen Nenners bestimmt wird" (IG Metall Gewerkschaftstag 1995, Anträge und Erledigungsvermerke, S. 429). Verbindlichkeit hat zunächst Kontinuität zur Voraussetzung und auch diesbezüglich ist es nach Meinung der IG Metall nicht zum Besten bestellt. Mindestens ebenso wichtig ist ihres Erachtens, daß die Vertretung der nationalen Gewerkschaften in den Koordinationsgremien des EMB durch die operativen Tarifakteure wahrgenommen wird, die auch in den jeweiligen Gewerkschaftsbünden Einfluß auf die Tarifpolitik haben und Verantwortung für sie tragen. Diesbezüglich seien auch Fortschritte zu verzeichnen.

Grundsätzlich muß sich nach Meinung der IG Metall eine "erfolgreiche multilaterale Arbeit (...) schrittweise vom reinen Informationsaustausch zu einer Übertragung der Kompetenzen weiterentwickeln". Kritisiert wird, daß "dieser Prozeß (...) in den letzten Jahren recht zähflüssig und unbefriedigend" verlief (a.a.O., S. 429). So finden die im Oktober 1996 verabschiedeten Leitlinien des EMB zur Tarifpolitik und insbesondere das dort vorgesehene (moderate) Eingriffsrecht der Dachorganisation Unterstützung. Bekanntermaßen müssen danach die nationalen Bünde einen Bericht erstatten, wenn mehr als drei Jahre Lohnabschlüsse unterhalb der Preissteigerungsrate verabredet werden. Allerdings gab es auch innerhalb der IG Metall im Vorfeld Bedenken, ob dieser Linie akzeptiert werden kann. Ob es sinnvoll wäre,

⁷⁹ Ob auf europäische Tarifverträge gesetzt werden soll, oder diese als chancenlos erachtet werden, war schon Ende der 80er Jahre im Rahmen der Zukunftsdebatte der IG Metall Gegenstand der Diskussion. Interessanterweise war es der CDU-Politiker Kurt Biedenkopf, der gemeinsame europäische Tarifabkommen in absehbarer Zeit im Gegensatz zu manchen Gewerkschaftsvertretern für eine unrealistische Perspektive hielt. In seiner Funktion als Berater der EG-Kommission plädierte er vielmehr "für grenzüberschreitende koordinierte Vereinbarungen", und eine Angleichung der inhaltlichen Forderungen der Gewerkschaften (IG Metall 1989, S.197).

diese Schwelle weiter anzuheben und das Eingriffsrecht schon vorzusehen, wenn z.B. ein Land mehrere Jahre Lohnerhöhungen unter der Steigerungsrate der Produktivität abschließt, ist in der Diskussion. Einerseits wäre damit nach Meinung des für die europäische Koordination zuständigen Tarifsekretärs "eine ganze Menge erreicht", da dies für viele Länder, nicht zuletzt für Deutschland selbst, "eine Kurswende in der Lohnpolitik" bedeuten würde. Andererseits ist nicht nur die Akzeptanz einer solchen Linie durch die nationalen Bünde fraglich, sondern auch, welche Unterstützungmaßnahmen ergriffen werden können, wenn einzelne nationalen Gewerkschaftsbünde das Ziel nicht erreichen.

Hinsichtlich der Themen, die im Zentrum einer europäisch koordinierten Tarifpolitik stehen sollen, zeigen sich unsere Gesprächspartner einig darin, daß dies die "harten" und "großen" Themen sein müssen. In der Koordination "weicher" Themen wird wenig Sinn gesehen, da die Standards, die hier gesetzt würden unter denen liegen, die in Deutschland gelten bzw. von der IG Metall abgestrebt werden. An erster Stelle in der Prioritätenliste der IG Metall für eine europäisch zu koordinierende Tarifpolitik steht die *Arbeitszeitpolitik*. "Die Arbeitszeitfrage ist für Europa und alle entwickelten Industriestaaten eine der zentralen Fragen" (Peters). Der Informations- und Koordinierungsbedarf bezieht sich dabei auf alle Aspekte des Themas, angefangen vom Umgang mit Mehrarbeit, Wochenendarbeit über die Gestaltung von Teilzeit bis hin zur Verkürzung der Arbeitszeit. Das zweite Feld, auf dem die Koordinierung vorangetrieben werden sollte, ist das der *Lohnpolitik*. Allerdings gibt es hier auch skeptische Stimmen. Ihres Erachtens hat die Lohnpolitik immer "sehr stark den regionalen und gesamtwirtschaftlichen Aspekt des Landes im Auge" und dies werde wohl auch künftig so bleiben. Zudem werde sie auch weiterhin "sehr stark national getragen", weshalb bei der Findung der Lohnhöhe der nationale Bereich seine dominante Bedeutung behalten wird (Peters). Zu den beiden Zentralthemen Arbeitszeit und Lohn gesellen sich noch eine Reihe anderer Themen, die von unseren Gesprächspartner als geeignete Koordinationsthemen angesehen werden. Hierzu zählt die *länderspezifische Ausgestaltung der Sozialsysteme*, die mittelbaren Einfluß auf die Lohnpolitik hat, aber auch ein *Verhaltenskodex bei Arbeitskämpfen* sowie eine Abklärung der Positionen und Erfahrungen zum *gesetzlichen Mindestlohn*. Schließlich wird auch eingebracht, daß eine *Abstimmung bzw. Harmonisierung der gewerkschaftlichen Strukturen* nach wie vor aussteht. "Ob ich eine Firmen tarifpolitik mache, ob ich Betriebsgewerkschaften habe, ob ich Richtungsgewerkschaften habe, ob ich Tarifautonomie habe, ob ich staatliche Mindestbedingungen habe, das ist ein Spektrum, das stark auf die Tarifpolitik einwirkt und das die Koordinierung erschwert. Wenn wir dort zu abgestimmten Prozessen kämen und auch zu strukturellen Veränderungen, dann wären die Voraussetzungen günstiger, auch inhaltlich abgestimmte Linien anzugehen" (Riester).

Gibt es bei den vorrangig zu behandelnden Themen eine relativ große Übereinstimmung, so sind die Vorstellungen über die grundsätzlichen Zielsetzungen bzw. den Fluchtpunkt einer europäischen koordinierten Tarifpolitik wesentlich undeutlicher. Nach unserem Eindruck lassen sich innerhalb der IG Metall zwei Gruppen ausmachen, die man als "emphatische Internationalisten" bzw. "pragmatische Realisten" bezeichnen könnte. Während die "emphatischen Internationalisten" die Erhöhung und sukzessive Angleichung der nationalen Tarifstandards auf ihre Fahne schreiben, gehen die "pragmatischen Realisten" von der Einschätzung aus, daß eine Angleichung der Standards derzeit weder machbar noch sinnvoll sei. Die Harmonisierung der Tarifstandards werde zwar auf Kongressen verkündigt, die Realpolitik der Gewerkschaften werde jedoch davon bestimmt, die komparativen Kostenvorteile der jeweiligen Länder nicht zu verlieren.⁸⁰

Konzeptionell ist deshalb auch noch nicht durchdekliniert, was solidarische Tarifpolitik auf europäischer und internationaler Ebene eigentlich heißt. Sofern überhaupt eine ökonomisch fundierte Argumentation entwickelt wird, orientiert sich diese an den Produktivitätsraten der verschiedenen nationalen Ökonomie. Würden alle Länder den produktivitätsorientierten Verteilungsspielraum einlösen, so wird von den Vertretern dieses Ansatzes argumentiert, wären die Lohnstückkosten und damit die Wettbewerbsverhältnisse auf der Kostenseite im internationalen Vergleich stabil und insofern eine verteilungsneutrale Situation gegeben. Da die geringer industrialisierten Länder, so die zugrundegelegte Annahme, erfahrungsgemäß größere Produktivitätsfortschritte erzielten als die hochindustrialisierten, würden sich auf diesem Weg die materiellen Standards der Tarifregelungen auch sukzessiv angleichen lassen.⁸¹

Wenngleich dies als taugliche Orientierungslinie für eine europäisch koordinierte Tarifpolitik angesehen wird, trauen sich die meisten von uns befragten Tarifakteure aber kaum an eine Angleichung der Standards zu denken. Momentan geht es eher darum, ein Auseinanderdriften der Standards zu verhindern bzw. Haltepunkte zu vereinbaren und, so der Tenor in unseren Interviews, an einigen Punkten vielleicht auch darüber hinauszukommen. Deshalb sind unsere Gesprächspartner auch "sehr vorsichtig beim Formulieren der nächsten Ziele."

⁸⁰ Prägend wirkten hier bei den deutschen Tarifakteuren die Erfahrungen, die sie auf internationalen Gewerkschaftskonferenzen zur Arbeitszeitverkürzung sammeln mußten. "Wir haben die Hauptreferenten gestellt, haben die anderen totgeredet und die sind zur Tagesordnung übergegangen. Die haben das nur als Bedrohung gesehen, nicht als Chance. Das ist die Realität (Riester).

⁸¹ Rückhalt findet die IG Metall mit dieser Argumentation auch bei namhaften Wirtschaftswissenschaftlern, wie etwa dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das erst jüngst die Gewerkschaften zur Ausschöpfung der länderspezifischen Produktivitätszuwächse aufforderte und sie ermutigte, europäische Leitlinien für die Lohnpolitik zu entwickeln (Handelsblatt 24./25.4.1998).

Zurückhaltender werden mittlerweile auch europäische Mindeststandards beurteilt, die phasenweise als gangbaren Weg angesehen wurden und teilweise bis heute propagiert werden. Eine Verständigung auf einheitliche Mindestnormen in Europa wird deshalb skeptisch beurteilt, weil sie einerseits Staaten mit vergleichweise niedrigen Standards überfordern könnten, andererseits bei in den Ländern mit höheren Standards keinen Handlungsdruck zur Folge hätten. "Wenn man (einheitliche) Mindestbedingungen definiert, dann passiert nichts mehr (...). Er gibt eine Optik Mindestbedingungen als Rückversicherungsgröße und nicht als politische Zielsetzung zu verwenden und das geht schief, weil davon niemand etwas hat". Käme es etwa bei der Arbeitszeit zu einer Verständigung auf eine Jahresarbeitszeit von höchstens 1.750 Stunden, "heißt das noch lange nicht, daß die Spanier oder die Portugiesen oder die Iren oder wer immer es auch sein mag, irgend etwas machen. Es kommt nur dabei heraus, daß die Positionen unklarer werden und es womöglich zu einem Rückzug von der 35-Stunden-Woche kommt oder es so verstanden wird."

Dementsprechend gehen derzeit die Überlegungen zur Konkretisierung von Mindestanforderung dahin, bei bestimmten Tarifgegenständen keine einheitlichen, europaweiten Normen vorzugeben, sondern **Mindestnormen für Länderzonen zu entwickeln**. Sie sollten so gewählt sein, daß sie immer leicht unterhalb der Marke liegen, die derzeit in der betreffenden Länderzone schon gilt. Damit soll einerseits den unterschiedlichen nationalen Ausgangsbedingungen Rechnung getragen und andererseits Zielvorgaben verabredet werden, die die jeweiligen nationalen Bünde auch als Auftrag und Herausforderung und nicht als Entlastung verstehen.

Pragmatismus und das Interesse, die bilateralen Beziehungen zwischen den Gewerkschaften auf der Ebene der Tarifakteure voranzubringen, prägen die **praktischen Schritte**, die von den Bezirken der IG Metall in den letzten Jahren angegangen wurden. Schrittmacher sind hier die Tarifbezirke in Bayern (seit 1992 mit Tschechien, Slowakei, Slowenien) und in Nordrhein-Westfalen (seit 1996 mit Belgien, Niederlande). Andere Bezirke sind derzeit dabei, Kooperationsbeziehungen zu anderen Ländern aufzubauen (z.B. Niedersachsen mit Großbritannien, Baden-Württemberg mit Frankreich und Italien). Die Kooperation umfaßt den kontinuierlichen Austausch von Informationen, die Unterstützung und Beratung bei konkreten Konfliktanlässen, insbesondere bei Niederlassungen deutscher Unternehmen im Ausland und nicht zuletzt die Teilnahme an den Tarifkommissionssitzungen und Tarifverhandlungen der Metallindustrie. Aus diesen Maßnahmen soll nicht nur Verständnis für die jeweilige Situation erwachsen, sondern auch gegenseitige Beeinflussung und Nachahmung. "Was wir derzeit machen ist uns langsam an einen Austausch über das jeweilige Verhalten heranzumachen. Das ist im Augenblick der Stand. Nicht mehr, aber auch nicht weniger."

Literatur

- Bahnmüller, R./Wild, W. (1991): Partizipation im Betrieb. Hindernisse und Chancen der Demokratisierung von Entscheidungsprozessen im Produktionsbereich, in: G. Meyer/F. Ryszka (Hrsg.), *Political Participation and Democracy in Poland and West Germany*, Warschau/Tübingen.
- Bahnmüller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München und Mering.
- Bahnmüller, R./Bispinck, R. (1995): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Das deutsche Tarifsystem zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen, in: Bispinck, R. (Hrsg.), *Tarifpolitik im Umbruch. Die Zukunft des Flächentarifvertrags*, Hamburg, S. 137-172.
- Bedau, K.-D. (1997): Weitere Annäherung der Arbeitseinkommen in Ost- und Westdeutschland - ostdeutsche Lohnstückkosten nach wie vor über Westniveau, in: DIW-Wochenbericht 7 vom 16.03.1997.
- Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W. (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen, Ffm/Köln.
- Bergmann, J. (1979): Organisationsstrukturen und innergewerkschaftliche Demokratie. In: ders. (Hrsg.), *Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften*, Ffm, S. 210-239.
- Bielenski, H. (1997): Deregulierung des Rechts befristeter Arbeitsverträge. Enttäuschte Erwartungen, unbegründete Befürchtungen, WSI-Mitteilungen, Heft 8, S. 532-537.
- Bispinck, R. (1988): Rationalisierung, Arbeitspolitik und gewerkschaftliche Tarifpolitik - Das Beispiel des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I für die Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden, in: WSI-Mitteilungen, Heft 7, S. 402-412.
- Bispinck, R. (1993): Bundesrepublik Deutschland, in: ders./Lecher, W. (Hrsg.): *Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa*, Köln 1993, S. 48-79.
- Bispinck/WSI-Tarifarchiv (1990): Qualifikationsrisiken, berufliche Weiterbildung und gewerkschaftliche Tarifpolitik, WSI-Arbeitsmaterialien 24, Düsseldorf.
- Bispinck, R. (1992): Qualifikation und Qualifizierung in der Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen, Heft 6, S. 329-338.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (1995): Zwischen Beschäftigungssicherung und Tarifabsenkung. Eine Bilanz der Tarifpolitik in Westdeutschland im Jahr 1994, WSI-Mitteilungen, Jg. 48., Heft 3, S. 145-163.
- Bispinck, R. (1998): Der schlechende Umbau des Tarifsystems. Eine empirische Bestandsaufnahme, in: König, O./Stamm, S./Wendl, M. (Hrsg.) (1998): *Erosion oder Erneuerung? Krise und Reform des Flächentarifvertrags*, Hamburg, S. 53-78.
- Bosch, G./Engelhardt, N./Kurz-Scherf, I./Seifert, H. (1988): Arbeitszeitverkürzung im Betrieb. Die Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche in der Metall-, Druck- und Holzindustrie sowie im Einzelhandel, Köln.
- Bosch, G. (1990): Qualifizieren statt entlassen. Beschäftigungspläne in der Praxis, Opladen.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) (1998): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 1997, Bonn.
- Dabrowki, H. et al. (Hrsg.) (1990): *Rahmentarifpolitik im Strukturwandel*, Bd. 1-4, Hans-Böckler-Stiftung, Graue Reihe-Neue Folge Bd. 9 - 12, Düsseldorf.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (1997): Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zur Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, Berlin.
- Ettl, W./Heidenroth, A. (1996): Strukturwandel, Verbandsabstinenz und Tarifflucht. Zur Lage der Unternehmen und Arbeitgeberverbände im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe, 3. Jg., Heft 2, S. 134-153.
- Europäische Kommission (1997): Beschäftigung in Europa 1997, Brüssel.
- Fiedler, A./Maier, F. (1997): Europäische Integration - eine Chance für Frauen?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 9, S. 623-634.
- Gesamtmetall (1997): Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifvertrags vom 17.11.1997, Köln.
- Huber, B./Lang, K. (1993): Tarifreform 2000 - Forderungskonzept und Verhandlungsstände im Bereich der Metallindustrie, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 46, H. 12, S. 789-797.
- Hundt, D. (1992): Einheitliches Entgelt für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie. Vortrag Nr. 5 auf der Analytik '93, November 1992.
- IG Metall (Hrsg.): Geschäftsberichte des Vorstandes der IG Metall, verschiedene Jahrgänge, Ffm.
- IG Metall (Hrsg.): Direkt. Der Infodienst der IG Metall, verschiedene Jahrgänge.
- IG Metall (Hrsg.) (1988): Tarifpolitik im Strukturwandel. Arbeitsverfassung und industrielle Demokratie. Materialband 6 der Diskussionsforen "Die andere Zukunft: Solidarität durch Freiheit", Köln.
- IG Metall (Hrsg.) (1989): Solidarität und Freiheit. Internationaler Zukunftskongress 1988, Köln.

- IG Metall Vorstand, Abt. Gewerkschaftliche Betriebspolitik (o.J.): *Vertrauensleutewahlen 1994. Ergebnisse, Einschätzungen, Beispiele*, Frankfurt.
- IG Metall (1997a): *Europäische Währungsunion*. IG Metall Fachtagung vom 10.7.1997. Thesenpapiere und Protokollnotizen, Ffm.
- IG Metall (1997b): *Europäische Währungsunion. - Zwischen Stabilitätsakt und Beschäftigungskrise*. Material zur Fachkonferenz der IG Metall am 10.7.1997, Ffm.
- IG Metall (1998): *Beschäftigungs- und arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall*, Manuskript, Ffm.
- Keller, B. (1997): *Einführung in die Arbeitspolitik*, 5. Auflage, München/Wien.
- Keller, B./Seifert, H. (Hrsg.)(1995): *Atypische Beschäftigungsverhältnisse - Verbieten oder gestalten?*, Köln.
- Keller, B./Seifert, H. (1996): *Regulierung atypischer Beschäftigungsverhältnisse*, in: Pohl, G./Schäfer, C. (Hrsg.): *Niedriglöhne. Die unbekannte Realität: Armut trotz Arbeit*, Hamburg, S. 177-193.
- Kempe, M. (1995): *Über die Modernisierung hinaus. Gewerkschaftspolitik in einer gespaltenen Gesellschaft*, in: Kittner, M. (Hrsg.): *Gewerkschaften heute. Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen 1995*, Köln, S.43-53.
- Kern, H., (1988): *Anforderungen an die Tarifpolitik von morgen*. In: IG Metall (Hrsg.), *Tarifpolitik im Strukturwandel*, Köln, S. 166-182.
- Kern, H./Sabel, Ch. (1994): *Intelligente Regulierung. Beiträge der Gewerkschaften in Ost und West zur Erneuerung des deutschen Produktionsmodells*, in: *Soziale Welt*, Jg. 45, Heft 1, S. 33-59.
- Kittner, M. (Hrsg.)(1987): *Gewerkschaftsjahrbuch 1987*, Köln.
- Kohaut, S./Bellmann, L. (1997): *Betriebliche Determinanten der Tarifbindung. Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1995*, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg.4, Heft 4, S. 317-334.
- Kotthoff (1998): *Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungs-offerten und "gnadenlosem Kostendiktat"*, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 5, Heft 1, S. 76-100.
- König, R. (1997): *Europäische Währungsunion und Beschäftigungspolitik: Dominanz der Geldpolitik - wo bleibt die beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik?*, in: IG Metall (Hrsg.): *Europäische Währungsunion - Zwischen Stabilitätsakt und Beschäftigungskrise*. Material zur Fachkonferenz der IG Metall am 10.7.1997, Ffm, S.46-52.
- Köppen, M. (1989): *Aussprache zum Beitrag von Wim Kok: Internationale Solidarität und europäische Integration - Herausforderungen für die gewerkschaftliche Politik*, in: IG Metall (Hrsg.): *Solidarität und Freiheit. Internationaler Zukunftskongress 1988*, Köln.
- Kreimer-de Fries, J. (1995): *Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen*, in: Bispinck, R. (Hrsg.): *Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag*, Hamburg, S. 205-247.
- Kuhlmann, R. (1997): *Europäisch koordinierte Tarifpolitik: ein nationales Projekt mit europäischer Perspektive*, in: IG Metall (1997): *europäische währungsunion - Zwischen Stabilitätsakt und Beschäftigungskrise*. Material zur Fachkonferenz der IG Metall am 10.7.1997, Ffm, S 72-76
- Lang, K./Kuhlmann, R. (1996): *"Bündnis für Arbeit - Reformperspektive für Vollbeschäftigung und Sozialstaat*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Heft 3, S. 189-200.
- Lang, K./Meine, H./Ohl, K. (Hrsg.)(1990): *Arbeit - Entgelt - Leistung. Handbuch Tarifarbeiten im Betrieb*, Köln.
- Lang, K./Meine, H./Ohl, K. (Hrsg.)(1997): *Arbeit - Entgelt - Leistung. HANDBUCH Tarifarbeiten im Betrieb*, 2. überarb. Auflage, Köln.
- Lang, K./Meine, H. (1991): *Tarifreform 2000: Gestaltungsrahmen und Entgeltstrukturen zukünftiger Industriearbeit*, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 44, Heft 3; S.156-164.
- Lompe, K. (1986): *Ende des Korporatismus? - Konfliktlösungsmuster unter der sozial-liberalen und konservativ-liberalen Koalition*, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* Heft 5, S.280-295.
- Müller-Jentsch, W.(1989): *Basisdaten der industriellen Beziehungen*, Ffm/New York.
- Müller-Jentsch, W. (1995): *Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen*, in: *Industrielle Beziehungen*, Heft 1, Jg.2, S. 11-25.
- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*, 2., erweiterte Auflage, Frankfurt/New York.
- Mundorf, H. (1996): *Seit 25 Jahren mißglückt die Gesamtmetall-Reform*, in: *Handelsblatt* vom 12./13.7., S.5.
- Ochs, Ch. (1997): *Mittendrin und trotzdem draußen - geringfügige Beschäftigung*, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 9, S. 640-650.
- Peter, G. (1998): *Gesetzlicher Mindestlohn für die Bundesrepublik?* in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Heft 2, s. 90-97.
- Peters, J./Schwitzer, H./Volkert, K./Widuckel-Mathias, W. (1994): *Nicht kapitulieren - trotz Krise und Rezession - Der Weg zur Sicherung der Beschäftigung bei Volkswagen*, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 3.
- Pinther, H. (1970): *"Mitbestimmung am Arbeitsplatz"*, in *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Heft 5, S. 291-298.
- Pohl, G./Schäfer, C. (Hrsg.)(1996): *Niedriglöhne. Die unbekannte Realität: Armut trotz Arbeit*, Hamburg.

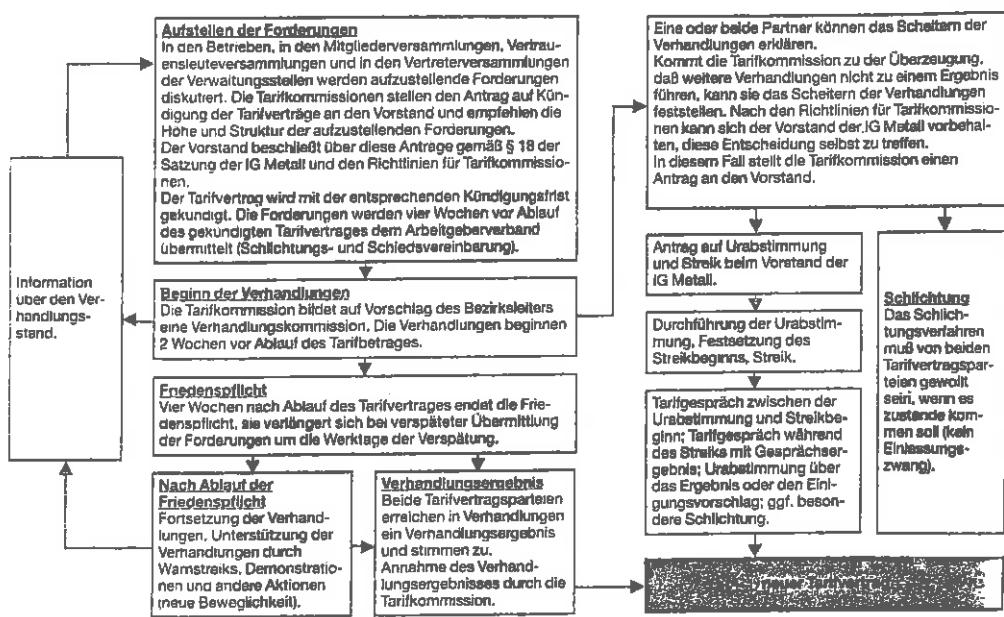
- Promberger, M. (1994): Betriebliche Arbeitszeitpolitik in der Metallindustrie seit 1990, in: WSI-Mitteilungen, Heft 3.
- Promberger, M./Rosdüber, J./Seifert, H./Trinczek, R. (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen, Berlin.
- Riester, W. (1997): Eingangsstatement zur Podiumsdiskussion "Europäische Währungsunion und Lohnpolitik - Lohnpolitik als Lückenbüsser, in: IG Metall (1997): Europäische Währungsunion - Zwischen Stabilitätspakt und Beschäftigungskrise. Material zur Fachkonferenz der IG Metall am 10.7.1997, Ffm, S 61-64
- Rürup, B. (1997): Eingangsstatement zur Podiumsdiskussion "Europäische Währungsunion und Lohnpolitik - Lohnpolitik als Lückenbüsser, in: IG Metall (1997a): Europäische Währungsunion - Zwischen Stabilitätspakt und Beschäftigungskrise. Material zur Fachkonferenz der IG Metall am 10.7.1997, Ffm, S. 65-76.
- Seifert, H. (1997): Überlegungen zur qualifikationsorientierten Arbeitszeitverkürzung, in: WSI-Mitteilungen, Sonderheft, S. 57-63.
- Seitz, B. (1997): Tarifierung von Weiterbildung. Eine Problemanalyse in der deutschen Metallindustrie, Opladen.
- Schauer, H. (1994): Europäische Dimensionen der Tarifpolitik in der Sozialstaatskrise. in: Negt, O. (Hrsg.): Die zweite Gesellschaftsreform - 27 Plädoyers, Göttingen, S. 65-78.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996a): Austritte aus den Arbeitgeberverbänden. Eine Gefahr für das Modell Deutschland?, Marburg.
- Schroeder, W./Ruppert, B. (1996b): Austritte aus den Arbeitgeberverbänden, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 49, S. 316-328.
- Schulzen, Th.: Globalisation and the future of central collective bargaining: the example of the german metal industry. WSI-Diskussionspapiere Nr. 44, Düsseldorf 1998
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (1997): Wachstum, Beschäftigung, Währungsunion - Orientierung für die Zukunft, Stuttgart.
- Stein, E./Reisacher, E. (Hrsg.) (1980): Mitbestimmung über den Arbeitsplatz, Köln.
- Vilmar, F. (1971): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Basis demokratischer Betriebspolitik, Neuwied und Berlin.
- Zachert, U. (1991): Die Wirkung des Tarifvertrages in der Krise, Baden-Baden.
- Zwickel, K. (1997a): Rede auf der IG Metall-Tagung zur europäischen Währungsunion am 10.7.97 in Frankfurt, in: IG Metall (Hrsg.)(1997a): Europäische Währungsunion. Thesen und Protokollnotizen, Ffm 1997, S.1-7.
- Zwickel, K. (1997b): Interview mit der ZEIT, in: IG Metall (1997b): Europäische Währungsunion - Zwischen Stabilitätspakt und Beschäftigungskrise. Material zur Fachkonferenz der IG Metall am 10.7.1997, Ffm, S 1-4.

Anhang

Ablauf einer Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie

Die Tarifbewegung beginnt i.d.R. einige Wochen bzw. Monate vor dem Auslaufen der Tarifverträge. Die Tarifparteien diskutieren in ihren jeweiligen Gliederungen die Forderungen für die kommende Tarifrunde. Auf gewerkschaftlicher Seite werden betriebliche Vertrauensleuteversammlungen und lokale Vertreterversammlungen durchgeführt. Eine erste Zusammenfassung erfolgt in den regionalen Tarifkommisionen. In den meisten Fällen erarbeitet die Tarifabteilung beim Vorstand der IG Metall und/oder die Bezirksleitungen dazu mehr oder weniger umfangreiches Informationsmaterial. Als Leitlinie, die immer wieder von einem Teil der Funktionäre als Gängelung empfunden wird, veröffentlicht der Vorstand i.d.R. auch konkrete Empfehlungen zur Höhe der möglichen Forderungen. Auf der Basis der betrieblichen und lokalen Diskussion sowie der Forderungsempfehlung des Vorstandes entwickeln die regionalen Tarifkommisionen ihre jeweiligen Forderungen, die dem Vorstand zusammen mit dem Antrag auf Kündigung des laufenden Tarifvertrags zur Genehmigung vorgelegt werden.

Schaubild 4: Ablauf von Tarifbewegungen



Genehmigt der Vorstand die regionalen Tarifforderungen, bilden die Tarifkommissionen auf Vorschlag der Bezirksleiter Verhandlungskommissionen und nehmen meist zeitgleich in allen Regionen ca. zwei Wochen vor Ablauf des Tarifvertrags die Verhandlungen mit der Gegenseite auf. In den ersten Verhandlungsrunden, die in der Regel noch mit der "großen" Verhandlungskommission geführt werden, tauschen beide Seiten ihre Grundsatzpositionen aus und begründen ihre Forderungen unter Bezugnahme auf die aktuelle und absehbare wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Lage der Branche (auch im internationalen Vergleich). Deutlich gemacht werden soll dabei, daß die gewerkschaftlichen Forderungen sozial gerechtfertigt sind und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Branche entsprechen. Nach diesem ersten Austausch der Positionen werden die weiteren Verhandlungen, die sich über mehrere Wochen, in manchen Fällen auch über Monate hinziehen können, von einer "kleinen" Verhandlungskommission geführt, in die jede Partei ca. 6 Personen entsendet. Die "große" Verhandlungskommission fungiert fortan als Hintergrundorgan, das Verhandlungslinien und Kompromißpositionen der "kleinen" Kommission bestätigt oder verwirft. Die "heiße" Verhandlungsphase beginnt i.d.R. erst nachdem die Friedenpflicht des Tarifvertrags beendet ist. Jetzt ruft die IG Metall ihre Mitglieder zu kurzfristigen Warnstreiks auf, um den Verhandlungen den nötigen Nachdruck zu verleihen. In der Regel werden die Warnstreiks in mehreren Wellen und regional abgestimmt durchgeführt. Danach wird seitens des Vorstandes entschieden, in welcher Region bzw. welchen Regionen der Durchbruch versucht werden soll. Sind die Pilotbezirke ausgewählt und finden die Tarifparteien einen Verhandlungskompromiß, muß dieser zunächst von den Tarifkommissionen gebilligt und vom Vorstand bestätigt werden⁸². In der Regel wird er dann ohne große Veränderungen in den Tarifbezirken übernommen, die ihre Verhandlungen zugunsten der Pilotbezirke unterbrochen hatten.

Ist schon frühzeitig erkennbar, daß die regionalen Tarifparteien am Verhandlungstisch keine Lösung finden werden, wird meist ein Gespräch der beiden Verbandsspitzen angeregt, wobei die Initiative hierzu i.d.R. von der Arbeitgeberseite ausgeht. Führt auch dies zu keinem Ergebnis, sehen die regionalen Tarifparteien keine Chance auf Verständigung und erklärt eine der beiden Parteien die Verhandlungen für gescheitert, gibt es zwei Formen der Konfliktregelung: die Schlichtung und den Arbeitskampf.

Schlichtungsverfahren sind in der Metallindustrie freiwillig. Es muß von beiden Seiten gewollt sein, keine kann dazu verpflichtet werden. Sie können vor, aber auch während eines Arbeitskampfes stattfinden. Den Ablauf des Schlichtungsverfahrens regelt eine spezielle Vereinbarung der beiden Tarifparteien⁸³. Die Schiedskommission ist paritätisch mit Vertretern der Verhandlungsparteien, einem unparteiischen Vorsitzenden und einem Stellvertreter besetzt.⁸⁴ Kommt es zu keiner Einigung bzw. wird der Vorschlag der Schlichter nicht angenommen,

⁸² In den 50er und 60er Jahren wurden die von der gewerkschaftlichen Verhandlungskommission akzeptierten Tarifkompromisse allerdings mehrfach durch die regionalen Tarifkommissionen abgelehnt. Dies war in den 80er und 90er Jahren nicht mehr der Fall.

⁸³ Die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung gilt nur für die alten und nicht für die neuen Bundesländer.

⁸⁴ Der bekanntestes Schiedsspruch der Tarifgeschichte der letzten zwanzig Jahre wurde im Jahr 1984 von Georg Leber, dem ehemaligen Bundesvorsitzenden der Gewerkschaft Bau, Steine Erden gefällt. Dieser sog. "Leberkompromiß" eröffnete den Einstieg in die 35-Stunden-Woche bei gleichzeitiger Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeitszeit.

wird das Verfahren ergebnislos beendet.

Sind die Tarifverhandlungen gescheitert (und ist gegebenenfalls auch das Schlichtungsverfahren ohne Ergebnis geblieben), kann die Gewerkschaft zum *Arbeitskampf* aufrufen. Eine gesetzliche Kodifizierung des Streikrechts besteht nicht, allerdings hat sich im Laufe der Jahre eine differenzierte Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelt. Die wichtigsten Prinzipien lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Der Streik ist nur als letztes Mittel einsetzbar ("Ultima ratio"), Streikgegenstand muß ein tariflich regelbares Ziel sein (d.h. Verbot von politischen Streiks), er darf nicht während der Friedenspflicht (Laufzeit des Tarifvertrags) geführt, er muß von einer Gewerkschaft getragen, das Prinzip der Verhältnismäßigkeit muß beachtet werden, und notwendige Erhaltungsarbeiten und Notdienste sind durchzuführen. Innergewerkschaftlich ist folgendes Procedere vorgesehen: die regionalen Tarifkommissionen beantragen die Urabstimmung und den Streik. Bewilligt dies der Vorstand, wird die Urabstimmung eingeleitet. Zur Einleitung eines Streiks ist ein Quorum von 75 % der Gewerkschaftsmitglieder der Tarifregion nötig. Wird dieses erreicht, was bisher immer der Fall war, legt wiederum der Vorstand den Beginn des Streiks fest. Die Auswahl der Urabstimmungs- und Streikregionen wird vom Vorstand primär nach strategischen und taktischen Gesichtspunkten vorgenommen, wobei allerdings auch organisationalpolitische Überlegungen eine Rolle spielen⁸⁵.

Nach herrschender Rechtsauffassung, basierend auf dem Paritätsgrundsatz, haben die Arbeitgeber das Recht Aussperrungen zu verhängen, von dem die Metallarbeitgeber auch Gebrauch machen.⁸⁶ Das Recht zur Aussperrung ist an das Prinzip der Verhältnismäßigkeit geknüpft und an Quoten des Verhältnisses von Streikenden und Ausgesperrten gebunden. Haben sich die Tarifvertragsparteien im Verlauf eines Arbeitskampfes auf ein Ergebnis geeinigt, wird es in einer zweiten Urabstimmung den Mitgliedern zur Abstimmung vorgelegt. Zu einer Ablehnung des Verhandlungsergebnisses ist dabei eine Quote von mindestens 75 % Neinstimmen erforderlich.

⁸⁵ Über lange Zeit konzentrierten sich z.B. die Streikaktivitäten in der Metall- und Elektroindustrie auf Baden-Württemberg. Sein Anteil am Streikvolumen in den sechziger, siebziger und achtziger Jahren liegt bei ca. 80 Prozent. In den neunziger Jahren wurden die meisten Pilotvereinbarungen zwar weiterhin in Baden-Württemberg abgeschlossen, die Urabstimmungen und reguläre Streiks fanden aber in den neuen Bundesländern bzw. im Westen in Tarifbezirken statt, die lange Zeit diese Vorreiterrolle nicht mehr innehatten (Niedersachsen und Bayern).

⁸⁶ Im Rahmen des Arbeitskampfes um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche 1984 vollzogen die Metallarbeitgeber die "Aussperrungen" und erwogen auch "Angriffsaussperrungen" in Tarifgebieten, in denen die IG Metall ihre Mitglieder nicht zum Streik aufgerufen hatte. Bei dem bisher einzigen Arbeitskampf der 90er Jahre in den alten Bundesländern im Jahr 1995 faßten die bayrischen Metallarbeitgeber zwar einen Aussperrungsbeschluß, sahen sich dann aber aufgrund mangelnder Verbandsdisziplin der Mitgliedsfirmen nicht mehr in der Lage, diesen Beschluß auch in die Tat umzusetzen. Bei den Arbeitskämpfen in den neuen Bundesländern machten die Arbeitgeber von der Aussperrung bisher keinen Gebrauch.

Tabellen

Tabelle 20: Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie

Jahr	Beschäftigte West	Beschäftigte Ost	Beschäftigte insgesamt	Anteil Frauen West in %	Anteil Frauen Ost in %	Arbeiter West	Arbeiter Ost	Arbeiter insgesamt	Angestellte West	Angestellte Ost	Angestellte insgesamt
1970	4276000			21		3260328			1193254		
1971	4267000					3207470			1238974		
1972	4157000					3080371			1248739		
1973	4236000					3130906			1280808		
1974	4193000					3073045			1292585		
1975	3908000			22		2815104			1253435		
1976	3826000					2759658			1224162		
1977	3830000					2786847			1199497		
1978	3826000					2773204			1208272		
1979	3853000					2789483			1220211		
1980	3900000			22		281372			1244494		
1981	3833000					2730763			1256200		
1982	3729000					2635269			1243884		
1983	3584000					2512350			1215621		
1984	3559000					2494395			1205867		
1985	3673000			22		2583727			1233585		
1986	3798000					2672006			1276036		
1987	3817000					2663099			1306258		
1988	3817000					2649118			1318882		
1989	3901000					2737995			1356935		
1990	4031000			22		2835026			1396958		
*											
1991	4078000	815000	4.893.000,00			2849211	554101	3403312	1431775	339953	339953
1992	3970000	428000	4.398.000,00	22		2734785	304748	3039533	1433698	167434	167434
1993	3649000	344000	3.993.000,00	22		2462540	251666	2714206	1368458	127370	127370
1994	3382000	313000	3.695.000,00	22	21	2261822	232219	2494041	1288743	112780	112780
1995	3314000	292000	3.606.000,00	22	21						1287600
1996	3212000	274000	3.486.000,00	21	21	2023996	190247	2230210	1172057	84066	1256123
1997			3.394.000**					2168500**			1225500**

* Ab 1990 neue Klassifikation. Mit dem Vorjahr nicht vergleichbar.

** Vorläufiger Wert. Durchschnitt der ersten drei Quartale.

Quelle: Gesamtmetall: Die Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen. Ausgabe 1995 und 1997, Köln.

Tabelle 21: Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie nach Branchen 1996

Branche	Beschäftigte alte Bundesländer	Beschäftigte neue Bundesländer	Beschäftigte insgesamt
Zieherei und Kaltwalzwerke	21334	2125	23459
NE-Metallverarbeitung, -halbwerkzeuge	58298	3901	62199
Gießereien	59111	8159	67270
Stahl- und Leichtmetallbau	160329	36788	197117
Stahlverformung	120196	8715	128911
EMB Waren	234504	13504	248008
Maschinenbau	889081	72261	961342
Büromaschinen, Datenverarbeitung	42762	2251	45013
Elektrotechnik	636502	52534	689036
Feinmechanik, Optik, Uhren	204342	13354	217696
Automobilbau	660009	21953	681962
Schiffbau	22864	9005	31869
Schienenfahrzeugbau, sonstiger Fahrzeugbau	44960	28470	73430
Luft- und Raumfahrzeugbau	57728	1293	59021
Insgesamt	3212020	274313	3486333

Quelle: Gesamtmetall: Die Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1997, Köln.

Tabelle 22: Mitglieder von Gesamtmetall und Organisationsgrade

Jahr	Mitglieder Gesamtmetall West	Mitglieder Gesamtmetall Ost	Mitglieder Gesamtmetall insgesamt	Beschäftigte in Mitglieds-firmen West	Beschäftigte in Mitglieds-firmen Ost	Beschäftigte in Firmen Ost	Beschäftigten-organisationsgrad West	Beschäftigten-organisationsgrad Ost	Unternehmens-organisationsgrad Ost
1970	9594		3264598			76,3			
1971	9644		3125666			73,2			
1972	10181		3154775			75,9			
1973	9985		3182955			75,1			
1974	9610		3031232			72,3			
1975	9471		2865519			73,3			
1976	9355		2895491			75,7			
1977	9143		2863530			74,8			
1978	9040		2885648			74,8			
1979	9040		2924257			74,0			
1980	9108		2959325			75,9			
1981	9114		2927747			76,4			
1982	8878		2827183			75,8			
1983	8878		2753006			76,8			
1984	8576		2756247			77,4			
1985	8716		2817186			76,7			
1986	8258		2871009			75,6			
1987	8200		2855389			74,8			
1988	8116		2841681			74,4			
1989	8166		2890687			74,1			
1990	8173	1192	9.365,00	2936637	943827	72,8			
1991	8168	1365	9.533,00	2920487	535066	71,60	65,6	45,2	60,1
1992	8081	1278	9.359,00	2738722	270924	69,0	63,3	44	51,9
1993	7752	1111	8.863,00	2458665	204458	67,4	59,4	42,8	42,8
1994	7458	983	8.441,00	2305423	163725	68,1	52,3	43	35,7
1995	7094	792	7.886,00	2210541	141748	66,7	48,5		
1996	6731	655	7.386,00	2109014	119713	65,7	43,7		
1997	6323	564	7.087,00	2075684	107669	66,2	41,4		

Quelle: Gesamtmetall, Die M+E-Industrie der BRD in Zahlen, Ausgabe 1998; verschiedene Jahrgänge; Müller-Jentsch (1989), Ffm 1989; Schroeder/Ruppert (1996); eigene Berechnungen

Tabelle 23: Bruttoinlandsprodukt und Arbeitslosigkeit

Jahr	BIP (real) in Preisen von 1991 in Prozent zum Vorjahr	Arbeitslosenquote	Standardisierte Arbeitslosenquote nach OECD
1970	5,0	0,7	
1971	3,1	0,8	
1972	4,3	1,1	
1973	4,8	1,2	
1974	0,2	2,6	
1975	-1,3	4,7	
1976	5,3	4,6	
1977	2,8	4,5	
1978	3,0	4,3	
1979	4,2	3,8	
1980	1,0	3,8	2,9
1981	0,1	5,5	4,2
1982	-0,9	7,5	5,9
1983	1,8	9,1	7,7
1984	2,8	9,1	7,1
1985	2,0	9,3	7,1
1986	2,3	9,0	6,4
1987	1,5	8,9	6,2
1988	3,7	8,7	6,2
1989	3,6	7,9	5,6
1990	5,7	7,2	4,8
1991	5,0	6,3	5,6
1992	2,2	8,5	6,6
1993	-1,2	9,8	7,9
1994	2,7	10,6	8,4
1995	1,8	10,4	8,2
1996	1,4	11,5	8,9
1997	2,2	12,7	

Quelle: Sachverständigenrat: Lange Reihen zur Wirtschaftsentwicklung in Deutschland. Bis 1992 Westdeutschland, dann Gesamtdeutschland; DIW Wochenbericht 48/97

Tabelle 24: Entwicklung der Lohnquote (bereinigt und unbereinigt)

Jahr	bereinigte Lohnquote*	unbereinigte Lohnquote
1970	68,0	68,0
1971		69,7
1972		70,3
1973		71,4
1974		73,9
1975		74,1
1976		72,9
1977		73,7
1978		72,9
1979		73,3
1980	71,6	75,8
1981	72,4	76,8
1982	72,5	76,9
1983	70,4	74,6
1984	69,2	73,4
1985	68,7	73,0
1986	68,8	72,1
1987	68,1	72,6
1988	67,0	71,5
1989	65,8	71,3
1990	64,9	69,6
1991	64,9	72,4
1992	65,9	73,5
1993	67,0	74,2
1994	65,5	72,8
1995	66,7	71,6
1996	66,3	71,1

* Bereinigt vom Einfluß, der sich aus der Veränderung der Beschäftigtenstruktur ergibt. Die Arbeitnehmerquote des Jahres 1970 bzw. 1991 wird über alle Jahre konstant gehalten.

Quelle: Schäfer (1997): WSI-Mitteilungen, Heft 10/97; IG Metall (Hrsg.): Daten für Metaller 1997; Andere EU-Länder: DIW-Wochenbericht 48/1997.

**Tabelle 25: Entwicklung der Produktion in der Metallindustrie
(in Prozent zum Vorjahr)**

Jahr	Metall- u. Elektroindustrie			Maschinenbau	Automobil-industrie	Elektro-technik
	West	Ost	Insg.			
1970	8,8					
1971	-0,7					
1972	3,0					
1973	7,1					
1974	-2,6					
1975	-4,7					
1976	6,5					
1977	3,5					
1978	1,9					
1979	4,6					
1980	2,6					
1981	-0,3					
1982	-1,6					
1983	-0,8					
1984	2,9					
1985	8,8					
1986	4,4			5,2	4,9	5,3
1987	0,2			-2,4	2,9	0,3
1988	3,2			2,6	0,6	5,5
1989	7,7			10,0	7,1	8,3
1990	5,7			5,9	4,6	5,3
1991	2,6			-1,7	2,7	4,6
1992	-3,1	-3,2	-3,2	-6,1	1,6	-0,4
1993	-11,7	13,0	-10,7			
1994	4,0	16,5	4,6	1,9	8,2	3,9
1995	2,9	12,7	3,4	<u>3,2*</u>	<u>0,2*</u>	<u>4,3*</u>
1996	1,9	3,5	1,9	0,2	4,7	3,9

* Seit 1995 Ost- und Westdeutschland mit neuer Klassifikation. Mit den Vorjahren nicht vergleichbar.
 Quelle: Gesamtmetall: Die Metallindustrie der BRD in Zahlen, Ausgabe 1997; IG Metall: Daten für Metaller, verschiedene Jahrgänge.

Tabelle 26: Produktivität und Lohnstückkosten

Jahr	Gesamtwirtschaft						Metall- und Elektroindustrie					
	Lohn- und Gehaltssumme je geleistete Beschäftigtenstunde		Produktivität je geleistete Beschäftigtenstunde		Lohnstückkosten		Lohn- und Gehaltssumme je geleistete Beschäftigtenstunde		Produktivität je geleistete Beschäftigtenstunde		Lohnstückkosten	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1971	13,2		3,9		9,9		14,7		2,7		11,6	
1972	11,0		5,2		6,2		11,0		6,6		4,1	
1973	13,6		5,5		8,6		12,5		5,5		6,7	
1974	12,0		3,3		10,3		16,2		1,2		14,8	
1975	7,3		-0,8		5,7		11,3		5,8		5,2	
1976	8,9		8,4		2,4		5,3		7,4		-2,0	
1977	8,4		4,6		4,5		10,7		4,3		6,1	
1978	7,0		3,1		3,7		7,5		3,6		3,8	
1979	6,8		3,7		3,8		6,5		3,6		2,9	
1980	7,6		0,3		7,7		8,8		2,9		5,7	
1981	5,9		1,2		4,7		7,2		2,9		4,2	
1982	4,0		-0,1		4,0		4,5		1,5		2,9	
1983	4,0		3,7		0,3		2,9		2,2		0,7	
1984	3,9		3,1		0,8		2,7		2,9		-0,2	
1985	4,3		2,7		1,8		4,6		5,6		-1,0	
1986	4,1		1,6		2,8		5,1		1,1		3,9	
1987	4,1		1,5		2,7		5,1		1,6		3,4	
1988	3,0		2,7		0,2		3,5		3,5		0	
1989	4,2		3,4		0,9		3,4		4,9		-1,4	
1990	7,2		5,6		2,3		6,9		3,3		3,5	
1991	7,2		3,8		3,5		8,2		3,4		4,6	
1992	4,9	22,9	-0,1	10,5	5,1	9,5	6,5	26,9	0,3	32,6	6,2	-4,3
1993	4,3	14,2	0,9	10,8	3,0	1,7	7,6	14,6	0,8	29,9	6,8	-11,8
1994	3,3	7,8	3,7	8,9	-0,6	-1,6	1,6	13,6	8,9	21,5	-6,8	-6,5
1995	4,4	8,6	3,3	6,2	0,9	1,6	2,6	10,0	3,1	16,4	-0,5	-5,5
1996	2,6	5,9	2,7	4,8	-0,4	1,0	5,1	6,5	6,5	10,6	-1,3	-3,8

Quelle: Gesamtmetall: Die Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1997

Tabelle 27: Preisentwicklung und Tariferhöhungen in der Metallindustrie

Jahr	Preissteigerung 4 Pers. Arbeitnehmerhaushalt (West)	Preissteigerung 4 Pers. Arbeitnehmerhaushalt mittleres Einkommen (Ost)	Tariferhöhung Gesamtwirtschaft	Index der Tariflöhne und Gehälter (West) 1985=100	Tariferhöhung Metallindustrie (West)	Kosten der Arbeitszeitverkürzung	Effektivverdienste in der Metallindustrie in % zum Vorjahr (West)	Lohndruck Metallindustrie in % zum Vorjahr (West)
1970	3,4			37,8	10			
1971	5,3		13,2	42,9	12,2			
1972	5,4		9,1	46,8	7,5			
1973	6,9		10,3	51,3	8,5			
1974	7,0		12,3	57,3	11,6			
1975	5,9		8,5	62,3	6,8			
1976	4,2		5,9	65,7	5,4			
1977	3,8		6,9	70,3	6,9			
1978	2,7		5,6	74,1	5			
1979	4,1		4,8	78,2	4,3			
1980	5,4		6,7	83,3	6,8			
1981	6,3		5,5	87,8	4,9			
1982	5,3		4	91,6	4,2			
1983	3,4		3,3	94,7	3,2			
1984	2,3		2,8	97,2	3,3	3,9		
1985	2,2		2,7	100,0	2			
1986	-0,2		3,5	103,2	4,3		4,4	0,3
1987	0,3		3,4	107,1	3,3		3,3	-0,1
1988	1,2		2,7	110,0	2,4	2,7	3,7	1,0
1989	2,8		2,7	112,7	2,5	1,4	3,6	1,1
1990	2,7		4,6	117,0	5,7		5,3	-0,2
1991	3,6		6,2	124,2	6,7		6,1	-0,5
1992	4,0	12,1	5,7	131,7	5,3		5,9	0,7
1993	3,6	9,5	3,8	137,0	3,9	2,77	2,5	-1,3
1994	2,6	3,5	2	139,5	0,9			
1995	1,5	1,9	3,6	143,3	5,6	2,86		
1996	1,5	2,1	2,3	147,8	2,1			
1997	1,8		1,4		2,1			

** geschätzt

Quelle: Sachverständigenrat: Lange Reihen zur Wirtschaftsentwicklung in Deutschland; IG Metall: Daten für Metaller 1997; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Statistisches Taschenbuch '97; WSI-Tarifarchiv

Tabelle 28: Entwicklung der Tarif-*, Effektiv- und Reallöhne** in der Metall- und Elektroindustrie
(Arbeiter; in Prozent zum Vorjahr)

Jahr	Tarifliche Stundenlöhne Arbeiter (100%-Gruppe)		Effektive Stundenverdienste Arbeiter (brutto)		Effektive Mo- natslöhne Arbei- ter i.d. Metall- verarbeitung (brutto)	Reale Monatslöhne der Arbeiter i.d. Metallverarbeitung (in Preisen von 1970)	Reallöhne der Arbeiter i.d. Metallverarbeitung 1970=100
	West	Ost	West	Ost			
1970	5,04		6,11		1171	1171	100
1971			6,90				
1972			7,49				
1973			8,28				
1974			9,17				
1975	7,09		10,01				
1976			10,65				
1977			11,49				
1978			12,09				
1979			12,74				
1980	9,35		13,62		2458	1517	129,60
1981			14,34				
1982			15,05				
1983			15,64				
1984			15,95				
1985	11,56		16,76		2956	1513	129,1
1986			17,44		3039		
1987			18,21		3139		
1988			19,09		3270		
1989			19,88		3398		
1990	14,45		20,88		3542	1697	144,9
1991	15,42	8,36	22,19	9,92	3733	1726	147,4
1992			23,44	12,14	3894	1732	147,4
1993	17,20	11,61	24,85	14,41	3949	1689	147,8
1994	17,54	14,61	25,82	16,40	4137	1722	144,2
1995	18,14	15,74	26,69	18,06	4334	1744	151,4
1996	19,33	17,80	27,91***	19,15***	4445***	1795	153***

* Berechnet bei den Arbeitern auf der Basis der 100-Prozent-Gruppe (Ecklohngruppe, mit dem regional höchsten Niveau).

** Die Reallöhne errechnen sich aus den Bruttoverdiensten (ohne Einmalzahlungen) abzüglich der Inflationsrate (4 Pers. Arbeitnehmerhaushalt).

*** Ab 1996 gilt eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Verdienststatistik. Eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren.

Quelle: IG Metall (Hrsg.): Daten für Metaller, versch. Jahrgänge; IG Metall (Hrsg.): Daten, Fakten, Informationen, Ausgabe 1997; Gesamtmetall (Hrsg.): Die Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1997.

Tabelle 29: Entwicklung der Entwicklung der Tarif-*, Effektiv- und Reallöhne in der Metall- und Elektroindustrie (Angestellte; in Prozent zum Vorjahr)**

Jahr	Tarifliche Monatsgehälter Angestellte in DM		Effektive Monatsgehälter Angestellte i.d. Metallverarbeitung (brutto) in DM		Reale Monatslöhne der Angestellten i.d. Metallverarbeitung in DM (in Preisen von 1970)	Reallöhne Angestellte i.d. Metallverarbeitung 1970=100
	West	Ost	West	Ost		
1970	1119		1389		1389	100
1971			1569			
1972			1721			
1973			1972			
1974			2187			
1975			2390			
1976			2582			
1977			2792			
1978			2952			
1979			3149			
1980	1599		3388		2093	150,7
1981			3558			
1982			3756			
1983			3920			
1984			4073			
1985	2106		4250		2174	156,6
1986			4397			
1987			4572			
1988			4771			
1989			4940			
1990	3003		5157		2472	177,9
1991	3204	1626	5477	2066	2533	182,3
1992			5780	2767	2571	185,1
1993	3478	2512	6012	3392	2572	185,2
1994	3548	3087	6181	3958	2573	185,2
1995	3669	3449	6426	4507	2618	188,4
1996	3801	3801	6681***	4861***	2714***	195,0***

* Angestellte mit Berufsausbildung (Eingangsstufe, regional höchstes Niveau)

** Die realen Monatsverdienste errechnen sich aus den Bruttoverdiensten (ohne Einmalzahlungen) abzüglich der Inflationsrate (4 Pers. Arbeitnehmerhaushalt).

*** Ab 1996 gilt eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Verdienststatistik. Eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren.

Quelle: IG Metall (Hrsg.): Daten für Metaller, versch. Jahrgänge; IG Metall (Hrsg.): Daten, Fakten, Informationen, Ausgabe 1997; Gesamtmetall (Hrsg.): Die Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1997.

Tabelle 30: Durchschnittliche Wochenverdienste und Abzüge männlicher Facharbeiter im Produzierenden Gewerbe (verheiratet, 1 Kind)

Alte Bundesländern

Jahr	Durchschnittl. Bruttowochen- verdienst	Lohnsteuer ¹		Sozialversicherung ²		Kinder- geld	Nettoverdienste ³	
		DM	DM	%	DM		DM	% ⁴
1970	311	31,76	10,2	39,97	12,9		239,27	76,9
1975	460	52,61	11,4	70,15	15,3	11,51	348,75	75,8
1980	632	73,65	11,7	102,38	16,2	11,51	467,48	74,0
1981	661	79,02	12,0	110,06	16,7	11,51	483,43	73,1
1982	682	82,25	12,1	115,94	17,0	11,51	495,32	72,6
1983	699	84,07	12,0	120,93	17,3	11,51	505,51	72,3
1984	718	87,77	12,2	123,85	17,3	11,51	517,88	72,1
1985	742	92,40	12,5	129,85	17,5	11,51	531,26	71,6
1986	767	87,30	11,4	135,76	17,7	11,51	555,45	72,4
1987	791	91,93	11,6	140,80	17,8	11,51	569,78	72,0
1988	822	96,56	11,7	147,55	18,0	11,51	589,40	71,7
1989	852	102,55	12,0	152,93	17,9	11,51	608,03	71,4
1990	893	84,31	9,4	158,95	17,8	11,51	661,25	74,0
1991	937	96,95	10,3	170,21	18,2	11,51	681,35	72,7
1992	986	103,15	10,5	180,93	18,3	16,11	718,92	72,8
1993	1005	98,03	9,8	187,94	18,7	16,11	735,14	73,1
1994	1046	107,37	10,3	203,54	19,5	16,11	751,20	71,8
1995	1088	125,58	11,5	213,57	16,5	16,11	764,96	70,3
1996 ⁵	1097	109,13	9,9	230,37	21,0	46,00	803,50	73,2

Neue Bundesländer

Jahr	Durchschnittl. Bruttowochen- verdienst DM	Lohnsteuer		Sozialversicherung		Kindergeld	Nettoverdienst	
		DM	%	DM	%		DM	%
1991	457	7,01	1,5	84,39	18,5	11,51	377,11	82,5
1992	592	24	4,1	107,97	18,2	16,11	476,14	80,4
1993	689	30,91	4,5	126,09	18,3	16,11	548,11	79,6
1994	737	31,73	4,3	142,61	19,4	16,11	578,77	78,5
1995	790	39,55	5,0	153,22	19,4	16,11	613,34	77,6
1996	818	37,41	4,6	171,37	20,9	46,00	655,22	80,1

¹ 1991, 1992 und 1995 einschl. Solidaritätszuschlag (im Jahresdurchschnitt)

² Ab 1995 einschl. Pflegeversicherung; 1996 jahresdurchschnittlicher Beitragssatz

³ Einschl. Kindergeld

⁴ Anteil am Bruttowochenverdienst

⁵ Ab 1996 neue Wirtschaftsklassifikation

**Tabelle 31: Jahreseinkommen aus unselbständiger Arbeit je beschäftigtem Arbeitnehmer vor und nach der Umverteilung
(Ab 1991 Gesamtdeutschland)**

Jahr	Brutto-löhne und -gehälter	Lohn-steuer	Sozial-beiträge der Arbeitnehmer	Nettolöhne und -gehälter	Realwert der Nettolöhne und -gehälter	Brutto-löhne und -gehälter 1980 = 100	Lohnsteuer 1980 = 100	Sozial-beiträge 1980 = 100	Nettolöhne und -gehälter 1980 = 100	Realwert der Nettolöhne und -gehälter 1980 = 100	Steigerung der Netto-rever-dienste
1970	13841	1632	148	10.726,00	23573						9,2
1971	15403	2030	1641	11.732,00	24493						3,9
1972	16783	2112	1332	13.339,00	25425						3,8
1973	18631	2699	2123	13.809,00	25572						0,6
1974	20649	3184	2344	15.121,00	26160						2,3
1975	21931	3199	2615	16.117,00	26335						0,7 (einschl. Kindergeld)
1976	23440	3632	2970	16.838,00	26393						0,2
1977	25035	4023	3193	17.819,00	26917						2,0
1978	26355	4037	3371	18.947,00	27863						3,5
1979	27849	4162	3559	20.126,00	28429						2,0
1980	29700	4700	3800	21200	28200	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-0,1
1981	31100	4900	4100	22200	27800	104,8	103,8	107,0	104,6	98,5	-1,6
1982	32300	5200	4300	22800	27300	108,9	110,0	113,6	107,8	96,6	-2,1
1983	33400	5500	4500	23400	27100	112,4	116,3	119,0	110,4	95,8	-1,0
1984	34400	5800	4800	23800	26900	115,8	123,4	125,0	112,5	95,3	-0,4
1985	35400	6200	5000	24200	26900	119,2	131,4	130,8	114,4	95,2	-0,4
1986	36700	6300	5200	25200	28100	123,5	133,4	136,5	118,9	99,5	4,2
1987	37800	6700	5400	25700	28600	127,4	143,0	140,8	121,5	101,2	1,8
1988	38900	6800	5600	26600	29100	131,2	144,5	146,3	125,5	103,2	2,1
1989	40100	7200	5700	27100	28900	135,1	154,0	150,9	128,1	102,3	-0,8
1990	42000	6800	6000	29200	30300	141,5	145,1	157,3	137,9	107,3	4,8
1991	39600	6700	5800	27200	27200	133,5	141,6	153,3	128,2	96,1	-0,7 (West)
1992	43800	7800	6600	29400	28100	147,4	165,4	172,4	138,9	99,5	3,2
1993	45700	8000	7000	30800	28300	154,0	169,5	183,0	145,4	100,1	-0,3
1994	46800	8400	7500	30900	27600	157,7	178,7	198,0	145,8	97,6	-2,3
1995	48500	9400	7900	31200	27300	163,5	200,4	207,7	147,3	96,7	-1,1
1996	49530	8900	8300	32300	27800						

* Quelle:

Realwerte der Löhne = Nettolöhne und -gehälter deflationiert um den Preisindex des privaten Verbrauchs (1991 = 100); Nettoarverdienste deflationiert um den Preisindex des privaten Verbrauchs; DIW-Wochenbericht 22/96; Bundesministerium für Arbeit: Statistisches Taschenbuch '97

**Tabelle 32: Brutto- und Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen
(ab 1991 Gesamtdeutschland)**

Jahr	Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen Mrd. DM	Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen in % zum Vorjahr	Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen Mrd. DM	Nettoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen in % zum Vorjahr
1970	169,8		137,28	
1971	177,5	4,53	143,09	4,23
1972	190,99	7,6	153,78	7,47
1973	205,9	7,81	158,92	3,34
1974	201,12	-2,32	154,33	-2,89
1975	206,98	2,91	161,98	4,96
1976	237,69	14,84	184,69	14,02
1977	245,65	3,35	181,05	-1,97
1978	272,5	1,1	207,92	14,84
1979	289,42	6,17	224,60	8,02
1980	275,7	-4,74	214,73	-4,39
1981	273,83	-0,68	214,75	0,01
1982	280,25	2,34	221,67	3,22
1983	324,66	15,85	265,6	19,82
1984	358,8	10,52	296,18	11,51
1985	380,36	6,01	309,12	4,37
1986	418,06	9,91	344,50	11,45
1987	425,3	1,73	356,00	3,34
1988	466,16	9,61	390,30	9,63
1989	516,21	10,74	426,30	9,22
1990	575,10	11,41	494,18	15,92
1991	615,80	7,08	521,41	5,51
1992	632,54	2,72	533,09	2,24
1993	622,64	-1,57	519,04	-2,94
1994	687,29	10,38	597,93	15,2
1995	732,81	6,62	654,79	9,51
1996	768,51	4,9	691,50	5,6
1997	845,7*	10,0*	777,3*	12,4*
1998	929,2*	9,9*	849,2*	9,2*

* Schätzung DIW, Wochenbericht 1/98

Quelle: Sachverständigenrat: Jahresgutachten 1997, Stuttgart.

Tabelle 33: Brutto- und Nettogewinne der Unternehmen in der Metallverarbeitung (West)

Jahr	Bruttogewinne in Mrd. DM	Nettogewinne in Mrd. DM	Bruttogewinne 1980 = 100	Nettogewinne 1980=100
1980	22,3	9,8	100	100
1981	22,6	10,4		
1982	26,9	14,4	120,6	146,9
1983	32,9	19,2		
1984	34,2	18,3		
1985	43,6	24,3		
1986	43,8	25,3		
1987	43,2	26,3		
1988	45,5	28,3		
1989	47,2	25,7		
1990	49,4	28,4	221,5	289,8
1991	55,6	34,2	249,3	349,0
1992	36,3	19,4	162,8	198,0
1993	10,1	2,3	45,3	23,5
1994	21,5	10,0	96,4	102,0
1995	32,6	16,8	146,2	171,4
1996	34,5	16,8	154,7	171,4

Quelle: IG-Metall-Gewinnstatistik, Hochgerechnete Ergebnisse von über 100 Metallunternehmen auf die Metallverarbeitung; IG Metall (Hrsg.): Daten für Metaller, verschiedene Jahrgänge

Tabelle 34: Jahresverdienste in der Metallindustrie nach Wirtschaftszweigen in DM

Wirtschaftszweig	West				Ost			
	Vollzeit Männer		Frauen		Vollzeit Männer		Frauen	
AN-Zahl	DM	AN-Zahl	DM	AN-Zahl	DM	AN-Zahl	DM	
Metallerzeugung u. -bearbeitung	590707	66984	97290	51871	53476	43396	9592	38046
Maschinenbau	774630	74095	126884	56477	51014	47937	9154	44236
Elektrotechnik u.a.	425085	79793	171799	52366	33896	51843	17077	39297
Fahrzeugbau	534367	76985	64505	62153	40445	48504	7940	45730
Gesamt	232489	73885	4604478	54765	178831	47448	43763	41223

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 35: Jahresverdienste im Oktober 1995 nach Wirtschaftszweigen in DM

Wirtschaftszweige	West			Ost			Netto	
	AN-Zahl	Verdienst pro Monat in DM	AN-Zahl	Verdienst pro Monat in DM	AN-Zahl	Verdienst pro Monat in DM		
	Brutto	davon Mehrarbeit	Netto	Brutto	davon Mehr- arbeit	Netto		
Metallerzeugung u. bearbeitung	808276	4897	293	3222	76455	3434	127	2300
Maschinenbau	1032956	5364	309	3483	69374	3803	131	2495
Elektrotechnik u.a.	690917	5287	137	3425	61987	3819	74	2499
Fahrzeugbau	668189	5661	261	3720	57214	3824	78	2519
Gesamt	3200038	5291	257	3459	265030	3705	105	2445

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnerhebung 1995

Tabelle 36: Arbeiter und Arbeiterinnen 1995 nach Wirtschaftszweigen und Lohnformen (West)

Wirtschaftszweig	AN-Zahl insgesamt	Zeitlohn		Leistungslohn		Mischlohn	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%
Metallarzeugung u. - bearbeitung	592918	420720	71,0	133890	22,6	38307	6,5
Männer (Voll- zeit)	523124	375475	71,8	114397	21,9	33252	6,4
Frauen	57897	36702	63,4	16946	29,3	4248	7,3
Maschinenbau	626784	443287	70,7	162068	25,9	21429	3,4
Männer (Voll- zeit)	557887	408787	73,3	130912	23,5	18188	3,3
Frauen	56134	26340	46,9	27110	48,3	2684	4,8
Elektrotechnik u.a.	387919	278246	71,7	98458	25,4	11215	2,9
Männer (Voll- zeit)	229287	181479	79,1	42899	18,7	4909	2,1
Frauen	130452	77504	59,4	47857	36,7	5091	3,9
Fahrzeugbau	483485	237164	49,1	235233	48,7	11088	2,3
Männer (Voll- zeit)	437487	218786	50,0	208567	47,7	10133	2,3
Frauen	40160	15375	38,3	23923	59,6	862	2,1
Gesamt	2091106	1379417	66,0	629649	30,1	82039	3,9
Männer (Voll- zeit)	1806465	1223496	67,7	513812	28,4	69154	3,8
Frauen	248641	155921	62,7	115837	46,6	12885	5,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995, eigene Berechnungen

Tabelle 37: Arbeiter und Arbeiterinnen 1995 nach Wirtschaftszweigen und Lohnformen (Ost)

Wirtschaftszweig	AN-Zahl insgesamt	Zeitlohn		Leistungslohn		Mischlohn	
		absolut	%	absolut	%	absolut	%
Metallarzeugung u. -bearbeitung	58017	42897	73,9	12333	21,3	28,5	4,8
Männer (Vollzeit)	52478	39348	75,0	10534	20,1	25,96	4,9
Frauen	4987	3123	62,6	1670	33,5	193	3,9
Maschinenbau	46418	37588	81,0	6943	15,0	1877	4,0
Männer (Vollzeit)	43181	35102	81,3	6205	114,4	1874	4,3
Frauen	2906	3302	75,8	-	-	-	-
Elektrotechnik u.a.	38391	26725	69,6	10616	27,7	1056	2,8
Männer (Vollzeit)	23813	17761	74,6	5652	23,7	400	1,7
Frauen	13116	8016	61,1	4501	34,3	600	4,6
Fahrzeugbau	43120	30950	71,8	11176	25,9	994	2,3
Männer (Vollzeit)	38306	27581	72,0	9971	26,0	754	2,0
Frauen	4226	3002	69,4	1102	25,5	222	5,1
Gesamt	185946	1388161	74,3	41068	22,1	6732	3,6
Männer (Vollzeit)	160611	121817	75,8	33795	21,0	5717	3,6
Frauen	25335	16343	64,5	7273	28,7	1015	4,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995, eigene Berechnungen

Tabelle 38 Arbeitszeit in der Metallindustrie (Westdeutschland)

	1985	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Arbeitstage	248,3	249,9	251,0	250,0	248,3	248,3	251,9	252,1	251,0	250,0	250,0
- Urlaubstage	30,0	30,0	30,1	30,1	30,1	30,1	30,2	30,2	30,3	30,4	30,4
= tarifliche Arbeitstage	218,3	219,9	220,9	219,9	218,2	218,1	221,7	221,8	220,6	219,6	219,9
× tägliche Arbeitszeit	7,8	7,7	7,6	7,5	7,4	7,4	7,4	7,3	7,2	7,2	7,0
= tarifliche Arbeitszeit (1)	1697,3	1693,2	1667,8	1643,8	1614,8	1613,9	1640,6	1608,1	1588,3	1570,1	1539,3
- Ausfallstunden	90,8	100,8	96,9	93,2	94,5	99,9	112,6	143,5	102,0	84,4	75,8
* Krankheit	84,0	87,4	88,9	90,9	92,2	91,7	93,0	82,5	81,9	84,3	75,8
* Kurzarbeit	6,8	13,4	8,0	2,2	2,1	8,1	19,6	60,9	20,0	-	-
* Arbeitskampf	-	-	-	0,1	0,2	0,1	-	0,1	0,1	0,1	-
+ Mehrarbeitsstunden	66,4	54,2	62,7	74,8	65,8	61,7	58,6	46,3	58,6	70,7	54,4
Tatsächliche Arbeitszeit = Vollzeitbeschäftigte	1672,9	1646,6	1633,6	1625,3	1586,1	1575,7	1586,5	1510,8	1544,9	1556,4	1517,9

Arbeitszeiteffekte (jährliche Veränderung in Prozent)

	1985	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Kalendereffekt	-0,7	0,4	0,4	-0,4	-0,7	0,0	1,4	0,1	-0,4	-0,4	0,1
+ Tarifeffekt	-2,9	0,1	-1,9	-1,0	-1,1	0,0	0,2	-2,1	-0,8	-0,7	-2,1
= Tarifliche Arbeitstage	-3,6	0,5	-1,5	-1,0	-2,0	0,0	1,7	-2,0	-1,2	-1,1	-2,0
+ Ausfallstunden	0,6	-0,6	0,2	0,1	-0,2	-0,4	-0,7	-2,5	2,7	1,1	0,5
- Mehrarbeitsstunden	0,5	-0,7	0,5	0,7	-0,4	-0,2	0,2	-0,7	0,8	0,8	-0,9
= Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigte	-2,4	-0,8	-0,8	-0,5	-2,4	-0,7	0,7	-5,1	2,3	0,7	-2,5

(1) Rundungsdifferenzen
Quelle: Eigene Berechnungen der IG Metall auf der Basis von Daten des Statistischen Bundesamtes und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB); IG Metall (Hrsg.), Daten für Metaller, verschiedene Jahrgänge.

