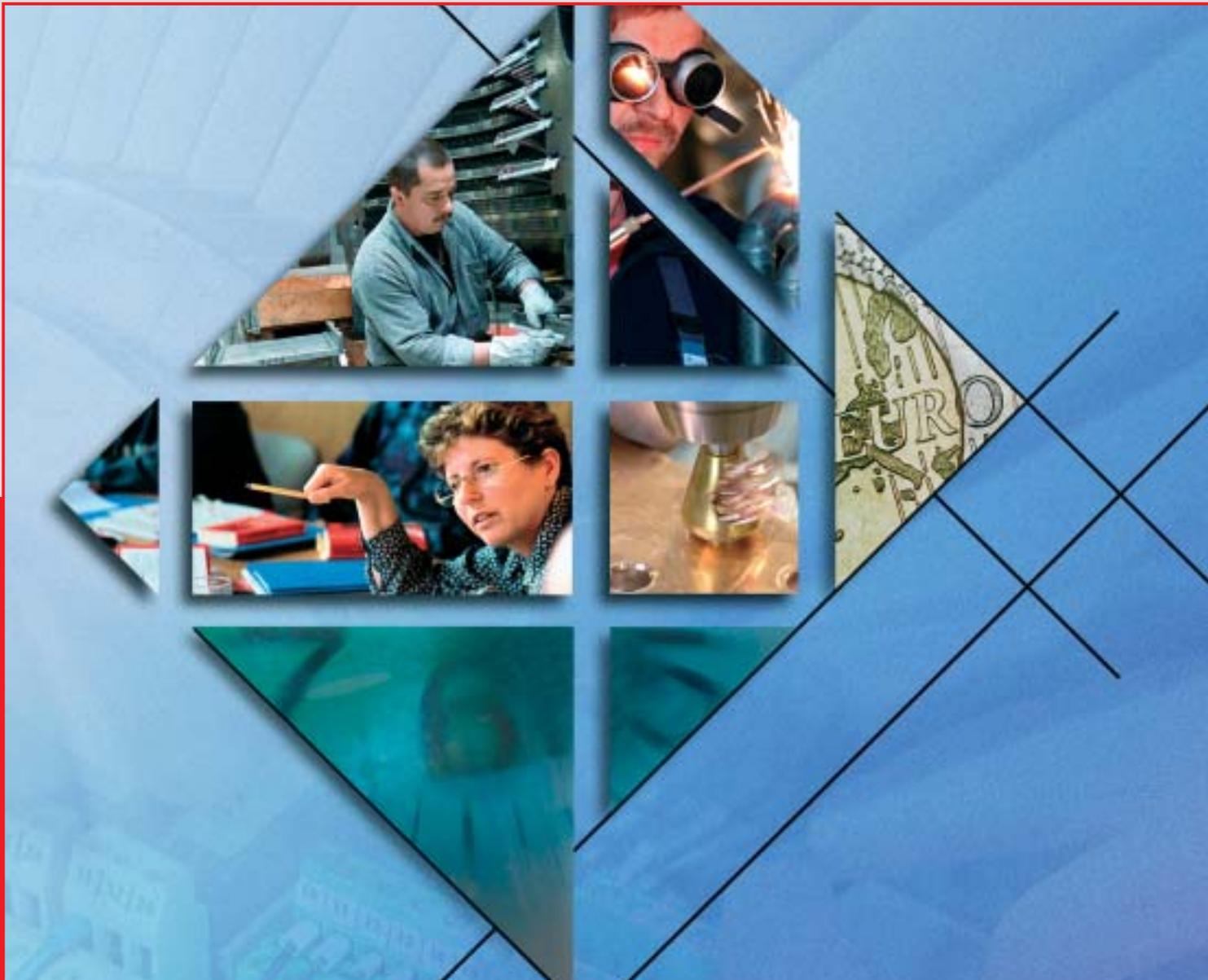




Vorstand

**[Sicherheit schafft
WACHSTUM!]**
Tarif 2006

www.metall-tarifrunde-2006.de



Tarifrunde 2006 – Perspektive inklusive

Stand und Hintergründe der derzeitigen Verhandlungen

Inhalt

Vorwort	2
1. Gesamtmetall will in der Tarifrunde 2006 die Entgelte variabilisieren	3
Gesamtmetall fordert einen kostenneutralen Tarifabschluss	3
Die IG Metall hält dagegen: Fünf Prozent sind finanzierbar und sinnvoll	4
Gesamtmetall fordert, die Entgelte durch mehr Betriebsnähe noch weiter zu variabilisieren	6
Die IG Metall hält dagegen: Es ist notwendig, die Entgelte spürbar und dauerhaft zu erhöhen	7
Gesamtmetall fordert einen Tarifvertrag „Produktionsferne Bereiche“	8
Die IG Metall hält dagegen: Eine zweite abgesenkte Entgeltlinie ist überflüssig	8
Gesamtmetall fordert Spielraum bei Entgelt und Arbeitszeit, um Beschäftigung aufzubauen	11
Die IG Metall hält dagegen: Verschlechterungen bei Arbeitszeit und Entgelt durch die Hintertür wird es nicht geben	11
2. Die Vorschläge von Gesamtmetall berühren Kernfunktionen des Flächentarifvertrages	15
3. Das Tarifvertragssystem ist bereits höchst flexibel	17
4. Beispiele einer zukunftsorientierten Weiterentwicklung des Tarifvertrages	19

Impressum

Herausgeber: IG Metall-Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main,
Text und Redaktion: Oliver Burkhard, Christoph Ehscheid, Frank Iwer, Hilde Wagner
Redaktionelle Bearbeitung und Gestaltung: WAHLE & WOLF, 56479 Elsoff
Fotos: Werner Bachmeier
Stand: März 2006

Vorwort

Seit Jahren strebt Gesamtmetall grundlegende Kurskorrekturen im Tarifsysteem an. Die Metallarbeitgeber wollen zwar die Befriedungsfunktion des Flächentarifvertrags erhalten, aber gleichzeitig den Betrieben freistellen, wichtige Normen (Arbeitszeiten, Entgelte usw.) zu vereinbaren.



Dieses Ziel haben die Arbeitgeberverbände nicht nur in den vergangenen Tarifrunden, sondern auch im Bundestagswahlkampf 2005 propagiert. So hat Gesamtmetall etwa gefordert, das Günstigkeitsprinzip neu auszugestalten. Beschäftigte und Arbeitgeber sollten vereinbaren können, dass Tarifstandards unterschritten werden dürfen, wenn eine Beschäftigungszusage gemacht wird. Doch der Weg, das Tarifsysteem im Interesse der Arbeitgeber gesetzlich neu zu justieren, scheint derzeit versperrt zu sein. Anders als von vielen erwartet, hat Schwarz-Gelb keinen Wählerauftrag für ein „neoliberales Durchregieren“ erhalten.

Die Große Koalition hat dementsprechend bisher darauf verzichtet, weitreichende Eingriffe in die Tarifautonomie vorzunehmen (Stichwort: „Betriebliche Bündnisse“). Die Arbeitgeberverbände lassen seither nichts unversucht, dies auf betrieblicher und ordnungspolitischer Ebene umzukehren beziehungsweise zu unterlaufen.

Einmal mehr fordert Gesamtmetall in der laufenden Tarifrunde einen großen „Strauß“ von Öff-

nungsklauseln, um betrieblich vom Flächentarifvertrag abweichen zu können. Würden sich die Metallarbeitgeber durchsetzen, bliebe vom Flächentarifvertrag nur noch das ordnungspolitische Gerippe stehen – und wären seine ökonomischen und sozialen Kernfunktionen durchlöchert: Interessen auszutarieren und schrankenlose Konkurrenz einzudämmen. Ein zentraler Pfeiler des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells würde schwer beschädigt. Ein völlig neuer „Tarifvertrag light“ wäre geschaffen.

Ein solcher Systemwechsel trifft auf den entschiedenen Widerstand der IG Metall. Ein „Tarifvertrag light“ ist weder modern noch zukunftsfähig. Auch in Zukunft sind verbindliche überbetriebliche Tarifstandards unerlässlich. Denn sie schützen die Beschäftigten vor Willkür und verhindern ruinösen Dumpingwettbewerb. Sie ermöglichen es den Beschäftigten und ihren Gewerkschaften, mit den Arbeitgebern „auf Augenhöhe“ zu verhandeln. Das schafft Stabilität und Vertrauen – die Basis für wirtschaftliches Wachstum.

Diese Broschüre thematisiert kurz vor dem Ende der Friedenspflicht die Hauptpunkte, die in den bisherigen Tarifverhandlungen eine wesentliche Rolle gespielt haben und die die Perspektiven des Flächentarifvertrages berühren. Wir hoffen, dass die Argumente dazu beitragen, die Auseinandersetzung inhaltlich gestärkt und erfolgreich führen zu können und dass die Arbeitgeber dazu bewegt werden, Wege der Vernunft einzuschlagen.

1. Gesamtmetall will in der Tarifrunde 2006 die Entgelte variabilisieren

Seit Jahren klagen die Arbeitgeber und ihre Verbände über die angeblich zu unflexiblen und zu hohen Standards des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie. Sie verweisen immer wieder darauf, dass ein Großteil der Unternehmen durch die flächenbezogenen Tarifabschlüsse angeblich überfordert sei. Ihre Kritik verknüpfen sie mit dem Plädoyer nach mehr Betriebsnähe. Vor allem mit Blick auf internationale Maßstäbe seien die flächenbezogenen Konditionen nicht geeignet, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Standorte und die Arbeitsplätze zu sichern.

Das Fazit von Gesamtmetall für die Tarifrunde 2006 lautet: Um nicht „weiter Produkte, Wertschöpfung und Arbeit an andere Regionen der Welt zu verlieren“, bräuchten „etliche Bereiche ... eine Absenkung der Arbeitskosten ...“. Der Streubreite in der Leistungsfähigkeit der Betriebe muss „in der Tarifpolitik durch mehr betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten innerhalb des Flächentarifvertrages – und an diesen angedockt – Rechnung getragen“ werden.

Deshalb sei, so Martin Kannegiesser in der Pressekonzferenz am 15. Dezember 2005 in Berlin, die nächste Tarifrunde unter das Ziel „Arbeit in Deutschland halten“ zu stellen. Und deshalb würden die Arbeitgeberverbände „versuchen, einen Strauß von Themen mit der IG Metall zu bearbeiten... (mit den) vier wichtigsten Aktionsfeldern ... als Bausteine für ein späteres tarifpolitisches Konzept:



- ▶ Wie sorgen wir für eine **kostenneutrale Lohnentwicklung?**
- ▶ Welche **neuen betrieblichen Gestaltungsoptionen** können wir den Unternehmen eröffnen?
- ▶ Wie lässt sich der **Aufbau von Arbeitsplätzen tarifpolitisch anreizen** und fördern?
- ▶ Was können wir **gemeinsam tun, um Beschäftigungschancen in den Randbereichen** unserer Industrie zu fördern?“

Gesamtmetall fordert einen kostenneutralen Tarifabschluss

Eine „kostenneutrale Lohnentwicklung“ beinhaltet für die Arbeitgeber im wesentlichen zwei Aspekte, die sie immer wieder betonen. Zum einen dürfe das **Wachstum der Löhne und Gehälter nicht stärker als die gesamtwirtschaftliche Produktivität steigen**, die sie mit 1,2 Prozent veranschlagen (tagesspiegel/archiv/16. Dezember 2005).

Zum zweiten heben die Arbeitgeber auf **Einmalzahlungen** ab, die nicht dauerhaft in die Lohn-

und Gehaltsstrukturen eingehen dürften: „Einmalzahlungen gehören immer zum tarifpolitischen Baukasten dazu. Die Arbeitnehmer können bei guter Konjunktur angemessen am Unternehmenserfolg beteiligt werden, ohne dass dies die Basis für die kommenden Lohnrunden erhöht, wenn die Lage womöglich wieder schlechter ist.“ (Kannegiesser in Wirtschafts-Woche, 5. Januar 2006)

Gesamtmittel geht davon aus, dass die von der Statistik ausgewiesene Produktivität zu hoch sei und deshalb nicht zum Maßstab für Lohnerhöhungen genommen werde dürfe. Denn – so die Behauptung – ein Teil der Produktivität sei nur die Folge des Personalabbaus („Entlassungsproduktivität“).

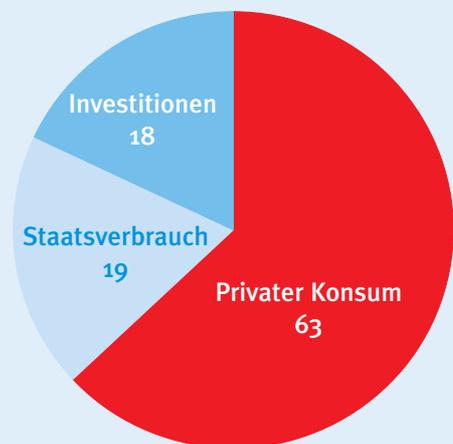
Die IG Metall hält dagegen: Fünf Prozent sind finanzierbar und sinnvoll

Die Wirtschaftsforscher korrigieren ihre Prognosen mittlerweile fast täglich nach oben – zwischen 1,7 und zwei Prozent wird das Wachstum voraussichtlich liegen. Die Metallindustrie legt noch eins drauf: Die Produktion wird wohl um vier Prozent steigen. Prognostiziert wird, dass die Produktivität gesamtwirtschaftlich bis zu zwei Prozent, metallwirtschaftlich bis zu fünf Prozent steigt. Die metallwirtschaftlichen Daten belegen, dass die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in der Lage sind, die geforderten höheren Einkommen zu finanzieren.

Die effektiven Arbeitseinkommen der Beschäftigten sind in den letzten beiden Jahren um 1,7 Prozent zurückgegangen. Die gesamtwirtschaftliche Arbeitnehmerkaufkraft (Lohn- und Gehaltssumme aller Arbeitnehmer/-innen) ist in den letzten zehn Jahren um 3,5 Prozent gesunken. Der private Konsum, auf den rund 60 Prozent der Binnennachfrage entfällt, ist nach wie vor das Problem: Er wird im ersten Halbjahr sogar leicht fallen. Das liegt am schwachen Einkommenszuwachs. Tarifabschlüsse müssen die Grundlage für eine robuste private Nachfrage schaffen.

Wer sorgt für Binnennachfrage?

Deutschland 2006, Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt

Dies ist aber nachhaltig nur möglich, wenn die Beschäftigten mit höheren Einkommen rechnen können, die ihnen dauerhaft und nicht nur einmalig zustehen. Die Inflationsrate wird 2006 rund zwei Prozent betragen. Die Vorstellungen der Arbeitgeber laufen also darauf hinaus, dass die

Kaufkraft der Arbeitnehmer/-innen weiter zurückgeht und damit der Konsum ebenfalls sinkt.

Der private Konsum, auf den rund 60 Prozent der Binnennachfrage entfällt, ist nach wie vor das Problem: Er wird im ersten Halbjahr sogar leicht fallen. Das liegt am schwachen Einkommenszuwachs. Tarifabschlüsse müssen die Grundlage für eine robuste private Nachfrage schaffen.

Dem volkswirtschaftlichen Nachfrageproblem ist nur entgegen zu wirken, indem die Entgelte, die in die Struktur eingehen und damit den Beschäftigten dauerhaft und planbar zugute kommen, spürbar steigen. Das hat sich selbst schon in Kreisen der Regierungskoalition herumgesprochen.

Berthold Huber:

„Nicht Verzicht, sondern Sicherheit schafft Wachstum. Selbst Bundeswirtschaftsminister Michael Glos hat das unterstrichen“.

Die Theorie von der „Entlassungsproduktivität“ führt in die Irre, wenn die Ursache im Nachfragemangel liegt. In Deutschland ist gerade die anhaltend schwache Inlandsnachfrage ein entscheidender Faktor der gegenwärtigen Wachstumsschwäche. Wer in einer solchen Situation die ohnehin gering steigenden Löhne noch zusätzlich durch einen Abschlag in Höhe der vermeintlichen „Entlassungsproduktivität“ drücken will, verschärft die Probleme.

Erhöhung der Entgelte nicht nur für die Beschäftigten gut

Eine deutliche Erhöhung der Entgelte würde sich auch positiv auf die Finanzierungsspielräume der sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosenversicherung, Rente, Kranken- und Pflegeversicherung) auswirken. Dass die verhaltene Lohnentwicklung der vergangenen Jahre eines der zentralen Probleme für die Kassen der Sozialversicherung ist, musste selbst der Sachverständigenrat konstatieren. Im Jahresgutachten 2005/06 lässt sich etwa bezogen auf die Rentenversicherung folgender Hinweis finden:

»Auch im Jahr 2005 war die finanzielle Situation der gesetzlichen Rentenversicherung äußerst angespannt. Dabei sind die derzeitigen Entwicklungen im Wesentlichen auf die andauernd schwache Entwicklung der Einnahmen zurückzuführen. (...) Verantwortlich für den Beitragsrückgang waren die hohe Arbeitslosigkeit, die anhaltende Schrumpfung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie die verhaltene Lohnentwicklung.« (Sachverständigenrat: Jahresgutachten 2005/06, S. 333)

Wirtschaftsminister Michael Glos, CSU:

„Einzelhandel und Handwerk sind auf kaufkräftige Nachfrage angewiesen. Die Menschen müssen deshalb für gute Arbeit gutes Geld verdienen und es auch ausgeben können“...bei den kommenden Tarifverhandlungen sollten „nicht allein Kosten, Shareholder-Value und Aktionärsinteressen eine Rolle spielen“.

Jürgen Peters:

„Unsere Forderungen sind bezahlbar. Sie entsprechen der Leistungsfähigkeit der deutschen Metall- und Elektroindustrie.“

Fazit

Mit ihren Vorschlägen für einen kostenneutralen Tarifabschluss verlassen die Arbeitgebervertreter die bisher geltende, bewährte Grundlage für höhere Entgelte. Für die IG Metall ist klar: Der aktuelle Tarifkonflikt kann nur gelöst werden, wenn sich die Arbeitgeber in der Frage der regelmäßigen Monatseinkommen bewegen: also den Beschäftigten spürbar höhere Entgelte zugestehen, die mindestens den Preisanstieg ausgleichen, und sie angemessen am Produktivitätszuwachs beteiligen.

Gesamtmittel fordert, die Entgelte durch mehr Betriebsnähe noch weiter zu variabilisieren

Unter der Überschrift „mehr betriebliche Gestaltungsoptionen“ knüpfen die Arbeitgeber an For-

derungen vor der letzten Tarifrunde an. Bereits damals haben sie dafür votiert, über Gesetzesänderungen oder Öffnungsklauseln den Betriebsparteien – ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien – zu gestatten, Kernbereiche der Entgelt- und Arbeitsbedingungen abschließend zu regeln. Dies haben die Arbeitgeber weder in der letzten Tarifrunde noch im politischen Raum durchsetzen können. Damit wollen sie sich jedoch nicht abfinden.

Selbst Arbeitgeberverbände wie Gesamtmetall, die sich zur Tarifautonomie bekennen, verlangen weiterhin, die betriebliche und einzelvertragliche Regelungsebene aufzuwerten zulasten von Tarifverträgen. So fordert Gesamtmetall auch nach der „Pforzheimer Tarifvereinbarung“, die klar definierte Abweichungen vom Flächentarif zulässt, betriebliche Regelungen noch mehr zu erleichtern. Außerdem soll durch Verträge mit einzelnen Beschäftigten vom Tarifvertrag abgewichen werden können.

Martin Kannegiesser, Präsident von Gesamtmetall: „Tarifgebundene Unternehmen sind bewusst im Tarifsystem und akzeptieren daher die Tarifnormen im Grundsatz. Aber wenn die Betroffenen Abweichungen von der Tarifnorm in einem Bündnis akzeptieren, dies jedoch von der Gewerkschaft grundsätzlich blockiert wird, brauchen Unternehmen die Option, von tariflichen Standards abzuweichen, ohne gleich aus dem ganzen Tarifvertrag auszuscheren. Solche einzelvertraglichen Abmachungen sollten durch Klarstellung des Günstigkeitsprinzips vom



Gesetzgeber ermöglicht werden, wenn Arbeitsplatzverlust im Gegenzug z. B. für zusätzliche Arbeit vereinbart wird.“ (VDI-Nachrichten 19. Januar 2006).



Neben dieser weitreichenden Forderung an die Politik, das Günstigkeitsprinzip zu verändern, präzisiert Gesamtmetall in seiner Zwischenbilanz zur Tarifrunde (vom 23. Februar 2006) erstmals, wie die Tarifvertragsparteien „mehr betriebliche Gestaltungsoptionen“ schaffen könnten. Der Arbeitgeberverband meint, dass es neben den

strukturellen Gründen, den Flächentarifvertrag betriebsnäher auszugestalten, auch starke konjunkturelle Argumente gäbe. Um das Entgelt zu flexibilisieren, gäbe es zunächst „zwei Wege, betriebliche Komponenten in den Flächentarifvertrag einzubringen:

- ▶ Die eine Möglichkeit wäre, im Entgelttarifvertrag vereinbarte Einmalzahlungen nach der konjunkturellen Lage des Betriebes zu differenzieren.
- ▶ Die andere Möglichkeit bestünde darin, ... die Jahressonderzahlung der betrieblichen Situation anzupassen.“

Hinzu kommt noch ein dritter Vorschlag, nämlich „dass Betrieben, die zusätzliche Mitarbeiter einstellen, beim Entgelt und in der Arbeitszeit mehr Spielraum gewährt wird“ (siehe Seite 11).

Die IG Metall hält dagegen: Es ist notwendig, die Entgelte spürbar und dauerhaft zu erhöhen

Gesamtmetall und die regionalen Arbeitgeberverbände wollen sich offenbar nicht damit abfinden, dass ihnen bisher versagt geblieben ist, aufgrund von Gesetzesänderungen oder gesetzlichen Öffnungsklauseln – ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien – Kernbereiche der Entgelt- und Arbeitsdingungen betrieblich zu regeln. Was sie in der letzten Tarifrunde nicht durchsetzen konnten, versuchen sie diesmal zu erreichen: variabilisierte Entgelterhöhungen.

Die Tarifvertragsparteien haben aber bereits im „Pforzheimer Tarifabschluss“ vereinbart, gebebe-

nenfalls unter definierten Bedingungen vom Flächentarifvertrag abzuweichen. Wenn abweichende Regelungen getroffen werden, muss dies der Beschäftigung und Zukunftssicherung dienen. Die Entscheidung liegt bei den beteiligten Tarifvertragsparteien, die sich für diese abweichenden Fälle auch auf Verfahrensweisen geeignet haben. Das scheinen die Vertreter der Arbeitgeberverbände vergessen zu haben.

Fazit

Eine Lösung des Tarifkonflikts lässt sich mit der IG Metall nicht über variabilisierte Einmalzahlungen oder andere Variabilisierungen erreichen. Sie setzt sich weiter dafür ein, die regelmäßigen Monatsentgelte der Beschäftigten spürbar und nachhaltig zu erhöhen. Die Arbeitgeber wollen Einmalzahlungen statt nachhaltige Tabellerhöhungen. Diese – oder die Sonderzahlungen – sollen dann auch noch variabilisiert werden. Und die Arbeitgeber wollen ihre Investitionen über den „Pforzheimer Abschluss“ finanzieren.

Die IG Metall widersetzt sich der Idee der Arbeitgeber, dass Flexibilisierungen und Variabilisierungen von Entgelt an mehreren oder gar beliebig vielen Stellen additiv möglich werden sollen. Ein „Strauß“ an betrieblichen Öffnungsoptionen ist für die IG Metall nicht vorstellbar. Auch zukünftig müssen die Flächentarifverträge verbindlich bleiben.

Auch wird sich die IG Metall pauschalen betrieblichen Öffnungen widersetzen, die Gesamtmetall mit einem veränderten Günstigkeitsprinzip errei-

chen will. Denn dadurch würden wesentliche Funktionen des Flächentarifvertrages preisgegeben. Verbindliche Mindestregelungen würde es in Zukunft dann nicht mehr geben. Das angestrebte „Tarifsystem light“ wäre verwirklicht.

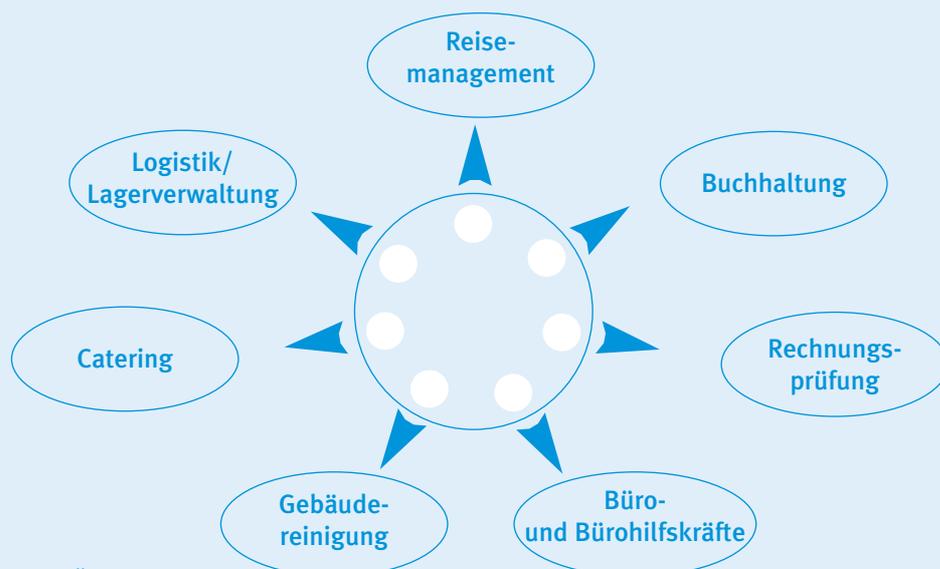
Gesamtmetall fordert einen Tarifvertrag „Produktionsferne Bereiche“

Bei diesem Thema droht Gesamtmetall: „Wir wissen, dass die Strukturen unseres heutigen M&E-Flächentarifvertrages für bestimmte Beschäftigungsbereiche nicht mehr passen. Unsere Unternehmen sehen sich daher vielfach gezwungen, solche Bereiche auszulagern.“ Bei „günstigeren Kostenbedingungen“ hätte angeblich „ein erheblicher Teil der zu inländischen Zulieferern ausgelagerten oder ins Ausland verlagerten Wertschöpfungssteile ... gehalten werden können“. Deshalb solle es „für Tätigkeiten jenseits der M&E-Kernkompetenz einen neuen Tarifvertrag“ geben.

Die IG Metall hält dagegen: Eine zweite abgesenkte Entgeltlinie ist überflüssig

Was Gesamtmetall schon häufiger für Dienstleistungstätigkeiten formulierte, wird jetzt ausgeweitet auf „Tätigkeiten jenseits der Kernkompetenzen der Metall- und Elektroindustrie“. Dadurch wird die Argumentation der Arbeitgeber noch unschärfer. Denn für die angesprochenen Segmente gilt: es ist außerordentlich schwierig, sie abzugrenzen.

Gesamtmetall: Randbereiche der Produktion



Quelle: Gesamtmetall

So weit geht der Vorschlag von Gesamtmetall schon heute...

Was soll denn alles zu „Dienstleistungen“ und den „jenseitigen Tätigkeiten“ zählen? Wo beginnen und enden denn genau die „Randbereiche“ und die „Kernbereiche“? Gehört dazu auch zum Beispiel der Staplerfahrer, der Material ans Band bringt, der Außenhandelskaufmann in der Exportabteilung, die Controllerin aus der internen Revision oder der CNC-Programmierer in der Arbeitsvorbereitung?

Auf dem IG Metall/Gesamtmetall-Symposium im Jahre 2004 bestand noch Übereinkunft, dass es sich dabei um schwerwiegende methodische (Abgrenzungs-)Probleme handelt. Hinzu kommt für das Tarifsystem: Zu einer weiten Definition von Dienstleistung oder produktionsfernen Bereichen würde dann auch zwingend eine „enge“ Definition von industrieller Fertigung gehören.

Das wäre aber gleichbedeutend mit einer weitgehenden Selbstentmachtung der Metallarbeitgeberverbände.

Zu dieser schwierigen Abgrenzung gehört auch, dass der reale Beitrag von bestimmten Teilfunktionen zur Leistungsfähigkeit eines Unternehmens oft nur schwer ermittelt werden kann. Deshalb macht es auch für das Entgeltsystem Sinn, die Verdienstmöglichkeiten nach den spezifischen Anforderungen und nicht nach einem solchen „Beitrag“ auszurichten.

Betriebswirtschaftlich kommt hinzu, dass eine zu starke Zergliederung von Abläufen informelle Strukturen zerstört, funktionierende Abläufe beschädigt oder die Motivation beeinträchtigt.

Das gilt gerade für viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die Gesamtmetall immer so am Herzen liegen. Dort übernehmen die Mitarbeiter/-innen häufig viele unterschiedliche Teilfunktionen: So macht die „Pforte“ zugleich die Postannahme und den Versand oder kümmert sich um die Warenannahme. Eine klare Abgrenzung von Teilbereichen – vielleicht sogar im Form einer eigenen Abteilung – findet sich eben erst ab einer bestimmten Unternehmensgröße.



Dagegen sprechen auch nicht die unternehmensbezogenen Regelungen, wie sie bezogen auf einzelne Firmen gefunden wurden, um Outsourcing abzuwehren. In diesen Fällen hatte das Unternehmen jeweils ein bestimmtes Dienstleistungssegment identifiziert, bei dem es bereit war, das Risiko eines Outsourcings in Kauf zu nehmen. Nur für solche Fälle wurden dann Regelungen geschaffen, die entweder den Verbleib von Funktionen und Beschäftigung im Unternehmen absichern oder auch eine Rückholung fremdvergebener Bereiche ermöglicht.

Für solche klar definierten Fälle kann ein spezifischer Ergänzungstarifvertrag durchaus alle Beteiligten entlasten und Beschäftigung im Unternehmen sichern. Eine generelle Regelung in der Fläche, bei der ein Unternehmen die freie Wahl hätte, welchen Tarifvertrag es denn für die Beschäftigten „jenseits der M+E-Kernkompetenz“ anwenden will, kommt für dieses Problem aber nicht in Betracht.

Fazit

Im Ergebnis bedeutet das für die IG Metall, dass es nicht nur politische, sondern auch gute betriebswirtschaftliche Argumente für den Grundsatz gibt: „Ein starkes Team lässt sich nicht spalten.“ Denn darauf würde der Vorschlag am Ende hinauslaufen: eine willkürliche und dauerhafte Verschlechterung der Tarifbedingungen für eine größere Beschäftigtengruppe.

Zudem täuscht schon die häufig gewählte Überschrift: Es geht schließlich nicht darum, Beschäftigung zu fördern oder gar aufzubauen, sondern darum, Arbeit anders zu bewerten. Dienstleistungsarbeit zeichnet sich aber gerade dadurch aus, dass sie – unabhängig von der Tarifregelung im Unternehmen – anfällt und erledigt werden muss. Die Erfahrung lehrt, dass durch abgesenkte Arbeitskosten keine Arbeitsplätze geschaffen werden. Statt um „Aufbau von Beschäftigung“ geht es den Arbeitgebern darum, prinzipiell eine zweite Entgelt- und Arbeitszeitlinie – quasi einen „Leichtlohnsektor“ – unter dem Dach der M+E-Industrie zu etablieren. Das ist mit der IG Metall nicht zu machen.

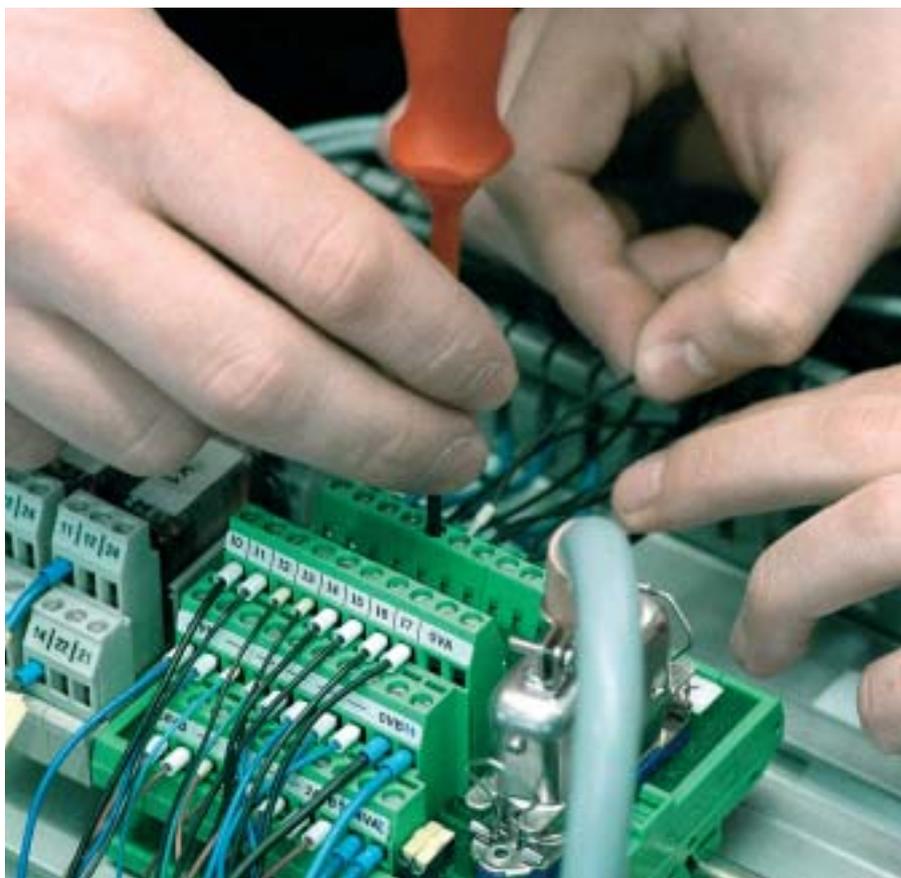
Gesamtmetall fordert Spielraum bei Entgelt und Arbeitszeit, um Beschäftigung aufzubauen

Gesamtmetall fordert „wirksame tarifpolitische Anreize zum Beschäftigungsaufbau“ und schlägt „daher vor, dass Betrieben, die zusätzliche Mitarbeiter einstellen, beim Entgelt und in der Arbeitszeit mehr Spielraum gewährt wird“.

Auf der Pressekonferenz von Gesamtmetall am 15. März 2006 hat Otmar Zwiebelhofer, Vorsitzender von Südwestmetall, diesen Vorschlag – bezogen auf die Arbeitszeit – wie folgt präzisiert: Wenn ein Unternehmen seine Beschäftigtenzahl dauerhaft um sechs Prozent aufstockt, sollen die übrigen Beschäftigten ohne zusätzliche Bezahlung 60 Minuten pro Woche länger arbeiten. Er fordert, tabellarisch zu hinterlegen, dass pro Prozent mehr Beschäftigung ein Plus von zehn Minuten pro Woche vereinbart werden soll. Damit würden sich die Arbeitnehmer/-innen die „Last“ der zusätzlichen Beschäftigung teilen. Ausdrücklich fordert Zwiebelhofer ein Instrument, mit dem, „ohne die Vereinbarung von Pforzheim dafür in Anspruch nehmen zu müssen“, Beschäftigung aufgebaut werden könne.

**Die IG Metall hält dagegen:
Verslechterungen bei Arbeitszeit und Entgelt durch die Hintertür wird es nicht geben**

Bei diesen Vorschlägen von Gesamtmetall geht es nicht in erster Linie darum, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, sondern darum, ohne



weitere Verhandlungen mit dem Betriebsrat und der Gewerkschaft,

- ▶ die Entgeltlinie dauerhaft abzusenken beziehungsweise,
- ▶ neue „Leichtlohngruppen“ zu schaffen und
- ▶ die Arbeitszeit zu verlängern. (Letzteres ist ein Widerspruch. Denn je länger die Beschäftigten arbeiten, desto unwahrscheinlicher sind weitere Neueinstellungen.)

Dagegen bleibt es für die IG Metall bei dem Grundsatz: gleiches Entgelt für vergleichbare Arbeit. Die Vorschläge von Otmar Zwiebelhofer laufen

darauf hinaus, mit der IG Metall geschlossene Tarifverträge, insbesondere den Pforzheimer Tarifabschluss, zu umgehen. Er plädiert für einen generellen Automatismus, bei der Arbeitszeit abweichen zu können, ohne mit der IG Metall oder dem Betriebsrat verhandeln zu müssen. Diese Vorschläge sind kontraproduktiv und zielen darauf ab, die Arbeitszeit durch die Hintertür zu verlängern.

Der Pforzheimer Vertrag bietet für jene Fälle,

- ▶ die nachweislich ernsthafte wirtschaftlicher Natur sind und auch
- ▶ für arbeitsmarktliche Spezialsituationen
- ▶ oder definierte Beschäftigungskonstellationen (zum Beispiel Mangel an qualifizierten Beschäftigten, hohe Besetzung der beiden oberen Entgeltgruppen usw.)

spezielle Möglichkeiten: entweder der temporären Abweichung vom Tarifvertrag oder der ergänzenden Arbeitszeitregelung.

Die Einstellung neuer Arbeitskräfte würde ohnehin, auch ohne Anreiz, vorgenommen, wenn die Auftragslage oder andere betriebliche Umstände dies erfordern. Zugeständnisse in Form von längerer Arbeitszeit ergeben keinen sachlichen Sinn. Im Gegenteil: Durch längere Arbeitszeit für alle Beschäftigten sinkt der Bedarf an weiteren Neueinstellungen. Denn das Arbeitsvolumen (= Zahl der Beschäftigten mal geleistete Stunden) wächst: Zusätzliche Produktion führt also nicht mehr im selben Maß zu Neueinstellungen wie auf Basis einer niedrigeren Pro-Kopf-Arbeitszeit. Der Abbau von Arbeitslosigkeit dauert länger.

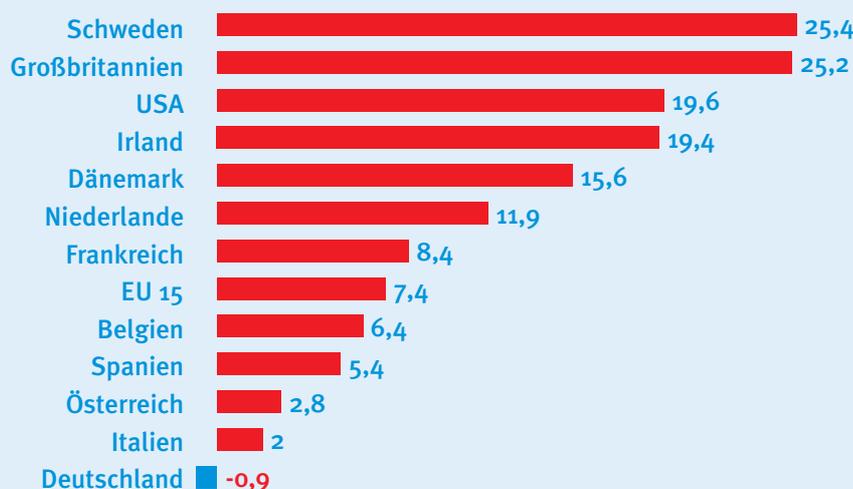
Die Kosten zu senken, damit das Unternehmen „konkurrenzfähiger am Markt anbieten“ kann (Zwiebelhofer), ist der Kern der Forderung. Im Beispiel von Zwiebelhofer würden die Lohnkosten um 2,9 Prozent sinken: Bei einer Aufstockung von 100 auf 106 Beschäftigte würden alle um eine Stunde pro Woche länger arbeiten. Arbeitszeitverlängerung ohne Bezahlung. Der Unterschied zu der bisherigen beziehungsweise 2003 aufgestellten gleichen Forderung ist, dass dies nur dann eintreten soll, wenn zusätzliche Beschäftigte eingestellt worden sind.

Betriebswirtschaftlich ist das unschlüssig: Wenn das Unternehmen eine gute Auftragslage hat und deshalb einstellen kann beziehungsweise muss, dann muss nicht erneut die Wettbewerbsfähigkeit durch niedrigere Löhne gestärkt werden. Sie ist ja offenkundig schon gut. Tut man es trotzdem, werden alle anderen Mitkonkurrenten noch stärker unter Druck geraten und entweder vom Markt verdrängt oder eben auch Lohnkostensenkung verlangen – mit oder ohne Neueinstellung.

Einen vergleichbar präzisen Vorschlag wie zur Arbeitszeit hat Gesamtmetall zu dem ebenfalls geforderten Spielraum beim Entgelt bisher nicht vorgelegt. Mit generell abgesenkten Einstiegsraten für Neueingestellte, wie eingangs der Tarifrunde gefordert, oder einem vergleichbaren variabilisierenden Modell bezogen auf das Entgelt würden im übrigen die gerade erst abgeschlossenen ERA-Tarifverträge mit ihrer Rege-

Reallöhne 1995 – 2004: Deutschland im Minus

In den vergangenen zehn Jahren sind die Realeinkommen der abhängig Beschäftigten in Deutschland um 0,9 Prozent gesunken



Quelle: Schulten 2005

lung des anforderungsbezogenen Entgelts geradezu ad absurdum geführt.

Es sind die Arbeitgeber, die überall behaupten, dass es viele Arbeitsplätze in der jeweiligen Entgeltgruppe 1 geben würde – Arbeitsplätze also, deren Anforderungen ohne Vorkenntnisse und Einarbeitung nur nach einmaliger Unterweisung im Regelfall erfüllt werden – und das unabhängig davon, ob der Mitarbeiter vorher arbeitslos war oder frisch von der Schule kommt.

Hier zählt auch nicht die Absicht, „Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen“ integrieren zu wollen. Für diesen Personenkreis gibt es Förderinstrumente aus dem Sozialgesetzbuch III – wie

Einarbeitungszuschüsse und ähnliches. Ein Bedarf an einer zusätzlichen tariflichen Regelung ist daher nicht erkennbar und wäre auch falsch, da es sich hier um eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik handelt.

Ähnliches gilt auch für den oberen Bereich der Entgeltstruktur: Die ERA-Tarifverträge erlauben Formen der Vereinbarung von zeitbezogenen Einstufungsstufen oberhalb des Eckentgelts für Neueingestellte. Dies zielt darauf, den Aspekt der spezifischen Erfahrung im Entgeltsystem abbilden zu können – und folgt keinesfalls der Illusion, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Kein Unternehmen wird auf die Idee kommen, nur deshalb einen zusätzlichen Ingenieur oder Instandhalter

einzustellen, weil er dann für ein Jahr der Ein-
arbeitszeit ein um rund zwei Prozent (je nach
Tarifgebiet) abgesenktes Entgelt der Eingangs-
stufe erhält. Was die Arbeitszeiten für Beschäf-
tigte in den oberen Entgeltstufen angeht, bieten
im übrigen der „Pforzheimer Abschluss“ und die
Folgetarifverträge in den Bezirken den Betrieben
hohe Flexibilität.

Fazit

Es geht Gesamtmetall nicht darum, Arbeitsplätze
zu schaffen oder Arbeitslose besser zu integrie-
ren, sondern um eine Arbeitszeitverlängerung
durch die Hintertür (ohne weitere Verhandlungen
mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft)
beziehungsweise um eine zweite, abgesenkte
Entgeltlinie oder um neue „Leichtlohngruppen“ –
und das, obwohl die Tinte unter den Entgelttra-
mentarifverträgen noch nicht trocken ist.



2. Die Vorschläge von Gesamtmetall berühren Kernfunktionen des Flächentarifvertrages

Die Vorschläge von Gesamtmetall berühren Kernfunktionen des Flächentarifvertrages. Wenn sich die Arbeitgeber damit in dieser Tarifrunde durchsetzen würden, wäre das ein weitreichender Schritt weg vom System verbindlicher branchenbezogener Flächentarifverträge. Mehr und mehr würde der Tarifvertrag nur noch eine unverbindliche „Preisempfehlung“ sein.

Die Pläne von Gesamtmetall reihen sich ein in den vielstimmigen Chor der Kritiker unseres Tarifsystems: Ein Teil der Ökonomen, Medienvertreter und Politiker fordert seit Jahren, das Prinzip branchenbezogener Flächentarifverträge aufzugeben. Das Schreckgespenst von den „verkrusteten Tarifstrukturen“, die das wirtschaftliche Wachstum hemmen und den Aufbau von Beschäftigung verhindern, gehört zum Allgemeingut in Talkshows, Zeitungskommentaren und Parlamentsdebatten.

Was ist davon zu halten? Liegen die Kritiker des deutschen Tarifsystems richtig? Ganz im Gegenteil! Anders als seine Kritiker glauben machen wollen, ist der Flächentarifvertrag **ökonomisch** und **sozial höchst effizient**. Er hat eine Reihe ökonomisch, gesellschaftlich und politisch hochproduktiver Funktionen.

So trägt der Flächentarifvertrag zur **sozialen Stabilität** bei, indem er Beschäftigte vor Unternehmerrwillkür **schützt** und Standards für Einkommen, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen regelt. Die kollektiv-überbetrieblichen Normen verhindern, dass die Konkurrenz der abhängig

Beschäftigten untereinander in einen ruinösen Dumpingwettbewerb im Kampf um Arbeit mündet. Diese unmittelbare **Schutzfunktion** bleibt nicht ohne Folgen für die ökonomische Entwicklung: Sie schafft **Sicherheit** und **Vertrauen** für die Zukunft – eine Grundbedingung für wirtschaftliche Prosperität.

Aber nicht nur das: Das System der Flächentarifverträge stützt auch **die konjunkturelle Entwicklung**, indem es verhindert, dass in ökonomischen Krisen Einkommen übermäßig abgesenkt und Arbeitszeiten über Gebühr erhöht werden. Damit wird einer prozyklischen Entwicklung von Entgelten und Arbeitszeiten Einhalt geboten. Eine Funktion, deren ökonomische Wirkung sich angesichts der lahmen Konjunktur gerade heute gut veranschaulichen lässt. Das Tarifvertragssystem verhindert damit, dass in der wirtschaftlichen Krise der Ausfall kaufkräftiger Nachfrage noch verstärkt wird.

Hätten wir in Deutschland in den letzten Jahren kein stabiles Tarifvertragssystem gehabt, wären tiefgreifende Einkommensverluste bei den abhängig Beschäftigten nicht zu verhindern gewesen. Und das hätte wiederum fatale Folgen für die ohnehin schon schwache Binnenkonjunktur gehabt.

Über diese **Stabilisierungsfunktion** hinaus fördert der Flächentarifvertrag die **Produktivität**. Denn letztlich verhindern verbindliche Mindeststandards, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen in erster Linie über die Senkung

der Arbeitskosten ausgetragen wird. Er versperrt damit den Unternehmen den „einfachen Weg“ des Lohn- und Arbeitszeitdumpings. Der Flächentarifvertrag zwingt also die Unternehmen zu einem Innovationswettbewerb. Er ist damit auch Motor für Innovation und Entwicklung, für die bessere Idee und das bessere Produkt.



Zudem hat das System der Flächentarifverträge auch eine wichtige **Ordnungs- und Befriedungsfunktion**. So werden die tariflichen Standards in zeitlich abgeschlossenen Tarifrunden definiert. Das begrenzt die Phase akuter Tarifaufeinandersetzungen und hält Konflikte um Löhne, Arbeitszeiten oder -bedingungen weitgehend aus den

Betrieben heraus. Der Flächentarifvertrag ordnet auch die Konkurrenzbeziehungen zwischen den Einzelunternehmen und nimmt Entgelte, Arbeitszeiten und -bedingungen aus dem Wettbewerb heraus.

Dieser Zusammenhang wird auch durch eine neuere Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bestätigt. Die Wissenschaftler der Bundesanstalt für Arbeit kommen zum Schluss, dass die im internationalen Vergleich äußerst niedrige Streikhäufigkeit in Deutschland auch auf die Tarifinstitutionen mit ihrem System koordinierter Tarifverhandlungen zurückzuführen ist (IAB-Kurzberichte 13/9. August 2005).

Diese Funktion wird in Zeiten ökonomischer Verflechtung, niedriger Lagerhaltungspolitik und Just-in-time-Produktion sogar immer wichtiger. Man stelle sich nur die Situation ständiger Lohnkonflikte in unterschiedlichen Betrieben entlang logistischer Ketten oder in einem Lieferverbund vor. Mit Sicherheit wird die Zahl der direkt oder indirekt arbeitskampfbedingten Produktionsausfälle unter solchen Bedingungen wesentlich höher sein als dies im heutigen System koordinierter Tarifverhandlungen üblich ist.

Wer all diese positiven ökonomischen und sozialen Effekte ignoriert und unter dem Deckmantel der Reform die tarifliche Regelungskompetenz weitgehend auf die betriebliche Ebene verlagern oder gar das System der Flächentarifverträge gänzlich zerschlagen will, der zerstört einen der wesentlichen Erfolgsfaktoren der deutschen Wirtschaft.

3. Das Tarifvertragssystem ist bereits höchst flexibel

Dem Tarifvertragssystem mangelnde Flexibilität vorzuwerfen, geht an der Realität vorbei. Die Tariflandschaft im Organisationsbereich der IG Metall weist unterschiedliche branchenbezogene (Flächen-)Tarifverträge mit unterschiedlichen Standards – zum Beispiel für die Metall- und Elektroindustrie, für Stahl, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff, die ITK-Industrie oder die Handwerksbereiche – auf.

Und auch innerhalb einzelner Branchen sind die tariflichen Normen keineswegs so einheitlich und unflexibel wie behauptet wird. So gibt es in den bezirklichen Flächentarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie rund 30 Öffnungsklauseln. Sie ermöglichen beispielsweise – auf der Grundlage der tariflichen Eckwerte –, Entgeltgestaltung oder Lage und Verteilung der Arbeitszeit oder Arbeitszeitkonten betrieblich zu regeln. Auch auf der Basis der neuen Entgelttarifverträge oder neuer tariflicher (Konten-)Regelungen zur Arbeitszeit (zum Beispiel in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen) gibt es weitreichende betriebliche Flexibilität.

Zudem gilt im Organisationsbereich der IG Metall eine lange Tradition, auf Unternehmenskrisen tarifpolitisch zu reagieren. In dieser Tradition stehen die so genannten Sanierungstarifverträge. Seit Beginn der Krise 1993/1994 sowie im Zusammenhang mit der Schwierigkeit vieler Betriebe in Ostdeutschland, das Westniveau im geplanten Zeitraum zu erreichen, hat die IG Metall nicht mehr nur im betrieblichen Einzelfall (vor allem zur Abwehr einer Insolvenz) reagiert. Sie hat viel-

mehr damit begonnen – zusammen mit den Metallarbeitgebern – tarifvertragliche Instrumente bereit zu stellen, mit denen im Rahmen des Flächentarifvertrages spezifische Probleme gelöst werden können. Zu nennen sind hier insbesondere die Härtefallregelung Ost sowie der Tarifvertrag Beschäftigungssicherung.

Diese Instrumente zielen sämtlich darauf ab, im Fall von nachweisbaren betrieblichen Krisensituationen das Unternehmen nicht im Regen stehen zu lassen, wenn es begründete und überprüfbare Sanierungschancen gibt und Arbeitsplätze gesichert werden können. Es ist zwar im Einzelfall zuweilen strittig, wie diese Regelungen angewendet werden, insbesondere wenn es um die Sanierungsbeteiligung durch die Beschäftigten geht. Hierzu haben nicht zuletzt völlig überzogene Forderungen der Unternehmen beigetragen.

Eine große Rolle spielt für die IG Metall zudem, ob sich auch andere potenzielle Finanziers – wie Eigentümer oder die Banken – in relevantem Umfang für eine Sanierung engagieren. Dennoch haben sich diese Instrumente für Krisenfälle grundsätzlich bewährt und werden auch von keiner Tarifpartei in Frage gestellt.

Mit dem „Pforzheimer Tarifabschluss“ 2004 ist es der IG Metall gelungen, die von Gesamtmetall angestrebte generelle Öffnungsklausel für betriebliche Regelungen abzuwehren. Vereinbart wurde, dass vom Flächentarif nur unter definierten Konditionen abgewichen werden kann und nur, wenn die Gewerkschaft zustimmt. Damit

wurde das Ziel der Arbeitgeber durchkreuzt, einen betrieblichen Blankoscheck für Abweichungen zu bekommen.

Konkret wurden weitere Flexibilisierungselemente vereinbart. Einerseits wurde Betrieben, die überwiegend Hoch- und Höherqualifizierte beschäftigen, ermöglicht, bei Engpässen für bis zu 50 Prozent der Belegschaft die regelmäßige Arbeitszeit bezahlt auszuweiten. Damit sollte eine Antwort auf bestehende regionale, funktionale und/oder sektorale Rekrutierungsprobleme für bestimmte Beschäftigtengruppen gegeben werden.

Andererseits wurde den Betrieben eingeräumt, befristet von Normen des Flächentarifvertrages abweichen zu können, wenn dies Beschäftigung sichert und die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit unterstützt. Dabei war klar: Hier müssen zwei gegenläufige Effekte – zwischen betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit auf der einen und überbetrieblicher Wettbewerbsverzerrung auf der anderen Seite – austariert werden. Und die Tarifvertragsparteien müssen generell beteiligt sein.

Hierzu wurden im Vertragstext erste Regeln formuliert. Insbesondere

- ▶ müssen vorab alle betrieblichen Maßnahmen ausgeschöpft worden sein,
- ▶ muss es ein mittelfristig tragfähiges Standortkonzept geben,
- ▶ müssen die abweichenden Regelungen befristet sein,
- ▶ und die Auswirkungen auf den Wettbewerb müssen berücksichtigt werden.

Für die IG Metall kommt noch hinzu, dass auch die jeweils betroffenen Mitglieder zustimmen müssen, sind es doch ihre Einkommen oder ihre Arbeitszeiten, in die eingegriffen wird.

Diese Regeln stellen natürlich auch Hürden dar. Hürden, die eine völlig beliebige betriebliche Abweichungspraxis stoppen sollen zugunsten eines geordneten und transparenten Verfahrens.

Es sind jedoch keine „bürokratischen Auswüchse“, wie es Gesamtmetall zunehmend beklagt: Diese Kritik von Gesamtmetall geht völlig am Kern des Problems vorbei. Es handelt sich um erforderliche, systemimmanente Stabilisatoren, mit denen erreicht werden soll, dass derartige Abweichungen zeitlich und inhaltlich so weit begrenzt bleiben, dass der Flächentarif als Ganzes mit seinen Funktionen erhalten bleibt. Das Austarieren dieser ambivalenten Ziele ist Aufgabe der Tarifparteien, die nicht in erster Linie dem Wohl jedes einzelnen Unternehmens verpflichtet sind.

Um einem Missbrauch und problematischen Entwicklungen entgegenzuwirken, hat die IG Metall im letzten Jahr ein neues Verfahren entwickelt, wie betriebliche Auseinandersetzungen um abweichende Vereinbarungen koordiniert werden. Es soll gewährleisten, dass die tariflichen Bestimmungen gelten. Es definiert, wann und unter welchen Bedingungen derartige Regelungen zulässig sind und wie verhindert werden kann, die Belegschaften gegeneinander auszuspielen.

4. Beispiele einer zukunftsorientierten Weiterentwicklung des Tarifvertrages

Eines der wichtigsten tarifpolitischen Reformprojekte der letzten Jahrzehnte ist der gemeinsame Entgelt-Rahmentarifvertrag für Arbeiter und Angestellte in der Metall- und Elektroindustrie. Seit dem Sommer 2003 hat die IG Metall schrittweise in allen Tarifbezirken diese Verträge durchsetzen können. Ein solcher Reformschritt war zwingend notwendig geworden, weil die alten Rahmenverträge und ihre wesentlichen Regelungen aus den 60er und 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts stammen.

Seit dieser Zeit haben sich in den Betrieben weitreichende technisch-arbeitsorganisatorische Veränderungen vollzogen, und neue Managementkonzepte haben sich etabliert. Flexibler Arbeitseinsatz, neue Gruppenarbeitsmodelle, Zielvereinbarungen usw. sind Teil dieser Veränderungen. In diesem Zusammenhang verschwimmen auch die Grenzen zwischen traditioneller Produktionsarbeit und Angestelltentätigkeit; die alte Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten ist überholt.

Diese veränderte betriebliche Realität wird von den klassischen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen nur unzureichend abgebildet. Folge: Die „Definitionsmacht“ der alten Verträge schwindet mit dem Wandel der Arbeit mehr und mehr. Aber nur wenn der Tarifvertrag ein Instrument ist, das den betrieblichen Verhältnissen gerecht wird, kann er dazu dienen, die Arbeits-, Entgelt- und Leistungsbedingungen zu regeln.

Die IG Metall hat aus dieser Erkenntnis heraus gehandelt und ist die notwendige Reform ange-

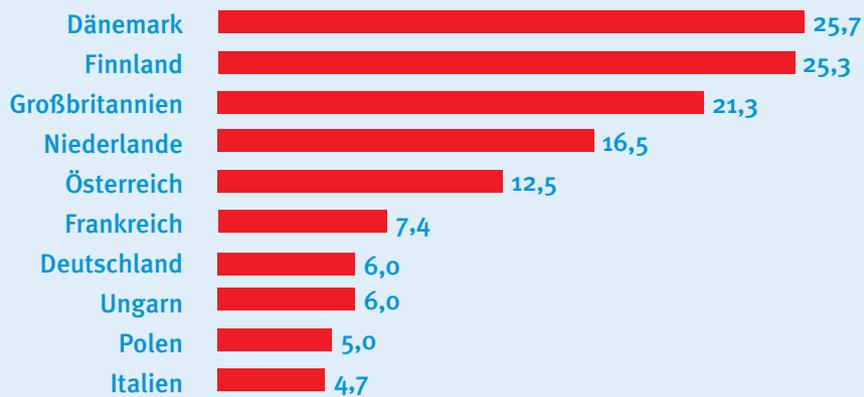
gangen. In diesem Sinne stellt das ERA-Projekt eine „Anpassung“ der Tarifverträge an die veränderten Anforderungen und Handlungsbedingungen der modernen Arbeitswelt dar. Das sichert die Schutz- und Gestaltungsfunktion der Tarifverträge und macht den Flächentarifvertrag zukunftstauglich.



Auch in der aktuellen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie macht die IG Metall Vorschläge, um die Tarifverträge inhaltlich weiterzuentwickeln. Mit einem Tarifvertrag zu Qualifizierung

Berufliche Weiterbildung: Deutschland hinkt weit hinterher

Wie viel Prozent aller 25- bis 64-Jährigen nahmen 2003 an einer beruflichen Weiterbildung teil?



Quelle: Labour Force Survey/Eurostat 2004

und Innovation strebt sie an, individuelle und kollektive Rechte zu gewährleisten. Die IG Metall

will damit der herrschenden Praxis in vielen Unternehmen begegnen, die sich darauf konzentriert, phantasielos Personalkosten zu reduzieren. Vielfach ist Innovation ein Fremdwort, sind die Produkte am Ende ihres Lebenszyklus' und die bestehenden Anlagen und Verfahren veraltet. Oft muss sich die IG Metall dann mit solchen Unternehmen als Krisen- und Sanierungsfälle beschäftigen.

Ähnlich ist es bei der betrieblichen Weiterbildung: Sie ist vom Volumen her rückläufig. Und sie ist weit vom Niveau anderer – zum Beispiel der skandinavischen – Länder entfernt. Diese Länder schneiden im internationalen Vergleich regelmäßig besser ab als die Bundesrepublik.

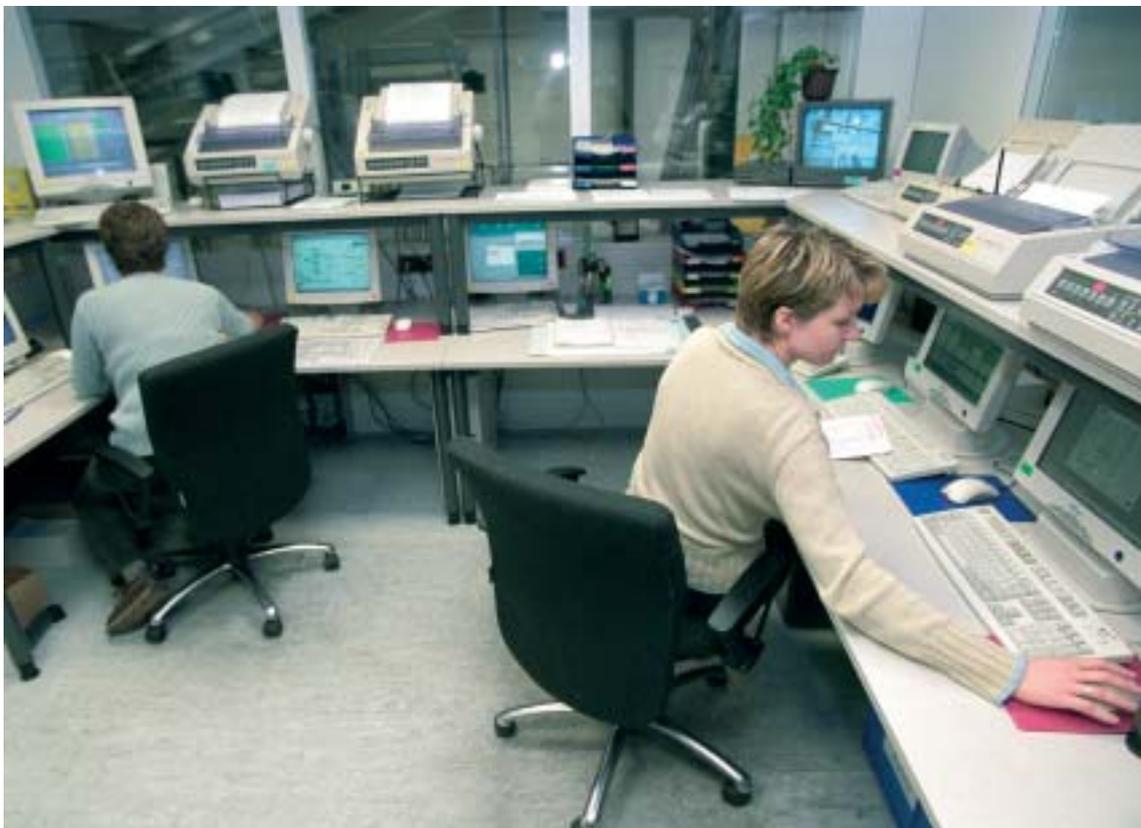
Und wenn in bundesdeutschen Betrieben Qualifizierung angeboten wird, geschieht das zu oft



nach dem Muster „Wer hat, dem wird gegeben“. Große Teile der Belegschaften sind oft dauerhaft von Weiterbildung ausgeschlossen. Obwohl doch unstrittig ist, dass gerade für ein hoch entwickeltes „Hochlohnland“ die Qualifizierung der Beschäftigten die wichtigste strukturelle Ressource darstellt. Wer Zukunftssicherung will, muss in Qualifizierung und Innovation investieren. Tarifverträge zu Qualifizierung und Innovation sind wichtige Bausteine auf diesem Weg.

nicht, um dieses System, das sowohl den Beschäftigten als auch den Betrieben dient, auszuhebeln. Insofern muss sich die IG Metall entschieden gegen Forderungen wenden, die Gesamtmetall anlässlich der jüngsten Tarifrunde erhebt. Ein „Tarifvertrag light“ ist vielleicht billig, aber nicht zukunftsweisend. Es kommt auf Flächentarifverträge an, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden und sie gestalten.

Beide Beispiele belegen, dass die IG Metall sehr innovativ ist, wenn es darum geht, das Tarifsystem zu reformieren. Sie reicht ihre Hand aber



**[Sicherheit schafft
WACHSTUM!]**
Tarif 2006

www.metall-tarifrunde-2006.de