

Neue (A)ERA für »Gute Arbeit«?

Kleine Zwischenbilanz zur Jahrhundertreform

Die Umsetzung bringt an den Tag, was kritische KollegInnen schon lange beschrieben haben: Die hohen Ziele der IG Metall-Tarifreform, durch die für Arbeiter und Angestellte mehr Gerechtigkeit bei Entgelt und Leistung geschaffen werden sollte, werden in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie nicht durchgesetzt. Fast durchgehend, so die bisher veröffentlichten Erfahrungen, werden Beschäftigte durch das neue Entgelt-Abkommen abgruppiert und verlieren damit künftig Geld. In vielen Betrieben ist es zu heftigen Auseinandersetzungen gekommen, Betriebsräte ersaufen in Arbeit, sind mit der Prüfung tausender Eingruppierungen beschäftigt, legen Widerspruch ein und versuchen so zu verhindern, was noch zu verhindern ist.

Liegt dies nun an der Konstruktion des Vertragswerks selbst oder nur an dessen Auslegung und Umsetzung durch die Arbeitgeber? Eine erste Annäherung an die Frage versucht Ulf Wittkowski, Betriebsrat bei DaimlerChrysler in Hamburg. Wir laden ein zur Debatte und zu weiteren Erfahrungsberichten.

ERA steht für Entgelt-Rahmenabkommen und ist ein einheitliches Entlohnungsmodell, das für Angestellte und ArbeiterInnen die gleichen Bewertungskriterien heranzieht. Als Tarifvertrag löst ERA den alten Lohnrahmen- und Gehaltsrahmentarifvertrag ab.

Am 23. Juni 2003 wurde in Baden-Württemberg eine erste Einigung über den Entgeltrahmen-Tarifvertrag (ERA-TV) zwischen der IG Metall Baden-Württemberg und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall erzielt. 2006 wurde ERA in den ersten Betrieben eingeführt.

Bei der Tarifaufeinandersetzung war es bezeichnend, dass die meisten Vertrauensleute und Betriebsräte gar nicht recht wussten, was ERA überhaupt ist. Überraschend war der Druck, der aus der Gewerkschaftsführung kam – anders als bei der 35-Stundenwoche in den 80er Jahren.

Die Ziele der IG Metall waren:

- Vereinheitlichte Entgelte und Leistungsbedingungen von Arbeitern und Angestellten
- Einheitliche Arbeitsbewertung und Entgeltlinie
- Gleiche Verdienstchancen bei gleicher bzw. vergleichbarer Leistung und Belastung
- Beteiligung der Beschäftigten und kollektive Mitbestimmungsrechte
- Recht auf Qualifizierung, humane Arbeitsplätze.

Insgesamt ging es um ein höheres Maß an Entgeltgerechtigkeit, wobei vergangene Fehleingruppierungen bereinigt und individuelle Besitzstände bei betrieblicher Kostenneutralität gewahrt werden sollten. Das Vorhaben zielte auch auf den Nachweis, dass eine »Arbeitspolitik für gute Arbeit« möglich sei.

Bei allen guten Zielen, die ERA verfolgt hat, war für mich immer fraglich, ob man diese durchsetzen kann, wo doch die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren so wenig durchsetzen und auch nicht wirklich etwas an Verschlechterungen verhindern konnten. Wenn nicht, dann – so meine Befürchtung – nutzt ERA nur den Unternehmern, die die Rahmenbedingungen für den ERA bestimmen werden.

Die Geschichte

Betrachtet man die Ursprünge und die Entstehungsgeschichte von ERA in den 80er Jahren, so fällt diese zusammen mit entscheidenden Ereignissen, die auf die Machtverhältnisse, die Durchsetzungs- und Umsetzungsfähigkeiten der Gewerkschaften Einfluss hatten. In der Gewerkschaft verfolgte man das Projekt »Humanisierung der Arbeit«, es ging um eine andere Arbeitsorganisation, Gruppenarbeit etc., die 35-Stundenwoche konnte durchgesetzt werden, es gab – zumindest hier in Hamburg – beinahe ein Patt zwischen Linken und Rechten. Doch mit dem Skandal um die Neue Heimat gerieten die Gewerkschaften in die Krise, die Konservativen gewannen an Einfluss. Zunehmend wurden Tarifregelungen auf die Betriebsräte abgewälzt, so auch bei der Umsetzung der 35-Stundenwoche.

Es entstand ein gewisser Freiraum, die Gewerkschaft »ließ machen«, zog sich selbst aus der Verantwortung als Organisation, Betriebsräte regierten zunehmend und immer einseitiger »die Gewerkschaft«. Dies machte sich z.B. an der Stellung der Vertrauensleute zu den Betriebsräten bemerkbar. Den Gipfel dieser Entwicklung erleben wir gerade bei VW mit dem ehemaligen BR-Vorsitzenden Volkert. Viele haben die Dimension dieses Skandals noch gar nicht richtig erfasst: »Volkert« ist quasi überall in den Betriebsräten der Großkonzerne.

Vor diesem Hintergrund beschloss der IGM-Vorstand 1988 das Projekt ERA, das von Anfang an leider nur wenig Anbindung an die Basis hatte. Weitere Ereignisse beeinflussten in der Folgezeit die gewerkschaftliche Rechts- und Kampfsituation, so z.B.: die Anerkennung der Standortfrage während des Bayernstreiks 1995, die »Deutsche Einheit« und das »Bündnis für Arbeit«.

Vereinbart wurde ERA schließlich in der Tarifrunde 2002, wobei der eigentliche Vertrag noch ausgehandelt werden musste. Die Vereinbarung stand auf sehr wackeligen Beinen: Während man sich auf den Gestaltungsrahmen, d.h. die Lohnerhöhung und die sog. »Strukturkomponente«, schon 2002 verbindlich einigte, wurde das eigentliche Vertragswerk hinter verschlossenen Türen weiter verhandelt. So auch die für die Umsetzung maßgeblichen 122 »tariflichen Niveaubispiele«.

Der Strukturfonds, in dem im Laufe der nächsten Tarifrunden insgesamt 2,79 Prozent der jeweiligen Tarifierhöhungen »angespart« wurden, sollte dazu dienen, ERA »kostenneutral« einzuführen. Die Ansparzeit war für die Jahre 2002 bis 2006 festgesetzt. Ab 2006 konnte, bis 2009 sollte ERA dann umgesetzt werden.

Diese Kostenneutralität spielt auch weiterhin eine große Rolle: Im Pforzheimer Abkommen wurde von der IGM beschlossen, dass Tarifverträge aus wirtschaftlichen Gründen voneinander abweichen können – bei Daimler natürlich nach oben, so die Behauptung der KollegInnen, die hinter dieser Strategie stehen. Die betriebliche Praxis zeigt das Gegenteil. Am 23. Juli 2004 schließt der Gesamtbetriebsrat von DaimlerChrysler, gemeinsam mit der IGM, mit dem DC-Management einen Vertrag mit dem Titel »Zukunftssicherung 2012« ab, der nicht nur erhebliche Einschnitte bedeutet, sondern auch die tariflich erkämpfte Strukturkomponente kampfflos opfert. Darüber hinaus segnet die IGM einen »Dienstleistertarifvertrag« ab, der ebenfalls ihre Strategie deutlich macht, durch Lohnverzicht Arbeitsplätze sichern zu wollen.

Im Einzelnen beinhalten die Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, die unter dem Titel »Zukunftssicherung 2012« abgeschlossen wurden, folgende Elemente:

- Absenkung der Entgeltlinie um 2,79 Prozent zum 1. Januar 2006
- ERA-Einführung auf Basis der abgesenkten Entgeltlinie (zum 1. Januar 2007)
- Begrenzung des Korridors für die Kostenneutralität bei der ERA-Einführung auf 1,5 Prozent
- Absenkung der Einarbeitslöhne für alle neuen gewerblichen MitarbeiterInnen an allen Standorten für die Dauer von zwei Jahren
- Finanzierung von Altersteilzeitkontingenten für insgesamt 3800 MitarbeiterInnen aus dem ERA-Anpassungsfonds
- Einführung eines Dienstleistungstarifvertrags für alle MitarbeiterInnen in den industrienahen Dienstleistungsbereichen; im Gegenzug verpflichtet sich das Unternehmen, auf Ausgliederung und Fremdvergabe in diesen Bereichen zu verzichten.
- Sindelfingen und Mannheim erhalten gesonderte Standortpakete.

Das System

Das neue Lohnsystem beinhaltet ein Grundentgelt, das nach fünf Merkmalsstufen (Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum, Kommunikation, Mitarbeiterführung) ermittelt wird, ein darauf aufbauendes Leistungsentgelt, das über Kennzahlen, Beurteilungen und Zielerreichung bestimmt wird und durchschnittlich 15 Prozent des Grundentgelts beträgt, sowie eine Belastungszulage, die bis zu zehn Prozent des sog. Eckentgelts (Entgeltstufe 7) betragen kann und nach Kriterien wie Muskelbelastung, Reizarmut und Umgebungseinfluss gezahlt wird.

Um ERA einzuführen, hatten die Tarifparteien einen Katalog mit 122 Niveaubspielen erstellt, die in dem neuen Lohnsystem zur Festlegung des Grundentgelts dienen sollen. Dieses System zur Grundentgeltfindung nennt sich Stufenwertzahlverfahren und beinhaltet die oben genannten fünf Merkmalsstufen, in denen jeweils für verschiedene Arbeitsaufgaben Wertigkeiten (in Form von Punkten) aufgeführt sind. Die Anwendung dieses Verfahrens ist sehr stark an Vergleichen orientiert. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass wertmäßige Vergleiche nicht funktionieren. Zudem wurde versäumt, bestimmten Begriffen Wertigkeiten zuzuweisen. So hätte man bei bestimmten Tätigkeiten, wie z.B. Rüsten, die an jedem Arbeitsplatz vorkommen, genaue Schwierigkeitsgrade zuordnen können.

Ein wichtiger Prozessschritt war es nun, die Arbeitsaufgaben zu analysieren, diese dann einzelnen Niveaus zuzuweisen und diese als Arbeitsaufgaben dann wieder den MitarbeiterInnen der Abteilungen zuzuweisen.

Die Einführung

Bei der Einführung gab es große Probleme. Die Unternehmensleitung hatte aus den bestehenden Arbeitsaufgaben die betrieblichen Niveaubispiele abgeleitet. Eine Einflussnahme des Betriebsrates war hier erst nach der Zuweisung durch das Unternehmen möglich. Auch die Zuordnung der Mitarbeiter zu den Niveaubspielen lief ähnlich ab. Es gab zwar immer wieder Rückkoppelungen, und der Betriebsrat prüfte auch die Zuordnungen, da aber der vorgesehene Prozessablauf nicht eingehalten wurde und die aus Vertretern der Betriebsparteien zusammen gesetzte örtliche Paritätische Kommission, die für das Grundentgelt zuständig ist, die Zuweisungen der Arbeitgeber als richtig einstufte, wurden Einsprüche des Betriebsrats von vornherein abgewiesen.

Als den KollegInnen ihr Grundentgelt zugewiesen wurde, konnte und kann ihnen bis heute keiner erklären, wie hoch ihr Einkommen nach ERA wirklich ist, da bisher nur ein Bestandteil ihres zukünftigen Lohnes be-

kannt ist – Daimler-spezifische Regelungen sind noch nicht berücksichtigt. Das führte und führt zu großer Verunsicherung bei den KollegInnen.

Im Betriebsrat gibt es verschiedene Lager. Einige sagen, es sei alles prima gelaufen – bis auf die Umsetzung durch die Arbeitgeber, und fordern die KollegInnen entsprechend zu Reklamationen auf. Dabei wird jedoch verkannt, dass hier – jenseits der Ungenauigkeit der Beschreibungen auf der Ebene der betrieblichen Umsetzungen – ein Werkzeug greift, das schon vorher nicht ordentlich durchgekämpft wurde.

So haben es im Hamburger Werk der Sprecher der Entgeltkommission und der Betriebsratsvorsitzende nicht geschafft, alle BR-Mitglieder in die Umsetzung einzubeziehen – mit der Folge, dass viele Betriebsräte sich nicht mehr an der ERA-Runde beteiligen. Auch die Vertreter des Betriebsrats in der Paritätischen Kommission lassen sich in der ERA-Runde kaum sehen.

Konflikte

Die Verwirrung unter den KollegInnen ist sehr groß: erst die Absenkung der Lohnlinie, dann die Vereinbarung zur Zukunftssicherung und der Personalabbau (allein im letzten Jahr waren dies 15000 Arbeitsplätze bei DC in Deutschland). Und jetzt erhalten die KollegInnen ihre Zuordnungen zum Grundentgelt. Zwischen ihrem bisherigen Lohn und dem künftigen Grundentgelt klaffen Lücken von teilweise über 1000 Euro. Kein Wunder, dass der Schock groß war; in Hamburg gab es enorme Unruhe und auch Wut darüber. Einige KollegInnen verweigerten die Arbeit und erhielten eine Abmahnung. Viele KollegInnen nutzten die Gespräche beim Betriebsrat, die oft zwei Stunden oder länger dauerten. In anderen Werken wurden solche Aktionen besser organisiert, so dass die Verärgerung der KollegInnen auch öffentlich deutlich spürbar wurde. Bei uns in Hamburg war die Verärgerung zwar nicht geringer, doch zeigte sie sich nicht so deutlich. So wurde z.B. aus der Betriebsversammlung eine Veranstaltung, auf der IGM-Betriebsratsliste und Werkleitung »eitel Sonnenschein« demonstrieren konnten.

Es ist heute noch nicht absehbar, was uns ERA am Ende alles kostet. Nun hat sich auch noch herausgestellt, dass die versprochene Lohnabsicherung lediglich für die Phase der Einführung gilt, während die Mitglieder der IGM-Betriebsratsliste immer davon sprachen, dass sich die Entgeltsicherung auf den im Zukunftssicherungsvertrag vereinbarten Zeitraum bis 2012 beziehe.

Sicher ist jedoch, dass sich der Abbau des Sozialstatus auch auf unsere rechtliche Situation auswirkt: Die wichtigsten Kampffelder der Gewerkschaften, Arbeitszeit und Entlohnung, werden immer mehr entkoppelt, die Verfügungsgewalt wird immer einseitiger.

- Entkopplung von Lohn und Zeit – für Zeit steht nun Ausbringung und Resultat
- Entkopplung der Arbeitsaufgabe vom Arbeitsplatz – anstelle eines Arbeitsplatzes, der noch einen gewissen Besitzstand anzeigt und eine rechtliche Position zum Ausdruck bringt, steht nun eine zeitlich befristete, nicht abgesicherte Arbeitsaufgabe, die immer neu definiert werden kann und auf die es keinen Anspruch gibt.

Aus Mitbestimmungsrechten werden Mitrederechte, d.h. ein Co-Management ohne Rechte. Die Verschiebung tariflicher Regelungsbedarfe auf die Betriebsräte macht die Gewerkschaft zum verlängerten Arm der Betriebspolitik. Die Möglichkeiten, etwas durch Streik durchzusetzen oder zu verhindern, werden zunehmend beschnitten.

Die Fabriken von morgen werden mit verkleinerten Stammebelegschaften und einer zunehmenden Zahl von prekär Beschäftigten gefahren. ERA bringt die Unternehmen hier ein schönes Stück voran. Die Standards der sozialen Absicherung werden immer mehr nach unten korrigiert, weil auch die Löhne nicht einmal mehr Mindeststandards erfüllen. Der Widerspruch ist zu spüren an den Aktionen zu »Rente mit 67 – Nein!«: Während die Gewerkschaft einerseits dagegen redet, hilft sie den Unternehmern andererseits beim Personalabbau, wo sie nur kann – bei DaimlerChrysler mit einer Zukunftssicherungsvereinbarung.

* Ulf Wittkowski ist Betriebsrat bei DC in Hamburg.

erschienen im express, Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, 2/07