



»Wer den Streik vermeiden möchte, muss ihn gut vorbereiten!« (Willi Bleicher)

Überlegungen von Kolleg:innen anlässlich der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie 2024

In: *express* 10/2024

Wir* stellen uns allerdings die Frage, ob das überhaupt das Ziel sein sollte, »den Streik zu vermeiden«. Oder ob es nicht besser wäre, als Gewerkschaft regelmäßig Kampfbereitschaft und Stärke zu zeigen.

Ist ein Streik nicht mehr als nur ein Mittel zu dem Zweck, einen »guten Tarifabschluss« durchzusetzen? Lässt ein Streik nicht auch unsere Klasse ihre kollektive Stärke spüren? Und verschafft uns¹ damit – im Erfolgsfall – für viele Jahre im Voraus den nötigen »Respekt« der Unternehmer für künftige Verhandlungen? Auch auf betrieblicher Ebene?

Wer für seine Interessen gegen »die da oben« kämpft, muss nicht nach unten treten, um sich zu erhöhen. Gewerkschaften, die den Kampf für eine soziale Alternative zu den alltäglichen Gewalttaten des Kapitalismus organisieren, bieten damit eine wirkliche »Alternative für Deutschland«. Ein solcher Kampf ist praktischer Antifaschismus und wirkt mehr als hundert gut gemeinte »Resolutionen gegen rechts«. Denn die Streikenden können anhand ihrer eigenen Erfahrung erkennen, dass es egal ist, welche Hautfarbe der Kollege oder die Kollegin neben ihnen hat. Oder wo jemand geboren ist. Die Klasse ist das, was zählt in einem Streik; nicht die Herkunft oder die Hautfarbe.

Aber wir haben in den Betrieben (bei den sogenannten »Ehrenamtlichen« und auch unter den Hauptamtlichen der IG Metall) nur noch sehr wenige, die überhaupt wissen, wie ein Streik organisiert wird und erfolgreich geführt werden kann. Die letzten mit diesem Wissen und entsprechender Erfahrung gehen seit einigen Jahren Stück für Stück in die Rente. Was bleibt, ist oft eine Mischung aus guten Absichten derjenigen, die noch da sind, Angst vor der Eskalation, Mutlosigkeit und der Hoffnung, dass die Unternehmer zur guten, alten »Sozialpartnerschaft« zurückkehren mögen.

Wir laufen Gefahr, Gefangene eines gefährlichen Teufelskreises aus Angst vor dem Scheitern, fehlender Streik-Erfahrung, einer sich daraus ergebenden Vermeidungsstrategie und dann noch mehr Angst zu werden.

Wir sollten deshalb in der kommenden Tarifrunde und in den derzeit eskalierenden betrieblichen Konflikten nicht wie ein angeschlagener Boxer in der Ringecke wirken, der darauf hofft, dass die Schläge des Gegners bald aufhören mögen. Wer sich wie ein Opfer verhält, wird erst recht zum Opfer. Oder wie es Bertolt Brecht formulierte: »Wer den Kampf nicht teilt, der wird die Niederlage teilen«.

¹ Unserer Klasse. Der »Abteilung« unserer Klasse im jeweiligen Betrieb. Unserer Gewerkschaft. Unserem Betriebsrat.

Reallöhne sichern, einen »Nachschlag« durchsetzen!

Die Preise werden – ausgehend vom Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 – bis zum Ende des Jahres 2025 um rund 21 Prozent gestiegen sein. Dem gegenüber stehen bis jetzt Entgelterhöhungen in Summen von 10,6 Prozent. Das heißt aus unserer Sicht, die naheliegende Aufgabe unserer Tarifpolitik wäre es, die sich für diesen Zeitraum auftuende Reallohnücke² zu schließen.

Natürlich werden jetzt einige sofort anfangen »zu rechnen« und mehr »Realismus« anmahnen, denn es ist unschwer zu erkennen, dass das Absichern der Reallöhne bis Ende 2025 einen Tarifabschluss von »über zehn Prozent und damit eine Entgeltforderung von annähernd 20 Prozent erfordern würde. Vielleicht wird man auch sagen, dass es dank der beiden tariflichen »Inflationsausgleichsprämien« in Höhe von jeweils 1.500 Euro netto bis dato überhaupt keinen Reallohnverlust gegeben habe.

Das Argument mit den beiden Inflationsausgleichsprämien ist schnell erledigt, denn die sind inzwischen bei den allermeisten ausgegeben. Wohingegen die Preissteigerungen bleiben werden. Das Argument »Zehn Prozent Entgeltsteigerung sind in dieser Tarifrunde nicht durchsetzbar« muss man ernster nehmen. Denn es verweist zum einen auf die aktuell höchst unterschiedlichen wirtschaftlichen Möglichkeiten der Unternehmen im Geltungsbereich des Flächentarifvertrags ME (Metall und Elektro) sowie auf die vermutlich »ausbaufähige« Kampfbereitschaft unserer Gewerkschaftsmitglieder in krisenhaften Situationen.

Realismus beginnt jedoch damit, erst einmal die Fakten zur Kenntnis zu nehmen, auch wenn die einem vielleicht nicht passen. Zudem erfordert »Realismus« Ehrlichkeit gegenüber unseren Mitgliedern, die vermutlich rechnen können und in ihrer Haushaltskasse gerade den Unterschied zwischen dauerhafter Preissteigerung und zeitweiligen Inflationsausgleichsprämien bemerken dürften.

Wenn es – wie zu hoffen wäre – in unseren Reihen Konsens ist, dass nicht unsere Mitglieder für die Krisen und Kriege des Kapitalismus zahlen sollen, dann wäre es sinnvoll, das Problem der »Reallohn-Lücke« anzuerkennen und über Lösungen dafür zu diskutieren.

Auch wir sind der Ansicht, dass die Höhe der Tarifforderung, die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Unternehmen und vor allem die Kampfbereitschaft unserer Mitglieder zusammenpassen müssen. Insofern gibt es für uns zwei Alternativen:

- Da die Gremien der IG Metall für die kommenden Tarifrunde bereits eine Entgeltforderung von sieben Prozent beschlossen haben und wir nicht davon ausgehen können, dass diese noch einmal nach oben korrigiert wird, wünschen wir uns eine offensive Strategie für die Tarifverhandlungen und die Durchsetzung der Entgeltforderung, die bereits von Anfang eine harte Eskalation einkalkuliert.
- Wir halten es für notwendig, ab sofort in jeder Entgelttarifrunde zusätzlich (!) einen »Nachschlag« zu fordern, bis der Reallohnverlust aufgeholt ist.³

Wie bereits begründet: Sollte zum Beispiel die Mehrheit in unseren IG Metall-Gremien die beiden genannten Vorschläge nicht für »realistisch« halten, dann ist ein erheblicher Reallohnverlust »realistisch«, sprich absehbar. Es heißt also: entweder, oder! Eine dritte Alternative sehen wir nicht.

Früher Champions League! Heute fast schon im »Niemandland der Tabelle«?

Die Zeiten, als die Ausbildungsvergütung in der M&E-Industrie annähernd die höchste aller Branchen war, sind vorbei. Andere Gewerkschaften waren mit ihren Tarifbewegungen erfolgreicher und sind an uns vorbeigezogen.⁴

² Inflationsrate jeweils im Jahresdurchschnitt. Zitiert nach statista.de; Prognose für dieses und nächstes Jahr durch die Bundesbank (Stand Juni 2024): 2020: 0,5 Prozent, 2021: 3,1 Prozent, 2022: 6,9 Prozent, 2023: 5,9 Prozent, 2024: 2,8 Prozent, 2025: 2,7 Prozent.

³ Bisher setzte sich die Entgeltforderung der IG Metall immer aus drei »Bausteinen« zusammen: Inflationsausgleich, Produktivitätszuwachs und Umverteilungskomponente. Wir schlagen folglich als vierten Baustein eine »Reallohnverlustausgleichskomponente« vor.

⁴ Vergleich drittes Ausbildungsjahr: M&E BaWü 1.303 Euro, Pflegeberufe (ver.di) 1.503 Euro, EnBW 1.575 Euro. Selbst in der vermutlich eher kleinen und nicht allzu finanzstarken Brauereibranche in Baden-

Was zudem auffällt: Mit kleiner werdenden Ausbildungsvergütungen gibt es für die M&E-Branche anscheinend ein größer werdendes Problem, die Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen und Fachkräfte zu gewinnen.

Nicht dass wir anderen Gewerkschaften deren Erfolge nicht gönnen würden, aber wir sollten uns trotzdem selbstkritisch fragen, wie es passieren konnte, dass wir bei der Höhe der Ausbildungsvergütungen inzwischen nur noch knapp über dem Durchschnitt⁵ liegen.

Was ist aus unserer Sicht zu tun?

1. Die »Azubi-Forderung« muss von der gesamten Organisation ebenso ernsthaft versucht werden durchzusetzen wie die allgemeine Entgeltforderung. Sie darf kein Streichposten in einer langen Verhandlungsnacht werden, um zum Beispiel einer Eskalation aus dem Weg zu gehen.
2. Die Forderung nach »überproportionalen 170 Euro mehr für die Azubis« kann nur ein Anfang sein. Die Lücke zu zentralen Branchen bzw. Betrieben z.B. von ver.di ist deutlich größer. Deshalb sollten wir – ähnlich wie bei der Frage der Reallohnsicherung – dieses Thema auch in der kommenden Tarifrunde immer wieder aufrufen.
3. Wir wünschen uns eine Gewerkschaftsjugend, die Treiber und Korrektiv der Gesamtorganisation ist. Dass setzt voraus, dass man seinen »eigenen Kopf« hat und alles, was von den »Alten« kommt, kritisch hinterfragt. Politische Bildung, Diskussion über die Vision einer »Sozialen Gesellschaft« und auch ein wenig »Anti-Kapitalismus« wären dabei mit Sicherheit hilfreich.
4. Und: Wer »überproportional« von einer Tarifrunde profitieren möchte, muss sich »überproportional zahlreich und kämpferisch« beteiligen!

Mitgliederbonus bislang: Streikgeld und der Stolz auf die eigene Organisation

Fast jeder, der sich im Betrieb für die Gewerkschaft engagiert, hat es schon x-mal gehört: »Den Mitgliedsbeitrag spare ich mir. Ich krieg's doch auch so!« Zu Recht möchte man es solchen Egoisten irgendwie heimzahlen. Insbesondere dann, wenn es im Betrieb auch noch rechte oder unternehmensnahe Gruppen und Betriebsratslisten gibt, die diese gewerkschaftsfeindliche Haltung befeuern.

Es gibt einige Möglichkeiten, im betrieblichen Alltag unsolidarischen »Kollegen«, Geizhalsen oder angebräunten Hetzern zu zeigen, was wir von ihrer Einstellung halten. Man muss es nur konsequent tun und diese Leute ganz konkret und unmittelbar einen »Nichtmitglieder-Malus« im Umgang mit ihnen spüren lassen.

Problematisch wird es aus unserer Sicht dann, wenn wir das Naheliegende nicht oder zu wenig tun und stattdessen darauf hoffen, die Bosse durch eine Tarifrunde dazu zwingen zu können, für uns dieses Problem mittelseines »Bonus für IG Metall-Mitglieder« zu lösen.

Warum sind wir bei der Idee mit dem »Mitgliederbonus« skeptisch? Weil Geld keine Überzeugung schafft und wir unsere Gewerkschaft damit nicht kampffähiger machen, sondern eher schwächen, wenn Mitglieder überwiegend oder vielleicht sogar ausschließlich aus materiellen Gründen eintreten.⁶

Aus unserer Sicht weist der Wunsch vieler unserer ehrenamtlicher IG Metall-Funktionär:innen und Mitglieder nach einem Mitgliederbonus auf viel grundsätzlichere Probleme hin:

- Wir streiken zu selten. Sonst würde das Streikgeld – natürlich nur für Mitglieder – zweifelsohne als »Bonus« der Mitglieder einer Solidargemeinschaft wahrgenommen werden.

Württemberg erhält ein Azubi im dritten Ausbildungsjahr 1.400 Euro.

⁵ Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung über alle Branchen und Berufe hinweg betrug laut Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2023 1.066 Brutto im Monat.

⁶ Der Vergleich zu den Ferienjobber:innen bei Mercedes, die, sofern sie IG Metall Mitglied werden, mehr Urlaub bekommen und sich diesen dann auszahlen lassen dürfen, hinkt. Denn mit den Ferienjobber:innen müssen wir keinen Arbeitskampf führen können. Ganz abgesehen davon, dass es uns ein Mysterium bleibt, warum das Mercedes-Management dem »Ferienjobber-Mitgliederbonus« vor langer Zeit einmal zugestimmt hat...

- Die Momente offensiven gewerkschaftlichen Kampfs, in denen sich Klassenbewusstsein weiterentwickelt und der Stolz auf die eigene Organisation entsteht, sind viel zu selten. Stattdessen dominieren seit Langem Sozialpartnerschaft und Paternalismus.
- Im Alltag gehen wir mit den verbohrteten Nichtmitgliedern zu nett und »neutral« um. Nicht selten machen sogar IG Metall-Betriebsratsmitglieder – also diejenigen, die im Betrieb zuallererst als »die Gewerkschaft« wahrgenommen werden – keinen Unterschied, ob ein Mitglied oder ein Nicht-Mitglied mit einem Anliegen zu ihnen kommt. Hier müsste aus unserer Sicht deutlich härter unterschieden werden.
- Unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit liegt vielerorts am Boden. Seminarbesuche – erst recht solche mit gewerkschaftspolitischen Inhalten – sind selten und wenigen vorbehalten. In unseren Sitzungen wird kaum noch über Politik und gewerkschaftliche Themen diskutiert. Geschweige denn über die »Utopie« einer besseren (Arbeits-)Welt, für die es sich zu kämpfen lohnt. Es dominiert oft das Abarbeiten von Formalien, das Hinterherhecheln hinter Anforderungen des Arbeitgebers und die weitgehende Strategielosigkeit unserer Seite.
- Wir kämpfen zu wenig um die gewerkschaftspolitische Meinungsführerschaft in den Köpfen der Belegschaft. Das überlassen wir nicht selten anderen: von Bild bis »Zentrum«⁷ oder AfD. Und wundern uns dann über die Folgen.
- Wir – ehrenamtliche Funktionäre⁸ sowie hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre und Bevollmächtigte – sind zu wenig reflektiert und erkennen unsere Schwächen und Fehler nicht im ausreichenden Maß. Kritik und Vorschläge werden nicht selten als lästig empfunden. Rechtliche oder »technische« Lösungen werden politischen vorgezogen.
- Für die Gewerkschaft zu arbeiten ist ein Privileg, weil man damit sein Ehrenamt und sein persönliches Engagement zu seinem Beruf machen konnte. Entsprechend sollte die Leistung jedes Hauptamtlichen sein.

Wir sollten uns ferner darüber im Klaren sein, dass ein flächendeckender Mitgliederbonus mit größter Wahrscheinlichkeit einen flächendeckenden Streik erfordern wird. Insofern können wir der Sache sogar etwas Positives abgewinnen, wünschen uns jedoch im Vorfeld der Eskalation eine ehrliche Einschätzung unserer Stärke zur Durchsetzung dieser Forderung und für den Fortbestand des Flächentarifvertrags.

Noch zwei Bemerkungen in Richtung unseres IG Metall-Vorstands beziehungsweise der Bezirksleitungen:

1. Die Tarifrunde der IG BCE⁹ kam nicht überraschend. Deren Forderung nach einem Mitgliederbonus war bekannt. Es wirkt daher unglücklich, die Rückwirkung des Chemie-Abschlusses bei unserer Forderungsdiskussion nicht ausreichend bedacht zu haben.
2. Der Gewerkschaftstag im Herbst 2023 hat einen Beschluss zum Thema Mitgliederbonus gefasst. Zitat: »... strebt die IG Metall an, bei allen zukünftigen Tarifabschlüssen – sowohl in der Fläche als auch bei betrieblichen Tarifverhandlungen – eine Besserstel-

⁷ Gemeint ist die rechte »Gewerkschaft«, die ursprünglich als »Zentrum Automobil« zu Betriebsratswahlen angetreten ist, sich mittlerweile aber auch in den Bereich Gesundheit und Soziales ausgeweitet hat (Anm. d. Red.).

⁸ Vermutlich gilt dasselbe auch für die diejenigen, die den Kapitalismus »abschaffen« wollen oder sich selbst als »radikale Linke« verstehen?!

⁹ Im jüngsten Tarifabschluss der IG BCE heißt es: »Arbeitnehmer, die Mitglied der IGBCE sind, werden beginnend ab dem Kalenderjahr 2025 als Ausgleich für ihre IGBCE-gewerkschaftlichen Aktivitäten ohne Verdienstminderung für einen Tag pro Kalenderjahr freigestellt. [...] Der Anspruch auf die Freistellung in einem Kalenderjahr setzt voraus, dass der Arbeitnehmer am 1. Januar dieses Kalenderjahres (Stichtag) seit mindestens 3 Monaten Mitglied der IGBCE ist und seine aktive durch Engagement für die IGBCE geprägte Mitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber bis spätestens zum 31. März dieses Kalenderjahres mit einer Bestätigung der IGBCE nachgewiesen hat.«

Wir sind daher gespannt, ob die betriebliche Realität in der Chemie-Branche demnächst tatsächlich so sein wird, dass alle (?) Gewerkschaftsmitglieder einen zusätzlichen freien Tag erhalten. Oder nur die »aktiven«? Und wie »die durch Engagement geprägte Mitgliedschaft in der IGBCE« in der Praxis definiert werden wird?

lung von Mitgliedern durchzusetzen. Ansatzpunkte hierfür könnten zum Beispiel Vorrangregelungen bei betrieblichen Quoten (z.B. Altersteilzeit, Z-Zug) oder die Ausgestaltung der zukünftigen tariflichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung sein.«

Wir finden, das ist ein guter Ansatz. Besser als »Hier hast Du einen zusätzlichen freien Tag; jetzt werde Mitglied der Gewerkschaft!« Nur wird die Welt nicht durch Resolutionen oder Gewerkschaftstagsbeschlüsse verändert. Die eigene Glaubwürdigkeit hängt von den eigenen Taten ab. Wir fragen uns daher, wie und mit wem diese guten Ideen durchgesetzt werden sollen. Und vor allem wann, wenn nicht in dieser Tarifrunde? Falls das dieses Jahr nicht gelingt oder angepackt wird: Viel Zeit bis zum nächsten Gewerkschaftstag bleibt dann nicht mehr!

Lieber streiken statt umständlicher Kompromisse!

Tarifverträge sollen einheitliche materielle Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche festlegen. Wenn diese Tarifverträge jedoch die Möglichkeit für diverse betriebliche »Differenzierungen« beinhalten, wird damit dieser Zweck konterkariert.

Wir sollten selbstkritisch eingestehen, dass die Tarifabschlüsse der vergangenen Jahre deutlich zu komplex waren. Neben dem Problem, dass sie ihren Zweck nur noch unzureichend erfüllen, stellt sich zudem die ganz banale Frage, wer unsere Tarifverträge im Detail überhaupt noch versteht. Wenn selbst Hauptamtliche oft nicht mehr durchblicken, wie geht es dann den (meist ehrenamtlichen) Betriebsräten, die die Einhaltung der Tarifverträge in der Praxis kontrollieren sollen, geschweige denn unseren Mitgliedern?

Zu hohe Komplexität und zu starke Differenzierungen erschweren es zusätzlich, neue Betriebe gewerkschaftlich zu erschließen oder die Tarifbindung durchzusetzen. Welche Belegschaft möchte denn für die Einführung des Flächentarifs kämpfen, wenn man in vielen Punkten gar nicht mehr versteht, was drinsteht? Oder einem das zuvor erstreikte Weihnachtsgeld, der T-Zug oder der ZUB später wieder »wegdifferenziert« werden könnte?

Aber warum lassen wir die uns selbst überfordernde Komplexität des Flächentarifvertrags überhaupt zu? Niemand macht das vermutlich, weil er es gerne umständlich mag... Wir nehmen an, ein Teil der Erklärung ist die Angst vor dem nächsten »großen Streik« und dem dann endgültig absehbaren Ende der Illusion von der Sozialpartnerschaft mit den Bossen. Wir fürchten nur, dass wir es mit dieser Grundhaltung nur noch schlimmer machen! Wie heißt es doch? »Wer es allen recht machen möchte, macht es am Ende keinem recht!«

Die Alternative zu einem Übermaß an Komplexität und »Differenzierung« im Tarifvertrag, die auch noch dem letzten Boss akzeptabel erscheinen lassen soll, den ausgehandelten Kompromiss mitzutragen, ist: mal wieder den Tisch im Verhandlungslokal umzuschmeißen!

Wir wünschen uns deshalb, dass

1. die Strategie in der Tarifbewegung sowie die darauf beruhende Verhandlungstaktik so angelegt wird, dass ein Streik in der Fläche in jeder Tarifrunde eine echte Option ist.
2. die Rote Linie für das »Umwerfen des Tisches« vorher ernsthaft und verbindlich festgelegt wird und wir am Ende dabei konsequent bleiben.

Nur der Kampf in der Fläche verteidigt den Flächentarifvertrag!

Es steht offensichtlich nicht gut um den Flächentarifvertrag. War er ursprünglich die Reaktion der Unternehmer auf die sich betriebsübergreifend als »Klasse« organisierende Arbeiterbewegung und nicht zuletzt der Angst der Kapitalisten vor dem Sozialismus geschuldet, so ist er nach der »Zeitenwende« von 1990 äußerlich und innerlich erodiert. Die äußere Erosion des Flächentarifvertrags besteht darin, dass in den letzten 30 Jahren die Mehrzahl der ehemals tarifgebundenen Unternehmen die Mitgliedsverbände von Gesamtmetall – nach deren eigenen Angaben – verlassen hat. 1990 waren im Westen rund 8.200 Unternehmen der ME-Industrie flächentarifvertragsgebunden. 2019 waren es nur noch 3.100, ein Minus von 63 Prozent. Im

Osten waren 1990 rund 1.200 Unternehmen flächentarifvertragsgebunden. 2019 waren es 222, ein Minus von 81,5 Prozent!¹⁰

Diese Entwicklung ist dramatisch, zumal kein Ende absehbar scheint – selbst wenn wir mit den regionalen Erschließungsprojekten dagegenhalten und punktuelle Erfolge zu verzeichnen sind. Jedoch wird kein gewerkschaftliches »Erschließungsprojekt« allein ausgleichen, was uns über Jahrzehnte (in Westdeutschland) in die Karten spielte: die »unsichtbare dritte Partei«¹¹ am Tisch der Tarifverhandlungen und tausende junge Sozialist:innen oder Kommunist:innen, die in der Folge von 1968 in die Betriebe gingen, um so die Welt zu verändern.

Wir brauchen eine neue gesellschaftliche Bewegung für mehr soziale Gerechtigkeit und gegen kapitalistischen »Markt-Murks« sowie gegen Krieg. Die IG Metall sollte ein Teil davon sein und zu ihrem Entstehen beitragen.

Zur äußeren Erosion des Flächentarifvertrags kommt die innere. Zunehmend gibt es ultramündliche betriebliche Differenzierungsmöglichkeiten, die den Tarifvertrag schlimmstenfalls zu einer Art »Empfehlung« reduzieren, von der dann zu Ungunsten der Belegschaft im Betrieb abgewichen werden kann. So frisst sich die »Differenzierung« immer tiefer in die Kernbereiche des Flächentarifvertrags. Solche Differenzierungen schaden uns in mehrfacher Hinsicht: Sie unterhöheln das Prinzip, dass es innerhalb einer Branche den gleichen Lohn und gleiche, gute Arbeitsbedingungen für vergleichbare Tätigkeiten geben soll. Sie schaden unserer betrieblichen Verankerung, weil die Weitergabe tariflicher Erfolge von der Gewinnmarge des Unternehmens beziehungsweise vom Erreichen irgendwelcher von Bossen und Börse festgelegten Renditeziele abhängig gemacht werden kann. Sie stärken dadurch einen neoliberalen Profitglauben und betriebssyndikalistisches Denken in den Köpfen unserer Kolleg:innen. Nicht zuletzt: Differenzierungen innerhalb des Tarifvertrags können schlimmstenfalls nicht diesen selbst zum Normalfall machen, sondern die permanente Abweichung davon. Damit entstände nach und nach ein Tarifgefüge, das es ermöglicht, unternehmerische Risiken auf einzelne Teile unserer Klasse abzuwälzen.

Das Pforzheimer Abkommen Anfang der Nullerjahre war der Versuch, mit den Arbeitgebern eine Art »Atempause« zu vereinbaren. Sie sollten ihre massenhaften Erpressungsversuche und Verlagerungsdrohungen gegenüber den Betriebsräten unterlassen und stattdessen zur IG Metall kommen, wenn sie Geld – zum Beispiel für Investitionen – brauchten. Im Gegenzug wollte die IG Metall nicht mehr ganz so widerborstig sein, wenn es darum ginge, befristet betrieblich vom Flächentarifvertrag abzuweichen. So eine »Atempause« zu vereinbaren, kann zeitweilig richtig sein. Aber dann muss man auch wissen, wie man zum Gegenangriff übergeht und das verlorene Terrain zurückerobert! Sprich, wie man die zur Verteidigung und Wiederherstellung des Flächentarifvertrags nötige betriebliche Verankerung und Handlungsmacht herstellt. Leider ist das keinesfalls überall geschehen, sondern »Pforzheim« wurde von einem von den Umständen diktierten vorübergehenden Waffenstillstand zur betrieblichen »Normalität«.

Der »Tausch« erkämpfter Erfolge gegen (meist nur zeitweilige) Produktzusagen seitens der Unternehmen ist nicht nur ein Schritt zurück, sondern nicht selten der Beginn einer Abwärts-spirale. Für jedes neue Produkt darf's dann ein wenig mehr sein. Hier etwas unbezahlte Arbeitszeit, dort ein »flexibilisiertes Weihnachtsgeld«. Outsourcing, Leistungsdruck, mehr Leiharbeit und so weiter.

¹⁰ Vermutlich ist das ein Teil der Erklärung, warum seit dem Anschluss der DDR an die BRD Millionen Menschen ihre frühere Heimat verlassen haben und zahlreiche Jugendliche dies unmittelbar nach ihrem Schulabschluss heute immer noch tun. Nicht wenige im Osten fühlen sich um die Versprechungen im Zuge der »Wiedervereinigung« betrogen, abgehängt und in den Betrieben als die »Billiglöhner« vor der Haustür westdeutscher Konzerne. Inzwischen versucht die AfD diese berechtigte Unzufriedenheit in eine völkisch-nationalistische Richtung umzulenken. Wem das nützt, kann man sich denken.

¹¹ Die »unsichtbare dritte Partei« am Tisch der Tarifverhandlungen war die DDR. Solange die Bosse Angst vor dem Sozialismus hatten – so unzulänglich er gewesen sein mag –, waren sie bereit, gewisse Zugeständnisse zu machen. Hauptsache, die Arbeiterklasse kommt nicht auf dumme Gedanken und will im Westen auch den Sozialismus« oder »Revolution machen«.

Seit der Tarifrunde 2021 wird das »Pforzheimer Abkommen« durch das »Kornwestheimer Abkommen« ergänzt. Sozialpartnerschaftlich ausgehandelte sogenannte »Zukunftstarifverträge« sollen die Betriebe fit machen für den industriellen Strukturwandel (»Transformation«) und neue Produkte sichern sowie die Belegschaften vor Verlagerungen in Billiglohnländer, sog. »best cost countries« bewahren. Hört sich super an, gäbe es da nicht ein kleines Problem: Die Bosse und wir haben unterschiedliche wirtschaftliche Interessen!

Wenn die Bosse von ihrer »Wettbewerbsfähigkeit« reden, meinen sie ihren höchstmöglichen Profit. Wenn sie die Verbesserung der »Investitionsbedingungen« fordern, meinen sie damit auch geringere Arbeitskosten und Reduzierung sozialer Standards. Wir sollten uns dessen bewusst sein, sonst enden wir wie ein Löwenbändiger, der Nähe zum Raubtier mit Liebe verwechselt. Nicht selten ist die deutsche Arbeiterbewegung in der Geschichte an ihrer eigenen Gutmütigkeit gescheitert – nicht an zu viel »Radikalität«!

Wir wollen einen sicheren Job, hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen. Die Bosse wollen den höchstmöglichen Profit. Und müssen dies auch wollen. Sonst werden sie Opfer der kapitalistischen Konkurrenz. Das heißt, Zukunft wird es nur durch die Begrenzung der unternehmerischen Verfügungsgewalt und die Einschränkung der Freiheit des Eigentums an den Produktionsmitteln geben. Selbst Sozialpartnerschaft – wenn man sie denn unbedingt möchte – muss erstreikt werden.

Was den Flächentarifvertrag betrifft: Die Friedenspflicht während seiner Laufzeit wird für den Kapitalisten bedeutungslos, wenn auch ohne Tarifbindung oder bei von uns gekündigtem Tarifvertrag kaum gestreikt wird.

Das heißt zweierlei: erstens, dass Tariffucht durch Streik in der Fläche »vorgebeugt« werden kann. Und zweitens, dass es sinnlos ist, die äußere Erosion des Tarifvertrags (die Verbandsflucht) durch die innere Erosion des Tarifvertrags »auffangen« zu wollen. In der Regel führt das nicht zum Wiedereintritt in den Arbeitgeberverband, sondern nur zum Abschluss eines Anerkennungstarifvertrags mit Verschlechterungen für die Zukunft, z.B. länger Arbeiten ohne Bezahlung oder ein »flexibilisiertes« Weihnachtsgeld. Das damit verbundene, verheerende Signal an die Arbeitgeberseite: Drohung mit Tariffucht lohnt sich.

Wir schlagen deshalb vor:

1. Wenn die Verbandsflucht eines Arbeitgebers erfolgt ist, müssen wir einen neuen und mutigeren Umgang mit dem Thema finden. Das kann zum Beispiel heißen, dass der Kampf um die Wiederherstellung der Tarifbindung höher gewichtet wird als bisher und dass für eine entsprechende Kampagne viel schneller zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.
2. Darüber hinaus sollten unsere internen Hürden für betriebliche Kampfmaßnahmen bis hin zum unbefristeten Streik herabgesetzt werden. Diesbezügliche Entscheidungsprozesse sollten erheblich beschleunigt werden.
3. Flächentarifrunden sollten verstärkt zum Anlass genommen werden, in jeder IG Metall-Geschäftsstelle die Belegschaften der noch nicht tarifgebundenen Betriebe über die Vorteile gewerkschaftlicher Organisation aufzuklären. Dies kann ein erster oder weiterer Schritt zur Erschließung dieser Betriebe sein.
4. Wir brauchen eine ehrliche Bestandsaufnahme unserer gewerkschaftlichen Erschließungsarbeit. Was hat funktioniert? Und warum? Wo gab es Misserfolge? Und was lernen wir aus diesen?
5. Nicht nur in der Erschließungsarbeit sehen wir die weit verbreitete Tendenz, »alles als Erfolg darzustellen«, auch wenn es keiner war. Dieses Verhalten sollten wir abstellen, denn es nimmt uns die Möglichkeit, aus Fehlern zu lernen und damit stärker zu werden.

Nur wenn wir unsere Fähigkeit, innerhalb einer ganzen Branche gleichzeitig kämpfen zu können, wiedererlangen, werden wir den Flächentarifvertrag verteidigen. (...)

Der Markt hat doch nur Scheiße im Kopf!

Wir wissen: im Kapitalismus wird es keinen gerechten Lohn geben, da die Arbeiterklasse unter den derzeitigen Eigentumsverhältnissen und den sprichwörtlichen »Gesetzen des Marktes«

niemals (kollektiv) über den vollen Umfang der von ihr selbst geschaffenen Werte verfügen kann. Das ist es auch, was Marxist:innen »Ausbeutung« nennen.

Es ist richtig, dafür zu kämpfen, steigende Preise durch mindestens ebenso stark steigende Löhne auszugleichen. Allerdings sollten wir nicht dabei stehenbleiben, sondern versuchen aus diesem Teufelskreis auszubrechen.

Wir meinen damit, dass es sicher nicht verkehrt wäre, wenn wir – bildlich gesprochen – die »ganze Bäckerei« (und »neue Rezepte«) fordern würden, statt alle paar Jahre nur ein möglichst großes »Stück vom Kuchen«.

** Der Beitrag der Kolleg:innen vom roten Gewerkschaftstreffen Rems-Murr/Waiblingen wurde für den express stark gekürzt.*

Die ungekürzte Fassung ist hier veröffentlicht: <http://www.rotes-gewerkschaftstreffen.de/>

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12