



## Tarifabschluss: Verrat an die Arbeitswelt von Morgen Ausstieg aus der 35-Stundenwoche

In der Nacht zu Dienstag, den 6.2., einigten sich Vertreter der Arbeitgeber und die IG Metall in Baden-Württemberg auf den Abschluss eines Tarifvertrags. Gemessen an den Forderungen sind die Ergebnisse (wie erwartet) ernüchternd! Statt 1 Jahr über 2 Jahre Laufzeit. Statt 6% Lohnerhöhung 4,3% für 2 Jahre und neben Einmalzahlungen ein 27,5%iges Monatseinkommen zusätzlich. Bezieht sich das auf den Grundlohn?

Statt die Arbeitszeitverkürzung auszubauen werden die 35-Stundenwoche einer möglichen individuellen Arbeitszeitverkürzung auf 28 Stunden geopfert.

Schon die Tarifaueinandersetzung hat gezeigt, dass es sich mehr um ein Ritual handelt, anstatt um eine wirkliche Auseinandersetzung

und um das Erkämpfen besserer Voraussetzung unserer Arbeit beim Umsetzen der digitalen Arbeitswelt. Vergleichbar mit dem Opfer das die unteren Lohngruppen bei ERA einbringen mussten. So haben auch in der Tarifrunde einmal mehr die Kollegen in den unteren Lohngruppen draufzahlen müssen. Angefangen beim Aufstellen der Lohnforderung in Prozent anstatt wie die alternative es fordert in Festgeld, aber auch bei der Auseinandersetzung. Diese Kollegen sind es, die auch diesmal die Verlässlichsten bei den Aktionen waren und damit am meisten eingebracht haben. Unsere Aufpasser erhalten jetzt eben wieder ein Vielfaches dessen was wir bekommen. Es ist also nicht verwunderlich, wenn immer mehr die Gewerkschaft verlassen, es ist doch ein einfaches Rechenbeispiel.

So hat ein E4 - oder E5 -Leiter der nach Tarif bezahlt wird, nach prozentualer Lohnforderung wesentlich mehr im Portemonnaie als ein Arbeiter, der eh schon weniger bekommt.

Wohlgemerkt, das sind auch die die uns auch aufschreiben wenn wir streiken und auch die uns auch nicht immer wohlgesonnen sind. Aber auch die, die (fast) nie mit uns auf die Straße gehen. Somit ist eine prozentuale Lohnerhöhung eine schreiende Ungerechtigkeit!!

Es hat System, die Tarifergebnisse so darzustellen, dass sie Interpretationen zulassen, um euch zu verwirren, ähnlich wie bei Mobifunkverträgen die einen Wettbewerb vortäuschen, ohne das die Verträge vergleichbar sind.

Bei den Tarifkämpfen kommt es auf Solidarität an! Jede

Art von Spaltung schadet uns! Auch wenn wir zwischen Gewerkschafter und Nichtgewerkschafter unterscheiden.

Wer das glaubt,  
glaubt auch an den  
Weihnachtsmann



So haben viele Kollegen, die nicht, bzw. nicht mehr in der Gewerkschaft sind ein Interesse daran, gute Tarifabschlüsse zu erzielen und haben, auch ohne Bezahlung, mitgestreikt.

Wir müssen die Gewerkschaft dazu bringen, dass man als Gewerkschafter nicht draufzahlt. Da ist es besonders wichtig, dass wir endlich Festgeldforderungen stellen, so dass die Kollegen

aus den unteren Lohngruppen nicht ständig die Benachteiligten sind

Das Negativbeispiel in dieser Tarifrunde waren jedoch die Sonderschichten, die jede Streikaktion zur Albernheit verkommen lassen haben. Die Vereinbarungen dafür worden von der IG Metallvertretung gemacht. Das ist kein gewerkschaftliches Handeln!!!

Doch das schlechteste an dieser Einigung ist, dass die Gewerkschaft nicht die Herausforderung angenommen hat, Maßnahmen für die digitalisierte Arbeitswelt zu schaffen.

Anstatt mit weiterer Arbeitszeitverkürzung die Chance für unsere Kinder zu erhöhen, weiter für die großen Unternehmen zu arbeiten, wird die 35-Stundenwoche zu Grabe getragen. Das alles für eine individuell mögliche Inanspruchnahme einer zeitlich begrenzten Arbeitszeit auf 28 Stunden.

Unsere Erwartung an die Gewerkschaft ist, dass sie versucht sich ein Bild von der Arbeitswelt von Morgen zu machen, und ihre Ziele und Forderungen danach auszurichten. Dies ist weder in der betrieblichen Arbeit, noch in der tariflichen festzustellen. ➡



Ein Beispiel:

In der Welt von Industrie 4.0 wird es immer wichtiger und häufiger nötig, die Kollegen zu schulen. Hier wäre ein Ansatzpunkt gewerkschaftlichen Handelns. Unserer Meinung nach müssen Schulungen und Weiterbildung Bestandteil der Arbeitszeit und somit auch der



Personalplanung sein. Die Vorstellung der Unternehmen ist, dass Schulungen am Wochenende stattfinden, privat. So werden die Kollegen, die dann noch benötigt werden, 40-Stunden und mehr arbeiten und auch noch am Wochenende, wenn keine Sonderschichten sind, weiterbilden. Ihr merkt

schon, wenn wir nicht durch Arbeitszeitverkürzung und Wahrnehmung unser Rechte die Zukunft gestalten, und dafür kämpfen, wird es auch sehr negative Auswirkungen auf unser zukünftiges gesellschaftliches Leben haben.

## Den Kampf um 25% Nachtschichtzulage aufgeben

Die Mitteilung der IG Metall dazu: „Zu einer Angleichung der Schichtzulagen sowie zur Bezahlung der Wasch- und Umkleidezeiten war Nordmetall nicht bereit“. Das hätte uns auch gewundert, wenn Nordmetall ohne Druck uns das Zugestanden hätte.



## Das Unternehmen spaltet Arbeiter und Angestellte

Das Unternehmen informierte seine Vorgesetzten schon im Voraus wie beim Streik vorzugehen ist. Das hätten sich die Kollegen auch von der IG Metall gewünscht, statt wie unmündige aus den Hallen geholt zu werden. Traut die IG Metall ihren Mitgliedern nicht zu sich selbst beim Streik ein-zubringen?



Das Unternehmen weiß eben, dass sie ihre Anweisungen über die Meister und Vorgesetzten erfüllt bekommt.

So werden selbst arbeitswillige nicht bezahlt, wenn sie nicht sinnvoll eingesetzt werden können. Während Angestellte aufgefordert werden, mobiles Arbeiten in Anspruch zu nehmen. Ein Beispiel mehr, dass unser Unternehmen die Aufhebung vom Status Arbeiter Angestellter nicht umsetzt. Die alternative ist der Meinung, dass man dann auch den Tarifvertrag zu ERA zurücknehmen und damit die Kürzungen im Arbeiterbereich rückgängig machen sollte. Das wäre jedenfalls ehrlicher, anstatt die Kollegen an der Nase herumzuführen!!!

## Arbeitsrecht ist kollektiv Recht!!!

Die IG Metall ist auf den Trip immer mehr individuelle Forderungen aufzustellen und wie bei der 28-Stundenwoche die kollektive Regelung zur Arbeitszeit, die 35-Stundenwoche, aufzuheben. Die **alternative** hält das für ein unverantwortliches Vorgehen. Berücksichtigt man, dass unser Arbeitsrecht auf Gemeinsamkeit (Kollektiv) aufbaut wird sich an drei Fingern abzählen können, dass diese individuellen Regelungen keine Haltbarkeit haben.

K a n d i d a t e n

**Deshalb denkt daran nur gemeinsam sind wir stark**

