

Entgeltrahmenabkommen (ERA) – ein neuer Manteltarifvertrag für die Metallindustrie:

Lohngerechtigkeit heute

Seit ein paar Jahren führen IG Metall und Unternehmer in der Metall- und Elektroindustrie ein neues Entgeltsystem ein. Darin wird der *Statusunterschied* zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben. Die *Lohnhierarchie* nicht. Die Beschäftigten werden nach neuen, einheitlichen Kriterien in ein Einkommensspektrum eingeordnet, das von 1.600.- bis 4.000.- Euro brutto reicht und je nach Tarifbezirk 12 bis 14, nochmals unterteilte, Entgeltstufen umfasst.

Die Gewerkschaft feiert die Reform als „tarifpolitischen Meilenstein“. Es sei gelungen, die „bis ins 19. Jahrhundert zurückreichende Trennung von Arbeitern und Angestellten aufzuheben und einen einheitlichen Arbeitnehmerstatus jenseits der 'Kragenlinie' zu erreichen.“ Die Eingruppierung wird den „Anforderungen der modernen Arbeitswelt“ angepasst, so dass – endlich! – „Diskriminierung“ beseitigt und Lohngerechtigkeit gesichert ist. Nicht „Status“ oder „formale Qualifikation“, ausschließlich die tatsächlich erbrachte Leistung soll entscheiden, wer fortan wie viel verdient.

Die Unternehmer kostet diese Reform von vornherein keinen Cent. Die Vertragsparteien sind sich einig, dass die Reform des Entgeltsystems die Lohnkosten nicht erhöhen darf.¹⁾ Die neue Lohngerechtigkeit wird ausschließlich durch eine Umverteilung *zwischen* den Beschäftigten hergestellt. Für die IG Metall spricht das durchaus nicht gegen das Projekt. In einer Zeit, in der überall die Löhne sinken – tarifvertraglich geregelt oder nicht –, verwendet sie ihre Organisationsmacht darauf, gerechte Unterschiede im sinkenden Lohn und Lebensstandard der Metallarbeiter herbeizuführen. Dass sie im Saldo deren materielle Lage sogar verschlechtern, verbuchen diese Gerechtigkeitsfanatiker offenbar als Preis, der für das hohe Gut zu entrichten ist: Was ist schon ein Minus beim Einkommen gegen ein Plus an Gerechtigkeit?

Neukonstruktion der Lohnhierarchie

„Leistung“, und woran sie zu erkennen ist

Kern des Vertrags, mit dem die Parteien die Einkommenshierarchie in ihrer Branche neu begründen, ist ein *Regelwerk der Leistungsmessung* – mit dem Ziel, aus gemessener Leistung die Löhne der Beschäftigten abzuleiten; selbstverständlich verschieden hohe Löhne für verschiedene Arbeitskräfte. Dafür legen sie einen Kanon von Kriterien fest, an denen sie erkennen und messen, was sie „Leistung“ nennen. Leistung im physischen Sinn – das Arbeitstempo des Individuums, seine Anstrengung und Verausgabung – ist nicht gemeint. Bewertet wird der „Wert einer Arbeitsaufgabe“, d. h. der Arbeitsplatz. Was verdient wird, hängt in erster Linie von diesem Posten und dem Wert ab, der ihm zugeschrieben wird. Das damit gegebene Einkommensniveau kann der einzelne durch besondere Anstrengung und gute Erledigung seiner Aufgabe noch etwas steigern.

„*Grundlage der Bestimmung des Werts einer Arbeitsaufgabe sind 6 Merkmale: Wissen und Können, Denken, Handlungsspielraum/Verantwortung, Mitarbeiterführung*“; außerdem wird noch „*Belastung*“ in Anschlag gebracht. Das Arbeiten selbst, die konkrete Tätigkeit, leistet offenbar den geringsten Beitrag zum Wert einer Arbeitsaufgabe; da muss schon anderes hinzukommen, um aus Arbeit wertvolle Arbeit zu machen. *Wissen und Können* z. B.: Wo einer den Kopf einsetzen darf und nicht nur Muskeln oder Nerven anspannt, gilt seine weniger belastende, vielleicht sogar ein wenig interessante Arbeit zugleich als größere Leistung, die mehr Geld wert ist als mühsame Handarbeit oder sture Maschinensteuerung. Dasselbe gilt für den „*Handlungsspielraum*“, für „*Kompetenzen bei der Ausführung der Arbeitsaufgabe*“ und für die „*Komplexität der Abstimmungsprozesse*“: Ein Mitarbeiter, der bei seiner Arbeit etwas entscheiden darf, Spielraum hat, sich die Arbeit selbst einteilen und einrichten kann, oder bei dem die Arbeit wenigstens teilweise darin besteht, zu verhandeln und sich mit anderen zu vereinbaren, leistet nach dem Kanon von ERA viel; wer dagegen nichts zu reden und keinen anderen Handlungsspielraum hat, als den von Maschinen vorgegebenen Arbeitsrhythmus nachzuvollziehen, leistet wenig. Unter den Titeln „*Verantwortung*“ und „*Mitarbeiterführung*“ werden die Aufsicht über Untergebene und das Herumkommandieren als Leistung definiert – früher hießen solche Arbeitsplätze „*Vertrauensposten*“ und wurden mit Leuten besetzt, die dem Chef näher standen als den Kollegen; bezahlt wurden sie nicht für produktive Arbeit, sondern für die Durchsetzung des Profitinteresses der Eigentümer im Betrieb. Unter ERA gilt nun auch das als Arbeit wie jede andere, freilich als eine besonders qualifizierte und höherwertige. Und wenn für den Wert einer Arbeit sonst nichts spricht, dann vielleicht die *Belastung*: Besonders erschwerende Umstände zu ertragen,

¹⁾ Sogar eventuell anfallende Kosten der Umstellung selbst ersetzen die Belegschaften ihren Arbeitgebern: Teile der Tarifierhöhungen der Jahre 2003 bis 2006 werden dafür einbehalten und einem Betriebsfonds in Höhe von 2,79 % des Einkommensvolumens zugeschlagen.

sich Lärm, Gift, Gefahr und ähnliches gefallen zu lassen, auf die Dauer ruiniert zu werden, das gilt diesem Bewertungssystem als eine Leistung, die der Arbeitende dem Unternehmen bringt und die Entgelt begründet.

Die Kriterien der Leistungsmessung: abstrakt, absurd, zweckmäßig

Die Merkmale, nach denen ERA definiert, was an einer Arbeit wie viele „Entgeltpunkte“ wert ist, kommen daher wie die denkbar einleuchtendsten Gesichtspunkte einer objektiven Analyse der jeweils geforderten konkreten Tätigkeit – tatsächlich sind sie nichts weniger als das. Die konkreten Arbeiten werden einem Katalog von *Abstraktionen* unterworfen, und zwar so, dass sie im Ergebnis als vollständigere oder lückenhaftere Ansammlungen insgesamt möglicher Bestandteile von „Leistung“ dastehen: zwei Einheiten *Können*, eine Einheit *Wissen*, null *Verantwortung* – oder auch umgekehrt. Die in eine Matrix derartiger gewichteter „Leistungs“-Merkmale übersetzten Arbeitsplätze sind nicht wiederzuerkennen: Es ist nicht zu sagen, ob ein so erfasster Arbeitsplatz in ein Krankenhaus gehört oder in eine Autofabrik.²⁾ Auch mit der für Arbeit allemal passenden Abstraktion, mit Arbeit im Sinne von Anstrengung, Mühsal und Verschleiß der Arbeitenden, haben die Bewertungskriterien des Abkommens nichts zu tun – oder nur am Rande, wenn etwa „*Belastung*“ quantifiziert wird,³⁾ um dafür einen Preiszuschlag festzusetzen. Worum es geht, ist eben dies: die *Festsetzung* von Kriterien, die es gestatten, die konkreten Arbeiten mit ihren Eigenschaften dafür verantwortlich zu machen, dass sie dem Unternehmen verschieden viel Lohn wert sind. In dieser Absicht sucht und findet man „Leistungs“-Dimensionen in verschiedenen Abstufungen, beschließt frei, mit welchen Punktwerten jede davon in die Gesamtbewertung eines Arbeitsplatzes eingehen soll, und rechnet am Schluss ganz exakt und dem Regelwerk folgend aus, wie viel der Mensch, der den Arbeitsplatz ausfüllt, verdient.⁴⁾

Mit seiner Zuordnung von Merkmalen eines Arbeitsplatzes, die zu Leistungsparametern erklärt werden, und Entgelt bekräftigt das Abkommen den Schein, es gäbe da einen sachlichen Zusammenhang, nämlich ein Entsprechungsverhältnis zwischen jeder einzelnen Tätigkeit, die im Betrieb verrichtet wird, und dem Quantum Nutzen, den das Unternehmen daraus zieht und deswegen gerechterweise vergütet oder jedenfalls zu vergüten hätte. Ein solcher Zusammenhang wird in der Unternehmenskalkulation auch tatsächlich hergestellt – allerdings genau andersherum: Wenn Lohnstückkosten ausgerechnet und bezahlte Arbeitsstunden im Preis der abgelieferten Ware in Rechnung gestellt werden, dann begründet der bezahlte Lohn die Summe, mit der das entsprechende Quantum Arbeit rechnerisch in den „Wertschöpfungsprozess“ des Unternehmens eingeht, und nicht umgekehrt ein für sich gemessener Beitrag der besonderen Tätigkeit zum finanziellen Betriebsergebnis die Höhe der Bezahlung. Die ist allemal nichts weiter als das vertraglich festgeschriebene Ergebnis tariflicher Vereinbarungen. Diese Ergebnis – ausgerechnet auch noch deswegen, weil es für verschiedene Tätigkeiten so unterschiedlich ausfällt! – so aufzufassen, als wäre es in Wahrheit das Resultat der punktgenauen Ermittlung des Quantums Wert, das der jeweilige Lohnempfänger zum Unternehmensertrag beigesteuert hätte, ist ein absurdes Quidproquo. Und ginge es darum, den arbeitsteiligen Gesamtbetrieb eines Unternehmens ehrlich zu analysieren und den Stellenwert der konkreten einzelnen Arbeit darin sachlich zu bestimmen, dann wäre es überhaupt unsinnig zu fragen, ob, wer den Plan macht oder wer Arbeitsmittel und Vorprodukte organisiert oder wer das Produzieren im engeren

²⁾ Dass nicht objektive, der jeweiligen Arbeit eigene Qualitäten festgestellt werden, sondern dass ihr eine Wertigkeit zugeschrieben werden soll und dafür geeignet erscheinende abstrakte Momente menschlicher Tätigkeit gesucht und gefunden worden sind, verrät das Vertragswerk auf seine Weise: In verschiedenen Regionalausgaben von ERA werden dieselben Leistungsmerkmale ganz unterschiedlich operationalisiert, gleiche Arbeiten nach ganz verschiedenen Gesichtspunkten leistungsmäßig eingeschätzt. ‚Kommunikation‘ und ‚Kooperation‘ z. B. werden nebeneinander, aber auch ersatzweise genannt. Statt oder als nähere Erläuterung von ‚Wissen‘, ‚Können‘, ‚Denken‘, ‚Verantwortung‘ bringen manche Verträge – wie bisher – ‚Ausbildung‘, ‚Einarbeitungszeit‘ und ‚Erfahrung‘ in Anschlag, andere nicht. Einige Abkommen nehmen ‚Ergebnisanforderungen‘ oder ‚Zielvorgaben‘ als ‚Tätigkeitsmerkmale‘ in den Bewertungskatalog auf, andere nicht. Und so weiter.

³⁾ Auch diese Größe wird regional unterschiedlich definiert und behandelt: „Die Welt der ERA-Regelungen zu Belastungen und Erschwernissen ist von relativ großer Vielfalt geprägt“, gestehen unschuldig die Autoren des entsprechenden Fachbuches (Brunkhorst u.a. Hrsg., Eine neue AERA, VSA-Verlag Hamburg, 2006, S. 137).

⁴⁾ Das Abkommen selbst gibt darüber Auskunft, dass seine Leistungsdefinitionen nur per definitorische Zuordnung mit den danach bewerteten Tätigkeiten zusammenzubringen sind: Den meisten Raum beansprucht ein Katalog von über 122 „Niveaubeiispielen“, die Leitlinien zur Anwendung des Merkmalkanons auf die Tätigkeiten in Büro und Werkshalle vorgeben. Lediglich auszurechnen ist das Ergebnis der „Analyse“ offenbar doch nicht: Die Einordnung der diversen Arbeitsplätze folgt einfach nicht aus dem Schema der Leistungsmerkmale und Niveaustufen. Deswegen antizipieren die Parteien auch gleich Streit zwischen den Experten des Personalbüros, die bei der Arbeitsplatzbewertung dazu neigen, eher weniger Leistungspunkte erfüllt zu sehen, und denen des Betriebsrats, die mehr aufschreiben möchten. Damit dieser Streit nicht als Streit der Interessen ausgefochten, sondern in ein Rechten um die korrekte Messung von Leistung umgebogen wird, gibt der Vertrag nicht nur die Kriterien der Leistungsmessung vor, sondern auch noch Hinweise für deren korrekte Anwendung – und kodifiziert Verfahren zur Streitschlichtung ...

Sinn erledigt, ein größeres Quantum Nutzen zum Gesamtnutzen beisteuert oder einen geringeren Beitrag zum Gesamtergebnis leistet – die konkreten Tätigkeiten hat ja sogar der in Geldgrößen rechnende Kapitalist letztlich *allesamt* irgendwie für nötig befunden.

Bei der Arbeitsplatzbewertung, die ERA vornimmt, geht es eben um etwas ganz anderes: um die Aufstellung einer weit gespreizten Preisliste für verschiedene Tätigkeiten im Betrieb. Und dafür, das muss man zugeben, eignen sich die absurden Abstraktionen, unter die sämtliche Teilarbeiten in einem Unternehmen subsumiert werden, ganz gut. Sie geben die Unterscheidungen her, auf die kapitalistische Unternehmer Wert legen – und die ein Licht auf *Sinn und Zweck der Arbeitsteilung* werfen, die Kapitalisten in ihren Unternehmen einrichten.

Leistungslohn für eine maximale Ausbeute aus minimal bezahlter Arbeit

Die große Masse der Arbeitsplätze eines modernen Unternehmens ist nach ERA durch Geringwertigkeit und Fehlanzeigen bezüglich der festgelegten „Leistungs“-Merkmale definiert. An ihnen wird Arbeit im primitivsten und abstraktesten Sinn bezahlt: die Ausfüllung eines Arbeitsplatzes, an dem alle konkreten Tätigkeiten, die dort zu erledigen sind, vorgeschrieben, vorgegeben und, soweit es geht, in der technischen Ausstattung des Postens bereits materiell festgelegt sind. Von den Leuten wird hier nichts weiter verlangt als ein Arbeitseinsatz, wie er im Prinzip von jeder tüchtigen Arbeitskraft abgerufen werden kann; davon freilich so viel, wie sich nach den Gesetzen der Physiologie und den Regeln der Arbeitsmedizin von einer tüchtigen Arbeitskraft überhaupt abrufen lässt. Ein Maximum an erledigter Tätigkeit, an Output oder an vorgeschriebenen Verrichtungen, verknüpft mit einem Minimum an Bewertungspunkten, also an Bezahlung: Das gibt das kapitalistische Unternehmen der Masse seiner Mitarbeiter vor. Mit ihren Manteltarifverträgen, jetzt in umfassend renovierter Form mit ERA, leisten sich die Metallindustriellen den zynischen Scherz, kriterienfeste Begründungen für jede einzelne Einstufung und feine Abstufungen zu liefern, die die Gewähr für sorgfältigste Analyse jeder einzelnen Position im Betriebsablauf bieten. Das entsprechende Entgelt nennen sie *leistungsgerecht* und bekennen sich so nicht bloß einmal mehr dazu, sondern schreiben damit zeitgemäß fort und fest, was für sie *wirklich Leistung ist: ein Maximum an Ertrag für ein Minimum an Lohn*. Die Leistung steigt, wenn die Arbeitskraft als Produktionsfaktor ergiebiger, und ebenso, wenn sie als Kostenfaktor billiger wird. Womit auch schon klar ist, in welchem Sinn ein ordentliches Unternehmen die innerbetriebliche Arbeitsteilung einrichtet und fortentwickelt.

Entgelt-Hierarchie für das Funktionärs-Korps des Kapitals

Eben dafür: für die Einrichtung und Fortentwicklung seines arbeitsteiligen Betriebs, benötigt das Unternehmen einen Haufen *Funktionäre*. Deren verschiedenartige Arbeitsplätze werden durch ERA nach denselben abstrakten Kriterien bewertet wie die einfacheren, die sich durch die Abwesenheit entgeltwirksamer Merkmale auszeichnen. Hier bewähren sich diese Parameter dahingehend, dass sich mit ihnen ein ziemlich breites Spektrum der relativen Höherbewertung von solchen Tätigkeiten begründen und festlegen lässt, die den Menschen nicht zur bloßen Arbeitskraft degradieren, sondern technisches Wissen erfordern, das Kommando über Arbeitsabläufe und Arbeitskräfte zum Inhalt haben oder sonst wie „was Besseres“ als purer Arbeitsstress sind. Dabei wird die vergleichsweise angenehmere Arbeit mit vergleichsweise besserer Bezahlung kombiniert. Das Ergebnis sieht vielleicht nicht immer so aus, dass der Mensch an einem Arbeitsplatz umso mehr verdient, je weiter er dort dem Bereich des bloßen physischen, psychischen und intellektuellen Verschleißes entrückt ist. Grundsätzlich gilt aber, dass die härtere Inanspruchnahme durch unangenehmere, primitivere, am Ende auch ruinösere Arbeit nicht etwa besser, sondern schlechter honoriert wird. Es geht nicht um Kompensation, sondern ums Gegenteil – eben: um eine klare und eindeutige *Hierarchie* der Arbeitsplätze.

Kapitalistische Unternehmen leisten sich diese Vorzugsbehandlung ihrer technischen und administrativen Kader, weil es ihnen hier um dasselbe geht wie bei den einfachen „Mitarbeitern“, um viel Ertrag aus wenig Lohn, aber eben von der anderen Seite her: Um Arbeit zum ergiebigen Produktions- und billigen Kostenfaktor herzurichten und die Ausbeute aus diesem Verhältnis beständig zu optimieren, bedarf es der vollständigen *Trennung der Produktivkräfte* der Arbeit von den *Arbeitskräften*, ihrer kompletten *Aneignung* durch das „produktive“ *Eigentum*, der Verwandlung sämtlicher *Potenzen der Arbeit* in *Herrschaftsmittel des Kapitals*. Über die Hardware in Gestalt von Produktionsanlagen und Maschinen verfügt der Unternehmer sowieso, sonst wäre er ja keiner. Dazu gehört aber ebenso die monopolistische Verfügungsmacht des kapitalistischen Eigentums über das für produktive Arbeit nötige Wissen und Geschick, über die Produktivkraft der Kooperation und Arbeitsteilung – also über eine Ingenieurskunst, die sich an gut verkäuflichen Produkten und an leistungssteigernden Produktionsmitteln austobt, sowie über ein betriebliches Planungs- und Verwaltungswesen, das für einen disziplinierten Verschleiß des Produktionsfak-

tors 'menschliche Arbeit' und die passende Bezahlung dieser Restgröße sorgt. Diese Macht kauft sich das Unternehmen in Gestalt der entsprechenden Funktionsträger; mit deren Entgelt eignet es sich die *nützliche Herrschaft über* seine restliche Belegschaft und den Betriebsablauf an. Und weil es im Konkurrenzkampf der Kapitale auf überlegene Leistungen dieser Herrschaft, nämlich auf besonders rentable Ausbeutung entscheidend ankommt, lassen die Unternehmen sich ihre technische Elite und ihre Verwaltungskader etwas kosten – was, das legt ERA mit seinen in all ihrer Abstraktheit ganz zweckmäßig definierten Bewertungskriterien und seinem Punktesystem fest.

Konkurrenz und Qualifikation

Dabei ist klar, und auch davon gibt ERA unmissverständlich Zeugnis, dass Deutschlands Metall- und Elektroindustrielle auch in diesem Bereich – jedenfalls unterhalb der eigentlichen Vorstandsetage – nichts zu verschenken haben. Sie bieten eine Job-Hierarchie, die bessere – interessantere, bequemere ... – Tätigkeit mit besserer Bezahlung verknüpft; sie bieten Einstiegs- und Aufstiegschancen deutlich oberhalb des Niveaus schlecht bezahlter bloßer Schufterei. Das bedeutet aber zugleich: Bewerber müssen um diese besseren Posten *konkurrieren*; wenn sie schon „was Besseres“ werden wollen, müssen sie ihrem Arbeitgeber auch auf ihrem jeweiligen Niveau etwas Besseres als andere bieten. Der prüft Wissen und Können und Einsatzbereitschaft nach seinem Bedarf, behält sich die Selektion nach Engagement des einzelnen und seiner besonderen Nützlichkeit für den Betriebszweck vor – hat übrigens auch dafür spezielle gut bezahlte Kader ... Bei den Glücklichen, die diesen Konkurrenzkampf gewinnen, herrscht dann die Vorstellung, und die ist auch in der öffentlichen Wahrnehmung verbreitet, auf den besseren Posten würden technisches Wissen und Können, administratives Geschick, Intelligenz und Überzeugungskraft oder sonstige extravagante Arbeitstugenden bezahlt; und so wollen auch die Leistungskriterien verstanden sein, die ERA kodifiziert. Tatsächlich geht es um das, was man *Qualifikation* nennt – und damit wird nicht das bezeichnet, was einer kann, sondern die Tauglichkeit zu dem, wozu einer herangezogen wird: *Die* wird geprüft, einem Vergleichstest ausgesetzt und gegebenenfalls benutzt.

Weil es sich mit der subjektiven Eignung für bessere Posten so verhält, gerät ein modernes Unternehmen nur selten und ausnahmsweise einmal in die Verlegenheit, seinerseits um Kräfte mit einer benötigten und heftig nachgefragten Qualifikation konkurrieren zu müssen. Generell gilt: Die Branche *schafft* den „Markt“, auf dem aufstiegswillige Arbeitskräfte *sich* vermarkten müssen. Die Nachfrage der Unternehmen, und nur die, definiert Berufsbilder und Aufstiegsbedingungen. Und sie definiert diese Anforderungen beständig um, je nach dem, welche Errungenschaften der technische Sachverstand im Dienst seines zahlenden Eigentümers zustande bringt und zum neuen Standard für Produktion und Produkte macht, und je nach den Moden der Betriebswirtschaftslehre und der Arbeitspsychologie in Sachen Betriebsorganisation, Qualitätsmanagement, Kaderbildung etc. Das alles ist ständig in Fluss; jede einmal erreichte Einordnung konkreter Tätigkeiten in die Hierarchie der Arbeitsplätze ist nur der Ausgangspunkt für neue Anforderungen und die Entwertung alter Qualifikationen; regelmäßig werden besser bezahlte Kader zu Opfern des Fortschritts, den sie zu Nutz und Frommen ihres Arbeitgebers schaffen.

Für das alles: für Aufstieg wie Absturz in der Konkurrenz um bessere Arbeitsplätze, stiftet ERA mit seinen „Leistungs“-Definitionen einen neuen Bezugsrahmen. Formell tut es allen Arbeitsplätzen die Ehre an, sie unter ein und dieselben Parameter zu subsumieren. Bei der Bewertung noch des letzten Hilfsarbeiterpostens wird die *Verantwortung* in Betracht gezogen, die er für den Betriebserfolg trägt; auch die dort beschäftigte Arbeitskraft wird betrachtet, als wäre sie ein selbstständiger Funktionär des Profits – halt ein ganz, ganz kleiner. Auf der anderen Seite werden auch die höheren Angestellten formell als Arbeitnehmer taxiert, deren Entgelt sich durch ihre *Leistung* zu rechtfertigen hat. Auch sie werden einem Entgeltsystem unterworfen, in dem nur bezahlt wird, was der Betrieb an quantifiziertem Arbeitswert wirklich braucht und abrufen; auch ihre Tätigkeit wird im Interesse des Profits beständig auf Defizite und nicht mehr nötige Qualifikationen hin geprüft. In der Sache ist nichts davon neu; ERA formalisiert die alten Sitten mit einem neuen durchgängigen Preiskatalog für Arbeitstätigkeiten jeder Art.

Leistungsmotivation durch Armut

Die ERA-Preisliste für Arbeitsplätze und -kräfte aller Art schließt *einen* Gesichtspunkt von vornherein aus und lässt ihn gar nicht erst aufkommen; und zwar immerhin den, der für die so fein sortierten Damen und Herren „Mitarbeiter“ der entscheidende oder überhaupt der einzige ist, unter dem sie zur Arbeit gehen: *Ob*, geschweige denn *wie gut* eine Arbeitskraft vom Preis ihrer Arbeit *leben kann*, das spielt in der Systematik der Entgeltzumessung überhaupt keine Rolle.

Oder doch – in negativem Sinn; und in dem Sinn ist dieser Gesichtspunkt sogar die *Grundlage* des gesamten Schemas: An der Basis der aufgemachten Entgelt-Pyramide, als Arbeitskraft in den unteren Gefil-

den der Arbeitsplatz-Hierarchie, verdient der Mensch *erbärmlich wenig*. Das ist die stillschweigende und doch sehr beredte, jedenfalls hochwirksame Voraussetzung dafür, dass jede höhere Position unbedingt erstrebenswert erscheint und zu niveaugemäßen Konkurrenzanstrengungen anstachelt, auch wenn sie für sich genommen alles andere als einen ausreichenden Lohn und eine aushaltbare Arbeit verspricht. Dass Arbeit in einer unteren Entgeltgruppe unbekömmlich ist und kaum das Überleben sichert, macht die Stufenfolge besserer Jobs, die schon ganz unten mit kleinsten Schritten anfängt, und erst recht die höheren Posten, um die immer auch mit demonstrativer Anpassungsbereitschaft konkurriert wird, erst attraktiv.

Auf derselben Grundlage haben die Unternehmen mit ERA noch eine zweite Attraktion zu bieten: Neben den Preisunterschieden für verschiedene Arbeiten definiert das Abkommen Bedingungen für ein *individuelles Leistungsentgelt*, mit dem der einzelne sein Salär aufbessern kann – auf höheren Posten beträchtlich, auf den unteren relativ noch mehr, weil da jeder Euro zählt. Dabei spielt natürlich, gerade am unteren Ende der Hierarchie, der pure Output, das Quantum erledigter Aufgaben, also – doch wieder – Leistung im primitiven Sinn von Arbeit pro Zeit, praktisch die Hauptrolle. Doch mit Arbeit im Akkord und Bezahlung nach Stück lässt ein modernes Unternehmen seine Dienstkräfte schon lange nicht mehr davonkommen. Das hat seine Betriebsabläufe von der Planung über die Herstellung bis zum Vertrieb dem Diktat des „just in time“ unterworfen und daraus für seine Beschäftigten die fälligen Konsequenzen gezogen: Neben der zunehmend verdichteten Arbeit im engeren Sinn wird den Leuten die Anpassung der Produktion an Marktschwankungen, die zeitgerechte Erfüllung von Kundenaufträgen in eigener Verantwortung, die Übernahme der Arbeit ausgefallener Kollegen, die Ansammlung und der Abbau von Überstunden nach Betriebsbedarf und anderes mehr zur Pflicht gemacht, was unter dem Titel *Flexibilität* läuft. Mit *Zielvereinbarungen* werden einzelne und Arbeitsgruppen auf Fortschritte bei der Kostensenkung oder der Ertragssteigerung oder in beiden Punkten festgelegt; mit dem individuellen Leistungsentgelt belohnt sie der Arbeitgeber für Erfolge und lässt sie für Misserfolge haften. Welchen Einsatz und wie viel Zeit die Beschäftigten das Erreichen der Zielvorgaben kostet, ist deren Problem; das Kapital zahlt für das gewinnträchtige Betriebsergebnis. Und in dem Sinn sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt; im Gegenteil: Der Unternehmerverband, der mit der IG Metall ERA abgeschlossen hat, ermuntert seine Mitglieder, auf Basis der neuen Parameter bei der Definition von Leistungsstandards und der Zumessung von Leistungszu- lagen mutig neue Wege zu gehen.⁵⁾

Zeitgemäße Lohngerechtigkeit nach Art der IG Metall

Das gesamte Machwerk bedient das Kapitalinteresse an ergiebiger billiger Arbeit sowie an Funktionären, die den Betriebsablauf entsprechend herrichten, mit einem ebenso verrückten wie zweckmäßigen System pseudo-analytischer Arbeitsplatzbewertung und einer feinen Preisliste für Arbeiten aller Art. Dabei geht es gar nicht auf eine Initiative der Unternehmer zurück. Die brauchen keine Vertragsklauseln, um Lohnhierarchie und Leistungsanforderungen nach ihrem Bedarf zu verändern und ihren Lohnabhängigen aufs Auge zu drücken. Die gewerkschaftliche Arbeitervertretung hat dem Unternehmerverband diesen neuen Manteltarifvertrag abgerungen. Und sie feiert das als Erfolg.

Worin der besteht, wurde schon gesagt; und die IG Metall erklärt es gerne immer wieder.

„Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Die meisten Tarifverträge stammen noch aus den 80er und 70er Jahren des letzten Jahrhunderts – aus einer Zeit, in der es noch keine Computer, keine Gruppenarbeit, keine Zielvereinbarungen gab.“ (www.igmetall.de) *„Die ‚Definitions-macht‘ der alten Lohn- und Gehaltsrahmenverträge schwindet mit dem Wandel der Arbeit mehr und mehr. Aber Tarifverträge ohne Regelungsmacht braucht niemand.“* (Eine neue AERA, S. 25)

Eine schöne „Definitions-macht“, die darin besteht, mit sinnreich ausgetüftelten Arbeitsplatzbewertungsmaßstäben den Änderungen in der Praxis hinterherzulaufen, die die Kapitalseite mit ihrer Herrschaft über die Arbeit, deren Produktivkraft, die benötigten Leistungsträger und deren Bezahlung einrichtet und immer wieder umwälzt. Die Gewerkschaft will ganz einfach *„der Arbeitgeberseite das Feld der Leistungs-*

⁵⁾ „Alle Welt spricht davon: Leistung wird komplexer – wir müssen das Leistungsentgelt modernisieren. Denn leistungs- und ergebnisbezogene Tätigkeiten sind angesichts der zunehmenden Orientierung der Arbeitsaufgaben an Projekten, Kundenaufträgen und umfassenden Aufgabenstellungen vielfältiger geworden. Der Beitrag zur Wertschöpfung und die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsprozesse rücken stärker in den Mittelpunkt der Leistungsentgeltgestaltung und ergänzen die nur an Stückzahlen orientierte individuelle Leistungsbemessung oder lösen sie sogar ab. Betriebsindividuelle Beurteilungssysteme zur Bewertung von Leistungsergebnissen der Beschäftigten gewinnen an Bedeutung.“ (*Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.*)

Manche Betriebsindividuen ziehen es mittlerweile freilich vor, nicht immer weiter mit „*Erweiterung der Arbeitsaufgaben*“ und „*Delegation von Verantwortung*“ herumzuexperimentieren, sondern auf Basis der modernsten Technik wieder zum Fließband mit Zwangstakt, Aufpasser und Strafsystem zurückzukehren.

politik nicht überlassen“ (ebd., S. 89), jedenfalls nicht der allein; deshalb besteht sie darauf, in vertragliche Regelungen zu verpacken, was die andere Seite mit *ihrer* „Leistungs politik“ von ihren Belegschaften verlangt. Mit der sehr höflichen Phrase von der „*betrieblichen Wirklichkeit unter den Bedingungen der modernen Arbeits- und Industriegesellschaft*“ anerkennt und unterschreibt sie alle Rationalisierungsschritte der Gegenseite und fordert als Preis dafür, dass diese Fortschritte in ein neues vertragliches Korsett eingepasst werden.

Was ist damit gewonnen? Was ist daran gut für die Arbeitnehmerseite? Man mag es kaum glauben, aber die Auskünfte der Gewerkschaft kommen immer auf denselben *einen Punkt*, den sie offenbar für den entscheidenden hält: Die nun gefundenen „Definitionen“, mit denen ERA die Hierarchie der Arbeitsplätze neu aufspannt, findet sie einfach *zeitgemäß*, näher an der *heutigen betrieblichen Realität*; insbesondere weil sie den Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten nicht mehr kennen, der in der betrieblichen Realität ohnehin keine praktische Bedeutung mehr besitzt. Die Hierarchie der Arbeitsplätze ist nun auch formell nicht mehr zweigeteilt. Und das ist gut so.

Wer da noch fragt: Inwiefern? der hat das ganze Unternehmen der Gewerkschaft nicht verstanden. Eine überkommene Diskriminierung, die von den Fakten schon längst überholt ist, tritt auch formell außer Kraft; die offizielle Preisliste für Arbeit und verschiedenwertige Arbeitskräfte passt wieder besser, wird der etablierten Arbeitsteilungs- und Entlohnungspraxis besser gerecht: *Das ist die ganze Errungenschaft*. Wer bislang darunter gelitten hat, *bloß Arbeiter* zu sein, obwohl dieser Stand doch gar nicht mehr aus ölverschmierten Proletariern besteht wie im 19. Jahrhundert, sondern aus lauter kleinen, aber stolzen Verantwortungsträgern, der wird *von diesem Leiden erlöst*. Wer sich umgekehrt für etwas statusmäßig Besseres gehalten hat, obwohl „*ein enormer Anstieg der Leistungsdichte und des Arbeitsstress gerade auch in Angestelltenbereichen die Grenzen zwischen Arbeitern und Angestellten mehr und mehr verschwimmen lässt*“, den befreit ERA von seiner längst unhaltbar gewordenen beruflichen Lebenslüge und führt ihn an die große gewerkschaftliche Solidargemeinschaft heran – ein Eigennutz der Organisation, zu dem die sich auch bekennt, wenn sie in ihrem unverwechselbaren Gewerkschaftsdeutsch von der „*Urbarmachung des mitbestimmungspolitischen Brachlandes im Angestelltenbereich*“ (ebd., S. 154) spricht; aber das nur am Rande. In der Hauptsache ist ERA ein Riesenfortschritt insofern, als dieser Vertrag zwischen Gewerkschaft und Arbeitgebern der betrieblichen Realität besser gerecht wird als der alte.

Und so absurd das klingt: Genau damit ist ERA tatsächlich ein Meilenstein im unermüdlichen Kampf der Arbeiterbewegung um *Lohngerechtigkeit*.

Der war nämlich schon immer ein *Kampf um eine Fiktion*: Ein punktgenaues *Entsprechungsverhältnis* sollte her zwischen dem, was ein Arbeitnehmer seinem Dienstherrn an nützlichen Diensten leistet, und dem, was er dafür bekommt. Der Kampf um Lohngerechtigkeit überhöht das banale rechtsförmlich-vertragliche Geben und Nehmen von Arbeit und Geld, das immerhin der Kapitalseite ihren Überschuss garantiert, zu einem idealen Äquivalententausch, der keinen Grund zur Unzufriedenheit mehr offen lässt. Er ersetzt das *Arbeitnehmerinteresse* durch eine *Rechtsillusion* und verspricht nichts als *deren Bedienung*. In den Zeiten des 19. Jahrhunderts, die die IG Metall nun endgültig hinter sich gelassen haben will, haben sich Arbeiter hinter dieser windigen Parole formiert, weil ihre tatsächliche Entlohnung unterhalb jedes vorgestellten Anrechts auf eine proletarische Minimalexistenz lag, oft genug noch nicht einmal der Vertragslage genügte. Da konnte die Forderung nach einem „*gerechten Lohn für ein gerechtes Tagwerk*“ noch als Anspruch auf materielle Besserstellung gelten. Davon ist nichts übrig geblieben. Heute kommt die Forderung nach dem gerechten Lohn ohne jeden Bezug darauf aus, was die Beschäftigten an Geld zum Leben brauchen. So unbedingt steht die IG Metall auf dem Standpunkt der Ideologie vom gerechten Austausch zwischen Kapital und Arbeit, so stolz ist sie auf die Leistung, die ihre Leute für den Gewinn der Firmen bringen und die doch ihren Preis wert sei, dass sie dieses schöne Tauschverhältnis mit einem so sachfremden Gesichtspunkt wie dem Lebensunterhalt der von ihr Vertretenen gar nicht mehr belasten will. ERA geht pur darauf, mit reformierten Entlohnungsmaßstäben eine *plausible Hierarchie* der Arbeitsplätze zu konstruieren und dadurch den tatsächlichen Ausbeutungsverhältnissen in der Metallindustrie *gerecht* zu werden. Plausibel findet die IG Metall dabei haargenau das, was die Unternehmer Leistung nennen und wertschätzen. Die Arbeitnehmerorganisation macht sich selbst zum Kronzeugen dafür, dass die Unterschiede, die die Arbeitgeber zwischen ihren Arbeitskräften machen, in Ordnung gehen; und dass die Bewertung, nach der die große Mehrheit ihrer Mitglieder weit unten in der Hierarchie der Einkommen landet, tatsächlich den wahren, eben weithin geringen Wert von deren Arbeit erfasst und entgelt. *Lohngerechtigkeit* erfüllt sich für sie in angemessenen Einkommensunterschieden ihrer Mitglieder.

Ausgerechnet auf diese Gerechtigkeit des Kapitals will sie die Unternehmenseite *verpflichten*. ERA *verobjektiviert* die unterschiedliche Wertschätzung der Arbeitsplätze, die aus dem Kapitalinteresse erwächst,

und macht die Arbeitsplatzbewertung der Firmen *nachrechenbar* und *überprüfbar*, um, wie die IG Metall sagt, *Unternehmerwillkür* zu verhindern. Ausgerechnet in Bezug auf deren eigene Bewertungsmaßstäbe tut sie so, also müsste sie die andere Seite zwingen, sich an sie zu halten; als müsste oder würde das Kapital dauernd versuchen, gegen seine Maßstäbe zu verstoßen, wenn es Arbeitsanforderungen in Büros und Werkstätten und entsprechend die Bezahlung verändert. Die Gewerkschaft erkämpft die überflüssige, für ihre Mitglieder nutzlose Garantie, dass sich die Unternehmer bei der Entlohnung an ihre eigenen Prinzipien halten und Gewerkschaft wie Gerichte das nachprüfen können. Damit leistet sie eines aber schon: Sie bestätigt und bekräftigt die Verwandlung des im Lohn manifesten Interessengegensatzes der Parteien in einen Streit um die korrekte Messung und Bewertung der an einem Arbeitsplatz zu erbringenden Leistung. Den notwendigen *Kampf um den Lohn* überführt sie in einen neuen, penibel durchgearbeiteten *Kon-sens* über Gesichtspunkte einer korrekten unparteiischen *Lohnfindung*.

Auf der Grundlage gibt es für die IG Metall dann wieder viel zu tun. Denn natürlich kommt es, wie es kommen muss: Die Arbeitgeber suchen und finden lauter Ansatzpunkte dafür, das neue Regelwerk zu ihren Gunsten anzuwenden – und die Gewerkschaft stürzt sich in den Kampf, um allzu massive Schäden für ihre Leute zu verhindern oder wenigstens zu begrenzen.

Einer dieser schönen Streitpunkte hat bereits in das Rahmenabkommen selber Eingang gefunden. Er betrifft das „*leistungs- und entgeltpolitische Neuland*“, das die Gewerkschaft beim *persönlichen Leistungs-entgelt* „*betritt*“. Sie geht nämlich mit der Zeit und erteilt ihren Segen zu der betrieblichen Übung, Arbeitnehmern die Erfüllung von *Zielvereinbarungen* abzuverlangen und Nicht-Einhaltung mit Lohnabzug zu quittieren. Kaum vereinbart, ist sie bemüht, den absehbaren *Missbrauch* dieses Fortschritts zu unterbinden, und erkämpft doch tatsächlich, dass vereinbarte Ziele für die Beschäftigten überhaupt erreichbar sein müssen:

„*ERA regelt, dass sich Ziele aus der Arbeitsaufgabe ergeben und von den Beschäftigten unmittelbar beeinflussbar sein müssen. Umsatz oder Ertrag des Unternehmens sind als Ziele ausgenommen (oder auch nicht: „in einigen Tarifgebieten ausdrücklich der Provision zugeordnet“)* ... *Die Ziele müssen nachvollziehbar und erreichbar sein. Es sollen maximal drei Ziele vereinbart werden. Die Beschäftigten können während einer Erklärungsfrist der Zielvereinbarung widersprechen; und es gibt einen Lösungsmechanismus, damit die Beschäftigten keine finanziellen Nachteile bei Nichteinigung erwarten müssen.*“ (ebd., S. 157)

Das ist also gerade noch mal gut gegangen. Ein viel weiteres Kampffeld tut sich jedoch auf bei der praktischen Umstellung der Löhne auf das neue Schema. Denn dieser Akt gerät zu einem vollendeten Offenbarungseid über Sinn und Nutzen der neuen Lohngerechtigkeit.

Kampf der Gewerkschaft um schonende Einführung des neuen Entgeltsystems

Nach einigem Zögern haben die Metall-Arbeitgeber nicht nur die Verträglichkeit des gewerkschaftlichen Verlangens nach dem neuen Manteltarifvertrag mit ihren Interessen erkannt, sondern auch die günstige Gelegenheit wahrgenommen, die sich ihnen damit eröffnet. Allein der Umstand, dass überhaupt ein neues System der Entlohnung eingeführt wird, erlaubt ihnen, das Lohn-Leistungsverhältnis in ihrem „*Hochlohnsektor*“ zu korrigieren. Denn ganz von selbst kommt – so der Verband – „*mit ERA in den Betrieben alles auf den Prüfstand, was anforderungs- und leistungsabhängig mit der tariflichen Vergütung der Mitarbeiter zu tun hat*“. Die Eingruppierung der Beschäftigten in neue Entgeltgruppen setzt alle bisher gültigen Kriterien der Lohnzumessung außer Kraft; jeder bezahlte Lohn gilt als überkommener Besitzstand, der entweder neu zu rechtfertigen oder eben zu schleifen ist. Dem IG Metall-Chef ist schon klar, was für eine Handhabe er der anderen Seite da geschaffen hat. Das veranlasst ihn freilich nicht zu Selbstkritik, sondern zu einer Warnung: Sein schöner Tarifvertrag wäre keine Einladung zur Lohnsenkung; die Unternehmer mit ihrem „*Krawallkurs*“ drohten ihn aber in diesem Sinne zu *missbrauchen*. Bertold Huber fürchtet, dass „*unser tarifpolitisches Reformwerk dem Shareholder-Dogma zum Opfer fällt*“ (ebd., S. 15); und sein Vorgänger diagnostiziert scharfsinnig:

„*Die ERA-Umsetzung fällt ... in eine Phase, die von wirtschaftlicher Stagnation und Massenarbeitslosigkeit geprägt ist ... Im Arbeitgeberlager bereitet man sich darauf vor, mit einer ‚offensiven‘ Auslegung der Bestimmungen und zum Teil auch mit einer bewussten ‚Überdehnung‘ des rechtlichen Rahmens, Betrieb für Betrieb Dinge durchzusetzen, die man auf tariflicher Ebene so nicht durchsetzen konnte.*“ (der frühere IG Metall-Vorsitzende Jürgen Peters, ebd., S. 21)

ERA ist und bleibt eine Reform von „*historischer Tragweite*“, ob die aber mehr schadet als nutzt, steht noch dahin. Schon wieder ist Kampf fällig; ein Abwehrkampf gegen die Vertragsauslegung der Unternehmer, um den Schaden zu mindern, den die mit Berufung auf ERA gerade anrichten. Der Lohn ist eben

doch keine Frage einer überparteilichen Lohnfindung. Zum Lohnkampf will sich die IG Metall durch den Egoismus der Unternehmer aber keinesfalls provozieren lassen; der soll durch eine geregelte Lohnfindung ja gerade überflüssig werden. So beklagt sie die unfaire Ausnutzung des Vertrags durch die andere Seite – und räumt sogar ein, dass durch ERA manche gewohnheitsmäßigen Ansprüche der Beschäftigten nicht mehr gedeckt sind:

Mit ERA „trifft jetzt ein solches neues System auf eine alte Welt, in der seit vielen Jahren betrieblich die eine oder andere Veränderung zugunsten der Beschäftigten auch oberhalb der alten Tariflinie durchgesetzt werden konnte ... All diese Regelungen können natürlich mit ERA genauso wenig abgebildet werden wie mit den alten Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen. Aber sie prägen in jedem Betrieb das tatsächliche Effektiventgelt ... Mit der Einführung von ERA treten nun alle diese Regelungen ans Tageslicht und dadurch entstehen auch Begehrlichkeiten bei den Arbeitgebern ... Mit Blick auf die ERA-Einführung lässt sich dabei ein erstes klares Ziel der Arbeitgeber identifizieren: die möglichst weitgehende ‚Bereinigung‘ von bestehenden betrieblichen Regelungen aus der Vergangenheit.“ (ebd., S. 48f)

Jetzt heißt es also, das Effektiventgelt gegen die Vertragslage zu verteidigen, was nicht gerade leicht sein wird. Ebenso muss um eine erträgliche Einstufung gerungen werden, nachdem man im Vertrag der Gegenseite mehr von den billigen unteren Lohngruppen zugestanden hat, die die jetzt natürlich besetzen will. Der Gewerkschaftsboss stimmt seine Leute denn auch darauf ein, dass sich manche Schlechterstellung, die die Unternehmer mit dem neuen Entgeltsystem einführen, wohl nicht vermeiden lassen:

„Nicht nur in der Automobilindustrie werden betriebspolitisch durchgesetzte hohe Eingruppierungen, die manchmal auch durch die alten Eingruppierungstexte nicht mehr abgedeckt waren, hinterfragt. Die Arbeitgeber versuchen jetzt die Gelegenheit zu nutzen, verlorenes Terrain wiederzugewinnen. Wir müssen uns darüber im Klaren sein, dass wir mit den neuen ERA-Regelungen dieses Zurückdrehen nicht immer vollständig ausgleichen können ... In der Metall- und Elektroindustrie waren bislang die untersten Lohn- und Gehaltsgruppen kaum noch besetzt. Die Arbeitgeber haben beim ERA auf einer relativ starken Differenzierung unterhalb der Eckentgeltgruppe bestanden und drängen jetzt auf eine Besetzung dieser untersten Gruppen.“ (Huber, ebd., S. 12)

Und über die Wirksamkeit ihrer Vorkehrungen zur „Abfederung“ des großen Löhnesenkens macht die Gewerkschaft sich und ihren Metallern auch nichts vor: Sie geht generell von Abgruppierungen aus und tröstet die Betroffenen damit, dass sie nicht gleich, sondern nur allmählich, zum Teil erst durch Verrechnung mit künftigen Tarifierhöhungen ihr Lohnniveau verlieren werden – „Tarifdynamischer individueller Besitzstand“ heißt der Terminus technicus. Für Neueingestellte gilt freilich von vornherein das niedrigere Entgelt. Wer das Glück hat, höher eingestuft zu werden, bekommt nicht automatisch mehr Geld; sein Mehrverdienst wird – den Umsetzungsbestimmungen zufolge – mit übertariflichen Leistungen verrechnet, sofern das Unternehmen dies wünscht.⁶⁾

Das alles mag für die Betroffenen ‚schmerzhaft‘ sein, für die IG Metall haben die Schmerzen auch eine gute Seite:

„Wir müssen davon ausgehen, dass es Umsetzungsprozesse geben wird, die für uns schmerzhaft sind. Gleichwohl werden wir – hoffentlich in der Mehrheit der Betriebe – die Interessen unserer Mitglieder gut vertreten. Dies bedeutet aber, dass wir auch nach der Einführung des Entgeltrahmentarifvertrages bei der Entlohnung eine zerklüftete Tariflandschaft haben werden, die abhängig von den jeweiligen betrieblichen Kräfteverhältnissen ist. Es wird in Baden-Württemberg von Friedrichshafen bis Tauberbischofsheim keine einheitlichen Eingruppierungen geben. Die betriebliche Realität und die Kräfteverhältnisse sind unterschiedlich und es ist auch in unserem Sinn, dass es eine betriebliche Entgeltpolitik gibt, die davon abhängig ist, wie unsere Organisations- und Durchsetzungsstärke im Betrieb ist.“ (ebd., S. 42)

Das ist gelungen: Um halbwegs zu bremsen, was sie mit ERA auf den Weg gebracht hat, braucht die Gewerkschaft das Engagement der Beschäftigten in den Fabriken – und die brauchen ihre Gewerkschaft, um mit ERA nicht vollends baden zu gehen. So berechnend hatten wir uns die Tugend der gewerkschaftlichen Solidarität schon immer gedacht.

Erschienen am 19. September 2008 in GEGENSTANDPUNKT 3-2008

© GEGENSTANDPUNKT Verlag, München 2008. www.gegenstandpunkt.com

⁶⁾ Die ersten praktischen Konsequenzen bei der Einführung von ERA in den Betrieben würdigt bereits der entsprechende Abschnitt in dem Aufsatz Die Lohnfrage – einst und heute in Heft 2-07.