

Wertung des Abschlusses

Schlussfolgernd aus dem Verlauf der Tarifrunde und dem konkreten Abschluss haben wir folgende Einschätzung:

Erstens: Wieder einmal hat der IGM-Vorstand nicht wirklich die Kraft der Organisation in die Waagschale geworfen. Mit Ganztagesstreiks und wenn nötig Einleitung zur Urabstimmung mit Streik hätte der Druck verstärkt und ein besseres Ergebnis erzielt werden können.

Zweitens: Erneut folgt der IG Metall-Vorstand der Logik der Kapitalseite, dass man die Profite sichern müsse und deswegen die Arbeitszeiten (und darüber auch die Bezahlung) flexibilisieren müsse. Das vielzitierte unternehmerische Risiko wird auf die KollegInnen abgewälzt. Die unternehmerischen Chancen / Nutzen (Profite in unbegrenzter Höhe) bleiben selbstverständlich in der Hand der Konzerne. Das ist das Gegenstück zur Entwicklung einer gewerkschaftlichen Gegenmachtposition. Hier wird die Illusion genährt, mit Zugeständnissen an die Profitinteressen Entlassungen zu verhindern, was aber genau nicht passieren wird. Dies war leider schon bei der Aufstellung der Forderungen der Fall: bereits bei der Forderung nach einer 4-Tage-Woche nur mit Teillohnausgleich steckt die Logik dahinter, dass die Beschäftigten letztlich für die Krise zahlen sollen.

Drittens wird mit dem neuen Bestandteil „Transformationsgeld“ der Tarifvertrag um ein weiteres unübersichtliches Element verkompliziert. Unter dem Strich hilft das nur denjenigen, die mit komplizierten Modellen die faktische Entgeltkürzungen und all die anderen negativen Ergebnisse, vor den Kolleg*innen verstecken und damit leichter durchsetzen wollen. „Ich übergebe dir mit der rechten Hand ein kleines Zubrot (mehr war leider wegen Corona nicht drin) und habe gleichzeitig meine linke Hand bereits in deiner Hosentasche, um dir den gleichen Betrag (und evtl. noch mehr) wieder zu entwenden“, so der Kommentar eines Kollegen.

Viertens gibt das Ergebnis konfliktstheuer Betriebsräten mehr Möglichkeiten, Entgelt zu opfern für den „Erhalt von Arbeitsplätzen“. Nun wird mit der Automatisierung von Lohnabbau (T-ZUG B und Weihnachtsgeld bei Nettoumsatzrendite kleiner 2,3%) eine neue „innovative“ Stufe gezündet. Die Erfahrungen lehren aber, dass mit Verzicht und Co-Management keine Arbeitsplätze erhalten werden. Da hilft nur konsequenter Kampf.

Wer wir sind und was wir wollen

Wir sind KollegInnen aus Metallbetrieben aus der Region Stuttgart. Wir sind gegen Verzichtspolitik, Co-Management und Standortdenken. Wir wollen eine kämpferische solidarische Gewerkschaftspolitik und eine konsequente Interessensvertretung der KollegInnen und Kollegen. Wenn ihr Interesse an einer Mitarbeit im Metallertreff habt, nehmt mit uns Kontakt auf. Wir treffen uns ca. einmal im Monat.

Kontakt: metallertreff@yahoo.de



Weitere Infos unter:
<https://www.vernetzung.org>



**Zukunftsforum Stuttgarter
Gewerkschaften
Metallertreff**



Tarifabschluss Metall- und Elektroindustrie: Reallohnabbau und weitere Flexibilisierung

Unmittelbar vor Ostern hat es in der Tarifrunde der Metall- und Elektro-Industrie einen ersten Pilot-Abschluss in NRW gegeben – nach zahlreichen Verhandlungen und fast einer Million Warnstreikenden. Weitere Bundesländer haben ihn bereits übernommen, so auch Baden-Württemberg, z.T. mit kleineren Änderungen, andere sind noch am Verhandeln. Viele Aktionen, Warnstreiks, Menschenketten, Autokorsos und andere Protestformen waren aufgrund der Pandemie-Bedingungen kreativ wie nie und konnten zumindest in einigen Betrieben und Bezirken trotz der schwierigen Bedingungen eine unter diesen Umständen beachtliche Zahl an Teilnehmenden verbuchen. Das war das Positive in dieser Tarifrunde, dass Kolleginnen und Kollegen gezeigt haben, dass sie auch unter Pandemiebedingungen und wirtschaftlicher Krisensituation bereit und in der Lage sind, für ihre Interessen zu kämpfen. Allerdings ist der IG Metall-Vorstand eingeknickt vor den Forderungen und Angriffen der Kapitalseite und die Bezirke ebenso. Mit weiterer Druckentfaltung durch Ganztagesstreiks bis hin zu Urabstimmung und Streik hätte am Schluss ein anderes Ergebnis stehen können und es hätte zur Vorbereitung auf weitere Kämpfe in der Krise dienen können.



Über 220.000 KollegInnen haben sich bei knapp 600 Aktionen in Baden-Württemberg im März an Warnstreiks, Kundgebungen und Frühschluss beteiligt. Ein Höhepunkt war eine 3 km lange Menschenkette am 25. März von 6000 Metallertreibern vom Bosch in Feuerbach bis Porsche in Zuffenhausen mit Beteiligung von ca. einem Dutzend Belegschaften (siehe Foto). Viele der Warnstreikenden (Bosch, Mahle, Coperion, KBA...) sind von Arbeitsplatzvernichtung betroffen und haben auch dagegen protestiert.

Keine tabellenwirksame Lohnerhöhung für 4 ½ Jahre

Der Abschluss beinhaltet keine tabellenwirksame Erhöhung der Löhne und Gehälter. Diese wurden zuletzt im April 2018 um 4,3% erhöht. Die nächste mögliche Erhöhung ist im Oktober 2022, also mindestens viereinhalb Jahre Stillstand. Es gibt trotzdem mehr Geld, für 2021 eine Einmalzahlung von 500.- € netto. Sie wird Corona-Prämie genannt, damit die gesetzliche Regelung genutzt werden kann. Davon müssen keine Steuern gezahlt werden. Sie ist auch für die Unternehmen sehr günstig: Es kommen keine Beiträge zur Sozialversicherung dazu. Aber es sind trotzdem nur knapp 10 € pro Woche und bedeutet damit eine Reallohnsenkung. Diese ist umso schmerzlicher, weil es bereits 2020 keine tabellenwirksame Lohnerhöhung gab und bis Oktober 2022 auch nichts geben wird.

Transformationsentgelt – zinsloser Kredit an Kapital und selbstbezahlte Arbeitszeitverkürzung

Außerdem wurde ein „Transformationsgeld“ erfunden. Es ist eine jährliche Sonderzahlung, die vierte neben dem „Weihnachtsgeld“, dem Urlaubsgeld und dem „tariflichen Zusatzgeld“ (T-ZUG). Sie wird ab 1. Juli angespart und nach 8 Monaten im Februar 2022 ausgezahlt. Das sind dann 18,4% eines Monatsentgeltes. Das entspricht einer Entgeltsteigerung von 2,3%. In den folgenden Jahren ergibt dies dann nach jeweils 12 Monaten 27,6% desselben. Das Transformationsgeld **muss nicht ausbezahlt werden**. Wahlweise kann auch die Arbeitszeit abgesenkt werden. Das kann jedeR Beschäftigte individuell tun, es können aber auch betriebliche Regelungen zwischen Betriebsrat und Management erfolgen. Mit der Ansparung über's Jahr geben die Beschäftigten ihren „Arbeitgebern“ einen zinslosen Kredit über diesen Zeitraum – jedes Jahr aufs Neue.

Weil mit 2,3% nicht mal eine Arbeitsstunde finanziert werden kann, eröffnet der Tarifvertrag auch noch die Möglichkeit, das Urlaubs- und „Weihnachts“geld (in NRW auch das tarifliche Zusatzgeld T-Zug) dafür einzusetzen. Das nennt der Tarifvertrag dann „Teilentgeltausgleich“ und lügt damit: Es ist kein „Entgeltausgleich“ in dem Sinne, dass ein Teil der Arbeitszeitverkürzung bezahlt würde. Es ist nur eine Verschiebung von Entgelt, das für andere Zwecke gedacht war und den Beschäftigten ohnedies zusteht. Der T-ZUG, der vor 3 Jahren eingeführt wurde, vorgeblich um den Beschäftigten individuelle Arbeitszeitabsenkung nach ihren Bedürfnissen zu gestatten (freie Zeit statt Geld), hat übrigens schon seit seiner Einführung stark die Rolle übernommen, als Arbeitszeitpuffer nach den Bedürfnissen der Unternehmen zu fungieren. Letztes Jahr war in vielen Betrieben die Wahlmöglichkeit der Beschäftigten „freie Tage oder Geld“ ausgesetzt und es wurden freie Tage verordnet, insbesondere auch, als wegen fehlender Ersatzteile die Produktion nicht weiterlaufen konnte. Damit wurde den Beschäftigten 27,5 % eines Monatsentgeltes zwangsweise entzogen.

30-Stundenwoche bei vollem Lohn- und Personalausgleich!



Zuzahlungen von Seiten des Kapitals gibt es erst, wenn Arbeitszeitverkürzungen länger als für 12 Monate vereinbart werden. Aber auch dies ist ein lächerlicher Betrag: 25 % eines durchschnittlichen Stundenentgelts pro Woche als Zuzahlung bei einer Absenkung auf 32 Std./Woche. Also für 3 Stunden weniger gibt es einen Ausgleich für eine Viertelstunde. Das sind 8,3%. Die übrigen 91,7% sind nichts anderes als Lohnabbau. Das ist Teillohnausgleich à la IG Metall. Übrigens: Würden T-Zug A + B + Transformationsgeld für die Aufstockung genommen, könnten damit nur 2 Stunden abgedeckt werden (aus der eigenen Tasche). In Baden-Württemberg ist aber eine Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 28 Wochenstunden möglich. Also eine Verkürzung um 7 Stunden!!! – mit entsprechenden Einbußen.

Tabubruch: Sonderzahlungen abhängig von Gewinnen

Die Flexibilisierung im Sinne des Kapitals geht also weiter. Aber es geht neben der Flexibilisierung auch um handfesten Reallohnabbau, wenn die Geschäftsleitung es gut genug anpackt: „Liegt die Nettoumsatzrendite unter 2,3 % oder würde sie unter 2,3 % sinken, wenn das T-ZUG B (400 €) ausgezahlt würde, kann der Arbeitgeber durch einfache Erklärung den Anspruch entfallen lassen“ (Homepage IGM Küste). Die Stuttgarter Zeitung recherchierte nach: „Legt man die Geschäftsabschlüsse des Vorjahres zugrunde, könnten fast 60 Prozent der Betriebe davon profitieren.“ Neu ist auch eine variable Gestaltung des Weihnachtsgelds. „Es kann bei schlechter Wirtschaftslage halbiert werden und so zu einer weiteren Kostenentlastung des Betriebs beitragen...Die Kennzahl, an der ein Ab- oder Zuschlag festgemacht wird, wird von den Betriebsparteien festgelegt.“ (Stuttgarter Zeitung 31. 3. 2021). **Dies sind nicht hinzunehmende Tabubrüche, wenn mühsam erkämpfte Errungenschaften vom Kapital kassiert werden können, wenn die Gewinne nicht stimmen.** Das Geschäftsrisiko wird somit auf die Beschäftigten verlagert.

Protestiert!

Den Protest gegen diesen zunehmend unübersichtlich werdenden Tarifschub und gegen den faktischen Reallohnabbau können die Kolleg*innen im Betrieb am besten schon mal dadurch aufbauen, dass sie massenhaft – und immer wieder – die Sprechstunde des Betriebsrats aufsuchen, um sich aufklären zu lassen. Kämpferische Betriebsratsgremien können natürlich auch Inforunden ansetzen oder eine Extra-Betriebsversammlung (§ 43,1 BetrVG) durchführen. Auf Vertrauensleuteversammlungen sollten Protestschreiben an den Vorstand beraten und dann veröffentlicht werden. Vor allem aber ist es nötig, eine grundlegende Alternative zur Verzichtspolitik zu diskutieren. Während die IG Metall-Führung in der Sozialpartnerschaft verhaftet bleibt, haben die Bosse schon längst den Abbau von lange erkämpften Errungenschaften im Sinn. Die Gewerkschaftsführung ist dabei, eine nach der anderen ohne wirklichen Kampf aufzugeben. Es ist dringend, innerhalb der Gewerkschaft eine Alternative zu dieser Politik der Führung aufzuzeigen. Nehmt mit uns Kontakt auf. Organisiert euch in der Vernetzung für kämpferische Gewerkschaften und ihren örtlichen Foren. Wir sind gegen Verzichtspolitik und Co-Management. Wir wollen eine kämpferische solidarische Gewerkschaftspolitik und eine konsequente Interessensvertretung der Kolleginnen und Kollegen.

Krisenbündnis Stuttgart: <https://krisenbuendnis-stuttgart.org/>