Betrieb & Gewerkschaft

Tarifrunde Metallindustrie: Zeit zum Handeln

Von Daniel Berger | 1. Januar 1970

Ende Februar läuft der Tarifvertrag zu Lohn und Gehalt in der Metallindustrie aus. Zur Zeit wird an den Orten die aufzustellende Tarifforderung diskutiert. Der Vorstand droht, seine Marschrichtung beizubehalten.

Ende Februar läuft der Tarifvertrag zu Lohn und Gehalt in der Metallindustrie aus. Zur Zeit wird an den Orten die aufzustellende Tarifforderung diskutiert. Der Vorstand droht, seine Marschrichtung beizubehalten.

Vor allem in Zeiten allgemein vorherrschender Defensive haben Tarifrunden eine besondere Bedeutung für den Widerstand der KollegInnen gegen die Senkung ihres Lebensstandards. Die Gegenwehraktionen, die in letzter Zeit auf betrieblicher Ebene durchaus häufiger stattfanden, sind leider noch kein Signal für einen allgemeinen Aufschwung der Kämpfe und neu gewonnener Offensivkraft. Sie sind vielmehr eine Reaktion auf die sich häufenden Entlassungspläne, Ankündigungen von Werksschließungen usw. (vgl. letzte Avanti). An einer Verallgemeinerung und vor allem an einer Koordinierung dieser Kämpfe muss gearbeitet werden. Doch genau das fällt nicht vom Himmel. Es will organisiert sein, damit mehr entsteht als nur die Verbesserung des jeweiligen Sozialplans.

Die jetzt anstehende Tarifrunde wird vor allem davon geprägt, dass das Bedürfnis, Verlorenes zurückzuholen, größer geworden ist, sich aber beißt mit der fortgesetzten Anpassungspolitik des Gewerkschaftsvorstands. Dieser Kurs wird vor allem durch den für Tariffragen zuständigen zweiten Vorsitzenden Berthold Huber vorangetrieben, der auf der tarifpolitischen Konferenz in Mannheim am 20.-22. Oktober sich wiederum für mehr „Flexibilität“ stark gemacht hat. Aber auch der Vorstand insgesamt verteidigt trotz der häufiger vorgebrachten Kritik den Pforzheimer Abschluss vom Februar 2004 (s. Kasten).

Katastrophale Logik

Der IG Metallvorstand behauptet frech, aufgrund dieser Vereinbarungen seien allein in Baden-Württemberg 10 Mrd. € investiert und 220 000 Arbeitsplätze gesichert worden. Nach dieser Logik müssten wir nur alle bereit sein, unsre Löhne zu kürzen und alle hätten Arbeit. Dass dies sogar der eigenen, neokeynesianischen Argumentation der IG Metall widerspricht, liegt auf der Hand. Wo die Kaufkraft sinkt, können auch nur weniger Waren verkauft werden. Folglich sind noch weniger KollegInnen für die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen erforderlich. Arbeitskräfte werden schließlich nicht eingestellt, weil sie billig sind, sondern weil sie zur Produktion von Gütern oder Dienstleistungen gebraucht werden, für die es eine kaufkräftige Nachfrage gibt.

Die sich widersprechende Argumentationen des IG Metallvorstands sind eine Folge der politischen Lähmung der Gewerkschaftsbürokratie. Ohne Ausnahme starren die Gewerkschaftsvorstände immer noch auf die SPD und hoffen, dass sie es richten wird. Und da die Linkspartei ihrerseits keinen Konflikt mit der Gewerkschaftsführung riskieren will, kritisiert sie nur sehr verhalten oder gar nicht die Politik der Gewerkschaftsbürokratie (vgl. Kasten).

Bedeutung der aktuellen Tarifrunde

Der Kaufkraftverlust seit 1995 beträgt – ohne die Folgen des Sozialabbaus – mindestens 0,9% (WSI). Zieht man die gesamtwirtschaftliche Verteilungsbilanz hinzu, so beträgt laut WSI-Studie die effektive Verteilungsbilanz[1] – 2,3% allein für das Jahr 2004, kumuliert seit 1995 sind es – 10,4%[2].

Gestützt auf die Politik ist das Kapital inzwischen so frech, dass auch Tarifverträge gekündigt werden, die seit Jahrzehnten laufen und Teile unseres Einkommens betreffen. Konkret ist der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen seit 1. September gekündigt. Neu Eingestellte bekommen diese nicht mehr. Und der Verband Südwestmetall hat sogar den Tarifvertrag Lohnrahmen II für Ende Januar gekündigt, was der IG Metall eine Verrechnung nahe legen soll. Hauptbestandteil dieses 1973 erstreikten Tarifvertrages ist die so genannte Steinkühlerpause, gemäß der die KollegInnen in taktgebundener Arbeit (betroffen sind 75 000 bis 80 000 KollegInnen) pro Stunde zusätzliche 5 Minuten z. B. für die Kommunikation (also insgesamt 8 Minuten) zur freien Verfügung haben. Entscheidend für uns ist letztlich: Zur Sicherung des Lebensstandards der abhängig Beschäftigten müssen die Einkommen kräftig steigen, vor allem für die unteren Lohngruppen.

Belastet wird die aktuelle Tarifrunde durch die Unzulänglichkeiten des ERA-Abkommens. Dort ist für die Umstellung der Lohn- und Gehaltstabellen auf die neuen Entgeltgruppen keine ausreichende Absicherung gegen faktische Abgruppierungen eingebaut. Dies gilt mindestens für die Tarifgebiete Saarland, Rheinland-Pfalz, Hessen, Thüringen und NRW, in unterschiedlichem Maße wahrscheinlich auch in den anderen. Mit dieser Umstellung, die je nach Betrieb entweder jetzt angefangen hat oder spätestens bis 2008 kommt, wird zwar niemand sofort Geld verlieren, aber wer eine

Ausgleichszahlung erhält wird über Jahre von der Entwicklung der Entgelte bei Tariferhöhungen zumindest teilweise abgekoppelt und verliert in diesen Jahren, im ersten Jahr ungeschmälert, an Kaufkraft. Hier ist – je nach Stand der betrieblichen Umsetzungspläne – in nicht wenigen Betrieben schon erheblicher Unmut entstanden. Für die Organisation ist dies noch lange nicht ausgestanden und kann noch zu schweren Verwerfungen, sprich zu viel Wut auf die Gewerkschaft führen. Es ist zu überlegen, ob nicht wegen des drohenden ERA-Debakels Zusatzforderungen aufzustellen sind.

Hypothek

Der IG Metallapparat muss einen immer größeren Spagat vollführen: will er auf der einen Seite eine gewisse gesellschaftliche Bedeutung bewahren, muss er die Mitgliedschaft hinter sich wissen, was auch die Voraussetzung für die Aufrechterhaltung des Apparats ist. Auf der anderen Seite will er jedem größeren Konflikt aus dem Weg gehen und keinen Kampf riskieren. Diese Politik wird seit ca. 20 Jahren verfolgt, in den letzten Jahren verstärkt, was bei den KollegInnen zu der Schlussfolgerung führt: Die Gewerkschaft nimmt doch ihr eigenen Forderungen gar nicht ernst, d.h. sie tut nichts für die aufgestellte Forderung oder gibt sie ganz schnell auf, ohne dass die Kraft der Organisation in die Waagschale geworfen wird.

Was tun?

Die Signale, die bisher aus den oberen Rängen des Gewerkschaftsapparats zu vernehmen sind, deuten auf eine Forderungshöhe von 4% + x hin. Auch in der Frage der Kampfführung ist – gerade nach Ablauf der tarifpolitischen Konferenz – keine Änderung zu erwarten. Zu befürchten ist, dass weiterhin die Konfliktvermeidung oberste Maxime bleibt, dass Kompensationsgeschäfte ins Kalkül gezogen werden und dass mit einem mageren Abschluss zu rechnen ist, der die Glaubwürdigkeit und damit die Distanz zur gewerkschaftlichen Organisierung vergrößert.

Dem muss auf zwei Ebenen entgegengewirkt werden:

- – In den Vertrauenskörpern (VK) müssen qualitative Forderungen diskutiert und offensiv in die örtlichen Gremien wie Delegiertenversammlungen und Ortsvorstände eingebracht werden.
- – Parallel dazu muss überbetrieblich für einen Informationsaustausch und eine Vernetzung derjenigen VK gesorgt werden, die sich für eine aktive, kämpferische Tarifpolitik stark machen. Genau hier hat die Gewerkschaftslinke ihre Funktion und auch eine große Verantwortung.

Eine Reihe von VK hat sich bereits für Forderungen deutlich über 6% ausgesprochen. Erfreulich ist, dass nach unsrem Überblick die Form der Festgeldforderung wieder verstärkten Anklang findet (SBS, DC …). Soll eine nennenswerte Reallohnsteigerung herauskommen, die den Nutzen gewerkschaftlicher Kampfkraft demonstriert, müssen schon mindestens 200 € durchgesetzt werden.
In einigen der bisher bekannt gewordenen Resolutionen wird auch zu Recht jegliches Tauschgeschäft schon im Vorfeld zurückgewiesen, seien es Fragen der Arbeitszeit, weitere Flexibilisierungen, Öffnungen des Flächentarifs und damit verstärkte Erpressbarkeit der Betriebsräte oder Zugeständnisse im Manteltarifvertrag. Im Besonderen ist der Tarifvertrag Lohnrahmen II mit der Steinkühlerpause ungeschmälert in Kraft zu setzen.

Der Unmut über das grundlose Abweichen von der eigenen Forderung wie beim Stahlabschluss ist inzwischen so groß, dass die Forderung Anklang findet, nach der ein Abschluss, der von der aufgestellten Forderung abweicht, einem Votum der Basis unterworfen werden soll. Manche wollen, dass eine solche Befragung, wenn schon nicht auf der Ebene der organisierten Mitglieder im Betrieb, so doch mindestens auf Delegiertenebene stattfindet.

In Zeiten verschärfter Angriffe durch Kabinett und Kapital weiß keiner, welche Sau in nächster Zeit noch durchs Dorf getrieben wird. Deshalb darf die Laufzeit nicht länger als 12 Monate betragen, damit schon im nächsten Jahr entsprechend reagiert werden kann. Denn: Was uns Regierung und Kapital an realer Kaufkraft nehmen, sei es wegen erhöhter Mehrwertsteuer, sei es wegen höherer Rentenabschläge usw., können wir am ehesten in den Tarifrunden zurückholen. Dort kann die kollektive Kraft der Klasse entwickelt werden, dort kann mittels Streik am wirksamsten Druck erzeugt und ein Weg aus der Defensive gefunden werden.

1 Differenz zwischen der Erhöhung der Effektivlöhne und dem Verteilungsspielraum in Prozentpunkten
2 Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten: Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In WSI-Mitteilungen 8/2005 S. 466ff

Linkspartei und Gewerkschaften

Die Linkspartei will in den Gewerkschaften und im Besonderen dort, wo ihre Mitglieder Teil des Hauptamtlichenapparats sind, geduldet werden. So findet weiterhin kein offenes Ringen um die bessere Linie statt, sondern der Gewerkschaftsapparat – dominiert durch die SPD-fixierten BürokratInnen – kontrolliert noch weitgehend unbestritten die Politik der Gewerkschaften, auch in der so wichtigen Tarifpolitik.

Pforzheimer Abschluss

Die Folge dieser bisher am weitesten gehenden Öffnung des Flächentarifvertrages sind in gut anderthalb Jahren 508 betriebliche Regelungen, denen die IG Metall zugestimmt hat. Damit wurde nur die Spirale noch weiter nach unten getrieben, denn Abweichungen nach oben, wie Peters sie gerne hätte (Die Zeit, 3.11.05) geben für Unternehmer keinen Sinn. Zusätzliche Zahlungen waren für das Kapital noch nie ein Problem, etwa um dadurch bestimmte Fachkräfte zu gewinnen oder zu binden.

Dieser Beitrag wurde publiziert am Donnerstag den 1. Januar 1970

in der Kategorie: Betrieb & Gewerkschaft, RSB4.