

Die Analyse des GEGENSTANDPUNKT-Verlags in Radio Lora München vom 25. Juni 2007

Das Entgelttarifabkommen (ERA):

Eine prima Gelegenheit zur Lohndrückerei – sowie für ein Gewerkschaftssinn stiftendes Aktionsprogramm erster Güte

Noch bevor die Metalltarifrunde 2007 losgegangen war und die IG-Metall ihre 6,5%-Forderung auf den Tisch legen konnte, hat sich für die Metaller der Lohn bereits drastisch geändert.

Schon seit den 70er Jahren hält es die Gewerkschaft für eine „*willkürliche*“ und „*sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung*“, dass der Entgelttarif zwischen Arbeitern und Angestellten unterscheidet. Nun ist nach zähem, beinahe dreißig Jahre währendem Ringen mit der Einführung des neuen Entgelttarifabkommens (ERA) ihr Jahrhundert-Projekt erfolgreich zum Abschluss gebracht. Statt des bisherigen „*Zweiklassensystems*“ mit Gehaltsklassen für Angestellte und Lohngruppen für Arbeiter gibt es nun einheitliche Entgeltstufen für alle Mitarbeiter, die dafür sorgen, dass „*Arbeit und Leistung nach zeitgemäßen Kriterien bewertet*“ und bezahlt werden. Die Tarifspezialisten der IG-Metall haben sich nicht lumpen lassen und ein hochkomplexes System ausgetüfelt. Danach wird *der tarifvertraglich vereinbarte Ecklohn* in nicht weniger als *17 Entgeltstufen* ausdifferenziert, welche die verschiedenen *Anforderungen* widerspiegeln sollen, die ein Arbeitsplatz stellt, sowie deren unterschiedliche *Gewichtung*. Auf das daraus sich ergebende *Grundentgelt* sattelt sich ein *Leistungsentgelt*, das sich nach einer Bewertung dessen richtet, wie weit der jeweilige Mitarbeiter den Anforderungen seines Arbeitsplatzes *individuell* entspricht – selbstverständlich erfolgt diese Bewertung ebenfalls nach penibelst festgelegten Kriterien. Hinzu kommen *Belastungszulagen* etc. pp. Wer besagtes „*Jahrhundertwerk*“ in all seiner Weisheit verstehen will, dem hilft die Gewerkschaft mit 122 von ihr ausgearbeiteten Tarifbeispielen. In denen kann jeder Interessierte all die Differenzierungen durchspielen, die sich der gewerkschaftliche Gerechtigkeitsinn hat einfallen lassen und die offenbar nötig sind, damit die Entlohnung für die Gewerkschaft zu einer gerechten Sache wird.

Für die Verwirklichung einer total gerechten Einklassen-Lohnhierarchie war die Gewerkschaft bereit, die von den Arbeitgebern gesetzte Bedingung der *Kostenneutralität* zu erfüllen und den geforderten Preis zu bezahlen: Damit bei der Umstellung auf das neue Entlohnungssystem auf die Arbeitgeber auch garantiert keine zusätzlichen Belastungen zukommen, hat man die Bildung betrieblicher Ausgleichskonten vereinbart, die schon seit 2002 – jährlich, anlässlich der Tarifrunde – mit einbehaltenen Lohnprozenten bestückt wurden und deren Betrag sich bis 2005 auf immerhin 2,79 % der betrieblichen Lohnsumme aufsummiert hat. Dieser Betrag „*kann jetzt abgerufen werden*“; zum „*Ausgleich*“ etwaiger Mehrbelastungen für die Unternehmer durch die Umstellung. Wo er nicht ausreicht, können durch ERA unbeabsichtigterweise verursachte Lohnsteigerungen „... z. B. *durch eine vorübergehende Absenkung des tariflichen Urlaubs- bzw. auch Weihnachtsgeldes ... kostenneutral abgedeckt*“ (Gesamtmetall online) werden. Auch das hat man vorsorglich mitvereinbart.

Umsichtig, wie sie ist, hat die Gewerkschaft bei der Ausarbeitung des Abkommens umgekehrt aber auch die Möglichkeit mitbedacht, dass sich Mitarbeiter mit ihrem Entgelt nach ERA – in Einzelfällen und natürlich ebenfalls unbeabsichtigterweise – schlechter stellen könnten, und eine Regelung solcher Härtefälle mit einbauen lassen:

„*ERA kann im Einzelfall auch zu Abgruppierungen führen, insbesondere wenn jemand bislang fälschlich zu hoch eingruppiert worden war. Der alte Besitzstand soll jedoch gesichert bleiben, zwar nicht in der Eingruppierung, so doch im Geld. In solchem Fall der individuellen Entgeltsicherung wird auf das neue, niedrigere Tarifentgelt noch eine Besitzstandszulage gezahlt, die langsam von künftigen Tarifierhöhungen aufgezehrt wird.*“ (Gesamtmetall online)

In den Fällen sind also auch schon mal Lohneinbußen gesichert.

Auf dieser Grundlage waren auch die Arbeitgeber zur Unterschrift bereit und haben an dem Abkommen richtig Gefallen gefunden. Wie sie erläutern, hat die alte tarifliche Lohn- und Gehaltsdifferenzierung „*die betriebliche Realität gar nicht mehr geprägt*“, und sie beglückwünschen sich zu der neuen Entgelthierarchie, die den „*Leistungsgedanken*“, der aus ihrer Sicht in der modernen Arbeitswelt „*immer wichtiger wird*“, in den Vordergrund stellt. Wenn sie so daherreden, dann weiß man schon, wie der Hase läuft: *ihnen* fällt nun die Aufgabe zu, ihre Belegschaften in diesen neuen Entgeltrahmen einzusortieren, und so eine Gelegenheit lassen sie sich nicht entgehen! Durch die fällige Neu-Eingruppierung werden alle bislang geltenden Kriterien der Lohnbemessung außer Kraft gesetzt; jeder bisher anerkanntermaßen zu bezahlende Lohn wird fraglich; jeder Lohnbestandteil muss sich überprüfen lassen. Und diese Überprüfung nehmen die Arbeitgeber gemäß ihrem Interesse vor. Die Einführung von ERA wird so zum Einfallstor für Lohnsenkungen im großen Stil, wie die Gewerkschaft nunmehr beklagt:

„*Mittlerweile zeigt sich, dass in vielen Betrieben das neue Entlohnungssystem zu radikalen Lohnkürzungen*

verwendet wird. Von Kürzungen um durchschnittlich 20 % wird berichtet, auf der anderen Seite sind Erhöhungen kaum bekannt geworden.“ (IG-Metall online)

So, so, das zeigt sich also! Damit hätte man ja nie und nimmer rechnen können! Die Einführung von ERA hat also etwa den gleichen Effekt, als würden die Metallarbeitgeber auf einen Schlag ihre ganze Belegschaft mit ihren althergebrachten, in die heutige Lohnlandschaft mit ihren Niedriglohn-Verhältnissen gar nicht mehr passenden „Besitzständen“ los werden und sie durch Billiglöhner, die zu den heutigen Konditionen eingestellt werden, ersetzen – nur, dass sie ihre entwerteten Mitarbeiter im Unterschied zu denen noch nicht einmal einzuarbeiten brauchen.

Kein Wunder, dass die Mitarbeiter sauer sind:

„Als Jahrhundertwerk wurde er gepriesen. Doch mittlerweile hat der neue einheitliche Entgeltrahmen für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie (ERA) Glanz verloren. In vielen Betrieben sorgt die Einführung sogar für richtigen Ärger. In den letzten Wochen haben Zehntausende von Daimler-Mitarbeitern ihre neue Entgeltgruppe mitgeteilt bekommen. Dabei gab es viele lange Gesichter. Denn eine große Zahl von Beschäftigten wurde in Gruppen gesteckt, deren künftiges Grundentgelt deutlich niedriger war als das bisherige. In manchen Fällen betrug die Differenz sogar einige hundert Euro pro Monat.“ (Stuttgarter Nachrichten, 1.12.2006)

Vereinzelt geht der Unmut der „Kollegen“ so weit, dass es zu spontanen Arbeitsverweigerungen und Protestaktionen kommt; z. B. bei MAN, wo ca. 1000 Mitarbeiter von Stufe 3b auf Stufe 1b mit Einkommenseinbußen von 100 bis 400 EUR pro Monat herabgestuft worden waren und wo sich Mitarbeiter aus Protest weigerten, Arbeiten, die in den Stellenbeschreibungen nicht ausdrücklich vermerkt worden waren, durchzuführen, und damit dafür sorgten, dass nicht weitergearbeitet werden konnte. Und, was fällt der Gewerkschaft da ein? Richtig! Noch nie war sie so wertvoll wie heute! Denn wo blieben die lieben Kollegen in dieser Lage ohne sie? Wer würde sie darüber aufklären, wer die ungerechte Behandlung zu verantworten hat, über die sie sich beschwerten, und wer würde sich ihrer Sache annehmen? Dafür gibt es doch die Gewerkschaft!

„Die Zuordnung einzelner Mitarbeiter zu diesen Tätigkeitsbeispielen war Aufgabe des Arbeitgebers. Dort setzte nun auch der Protest der Arbeitnehmer an, die sich durch die Arbeitgeberseite vielfach den falschen Beispielen zugeordnet sahen. Mittlerweile liegen Personalbüro und Betriebsrat fast 200 Reklamationen gegen die Zuordnung zu den Tätigkeitsbeispielen vor. Betriebsräte und Beschäftigte warfen daher dem Produktionschef Walter Grödl auf einer spontanen Protestversammlung vor, dass ERA bei Alstom als Entgelt-Reduzierungs-Abkommen übersetzt und als Kostensenkungsprogramm missbraucht werde. [...]

Die Veranstaltung endete nach 2 Stunden mit der Zusage, dass alle Reklamationen geprüft würden und offensichtliche Fehlentscheidungen bei der Zuordnung sofort korrigiert werden.

Der Betriebsrat kündigte an, die Frage der ERA-Umsetzung zum Hauptthema der in einigen Wochen vorgesehenen Betriebsversammlung zu machen, und forderte die Arbeitnehmer auf, ihr Reklamationsrecht zu nutzen, wenn sie sich ungerecht behandelt fühlen.“ (PR-Info, Betriebsrat Alstom)

So kann die IG-Metall zeigen, wozu sie fähig ist: Erst spendiert sie den Arbeitgebern eine Steilvorlage fürs Lohnsenken. Dann sind ihre Leute darauf angewiesen, dass sie in Gestalt ihrer Betriebsräte das Schlimmste verhindert. Bei MAN wurden die Abgruppierungen nach Intervention des Betriebsrats sogar wieder zurückgenommen. Da sieht man doch:

„Wir sind im Betrieb für Sie da! Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute vor Ort sorgen dafür, dass die IG Metall immer präsent ist, wenn es um die großen und kleinen Probleme oder Erfolge geht, die das Arbeitsleben ausmachen.“ (IG Metall online, Mitgliederwerbung)

„Darum: Nicht abseits stehen! Ja ich möchte Mitglied werden.“ (PDF-Broschüre: „Wie komme ich zu meinem Leistungsentgelt?“, Hrsg. IG Metall Baden Württemberg)

Prima Werbung!

Mitschnitt der Radiosendung: <http://www.freie-radios.net/portal/content.php?id=18051>

Lesetipp:

Vom staatsgefährdenden Klassenkampf zum gewerkschaftlichen Ritual

Die Lohnfrage – einst und heute

http://www.gegenstandpunkt.com/gs/07/2/lohnfrage_id.htm

in GEGENSTANDPUNKT 2-07

<http://www.gegenstandpunkt.com/gs/07/2/inh072.htm>