

# LEHMANN forum

Hamburger Metallerrinnen + Metaller

Kann Mindestlohn  
die Antwort auf  
Niedriglöhne sein?



**Tarifabschluss  
bei Daimler-Chrysler**  
Interview mit  
Günther Dammann

**Standortschwäche**  
Globalisierung und  
Wettbewerbsfähigkeit



**Privatisierung der  
Berufsschulen**  
Das Volksbegehren  
ist gelaufen

## Inhaltsverzeichnis

- 2 Impressum**
  
- 3 Tarifkonflikt in der Textil- und Bekleidungsindustrie**  
Knallharte Haltung der ArbeitgeberInnen  
**IG Metall erreicht Tarifabschluss**  
Tragfähiger Kompromiss
  
- 4 Privatisierung der Berufsschulen**  
Das Volksbegehren gegen die Privatisierung der Berfschulen ist gelaufen. Was nun?
  
- 6 Standortchwäche?**  
Globalisierung und Wettbewerbsfähigkeit
  
- 8 Mindestlohn – ExpertInnenmeinung**  
ExpertInnen fordern erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung
  
- 9 Mindestlohn – Antwort auf Niedriglöhne?**  
Niedriglöhne: Problem oder Lösung?
  
- 10 Tarifabschluss bei Daimler-Chrysler**  
Interview mit Günther Dammann, Betriebsratvorsitzender des Daimler-Chrysler Werkes Harburg
  
- 11 Lesetipps**  
Zukunft sozial: Wegweiser zu mehr Gerechtigkeit  
Aischa oder Die Sonne des Lebens

## Impressum

### Kontakt

Detlev Bohlmann  
IG Metall  
Verwaltungsstelle Hamburg  
Besenbinderhof 60 (Ebene 12)  
20097 Hamburg  
Tel.: 0 40/28 58-539  
Fax: 0 40/28 58-560  
E-Mail: lehmann-forum@t-online.de

### Erscheinungsmonat

November 2004, 27. Jg.

### Redaktion

Thomas Feldmann und Gerd Labusch  
Tel.: 0 40/4 30 25 88  
Betrieb Tel.: 0 40/6 45 81-231  
Fax: 0 40/6 45 81-770

### Gestaltung

Britta Tralau, Hamburg

### Titelfoto

Uwe Zimmermann, Hamburg

### Druck

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH  
21037 Hamburg

### V.i.S.d.P.

Bernd Janßen  
Industriegewerkschaft Metall  
Verwaltungsstelle Hamburg

### Abo:

Wer forum zukünftig zugeschickt bekommen möchte, wende sich mit Angabe der Stückzahl und Adresse an Gerd Labusch.  
E-Mail: labuschoen@onlinehome.de  
Für Mitglieder der IG Metall versenden wir forum kostenlos, für alle Anderen gegen Erstattung der Versandkosten.

# Tarifkonflikt in der Textil- und Bekleidungsbranche

## Knallharte Haltung der ArbeitgeberInnen

Im Tarifkonflikt in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie legten am 7.10.2004 200 Beschäftigte im Norden die Arbeit nieder. Mit ihren Warnstreiks unterstrichen die Beschäftigten bei Autoflug (Rellingen) und Autoliv-Stakupress (Hamburg und Rellingen) die Forderung der IG Metall nach einer 3,5% Entgelterhöhung.

»Auch im textilschwachen Norden stehen die Beschäftigten hinter den Forderungen. Wenn es am 11.10.2004 bei den Verhandlungen keine Fortschritte gibt, werden Warnstreiks an weiteren Betrieben folgen«, sagte Monika Zeumer, Verhandlungsführerin für Norddeutschland, heute in Hamburg. »Die geforderte Entgelterhöhung

ist für die Branche bezahlbar.« Am Freitag, dem 1.10. und Dienstag, dem 5.10. haben schon die Beschäftigten bei Ottens (Horst, Schleswig-Holstein) und Coats-Opti (Rauenfelde, Niedersachsen) die Arbeit niedergelegt.

### »die Textil- und Bekleidungsbranche hat bereits die flexibelsten Tarifverträge«

Die ArbeitgeberInnen erklärten, es gebe keinen Spielraum für eine Erhöhung der Einkommen. Darüber hinaus verlangten sie sogar noch deutliche Kostensenkungen. »Damit aber noch nicht genug«, so Zeumer. »Die ArbeitgeberInnen-Forderung nach betrieblichen Öffnungsklauseln als unabdingbare

Vorbedingung kommt einer Zerstörung des Tarifsystems gleich. Für uns geht es hier um Sein oder Nichtsein«, betonte Zeumer, die sich sichtlich geschockt von der knallharten Haltung der ArbeitgeberInnen zeigte: »So was habe ich in 20 Jahren noch nicht erlebt.« Dabei habe gerade die Textil- und Bekleidungsbranche bereits die flexibelsten Tarifverträge.

Die nächsten Verhandlungen finden am 11.10.2004 für ganz Deutschland in Wiesbaden statt. Die IG Metall fordert eine Entgelterhöhung um 3,5% für die bundesweit 150 000 Beschäftigten, von denen ca. 10 000 Beschäftigte im Bezirks Küste arbeiten.

IGM

# IG Metall erreicht Tarifabschluss

## Gesamtergebnis mit tragfähigem Kompromiss

Nach einem 18-stündigen Verhandlungsmarathon hat die IG Metall am Dienstag für die 150 000 Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie einen Tarifabschluss erzielt. Danach erhalten die Beschäftigten im Jahr 2005 vier Einmalzahlungen in Höhe von je 108 Euro, die Auszubildenden vier mal 50 Euro. Ab 1.1.2006 steigen die Einkommen und Ausbildungsvergütungen um 1,8%. Die Laufzeit endet am 30.4.2006.

### »Forderung der ArbeitgeberInnen nach weiterer Flexibilisierung nicht durchgesetzt«

»Wir haben verhindert, dass die Tarifverträge auf betrieblicher Ebene ausgehebelt werden kön-

nen«, betonte IG Metall-Verhandlungsführer Peter Donath am Dienstag in Niedernhausen. Mit der Forderung nach weiterer Flexibilisierung durch generelle Öffnungsklauseln auf Betriebsebene habe sich die ArbeitgeberInnenseite nicht durchsetzen können. Ergänzende beschäftigungssichernde Regelungen zu den Flächen-tarifverträgen könnten nach wie vor nur durch die Tarifvertragsparteien vereinbart werden.

Außerdem einigten sich die Tarifvertragsparteien auf die Verlängerung des Altersteilzeitvertrages bis zum 31.12.2007 und die unbefristete Fortsetzung des Weiterbildungstarifvertrages mit erhöhten ArbeitgeberInnenbeiträgen. Für den Einstieg in ein einheitliches Entgeltsystem (tera) wurde die Erarbeitung von Eckpunkten bis zum 30.9.2006 vereinbart.

### »Verlängerung des Altersteilzeitvertrages und Fortsetzung des Weiterbildungstarifvertrages«

Donath bezeichnete das Gesamtergebnis als einen tragfähigen Kompromiss, mit dem die Qualifizierung der Beschäftigten verbessert und die Weichen für ein modernes, anforderungsgerechtes Entgeltsystem gestellt würden. Zudem kämen den BezieherInnen niedriger Einkommen sowie den Auszubildenden die Einmalzahlungen überproportional zugute.

IGM

Das Volksbegehren gegen die Privatisierung der Berufsschulen war erfolgreich.

Pressemitteilung vom 7.9.2004 – 120985 Hamburger BürgerInnen wenden sich gegen eine Privatisierung der Beruflichen Schulen. Das Volksbegehren gegen die Privatisierung der Beruflichen Schulen ‚Bildung ist keine Ware‘ hat mit einem großartigen Ergebnis abgeschlossen: 120985 Unterschriften von wahlberechtigten Hamburger BürgerInnen. Im Rathaus wurden die Unterschriften für die beiden Volksbegehren ‚Bildung ist keine Ware‘ und ‚Unser Wasser Hamburg‘ von Staatsrat Stefan Schulz in Empfang genommen und bestätigt. Das beeindruckende Ge-

in Hamburg aussehen? In Hamburg hat sich, wie auch in anderen Bundesländern, das Berufsbildungssystem wegen des andauernden Mangels an betrieblichen Ausbildungsstellen zu einem pluralen Mischsystem entwickelt, in dem nur ca. 50% der Jugendlichen eines BewerberInnenjahrganges dual ausgebildet werden. Insofern kommen den Hamburger Beruflichen Schulen vielfältige Aufgaben, nicht nur als ein Lernort der dualen Ausbildung, sondern auch in der Berufsvorbereitung, der vollzeitschulischen Ausbildung sowie der Weiterbildung zu.

Zur Zeit gibt es in Hamburg 48 Berufliche Schulen mit etwa 56000 SchülerInnen sowie 3300 Lehrkräf-

sind nicht nur Dualpartnerinnen der Ausbildungsbetriebe, sie waren und sind immer auch Schule der zweiten Chance. Dieses muss erhalten bleiben. Insbesondere für sozial- und leistungsschwächere Jugendliche muss unter dem Gesichtspunkt Chancengleichheit ein breites Angebot unterschiedlichster Schulformen erhalten bleiben. Hierfür ist die umfassende staatliche Verantwortung für das System der Beruflichen Schulen Voraussetzung.

### Ausbildungsstellenmarkt entlasten

Ohne das Berufsbildungssicherungsgesetz wird die Krise der dualen Ausbildung als Kernstück der

# Privatisierung der Berufsschulen

## Das Volksbegehren gegen die Privatisierung der Berufsschulen ist gelaufen: Was nun?

samtergebnis von beiden Volksbegehren liegt bei ca. 260000 Unterschriften. Hinter dieser Zahl steht das Engagement vieler Menschen, den Ausverkauf der öffentlichen Güter wie Bildung und Wasser nicht zuzulassen. In vielen Tausenden von Gesprächen wurde der Unmut der BürgerInnen deutlich, dass sich der Senat über den Volksentscheid ‚Gesundheit ist keine Ware‘ hinwegsetzt und den Ausverkauf des Landesbetriebs Krankenhäuser betreibt. Damit wird die Volksgesetzgebung ad absurdum geführt und die demokratischen Spielregeln missachtet.

Wir erwarten, dass der Senat die demokratischen Spielregeln respektiert und die Volksgesetzgebung ernst nimmt. Die Bürgerschaft und der Senat sind aufgefordert »von der Übertragung der staatlichen Berufsschulen in Hamburg auf eine Stiftung oder einen anderen Träger abzusehen.« (Text des Volksbegehrens) Nach unserem erfolgreichen Volksbegehren ist es an der Zeit, von einer Rechtsformänderung abzusehen und sich endlich der Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung zuzuwenden.

Wie kann jetzt eine Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung

ten. Sie sind überwiegend branchenorientiert ausgerichtet. An den einzelnen Standorten sind mehrere Schulformen unter einem Dach sowohl in Teilzeitform als auch in Vollzeitform zusammengefasst. Diese verschiedenen Schulformen sind die Berufsschule der dualen Ausbildung, Berufsvorbereitungsangebote, Berufsfachschule, Fachoberschule, Fachschule, des Technischen Gymnasium und das Wirtschaftsgymnasium.

Anders als die Stiftungsmodell-PromotorInnen, die ihrer machtpolitischen Motivation folgend die Trägerschaft und Rechtsform der Beruflichen Schulen zum Schwerpunkt gemacht haben und die nun durch das Volksbegehren eine Niederlage erlitten haben, stellen wir Inhalte, Ansprüche und notwendige Reformschritte in den Mittelpunkt unserer Überlegungen.

### Bildungsauftrag definieren

Fachliche Qualifizierung, Allgemein- und Persönlichkeitsbildung besitzen den gleichen Stellenwert. Die vom CDU-Senat im Schulgesetz vorgenommenen Einschränkungen des Bildungsauftrages der beruflichen Schulen müssen revidiert werden. Berufliche Schulen

Berufsbildung in Deutschland fort dauern. Eine ausgeglichene Bilanz auf dem Lehrstellenmarkt wird es wegen der Finanzierungs- und trotz diverser Bündnisse und der milliardenschweren Sonderprogramme in absehbarer Zeit nicht geben. Zur Beseitigung der Ausbildungsnot junger Menschen werden staatliche Entlastungsmaßnahmen, insbesondere der Beruflichen Schulen, weiterhin notwendig sein.

### Qualität sichern und steigern

Der Generalverdacht, die Qualität der Arbeit an den Beruflichen Schulen ist insgesamt unzureichend und für den Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen verantwortlich, ist falsch und irreführend. Qualitätskriterien lassen sich aus dem Bildungsauftrag der Beruflichen Schulen herleiten, bedürfen jedoch einer öffentlichen Diskussion. Es lassen sich aber schon jetzt folgende Voraussetzungen für eine Qualitätsverbesserung benennen: +Modernisierung der Schulgebäude, Lehr- und Lernmittel +Umkehrung der Trends zu immer größeren Klassen (Absenkung der Bedarfsgrundlagen) +Zusätzliche personelle Ressour-

cen für die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes und die unverzichtbare Planungsarbeit, Weiterbildung und Teamarbeit.

+Entwicklung einer Feedback-Kultur zwischen LehrerInnen und SchülerInnen

+Fortsetzung der Lernortkooperation

+permanente Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte.

### Lernortkooperation

Die Kooperation von Schule und Betrieb weiterentwickeln und die erreichte Qualität der Lernortkooperation genießt in Hamburg allgemein hohe Anerkennung. Sie muss als gleichberechtigte Zusammenarbeit von Betrieb und Schule unter Einbeziehung der Mitbestimmungsgremien beider Lernorte weiterentwickelt werden (Lernfelddidaktik!). Hierfür wäre die Einführung eines gemeinsamen Organisationsmodells der Fortbildung für die BerufsbildnerInnen von Vorteil.

### Weiterbildung ausbauen

Eigenständige Weiterbildungsangebote gehören zum originären Bildungsauftrag der Beruflichen Schulen. Sie müssen u. a. wegen der Forderung nach lebensbegleitendem Lernen zukünftig ausgebaut werden.

Dabei ist an die positiven bisherigen Erfahrungen einiger Gewerbe- und Handelsschulen, die Weiterbildung für Innungen und einzelne Betriebe anbieten, anzuknüpfen. Die bestehenden Fachschulen bleiben unangetastet. Weiterbildungsangebote in Kooperation und Abstimmung mit anderen TrägerInnen werden den beruflichen Schulen ermöglicht. Serviceleistungen für Unternehmen und bestimmte Zielgruppen können angeboten werden.

### Eigenständigkeit profilieren

Die Eigenständigkeit der Beruflichen Schulen muss sowohl als gleichberechtigter Lernort gegenüber den ausbildenden Unternehmen als auch als weitestgehend autonome staatliche Einrichtung gegen der BBS profiliert werden.

In diesem Sinne schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

+Abbau von Hierarchien

+Globalbudget der Sachmittel

+Rahmenvereinbarungen über Rechte und Pflichten

+Schulaufsicht reduzieren auf gesetzlichen Auftrag

+Trennung von Aufsicht und Beratung

+Bildungsverwaltung zur Serviceagentur entwickeln

+qualifizierte Beteiligung bei Personalentscheidungen

+Dienstherreneigenschaft bleibt bei der Freien Hansestadt Hamburg

+Praxistaugliche Arbeitsregelung

+Mitbestimmung und Mitwirkungsrechte der LehrerInnen, SchülerInnen, Betriebe und TrägerInnen

### Struktur anpassen

Die gewachsene, überwiegend branchenorientierte Struktur der Beruflichen Schule mit ihrem Mix der unterschiedlichen Schulformen und ihren pädagogisch sinnvollen Schulgrößen entspricht weitestgehend den aktuellen Erfordernissen der Freien Hansestadt Hamburg (FHH). Kooperationen zwischen den Schulen sollen fortgesetzt und

ausgebaut werden. Die Behörde für Schule und Berufsbildung sollte im Sinne einer größeren Eigenständigkeit der einzelnen Schulen in zwei Arbeitseinheiten aufgeteilt werden:

- +klassische Schulaufsicht
- +Serviceeinheit

### Reformprozess neu beginnen

Der politische Reformprozess muss transparent und unter Einbeziehung aller Beteiligten als ‚Prozess von unten‘ neu begonnen werden.

- +Definition des umfassenden und eigenständigen Bildungsauftrages der Beruflichen Schulen (Schulgesetz ändern!)
- +Stärken-/Schwachstellenanalyse
- +Entwicklung der Qualitätskriterien
- +politischer Wille, den Beruflichen Schulen die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen zur Verfügung zu stellen

---

REDAKTION



# WETTBEWERB Standort Schwäche?

Egal ob über 10 Millionen SPD-WählerInnen mit Stimmenthaltung bei der Europa-Wahl protestieren, egal ob 500 000 Menschen gegen Sozialabbau und für eine andere Wirtschaftspolitik auf die Straße gehen – Schröder erklärt: »Der Reformprozess muss weitergehen.« Und: »Ich werde an der Agenda nicht mehr rumschnippeln.« Und die Grünen wetteifern noch um den Grad der Entschiedenheit die Agenda 2010 durchzuziehen. Was hat rot-grüne PolitikerInnen bewogen den ‚Reformprozess‘ zu starten und ihn selbst in Anbetracht des drohenden Verlustes der Regierungsmacht fortzusetzen?

Es sind zwei Kerngründe: Globalisierung und Demografie erzwingen den Abbau des Sozialstaates. Mit dieser Begründung ist sich Rot-Grün einig mit der Opposition und großer Teile des politischen Mainstreams in Deutschland. In diesem Beitrag geht es um die Globalisierung.

Die Wettbewerbsfähigkeit müsse weiter gesteigert und die Lohnkosten gesenkt werden. Die alltägliche Erfahrung scheint diese bittere Schlussfolgerung nahe zu legen. Unternehmen suchen sich weltweit die günstigsten Bedingungen aus. Die Drohungen mit Produktionsverlagerungen nehmen zu. Folglich steigt der Druck auf die Löhne und die Arbeitsbedingungen. Seit Jahren werden betriebliche Kostensenkungsprogramme zur Sicherung der Arbeitsplätze hingenommen oder aufgeherrscht. Ging es am Anfang ‚nur‘ um übertarifliche Leistungen, so stehen mittlerweile immer mehr tarifliche Errungenschaften zur Disposition. In der Angst um den Arbeitsplatz gibt es – wie zum Beispiel im Fall Siemens – häufig kein Halten.

So ist es überhaupt nicht verwunderlich, dass viele Beschäftigte und auch GewerkschaftsfunktionärInnen verunsichert sind. Viele neigen dazu die betriebliche Erfahrung der Kostensenkung auf die volkswirtschaftliche Ebene zu übertragen. Dann scheint der politische Ansatz von Rot-Grün zähneknirschend plausibel. Und: Man

dürfe nicht immer nur ‚nein‘ sagen, sondern müsse um die soziale Ausgewogenheit der angeblich notwendigen Verschlechterungen ringen. Damit wird die Rolle der Globalisierung zur Frage über die Strategie gewerkschaftlichen Handelns.

Der betrieblichen Alltagserfahrung steht der Tatbestand gegenüber, dass Deutschland Exportweltmeister ist. Ein Zehntel aller weltweit exportierten Güter kommt aus Deutschland. Wir liegen damit noch vor den USA, obwohl dort dreieinhalb mal so viele Erwerbstätige arbeiten. 2004 wird der Export voraussichtlich einen neuen Rekord aufstellen. 2002 und 2003 betrug der Exportüberschuss bereits jeweils über 90 Milliarden Euro. Nebenbei: Dieser Exportüberschuss sichert allein in der Metallverarbeitung 700 000 Arbeitsplätze.

## Laufen die Arbeitsplätze weg?

Verlagerung von Produktionsstätten als Form der Arbeitsteilung ist keine neue Entwicklung. Man erinnere sich nur an die Textilindustrie und die Produktion von Radio- und Fernsehgeräten in den 70er Jahren. Die Verlagerungen von Arbeitsplätzen sind zum Problem geworden, weil nicht gleichzeitig durch Wachstum und Strukturwandel neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Kein Wunder. Die Binnennachfrage ist durch zu niedrige Lohnerhöhungen in den letzten Jahren zu schwach. Auch der Staat hat durch immer tiefere Schnitte bei den Ausgaben die Nachfrage stranguliert.

In vielen Fällen wird mit Produk-

tionsverlagerung auch gedroht, um Kosten zu senken und die Rendite zu steigern. In Zeiten des share-holder-Kapitalismus werden von den Finanzmärkten bestimmte Mindestrenditen erwartet.

## Achillesferse schwache Binnennachfrage

Wäre die binnenwirtschaftliche Dynamik nicht am Boden, wäre die Arbeitslosigkeit nicht so hoch, würden hinreichend Ersatzarbeitsplätze entstehen, dann wäre die Drohung des Arbeitsplatzverlustes nicht so brisant. Dann wäre es zum Beispiel im Fall Siemens nicht möglich gewesen eine Kostensenkung um 30% durchzusetzen. Mit der Existenzangst von 2000 Beschäftigten und ihrer Familien.

Durch Produktionsverlagerung werden jährlich bis zu 50 000 Arbeitsplätze in Deutschland vernichtet. Zur Einordnung: Das sind 0,1% aller Arbeitsplätze in Deutschland. Und: Die verbesserte wirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2000 hat ein Plus von 700 000 Erwerbstätigen gebracht. Mit einer starken Binnennachfrage aufgrund höherer Löhne und offensiver Zukunftsinvestitionen des Staates könnte ein ähnlicher Schub ausgelöst werden. Die Arbeitsplatzverluste würden ihre soziale Brisanz verlieren. Die Beschäftigten hätten nämlich gute Chancen schnell wieder einen neuen Job zu finden.

# Produktionsverlagerung Wettbewerbsfähigkeit Lohnkosten Unternehmenssteuern

## EU Osterweiterung

Angst um den Arbeitsplatz wird insbesondere geschürt mit Berichten über Produktionsverlagerungen in die osteuropäischen EU-Beitrittsländer. Deutschland ist jedoch bereits heute der Gewinner der Osterweiterung. Im Jahr 2003 gingen 8,5% aller Ausfuhren in die Beitrittsländer. Das ist fast schon so viel wie der 9,5%-Anteil, der in die USA exportiert wird. Allein die Handelsbilanzüberschüsse mit Polen haben in den vergangenen Jahren 200 000 Arbeitsplätze in Deutschland gesichert.

Die neuen EU-Länder haben insgesamt erhebliche Außenhandelsdefizite. 2002 lag dies bei knapp 30 Milliarden Euro. Zur selben Zeit hatte Deutschland einen Außenhandelsüberschuss von 90 Milliarden Euro. Deshalb ist die Gleichung niedrige Löhne hohe Wettbewerbsfähigkeit falsch. Statt ‚nackte‘ Lohnkosten zu vergleichen müssen die unterschiedlichen Produktivitäten berücksichtigt werden.

In Deutschland wird im Schnitt fast das Vierfache wie in Polen verdient, gut 33 000 Euro im Jahr. Viel zu viel? Nein, denn dafür wird auch ein höherer Wert produziert. Der liegt mit knapp 56 000 Euro jährlich sogar mehr als vier mal höher als in Polen. Ursache ist die höhere Produktivität. Je 100 Euro ArbeitnehmerInneneinkommen werden in Polen Güter und Dienstleistungen im Wert von 145 Euro produziert. In Deutschland sind es 168 Euro. Damit liegt Deutschland noch vor Großbritannien, Frankreich und den USA.

## Sackgasse Steuersenkungswettlauf

Aber nicht nur Lohnkosten sollen runter, sondern auch die Unter-

nehmenssteuern sollen weiter gesenkt werden. Ein Steuerwettlauf nach unten, wie ihn die Wirtschaftslobby fordert und auch die EU-Kommission betreibt, ist aber ein Weg in die wirtschaftspolitische Sackgasse. Selbst wenn dadurch im Einzelfall die Abwanderung eines Unternehmens bei uns verhindert werden könnte: Alle Unternehmen zahlen dann noch weniger Steuern und die Ausgaben für Bildung, Infrastruktur usw. werden noch mehr beschnitten. Damit wird der entscheidende Standortfaktor beschnitten und die Wettbewerbsfähigkeit gefährdet.

Unternehmen und BezieherInnen hoher Einkommen werden in Deutschland seit Jahren steuerlich entlastet in der Hoffnung, dass so Arbeitsplätze geschaffen werden. In Deutschland sanken die jährlichen Steuerzahlungen der Unternehmen gegenüber dem Jahr 2000 um über 20 Milliarden Euro. Doch statt eines Aufschwungs haben wir eine lang anhaltende Stagnation und steigende Arbeitslosigkeit.

## Für einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel

Es macht wenig Sinn sich auf einen Dumpingwettbewerb einzulassen. Am Ende können wir den nur verlieren. Die Verteidigung bedrohter Arbeitsplätze ist notwendig und unmittelbare gewerkschaftliche Aufgabe vor Ort. Keine Frage. Allerdings wird die Defensive aufgrund wachsender Existenzangst und Erpressbarkeit immer ausgeprägter. Mit Kostensenkungen wird dann das Grundübel der wirtschaftlichen Entwicklung, die schwache Binnennachfrage nur noch verschärft. Nach den bisherigen Erfahrungen muss man große Zweifel haben, ob allein mit verbesserter Betriebs- und Tarifpolitik – so notwendig dies ist – diese teuflische Entwicklung aufzubrechen ist.

Von entscheidender Bedeutung ist eine Wirtschafts- und Finanzpolitik, die an der schwachen Binnennachfrage ansetzt. Alle im Bundestag vertretenen Parteien und große Teile des medialen und wissenschaftlichen Mainstreams wollen dies nicht. Sie setzen vielmehr auf ‚Sparpolitik‘. Deshalb ist die Auseinandersetzung um eine vorwärtsweisende Wirtschaftspolitik hochgradig konfliktbeladen. Sie wird nur erfolgreich sein, wenn es gelingt, sie zum Gegenstand breiter Massenmobilisierung zu machen.

Die Binnennachfrage muss gestärkt werden mit einem staatlichen 40-Milliarden-Euro-Zukunftsprogramm. Der Staat muss unter anderem mehr investieren in die Bildung, in Energieeinsparung und eine bessere Umwelt. Über eine halbe Million zusätzliche Arbeitsplätze können so geschaffen werden! Als Einstieg brauchen wir ein 20-Milliarden-Sofortprogramm.

Finanziert werden muss dies, in dem Reiche und Superreiche wieder einen angemessenen Beitrag zur Finanzierung des Gemeinwesens leisten.

Mit Investitionen in Bildung und Infrastruktur werden Arbeitsplätze geschaffen und die hohe Wettbewerbsfähigkeit gesichert. Mit einer halben Million neuer Arbeitsplätze schwindet die Brisanz von 50 000 Arbeitsplätzen, die im Zuge der internationalen Arbeitsteilung jedes Jahr aus Deutschland verlagert werden. Die Beschäftigten hätten nämlich gute Chancen schnell wieder einen neuen Job zu finden.

weitere Infos: [www.wipo.verdi.de](http://www.wipo.verdi.de)

---

MICHAEL SCHLECHT  
Chefvolkswirt  
ver.di Bundesvorstand, Berlin

# Mindestlohn – ExpertInnenmeinung

## Tarifverträge: ExpertInnen fordern erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung

Für eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sprechen sich der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Ulrich Zachert von der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik sowie ExpertInnen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung aus. Auf diese Weise soll eine breitere Geltung der tariflichen Mindeststandards erreicht und das Tarifvertragssystem stabilisiert werden.

Nach dem Tarifvertragsgesetz (§5) kann der Arbeitsminister die Geltung eines (Verbands-)Tarifvertrags auf alle – also auch die nicht tarifgebundenen – Betriebe eines Tarifbereichs ausdehnen. Durch eine solche Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) soll soziales Dumping durch Lohnrückerei und so genannte ‚Schmutzkonzurrenz‘ zwischen den Betrieben verhindert werden und bestimmte tariflich vereinbarte Einrichtungen, wie z. B. branchenbezogene Sozialkassen zur Finanzierung der betrieblichen Ausbildung oder der Alterssicherung, in ihrer Existenz gesichert werden.

### »soziales Dumping durch Lohnrückerei und Schmutzkonzurrenz zwischen den Betrieben verhindern«

Voraussetzungen für eine AVE sind:  
+Mehrheitliche Zustimmung des paritätisch von Spitzenverbänden der Gewerkschaften und der ArbeitgeberInnenverbände besetzten Tarifausschüsse beim Bund bzw. bei den Ländern.  
+mehr als 50% der in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden ArbeitnehmerInnen müssen bei tarifgebundenen ArbeitgeberInnen beschäftigt sein.

+die AVE muss im öffentlichen Interesse geboten erscheinen.

In der vom WSI erstellten Studie ‚Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystme‘ für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit Nordrhein-Westfalen konstatieren die WissenschaftlerInnen eine Krise der AVE: Seit Beginn der 90er Jahre hat sich der Anteil der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge an allen geltenden Ursprungstarifverträgen auf weniger als die Hälfte verringert und liegt heute bei 2,5%.

### »WissenschaftlerInnen konstatieren eine Krise der AVE«

Der wichtigste Grund für diesen Rückgang liegt in der zunehmend ablehnenden Haltung der ArbeitgeberInnenseite zu diesem Instrument: In den Tarifausschüssen haben die ArbeitgeberInnenvertreterInnen in den letzten Jahren sehr viel häufiger als früher von ihrem Vetorecht gegen AVE-Anträge Gebrauch gemacht – manchmal auch gegen den Willen des betreffenden BranchenarbeitgeberInnenverbands. Die Folge ist, dass die Allgemeinverbindlichkeit in Branchen, in denen sie früher regelmäßig beantragt und ausgesprochen wurde (wie z. B. dem Einzelhandel), heute kaum noch eine Bedeutung hat.

Da die Allgemeinverbindlichkeit sachlich häufiger geboten ist als sie – bei den geltenden gesetzlichen Regelungen – ausgesprochen wird (bzw. werden kann), fordern die genannten ExpertInnen eine Erleichterung des AVE-Genehmigungsverfahrens. Die Vorschläge zur Reform der AVE-Bestimmungen des Tarifvertragsgesetzes beziehen sich auf:

+eine veränderte Zusammensetzung der Tarifausschüsse bzw. Abschaffung des Zwangs zur Einvernehmlichkeit zwischen Gewerkschafts- und ArbeitgeberInnenseite bei der Entscheidung über

AVE-Anträge; eine AVE könnte dann notfalls auch gegen die Stimmen der ArbeitgeberInnenseite ausgesprochen werden.

+eine Herabsetzung der bislang geltenden 50%-Quote, so dass eine AVE auch dann ausgesprochen werden könnte, wenn weniger als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen des betreffenden Tarifbereichs in tarifgebundenen Betrieben arbeiten.

+eine Konkretisierung des Zustimmungskriteriums ‚öffentliches Interesse‘.

Eine solche Reform entspricht auch dem Interesse der betrieblichen Interessenvertretungen: In der repräsentativen WSI-Betriebsrätebefragung haben sich 50% der Befragten dafür ausgesprochen, dieses Instrument stärker zu nutzen als bisher.

### »Reform entspricht auch dem Interesse der betrieblichen Interessenvertretungen«

Weitere Informationen:

WSI-Mitteilungen Heft 7/2003: Reformperspektiven der Allgemeinverbindlicherklärung aus arbeitsrechtlicher Sicht, U. Zachert  
Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, J. Kirsch  
Internet:

Allgemeinverbindliche Tarifverträge – WSI-Informationen zur Tarifpolitik, J. Kirsch und R. Bispinck  
[www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_elemente\\_ave.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_ave.pdf)

Ansprechpartner im WSI:

Dr. Reinhard Bispinck

Tel: 0211-77 78-232

[Reinhard-Bispinck@boeckler.de](mailto:Reinhard-Bispinck@boeckler.de)

Johannes Kirsch

Tel: 0211-77 78-202

[Johannes-Kirsch@boeckler.de](mailto:Johannes-Kirsch@boeckler.de)

---

REDAKTION



# Mindestlohn – Antwort auf Niedriglöhne?

## Niedriglöhne: Problem oder Lösung?

Die aktuelle Diskussion über die sogenannten ‚Hartz-IV-Gesetze‘ hat das Thema Niedriglöhne in die öffentliche Aufmerksamkeit gerückt. »Insbesondere die im Rahmen des Hartz-IV-Gesetzes vorgesehene Verschärfung der Zumutbarkeit für Langzeitarbeitslose wird dazu führen, dass ab 2005 mehrere hunderttausend Arbeitslose gezwungen werden können, jede legale Tätigkeit auszuüben. Es wird dann nicht mehr nur keinen Qualifikations-, sondern auch keinen Einkommenschutz mehr geben. Bis an die Wuchergrenze muss jede Entlohnung akzeptiert werden, die am Markt geboten wird. Dies wird über kurz oder lang Auswirkungen auf das gesamte bestehende Einkommensgefüge haben.

Während BefürworterInnen der nahezu unbegrenzten Zumutbarkeit am Arbeitsmarkt sich davon eine deutlich verbesserte Vermittlung von Langzeitarbeitslosen und damit auch eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation insgesamt erwarten, befürchten die KritikerInnen eine Erosion des tarifvertraglich vereinbarten Verdienstniveaus und Verdienststrukturen, die statt einer spürbaren Entlastung am Arbeitsmarkt, eher das Gegenteil bewirkt.

**»verdi und die NGG fordern gesetzliche Mindestlöhne, die IG Metall ist dagegen«**

Niedriglöhne als Problem oder als Lösung – das ist der Kern der Kontroverse.« (Bispinck/-Schäfer; Niedriglöhne? Mindestlöhne!;

Beitrag für die Zeitschrift ‚Sozialer Fortschritt‘, ohne Datum) Innerhalb der Gewerkschaften ist die Forderung nach gesetzlichen Mindestlöhnen umstritten. Während verdi und vor allem die NGG diese vehement fordern, ist die IG Metall dagegen. Arbeit darf nicht arm machen, so die Aussage von verdi. Wer jeden Tag acht Stunden arbeitet, egal ob im Bewachungsgewerbe oder im Discount-Markt, muss einen Lohn von seinem ArbeitgeberInnen erhalten, der zum Leben reicht, dieses ist die Kernaussage von Margret Mönig Raane, stellvertretende Vorsitzende von verdi.

**»schon 1997 haben 35% der Vollzeitbeschäftigten in Niedriglohnbereichen gearbeitet«**

Einen stetig wachsenden Niedriglohnsektor gibt es aber schon länger. Armutslöhne reichen bis zu 50% des Durchschnittslohnes und prekäre Löhne zwischen 50 und 75%. Auf der Basis der zuletzt verfügbaren Daten von 1997 hat das WSI-Institut festgestellt, dass 12,1% in Westdeutschland und 9,5% in Ostdeutschland der Vollzeitbeschäftigten Armutslöhne bekommen und 23,8% in Westdeutschland und 26% in Ostdeutschland sich mit prekären Einkommen zufriedengeben müssen. Das bedeutet im Klartext, schon 1997 haben 35% der Vollzeitbeschäftigten in Niedriglohnbereichen gearbeitet. Durch das Hartz-IV-Gesetz wird sich diese Situation, wie zu befürchten ist, noch dramatisch verschärfen.

Was sagt nun die IG Metall dazu: Der gesetzliche Mindestlohn stellt eine Gefahr für die Tarifautonomie dar, da durch den Eingriff des Staates in die Lohngestaltung die Autonomie der Tarifparteien nicht mehr vollständig gegeben ist. Statt dessen sieht die IG Metall zwei Varianten als mögliche Lösungen: +Durch eine Ausweitung und Vereinfachung der Allgemeinverbind-

lichkeit können Tariflöhne zu Mindestlöhnen gemacht werden. Dieser Vorschlag wurde schon im Oktober 2003 durch das WSI gemacht. (Vgl. Pressemitteilung) +Das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahre 1952 wird mit dem Ziel geändert, dass der jeweilige unterste tarifliche Mindestlohn einer Branche als Mindestlohn definiert wird.

Durch diese beiden Optionen soll sichergestellt werden, dass die Tarifautonomie davon nicht betroffen wäre.

Aus den aktuellen Pressemitteilungen geht hervor, dass sich die TarifexpertInnen der Gewerkschaften auf die Lösungsvorschläge der IG Metall als Kompromiss geeinigt haben.

**»Gewerkschaften dürfen Branchen und Bereiche ohne Tarifverträge nicht aus dem Blick verlieren«**

Offen bleibt jedoch die Frage, was mit den Branchen und Bereichen passiert, in denen es keine Tarifverträge gibt. Diese Bereiche und Branchen dürfen von uns als GewerkschafterInnen nicht abgeschrieben werden, gerade auch wir als große IG Metall verlieren diese Bereiche häufig aus dem Blick. Erinnerung sei hier einmal an die Handwerksbereiche, z. B. das Elektrohandwerk in Hamburg. Tarifvertrag Fehlanzeige.

Wir, die forum-Redaktion, würden uns freuen, wenn ihr uns eure Meinungen zu diesem Thema mitteilt.



REDAKTION

# Tarifabschluss bei Daimler-Chrysler

Interview mit Günther Dammann, Betriebsratsvorsitzender des Daimler-Chrysler Werkes Harburg

*forum: Hallo Günther, du bist Betriebsratsvorsitzender des Daimler-Chrysler (DC) Werkes in Harburg. Kannst du kurz ein paar Informationen zu dem Werk und deiner Person geben?*

Günther Dammann: Ich bin seit 1972 im Werk Hamburg beschäftigt, seit 1984 im Betriebsrat und seit 1994 Vorsitzender des Betriebsrates. Unser Werk beschäftigt ca. 2700 Mitarbeiter. Wir sind ein reines Zulieferwerk für die PKW-Werke. Wir entwickeln und produzieren Aggregate und Komponenten wie z. B. Achsen, Lenksäulen, Pedalanlage, Querlenker, Systemelemente, Integralträger und Schaltungen.

*forum: Im Sommer wurde bei DC eine Vereinbarung zu Lohn und Arbeitszeit abgeschlossen, die zum Teil auf heftige Kritik gestoßen ist. Was war eigentlich der Hintergrund, weshalb ihr in die Verhandlungen gegangen seid?*

Günther Dammann: Der Vorstand forderte für Investitionen in der DC AG einschneidende Kostensenkungen, die massiv in Tarifverträge eingreifen sollten. Er verlangte z. B. in Baden Württemberg die Streichungen der Erholzeitpausen und Spätschichtzuschläge.

Die Arbeitszeiten sollten ohne Bezahlung verlängert werden und die Höhe der Ergebnisbeteiligung sollte abhängig von den Krankheitstagen des Einzelnen werden. Zukünftige Tarifierhöhungen wollte der Vorstand auf übertarifliche Entgeltbestandteile anrechnen.

In den Verhandlungen stellte sich überdies heraus, dass das Unternehmen vor hatte, zusätzlich zu den geforderten 500 Millionen mit ERA ein weiteres gigantisches Sparprogramm aufzulegen. An diesem Beispielen kann man schon erkennen, dass alle Standorte davon betroffen waren.

*forum: Nach unseren Informationen versucht DC schon seit längerem die einzelnen Werke gegen-*

*einander auszuspielen. Spielte das bei den Verhandlungen eine Rolle, wenn ja, wie seid ihr damit umgegangen?*

Günther Dammann: Ja, es spielte eine große Rolle in der Auseinandersetzung. z. B. die Entscheidung für den Bau der neuen C-Klasse ab 2007. Mercedes-Chef Hubbert hatte in den Verhandlungen damit gedroht, die C-Klasse-Herstellung ab 2007 an die günstiger produzierenden Werke in Bremen oder Südafrika zu vergeben. Das hätte 6000 bis 7000 Arbeitsplätze in Sindelfingen gekostet. Es gab auch Vorstellungen eine Variante der C-Klasse von dem Automobilzulieferer Magna in Rumänien fertigen zu lassen.

Auch wir hier in Hamburg waren von der Produktentscheidung der neuen C-Klasse betroffen, die ja jetzt weiterhin in den Varianten Limousinen, T-Modell, Cabrio und Sportcoupe gebaut wird. Gerade für die neue C-Klasse werden auch weiterhin Teile wie Lenksäulen, Pedalanlagen, Querträger oder Schaltungen aus Hamburg nach Sindelfingen und Bremen geliefert. Was für uns natürlich auch von großer Bedeutung war. Ab 2007 werden wir aus Hamburg für die neue Baureihe der C-Klasse die Achsen nach Bremen liefern.

Wir hatten an mehreren Standorten die direkte Drohung, dass bestimmte Produkte nicht kommen werden. Deswegen bin auch ich froh, dass es uns gelungen ist, dieses Gesamtpaket Investitionen, ERA, Dienstleister auf die Ebene des Gesamtbetriebsrates zu ziehen. Denn nur so konnten wir verhindern, dass hier Standort für Standort gegeneinander ausgespielt wird.

*forum: Von kritischen GewerkschafterInnen und auch von einem Teil der BetriebsrätInnen und Vertrauensleute bei Daimler wurde Kritik daran geübt, dass das kämpferische Potential der Belegschaft nicht richtig genutzt wurde. Bemängelt wurde dabei auch die*

*unzureichende Informationspolitik. Wie habt ihr auf diese Kritik reagiert?*

Günther Dammann: Diese Kritik kann ich so nicht teilen, denn wir haben in mehreren Veranstaltungen (über alle Schichten) über den aktuellen Stand informiert und das verabschiedete Verhandlungsergebnis, welches erst in der Nacht zum 23.7.2004 verhandelt wurde, sofort in einer außerordentlichen Betriebsversammlung am 23.7.2004 an die Belegschaft weitergegeben.

Es ist richtig, dass in der gesamten Belegschaft der DC AG eine sehr hohe Kampfbereitschaft vorhanden war und ich behauptete auch, dass ohne diese Unterstützung der Belegschaft es nicht zu einem Ergebnis gekommen wäre. Aber durch ein zu kompromissloses Verhalten wäre in den nächsten Jahren Arbeitsplätze aufs Spiel gesetzt worden.

Wir hätten in den kommenden Jahren immer wieder um Investitionen, Produkte und Arbeitsplätze streiten müssen - und dabei wahrscheinlich weitaus schmerzlichere Zugeständnisse machen müssen.

*forum: Die Vereinbarung beinhaltet eine klare Trennung zwischen dem Produktions- und dem Dienstleistungsbereich. Der Dienstleistungsbereich ist dabei zum Teil von erheblichen Einschnitten betroffen und steht sehr viel schlechter als der Produktionsbereich da. Nun ist das aber schon traditionell ein Bereich, der sehr viel schlechter gestellt ist. Wie ist das aus deiner Sicht zu rechtfertigen?*

Günther Dammann: Das Ergebnis zu dem Ergänzungsvertrag ist auch für mich schmerzlich. Allerdings ist hierzu folgendes zu sagen. Wenn man die Situation in den letzten Jahren genauer betrachtet, sind bereits viele Bereiche in einem schleichenden und stillen Prozess fremdvergeben worden und dieser Druck der Fremdvergabe wurde immer größer.

Deswegen sind wir angetreten

mit dem Ziel, die Arbeitsplätze in diesen Bereichen im Unternehmen zu halten und nach Möglichkeit sogar neue hereinzuholen. Das geht nur, wenn sich die Kostenstruktur insgesamt verändert. Deshalb haben wir den Abschluss eines entsprechenden Ergänzungstarifvertrages beschlossen. Entscheidend ist jedoch, dass die heutige Belegschaft kein Geld verliert. Wichtig ist auch, dass es uns gelungen ist, im Gegenzug zu der stufenweisen Verlängerung der Arbeitszeit auch eine stufenweise Verkürzung für ältere Arbeitnehmer auf 35 bzw. 34,5 Stunden pro Woche erreicht.

*forum: Glaukt man den Darstellungen in der bürgerlichen Presse, so hat DC alles erreicht was es wollte. 500 Mio. Euro Einsparungen gefordert und bekommen, die 40-Stunden-Woche gefordert und bekommen für die KollegInnen in der Forschung ca. 20 000 Beschäftigte. Wenn man das so liest, doch ein voller Erfolg für DC. Weshalb feiert aber nun auch der Betriebsrat und die IG Metall dieses Ergebnis als Erfolg?*

Günther Dammann: Es ist richtig, dass 500 Mio. Einsparung vom Vorstand durchgesetzt worden sind.

Wie schon zuvor erwähnt, sollte durch ERA ein gigantisches Einsparprogramm aufgelegt werden. Um das Einkommen der heutigen Belegschaft an allen Standorten der DC AG bis ins Jahr 2012 zu sichern, werden bei Tarifierhöhungen auch die außertariflichen Bestandteile effektiv angehoben.

Wenn man weiterhin bedenkt, dass für 160 000 Mitarbeiter der Arbeitsplatz bis 2012 und darüber hinaus abgesichert werden konnte, ist dieses Ergebnis, unter den Rahmenbedingungen, die sich in der deutschen sowie europäischen Wirtschaft heutzutage zeigen, als Erfolg zu sehen.

*forum: Wir danken für dieses offene Gespräch. Es wäre toll zu hören, wie das mit der Umsetzung des Tarifvertrages geklappt hat und drücken euch die Daumen.*

## Lesetipp



### Zukunft sozial: Wegweiser zu mehr Gerechtigkeit

Im Vorwort heißt es: »Dieses Buch nimmt Gerhard Schröder beim Wort. Es gibt sicherlich Reformalternativen, aber keine Alternative zur Reform, sagte der Bundeskanzler im März 2004 vor dem Deutschen Bundestag.« Er hat Recht. Es muss nicht die Agenda 2010 sein, es gibt auch andere Möglichkeiten den Sozialstaat zu reformieren. Diese darzustellen hat sich dieses Buch zur Aufgabe gemacht. Das Buch möchte die zahlreichen Menschen mit Argumenten versorgen, die es für lohnend halten – den angeblich so zwingenden Rezepten des Neoliberalismus – Konzepte entgegenzusetzen, die sich an Grundwerten wie Menschenwürde und sozialer Gerechtigkeit orientieren, auch wenn in der Politik dafür derzeit kein Platz zu sein scheint. Für GewerkschafterInnen also eigentlich ein Muss.

**Zukunft sozial:  
Wegweiser zu mehr Gerechtigkeit**  
Stephan Hebel, Wolfgang Kessler (Hg.)  
Frankf. Rundschau/Publik-Forum  
Bestell-Nr: 2744  
[www.publik-forum.de](http://www.publik-forum.de)  
Preis: 13,90 Euro

## Lesetipp

### Aischa oder Die Sonne des Lebens

Die sechzehnjährige Aischa – Tochter algerischer Einwanderer, in Paris geboren – lebt in einer islamisch strenggläubigen Familie. Eine Lehrerin bewirkt, dass Aischa die höhere Schule besucht. Hier lernt sie aufgeschlossene Menschen kennen, die keine religiösen Einschränkungen kennen. Diese Erfahrungen und die Freundschaft zu Ariane bringen Aischa dazu, ihre Einschränkungen als unerträglich zu empfinden. Aischa lernt Kim kennen, einen Vietnamesen, und verliebt sich in ihn. Ihre Brüder erfahren davon und sorgen dafür, dass Aischa nach Algerien abgeschoben wird, um verheiratet zu werden. Mit der Hilfe ihrer Großmutter kämpft sie dort weiter für ihre Freiheit und die Liebe zu Kim. Am Ende bleibt ihr nur der Bruch mit ihrer Kultur und Gesellschaft.

Ein spannendes Buch, das einen Einblick in die fanatische Religiosität bietet. Es wird nicht einfach verurteilt, es wird auch Verständnis geweckt für die, die sich nicht von diesem Fanatismus lösen können.

### Aischa oder Die Sonne des Lebens

Federica de Cesco  
ARENA-Verlag  
ISBN 3-401-05329-9  
Preis: 7,90 Euro



