

ERA – Ein Tarifvertrag wird zum Schreckgespenst der Belegschaften?

ERA – die Abkürzung für **Entgeltrahmenabkommen**. Nicht wenige Betriebsräte und Belegschaften zucken zwischenzeitlich bei diesem Namen zusammen. Ein Tarifvertrag, von der IGM-Führung und ihren Tarifexperten als „Jahrhundertwerk“, als „Meilenstein in der Tarifgeschichte“ hochgejubelt. Abgeschlossen für die Metall- und Elektroindustrie in den 11 IGM-Tarifbezirken und in der Regel 2004 in Kraft getreten. Dieser „Meilenstein“ ist kein Kampf-, kein Streikergebnis, sondern ein Verhandlungs- oder auch Kaufergebnis. Die Metaller müssen das ERA mit ihren Löhnen bezahlen. In den Jahren von 2002 bis 2005 wurden ihnen dafür insgesamt 2,79 Prozent der Lohnerhöhungen als so genannte ERA-Strukturkomponente in Rechnung gestellt. Den Kapitalisten wird damit die „betriebliche Kostenneutralität“ und Arbeitern und Angestellten die dauerhafte Absenkung der „Entgelte“ (2,79 % werden bei Lohnerhöhungen nicht gerechnet) für die Einführung des ERA gesichert. Sollten die 2,79 % der Lohnsumme nicht ausreichen, den Kapitalisten die Kostenneutralität zu sichern, dürfen sie sich an Sonderzahlungen, Weihnachts-, und/oder Urlaubsgeld oder anderem schadlos halten. Das Verfahren dafür regelt § 5 (ERA-ETV NRW) zur „betrieblichen Kostenneutralität“.

Entwertung der Arbeitskraft durch technischen Fortschritt

Nach dem ERA wird die Trennung von Arbeitern und Angestellten nach Lohn- und Gehaltsgruppen durch Neueingruppierung aller Beschäftigten in **einheitliche Entgeltgruppen** aufgehoben. Dabei ist passiert, was ursprünglich als Lehre aus der großen Rationalisierungsoffensive des Kapitals Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre

durch das neue ERA (1978/79 1. Verhandlungen in NRW) verhindert werden sollte. Nämlich abgesehen von Massenentlassungen, die Abgruppierung zigtausender Kolleginnen und Kollegen mit entsprechendem Lohnverlust, sinkendem Lebensstandard usw. durch den Einsatz modernster Technik. Es ist nun mal eine ständige Anstrengung des Kapitals, die materiellen und kulturellen Lebensbedingungen der Lohnabhängigen überall auf das niedrigste Niveau zu drücken. In diesem Sinne haben die Kapitalisten auch das „Jahrhundertwerk“ in vielen Betrieben als Waffe gegen Löhne/Gehälter, als Lohnsenkungsprogramm zur Steigerung der Profite gegen die **neuen Entgelte** eingesetzt. „Der Arbeitgeber bestimmt Arbeitsorganisation und -ablauf im Betrieb“, heißt es dort. Danach beschreibt der jeweilige Kapitalist die Arbeitsaufgaben für die nach Tarifgebieten unterschiedliche Anzahl der einzelnen Entgeltgruppen - z.B. 1 bis 14 für das Tarifgebiet NRW. Gleichzeitig legt er die dafür nach seiner Meinung notwendige Qualifikation, Berufserfahrung, Können und/oder Einarbeitungszeit fest und gruppiert ein. Im Kapitalismus wendet sich hierbei der jahrelange technische Fortschritt gegen die Interessen der Lohnabhängigen. Eine Gesetzmäßigkeit des kapitalistischen Systems. Karl Marx schrieb u. a. dazu: „*Das Wachstum der Produktivkräfte führt also mit sich vermehrte Herrschaft des großen Kapitals, vermehrte Vereinfachung und Vereinfachung der Maschine, genannt Arbeiter, vermehrte direkte Konkurrenz unter den Arbeitern durch vergrößerte Teilung der Arbeit und Maschinenanwendung ...*“ (Karl Marx, Arbeitslohn, In: Marx, Engels, Über die Gewerkschaften, Berlin 1971, S. 85)

Man mache sich dies am Beispiel eines Facharbeiters deutlich. Gelingt es ihm durch Einsatz seiner Kenntnisse und Erfahrungen den Bau einer Maschine so zu vereinfachen, dass sie auch ohne große Qualifikation nach kurzer Anlernzeit gebaut werden kann, beschreibt der Kapitalist nach dem ERA erneut die vereinfachten Arbeitsgänge. Wieder legt er die dafür noch notwendige Qualifikation, Anlern- oder Einarbeitungszeit, neue Entgeltgruppe und Lohn fest. Wird unser Facharbeiter noch gebraucht und weiter mit der von ihm vereinfachten Arbeitsaufgabe betraut, landet er mit weniger „Entgelt“ eine, evtl. mehrere Gruppen tiefer. Das ist mit eine Ursache für die vielen Konflikte, Proteste und zwischenzeitlich auch Streiks in den Betrieben, wo ERA eingeführt wurde bzw. noch eingeführt wird. Oft wurden und werden dabei große Teile der Belegschaft, manchmal zwischen 50 bis 70 Prozent und mehr, ab- bzw. bewusst falsch eingruppiert. Für dieses Eingruppierungsverfahren haben die Tarifpartner ihrer Phantasie freien Lauf gelassen. Erstmalig gibt es im Tarifvertrag „Über- und Unterschreiter“. Bei dieser neuen Wortschöpfung werden Abgruppiertere sinnigerweise zu so genannten „Überschreitern“. Sie erkennt man daran, dass ihr alter, nach ERA abgesicherter Lohn, das Geld der neuen Entgelt-

„Junge hungrige Mädels“

(Aus einem Bericht im Forum dialog.igmetall.de/ERA über den Widerstand bei Siemens-Erlangen)

Bedenklich sind auch die Reaktionen mancher Führungskräfte auf den zunehmenden Widerstand der Betroffenen. Uta Brenner¹ zitierte Aussagen wie „Ich würde sie ja gerne unterstützen, aber ich darf nicht, „ich hatte keinen Einfluss auf Ihre Eingruppierung“ und „ich kann Ihnen nicht helfen, wenden Sie sich an den Betriebsrat.“ Noch einen Schritt weiter geht der unverkennbare Versuch, den Protest mit Druck zu ersticken, der sich zuweilen hart an der Grenze der Legalität bewegt: „Gehen Sie bloß nicht zum Betriebsrat. Wenn Sie Einspruch erheben, kann die Eingruppierung noch mal abgesenkt werden“; „wenn es Ihnen nicht passt, suchen Sie sich doch einen anderen Job“; „in einem mittelständischen Unternehmen würden Sie noch weniger verdienen“, sowie gewissermaßen als Krönung: „Wenn Sie nicht mehr wollen, es stehen genügend junge hungrige Mädels vor der Tür.“ Und der Druck nimmt weiter zu, wie die Betriebsrätin feststellt: „Führungskräfte versuchen, wie es aussieht, gezielt, den Kollegen Fehler in ihrer Arbeit nachzuweisen.“

¹ Kollegin Uta Brenner ist Betriebsratsmitglied bei Siemens in Erlangen und Mitglied im Gesamtbetriebsrat Siemens.

gruppe – z. B. 2.000 € –, mit dem Betrag X „überschreitet“ (Beispiel s. Kasten – Die „Überschreiter“). Von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich macht das für die Betroffenen monatlich zwischen 300 und 1.400 € und manchmal auch mehr aus. Nach entsprechenden Berichten verlieren Arbeiter und Angestellte in Betrieben wie Siemens, Daimler Chrysler und Alstom zwischen 300 und 1.500 € im Monat. Montagefacharbeiter im Rhein-Nekargebiet verloren bei der Neueingruppierung bis zu 800 € mtl. Bis hin zur Chefsekretärin sind hierbei die Angestellten in den Verwaltungen am härtesten betroffen. Das ist kein Zufall, sondern Programm. Nach Aussagen vom Kapitalverband Südwestmetall (SWM) stehen u. a. Reisemanagement, Catering, Logistik/Lager, Buchhaltung, Rechnungsprüfung und Bürotätigkeiten auf einer besonderen Abgruppierungsliste (s. Kasten Beispiel Südwestmetall). Gegen diese Praxis protestierten z. B. Ende 2006/Anfang 2007 (u. a. am 8. März, dem internationalen Frauentag) viele Sekretärinnen und Teamassistentinnen bei Siemens. Rund 87

Prozent von ihnen, davon weit über 500 im Stammhaus in Erlangen wurden von der Geschäftsleitung abgruppiert. Der „Überschreiterbetrag“ beträgt hierbei im Durchschnitt rd. 660 € im Monat und in einigen Fällen bis zu 2.000. Für Zehntausende Kolleginnen und Kollegen, für die „Überschreiter“ ist das die Erklärung der Metall- und Elektrokapitalisten: Seht her, seit Jahren seid ihr falsch eingruppiert und das ist die Summe, die ihr von uns zu viel bekommt. Aber wir sind großzügig, wir nehmen uns davon nur rd. 10 Prozent von euren alten Bruttolöhnen zurück. Das haben wir mit euren Gewerkschaftsführern ausgerechnet und vereinbart. Es ist unser Anteil an den Überschreiterbeträgen. So steht es in den entsprechenden Paragraphen der ERA-Einführungstarifverträge (z. B. in § 4 ERA-ETV NRW).

Zukünftige Lohnerhöhungen können die Kapitalisten mit den als „positiven ERA-Ausgleichsbetrag“ ausgewiesenen 10% des alten Lohns verrechnen, bis nichts mehr davon übrig bleibt (Beispiel nebenstehend). Das ist erstmalig ab einem



Protest der Kolleginnen bei Siemens in Erlangen

Lohnkürzung durch das ERA: Die „Überschreiter“

Beispiel der Lohnkürzung auf der Basis des ERA-Tarifvertrages (ERA-TV Bayern) bei der Neueingruppierung einer kaufmännischen Angestellten.

Unsere Kollegin war bisher im vierten Gruppenjahr der Gehaltsgruppe 4 nach dem alten Gehaltsrahmen eingruppiert. Bei der Einführung des ERA wurde sie vom Kapitalisten neu in die ERA-Entgeltgruppe 5 b eingruppiert. Wie bei der nachfolgenden Berechnung nachgewiesen wird, wurde sie damit zur „Überschreiterin“, einem typischen ERA-Verlierer. Um das herauszufinden, werden der alte und neue Lohn nach den o. g. Gehalts- bzw. Entgeltgruppen gegenübergestellt. Eine mittlere Leistungszulage – alt 9,5 %, neu 14 % (50 Punkte) und eine angenommene jährliche Lohnerhöhung von 3%, die immer im Juni ab 2009 tabellenwirksam wird, zugrunde gelegt, sieht das für unsere Kollegin wie folgt aus:

Altes Grundgehalt:	2851 Euro	Neues ERA-Grundentgelt:	2312 Euro
+ 9,5 % Leistungszulage:	270 Euro	14% Leistungszulage:	323 Euro
Gesamtgehalt:	3121 Euro	ERA- Gesamtentgelt:	2635 Euro

Bei dieser Gegenüberstellung ergibt sich ein Differenzbetrag von 486 Euro brutto zwischen altem und neuem Entgelt. Der Betrag, den die Kollegin bei einer angenommenen ERA-Einführung ab dem 1. Juni 2007 nach der neuen Entgeltgruppe (Abgruppierung) gemäß ERA-TV weniger hat. Hierbei bestimmt der Tarifvertrag unter der Überschrift „Absicherung der Überschreiter“, wie damit zu verfahren ist, wenn der Differenzbetrag 10 Prozent des bisherigen Entgelts „überschreitet“. Was im o. a. Beispiel bei unserer Kollegin der Fall ist. 10 Prozent von ihrem alten Lohn = 3.121 Euro machen 312 Euro aus. Sie werden ihr als „positiven ERA-Ausgleichsbetrag“ in der Gehaltsabrechnung ausgewiesen. Hierbei liegt das Positive auf der Seite des Kapitals. Diese „Ausgleichszulage“ wird mit den folgenden Lohnerhöhungen verrechnet und solange gekürzt, bis die Kapitalisten sie ganz eingesackt haben. Ein Teil dessen, was empörte Kolleginnen und Kollegen als den von der IGM unterschriebenen „Lohnraub“ bezeichnen.

Aus der Differenz von 486 zu 312 Euro verbleibt ein Betrag von 174 Euro. Er wird als so genannte, „Überschreiterzulage“ ausgewiesen und nimmt tariflich „abgesichert“ an zukünftigen Lohnerhöhungen teil.

Nachfolgendes Zahlenbeispiel zeigt, wie die „positiven Ausgleichsbeträge“ abgeschmolzen werden. Für 2008 ist hierbei die vereinbarte Lohnerhöhung von 1,7 % berücksichtigt.

	1.6.2007	1.6.2008	1.6.2009	1.6.2010	1.6.2011	1.6.2012	1.6.2013
Grundentgelt:	2.312	2.352	2.425	2.500	2.575	2.652	2.731
+ Leistungszul.	323	329	340	350	361	371	383
+ Überschreiterzul.	174	177	182	188	194	200	206
+ Ausgleichszul.	312	263	203	142	80	19	0
Gesamtentgelt:	3.121	3.121	3.150	3.180	3.210	3.242	3.320

Ohne die Unterschrift der IGM unter den ERA-Tarifvertrag würde die Kollegin im Monat 3.680 Euro bekommen, also rd. 360 Euro mehr.

Dieses Rechenbeispiel trifft nur für die Arbeiter und Angestellten zu, die bereits im Betrieb sind. Für diejenigen, die nach dem Einführungstermin eingestellt wurden und für Azubis, die übernommen werden, gibt es keine Ausgleichszulage und auch keine Überschreiterzulage.

Alle Zahlen sind auf volle Eurobeträge gerundet.

Jahr nach Erdestufung des Beschäftigten möglich. Die über die 10 Prozent hinausgehende Summe wird als „Überschreiterzulage“ – sie nimmt an Lohnerhöhungen teil – zum Monatsentgelt gezahlt. Damit wird ein Fond geschaffen, den die Kapitalisten beim nächsten Erpressungsversuch, z.B. mit der Androhung von Entlassungen oder Verlagerung angreifen können. Für die davon Betroffenen, die Vorprogrammierung der nächsten Lohnsenkung, ein Ziel des Kapitals: Durch Neueingruppierung von rd. 3,4 Millionen Lohnabhängigen in der Metall- und Elektroindustrie Lohnabbau auf der Basis des ERA durchsetzen!

Mit dieser Provokation haben die Kapitalisten zunächst Fakten geschaffen. Wie bei jeder erst einmal erfolgten Lohnsenkung, lassen sie sich nie mehr ganz rückgängig machen. Betriebsräte und Belegschaften sind hierbei auf die Reklamationsverfahren des ERA, z. B. Betriebsverfassungsgesetz (§ 99) oder paritätische Kommissionen und tarifvertragliche Einigungsstellen oder Schlichtungsverfahren zurückgeworfen. Ein Streikrecht steht in der BRD nur den Gewerkschaften zu. Mit ihrer Unterschrift unter den

Tarifvertrag hat die IGM-Führung diese Waffe offiziell aus der Hand gegeben. Sie unterwirft sich damit der „Friedenspflicht“ nach dem Tarifvertragsgesetz. Abgesehen davon spaltet das ERA mit der Einführungszeit von 4 bis 5 Jahren (z. B. vom 1. März 2004/2005 bis spätestens zum 1. März 2009) die Betriebe untereinander. Jeder Kapitalist bestimmt, wann er einführt. Evtl. mögliche gemeinsame betriebliche Aktionen werden dadurch verhindert. Die aktuelle Situation zeigt dies in aller Deutlichkeit. Jede Belegschaft kämpft für sich allein und wird zusätzlich in lauter Einzelkämpfer gespalten. Die so genannten „Überschreiter“ müssen hierbei ihre „richtige“ Entgeltgruppe durch o.g. Verfahren oder durch Klage vor dem Arbeitsgericht selber durchkämpfen. Die „Unterschreiter“ sind in diesem Zusammenhang die „Bessergestellten“. Ihr garantierter alter Lohn liegt unter dem der neuen Entgeltgruppe. Unter Anrechnung bisher evtl. gezahlter übertariflicher Zulagen wird er mit jährlich 100 € nach oben angeglichen. „Spätestens nach 60 Monaten erfolgt eine vollständige Anpassung an das ERA-Entgelt“, heißt es im Tarifvertrag. Für diejenigen, die z. B. mit 500 € mtl. unterhalb ihres „richtigen“ Entgelts liegen, bedeutet dies 5 Jahre auf das Geld warten, was ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit und Eingruppierung heute zusteht.

Ein Zustand der über 5 jahrelang das gemeinsame Handeln im Betrieb erschwert. Es sei denn Betriebsrat, Vertrauensleute und Belegschaft besinnen sich auf ihre Stärke und organisieren solidarische Aktionen bis hin zu Streiks. Dazu gibt es zwischenzeitlich eine Reihe Berichte aus den verschiedensten Betrieben, wo die Belegschaften den Unverschämtheiten und Provokationen des Kapitals auf diese Weise entgegentreten (Beispiele s. u.).

„Eine neue Gesellschaftsordnung ist möglich“

schrieb Friedrich Engels am 30. April 1891 im nachstehenden Beitrag: *„Aber diese stets rascher einander verdrängenden Erfindungen und Entdeckungen, diese sich in bisher unerhörtem Maße Tag auf Tag steigernde Ergiebigkeit der menschlichen Arbeit schafft zuletzt einen Konflikt, worin die heutige kapitalistische Wirtschaft zugrunde gehen muss. Auf der einen Seite unermeßliche Reichtümer und einen Überfluss von Produkten, den die Abnehmer nicht bewältigen können. Auf der anderen die große Masse der Gesellschaft proletarisiert, in Lohnarbeiter verwandelt und eben dadurch unfähig gemacht, jenen Überfluss von Produkten sich anzueignen. Die Spaltung der Gesellschaft in eine kleine, übermäßig reiche und eine große besitzlose Lohnarbeiterklasse bewirkt, dass diese Gesellschaft in ihrem eigenen Überfluss erstickt, während die große Mehrzahl ihrer Glieder kaum oder nicht einmal vor dem äußersten Mangel geschützt ist. Dieser Zustand wird mit jedem Tag widersinniger und – unnötiger. Er muss beseitigt werden, er kann beseitigt werden. Eine neue Gesellschaftsordnung ist möglich, worin die heutigen Klassenunterschiede verschwunden sind und wo – vielleicht nach einer kurzen, etwas knappen, aber jedenfalls moralisch sehr nützlichen Übergangszeit – durch planmäßige Ausnutzung und Weiterbildung der schon vorhandenen ungeheuren Produktivkräfte aller Gesellschaftsglieder, bei gleicher Arbeitspflicht, auch die Mittel zum Leben, zum Lebensgenuss, zur Ausbildung und Betätigung aller körperlichen und geistigen Fähigkeiten gleichmäßig und in stets wachsender Fülle zur Verfügung stehn. Und dass die Arbeiter mehr und mehr entschlossen sind, sich diese neue Gesellschaftsordnung zu erkämpfen, davon wird Zeugnis ablegen, auf beiden Seiten des Ozeans, der morgende erste Mai und der Sonntag, der dritte Mai.“* (Friedrich Engels, Einleitung zu: Karl Marx, Lohnarbeit und Kapital, in MEW Bd. 22, S. 208f)

Diese Worte zeigen nicht nur, wie lange der Kampf der Arbeiterklasse um eine andere Gesellschaftsordnung andauert, sondern ebenso die Notwendigkeit der Neubelebung der Diskussion darüber in den Gewerkschaften. Die immer massiver werdenden Angriffe von Kapital und Regierung auf die Arbeits- und Lebensbedingungen und die Rechte der Werktätigen sind dafür zwingender Grund. Es ist Aufgabe der gewerkschaftlichen Basis, von Vertrauensleuten, Funktionären und Mitgliedern, diese Diskussion zu beginnen. Sie muss gegen den Widerstand von oben, gegen die Mehrheit der kapitalhörigen Gewerkschaftsführer durchgesetzt werden. Sie wollen von einer Abschaffung des Kapitalismus nichts hören.

Die Jagd nach Mehrwert

Im Kapitalismus spielt die Jagd nach Mehrwert, nach Profit die Hauptrolle bei der Entwicklung der Produktivkräfte. Hierbei treibt die Konkurrenz das Kapital zur ständigen Revolutionierung der Produktionsweise und Produktionsmittel. So wie Karl Marx feststellt: *„... wie die Teilung der Arbeit größere Teilung der Arbeit, die Anwendung der Maschinerie größere Anwendung der Maschinerie, das Arbeiten auf großer Stufenleiter Arbeiten auf größerer Stufenleiter notwendig nach sich zieht.“* (Karl Marx, Lohnarbeit und Kapital, in MEW Bd.6, S.419)

Der wichtige ökonomische Kampf der Arbeiterklasse, z.B. der Kampf um Tarifverträge kann die ökonomischen Gesetze des kapitalistischen Systems nicht außer Kraft setzen. Die Entwicklung der Produktivkräfte wirkt sich im Kapitalismus weiterhin zugunsten der Kapitalisten aus. Sie richtet sich weiterhin als Waffe gegen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter. Die Bewertungsmethoden des ERA, die Entgeltgruppen, der Lohnstandard werden dadurch erneut unterhöhlt, mit Qualifikationen, Arbeitsplätzen und Arbeitern weggespült.

Die Konsequenz daraus: Es geht nicht nur um neue Tarifverträge, sondern darum, wie die Produktionsmittel, die Fabriken in die Hände ihrer Produzenten, der Arbeiterklasse kommen. Nur auf diesem Wege kann der technische Fortschritt, die Produktivkraftentwicklung im Interesse der Lohnab-

hängigen, gegen Ausbeutung, Not und Elend genutzt werden. Dafür gilt nach wie vor: „*Gewerkschaften tun gute Dienste als Sammelpunkte des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals. Sie verfehlen ihren Zweck zum Teil, sobald sie von ihrer Macht einen unsachgemäßen Gebrauch machen. Sie verfehlen ihren Zweck gänzlich, sobald sie sich darauf beschränken, einen Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden Systems zu führen, statt gleichzeitig zu versuchen, es zu ändern, statt ihre organisierten Kräfte zu gebrauchen als einen Hebel zur schließlichen Befreiung der Arbeiterklasse, d. h. zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems.*“ (Karl Marx, Lohn, Preis und Profit, in MEW Bd.16, S.153)

Mit den opportunistischen Gewerkschaftsführern ist das nicht zu machen. Sie haben sich gut versorgt im Kapitalismus eingerichtet. Mit „Bündnissen für Arbeit“, mit immer neuen Zugeständnissen, z. B. „Pforzheimer Kompromiss“, mit Co-Management und sonstigen „Jahrhundertwerken“ und „Meilensteinen“ der Zusammenarbeit mit den Kapitalisten, sind sie die sozialen Hauptstützen des Lohnsystems. Gegenüber Kritikern verteidigen sie es mit Händen und Füßen und dabei besser, als die Bourgeoisie es selber könnte. Den Arbeitern vermitteln sie dadurch den Eindruck: Das kapitalistische Ausbeutungssystem ist die „höchste gesellschaftliche Entwicklungsstufe“!

Die Katastrophe, die die opportunistischen Gewerkschaftsführer damit für die Arbeiterbewegung produzieren, ist aber letztlich auch ihr eigener Untergang: Wenn die Gewerkschaften auf diese Weise zermürbt und zersetzt werden, dann verlieren diese Leute ihre Basis, und die Kapitalisten verlieren ihr Interesse an der Klassenzusammenarbeit (eine solche Entwicklung zeichnet sich bereits ab – sonst wären die Korruptionsprozesse bei VW wohl kaum möglich!). Für die Arbeiter aber heißt das, dass sie ungeschützt, vereinzelt und immer rechtloser gemacht den Kapitalisten gegenüberstehen. Für die ist das eine phantastische Perspektive der Profitmaximierung, des ungestörten Agierens gegen die weltweite Konkurrenz gegen andere Imperialisten bis hin zum Krieg, auf unserem Rücken – eine Perspektive, für die sich das deutsche Monopolkapital schon einmal, 1933, begeistert hat. Der Kampf gegen ERA ist gerade auch deshalb von so großer Bedeutung. Er ist ein Kampf gegen Lohnraub und Entrechtung, für unsere Gewerkschaft, für Frieden und Demokratie!

Die Interessen von Arbeit und Kapital

Zum Abschluss des ERA Tarifvertrages hat der für die Tarifpolitik zuständige stellvertretende IGM-Vorsitzende Bertold Huber festgestellt, dadurch sei „die Korrektur einer seit der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung prägenden Unterscheidung der Klassen und Schichten unserer Gesellschaft“ erreicht. Das ERA sei deswegen „nicht nur ein tarifpolitisches, sondern ein gesellschaftspolitisches Reformwerk“. In der Tat, mit seinen Zigtausenden Abgruppierungen und Lohnkürzungen passt ERA genau in den Kreis der „gesellschaftspolitischen Reformwerke“, die den Arbeitern im Auftrage des Kapitals in den letzten Jahren

MAN München: Angriff auf die Löhne – zurückgeschlagen

Löhne kürzen wollten die MAN-Kapitalisten. Und das sollte so gehen: Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) war eingeführt worden. Die alte Lohngruppe 6 entspricht der neuen Entgeltgruppe 3b (2.600 € brutto). Aber die MAN-Kapitalisten gruppierten über 2.000 Kolleginnen und Kollegen in die Entgeltgruppen 1B und 2b – ca. 100 bis 400 € weniger. Den Betroffenen wurde der alte Lohn garantiert. Klingt nicht schlecht, aber: jede zukünftige Lohnerhöhung wird angerechnet. Das sollte solange gehen, bis die 100 bis 400 € aufgebraucht waren. Erst dann wäre der Lohn dieser Kolleginnen und Kollegen wieder gestiegen. Also: etwa vier bis fünf Jahre Lohnpause.

Daraus wurde aber nichts: Der Betriebsrat widersprach den MAN-Kapitalisten. Jetzt hätte jeder einzelne Fall vor der Einigungsstelle verhandelt werden müssen - mit ungewissem Ausgang. Darauf ließ sich der Betriebsrat nicht ein, sondern nutzte die Schwachstelle des Kapitals: Die Jagd nach dem Profit.

Und das ging so:

Die MAN-Kapitalisten kriegen den Hals nicht voll. Sie lassen in Samstagsschichten und Überstunden produzieren. Jede Stunde mehr bringt noch mehr Profit. Daran kann ein Betriebsrat ansetzen, denn er muss das genehmigen. Genehmigt er die Überstunden nicht, steht der Kapitalist erst mal blöd da. Dieses Druckmittel und ein gutes Verhandlungsgeschick benutzte der MAN-Betriebsrat. Und siehe da, die MAN-Kapitalisten lenkten bei der Eingruppierung ein.

Dazu kommt, dass das neue MAN-Werk in Krakow nicht wie geplant die Produktion aufnimmt, weil es auf schwankendem Grund steht: das Moor, auf dem das Werk errichtet wurde, gibt bei den hohen Belastungen nach. Da heißt es Nachbessern. Und für die MAN-Kapitalisten bedeutet Zeit Geld. Pech für sie, aber gut für uns.

Und das Ende vom Lied. Die Kolleginnen und Kollegen wurden ebenfalls in 3b eingruppiert.

Es geht also auch anders, wenn wir und unsere Betriebsräte die Krallen zeigen. Die Hoffnung, dass ERA uns höhere Löhne bringt, ist trügerisch. Nur Widerstand der Belegschaften und der Betriebsräte hilft.

Hans Maier

aus „Auf Draht“, eine Zeitung, die vor Münchner Betrieben verteilt wird, hrsg. von DKP München und Gruppe KAZ München, 29.1.2007

AufDraht
Kolleginnen und Kollegen, Engagiert in unsere Statistik

durch die jeweiligen Regierungen verpasst wurden. So wie zuletzt die gesetzliche Heraufsetzung der Lebensarbeitszeit durch Erhöhung des Rentenalters auf 67. Hierbei ging es auch um die Unterscheidung von Klassen in unserer Gesellschaft. Nämlich um die Unterscheidung der Interessen von Arbeiterklasse und Kapitalistenklasse, um Klassenkampf. Im obigen Fall darum, dass die Lohnabhängigen jetzt bis 67 fürs Kapital schufteten müssen.

„Wir sehen also“, stellt Karl Marx fest, „dass selbst, wenn wir innerhalb des Verhältnisses von Kapital und Lohnarbeit stehnbleiben, die Interessen des Kapitals und die Interessen der Lohnarbeit sich schnurstracks gegenüberstehn“ (Karl Marx, Lohnarbeit und Kapital, in MEW Bd. 6, S.415).

Die Auseinandersetzung in den Betrieben über die Einführung des ERA ist dafür nur ein Beispiel von vielen. Das Interesse der Lohnabhängigen nach gesicherten Arbeits- und Lebensbedingungen und das Interesse des Kapitals an Maximalprofit stehen sich unversöhnlich gegenüber. Aber davon wollen Kollege Huber und seinesgleichen schon lange nichts mehr wissen. In diesem Sinne ließ der IGM-Vorstand den Mitgliedern kurz nach Einver-

Letzte Meldung nach Redaktionsschluss, Stand: 8. Juli 2007



Jeden Mittwoch um 14 Uhr

protestieren seit Wochen Kollegen bei DaimlerChrysler in Berlin-Marienfelde vor dem Werkstor gegen ERA. Sie rufen dazu auf, den Protest gegen ERA zu koordinieren. Eine Form kann sein, bundesweit **ebenfalls jeden Mittwoch um 14:00 Uhr vor dem Werkstor** den Protest öffentlichkeits-

wirksam zu machen. Diesem Aufruf hat sich die Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken (IVG) auf dem 9. IVG-Kongress in Stuttgart am 1. Juli 2007 angeschlossen.

Seit dem 21. März 2007 werden die Betriebsräte Mustafa Efe und Martin Franke wegen ihrer Kritik an ERA wegen „Spaltung“ seitens der Betriebsratsmehrheit und der IG Metall kritisiert, zum Rücktritt aus dem BR aufgefordert und von Hauptamtlichen der Gewerkschaft mit Funktionsverbot und Ausschluss aus der IG Metall bedroht.

Informiert euch unter <http://www.labournet.de/branchen/auto/dc/berlin/index.html> über dieses **Kritikverbot**, protestiert dagegen (die Adressaten findet ihr unter der o.g. Internet-Adresse).

leibung der DDR durch den deutschen Imperialismus über seine Grundsatzstrategien aus der Vorstandsabteilung erklären, dass es zur Schwarzweißmalerei führe, ständig den Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital im Kopf zu haben. Das versperre bzw. behindere die Sicht auf die Chancen gemeinsamer Projektarbeit mit den Unternehmern. Zwischenzeitlich können die Gewerkschaftsführer vor lauter Sichtbehinderung durch die „Zusammenarbeitsprojekte“ mit den Kapitalisten keine Faust mehr machen. Was im Übrigen auch für viele Betriebsräte gilt, die von der Zusammenarbeitsideologie der Gewerkschaftsführung infiziert sind. Am „Gemeinschaftsprojekt ERA“ lässt sich nachweisen, wohin es führt, wenn die Erfahrungen der Arbeiterbewegung mit dem Kapital keine Rolle mehr spielen. Sonst wäre vielleicht aufgefallen, dass mit ERA die Gefahr einer Steilvorlage an die Kapitalisten verbunden ist. Heute jammert die IGM-Führung, die Kapitalisten hielten sich nicht an die Absichten und das gemeinsame Grundverständnis aus der Verhandlungsgeschichte. Und das Allerschlimmste, das ERA würde für die massenhaften Abgruppierungen in den Betrieben missbraucht. Dabei wird festgestellt: Das liegt nicht an ERA!

Wenn das nicht an ERA liegt, woran dann? An den Kapitalisten, an wen denn sonst. Und was machen die, brechen sie etwa den Vertrag oder schmeißen sie uns das ERA vor die Füße? Nein, das Gegenteil ist der Fall. „Umnutzen der Tarifverträge“ nennen die Kapitalvertreter von Süd-

Beispiel Südwestmetall: Tarifpolitische Ziele des Kapitals – „Umnutzung von Tarifverträgen“

Aus einem Arbeitspapier für den wissenschaftlichen Projektbeirat bei der Hans-Böckler-Stiftung von Reinhard Bahnmüller und Werner Schmidt vom 25. 04. 2006 unter dem Titel: „Interesse, Strategie und Zielsetzungen der Tarifparteien im Umsetzungsprozess des ERA in Baden-Württemberg – Erste Einschätzungen und Befunde“:

„Die Strategie von Südwestmetall besteht in der Umnutzung von Tarifverträgen von einem Instrument der Gewerkschaften zu einem der Arbeitgeber. Flächentarifverträge sind für den Verband, wie bereits erwähnt, Mittel zum Zweck, nicht Selbstzweck. Auch Tarifverträge, die die Verbindlichkeit von Tarifnormen erheblich schwächen, gehören mit in dieses Konzept. Auf das Konto von Südwestmetall geht bekanntermaßen nicht nur ERA, bei dem die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen herausgekehrt wird, sondern auch das „Pforzheimer Abkommen“, also jene Vereinbarung, die einen neuen Schub bei der Durchlöcherung genereller Tarifstandards ausgelöst hat. Für beides steht Südwestmetall: Für die Aufweichung allgemeingültiger Standards wie für die Wiederinkraftsetzung und Stärkung der Ordnungsfunktion der Tarifverträge.“

„Auf der Linie der ‚Umnutzung von Tarifverträgen‘ liegt eine weitere Forderung von Südwestmetall, die ebenfalls in der aktuellen Tarifrunde eingebracht wurde ...: Die Durchsetzung spezieller Tarifverträge für Dienstleistungstätigkeiten mit Tarifnormen unterhalb der bisherigen Standards. Hierzu wurden schon vor längerem Grundsteine gelegt ... Zu den Dienstleistungen, die hier einbezogen werden sollen, gehören: Werkschutz, Gebäudereinigung, Reisemanagement, Catering, Logistik/Lager, Buchhaltung, Rechnungsprüfung, Bürotätigkeiten.“

„... Tarifverträge sollen im Ganzen oder in Teilen betrieblich gewählt werden können. Sie sind nicht für alle verpflichtend. Zudem werden Tarifnormen nicht mehr als Mindestnormen angesehen, sondern zu Höchstnormen erklärt. Sie zu überschreiten, soll tunlichst vermieden werden, vor allem darf die betriebliche Flexibilität darunter nicht leiden. Eine Unterschreitung muss jederzeit möglich sein. Dazu dient die klare Trennung von tariflichen und betrieblichen Entgeltbestandteilen und dazu dient das „Pforzheimer Abkommen“, das am besten von der verpflichtenden Einbeziehung der Tarifparteien befreit werden soll. Tarifverträge nicht aufgeben, ihre Verbindlichkeit flexibel gestalten, teils auf ihrer Ordnungsfunktion bestehen (Verteilungspolitik im Gewand von Ordnungspolitik), teils ihre ordnende Funktion herabsetzen, aus Mindestnormen Höchstnormen machen und den „Rest“ über das „Pforzheimer Abkommen“ und seine Weiterentwicklung regeln, das könnte die Linie von Südwestmetall sein, bei der ERA eine wichtige, aber nur eine Komponente unter anderen ist.“

In diesem Sinne bezeichnete Südwestmetall in einem Schreiben an seine Verbandsmitglieder ERA als „einmalige, geradezu historische Chance“, denn in der Regel würden die Unternehmen heute viel zu hohe Tarifröhne zahlen. So „beruhen mehr als zehn Prozent der als Tarifentgelt ausgewiesenen Personalkosten auf Fehlanwendungen der Tarifverträge“. Mit dem ERA-TV könnten also die zu hohen Löhne gesenkt und die „verloren gegangene Personalkostenflexibilität“ zurückgewonnen werden. (Siehe Neues Deutschland, 29.12.2004, „Lohnraub durch Tarifreform“)

westmetall das. Die Tarifverträge gegen die Gewerkschaften und Belegschaften in Stellung bringen. Dabei nutzen sie das ERA als „Rechtsgrundlage“ zur Abgruppierung, zur Lohnsenkung. Im Kapitalismus ist das immer noch die einfachste Methode, um die Profite zu steigern. Das ist nichts, was den Gewerkschaftsführern bei den Verhandlungen über ERA unbekannt war oder neu ist. Es ist das Tagesgeschäft des Kapitals. In dem Zusammenhang ist das „ERA-Jahrhundert-Reformwerk“ ein Tarifvertrag wie jeder andere. Zustande gekommen nach bürgerlichem Recht auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes. Die Tarifkommissionen der IGM haben hierbei den Tarifabschlüssen zugestimmt. 11 Bezirksleiter in den 11 IGM-Tarifbezirken haben dabei unterschrieben: Die Kapitalisten sind mit allem drum und dran für die Neueingruppierung von rd. 3,4 Millionen Arbeiter und Angestellte zuständig!

Mit diesem Freibrief in der Hand, müssten die Kapitalisten aufhören Kapitalisten zu sein, wenn sie ihn nicht zu nutzen würden, um über die Löhne von Millionen Metaller herzufallen. Eine solche Situation hat die IGM-Führung für sich ausgeschlossen. Es gab keine massenhafte Mobilisierung der Mitglieder, der Belegschaften, um sie auf eventuelle Angriffe des Kapitals vorzubereiten. Von einer möglichen kampfwisen Durchsetzung des ERA in den Betrieben ist in der Regel ebenso wenig die Rede gewesen. Schweige denn, mit welchen Mitteln ein solcher Kampf ohne Streikrecht der Belegschaften zu führen ist. Die Schulung von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten in der Anwendung des ERA, kann eine solche Vorbereitung nicht ersetzen. Der ganze ERA-Prozess war vielmehr gekennzeichnet, von der Arbeit in Arbeitsgruppen, der Herausbildung von so genannten „ERA-Spezialisten“. Einzelkämpfer, die bis heute zu in Betriebsräten, Ortsvorständen, Delegierten- u. a. Konferenzen über den Verhandlungsstand berichten. Die große Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen wird bei diesem Vorgehen viel zu wenig bis gar nicht einbezogen, was sich vielfach im mehr als geringen Kenntnisstand über die Inhalte des „Reformwerks“ ausdrückt. Es ist fast unglaublich, aber ganz in diesem Sinne hat die IGM-Führung es samt ihren hoch dotierten „Tarifexperten“ nicht für nötig gehalten, für den Konfliktfall – so die aktuelle Situation – eine Notbremse in das ERA einzubauen. Das wäre das Mindeste gewesen, um auf diesem Wege das Streikrecht zurückzugewinnen und abzusichern. In einer Revisionsklausel hätte z.B. stehen können/müssen: „Sollte sich bei der Einführung des ERA herausstellen, dass die damit verfolgten Ziele nicht erreicht werden können (z. B. Zweckentfremdung, keine Absicherung der Löhne und Gehälter), ist jede Tarifvertragspartei berechtigt, das Entgeltabkommen fristlos zu kündigen. Für diesen Fall treten die durch ERA aufgehobenen Tarifverträge mit sofortiger Wirkung wieder in Kraft. Das Recht der Tarifvertragsparteien auf Arbeitskampfmaßnahmen bleibt hiervon unberührt. Maßregelungen, z. B. Abmahnungen im Zusammenhang mit der Einführung von ERA haben zu unterbleiben. Sie sind rechtswirksam!“

Eine solche oder ähnliche Klausel sucht man im bis Ende 2014 geltenden ERA vergeblich. Stattdessen sieht die IGM-Führung wie die Gaffer auf der Straße zu, wie die Kapitalisten „ihr Kind“, das „Produkt ERA“ in den Betrieben in ihrem Sinne

Karmann, Osnabrück: Drei Schichten lang standen die Bänder.

Aus dem „Innenspiegel“, IG-Metall-Info bei Karmann, ERA-Sonderausgabe, 4. April 2007

Das hat es bei Karmann so noch nicht gegeben. Beschäftigte aus allen Bereichen, von der „Kette“, von Maschinen, aus Werkstätten und Büros, nahmen zwei Tage lang gemeinsam ihre Informations- und Beschwerderechte beim Betriebsrat wahr. Die Bänder standen drei Schichten lang, das Personalgebäude glich einem Bienenkorb. Grund: Die Geschäftsführung will die Einführung der neuen Entgeltgruppen nach dem Entgeltabkommen (ERA) missbrauchen zur allgemeinen Abqualifizierung, Abgruppierung und Entgeltreduzierung. Doch sie hatte die



Rechnung ohne den Wirt gemacht – ohne die Belegschaft! Unsere Solidarität, unsere Entschlossenheit gegen alle Einschüchterungsversuche der Geschäftsführung brachte uns ein erstes, wichtiges Teilergebnis.

Die Eckpunkte:

- Die persönliche Besitzstandssicherung der technischen Angestellten nach dem Tarifvertrag wird auf alle Beschäftigten angewendet. Damit wird unabhängig von der Eingruppierung das volle Bruttoeinkommen aller Beschäftigten dauerhaft abgesichert und nimmt auch in Zukunft an allen Tarifierhöhungen in vollem Umfang teil. Das heißt: Auch eventuelle „Überschreiterzulagen“ werden nicht abgeschmolzen, sondern steigen mit jeder Tarifierhöhung.
- Alle Euch per Brief mitgeteilten arbeitgeberseitigen „vorläufigen Einstufungen nach dem ERA“ werden nach Ostern nochmals überprüft und anschließend bis Ende August in der Paritätischen Kommission verhandelt. Der Betriebsrat hält an seinen bisherigen Verhandlungspositionen fest.
- Maßregelungen (Abmahnungen, Entgeltabzug oder ähnliches) aufgrund der Wahrnehmung der Informations- und Beschwerderechte werden ausdrücklich ausgeschlossen.

„umnutzen“, ohne einen Finger zu krümmen, Schweige denn eine Faust zu machen.

Das ist wohl der Tatsache geschuldet, dass nicht der unversöhnliche Interessengegensatz von Arbeit und Kapital Hirne und Sichtweise vernebelt, sondern Legalismus und die Auffassung vom „gemeinsamen Grundverständnis“ mit den Kapitalisten. Darauf hat die IGM-Führung voll vertraut. Wie sich auch in diesem Fall zeigt, werden hierbei die Interessen der Arbeiterklasse, der Massen der Lohnabhängigen immer wieder untergebuttert. Dabei vom Missbrauch durch die Kapitalisten zu reden, ist Ablenkung von der eigenen Verantwortung.

ERA aussetzen und neu verhandeln!

Aus dem Flugblatt „Aufstehen“ von „Kollegen für Kollegen“ vom 7. Mai 2007 aus dem DaimlerChrysler Werk Berlin-Marienfelde:

„Der Arbeitgeber Daimler Chrysler nutzt ERA zur Senkung unserer Löhne: Von den Arbeitsplatzbeschreibungen bis zu den Zuordnungen wurden die erkämpften Löhne unter Druck gesetzt. Die Spaltung der Belegschaft in Neueingestellte und Stammbesetzungen soll fortgesetzt werden. Vor allem Arbeiter und Junge beziehungsweise Neueingestellte sollen zu ERA-Verlierern werden.

Wir fordern dagegen:

- Kein ERA-Lohnraub: Erhalt der erkämpften Löhne, auch in Zukunft.
- ERA aussetzen und neu verhandeln: Überleitung der Löhne in neue Entgeltgruppen nur unter der Bedingung, dass Verschlechterungen für alte und neue Kollegen ausgeschlossen sind. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Sonst muss der vorherige Lohnrahmentarifvertrag wieder in Kraft gesetzt werden.“

Kein Lohnraub durch ERA!

„Stoppt Lohnraub“ BERAUBT, Gegen die ERA Einführung“, mit diesen und ähnlichen Forderungen und Aussagen machen in Flugblättern und auf

Rechtsfragen sind Machtfragen

Es ist nicht so, dass es nicht schon Erfahrungen mit ERA ähnlichen Abkommen gegeben hätte. So hatte sein Vorläufer, das Lohnrahmenabkommen, welches jetzt bei der ERA-Einführung außer Kraft gesetzt wird, auch ähnliche Auswirkungen. Nach seiner Einführung im IGM-Tarifbezirk Köln im September 1967 landete ich aufgrund meiner Arbeit eine Lohngruppe unterhalb der Facharbeitereingangslohngruppe. Vorher war ich als Karosseriebauer 13 Jahre lang als Facharbeiter bezahlt worden. So wie mir ging es damals auch Zigtausenden anderen Kolleginnen und Kollegen. Mit mehreren hundert aus unserer Bude klagten wir mit Rechtsschutz durch die IGM gemeinsam gegen die Abgruppierung durch den Kapitalisten. Als die Firma auch nach 2 verlorenen Arbeitsgerichtsprozessen weder „richtig“ eingruppierte noch entsprechend zahlte, flogen bei uns die Klamotten. Nach 2,5 Tagen Streik wurde ein gemeinsamer Eingruppierungsausschuss (Tarifvertragsbruch, er war nach dem TV nicht vorgesehen) von Betriebsrat und Kapital gebildet. Auf diesem Wege konnten wir mit der Androhung: „Wir stehen wieder auf dem Hof, wenn es nicht läuft!“, viel verhindern und korrigieren. Trotzdem hat es viele Jahre gedauert, bis für viele wieder die „richtigen“ Facharbeiterlohn- und Gehaltsgruppen durchgesetzt werden konnten.

Was wir aus dieser Auseinandersetzung als Belegschaft gelernt haben, ist unsere wesentlichen Konflikte mit dem Kapital im Betrieb selber zu lösen und zu entscheiden. Sie nicht auf die Ebene zu heben, wo angeblich „unabhängige“ und „neutrale“ Leute entscheiden. Wer dann zum Zuge kommt sind Arbeitsrichter, Politiker als Schlichter usw. In der Regel alles Menschen, die Betriebe nur von außen kennen. Die nicht wissen, unter welchen Bedingungen Arbeiterinnen und Arbeiter jeden Tag für ihre paar Kröten malochen müssen. Keine Ahnung davon haben, welchen Schikanen und ständigen Drohungen des Kapitals die Belegschaften möglicherweise ausgesetzt sind. Die entscheiden dann nach ihrer alleinigen Meinung, was für die Lohnabhängigen „gut“ ist, z. B. dass die Arbeiter sich den Kapitalisten unterzuordnen und ihre Arbeitskraft für immer weniger Geld anzubieten und zu verkaufen haben. Rechtsfragen sind Machtfragen. Dabei entscheidet das Kräfteverhältnis zwischen den Kämpfenden, zwischen uns und den Kapitalisten.

Ludwig Jost

Transparenten tausende Kolleginnen und Kollegen in der ganzen BRD ihrer Empörung Luft und protestieren gegen ihre Abgruppierung. In vielen Betrieben brodelt es. Der Automobilkapitalist DaimlerChrysler (DC) ist dafür ein Beispiel, wie es in den großen Konzernen zugeht. In dem Flugblatt „DC Workers News“ heißt es: „Raub an allen Fronten“. DC hat Werke in Berlin, Hamburg, Sindelfingen, Düsseldorf, Gaggenau, Kassel, Untertürkheim, Bremen, Rastatt, Mannheim und Wörth. In fast allen Betrieben gab es Protestaktionen gegen „Lohnraub mit Hilfe von ERA“. Am 19. März standen dabei z.B. die Gießereikollegen in Untertürkheim auf dem Betriebshof und protestierten gegen ihre Eingruppierung, die Abgruppierung heißt. Dabei gab es bei der Zahl von 17.464 Beschäftigten lt. Reklamationsliste 9.568 Widersprüche.

Bei DC in Hamburg wurden Kollegen abgemahnt, weil sie aus Empörung über ihre Abgruppierung die Arbeit verweigert hatten.

Und so sieht der Widerstand bei Daimler in Berlin aus:

„Knapp 100 Kollegen von Daimler Marienfelde versammelten sich letzten Mittwoch (das war der 6. Juni 2007, d.AG) vor dem Werkstor, um gegen Lohnkürzungen im Zusammenhang mit dem Entgeltrahmen-Abkommen (ERA) zu protestieren. ‚Dieser Protest ist eine bundesweite Ermutigung im Daimler-Konzern und darüber hinaus, gegen den ERA-Lohnraub aktiv zu werden‘, so Mustafa Efe, kämpferisches Mitglied des Betriebsrats. ‚Es war bereits die fünfte Aktion dieser Art – und jedes Mal kamen mehr ...‘“ (Aus dem Flugblatt AUFSTEHEN – Von Kollegen für Kollegen des DaimlerChrysler-Werks Berlin-Marienfelde)

Diese Protestaktionen sahen teilweise auch so aus, dass gemeinsam die Sprechstunden des Betriebsrates genutzt wurden, um sich dort offiziell über die Abgruppierungen zu beschweren.

Während die IGM-Führung das ERA immer noch hochjubelt, kommt es darüber in den Belegschaften zu Widersprüchen zwischen Betriebsräten und Belegschaften. So weigern sich Betriebsräte, Betriebsversammlungen zu ERA durchzuführen. Und da, wo Betriebsräte Betriebsversammlungen machen, kann es passieren, dass sie die Klassenjustiz an den Hals kriegen. In der Maschinenfabrik Coperion Werner & Pfeleiderer in Stuttgart ließ die Geschäftsleitung die Betriebsversammlungen zu ERA per Gerichtsbeschluss verbieten. Gleichzeitig bedrohte sie die Belegschaft mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen wegen ihrer Proteste.

In einem Aushang der ZF Lenksysteme GmbH in Schwäbisch Gmünd vom 21. Mai 2007 teilt die Geschäftsleitung der Belegschaft mit:

„Vorsorglich weisen wir Sie darauf hin, dass wir rechtswidrige Arbeitsniederlegungen mit dem Erhalt der ERA-Entgelt-Mitteilung nicht akzeptieren werden.“ (Alle Infos aus LabourNet.de)

Das sind nur einige Beispiele dessen, was sich in der Mehrheit der Metall- und Elektrobetriebe bei der Einführung des ERA abspielt. Dabei führen uns die Kapitalisten von Südwestmetall stellvertretend für Gesamtmetall ihre Ziele in aller Offenheit vor Augen (s. Kasten – Beispiel Südwestmetall).

Mit der Kennzeichnung der nach dem ERA Abgruppierten als „Überschreiter“, treffen sie dabei bei ca. 3,4 Millionen Beschäftigten eine Vorauswahl. Berechnungen gehen hierbei von ca.

60 Prozent Abgruppierungen aus. Diese Abgruppierten sind dann die potentiellen Kandidaten für die Eingliederung und Eingruppierung in die beabsichtigten Dienstleistungstarifverträge.

Das Recht des Kapitals ist nicht unser Recht!

Wenn die o. g. Beispiele das sind, was die IGM-Führung als „Missbrauch“ bezeichnet, gibt es Millionen Gründe, den Kapitalisten das ERA auch jetzt noch schnellstens vor die Füße zu schmeißen. Abgesehen von den übrigen Zielen des Kapitals für jeden „Überschreiter“, für den Lohnabzug bei Millionen Lohnabhängigen mindestens einen.

Das ist Rechtsbruch. Natürlich, aber was heißt das? Wenn die Kapitalisten unsere Tarifverträge loswerden wollen, schmeißen sie die in den Ring. Rechtsbruch, um für sich günstigere Bedingungen durchzusetzen. Wieso soll das für uns nicht genauso gelten? Dazu bedarf es nur der fristlosen Kün-

digung des ERA und der Mobilisierung der vom Kapital provozierten und wütenden Belegschaften, den Aufruf zum Streik.

Z.B. bundesweit eine Woche lang täglich 15 Minuten Warnstreik in allen Metall- und Elektrobetrieben. Bruch des ERA-TV zur Absicherung unserer Löhne auf dem alten Stand. Keine Lohnkürzungen und Abgruppierungen. So wie es z.B. in dem Flugblatt der DC-Kollegen gefordert wird (siehe Kasten „ERA aussetzen und neu verhandeln!“) Rechtsbruch mit dem Ziel, die Pläne des Kapitals zu durchkreuzen oder wenigstens zu behindern. Wir brauchen keine Prestigeobjekte und „Jahrhundertwerke“ des IGM-Vorstands. Sie drohen als „Meilensteine“ der Abgruppierungen und Unterstützung der Pläne des Kapitals in die „Tarifgeschichte“ einzugehen. Um das zu verhindern geht es. Das ist nichts Unmögliches, sondern das Mindeste, was wir tun können und müssen. Es ist das, was wir uns selber schuldig sind.

Arbeitsgruppe „Stellung des Arbeiters in der Gesellschaft heute“

Metall-Tarifabschluss 2007

Chance vertan

„4,1 Prozent mehr für Metaller – Größte Lohn-Erhöhung seit 15 Jahren!“ – BILD wirbt für den Metall-Tarifabschluss: „Jetzt kommt der Aufschwung endlich bei denen an, die so viel dafür geleistet haben!“ Einen Kompromiss „mit Augenmaß“ nannte IG-Metall-Bezirksleiter Jörg Hofmann das Ergebnis, IGM-Vize Berthold Huber sprach von einem „großen Erfolg“. Lediglich der IG-Metall-Vorsitzende Jürgen Peters sieht in dem „hart umkämpften Kompromiss“ viel Licht, aber auch Schatten. Das Zentralorgan des Großkapitals, die „Frankfurter Allgemeine Zeitung“, beklagt den „Sieg der IG Metall“ und zitiert gleichzeitig Bert Rürup, Chef des unternehmerfreundlichen „Sachverständigenrates“, mit seinem Lob des Abschlusses als „durchaus intelligent“. Tatsächlich ist dieser Abschluss „der höchste seit 1995“ – das oft beschworene „Ende der Bescheidenheit“ ist er nicht.

6,5 Prozent lautete die Forderung der IG Metall - bescheiden angesichts zweistelliger Umsatz- und Gewinnsteigerungen in der Branche. Belegschaften wie die von ALSTOM in Mannheim hatten 9,5 Prozent verlangt. Mehr als 475.000 Kolleginnen und Kollegen haben sich bundesweit an Warnstreiks beteiligt - ein deutliches Signal, sich nach jahrelanger „Bescheidenheit“ wieder ein größeres Stück vom ständig wachsenden Kuchen zu holen. Die Warnstreiks waren entscheidend für den Schritt der Unternehmer von ihrem letzten „Angebot“ (2,5 Prozent tabellenwirksam plus 0,5 „Konjunkturbonus“ minus „flexibles“ Weihnachtsgeld) zum jetzigen Abschluss.

Allein für dieses Jahr sieht das Ergebnis nicht schlecht aus: dauerhaft 4,1 Prozent mehr Geld, für April und Mai je 200 Euro. Der Angriff auf das Weihnachtsgeld wurde abgewehrt. Doch wer rechnen kann, ist klar im Vorteil - die Kröten kommen im nächsten Jahr: nur 1,7 Prozent mehr tabellenwirksam plus 0,7 Prozent vorübergehender „Konjunkturzuschlag“.

„Unter vier Prozent“ habe man bleiben wollen, meinte Südwestmetall-Chef Jan Stefan Roell. Tatsächlich: „Der Ab-

schluss ist viel niedriger als er aussieht“, so Jörg Krämer, Chefvolkswirt der Commerzbank, in der FAZ. „Weil der Tarifvertrag auf 19 Monate angelegt sei, betrage der aufs Jahr gerechnete Anstieg unter Berücksichtigung der Einmalzahlung nur 3,25 Prozent.“ Das ist gerade mal die Hälfte der Ausgangsforderung. Damit wurde der „kostenneutrale Verteilungsspielraum“ (Preissteigerung plus Produktivitätssteigerung) von derzeit 4 Prozent wieder einmal nicht voll ausgeschöpft. Von einer Umverteilung kann erst recht keine Rede sein.

Der vorübergehende, nicht tabellenwirksame „Konjunkturbonus“ ist die nächste Kröte. Auch wenn die FAZ beklagt, dieser sei „zu niedrig“ und „zu spät“, der Kapitalseite geht es ums Prinzip: „Für uns ist das wichtig, weil dadurch nicht alle Erhöhungsbestandteile in die Tabelle eingehen“, so Unternehmerfunktionär Roell in der Tageszeitung „junge Welt“. Die Tür zur weiteren „Flexibilisierung“ ist aufgestoßen und soll weiter geöffnet werden - soll so die Zukunft der Tarifpolitik aussehen?

Diese Kröten hätte die IGM-Verhandlungsführung nicht schlucken brauchen: „Die Auftragsbücher sind voll bei der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, die Kapazitäten bis zum Anschlag ausgelastet, qualifiziertes Personal wird verzweifelt gesucht. Vor diesem Hintergrund stand die massive Streikdrohung der IG Metall wie ein Schreckgespenst im Raum.“ Die entscheidenden Belegschaften waren kampfbereit – hier wurde eine einmalig gute Chance vertan.

Jetzt freuen sich die Sprachrohre des Kapitals über den „Tarifabschluss ganz ohne Streiks“ (FAZ), „ohne echten Arbeitskampf“ (BILD). Dieser wäre wohl nötig gewesen für ein „Ende der Bescheidenheit“ ohne die „Kröten“. Ihn wollten nicht nur die Unternehmer vermeiden, sondern auch die IG Metall. Doch wenn nicht in einer günstigen wirtschaftlichen Lage wie jetzt – wann dann?

Achim Bigus