

# Tarifrunde 2006 – Perspektive inklusive – Bewertung und Ausblick

Oliver Burkhard  
Frank Iwer  
Hilde Wagner

## DER TARIFABSCHLUSS

Kaum ein Tarifabschluss der letzten Jahre wurde so durchgängig als „guter Kompromiss“ bewertet wie das Tarifiergebnis 2006 in der Metall- und Elektroindustrie (*Übersicht 1*). Eine durchweg positive Aufnahme fand der Abschluss in den Betrieben und bei den Mitgliedern der IG Metall. Schon die Verhandlungen in dieser Tarifbewegung waren von einem hohen Engagement der Belegschaften begleitet, das sich auch in einer außergewöhnlich hohen Warnstreikbeteiligung von über 950.000 Kolleginnen und Kollegen aus 3.866 Betrieben ausdrückte. Im Vergleich dazu lag z. B. die Bilanz für 2004 mit 513.000 Beteiligten aus 1.857 Betrieben deutlich darunter. Positive Einschätzungen kamen ebenfalls von Seiten der Politik sowie von großen Teilen der Wissenschaft und prägten auch die öffentliche Berichterstattung. Lediglich einzelne Wirtschaftswissenschaftler und einige Stimmen aus dem Arbeitgeberlager kritisierten die Höhe des Abschlusses.

Verlauf und Ergebnis der Tarifrunde 2006 in der Metall- und Elektroindustrie sind nicht ohne Wirkung auf die unmittelbar nachfolgenden Tarifrunden der Bereiche Textil und Bekleidung, Holz- und

Kunststoff und auf weitere Tarifrunden in anderen gewerkschaftlichen Organisationsbereichen geblieben. Insgesamt konnte durch den erfolgreichen Verlauf dieser Tarifrunde Terrain in der Auseinandersetzung um zukünftige Weichenstellungen der betrieblichen und gesellschaftlichen Entwicklung gewonnen werden. Daraus allerdings bereits die Schlussfolgerung einer Wende in den gesellschaftlichen und betrieblichen Kräfteverhältnissen zu ziehen, wäre vermessen. Denn zu dem erfolgreichen Verlauf der Tarifrunde 2006 haben verschiedene Faktoren beigetragen, die sich nicht einfach auf die kommenden Tarifrunden übertragen lassen. Damit markiert die Tarifrunde 2006 zwar Ausgangspositionen für die Tarifrunde 2007, ohne dass jedoch die Bedingungen für einen wiederum akzeptablen Abschluss als gegeben vorausgesetzt werden könnten.

„Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“ – diese Weisheit gilt nicht nur im Fußball, sondern auch in der Tarifpolitik. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall hat in seiner Bewertung der diesjährigen Tarifrunde Marschrichtung und Motto für die Tarifrunde 2007 bereits angekündigt. Im Anschluss an die „Modernisierungskomponenten“ in dem Tarifabschluss 2004 von

Pforzheim und die mögliche Variabilisierung der Einmalzahlung durch den Tarifabschluss 2006 steht für die Arbeitgeber jetzt noch mehr Betriebsnähe auf dem Programm. Angekündigt wird ein neuer Anlauf, um über das Terrain der Entgeltbemessung dem Ziel einer „Verbesserung der Position Deutschlands im internationalen Standortwettbewerb“ näher zu kommen. Dem entspricht das – aus dem Jahr 2006 bereits bekannte – Motto für 2007: „Arbeit in Deutschland halten“. Es wird also in der Tarifrunde 2007 wieder darum gehen, einem Konzept, das auf die bloße Verbilligung von Arbeit zielt, eine zukunftsweisende Alternative entgegenzusetzen: eine Verbindung von Einkommenserhöhungen mit Komponenten des „Besser statt billiger“ und einer „Arbeit mit Zukunft“ sowie einer „nachhaltigen Beschäftigung“.

## ÖKONOMISCHES UND POLITISCHES UMFELD

Das wirtschaftliche, politische und öffentliche Umfeld erwies sich als eine wichtige Rahmenbedingung für Verlauf und Erfolg

### Übersicht 1: Die Ergebnisse\* der Tarifrunde 2006

- Erhöhung der Tarifentgelte um 3 % ab 1. Juni 2006
- Einmalbetrag für die Monate März – Mai 2006 in Höhe von 310 €. Die Einmalzahlung kann je nach wirtschaftlicher Lage nach unten und oben – zwischen null und 620 € – differenziert und zeitlich verschoben werden. Kommt betrieblich keine Einigung zustande, bleibt es bei den 310 €
- Sicherung der bisherigen Vermögenswirksamen Leistungen von 319,08 € für die Altersvorsorge
- Tarifliche Regelungen zu Qualifizierung mit erweiterten Rechten für Betriebsräte und Beschäftigte als Einstieg in ein qualitatives Handlungsfeld
- Regelungen zur Fortgeltung des Lohnrahmens II Nordwürttemberg/Nordbaden in der neuen ERA-Welt

\*Nach 55 regionalen Verhandlungsrunden konnte am 21. April 2006 in Nordrhein-Westfalen für die Metall- und Elektroindustrie ein Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 13 Monaten erreicht werden. Dieser Abschluss wurde für alle Tarifgebiete übernommen.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

WSI Hans Böckler  
Stiftung

Oliver Burkhard, Leiter des Funktionsbereichs Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

e-mail: Oliver.Burkhard@igmetall.de

Frank Iwer, Ressort Metall- und Elektroindustrie im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

e-mail: Frank.Iwer@igmetall.de

Hilde Wagner, Dr., Ressort Grundsatzfragen im Funktionsbereich Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall.

e-mail: Hilde.Wagner@igmetall.de

auch dieser Tarifrunde. Die gute wirtschaftliche Lage und die nicht minder guten Aussichten für die weitere Entwicklung legitimierten die IG Metall-Forderung. Im Verlauf der Tarifrunde wurden zudem die Prognosen zu den Konjunkturperspektiven durchgängig nach oben korrigiert. Der ifo-Geschäftsklimaindex stieg auf Rekordwerte. Besonders die exportstarken Branchen, wie die Metallindustrie, hatten volle Auftragsbücher, wachsende Kapazitätsauslastung und eine verbesserte Gewinnlage. Selbst Gesamtmetall tat sich schwer, diese Voraussetzungen in der Branche schlechzureden. Sie versuchten es deshalb mit der Drohung, dass jede Lohnerhöhung unweigerlich zu weiterer Verlagerung und damit Arbeitsplatzverlust führen würde. Doch dieses Argument wirkte nur beschränkt, weil akute Verlagerungskonflikte, so etwa bei Continental und vor allem bei dem bundesweit Aufsehen erregenden Fall der AEG Nürnberg klar machten, dass die strategischen Entscheidungen der Unternehmen nicht schlicht auf die Lohnkostenunterschiede zurückzuführen sind.

Bereits bei der Verkündung der Tarifforderung der IG Metall im Januar 2006 überwog in der Öffentlichkeit das Verständnis für die IG Metall-Position. Die Berechtigung der ArbeitnehmerInnen, eine angemessene Beteiligung an den Zuwächsen zu erhalten, wurde kaum infrage gestellt. Besonders aufmerksam und wohlwollend wurde die Verbindung von Forderungen nach mehr Lohn mit solchen nach Qualifizierung und Innovation kommentiert. Denn diese Forderungskombination konnte gut an zwei wirtschaftliche Kernpunkte anknüpfen: zum einen an den nahezu unbestrittenen Befund der schwachen Binnennachfrage; zum anderen an die Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit durch ein zukunftsorientiertes Konzept „besser statt billiger“, in dem die Qualifikation der Beschäftigten zentrale Bedeutung hat. Zu beiden Aspekten bekam die IG Metall im Verlauf der Tarifrunde argumentative Unterstützung aus dem wissenschaftlichen Bereich.<sup>1</sup>

Bemerkenswert war zudem, dass auch aus dem Bereich der Politik ein gemäßigtes Verständnis für die Erhöhung der Arbeitnehmerinkommen gezeigt wurde. Im Unterschied zu den vergangenen Tarifauseinandersetzungen kam es – bei allen nach wie vor bestehenden Konflikten – zu keinen scharfen politischen Konfrontationen. Selbst Wirtschaftsminister *Glos* konnte der

Forderung nach Lohnerhöhungen zur Stärkung der Binnennachfrage etwas abgewinnen – wenngleich er später wieder versuchte, zurückzurudern. Die neue politische Konstellation nach der Bundestagswahl – neue Parlamentszusammensetzung und Große Koalition – hat insofern die Tarifaussensatzung nicht noch zusätzlich erschwert. Vielmehr wurde der Anspruch auf Lösungen, die für beide Seiten akzeptabel sind, auch öffentlich unterstützt.

## STRATEGIE VON GESAMTMETALL

Ausgangspunkt der Strategie von Gesamtmetall für diese Tarifrunde waren vier tarifpolitische Ansätze, die der Verband teilweise bereits 2005 in der Broschüre „Für einen modernen Flächentarifvertrag“ formuliert hatte. Ergänzend zu einer „kostenneutralen Lohnentwicklung“ mit hoher Bedeutung von Einmalzahlungen zielte Gesamtmetall als Schritte in Richtung eines *Tarifvertrags light* eine weitere *Variabilisierung der Entgelte auf Betriebsebene ohne Beteiligung der IG Metall* sowie die Einführung von *Niedrigtarifen in industriellen Dienstleistungsbereichen* an. Hinzu kam später (wenn auch mit zeitlicher Verzögerung) der sogenannte *Zwiebelhofer-Vorschlag einer Verlängerung der Arbeitszeit als „Belohnung für Beschäftigungsaufbau“*. All diese Elemente folgten der strategischen Orientierung, die Betriebsebene aufzuwerten unter gleichzeitiger Einbindung der IG Metall in die Friedenspflicht.

Flankiert wurde diese Strategie durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen. Diese speisten sich aus Erfahrungen aus 2003 wie auch der aus der Sicht der Arbeitgeber erfolgreichen Umfeldbearbeitung durch die „Initiative Neue soziale Marktwirtschaft“, die belegen, dass Tarifrunden nicht allein in den Betrieben, sondern auch im gesellschaftlichen Raum ausgetragen und entschieden werden. Die Losung bzw. das Konzept für die Tarifrunde 2006 lautete „Arbeit in Deutschland halten“ oder besser gesagt „Arbeit um jeden Preis“.

Materiell sollten die Weichen für ein neues lohnpolitisches Konzept gestellt werden. Unter dem Begriff der „kostenneutralen Lohnentwicklung“ sollten künftig nur noch die „entlassungsbereinigte Produktivität“ statt der gesamtwirtschaftlichen Produktivität sowie eine Konjunkturkomponente statt des Inflationsausgleichs maßgeblich sein. Damit sollte das Gesamtvolumen einerseits gedrückt, andererseits

soweit wie möglich vom Verteilungsspielraum abgekoppelt werden. Letztlich ist dies ein Konzept für eine „deflationäre Lohnpolitik“ des Reallohnverlustes. Dies sollte zudem durch weitere Schritte der Entgeltendifferenzierung – möglichst in Form der Einmalzahlungen – tarifsystematisch abgesichert werden.

Weiterhin wollte Gesamtmetall Tarifregelungen zu neuen qualitativen Themen vermeiden bzw. ausschließen. Und der Versuch, die Verhandlungen von vornherein stark zu zentralisieren, hatte zum Ziel, in der Tarifpolitik möglichst wegzukommen von der Bezirksebene, um sich gegenüber dem Druck und der Mobilisierung aus den Betrieben zu immunisieren. Diesem Ziel ist Gesamtmetall trotz verstärkten Bemühens nicht näher gekommen, es wurde selbst von den regionalen Arbeitgeberverbänden teilweise konterkariert.

Eine von der IG Metall in Auftrag gegebene Medienresonanzanalyse zeigt deutlich, dass Gesamtmetall und die regionalen Arbeitgeberverbände in dieser Tarifrunde in den Printmedien erheblich schlechter abgeschnitten haben als die IG Metall. Insbesondere die langanhaltende Verweigerung eines verhandlungsfähigen Angebots und die ständigen Appelle zur Kosteneinsparung ohne wirkliche Zukunftskonzepte haben sich negativ auf die öffentliche Akzeptanz ausgewirkt und die Stimmungslage zugunsten der Beschäftigten und der IG Metall beeinflusst.

## BEWERTUNG DES TARIFABSCHLUSSES UND SEINER BESTANDTEILE

### VERTEILUNGSSPIELRÄUME AUSGESCHÖPFT...

Für die nahezu durchgängig positive Bewertung des Tarifabschlusses gibt es mehrere Gründe. Einer der entscheidenden ist, dass das materielle Volumen des Tarifabschlusses zufriedenstellend ist. Der gesamtwirtschaftlich verteilungsneutrale Spielraum für 2006 konnte weitgehend ausgeschöpft werden. Die Inflationsrate wird in diesem Jahr voraussichtlich um 1,6 % und

<sup>1</sup> Forschungsnetzwerk Makropolitik: „Fünf Prozent sind angemessen“, Frankfurter Rundschau vom 14.3.2006; – Bosch, G.: „Rückstände aufholen“, Financial Times D, 5.4.2006; – Welsch, J.: Tarifpolitik für mehr Innovationen, IG Metall internet, Wiesbaden 2006.

die gesamtwirtschaftliche Produktivität um 1,7 % steigen, sodass die strukturelle Erhöhung der Entgelte um 3 % plus Einmalzahlung einen Ausgleich der Teuerungsrate und eine angemessene Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg ermöglicht. Dass es – entgegen dem Willen der Arbeitgeber – außerdem strukturell gelungen ist, im Verhältnis zur Einmalzahlung eine starke prozentuale Erhöhung durchzusetzen, kann ebenfalls als materieller Erfolg gewertet werden.

#### ...GELTUNG DES FLÄCHENTARIF- VERTRAGS GEWAHRT...

Ein Kernpunkt der Arbeitgeber in dieser Tarifrunde war, Voraussetzungen für eine weitere Differenzierung der Entgelte auf betrieblicher Ebene zu schaffen. Im Ergebnis konnte dieses Ansinnen der Arbeitgeber eingeschränkt und auf den Bereich einer Einmalzahlung begrenzt werden. Diese Einmalzahlung von 310 € kann durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung je nach wirtschaftlicher Lage betrieblich nach unten und nach oben differenziert werden. Die Betriebsräte sind dabei in einer sicheren Verhandlungsposition. Denn wenn es keine Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gibt, bleibt es bei dem tariflich vereinbarten Betrag von 310 €. Dass die IG Metall für die betrieblichen Verhandlungen zuständig ist, konnte nicht durchgesetzt werden, weil die Arbeitgeber dabei die Gefahr des Einstiegs in eine „Zweistufigkeit mit Folgen“ bis hin zur Frage betrieblicher Arbeitskämpfe sahen. Erste Auswertungen der Umsetzung zeigen, dass diese Regelung in der vereinbarten Form durchaus Chancen einer Differenzierung bietet und dennoch kontrollierbar bleibt. Aus mehreren Bezirken liegen bislang flächendeckende Untersuchungen vor, denen zufolge in der überwiegenden Anzahl der Fälle (über 80 %) der tariflich vereinbarte Einmalbetrag in Höhe von 310 € gezahlt wird. In den Fällen, in denen abweichende Regelungen getroffen werden, sind diese bislang etwas mehr nach oben (7 bis 10 %) als nach unten (3 bis 9 %) abweichend. Da absehbar ist, dass die Arbeitgeber auf weitere betriebliche Differenzierungen setzen werden, kommt der Bilanzierung, wie mit dieser Regelung betrieblich umgegangen wird, eine Schlüsselrolle zu. Eine Gesamtauswertung wird die IG Metall im Herbst 2006 vorlegen.

#### ...UND ZUKUNFTSFRAGEN ANGEANGEN

Mit dem Tarifabschluss ist ein wichtiger Einstieg in wesentliche Zukunftsfragen gelungen. Nicht „billiger, länger, härter“, sondern „besser, intelligenter, qualifizierter“ ist die richtige Zukunftsstrategie. Mit den Tarifregelungen zur Qualifizierung hat die IG Metall einen entscheidenden Schritt in diese Richtung vollzogen. Damit konnte sie erfolgreich ihren Anspruch dokumentieren, im Sinne von „Bausteinen für eine Arbeit mit Zukunft“ Fragen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung tariflich anzugehen und damit Arbeitspolitik zu betreiben. Inhaltlich stärkt die abgeschlossene Regelung die Rechte der Betriebsräte bei der Planung, der Beteiligung und der Umsetzung von Qualifizierung und erweitert die Rechte der Beschäftigten, z. B. auf jährliche Qualifizierungsgespräche. Da es sich dabei insbesondere um Prozessrechte handelt, kommt es jetzt im Wesentlichen auf deren betriebliche und organisationspolitische Umsetzung an. Die Regelung stellt einen wichtigen Einstieg in die Auseinandersetzung um qualitative Handlungsfelder dar, die in den nächsten Jahren zu führen sein wird. Eine tarifliche Regelung zum Thema Innovation konnte in dieser Tarifrunde nicht durchgesetzt werden. Dennoch hat es sich für die IG Metall ausgezahlt, dieses zukunftsorientierte Themenfeld besetzt zu haben. An die in dieser Tarifrunde entwickelten Forderungen und Vorschläge kann auch künftig angeknüpft werden.

Was die Gestaltung der Arbeits- und Leistungsbedingungen angeht, ist durch den erneuten Abschluss des Fortführungsvertrages zum Lohnrahmen II in Nordwürttemberg/Nordbaden die Strategie von Südwestmetall gescheitert, sich der Pausenregelung zu entledigen. Es wird auch künftig für überwiegend manuelle Tätigkeiten mit kurzen Zyklen und Prüfaufgaben mit hoher Konzentrationsanforderung pauschaliert fünf Minuten Erholzeit geben. Für weitere Tätigkeiten, bei denen ein Ausgleich arbeitsbedingter Ermüdung erforderlich ist, wird es definierte Erholzeiten geben. Zudem gibt es Sicherungsklauseln für die Betriebe, in denen die Arbeitgeber im Zuge der ERA-Umsetzung Angriffe auf die Vereinbarungen zum Leistungsentgelt versuchen. Auch die vorherigen Regelungen über persönliche Bedürfniszeiten, Mindesttaktzeiten und die Mit-

bestimmung bei der Bandbesetzung bleiben unverändert in Kraft.

Mit der Tarifregelung zu „Altersvorsorgewirksamen Leistungen“ konnten die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen für die Altersvorsorge gesichert werden. Auch dies ist ein Element tarifpolitischer Innovation. Damit wurde nicht nur der Zahlungsanspruch auf 319 € bis 2012 untermauert, sondern darüber hinaus – neben der Tarifregelung zur Entgeltumwandlung – ein weiterer Schritt in Richtung Altersabsicherung gesetzt. Dieses Thema wird für die Mitglieder der IG Metall zunehmend an Bedeutung gewinnen, sodass die Frage weiterer Schritte auf diesem jetzt enger verzahnten tarif- und sozialpolitischen Handlungsfeld nicht vollständig von der Tagesordnung verschwindet.

Insgesamt können drei wesentliche Ergebnisse bilanziert werden:

(1) Es ist gelungen, für die Beschäftigten dauerhaft einen materiell *spürbaren Anstieg der Entgelte* durchzusetzen. Dies macht für die Metall- und Elektroindustrie nach Schätzungen des wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages einen Anstieg der Bruttoentgeltsumme von ca. 4,2 Mrd. € aus. Zugleich verbessert sich damit die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme um ca. 1,7 Mrd. €.

(2) Die IG Metall konnte trotz starken Widerstands der Arbeitgeber erste *Bausteine für eine „Arbeit mit Zukunft“* durchsetzen. Damit wurde sie als Kraft wahrgenommen, die sich um Zukunftsbelange ebenso kümmert wie um die gesamtwirtschaftlich notwendige und spürbare Erhöhung der Kaufkraft der Beschäftigten.

(3) Das Ansinnen der Arbeitgeber, die *Reglungsmacht des Flächentarifvertrages* zugunsten einer betrieblichen Regelung von Kernfragen der Einkommen und Arbeitsbedingungen einzuschränken, konnte zurückgewiesen werden. Der Tarifabschluss bietet viele Anknüpfungspunkte für die betriebliche Ausgestaltung, die auch zu einer Aktivierung der Mitglieder und zur Mitgliedererwerbungsbeiträgen können.

#### SCHLUSSFOLGERUNGEN UND PERSPEKTIVEN

In der Tarifrunde 2006 haben die Belegschaften und die IG Metall – unter günstigen, auf die Zukunft nicht unbedingt über-

tragbaren Rahmenbedingungen – ihre Handlungs- und Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis stellen können. Entgegen vorhandener Befürchtungen führten auch die verstärkten Auseinandersetzungen um Tarifrunden in den Betrieben in den letzten zwei Jahren nicht zu Einschnitten in die tarifpolitische Handlungsfähigkeit. Im Gegenteil: Selbst Betriebe, in denen es vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen gab, konnten vielfach ohne größere Probleme in die Aktionen einbezogen werden.

Bewährt hat sich die von vornherein öffentlichkeitswirksame Anlage der Tarifrunde. Über die Arbeit mit Online-Medien und Presse ist es gelungen, eine zukunftsweisende Gesamtbotschaft zu platzieren. Gegen das Arbeitgeberkonzept einer „Arbeit um jeden Preis“ konnte das Thema „Arbeit mit Zukunft“ erfolgreich besetzt werden. Darin kam in Ansätzen auch der Anspruch auf ein alternatives Entwicklungsmodell („Besser statt billiger“, Zukunftssicherung durch Innovation und Qualifikation) zum Ausdruck und wurde öffentlich akzeptiert. Dies korrespondierte damit, dass Gesamtmetall die konkreten Punkte ihres angestrebten Modells (konzentriert z. B. im Zwiebelhofer-Vorschlag) zu spät publik machte und vor allem mit einer erkennbaren Verweigerung bei den Entgelten verband. Daraus lässt sich schlussfolgern: Je stärker Tarifrunden nicht nur betrieblich, sondern auch im politischen Raum ausgetragen werden, desto notwendiger ist es für die IG Metall, die jeweiligen Forderungen mit einem plausiblen Gesamtkonzept für Zukunft und Beschäftigung zu verbinden.

Für die Tarifrunde 2007 wie für die weiteren Tarifrunden wird es gleichwohl zen-

tral sein, ob und wie es gelingt, die Handlungsfähigkeit im Bereich der gewerkschaftlichen Betriebs- und Tarifpolitik zu stabilisieren und auszubauen – auch und gerade angesichts erheblicher Belastungsproben, die in den nächsten Monaten und Jahren zu erwarten sind. Diese ergeben sich nicht zuletzt aus den Herausforderungen, die der verschärfte Wettbewerb und die betrieblichen Drucksituationen in Richtung abweichender Vereinbarungen weiterhin mit sich bringen werden, aber auch aus Reformvorhaben wie der ERA-Einführung, bei der es betrieblich um die Neugestaltung und Sicherung der Entgelte und Verdienstmöglichkeiten geht. Weil für die Frage der Organisations- und Handlungsfähigkeit der IG Metall der Betrieb der entscheidende Ort ist, wird es in den kommenden Monaten darauf ankommen, die mit der Tarifrunde 2006 erreichten Terraingewinne betrieblich und organisationspolitisch abzusichern.

Neben einer möglichst präzisen Abschätzung der verteilungspolitischen Rahmenbedingungen für 2007 und der Wirkungen verabschiedeter steuer- und sozialpolitischer Maßnahmen müssen wir uns darauf vorbereiten, dass Gesamtmetall frühzeitig einen zweiten Anlauf starten wird unter dem Motto „Arbeit in Deutschland halten“. Dabei werden voraussichtlich wieder – in welcher kontraproduktiver Weise auch immer – einkommens- und arbeitszeitpolitische Aspekte mit dem Thema Arbeitsmarkt und Beschäftigung verknüpft. Es ist damit zu rechnen, dass die in der Tarifrunde 2006 abgewehrte Logik von Konjunkturkomponenten statt Tabellenerhöhungen erneut auf den Tisch kommt. Da sich die angespannte Arbeitsmarktsituation selbst bei günstiger wirtschaftlicher

Entwicklung in den kommenden Monaten nicht entscheidend verbessern wird, ist davon auszugehen, dass die Auseinandersetzung um Beschäftigung mit allen ihren Facetten (Jugendarbeitslosigkeit, Beschäftigung Älterer, Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse etc.) während der Tarifrunde 2007 öffentlich bearbeitet wird. In Verbindung mit der Orientierung an einer spürbaren Einkommenserhöhung stellt sich für die IG Metall deshalb die Aufgabe, das in Ansätzen entwickelte Konzept einer „Arbeit mit Zukunft“ durch Vorschläge zur Entwicklung einer „nachhaltigen Beschäftigung“ zu ergänzen. Bereits heute ist abzusehen, dass wir es 2007 mit einer hohen Erwartungshaltung der Beschäftigten in Bezug auf eine prozentuale und dauerhafte Erhöhung der Entgelte zu tun haben werden. Dies wird die kommende Tarifrunde entscheidend prägen.

Was das Thema Tarifpolitik in der Fläche und im Betrieb angeht, wird die IG Metall im Herbst eine ausführliche Bilanz der Anwendung des Instruments der betrieblich variablen Einmalzahlung vorlegen. Zusätzlich wird die Praxis der abweichenden Tarifvereinbarungen „nach Pforzheim“ und nach weiteren Anlässen ausgewertet. Auf Basis dieser Bilanzen wird es einen Diskussionsprozess über die daraus für die zukünftige Tarifpolitik zu ziehenden Schlussfolgerungen geben. Klar ist, dass die positiven Erfahrungen mit der Einbeziehung von Zukunftsfragen in die Tarifrunde in diesem Jahr dazu ermuntern, diesen Weg auch künftig fortzusetzen.