

Lohnuntergrenze

Arbeit fürs Tarifregister

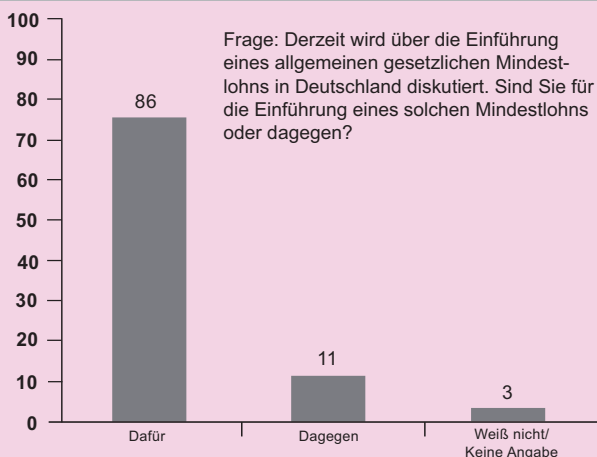
Die CDU hat beschlossen, in Branchen ohne tarifvertragliche Strukturen eine Lohnuntergrenze einzuführen. Eine Kommission der Tarifpartner soll diese festlegen. Gegenüber der Möglichkeit, für tariffreie Branchen Lohnuntergrenzen nach dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz zu verabschieden, könnte dies eine verfahrensmäßige Vereinfachung bedeuten.

In Deutschland gibt es keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn, sondern Branchen-Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Bislang erfasst das AEntG zehn Branchen, ab 2012 soll die Arbeitnehmerüberlassung hinzukommen. Theoretisch können weitere Branchen-Mindestlöhne vereinbart werden – vorausgesetzt, die betroffenen Branchen haben eine Tarifbindung von mehr als 50 Prozent. Wo die Tarifbindung geringer ist, sind tarifliche Mindestlöhne nach dem Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MiArbG) denkbar. Wollen Arbeitgeber und Gewerkschaften auf dieser Basis einen Branchen-Mindestlohn einführen, müssen sie dies bei einer Kommission beantragen, die dann prüft, ob eine Lohnuntergrenze aufgrund sozialer Verwerfungen gerechtfertigt ist.

Da bislang noch kein Mindestlohn nach dem MiArbG beschlossen wurde, fordern viele einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Aktuell ermittelte Infratest dimap für die „ARD-DeutschlandTrends“ unter 1.002 Erwachsenen eine Zustimmungquote von 86 Prozent (Grafik).

Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

Angaben in Prozent



Umfrage vom 31.10. bis 01.11.2011 unter 1.002 Wahlberechtigten in Deutschland
Quelle: Infratest dimap

Die jetzt von der CDU angestrebte Lohnuntergrenze könnte gegenüber dem MiArbG eine verfahrensmäßige Vereinfachung darstellen, sofern – anders als bisher angedacht – für alle tariffreien Branchen eine allgemeine Lohnuntergrenze eingeführt

wird. Nach früheren Untersuchungen des Bundesministeriums für Arbeit waren etwa 95 Prozent aller Arbeitnehmer in Branchen beschäftigt, in denen Tarifverträge existierten. Es muss nun erst einmal im Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums anhand der Wirtschaftszweigklassifizierung geprüft werden, wo überhaupt „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft bestehen. Erst dann lässt sich beurteilen, ob der CDU-Vorschlag überhaupt einen Sinn hat.

Bislang ist offen, ob es auch in Branchen mit geringer Tarifbindung oder in Branchen mit niedrigen Tariflöhnen Lohnuntergrenzen geben soll. Unklar ist auch, woran sich eine oder mehrere Lohnuntergrenzen orientieren sollen. Die Branchen-Mindestlöhne sehen in der untersten Mindestlohnstufe eine Spanne von 6,50 bis 11 Euro vor. Würde sich daran orientiert, gerieten die Tarifparteien der Branche mit dem niedrigsten Mindestlohn zunehmend unter politischen Druck, diesen zu erhöhen. Denn eine Erhöhung könnte dann ja auch den Weg für eine höhere Lohnuntergrenze in tariffreien Branchen frei machen.

Eine überzeugendere Orientierung für eine Lohnuntergrenze lässt sich aus dem staatlich garantierten Existenzminimum ableiten. In der „Grundsicherung für Erwerbsfähige, Arbeitssuchende und Erwerbstätige mit niedrigem Einkommen (ALG II)“ ist implizit ein Mindestpreis für Arbeit eingebaut, der bei einem Alleinstehenden bei etwa 5,50 Euro liegt. Eine Lohnuntergrenze, die sich an diesem impliziten Mindestlohn orientiert, würde zur Logik des Systems der Grundsicherung passen. Sie läge aber deutlich unter den gewerkschaftlichen und politischen Forderungen, die zwischen 8,50 (DGB) und 10 Euro je Stunde (Linkspartei) liegen. Mit diesen Forderungen wird angestrebt, das Phänomen „Arm trotz Arbeit“ einzudämmen. Der Lohn ist danach vor allem dazu da, ein ausreichendes Erwerbseinkommen zu sichern. Aus einer im Herbst 2011 durchgeführten Umfrage des Instituts für angewandte Sozialwissenschaften (Infas) im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung geht hervor, dass eine Mehrheit der Bevölkerung ähnlich denkt. Unter 1.005 befragten Personen gaben 69 Prozent an, das Gehalt müsse ausreichen, um eine ganze Familie zu ernähren.

Natürlich ist eine Vollzeitbeschäftigung darauf angelegt, den Lebensunterhalt zu verdienen. Die Höhe der Entlohnung lässt sich aber nicht beliebig von der erbrachten Wertschöpfung abkoppeln. Damit ein 4-Personen-Haushalt nicht aufstocken muss, müsste ein Alleinverdiener einen Stundenlohn von etwa 12,40 Euro erhalten. Ob sich dies ohne massive Arbeitsplatzverluste durchsetzen lässt, wird von vielen Ökonomen bezweifelt. Die Politik ist daher in der Pflicht, ökonomisch unerfüllbaren Erwartungen breiter Bevölkerungskreise eine klare Absage zu erteilen.

Hagen Lesch

Gewerkschaftskongress ver.di

Perspektive 2015

Der dritte Bundeskongress der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) tagte vom 17. bis zum 24. September 2011 in Leipzig. Die insgesamt 880 anwesenden Delegierten diskutierten unter anderem über das zentrale Problem des Mitgliederrückgangs, sie wählten einen neuen, leicht verkleinerten Gewerkschaftsvorstand und sie bestätigten den langjährigen Vorsitzenden Frank Bsirske im Amt.

Die Wiederwahl Frank Bsirskes fiel eindeutig aus: Er erhielt 94,7 Prozent der abgegebenen Stimmen. Bsirske, der schon seit der Gründung von ver.di im Jahr 2001 unangefochtener Vorsitzender ist, prägt die zweitgrößte Gewerkschaft Deutschlands in der öffentlichen Wahrnehmung ebenso nachhaltig wie in der gewerkschaftlichen Programmatik. In seiner Grundsatzrede kritisierte er den „entfesselten Kapitalismus“. Die Finanzkrise sei eine Systemkrise und erfordere das vehemente Einschreiten der Politik. Damit setzt er weiter auf ein klares politisches Profil der Einzelgewerkschaft und tritt ganz bewusst in Konkurrenz zum DGB, dem als Dachorganisation eigentlich die Rolle des politischen Sprachrohrs der Gewerkschaften zukommt. So griff Bsirske auch die von den Delegierten immer wieder bekundete Solidarität mit Griechenland und der dortigen Protestbewegung auf, um Euro-Bonds zu fordern. Großen Beifall erntete er, als er in seinem im Vorfeld seiner Wiederwahl vorgetragenen Rechenschaftsbericht die ver.di-Erfolge der letzten vier Jahre aufzählte – primär die Kampagnen gegen LIDL, KIK und Schlecker, mit denen betriebliche Mindestlöhne und ein gesetzliches Verbot von betriebsinterner Zeitarbeit durchgesetzt wurden.

Die Multi-Branchengewerkschaft hat aber auch mit gravierenden Problemen zu kämpfen. Neben der Konkurrenz durch Berufsgewerkschaften gibt vor allem der Mitgliederschwund Anlass zur Sorge. Seit dem Zusammenschluss 2001 verlor die damals größte freie Einzelgewerkschaft der Welt fast ein Drittel der damals knapp drei Millionen Mitglieder. Einer internen Studie zufolge betrachtet höchstens jeder zehnte Betriebs- oder Personalrat die Mitgliederwerbung als eigenes Aufgabenfeld. Das Problem ist erkannt, die Lösung aber noch fern: Schon auf dem letzten Bundeskongress 2007 war es ein zentraler Bestandteil der Diskussion. Deshalb wurde 2008 ein Strategiepapier vom Bundesvorstand vorgelegt, das die Initiative „Chance 2011“ ins Leben rief. Die Bilanz fällt bislang eher mager aus. Darüber täuscht auch die Annahme eines Antrags nicht hinweg, der die Fortführung der Initiative unter dem Namen „Perspektive 2015“ vorsieht. Es werden bislang zu wenige konkrete Maßnahmen genannt, die den nur zögerlich gebremsten Mitgliederrückgang endgültig stoppen könnten.

Wie zentral dieses Ziel aber ist, wurde auch im Finanzbericht vom inzwischen aus Altersgründen ausgeschiede-

nen Vorstandsmitglied Gerd Herzberg klar herausgestellt. Die Finanzkraft der Organisation als fundamentale Größe zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit hänge maßgeblich von den Beiträgen der Mitglieder ab. „Finanzkraft ist Kampfkraft“ hatte Herzberg schon auf dem Bundeskongress 2007 verlauten lassen, und er ließ es sich nicht nehmen, diese griffige Formel auch in Leipzig zu benutzen. Die markanteste Zielsetzung, die seine Rede ausgab, war folgerichtig die 2010 vom Gewerkschaftsrat beschlossene und teilweise bereits umgesetzte Erhöhung des Streikfonds. Dem Fonds sollen jährlich 8 Prozent aller Beitragseinnahmen zufließen, in den letzten Jahren waren es nur etwa 3 Prozent. Die dahinterstehende Motivation stellte Herzberg deutlich heraus: „Mit dieser Beschlussfassung erhöhen wir unsere Kampfkraft und bereiten uns für mögliche Auseinandersetzungen der Zukunft vor.“ Auch hier reagierten die Delegierten mit Applaus.

Doch gab es neben Solidarität und Geschlossenheit auch Platz für Uneinigkeit und Kritik aus den Reihen der Delegierten. Besonders die enorme Größe des Bundesvorstands sei vor dem Hintergrund der allgemeinen Einsparungsnotwendigkeit ineffizient und angesichts vieler Zusammenlegungen von Orts- und Bezirksgruppen an der Basis nicht vermittelbar. Der schon seit dem letzten Bundeskongress diskutierte Antrag auf eine drastische, stufenweise Verkleinerung wurde aber erneut abgelehnt. Lediglich zwei der ehemals vier Stellvertretungen des Bundesvorsitzenden wurden gestrichen, sodass sich der neue Bundesvorstand aus jetzt 14 Mitgliedern zusammensetzt. Der Satzung nach hat jede der 13 Fachgruppen das Recht auf Vertretung im Bundesvorstand, was eine schwer aufzubrechende Untergrenze darstellt. Auch die Matrixstruktur (Gliederung nach Fachgruppen und nach Regionen) von ver.di wurde in mehreren Anträgen zum Thema der Debatte gemacht. Hier entschieden sich die Delegierten dafür, an der Matrixorganisation festzuhalten.

Trotz dieser Diskussionen präsentierte sich die Gewerkschaft insgesamt geschlossen, selbstbewusst und mit dem Anspruch einer wichtigen gesellschaftlichen Instanz. Der Bundespräsident stärkte als Gastredner dieses Selbstbild, indem er in seinem Vortrag das Fazit zog, wonach unsere Gesellschaft ohne Gewerkschaften ärmer wäre. Allerdings zeigt das Fernbleiben von Regierungspolitikern, allen voran die erneute Absage der Bundeskanzlerin, ein weniger positives Bild vom derzeitigen politischen Gewicht der Gewerkschaft. In vier Jahren wird sich zeigen, ob ver.di hier Boden gutmachen konnte und ob mit der „Perspektive 2015“ die angestrebte Wende bei der Mitgliederentwicklung erreicht wurde.

Moritz Heumer

Gewerkschaftskongress IG Metall

Die „Innovationsgewerkschaft“

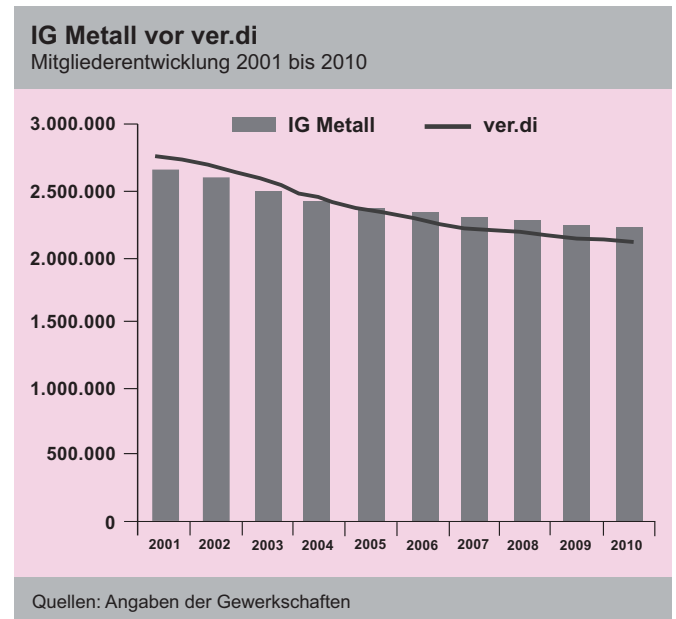
Vom 9. bis zum 15. Oktober 2011 fand in Karlsruhe unter dem Motto „Kurswechsel: Gemeinsam für ein Gutes Leben“ der 22. ordentliche Gewerkschaftskongress der IG Metall statt. In rund 500 Anträgen diskutierten 481 Delegierte über die Ziele der nächsten vier Jahre. Danach stehen neben der Mitgliederengewinnung bessere Arbeitsbedingungen bei jungen und älteren Arbeitnehmern im Fokus der Gewerkschaftsarbeit.

Die Vorzeichen des Kongresses waren außerordentlich günstig. Der Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, berichtete, dass die Zahl der Mitglieder erstmals seit 18 Jahren gestiegen sei. Bis zum Jahresende erwartet die mit 2,2 Millionen Mitgliedern größte deutsche Gewerkschaft einen Mitgliederzuwachs von rund 15.000. Diese positive Entwicklung beschert die höchsten Beitragseinnahmen der Geschichte (460 Millionen Euro), was einen ausgeglichenen Haushalt ermöglicht. Ein Grund für diesen positiven Trend: Im Rahmen des Projekts IG Metall 2009 wurden den örtlichen Verwaltungsstellen mehr Finanzmittel zugeteilt (20 Millionen Euro pro Jahr), um mehr Frauen, Migranten und junge Leute zu organisieren, neue Berufsgruppen wie Ingenieure und Studierende anzusprechen und den Fuß in neue Firmen und Branchen (zum Beispiel: Windenergie oder Zeitarbeit) zu bekommen. Dies zahlt sich bereits aus.

Entsprechend ging es auf dem Kongress harmonisch zu. Einziger Wermutstropfen war, dass die ebenfalls im Zuge der Organisationsreform angestrebte Verkleinerung des Vorstands von sieben auf fünf Köpfe nicht die notwendige Zustimmung der Delegierten erhielt. Die angestrebte Zweidrittelmehrheit wurde um neun Stimmen verfehlt. Eine nachhaltige Schwächung der IG-Metall-Führung lässt sich daraus aber nicht ableiten. Zum einen sprachen sich 96 Prozent der Delegierten für Berthold Huber als Ersten Vorsitzenden aus, sein Stellvertreter Detlef Wetzel erreichte eine Zustimmung von 84 Prozent – damit schnitt Huber etwas besser, Wetzel etwas schlechter als vor vier Jahren ab. Zum anderen schweißen die Erfolge der letzten Jahre zusammen. Und schließlich dürfte auch das Programm für die nächsten Jahre wenig Anlass geben, in alte Grabenkämpfe zwischen Reformern und Traditionalisten zurückzufallen. Mit der Kritik an „neoliberaler“ Wirtschaftspolitik, mit der Kampagne „Gleiche Arbeit, gleiches Geld“ in der Arbeitnehmerüberlassung oder mit der Opposition gegen die Rente mit 67 gibt es derzeit genügend Themen, die die verschiedenen Strömungen innerhalb der Großorganisation einen.

Zu den im mündlichen Geschäftsbericht des Ersten Vorsitzenden ausführlich dargestellten Erfolgen der letzten Jahre gehören erfolgreiche Arbeitskämpfe gegen Standortverlagerungen, gegen den Abbau von Arbeitsplätzen oder für die Anerkennung von Gewerkschaften in einzelnen Firmen. Als Erfolg wurde auch die Tarifpolitik bewertet. Die Organisation habe mit ihren Tarifabschlüssen maßgeblich dazu beigetragen,

dass die Wirtschafts- und Finanzkrise keinen massiven Einbruch bei der Beschäftigung ausgelöst habe. Es sei auch die IG Metall gewesen, die eine Umweltpremie auf Altautos zur Belebung der Automobilnachfrage vorgeschlagen habe und es war auch die IG Metall, die für eine Verlängerung der Kurzarbeit plädiert habe. Außerdem hätten zahlreiche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung auf der Betriebsebene zur Sicherung vieler Arbeitsplätze beigetragen.



Zu den wichtigsten Zukunftsaufgaben gehören die Durchsetzung besserer Perspektiven für junge Menschen, die Fortsetzung der Kampagne „Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ in der Arbeitnehmerüberlassung und eine neue Kampagne für einen fairen Übergang in die Rente. Dazu schlägt die IG Metall eine ganze Reihe konkreter Maßnahmen vor, die nach Auffassung der Gewerkschaft darauf abzielen, die Innovationskraft von Unternehmen zu stärken (die IG Metall bezeichnet sich daher auch als „Innovationsgewerkschaft“). Um die Perspektiven junger Menschen zu verbessern, sei eine tarifvertraglich geregelte Übernahmegarantie für Auszubildende notwendig. Nachwuchskräfte sollen nach ihrer erfolgreichen Ausbildung unbefristet übernommen werden. Zeitarbeitnehmer sind den Stammbeschäftigten gleichzustellen. Dies beinhaltet nach Auffassung der IG Metall nicht nur eine gleiche Bezahlung, sondern auch volle Mitbestimmungsrechte in den Entleihfirmen für die Zeitarbeitnehmer.

Ältere Arbeitnehmer sollen nach 40 Jahren Berufstätigkeit ohne Abschläge in Rente gehen können. Im Rahmen eines „demografischen Interessenausgleichs“ sollen Arbeitgeber zum Beispiel über 50-Jährige von Schicht- und Nachtarbeit freistellen. Halten Ältere trotzdem nicht bis zur Regelaltersgrenze durch, sollen die Arbeitgeber die dann anfallenden Rentenabschläge ausgleichen.

Hagen Lesch

Gewerkschaften im internationalen Vergleich (IV)

Niederlande

Die niederländischen Gewerkschaften sind für ihre moderaten Forderungen und den ausgeprägten Sozialdialog mit den Arbeitgebern bekannt. Diese Zurückhaltung bestand jedoch nicht seit jeher. Aufgrund der jahrelang hohen Arbeitslosigkeit zwang die Regierung die Sozialpartner Anfang der 1980er Jahre unter Androhung der gesetzlichen Festlegung der Löhne an den Tisch. Resultat war das Abkommen von Wassenaar von 1982, das noch immer als Grundstein des Beschäftigungswunders der Niederlande in den 1990er Jahren gilt und als sogenanntes Poldermodell die konstruktiven Verhandlungen international bekannt machte.

In den Niederlanden gibt es drei große gewerkschaftliche Dachverbände, die insgesamt 1,9 Millionen Mitglieder organisieren. Die größte Gewerkschaft, die Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), repräsentiert rund 1,4 Millionen Mitglieder, der Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) vereint rund 350.000 Mitglieder und der kleinste Dachverband, die Vakcentrale Voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP), umfasst 160.000 Mitglieder. In der FNV und dem CNV sind alle Berufsgruppen vertreten. Als sog. Richtungs-gewerkschaften unterscheiden sie sich durch ihre ideologische Ausrichtung: Die FNV ist linksdemokratisch und vertritt auch ausdrücklich die Interessen von Sozialtransferempfängern, der CNV ist christdemokratisch orientiert. Die Beziehung zwischen den beiden größeren Dachverbänden gilt als gut. Die MHP repräsentiert Angestellte und Akademiker.

Tarifverhandlungen werden hauptsächlich auf Branchenebene geführt, in großen Unternehmen gibt es aber auch zunehmend mehr Firmentarifverträge. Anders als in Deutschland gibt es in den Niederlanden nahezu keine Mindestanforderungen zur Tariffähigkeit – die Gewerkschaften müssen lediglich eine Rechtspersönlichkeit besitzen und ihrer Satzung nach zu Verhandlungen befugt sein. Obwohl der Organisationsgrad der Arbeitnehmer in den Niederlanden im Jahr 2008 bei gerade einmal 18,9 Prozent lag, sind zwischen 85 und 90 Prozent der Arbeitsverhältnisse in den Niederlanden tarifvertraglich geregelt. Dies liegt unter anderem daran, dass viele Arbeitgeber organisiert sind und die gleichen Bedingungen für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer wie auch für nicht organisierte Arbeitnehmer sicherstellen. Zudem kann ein Tarifvertrag auf Anfrage der Sozialpartner als allgemeinverbindlich für die gesamte Branche erklärt werden, wenn er für eine hinreichend große Zahl der Arbeitnehmer (in der Regel mindestens 60 Prozent) direkt gültig ist. Diese Regelung trägt zu einer Steigerung des Deckungsgrades von Tarifverträgen um geschätzte 7 bis 8 Prozentpunkte bei.

Gewerkschaften und Arbeitgeber orientieren sich in den Tarifverhandlungen an generellen Empfehlungen, die in den

traditionellen Herbsttagungen tripartistisch von Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Aussichten erarbeitet werden. Hierfür tritt die Stichting van de Arbeid (Arbeitsstiftung), ein bipartistisches ständiges Verhandlungsorgan von Gewerkschaften und Arbeitgebern, mit der Regierung in Verhandlungen. In diesem Rahmen entstanden in der Vergangenheit mehrere Sozialpakete auf zentraler Ebene: 1982 das Abkommen von Wassenaar, 1993 „Ein neuer Kurs“, 1997 „Agenda 2002“ und im Jahr 2002 eine gemeinsame Erklärung zu den Tarifverhandlungen für 2003.

Die ständigen Beratungsgremien und die Sozialpakete führen dazu, dass die industriellen Beziehungen in den Niederlanden als besonders effektiv gelten. Auch der gesetzliche Mindestlohn wurde im Konsens von Gewerkschaften und Arbeitgebern 1968 eingeführt. Er wird zweimal jährlich der wirtschaftlichen Entwicklung und dem durchschnittlichen Anstieg der Tariflöhne angepasst.

Auf der politischen Bühne üben die Gewerkschaften ihren Einfluss im Rahmen des Sozial-ökonomischen Rates (SER) aus. Dieser setzt sich paritätisch aus Gewerkschafts-, Arbeitgeber- und Regierungsvertretern zusammen und berät Regierung und Parlament in wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen. Auch hier zeigt sich wieder der starke Konsensgedanke: 80 Prozent der Empfehlungen des SER erfolgen unter Zustimmung aller Parteien und werden häufig direkt in die Gesetzgebung übernommen. Daher wird das Recht auf politische Streiks auch selten von den niederländischen Gewerkschaften wahrgenommen – der letzte Generalstreik liegt mehr als 6 Jahre zurück. Im Juni 2005 wurde gegen Sozialreformen (vor allem gegen die Gesundheits- und Rentenreform) gestreikt.

Die betriebliche Interessenvertretung übernimmt in den Niederlanden der Betriebsrat (Ondernemingsraad). Er vertritt nicht nur die Interessen der Arbeitnehmer, sondern auch die Interessen des Betriebs. Der Betriebsrat ist grundsätzlich unabhängig von den Gewerkschaften. Dennoch sind rund 65 Prozent der Betriebsratsmitglieder auch Mitglied einer Gewerkschaft. Dies liegt daran, dass die Kandidaten für die Betriebsratswahlen meistens von den Gewerkschaften aufgestellt werden.

Der Betriebsrat nimmt Mitbestimmungs-, Konsultations- und Informationsaufgaben in vielen Personalfragen wahr, wie zum Beispiel bei der Arbeitszeit, bei Urlaubsregelungen oder bei Trainingsmaßnahmen. Geht es um Wirtschafts- und Sozialfragen, hat der Betriebsrat ein Recht auf Unterrichtung und Anhörung und kann bei Wirtschaftsfragen, beispielsweise bei Übernahmen oder Investitionen, einen einmonatigen Aufschub erzwingen. An den Lohnverhandlungen nehmen Betriebsräte in der Regel nicht teil.

Anna Jenisch