



Am Ende, ein Anfang

Werner Sauerborn* über neue Streikqualitäten bei ver.di

Streiken ist gar nicht so einfach, wenn die Beschäftigten lange nicht gefragt wurden, die ehemaligen Bastionen geschliffen und die Arbeitgeber in der Offensive sind. Eine Auswertung des diesjährigen Streiks und seiner Lehren auch im Vergleich zum letzten großen Tarifkampf der ÖTV im Jahr 1992 steht so lange aus, wie ein Ende der Auseinandersetzung in Baden-Württemberg nicht absehbar ist. Doch bereits jetzt ist klar, so macht Werner Sauerborn in seinem – für den express überarbeiteten – Zwischenfazit für das Netzwerk-Info der Gewerkschaftslinken (Nr. 9/2006) deutlich, dass dieser Streik eine Reihe neuer Qualitäten aufweist. Nicht zuletzt sind vor allem diejenigen auf der Straße, von denen auch in ver.di viele angenommen hatten, dass sie – zumal für eine wochenlange Auseinandersetzung und angesichts der teils vehementen Reaktionen »betroffener« BürgerInnen – nur schwer mobilisierbar seien. Eine Lehre allerdings hat ver.di nach der an der Kompromisslosigkeit der Arbeitgeber gescheiterten Schlichtung in Baden-Württemberg bereits gezogen: Um der Drohung mit weiterer Privatisierung und dem vermehrten Einsatz von Streikbrechern zu begegnen, werden Streiks nun nicht mehr im Voraus angekündigt. ver.di will »für die Arbeitgeber unberechenbarer werden«. Schön wär's.

Unter dem Motto »Offensive in der Defensive« war ver.di in die Streiks im Öffentlichen Dienst gegangen, die am 6. Februar in Baden-Württemberg starteten. Entsprechend wird man das Ergebnis am Ende, wenn nicht noch Gravieren des schiefläuft, als Sieg in der Niederlage bezeichnen können. Standen 1992, beim letzten großen Streik im Öffentlichen Dienst bundesweit noch 330 000 GewerkschafterInnen bei Bund, Länder und Gemeinden in einem zweiwöchigen Erzwingungsstreik, sind es heute punktuelle Streiks mit einer Beteiligung von 20 000 bis 30 000 Streikenden.

Die Strukturen des Staatssektors und damit die Voraussetzungen für Tarifpolitik und Arbeitskämpfungsfähigkeit haben sich in den 14 Jahren gravierend verändert, ohne dass das nennenswerte strategische Überlegungen, geschweige denn Konsequenzen für die gewerkschaftliche Aufstellung ausgelöst hätte. Der Öffentliche Dienst als Tarifeinheit existiert nicht mehr:

Der Tarifverbund von Bund, Ländern und Gemeinden ist zerfallen. Am TVöD, dem Nachfolger von BAT etc., sind die Bundesländer nicht mehr beteiligt. Auch innerhalb der föderalen Ebenen erodieren die einheitlichen Standards. Auf kommunaler Ebene sind in den meisten Ländern die Arbeitszeitregelungen noch ungekündigt. Dort, wo sie gekündigt wurden und Arbeitskämpfe stattfinden, werden sie zu quantitativ und qualitativ unterschiedlichen Resultaten führen. Verschiedene Öffentliche Arbeitgeber haben die Arbeitgeberverbände



verlassen, wie das Land Hessen sowie etliche Städte und Landkreise, in denen tariflose Zustände herrschen, ohne dass dem etwas Wirkungsvolles entgegengesetzt werden könnte.

Die für die Streikfähigkeit gravierendste Veränderung ist die Privatisierung großer Teile der sog. Wirtschaftsbereiche des Staatssektors. Post und Bahn sind auf Bundesebene längst aus dem Öffentlichen Dienst ausgeschieden und in ganz unabhängigen Tarifwerken geregelt. Auf Landesebene haben die Unikliniken zum Teil eigene Tarifsysteme (Baden-Württemberg) oder sind privatisiert (Hessen). Auf kommunaler Ebene sind die Energieversorger längst privatisiert oder voll in den Wettbewerb auf den Energiemärkten einbezogen.

Nahverkehrsunternehmen und Entsorgungsbetriebe stehen in unmittelbarer Konkurrenz mit Privatfirmen. Busse und Bahnen, die traditionell die entscheidende Rolle in den Tarifkämpfen des Öffentlichen Dienstes spielten, sind längst in sog. Spartentarifverträgen separiert und nur noch über sehr dünne Fäden mit dem Tarifsystem des Öffentlichen Dienstes verbunden. Da sie nicht mehr unmittelbar tarif betroffen sind, können sie nur Solidaritätsstreiks, aber keine Erzwingungsstreiks mehr durchführen.

Weit fortgeschritten ist auch die Privatisierung bei den Müllabfuhrbetrieben, klassischerweise das zweite starke Standbein der Arbeitskämpfe im Öffentlichen Dienst. War bis Mitte der siebziger Jahre die Müllabfuhr der Stadt oder des Landkreises noch der Regelfall, ist sie inzwischen die Ausnahme. Kommunale Entsorgungsbetriebe gibt es in Baden-Württemberg nur noch in sieben Großstädten, und auch dort nur noch teilweise, weil Teilaufgaben, z.B. Bio- oder Papiermüll, auch hier bereits von Privatfirmen abgedeckt werden.

Entsprechend bedrohlich wirkt für die Streikenden das ständige Herumfucheln der Oberbürgermeister und öffentlichen Arbeitgeber mit der Privatisierungskeule. Im Stuttgarter Gemeinderat drohten CDU, FDP, Grüne und Braune in einem Gemeinderatsbeschluss den

flächendeckenden Einsatz von Fremdfirmen an, wenn ver.di nicht bereit sei, 50 Prozent der Müllfahrzeuge wieder zuzulassen, den Streik also zur Hälfte abzubrechen.

In Stuttgart, wie andernorts, wo ähnliche Konflikte provoziert wurden, bestand die gewerkschaftliche Reaktion darin, die Notdienstvereinbarungen komplett zu kündigen, und, so gut es geht, den Streikbrechereinsatz zu verhindern oder zu stören. In Stuttgart konnte zwar nicht verhindert werden, dass Privatfirmen aus der Umgebung mit ihren am Wochenende freien Kapazitäten Teile des in Stuttgart liegenden Mülls abholten. Durch eine Blockade der zentralen Müllverbrennungsanlage und durch ein »Katz und Maus-Spiel« der Abriegelung weiterer Deponien wurde der Entsorgungsprozess wenigstens streckenweise beeinträchtigt.

Diese Art Widerständigkeit ist charakteristisch für die offensive Streikführung unter Defensivbedingungen. Anders als zu ötv-Zeiten wurde nicht lange gefackelt, als die kommunalen Arbeitgeber in Baden-Württemberg zum 1. Dezember die Arbeitszeitregelungen im Rahmen einer Öffnungsklausel des TVöD kündigten. Bereits am 5. Dezember fanden landesweit Streiks statt, die in einer Großdemonstration in Stuttgart mit über 10 000 TeilnehmerInnen gebündelt wurden.

Nach Verhandlungen, die sich schnell als aussichtslos erwiesen, wurden in den Betrieben mit hoher Mobilisierung die Urabstimmungen gestartet. Am 6. Februar begann der Arbeitskampf im kommunalen Bereich in Baden-Württemberg, wenige Tage später wurde er nach Urabstimmung auch im Landesbereich aufgenommen, wo seit zwei Jahren ein tarifloser Zustand hinsichtlich Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie der Arbeitszeit besteht. Immer größere Teile der Landesbeschäftigten arbeiten bereits die vom Landesarbeitgeber geforderten 41 Stunden in der Woche, erhalten kein Urlaubsgeld und nur noch ein gekürztes Weihnachtsgeld.

Fortsetzung auf S. 2 unten

Gewerkschaften Inland

- Werner Sauerborn: »Am Ende, ein Anfang«, über neue Streikqualitäten bei ver.di S. 1
- Klaus Dörre: »Zukunft II. Klasse«, Meinungsmacher und Gewerkschaften S. 2
- Wilfried Schwetz: »Praktisch Boykottieren«, Wal-Mart, Coca Cola, AEG – Druck auf Multinationale S. 3
- Hugo Claus: »Hartnäckiger Abwehrkampf«, zur Tarifaueinsetzung im ÖD S. 4
- Rüdiger Timmermann: »Keine vorübergehende Krise«, über alternative Arbeitskämpfformen S. 5
- Reinhard Bispinck/Claus Schäfer: »Das Mindeste!«, über Niedriglöhne in Deutschland S. 8
- »Zumutungen im Detail«, Forderungen der TdL für die Unikliniken S. 10

Betriebsspiegel

- »Gate Gourmet geht alle an«, Aktionstag zum halbjährigen Streik S. 5
- Archi Kuhnke: »Statt Balalaika spielen«, DC-Belegschaft in Düsseldorf vor der Zerschlagung S. 7
- »Karussellfahren in den »Kolonien!«, Gespräch mit Diosdado Toledano über VW-Strategien bei Seat S. 10
- »Unzensurierte Solidarität«, VW-KollegInnen zum Arbeitskampf in Pamplona S. 12

Europa/Internationales

- Boy Lühje: »Produktionsmodell China?«, Electronics Contract Manufacturing: globale Produktion und neues Arbeitsregime, Teil II S. 13

Rezension

- Wolfgang Völker: »Prekäre Arbeit, Geld & Glück«, Rezension des Widerspruch 49 »Prekäre Arbeitsgesellschaft« S. 15

bilder dieser ausgabe aus:

milliyet.com.tr vom 30. März 2006, dem Tag nach der Sonnenfinsternis

LabourNet.de Germany

Treffpunkt für Ungehorsame mit und ohne Job. Basisnah, gesellschaftskritisch

Fördermitglieder gesucht!

www.labournet.de

mit express-Archiv und aktueller Ausgabe

Wer die Berichterstattung über den Streik im öffentlichen Dienst oder über die bevorstehenden Auseinandersetzungen um die Metalltarifrunde in Film, Funk & Fernsehen verfolgt, der könnte den Eindruck gewinnen, dass es derzeit niemanden in Deutschland gibt, dem es besser geht als den »privilegierten« Stammebelegschaften in der Industrie und den Angestellten des öffentlichen Dienstes. Es scheint, als ob sie in dieser Gesellschaft die »erste Klasse« stellen. Im vermeintlichen Interesse der »Arbeitnehmer zweiter Klasse« befasste sich so z.B. das ZDF-Magazin »Frontal 21« am 7. März mit dem verbreiteten Phänomen des ungleichen Lohns für gleiche Arbeit und fand dabei ganz »kritisch, investigativ, unerschrocken« heraus, dass »die Angestellten des öffentlichen Dienstes für ihre Privilegien« streiken und dass es sich bei den Warnstreiks gegen die Abschaffung der mit der notwendigen Humanisierung der Arbeit begründeten und 1973 erstreikten Erhol- und Verteilzeitpausen in Baden-Württemberg um »ein besonderes Privileg«, nämlich eine sog. »bezahlte Zigaretten- und Pinkelpausen« handele. Kein Wort dazu, dass Studien eine eindeutige Verschärfung des Arbeitstempos und der Arbeitsverdichtung sowie eine schleichende Prekarisierung sowohl in der industriellen Produktion als auch im öffentlichen Dienst belegen. Doch um die Verteidigung erkämpfter humanitärer Standards unter den Bedingungen verschärfter Konkurrenz, die Begrenzung von Ausbeutung und Konkurrenzlogik in der Perspektive auf bessere Bedingungen für alle geht es in der öffentlichen Debatte auch nicht, es geht darum, allgemeine Interessen von Lohnabhängigen als »Einzelinteressen« zu denunzieren, sie gegeneinander auszuspielen, um sie dann auf dem höheren Niveau des Mottos »geteiltes Leid ist halbes Leid« medial miteinander zu vereinen. Entsprechend das Fazit der Meinungsmacher: Gewerkschaften kümmern sich lieber »um ihre Stammklientel«, um die »erste Klasse in Luxusausführung«, als um die »Menschen irgendwo in der Grauzone zwischen Arbeitslosigkeit und der Hoffnung auf eine feste Stelle«. Einer der für die Sendung bemühten Experten, der Arbeitssoziologe Klaus Dörre, war allerdings nicht einverstanden mit diesem Fazit, in dem seine Kritik benutzt wurde, um Sozialneid zu schüren – mit der Perspektive einer Absenkung der Standards für alle. Wir dokumentieren seinen Brief an die verantwortlichen Journalisten des Senders (»mit dem Zweiten sehen Sie mehr«) vom 13. März d.J., in dem er sich gegen das tendenziös in Szene gesetzte »Race to the bottom« ausspricht, das beansprucht, im Namen der Gerechtigkeit aufzutreten.

Zukunft II. Klasse

Meinungsmacher und Gewerkschaften – Einspruch von Klaus Dörre

(...) Die Hauptbotschaft der Sendung lautet, dass die Gewerkschaften in den aktuellen Tarifausschreibungen nur die Interessen »privilegierter« Arbeitnehmer verteidigen, während die eigentlichen Schutzbedürftigen außen vor bleiben. Bei aller Kritik, die auch ich an den Gewerkschaften habe, diese Botschaft unterstütze ich nicht! Ich halte sie im Gegenteil für völlig falsch. Darauf habe ich im Übrigen sowohl in unseren Vorgesprächen als auch vor laufender Kamera hingewiesen. Würden die Festangestellten aufhören, ihre Interessen zu verteidigen, so hätten die prekär Beschäftigten davon überhaupt nichts; eher würde die Unsicherheitsdynamik zusätzlich verstärkt. (...) Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Schwächung kollektiver, tariflicher Regelungen und der Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse (siehe z.B. unsere Expertise »Prekäre Arbeit«, S. 37ff.). Sie mögen eine andere Sichtweise haben, das ist natürlich legitim. Den journalistischen Zwang zur Zuspitzung in Rechnung gestellt, hätten Sie mich aber nicht für eine Interpretation vereinnahmen dürfen, die mit den Ergebnissen meiner Forschungen nicht in Einklang zu bringen ist.

Wenn Sie mich danach gefragt hätten, wäre ich gerne bereit gewesen, Ihnen etwas zu den Arbeitsbedingungen im Montagewerk Rastatt zu sagen, das Sie in Ihrem Beitrag als Beispiel für »Privilegienverteidigung« anführen. In Rastatt habe ich selbst mehrfach geforscht. Bei meinen letzten Recherchen waren die Bandarbeiter wieder zu Taktzeiten von weniger als einer Minute zurückgekehrt. Teilweise wurde mit dem Rücken zum Fahrzeug und über Kopf gearbeitet, in manchen Bereichen ohne »Mitfahrband«. Wer unter solchen Bedingungen arbeitet, hat guten Grund, jede Pausenregelung mit Zähnen und Klauen zu verteidigen, denn die Wahrscheinlichkeit, dass er das Rentenalter einigermaßen gesund erreicht, ist nicht sehr groß.

Zu den Belastungen der Bandarbeit gesellt sich seit geraumer Zeit die ständige Angst um den Arbeitsplatz, die längst auch die Stammebelegschaften in der Automobilindustrie erreicht hat. Gerade Rastatt ist ein gutes Beispiel dafür, dass die Grenzen zwischen den »Arbeitnehmern erster Klasse« und den »Arbeitnehmern zweiter Klasse« fließend geworden sind. Die Angst vor dem Absturz grassiert längst auch bei Arbeitern und Angestellten, die formal noch in geschützte Beschäftigungsverhältnisse integriert sind. Dazu findet sich in Ihrem Beitrag leider keine Aussage; nicht nur die Arbeiter in Rastatt dürften den Vorwurf der »Privilegienverteidigung« als blanken Zynismus empfinden.

Zu meiner Kritik, dass die Gewerkschaften der Ausbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse bis heute nicht genügend Beachtung schenken, stehe ich uneingeschränkt. Allerdings hat meine Kritik eine andere

Stoßrichtung als Ihr Bericht. Mir geht es darum, dass die Gewerkschaften ihre Organisations- und Konfliktfähigkeit im prekären Bereich deutlich erhöhen. Davon sind sie noch ein gutes Stück entfernt. Es gibt inzwischen aber positive Ansätze. Ich selbst habe unsere Forschungsergebnisse, die auch in der Ihnen bekannten Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung enthalten sind, in den höchsten Führungsgremien von IG Metall und ver.di vorstellen können. Ich hatte keineswegs den Eindruck, auf taube Ohren zu stoßen.

(...) Aller Beharrungstendenzen zum Trotz ist seither einiges in Bewegung gekommen. Ich habe Sie vor und während des Interviews darauf hingewiesen. In Vorgesprächen hatte ich Ihnen u.a. die Namen von Klaus Pickshaus (IGM-Projekt »Gute Arbeit«) und Jürgen Reusch (»Zeitschrift Gute Arbeit«) genannt, die als Experten kompetent über die Schwierigkeiten der Interessenvertretung von prekär Beschäftigten berichten können. Ich hatte Sie an die Journalistin Michaela Böhm (Frankfurter Rundschau) verwiesen, die zu prekärer Arbeit recherchiert hat. Und ich hatte Ihnen Jacky Horn, den IGM-Bevollmächtigten von Ingolstadt, genannt, der sich in meinen Augen geradezu vorbildlich für Leiharbeiter eingesetzt hat. Ich hatte neue Organisationsformen wie den Verein der Wanderarbeiter der Gewerkschaft BAU genannt. Vor allem aber hatte ich die Bedeutung der Mindestlohndebatte angesprochen, in der zumindest einige Gewerkschaften, darunter ver.di (und gerade auch der Gewerkschaftsvorsitzende Bsirske), inzwischen eine klarer konturierte Position beziehen. Von allen genannten Personen hätten Sie Informationen erhalten können, die zu einer differenzierteren Betrachtungsweise hätten führen müssen. Stattdessen erschöpfte sich der Beitrag doch weitgehend in relativ oberflächlicher Schwarz-Weiß-Malerei.

Entscheidender Punkt ist für mich, dass meine kritischen Aussagen in einen problematischen Kontext gerückt wurden. Die Arbeiten meiner Forschergruppe zeigen, dass ständige Unsicherheit und Prekarisierung auch innerhalb der Stammebelegschaften dazu führen, dass Ansprüche an »gute Arbeit« immer mehr unter Druck geraten. Diese Tendenz halte ich für fatal, weil die »Billiger-statt-besser-

Strategien« Innovationsfaulheit verstärken und bereits jetzt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit vieler Unternehmen schwächen. Wer den Wettbewerb vor allem über Arbeitszeitverlängerung und Lohnkürzungen führt, muss sich über Produkt- und Prozessinnovationen weniger Gedanken machen! Schon aus diesem Grund halte ich es für wichtig, Ansprüche von Festangestellten nicht dadurch zu delegitimieren, dass man sie mit dem Argument unter Druck setzt, es gehe anderen noch schlechter. In ihrem Beitrag geschieht jedoch genau das; Ansprüche an ein »normales« Beschäftigungsverhältnis erscheinen als unzeitgemäßes »Privileg«. Gänzlich unfreiwillig belegt Ihr Beitrag so tatsächlich eine geradezu fatale Wirkung von Prekarisierungsprozessen.

Ich habe mich gefragt, was Journalisten immer wieder zu so überaus harscher Gewerkschaftsschelte motiviert. Vielleicht bewirken die prekären Arbeitsbedingungen, die ja auch in der Film- und Fernsehbranche vielfach üblich geworden sind, dass die Beschäftigungsverhältnisse von Stammebelegschaften in Großunternehmen oder im öffentlichen Dienst auch den verantwortlichen Journalisten als ein »privilegiertes Status« erscheinen. Und vielleicht ist es der eigene Leidensdruck, der nach einem Ventil sucht. Das wäre immerhin eine nachvollziehbare Erklärung. Wie dem auch sei, ich selbst ziehe aus der Angelegenheit jedenfalls den Schluss, dass mehr Vorsicht bei öffentlichen Äußerungen geboten ist. Künftig werde ich mich genauer nach dem Kontext erkundigen, in dem meine Aussagen eingebettet werden sollen.

Weil Ihr Beitrag eine brisante, hochaktuelle Problematik angesprochen hat, hoffe ich ein wenig auf die »Dialektik von Intention und Resultat«. Aller kritischen Anmerkungen zum Trotz hat die Sendung vielleicht doch dazu beigetragen, dass die Probleme prekär Beschäftigter stärker in die Öffentlichkeit getragen werden. Sollte das zutreffen, hätte die ganze Sache doch Ihr Gutes. (...)

Mit freundlichen Grüßen,
Prof. Klaus Dörre, Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
Friedrich-Schiller-Universität Jena



Perspektivisch von großer Bedeutung ist, dass es in einigen der Kernbereiche des Öffentlichen Dienstes, die in früheren Tarifkonflikten kaum eine Rolle gespielt hatten, gelungen ist, Streiks zu führen, als da sind Kitas, Verwaltungsbereiche der Städte, wie EDV-Abteilungen, Bauabteilungen und Zulassungsstellen. Je schwieriger die Arbeitskämpffähigkeit in den unter Wettbewerbsdruck stehenden Wirtschaftsbereichen aufrechtzuerhalten ist, um so wichtiger sind diese ersten Schritte auf dem Weg zu einer eigenen

Streikfähigkeit in den Kernbereichen des Öffentlichen Dienstes.

Diese neuen Streikbereiche – dazu zählen auch die Krankenhäuser – sind weiblich, haben zumindest überwiegende Frauenanteile.

Zu den Erfahrungen, die hier gemacht werden, zählt auch, dass Streiks hier anders geführt werden müssen als z.B. in der Metallindustrie. Der Regelfall bei öffentlichen Dienstleistungen ist, dass sie vorzuenthalten unmittelbar den Bürger trifft, als Bewohner bei der Müllabfuhr, als Eltern bei den Kitas, als Pa-

tientInnen bei den Krankenhäusern, Zwar kommt es auch hier auf hohe Streikeffizienz an, also auf die Fähigkeit, die Betriebe oder Einrichtungen oder Teile von ihnen dicht zu machen. Es sind aber zugleich mehr als bei anderen Streiks Ventile erforderlich, um zu verhindern, dass die BürgerInnen in einem Maße von den Streikfolgen getroffen werden, das die öffentliche Meinung gegen den Streik in Stellung bringt. Dies betreiben die Arbeitgeber ständig, die Medien bisher nur zum Teil – private ungenierter als öffentliche.

Diese Ventile bestehen einerseits in Notdienstvereinbarungen (z.B. Winterdienst oder dringenden Operationen in Krankenhäusern), andererseits in einer flexiblen Streiktaktik, die den Betroffenen immer wieder »Erholphasen« einräumt – z.B. indem Kitas nicht in Permanenz, sondern seriell und abwechselnd mit vorheriger Ankündigung bestreikt werden. Dieses flexible Unterbrechen und wieder Neuanfangen erfordert eine besondere Streikmoral, die gerade die Frauen in diesem Streik unter Beweis stellen.

Da die öffentliche Meinung bei Arbeitskämpfen im ÖD streikentscheidender ist als in anderen Bereichen, hat ver.di verschiedene Begleitkampagnen gestartet, in Baden-Württemberg z.B. die Aktionen »Karin fehlt« (Flyer, Kinospots), eine Prominenten-Unterstützungskampagne und landesweite Anzeigen unter dem Motto »Besser Müllsäcke stehen auf der Straße als noch mehr Arbeitslose«. Immer geht es um die Herausstellung des eigentlichen Konfliktthemas, nämlich um den drohenden Abbau von 10 000 Ar-

Praktisch Boykottieren

Wal-Mart, Coca Cola, AEG – Druck auf Multinationale

Nach der »kleinen Boykottkunde« (s. express Nr. 1/2006) nun die Praxis zur Theorie. Im Folgenden befasst sich Wilfried Schwetz mit aktuellen Boykottaktionen aus unterschiedlichen Zusammenhängen: der »Send Wal-Mart Back to School Campaign« in den USA, dem internationalen Coca Cola-Boykott und dem Boykott von Electrolux-Haushaltsgeräten im Zuge der AEG-Standortschließung in Nürnberg. Gemeinsam ist den drei Beispielen, dass sie ihren Ausgangspunkt in Arbeitskonflikten haben. Damit lässt sich an unsere Reihe zu »neuen/alten Arbeitskämpfformen« anschließen.

»Send Wal-Mart Back to School«

Am 10. August 2005 haben das Internetportal »wakeupwalmart.com« und die beiden größten US-Bildungsgewerkschaften, die *National Education Association* (NEA) und die *American Federation of Teachers* (AFT), den größten Einzelhändler und Arbeitgeber des Landes »zurück auf die Schulbank« geschickt.¹ Beide Gewerkschaften repräsentieren ca. vier Millionen Erzieher und Lehrer, das Portal »wakeupwalmart.com« ist ein Projekt der *United Food and Commercial Internationale Union* (UFCW).² Andere Gewerkschaften schlossen sich der Kampagne an. Startpunkt der Kampagne waren koordinierte Pressekonferenzen in 35 Städten und 24 Bundesstaaten, gefolgt von zwei Aktionstagen am 20. August und am 5. September, dem Labour Day.

In der Kampagne werden Wal-Mart Verfehlungen in fünf Bereichen vorgeworfen, wobei die direkten Auswirkungen auf die Beschäftigten mit den Schäden für die Allgemeinheit in Verbindung gebracht werden. Mit diesem Vorgehen soll den Kunden bewusst gemacht werden, welche Kosten die Billig-Strategie Wal-Marts verursacht und dass sie selbst es am Ende auch sind, die »die hohen Kosten niedriger Preise« – so ein Slogan der Kampagne – zu tragen haben. Die fünf Hauptkritikpunkte sind:³

- **Armutslöhne:** Wal-Mart zahlt seinen Beschäftigten zu geringe Löhne, um eine vierköpfige Familie über der Armutsgrenze zu halten.
- **Kein oder unbezahlbarer Krankenversicherungsschutz:** Weniger als der Hälfte seiner Beschäftigten gewährt Wal-Mart überhaupt eine Absicherung gegen Krankheitsrisiken. Ausgeschlossen sind alle Beschäftigten, deren

Beschäftigungsdauer eine bestimmte Anzahl von Jahren unterschreitet und Teilzeitbeschäftigte unter einer – erst kürzlich von Wal-Mart heraufgesetzten – Stundenzahl. Zusätzlich frisst die Zuzahlung der Beschäftigten zur betrieblichen Krankenversicherung bei Wal-Mart 42 Prozent des Einkommens, so dass nur 31 Prozent der Beschäftigten diese Versicherung nutzen.

- **Missbrauch der Steuerzahler:** Armutslöhne und fehlende Krankenversicherungen haben zur Folge, dass viele Wal-Mart-Beschäftigte durch finanzielle Beihilfen und staatlich finanzierte Gesundheitsdienste unterstützt werden müssen. Die Steuerzahler subventionieren die billigen Preise. Der Konzern, der sich vehement für Privatschulen einsetzt und Lobbyarbeit gegen öffentliche Schulen macht, hat es zudem geschafft, Steuergelder für Privatschulgebühren zu mobilisieren.
- **Fraudiskriminierung:** Wal-Mart wird vorgeworfen, dass Frauen für die selbe Tätigkeit weit schlechter bezahlt werden als Männer – der Unterschied beträgt bis zu 5 000 US-Dollar pro Jahr.

- **Kinderarbeit:** Wal-Mart ist wiederholt für



die Verletzung von Gesetzen gegen Kinderarbeit verurteilt worden.

Der Slogan »Send Wal-Mart Back to School« ist nicht nur als ironisches Wortspiel gemeint, sondern verweist auf den Kernpunkt der Kampagne: Die Kunden Wal-Marts werden aufgefordert, die Artikel für das neue Schuljahr nicht bei Wal-Mart zu kaufen. Sie sollten damit kundtun, dass sie mit den Geschäftspraktiken Wal-Marts nicht einverstanden sind. Beide Lehrerorganisationen wiesen ausdrücklich auf die negativen Folgen einer schlechten Gesundheitsversorgung für den

Schulerfolg hin. Kunden konnten sich in Listen eintragen, mit denen erklärt wurde, dass die Unterzeichnenden ihre Schulartikel in diesem Jahr woanders kaufen würden. Während der Aktionstage machten die Boykott-Initiatoren auf Kaufalternativen in gewerkschaftlich organisierten Geschäften aufmerksam.

Interessant an diesem Boykott ist die Tatsache, dass es sich dabei um einen zeitlich befristeten und selektiven Boykott handelt. Er umfasste nur Schulartikel und dauerte nur wenige Wochen an. Damit wurde verhindert, dass der Boykott ergebnislos verpuffte, er hatte einen klar definierten Zeithorizont und zog in intelligenter Weise eine Verbindung zwischen den boykottierten Produkten und den kritisierten Geschäftspraktiken: Die Auswirkungen der schlechten Arbeitsbedingungen und Versicherungsleistungen auf die Kinder und die finanziellen Kosten für den Steuerzahler, d.h. für die Kunden von Wal-Mart: »Sparen Sie 50 Cent, wenn Sie zu Wal-Mart einkaufen gehen – oder bezahlen Sie dafür das Dreifache?«, so die Frage von John Durso, Vorsitzender der *Long Island Federation of Labor* (ILCA) an die KonsumentInnen.⁴ Eine solche Boykottaktion ist auch mit relativ geringen Mitteln durchführbar, sie kann und soll ggf. im kommenden Jahr wiederholt werden.

Die Aufnahme von Verhandlungen mit Wal-Mart war nicht das Ziel der »Send Wal-Mart Back to School«-Aktion, solche waren angesichts der anti-gewerkschaftlichen Haltung Wal-Marts auch nicht zu erwarten. Die Aktion ist vielmehr Teil einer langfristigen Kampagne, das Unternehmen über äußeren Druck so zu verändern, dass die Mitarbeiter sich gewerkschaftlich organisieren und mit den Missständen aufräumen können. Neben der Organisation von solchen Boykottaktionen gehören zu der Kampagne auch politische und rechtliche Druckmittel, z.B. um Wal-Mart zu zwingen, existenzsichernde Löhne, d.h. sog. »living wages« zu zahlen, oder um gegen die Bulldozermethoden, die Wal-Mart bei der Ansiedlung neuer Supermärkte verfolgt, zu protestieren.

Coca Cola tötet

Obwohl bereits vor mehr als zwei Jahren ausgerufen, erfährt der Boykott gegen Coca Cola erst jetzt breitere Aufmerksamkeit – und scheint mittlerweile auch mehr Fahrt aufzunehmen. Nicht zuletzt die Berichterstattung über die Verbannung von Coca Cola aus einigen Kantinen von US-Universitäten und die Protestaktionen in Italien im Vorfeld der Olympischen Spiele dürften für die Verbreiterung des Boykotts gesorgt haben.

Soziale Bewegungen, Gewerkschaften und NGOs aus vielen Ländern erheben schwere Vorwürfe gegen Coca Cola. Dabei geht es um »den Gebrauch, direkt oder indirekt durch ihre Partner, von Gewalt; Verletzung von Arbeitsrechten; Misshandlung; Teilnahme oder Finanzierung von Oppositionsbewegungen gegen demokratisch gewählte Regierungen, um ihre wirtschaftlichen Ziele zu erreichen. Die Firma ist angeklagt der Rassendiskriminierung, der nicht nachhaltigen Benutzung von Wasser und der Schädigung der Umwelt.«⁵

Ausgangspunkt für den Boykott waren Menschenrechtsverletzung in Kolumbien. Die *International Campaign against Coca Cola* macht Coca Cola International und ihre kolumbianischen Tochterfirmen verantwortlich für die Ermordung von neun Mitgliedern der Gewerkschaft *Sinaltrainal* seit 1990, für Todesdrohungen in 64 Fällen sowie für 16 Verhaftungen aufgrund ungerechtfertigten Terrorismusvorwurfs und schließlich für Vertreibung und Exil weiterer 50 Mitglieder. Coca Cola habe sich dabei der Dienste kolumbianischer Paramilitärs, von Armee und Polizei zum eigenen Vorteil bedient. Paramilitärs zeichnen auch verantwortlich für den Coup im Jahre 1996: Nachdem Isidro Gil, Arbeiter bei Coca Cola und Verhandlungsführer von *Sinaltrainal*, auf dem Firmengelände von *Bebidas y Alimentos*, einer Tochterfirma von Coca Cola in Carepa, von Todesschwadronen ermordet worden war, brannten diese anschließend das Gewerkschaftsbüro nieder und zwangen die Beschäftigten zum Austritt aus der Gewerkschaft. Nach deren faktischer Auflösung wurden die Löhne um 2/3 auf den gesetzlichen Mindestlohn gekürzt, der Kündigungsschutz aufgehoben und die Krankenversicherung gestrichen.

Im Jahre 2001 hatte *Sinaltrainal* mit Hilfe der *United Steel Workers of America* gegen Coca Cola und seine kolumbianischen Partner wegen der Ermordung Isidro Gils Klage in Florida eingereicht. Die Klage gegen die Mutterfirma wurde vom Gericht fallengelassen, ist aber von der Gewerkschaft verändert wieder eingereicht worden. Auf den Weltsozialforen 2002 und 2004 sowie auf mehreren Tribunalen war Coca Cola Thema. Dort wurde Kritik an Coca Cola auch aus anderen Ländern laut, u.a. Indien, Guatemala, Venezuela und zuletzt der Türkei. Auf Pressekonferenzen in Bogota, Rom und Chicago wurde dann zum Boykott von Coca Cola aufgerufen, doch folgte dem zunächst nur eine laue Reaktion des Unternehmens. Anfang 2004 wurde die Boykott-Kampagne mit den indischen Anti-Coca Cola-Aktivitäten verbunden. Die dortigen Proteste richteten sich hauptsächlich gegen Umweltverschmutzung und sinkende Grundwasserspiegel, gefordert wurde eine nachhaltige Nutzung der Wasserressourcen und die Beseitigung der Schäden.

Als Ziele der Boykottkampagne und als Mittel zu ihrer Erreichung werden in der Boykotterklärung genannt: »Kein Konsum von Coca Cola-Produkten, De-Investment von Banken und Firmen, in denen Coca Cola Einfluss hat, und die Organisation von Anklagen und Protesten in allen Formen, die Druck auf Coca Cola ausüben, den angerichteten Schaden zu beheben, ihre Geschäftspo-

beitsplätzen, wenn 220 000 Beschäftigte »nur 18 Minuten täglich« länger arbeiten.

Was die Urabstimmungsergebnisse, die Streikbeteiligung, die Teilnahme an Demos und Kundgebungen, und was das Stehvermögen nach bisher vier Wochen Streik betrifft, hat dieser Arbeitskampf viele auch optimistische Erwartungen bereits jetzt übertroffen. Kämpfen in der Defensive ist möglich!

Am 14. Februar nahmen 12 000 Streikende an der europaweiten Demonstration gegen die Bolkestein-

richtlinie in Straßburg teil. Sie trafen dort auf Kolleginnen aus Griechenland, Belgien, Spanien, Frankreich, Tschechien, Lettland, die zum Teil 20 Stunden Busfahrt hinter sich hatten, um gegen Deregulation und Privatisierung zu demonstrieren, also gegen eben die Rahmenbedingungen, die sie in ihren Streiks so in die Defensive gebracht haben. Streikhemdchen, Käppis und Fahnen wechselten die Besitzer wie nach einem Europacup-Spiel.

Andererseits ist es ein Kampf in der Defensive, und das Ergebnis wird

trotz großem Einsatz eine Verschlechterung gegenüber dem status quo bedeuten. Nach dem Streik gibt es viel zu besprechen. Operative und taktische Probleme, als da sind: Handlungshemmnisse in den Apparaten, Zusammensetzung von Tarifkommissionen, strategisches Zusammenspiel von Pilotbereichen und anderen, tarifliche Differenzierungen als Chance oder Spaltungspotential, Rolle der gewerkschaftlichen Frauenpolitik in diesem (Frauen-)streik usw.

Die entscheidende Frage aber wird sein: Wie können die vielen ta-

riflichen Konkurrenzsituationen wieder aufgefangen werden, die die Taritmächtigkeit und den Streikdruck schon sehr weit unterspült haben. In welchen Tarifstrukturen kann wieder Tarifeinheit hergestellt werden, wie zurück oder nach vorn zu Flächentarifverträgen, die sich nicht nur so nennen, sondern auch solche sind?

Ein hoffnungsvolles Zeichen in diese Richtung setzten Szenen bei der Blockade der Müllverbrennungsanlage in Münster bei Stuttgart: Kollegen der privaten Müllfirmen,

die mit 80 Fahrzeugen im Stau standen, weil ihre Kollegen von der Stuttgarter Müllabfuhr die Zufahrt blockierten, nutzten die Gelegenheit, sich kennen zu lernen, über ihre unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zu diskutieren und Einsicht und Verständnis für die jeweiligen Lage zu gewinnen. Einsicht in die gemeinsamen Interessen ist bekanntlich die Voraussetzung für gemeinsames Handeln!

* Werner Sauerborn ist Gewerkschaftssekretär beim ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg.



litik zu verändern und zu versprechen, die Menschenrechte ihrer Arbeiter und der Gemeinden allgemein zu achten.« Die zeitliche Dimension des Boykotts ist daher unbegrenzt bis zur Erfüllung dieser Forderungen. Auf dem Weg dorthin sind natürlich diverse Zwischenziele denkbar.

Mittlerweile muss Coca Cola die Sache ernster nehmen. Nach mehrjähriger Lobbyarbeit haben es verschiedene US-Basisgruppen geschafft, die Senate zweier großer und bedeutender Universitäten, der New York University und wenig später der University of Chicago, zu veranlassen, Coca Cola nicht mehr in Kantinen und Automaten anzubieten. Coca Cola hatte eine Frist verstreichen lassen, eine unabhängige Untersuchung der Morde in Kolumbien zuzulassen. Weitere Universitäten und Schulen in den USA, aber auch in Irland, Italien, Kanada, Großbritannien haben sich mittlerweile angeschlossen. Deutsche Unis sind noch nicht dabei. Auch ver.di hat auf dem Bundeskongress 2003 dazu aufgerufen, keine Getränke der Coca Cola Company auf eigenen Veranstaltungen anzubieten.⁶ Inwieweit dieser Beschluss umgesetzt wird, ist allerdings zu prüfen.

Besonderes Echo haben die Aktivitäten gegen Coca Cola in Italien hervorgerufen. Coca Cola war einer der Hauptsponsoren der olympischen Winterspiele 2006. Mehrere italienische Gemeinden schlossen sich dem Boykott an, darunter besonders bemerkenswert der Beschluss des Turiner Stadtrats, der im November 2005 den Ausschank von Coca Cola-Produkten in öffentlichen Gebäuden verbot – Turin war immerhin Olympiastadt. Wenig später weigerten sich zwei römische Stadtbezirke, die olympischen Fackelläufer durch ihre Straßen zu lassen – was eine weitere Form des Boykotts, der Verweigerung, darstellt. Die PR-Wirkung des olympischen Fackellaufs wurde für Coca Cola an den Etappenzielen regelmäßig durch Demonstranten beeinträchtigt.

Coca Cola ist auch Hauptsponsor der Fußball-WM in Deutschland und zudem durch eine exklusive Partnerschaft mit dem DFB verbunden: Die Firma finanziert laut telepolis den 2003 gegründeten »Fan Club Nationalmannschaft« und die »Coca Cola Ball Crew«, also die Balljungen/-mädchen. Außerdem seien Fußballgrößen wie Oliver Bierhoff und Michael Ballack als Werbeträger in ihren Diensten.

Gerade die Verbindung von Sport und Coca Cola bietet viele Ansatzpunkte für eine Boykottstrategie. Der Sport hängt sich gerne den Mantel von fair play, Frieden und Völkerverständigung, Gesundheit und Wohlbefinden um. Firmen wie Coca Cola nutzen dieses Image, um ihre Marke mit diesem »emotionalen Mehrwert« aufzuladen und zum Kultobjekt zu machen. Diesem Image kann man durch Boykottaktionen Kratzer zufügen und das Marketingkonzept durchkreuzen. Denkbar wäre, Organisationen (wie z.B. Sportvereine) oder Einzelpersonen (wie Sportstars), die sich durch Coca Cola sponsern lassen bzw. als Werbeträger fungieren, zur Kündigung der Zusammenarbeit aufzufordern, da diese nur wenig Interesse daran haben dürften, dass ihr Image im Fahrwasser von Coca Cola getrübt wird. Denkbar wäre es auch, SportlerInnen zu finden, die öffentlich erklären, dass und warum sie nicht mit Coca Cola zusammenarbeiten.

Gleiches gilt natürlich auch für die Politik. Wie am Beispiel Italiens gesehen, kann man Coca Cola bei den PR-Aktionen behindern, indem z.B. keine öffentlichen Plätze mehr zur Verfügung gestellt werden oder Bürgermeister demonstrativ nicht an solchen Veranstaltungen teilnehmen. In diesem Fall ginge es also um den Boykott von durch das Unternehmen gesponserten Veranstaltungen, doch lassen sich vielfältige Ansätze denken, um die Wirkung des reinen Kaufboykotts zu steigern.

Electrolux – verpasste Chance

Im Dezember 2005 wurde es zur Gewissheit, dass der Konzern Electrolux das AEG-Werk Nürnberg im Laufe des Jahres 2007 schließen und die Produktion nach Polen verlagern will. 1 700 Beschäftigte sollten damit ihre Arbeitsplätze verlieren, adäquate Ersatzarbeitsplätze sind im Raum Nürnberg kaum zu finden. Die Nürnberger Haushaltsgerätefertigung war profitabel, der Konzern Electrolux gab für 2005 einen Reingewinn von 190 Millionen Euro bekannt. Eine Produktionsverlagerung war demnach keine Frage des wirtschaftlichen Überlebens, sondern der Profithöhe. In diesem Sinne ist die Aussage von Konzernlenker Straberg, das Nürnberger Werk sei nicht konkurrenzfähig, durchaus zutreffend – wenn man denn die exorbitanten und weit über dem allgemeinen Wirtschaftswachstum liegenden Renditeer-

wartungen als gegeben ansieht. AEG-Electrolux steht für eine Reinform der Orientierung an Shareholder Value-Interessen, die prinzipiell aber durchaus auch Unterstützung auf parlamentarischer Ebene finden.

Zur Unterstützung der Streikaktionen der AEG-Belegschaft hatte das Sozialforum Nürnberg am 16. Januar 2006 zu einem Boykott aller Electrolux-Produkte aufgerufen. Nach eigenen Aussagen griff das Sozialforum dabei spontane Initiativen aus der Bevölkerung in Richtung Boykott auf. Auch die Beschäftigten von AEG standen hinter der Aktion. Die Auseinandersetzung um die Werksschließung sollte und ist mit der Boykottaktion zur Angelegenheit der gesamten Gesellschaft gemacht worden: als Stoppsignal gegen eine zunehmend aggressiver auftretende Wirtschaftsordnung. Der Boykottaufruf hatte von Anfang an eine internationale Dimension, da auch andere Electrolux-Produktionsstätten in Westeuropa unter Verlagerungsdruck stehen. Das Sozialforum rief daher zu »weltweitem Widerstand gegen die Vorgehensweise von Jobkillern wie Electrolux« auf.

Die weitere Entwicklung der Auseinandersetzung ist weitgehend bekannt und muss hier nicht im Detail wiederholt werden: Das Werk wird geschlossen, und die Belegschaft akzeptierte mehrheitlich den ausgehandelten Sozialtarifvertrag; es konnte noch Einiges herausgeholt werden, die Arbeitsplätze (und Steuereinnahmen) sind jedoch weg.

Damit stellt sich auch die Frage, was der Boykottaufruf bewirkt hatte und was er überhaupt bewirken konnte. Das Sozialforum Nürnberg bezeichnet die Resonanz auf den Boykottaufruf als enorm. Prominente Unterstützer, wie Peter Grottian und Wolf-Dieter Narr, konnten zur Unterstützung gewonnen werden, die mediale Aufmerksamkeit für den Boykott war durchweg hoch, und schon nach relativ kurzer Zeit hatte sich eine stattliche Anzahl an UnterstützerInnen in die Listen eingetragen. Die Wirkung des Boykotts hinsichtlich geringerer Verkaufszahlen von Electrolux-Geräten ist jedoch nur schwer abzuschätzen, auch wenn von relevanten Rückgängen der Verkaufszahlen im Nürnberger Raum berichtet wird. Die Rede ist von minus 46 Prozent, was Electrolux aber umgehend dementierte. Auf jeden Fall kann man eine Beschädigung des Markenimages konstataren, die nach Einschätzung des Sozialforums noch nachwirkt und Electrolux weiter unter Druck setzt. Die von AEG für die nächsten Monate angekündigte Kampagne zur Wiederherstellung des Images der Firma scheint dies ebenso zu belegen wie Berichte darüber, dass AEG-Geräte zuletzt äußerst günstig angeboten wurden, um den gesunkenen Verkaufszahlen etwas entgegen zu setzen.

Schwer einzuschätzen ist die Wirkung vor allem deshalb, weil zwischen Aufruf und Annahme des Sozialtarifvertrages nur wenige Wochen lagen, der Boykott also wenig Zeit hatte, sich zu entfalten. Und da er aus einer

Notlage heraus geboren war, konnte er auch nicht sorgfältig vorbereitet und in eine langfristige Kampagnenstrategie eingebunden werden. Nach seiner Anlage handelte es sich um einen (mehr oder weniger) unbegrenzten, direkten Totalboykott aller Electrolux-Geräte. Eine langfristig geplante Boykottkampagne mit einer gezielteren Vorgehensweise hätte systematischer Vorbereitung und mehr Zeit bedurft.

Wichtig ist auch festzuhalten, dass mit dem Boykottaufruf nicht nur versucht wurde gesellschaftlichen Widerstand zu mobilisieren, sondern auch demonstriert wurde, dass KäuferInnen und ProduzentInnen nicht bereit sind, sich vom Konzern ausnehmen zu lassen und anschließend dessen Produkte auch noch zu kaufen – und damit die Konzernstrategie letztlich abzusegnen. Dies ist bisher unüblich in Arbeitskonflikten. Damit wurde auch ein Wirtschaftssystem ins Zentrum der Kritik gestellt, das solches Konzernverhalten erlaubt, und es wurde zu Recht gefragt: »Müssen sich alle Menschen der Profitjagd unterordnen, oder brauchen wir eine Wirtschaft, die den Bedürfnissen der Menschen dient?«⁷

Festzuhalten ist der geringe Grad gewerkschaftlicher Unterstützung. Obwohl IG Metall-Vize Huber die Ausrufung eines Boykotts angedroht hatte, erfolgte kein gewerkschafts-offizieller Aufruf, sich dem Boykott anzuschließen. Das Verhältnis der lokalen Gewerkschaften zum Boykott wird allerdings als neutral bis wohlwollend beschrieben.

Nach dem Aus für Nürnberg stellt sich die Frage nach der Zukunft des Boykotts. Das Sozialforum will den Electrolux-Boykott fortführen. Anlass dazu gibt es durchaus, immerhin sind auch noch andere Werke bedroht. Um diese zu sichern, könnte es sinnvoll sein, eine langfristig angelegte Boykottstrategie zu entwickeln – zu deren Grundbedingung jedoch eine erfolgreiche Vernetzung der Belegschaften gehörte. Mit dem absehbar Verschwinden des Themas AEG Nürnberg aus den Medien (wie der Wirklichkeit) wird dies sicherlich nicht einfacher – »weg ist weg« wird man sich sagen, für was soll man streiten und warum? Und Medienaufmerksamkeit dürfte auch kaum herzustellen sein.

Wie dem auch sei, ein Erfolg würde nicht nur von einer angemessenen Strategie abhängen, sondern vor allem auch vom Kampfziel. Wie es zu erreichen ist, unter den Bedingungen der Profitwirtschaft mit der »Konkurrenz unter den Lohnabhängigen Schluss zu machen«, wie die Autonomen schreiben, ist durchaus schwierig zu beantworten. Denn nicht nur die Profitwirtschaft besteht vorerst fort, auch die Käufer entscheiden selbst, welche Geräte sie kaufen – und der Trend geht eindeutig zu billigeren Modellen, so die IGM in ihrem Branchenreport.⁸

Zu welcher Kaufentscheidung sollte man vor diesem Hintergrund aufrufen? Und dass Deutschland weiter in alle Welt exportiert,

Hartnäckiger Abwehrkampf

Hugo Claus zur Tarifaueinandersetzung im ÖD

Seit Wochen befinden sich Beschäftigte von Kommunen, Ländern und Unikliniken im Streik gegen die Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und den Versuch der öffentlichen Arbeitgeber ein Tarifdiktat durchzusetzen. Kristallisationspunkt der Auseinandersetzung ist die Arbeitszeitfrage.

Die tarifpolitische Ausgangslage ist einigermaßen unübersichtlich: Anfang Februar 2005 hatten sich die Gewerkschaften und der »Verband kommunaler Arbeitgeber« sowie der Arbeitgeber Bund im Grundsatz auf einen »Tarifvertrag öffentlicher Dienst« (TVöD) geeinigt. Fast genau zwei Jahre nach der letzten Tarifrunde im öffentlichen Dienst konkretisierten die Tarifparteien die damals vereinbarte »Reform des Tarifrechts« für den öffentlichen Dienst. Kurz vor der Bundestagswahl im Septem-

ber 2005 wurde dieser Tarifvertrag dann unterzeichnet. Damit wurden der Manteltarif für die ArbeiterInnen, der Bundesangestellten-tarifvertrag (BAT) und andere tarifliche Regelungen zusammengefasst bzw. abgelöst. Eine Reihe von wichtigen tariflichen Fragen soll allerdings erst im Jahr 2007 abschließend geregelt werden – so z.B. die Tätigkeits- und Eingruppierungsmerkmale. Bei der strittigen Arbeitszeitfrage sieht der Tarifvertrag für die Beschäftigten des Bundes eine 39-Stundenwoche vor. Für die Kommunen blieb es im Westen zunächst bei 38,5 Wochenstunden, für das »Tarifgebiet Ost« bei 40 Wochenstunden. Die Länder sind bis heute nicht bereit, den TVöD zu

übernehmen, da sie eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden (oder mehr) und den Abbau von Urlaubs- und Weihnachtsgeld durchsetzen wollen.

Arbeitgeber ergreifen tarifpolitische Initiative ...

Zum Jahreswechsel 2005/2006 revidierten die Kommunalen Arbeitgeberverbände in Baden-Württemberg und Niedersachsen sowie der Arbeitgeberverband für die öffentlichen Unternehmen in Hamburg diesen Arbeitszeitkompromiss des TVöD gleich wieder, indem sie die Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit kündigten, um nun die 40 Stundenwoche durchzusetzen.

Die Situation ist also dadurch geprägt, dass nicht die Gewerkschaften die tarifpolitische Initiative innehaben, sondern die öffentlichen Arbeit-

geber mit ihren politisch motivierten Forderungen nach Verlängerung der Wochenarbeitszeit.

... und ver.di startet Abwehrkampf
In dieser Situation war ver.di gezwungen, einen Abwehrkampf gegen die Aushöhlung des gerade erst unter-

Im Dunkeln sind alle Katzen grau

(UND WO LICHT IST SIND SIE SCHWARZ)

DA
DIREKTE AKTION
Anarchosyndikalistische Zeitung
Straßburgerstr. 38
10405 Berlin
da-abo@fau.org
6 Ausgaben 9 Euro

wir aber nichts aus anderen Ländern kaufen, ist auch keine erstrebenswerte Lösung.

Resümee

Vergleicht man die drei Boykottaktionen, lassen sich einige Gemeinsamkeiten und Unterschiede festhalten. Zunächst zielen alle drei auf Veränderung, nicht auf Abschaffung. Der Wal-Mart-Boykott ist selektiv, zeitlich begrenzt und Teil einer langfristigen Kampagne »to change Wal-Mart«, Coca Cola- und Electrolux-Boykotte sind (tendenziell) unbegrenzt und total. Bei Wal-Mart und Coca Cola werden zur Druckausübung neben dem finanziellen Schaden durch den Boykott juristische, politische und imageverschmutzende Mittel genutzt, bei Electrolux sollte der Boykott vor allem streikunterstützend sein und zusätzlichen Druck durch finanzielle Einbußen erzeugen. Beim Coca Cola-Boykott versuchen die Organisatoren vor allem institutionelle Abnehmer (Kantinen etc.) und Medienpartner zur Aufkündigung ihrer Zusammenarbeit zu bewegen, der Schaden am Markennamen ist, zumindest bis zum jetzigen Zeitpunkt, die größte Gefahr für Coca Cola. Gerade dessen vielfältige PR-Aktivitäten bieten jedoch eine Auswahl guter Anknüpfungspunkte für Boykottaktionen.

Bei Coca Cola bedarf es jedoch einer cleveren Verhandlungsstrategie, damit in den Verhandlungen die Resultate durch geschickte (Schein-)Zugeständnisse seitens Coca Cola nicht wieder zunichte gemacht werden. Die Ausgangslage im Falle Electrolux ist demgegenüber schwieriger, insbesondere da der Boykott in einer akuten Notsituation gestartet werden musste, und es ist nach dem Aus für AEG Nürnberg offen, ob, wie und zu welchem Ziele er weitergeführt werden könnte. Unterschiedlich ist in allen Fällen auch der Grad gewerkschaftlicher Unterstützung, wobei die Scheu, von gewerkschaftlicher Seite zum Boykott von Electrolux auszurufen, irritiert.

Hinter allen drei Boykotten steht die Frage des ethischen Einkaufens und die Verantwortlichkeit des Konsumenten für den Zustand der Gesellschaft.

Wilfried Schwetz

Anmerkungen

- 1) Presseerklärung der UFCW vom 10. August 2005
- 2) Ein zweites Anti-Wal-Mart-Internetportal ist das von der SEIU gesponsorte »www.walmartwatch.com«.
- 3) Vgl. die Erklärung der American Federation of Teachers unter www.aft.org sowie die Presseinformation der International Labour Communications Association (ILCA) vom 22. August 2005 unter www.ilcaonline.org
- 4) Presseerklärung der ILCA vom 22. August 2005, a.a.O.
- 5) Presseerklärung der International Campaign Against Coca Cola, 10. Juli 2003, www.labournet.net
- 6) taz vom 21. Januar 2006
- 7) Presseerklärung des Sozialforums vom 26. Januar 2006
- 8) IG Metall, Elektrische Haushaltsgeräte 2005, Schwerpunkt »Weiße Ware«, siehe unter www.igmetall.de

erheblichen Zugeständnissen abgeschlossenen TVöD zu führen. Wesentliche Stützen des Streiks waren und sind die Beschäftigten der Kommunen, aber auch die Landesbeschäftigten wurden einbezogen, da für sie hinsichtlich Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Arbeitszeit ein tarifloser Zustand besteht. Angesichts der komplizierten (tarif)politischen Ausgangslage war (und ist) sowohl die Streikbereitschaft als auch die öffentliche Bewertung dieser Auseinandersetzung unerwartet positiv. Die hohe Streikbereitschaft vieler KollegInnen ist darauf zurückzuführen, dass diese Auseinandersetzung die Möglichkeit bietet, die Unzufriedenheit auch mit den alltäglichen Zumutungen wie beispielsweise Privatisierungsdrohungen, Arbeitsplatzabbau oder Leistungsdruck zum Ausdruck zu bringen.

Keine vorübergehende Krise

Rüdiger Timmermann über alternative Arbeitskampfformen

Die neuen Mitgliederzahlen des DGB liegen vor: Demnach haben die DGB-Gewerkschaften auch in 2005 wieder einen Mitgliederrückgang zu verzeichnen. Mit minus 234 399 bzw. 3,3 Prozent liegt er zwar unter den Zahlen für 2004 (350 000 bzw. 4,8 Prozent), doch von einer Umkehr des Trends lässt sich nicht reden, schon gar nicht bei ver.di: Angetreten als größte Einzelgewerkschaft der Welt (2001: 2,8 Mio. Mitglieder) hat ver.di seit Gründung rund 500 000 Mitglieder verloren, liegt mittlerweile mit rund 2,36 Mio. Mitgliedern wieder hinter der IGM und hatte im vergangenen Jahr mit einem Rückgang um 4,3 Prozent die deutlichsten Einbußen aller Gewerkschaften. Ob diese Zahlen als Symptom oder Ursache der Schwäche der Gewerkschaften interpretiert werden, entscheidet über die Reaktionen auf die Krise. Zu konstatieren ist jedenfalls eine Öffnung gegenüber neuen Wegen aus selbiger, wenngleich noch nicht klar ist, welche Wege denn nun in welcher Perspektive besritten werden sollen. Einerseits experimentiert ver.di mit einem neu aufgelegten »Organizing«-Projekt in Hamburg, andererseits werden in rasantem Tempo neue »Kampagnen« angekündigt. Wenn Kampagnen als »Chance für die Gewerkschaften« begriffen werden sollen, wie es auf der diesbezüglichen Tagung im November letzten Jahres (s. express, Nr. 1/06) hieß, dann ist damit mehr gemeint als der kurzsichtige Blick auf den Mitgliederrückgang als Symptom der gewerkschaftlichen Schwäche. Rüdiger Timmermann, Landesbezirksleiter in ver.di Nord, machte in seinem Beitrag zu der Tagung, den wir hier als gekürzten Vorabzug zur in Kürze erscheinenden Tagungsdokumentation veröffentlichen, deutlich, dass und wie die Entwicklung neuer Arbeitskampfformen und eine politische Debatte über die Ursachen der gewerkschaftlichen Krise zusammen hängen.

(...) Offensichtlich ist zunächst, dass, wenn man sich mit Kampagnen und mit der Methodik von Kampagnen befasst, sofort alle

ganz optimistisch sagen, das ist etwas, das machen wir zukünftig, weil es offensichtlich Erfolg bringt. Also stellt sich die Frage, warum es doch schwieriger ist, in der Organisation solche Methoden zu etablieren. Hier muss man Antworten finden, um zu wissen, wie man weiter arbeiten soll.

Viele Kolleginnen und Kollegen fragen uns: Warum macht Ihr das nicht wie die Gewerkschaften in Frankreich oder in Italien? Warum traut ihr Euch das nicht? Die Menschen gehen doch auf die Straße, auch in Deutschland. Das Problem liegt ein bisschen tiefer. Wir erleben seit 25 Jahren, wie hier heute festgestellt worden ist, den Neoliberalismus. Wir erleben Angriffe auf Arbeitnehmerrechte, wir erleben Angriffe auf Men-

Tarifflicht, wir haben eine Absenkung der Arbeitsbedingungen und damit auch der Lebensbedingungen. Das alles hätte man sich vor 20 Jahren nicht vorstellen können. Viele von Euch ackern jeden Tag bis zum Umfallen und versuchen aufzuhalten, was aufzuhalten ist, aber trotzdem ist der Trend insgesamt so, dass sich die Kapitalstrategien Schritt für Schritt, Jahr für Jahr durchsetzen. Wer sich das BDI/BDA-Papier von 1980, an dem Graf Lambsdorff beteiligt war, anschaut, der kann vieles von dem nachlesen, was damals bereits geplant und bis heute politisch entschieden und umgesetzt wurde. Dagegen haben wir in Deutschland eine Gewerkschaftsbewegung, die darauf nicht eingestellt ist. Sie ist, nach 1945, aus einer Kultur entstanden,



schenrechte, wir erleben Angriffe auf demokratische Rechte, und wir erleben eine deutliche Schwächung der Gewerkschaftsbewegung insgesamt. Wir haben als Gewerkschaft im Dienstleistungsbereich versucht darauf strukturell zu reagieren, haben jedoch wenig Energie aufgewandt, um die politische Debatte zu führen, dass wir möglicherweise über die gesellschaftliche in eine politische Krise geraten sind. Wenn überhaupt, wurde diese Debatte in kleinen Bereichen, aber nicht in der Gesamtorganisation geführt. Wir sehen die Auswirkungen dieser Politik im Alltag: Wir haben eine massenhafte Entrechtung der Menschen, Vernichtung von Arbeitsplätzen, Privatisierungen ohne Ende,

die die Form des so genannten Rheinischen Kapitalismus geprägt hat. Wir haben die soziale Marktwirtschaft organisiert, d.h. wir haben versucht dem Kapitalismus ein menschliches Antlitz zu geben, ihn sozial zu gestalten, und das ist im Wesentlichen durch die Mitbestimmung und über die Betriebsverfassung als Teil der Mitbestimmung erfolgt. Übrigens vergessen wir immer wieder, dass im Bereich der Betriebsverfassung schon die Spaltung angelegt ist; es gibt keine betriebliche Interessenvertretung der Gewerkschaften, sondern es gibt die Betriebsräte, die relativ unabhängig von den Gewerkschaften sind, und wir müssen jeden Tag wieder ackern, um Betriebsräte und Gewerkschaften zusammen zu

»Gate Gourmet geht alle an«

Aktionstag zum halbjährigen Streik

Am 7. April hätten die KollegInnen von Gate Gourmet am Flughafen Düsseldorf Grund zum Feiern: Bereits jetzt ist dies der längste Streik in der Geschichte der NGG, heißt es. Moralisch sind die Streikenden obnehin im Recht, und der Solidarität der 800 Entlassenen in London/Heathrow konnten sie sich bei ihrem dortigen Besuch und der Teilnahme an einer Demonstration für deren Wiedereinstellung am 25. März auch versichern. Doch materiell sieht es düster aus: Gate Gourmet

ließ die BR-Wahlen, die Anfang März stattgefunden hatten, anfechten, weil die streikbrechenden Leiharbeiter nicht in die Wahl einbezogen worden seien. Die Verhandlungen um den Haustarifvertrag hängen, nachdem GG jüngst ein Angebot vorgelegt hatte, das deutliche Verschlechterungen gegenüber dem jetzigen Vertrag und dessen eventueller Nachwirkung bedeuten würde und die ursprüngliche Forderung der Streikenden nach einer Lohnerhöhung um 4,5 Prozent gar nicht

Erste Tarifabschlüsse

Diese Kampfbereitschaft hat mit Sicherheit zu den Tarifabschlüssen am 1. März in Hamburg (nur für die öffentlichen Unternehmen) und am 15. März für die kommunalen Beschäftigten in Niedersachsen beigetragen. Beide Abschlüsse sehen eine differenzierte Arbeitszeit für unterschiedliche Beschäftigtengruppen bei durchschnittlich knapp 39 Wochenstunden vor. Diese Differenzierung wird von vielen KollegInnen kritisch gesehen, da eine weitere Spaltung der Belegschaften entlang des Lebensalters, der Entgeltgruppe und der Zahl der Kinder (Hamburg) oder zwischen besonders belasteten und anderen Berufsgruppen (Niedersachsen) befürchtet wird. Gleichzeitig wird aber auch gesehen, dass es sich materiell um relativ erfolgreiche Abschlüsse handelt.

Wie nach diesen Tarifabschlüssen allerdings der Abwehrkampf in den anderen Bereichen einigermaßen erfolgreich abgeschlossen werden kann, ist ungewiss. Gerade für die Länder ist diese Auseinandersetzung weniger eine ökonomische Frage als eine politische, bei der es um die nachhaltige Schwächung der Gewerkschaften geht. Ohne politischen Druck werden sich daher die Länder tarifpolitisch nicht bewegen. Der Streik im öffentlichen Dienst hat da etwas in Bewegung gebracht, ob das reicht, wird sich noch zeigen müssen.

Zum Weiterlesen die folgende informative und aktuelle Übersicht: www.verdi.deltarifbewegung/kommunen_und_laender/aktivitaeten_vor_ort

führen. Das gleiche gilt für die Mitbestimmung in den Unternehmen, also die aufsichtsratsmitbestimmten Tatbestände. Dort sitzen wir zwar oft in Unternehmen, in denen wir Gegenmacht haben, aber diese Gegenmacht haben wir nicht, weil wir im Aufsichtsrat sitzen, sondern weil die Belegschaften organisiert sind. Wir sind aber auch in Aufsichtsräten von Unternehmen vertreten, in denen wir überhaupt keine Macht haben. In denen dürfen wir teilhaben an der Politik, die dort gestaltet wird, und uns verhaften lassen, wenn sie schief geht. Ich glaube zudem nicht, dass die derzeitige Debatte um die Eingrenzung der Mitbestimmung bereits beendet ist, im Gegenteil: Wir werden sie noch verstärkt bekommen.

Neben der Mitbestimmung ist die Tarifautonomie eine wesentliche Säule der Gestaltung von Arbeits- und Lebensbedingungen, und auch hier erleben wir schwere Angriffe: Wir hatten einen sauberen Arbeitskampf im Druckbereich, der auch ein gutes Ergebnis hatte. Das hat allerdings dazu geführt, dass nach der Unterschrift die großen Konzerne alle aus dem Verband ausgetreten sind und wir heute wieder Betrieb für Betrieb, Unternehmen für Unternehmen in die Tarifbindung zurückholen müssen. Es gibt zudem den Bereich der sozialen Sicherungssysteme. Sie sollen schützen, wenn die Existenz bedroht ist, durch Krankheit, Arbeit, Alter. Diese Systeme werden heftig angegriffen.

Das alles führt im Ergebnis zu unserer Schwächung. Wir wissen auch, dass die Bindung der Menschen an die Gewerkschaften immer schwächer wird, und überall da, wo Gewerkschaften aus dem Betrieb rausgedrängt werden, erpresst werden, wo die Tarifbindungen verloren gehen, überall dort treten die Menschen aus den Gewerkschaften aus oder nicht mehr ein.

Markt ohne Menschenrechte?

Warum erzähle ich das alles? Weil ich glaube, dass das Teil unserer Kultur ist. Wir sind Teil dieses Systems. Wir haben über viele Jahre eine Form der Stellvertreterpolitik gemacht und dieses System politisch mitgestaltet, und zwar immer politisch gewollt. Als ab 1990 der sog. Systemkampf beendet wurde und das Kapital nicht mehr nachweisen musste, dass die Demokratie und ihre soziale Gestaltung ein besseres System seien als der Sozialismus oder der Kommunismus, sind wir in eine Situation gekommen, in der das Kapital eigentlich weder Menschenrechte braucht noch demokratische Rechte, sondern eigentlich nur noch einen Markt. Insofern die Frage des Marktes mittlerweile die ganz entscheidende geworden ist, lässt sich auch nachvollziehen, warum das passiert, was alles passiert. Wir hatten mal geglaubt, nach der französischen Revolution seien gesellschaft-

lich anerkannte Grundrechte durchgesetzt worden. Möglicherweise gibt es dieses Einverständnis, diese Vereinbarung in der Gesellschaft nicht mehr. Die Kapitalseite braucht keine demokratischen Strukturen – wir brauchen sie. Sie brauchen den Markt. Sie können in China wunderbar verkaufen, ohne dass es dazu demokratischer Rechte bedürfte. Das gilt auch für Europa. Auch in Europa braucht man eigentlich nur den Markt und keine demokratischen Rechte.

Deswegen glaube ich, dass wir zukünftig Kampagnen sehen werden, die um demokratische Rechte kämpfen. Das, was wir mal als gesellschaftlich anerkannte, politisch legitimierte Grundlage dieses Systems unterstellt haben, wird aus meiner Sicht mittlerweile komplett in Frage gestellt. Es gibt zwar immer noch die Stellvertreterpolitik über die Personalräte, über unsere Hauptamtlichen, über unsere Führungen, die auch immer noch teilweise Erfolg hat, aber dieser Bereich wird immer schwächer. Die Tatsache, dass die Tarifgemeinschaft der Länder keinen Tarifvertrag mehr will oder diktiert, welchen sie noch unterschreiben wird, und der Hessische Ministerpräsident Koch sagt, entweder ihr unterschreibt diesen, oder ihr kriegt gar keinen, zeigt, dass die gesellschaftlichen Normen aufgekündigt wurden, die Partnerschaft der Gewerkschaften im System, und vom Prinzip her das gesamte gesellschaftliche System. Ich glaube, dass der deutsche Gewerkschaftsbund damit nicht klar kommt und dass dies ein wesentlicher Grund für seine politische Krise ist. (...) Das muss Ursachen haben, denn es ist doch nicht so, dass die Menschen, die das machen, nicht wüssten, was sie da tun. Warum also machen sie das? Warum gibt es Formen der Beteiligung, der Demokratisierung, des Kampfes – und es kommt immer wieder zu dem Punkt, an dem unsere Führung sagt: Jetzt müssen wir aber aufpassen, jetzt sind wir weit genug gegangen, jetzt müssen wir zurück zur Partnerschaft, zur Stellvertreterpolitik, zum Korporatismus?

Arbeitsplätze und Gerechtigkeit – verdrehte Logik

Und dann haben wir als Gewerkschaften noch das Problem, dass uns zumindest ab 1999 offensichtlich die parlamentarische Seite abhanden gekommen ist. Bis jetzt war es immer so, dass es auf der einen Seite die Gewerkschaften gab und auf der anderen Seite im Wesentlichen die Sozialdemokratie, die im parlamentarischen System unsere Interessen wahrgenommen hat. Seit 1999, spätestens seit der Agenda 2010, ist offensichtlich, dass es keine an den Gewerkschaftsinteressen orientierte Politik der Partei auf parlamentarischer Ebene mehr gibt. Es gibt zwei Kernaussagen, die wir uns bewusst machen müssen, weil über sie die politische Legitimation der derzeitigen Politik erfolgt.

Die eine Aussage lautet: Alles, was wir tun, dient dazu, Arbeitsplätze zu schaffen. Die, die sich gegen diese Politik stellen, sind verantwortlich dafür, dass keine Arbeitsplätze geschaffen werden können – und das sind im Kern die Gewerkschaften. Es ist doch völlig klar: Wenn man Arbeitszeit verlängert und Arbeitsplätze vernichtet, dann macht man das, um damit Arbeitsplätze zu schaffen. Logik ist hier der Schlüssel... Wenn man die Einkommen absenkt, dann macht man das, um Arbeitsplätze zu schaffen. Wenn man weiß, dass der Kern der ökonomischen Schwäche die Binnennachfrage ist, dann muss man die Binnennachfrage weiter schwächen, und das führt im Ergebnis dazu, dass man Arbeitsplätze schafft. So der Tenor der Legitimation derzeitiger Politik und entsprechender Veröffentlichungen, und es ist schwer, diese Logik wieder aus den Köpfen raus zu kriegen. Bei der derzeitigen Arbeitszeitdebatte bemüht die neue Bundesregierung zudem den Begriff »Gerechtigkeit« und argumentiert, die Beamten müssten auch schon länger arbeiten, deswegen müssten die Angestellten genau so lange arbeiten. Gerechtigkeit wird insofern neu definiert, als es offenbar erst allen richtig dreckig gehen muss – erst dann sei die Welt wieder gerecht. Auch hier lautet die Begründung: Wir müssen das machen, um Arbeitsplätze zu schaffen, während gleichzeitig öffentlich erklärt wird, es müssten 8 000 Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst entfallen, um die öffentlichen Haushalte zu konsolidieren. Wir erleben Konzerne, die auf ihrer Aufsichtsratskonferenz oder Aktionärsversammlung von Riesengewinnen berichten und drei Tage später erklären, sie müssten außerdem noch 5 000 Arbeitsplätze vernichten, weil sie zukunftsfähig werden wollen.

Damit sind wir beim zweiten Hauptargument: Wir müssen wegen der Globalisierung auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig bleiben oder es werden – eines von beiden findet sich immer als Argument. (...)

Arbeitsplätze und Wettbewerbsfähigkeit schaffen, damit es den Menschen gut geht, so das Credo. Bei den Menschen kommt das allerdings anders an, sie werden existenziell bedroht, ihre Arbeitsplätze vernichtet, ihr Einkommen werden abgesenkt, ihr Lebensstandard wird verschlechtert, sie werden entrechtet, sie werden entwürdigt, und – ich sage das, als jemand, der auch für Gewerkschaftsmitglieder im Osten zuständig ist: Im Osten stellen sich all diese Probleme noch mal schärfer als im Westen. Es gibt dort – von uns unterschriebene – Tarifverträge, die bei knapp über vier Euro liegen, und solche Tarife schließen wir ab in Konkurrenz zu anderen DGB-Organisationen, die noch besser sind als wir im Absenkungswettbewerb nach unten.

Die Frage ist: Können wir mit diesen Problemen noch umgehen im Rahmen der Stellvertreterpolitik, also innerhalb des alten Sys-

tems, innerhalb der alten Formen politischer Arbeit? Oder müssen wir nicht erweitern, erneuern und eine andere politische Orientierung suchen? Wenn es richtig ist, dass wir Interessenarbeiter sind und dass wir das Interesse der Beschäftigten und der nicht mehr und noch nicht Beschäftigten vertreten, dann müssen wir dies besser können, als wir es heute machen. Das ist zwingend, es sei denn, wir haben uns mit diesem System abgefunden, nach dem Motto: Die Welt ist halt, wie sie ist, und wer weiß, was in zehn Jahren kommt, da wird es schon wieder besser werden. Wir haben eine politische Debatte zu führen, auch in ver.di. Mein Eindruck ist, dass es in dieser Organisation wesentliche Teile gibt, die immer noch daran glauben, dass es zwar eine leichte Krise gibt, die aber vorüber gehen wird. Irgendwann werde man sie schon wieder einladen zum Oberbürgermeister, zum Minister oder Staatssekretär oder wer immer der Wunschpartner dann sein wird. Dann trinkt man ein schönes Gläschen Rotwein, redet, und dann wird das schon wieder gut werden... Dann gibt es die anderen KollegInnen aus der anderen politischen Ecke, die relativ interessenorientiert arbeiten und für die klar war, dass sich nur mit Gegenmacht politisch etwas gestalten lässt. Dafür ist die betriebliche Ebene bis heute entscheidend, und es wäre völlig falsch, davon auszugehen, dass die betriebliche Ebene bedeutungslos geworden wäre. Die betriebliche Ebene sichert, dort wo wir organisiert sind, die Arbeitskampffähigkeit, und aus dem Arbeitskampf entsteht letztendlich Gegenmacht. Nur so werden wir letztlich auch am Verhandlungstisch Ernst genommen und bekommen Ergebnisse, die wir auch nach außen vertreten können. Doch das allein reicht heute offensichtlich nicht mehr aus, ebenso wie die eingangs erwähnte Teilhabe an der Macht in den Aufsichtsräten. Wenn man das alles analysiert, dann stellt sich die Frage, welche Gewerkschaften wir brauchen, damit die Menschen sich wieder mit den Gewerkschaften identifizieren können, damit sie politisch wieder mächtiger werden, als sie es heute sind, und sich ihr Einfluss wieder vergrößert.

Beteiligung statt Stellvertretung

Ich glaube, die erste Erkenntnis ist, dass wir von der Stellvertreterpolitik auf eine Beteiligungspolitik umstellen müssen. Wir müssen im Alltag unsere Arbeit so anlegen, dass wir nicht *für* die Menschen, sondern *mit* ihnen kämpfen. Übrigens ist das auch viel demokratischer und eine ganz andere Form der Arbeit, als wir sie aus der Tradition der Gewerkschaften kennen. Dort, wo wir das machen, erleben wir auch, dass Gewerkschaften wieder wachsen. Wir müssen die Themen der Menschen aufgreifen, statt unsere Themen

mehr enthält. Während die NGG mittlerweile bereit wäre, dem Angebot von GG zuzustimmen, hat die Tarifkommission dieses als unannehmbar zurück gewiesen. Frustriert sind die KollegInnen insbesondere über die geringe Unterstützung aus anderen Standorten, insbesondere jener, die von ver.di organisiert werden. Am 29. März wurden nach zwei Jahren »Pause« die Tarifverhandlungen zwischen ver.di und Gate Gourmet wieder aufgenommen – danach wolle die Gewerkschaft »ihren Kurs neu bestimmen«, so der zuständige Sekretär am Frankfurter Flughafen. Explizit verwahrte er sich gegen den Aufruf der Düsseldorfer Kollegen »endlich mitzustreichen«, den er als Einmischung »Betriebsfremder« bezeichnete. Auf das Angebot des Workers Centers Rhein-Main, gemeinsam nach Unterstüt-

zungsformen für die Belegschaften zu suchen, reagierte er bislang nicht. KollegInnen aus Zeppelinheim hingegen wollen auf ihren nächsten Betriebsversammlungen verstärkt über den Stand in Düsseldorf informieren und am 7. April nach Düsseldorf zum Aktionstag fahren, zu dem NGG, Solidaritätskreis und Streikende selbst aufgerufen haben. Wir dokumentieren den Aufruf des Solidaritätskreises, der über den Stand der Auseinandersetzung informiert:

Gate Gourmet ist das weltweit zweitgrößte Catering-Unternehmen für Bordverpflegung. An über hundert Standorten in 29 Ländern arbeiten 22 000 Beschäftigte. Gate Gourmet ist ein Musterbeispiel dafür, wie das Kapital heutzutage das Letzte aus den ArbeiterInnen herauspressen will.

2002 wurde Gate Gourmet aus der Konkursmasse der Swissair herausgekauft – von der Texas Pacific Group, jener Investmentfirma, die im letzten Jahr in Deutschland die »Heuschrecken«-Debatte auslöste. Private-Equity-Firmen setzen darauf, die von ihnen gekauften Firmen nach ein paar Jahren mit viel Gewinn weiterzuverkaufen. Dazu schicken sie Unternehmensberater wie McKinsey in die Firmen, die mit Stoppuhr und standardisierten Arbeitsabläufen die Arbeit extrem verdichten.

Firmen wie Texas Pacific Group führen vor, wie der moderne Kapitalismus funktionieren soll. Systematisch werden alte Strukturen und Zusammenhänge zerschlagen. In London-Heathrow haben die Manager ganz offen erklärt, dass sie mit der zu neunzig Prozent aus asiatischen Menschen bestehenden Beleg-

schaft nicht mehr arbeiten wollen. Daher wurden fast 800 Beschäftigte am 10. August 2005 rausgeschmissen und neue Leiharbeiter in den Betrieb geholt. Denn die ArbeiterInnen hatten sich beharrlich geweigert, die neuen, verdichteten Arbeitsweisen zu akzeptieren.

In Düsseldorf haben sich die ArbeiterInnen zwei Jahre lang eine extreme Produktivitätssteigerung gefallen lassen. Die Arbeit wurde soweit flexibilisiert, dass den Beschäftigten kaum noch ein soziales Leben blieb. Die Wut über diese Behandlung trägt den Streik, den sie am 7. April ein halbes Jahr lang energisch und entschlossen führen. Ihr Ziel drücken sie in einem Wort aus: »Menschenwürde«. Hier geht es nicht um ein paar Lohnprozente, sondern in ganz existentieller Weise darum, wie wir uns gegenüber den

maßlosen Ansprüchen der Kapital-eigner und Bosse behaupten können. Gate Gourmet geht alle an.

Die ArbeiterInnen aus London und Düsseldorf haben Kontakte geknüpft und sich kennen gelernt. Sie haben sich gegenseitig besucht und Mut gemacht. Denn allein kann keine Belegschaft gegen Gate Gourmet oder die Texas Pacific Group gewinnen. Aber sie sind überall auf der Welt, an allen Standorten machen sie Druck, um Produktivität und Profit zu erhöhen. Und die Texas Pacific Group steckt nicht nur bei Gate Gourmet hinter dem Terror der Arbeitshetze – sie haben bei der Firma Grohe (Armaturenhersteller) in Deutschland aufgeräumt, sie sind an Burger King beteiligt, sie haben sich bei Mobilcom eingekauft usw.

Mit dem Aktionstag am 7./8. April 2006 wollen wir die ganz akut

zu setzen, d.h. zu sagen, erstens wissen wir, dass es Dir schlecht geht, zweitens wissen wir, warum es Dir schlecht geht, und drittens haben wir auch schon eine Lösung, damit es Dir wieder gut geht. Es geht darum, die Menschen zu fragen, was ist los bei Dir? Welche Probleme gibt es im Betrieb? – und auf Grundlage dieser Themen klare interessenorientierte Arbeit im Betrieb zu machen. Es geht auch darum, konfliktorientiert zu arbeiten und daraus eine Gegenmacht zu entwickeln, um zu verändern, was hier zur Zeit an Negativem passiert.

Das ist für mich die politische Legitimation dafür, dass Kampagnenarbeit zwingend notwendig für die Gewerkschaft ist. Ich glaube, dass sie darüber einen erheblichen Machtzuwachs erhält. Es gibt ja GewerkschafterInnen, die der Auffassung sind, wenn man eine Kampagne mache, würde man entmachtet. Man könne auf den Prozess und auf das Ergebnis nicht mehr den Einfluss nehmen, den man gerne hätte. Ich denke, dass

Deswegen ist es so wichtig, dass wir in den derzeit laufenden Kampagnen nicht die drei Punkte kritisieren, die nicht gut laufen, sondern die sieben Punkte, die gut laufen, unterstützen; dass wir die Menschen, die das machen, bestärken, so dass sie es mit viel Kraft und Energie weiter machen können. Kampagnen sind übrigens auch demokratische Prozesse. Wenn ich die Verbrauchermacht einbeziehen will, dann brauche ich die Beteiligung der Verbraucher. Das heißt, ich muss die Menschen davon überzeugen, dass es für sie ein wichtiges Thema ist, was in so einem Laden passiert, dass das eine Schweinerei ist und dass es wichtig ist, dort im Moment nicht einkaufen zu gehen.

Wir haben es dabei mit zwei zentralen Themen zu tun: den Menschenrechten und den demokratischen Rechten. Beides sind Themen, die die Grundwerte von Gewerkschaften berühren. Wenn wir uns um solche Themen kümmern, kehren wir damit zu unserem alten Wertesystem aus der französi-

die betriebswirtschaftliche Logik einzulassen, die da lautet: Geht's dem Unternehmen gut, geht's den Menschen auch gut, also muss man dafür sorgen, dass es den Unternehmen in der Konkurrenz gut geht. Das heißt, wir müssen partiell ohnehin immer Unternehmensinteressen bedienen. Auf diesen Weg haben wir uns jedoch auch ideologisch, in unserem Denken schon begeben. Wer sich das Blair/Schröder-Papier oder das Papier zur Mitbestimmung von der Bertelsmann/Böckler-Stiftung anschaut, der wird dort lesen, dass es in der Sozialdemokratie und auch innerhalb der Gewerkschaften Kräfte gibt, die den Gewerkschaften die Funktion zuweisen, die Unternehmen auf dem Weltmarkt konkurrenzfähig zu machen. Insofern muss man sich nicht wundern, dass man richtig Stress bekommt, wenn man mit solchen KollegInnen über politische Kampagnen diskutiert. Hier prallen unterschiedliche Positionen aufeinander, und das ist eine der Ursachen, warum diese Art der Arbeit auch nur schwer durchzusetzen ist. Man kann eine politische Kampagne über Menschenrechte und Menschenwürde nur machen, wenn man sie klar und konfliktorientiert anlegt. Man kann solche Kampagnen nicht in Partnerschaft mit Herrn Schwarz von Lidl führen. (...)

Es gibt dabei noch einen Punkt, an dem ich völlig anderer Meinung bin als viele, die über Kampagnen reden. Ich bin der Auffassung, dass der Boykott als mögliche Handlungsebene in Betracht gezogen werden muss, weil ein Boykott letztendlich auf die Ökonomie abzielt. Wenn wir also Imagekampagnen machen und das Image von Unternehmen schädigen wollen, dann zielen wir damit auf die Ökonomie. Wenn wir zum Boykott aufrufen, dann wollen wir das Unternehmen ökonomisch unter Druck setzen, indem wir dessen Umsätze so weit zurückfahren, dass es gezwungen ist, mit uns zu verhandeln. Wenn das nicht politisch gewollt ist, dann dürften wir auch nicht streiken, denn auch ein Arbeitskampf, ein Streik zielt auf die ökonomische Wirkung – es sei denn, es geht nicht darum, eine wirkliche Auseinandersetzung zu führen, sondern nur eine für die Galerie. Wenn wir eine Auseinandersetzung z.B. um die Standortfrage führen und deswegen in den Arbeitskampf gehen, dann müssen wir das Unternehmen ökonomisch treffen können, weil wir nur dann in eine Verhandlungsposition kommen, in der wir Einfluss auf die Ergebnisse erhalten. Man muss dies immer gründlich mit den Belegschaften diskutieren, aber ich halte es für völlig falsch, einen Boykott auszuschließen mit dem Argument, dass man dabei die Kontrolle verliere und zudem Arbeitsplätze gefährde.

Es gibt aus meiner Sicht noch zwei weitere Themen, die die Frage unserer Handlungsfähigkeit betreffen: Betriebsbesetzungen und politische Streiks.

Eine zentrale Erfahrung für meine Sozialisation war eine Betriebsbesetzung in Baden-

Württemberg. Dort galt die alte Philosophie: Gemeinsam mit dem Unternehmer schaffen wir das. Die Erfahrung war dann: Wir sitzen alle in einem Boot, der Kapitän lebt, die Mannschaft ist tot. Denn zum Schluss wurde der Betrieb geschlossen, und der einzige, der überlebte, war der Kapitaleigner. Alle anderen haben ihre Existenzgrundlage verloren – und nicht nur ihren Job.

Wir müssen also nicht nur Betriebsbesetzung neu diskutieren, sondern daran die Frage der Aneignung von Produktionsmitteln. Wir müssen in die Öffentlichkeit damit, und wir müssen darüber politisch Druck aufbauen. Die Kapitalseite muss Angst davor bekommen, dass wir so etwas tatsächlich machen. (...) Wie kann es sein, dass Betriebe verlegt werden, die gesund sind, die Rendite machen und die trotzdem Tausende von Arbeitsplätzen vernichten, weil sie irgendwohin verlagert werden, wo man noch mal ein paar Euro mehr an Gewinn machen kann? Ich denke, dass es in dieser Gesellschaft eine politische Legitimation gibt, solche Auseinandersetzungen zu führen. Es geht übrigens auch hierbei um die Erweiterung demokratischer Rechte, und ich bin dafür, dass Unternehmen, die Gewinne machen, nicht mehr kündigen oder Betriebe verlagern dürfen. Das sind alte Debatten, aber die sind viele Jahre nicht geführt worden. Wir müssen aus der Defensive rauskommen und diese Debatten wieder anfangen zu führen. Obwohl ich kein Vertreter der Linkspartei bin, setze ich darauf, dass sie über die parlamentarische Auseinandersetzung diese Themen wieder in die Öffentlichkeit bringt und diskussionsfähig macht – genau das erwarte ich von der Linkspartei.

Und der zweite Punkt: Wir sollten uns das Recht herausnehmen, politische Streiks zu führen. Wenn wir zuständig sind für die Lebensbedingungen der Menschen, dann heißt das, dass wir auch zuständig sind für die Schule und für die Straße und für das Krankenhaus und für den Kindergarten und für die Erziehung. Das bedeutet, dass wir, wenn es dort einen gravierenden Mangel gibt, auch die Frage des politischen Streiks wieder aufgreifen müssen und nicht einfach nur fasziniert nach Italien oder Frankreich blicken. (...)

Ich hoffe sehr, dass diese Tagung dazu führt, dass die Kampagnenarbeit gestärkt wird, dass die politische Auseinandersetzung darüber wächst, und dass wir gemeinsam vielleicht im nächsten Jahr wieder zusammen kommen, dann vielleicht ein paar mehr sind und es im Alltag, und darauf kommt es an, geschafft haben, an der einen oder anderen Stelle diesen verdammten, traurigen, unmenschlichen Alltag ein Stück verändert zu haben – und dass wir wieder Lust haben zu kämpfen.



das genaue Gegenteil der Fall ist. Stellt Euch vor, wir würden es in der Lidl-Kampagne schaffen, Lidl, einen großen Handelskonzern, ökonomisch so unter Druck zu setzen, dass er gezwungen wäre, mit uns § 3-Tarifverträge für größere BR-Gremien abzuschließen, Gewerkschaften im Betrieb und betriebliche Interessenvertretungen zu akzeptieren. Welcher politische Machtzuwachs wäre das! In Lidl haben wir eine Struktur, wie auch woanders, bei der wir mit der betrieblichen Arbeit nicht weiter kommen. Wenn man so viele tausend Filialen hat, kann man Gegenmacht nicht über den einzelnen kleinen Betrieb entwickeln, sondern braucht dafür andere Formen. Dafür ist Kampagnenarbeit genial. (...)

schon Revolution zurück. Es geht dabei um die Würde des Menschen in der Gesellschaft und im Betrieb. Was könnte besser sein, als sich zu den eigenen Werten zu bekennen und sie stolz und offensiv zu vertreten, statt sich wegzuducken? Kampagnen sind angelegt auf Konflikt, sie handeln von Menschenrechten und demokratischen Rechten. Es kann keine politischen Kampagnen geben, in denen wir erklären: »... und außerdem sind wir dafür, dass Telekom auf dem Weltmarkt die Nummer 1 wird«. Ein Teil unserer alltäglichen Arbeit besteht immer darin, die Unternehmen in der Konkurrenz zu stärken. Wenn wir uns die Mitbestimmung und unsere anderen Handlungsebenen anschauen, stellen wir fest, dass wir selbst auf dem Wege sind, uns auf

laufenden Kämpfe bei Gate Gourmet in Düsseldorf und in London unterstützen. Wir wollen herausbekommen, an welchen anderen Standorten von Gate Gourmet die ArbeiterInnen sich gegen diese Verschärfungen zu Wehr setzen und Verbindungen herstellen. (...)

Verteilt Flugblätter zu den Streiks vor den Gate-Gourmet-Standorten oder an den Flughäfen! Diskutiert mit den ArbeiterInnen, informiert Euch über ihre Situation, unterstützt ihren Widerstand! Öffentlichkeitswirksame und praktische Aktionen können Gate Gourmet und Texas Pacific Group unter Druck setzen. Zeigen wir dem globalen Kapital, dass es einen globalen Arbeiterkampf gibt!

Weitere Informationen: www.gg-streik.net, Kontakt zum Soli-Kreis: info@gg-streik.net

»Statt Balalaika spielen«

DC-Belegschaft in Düsseldorf vor der Zerschlagung

Der Lenkungsbau wurde 1995 aus dem Daimler-Werk Düsseldorf ausgegründet in eine 100-prozentige Tochter und 2002 an Thyssen verkauft. Seitdem werden laufend soziale Standards abgebaut. Große Teile der Düsseldorfer Arbeitsplätze wurden bereits nach Polen und Sachsen-Anhalt verlegt. Bei den dortigen »Enkel«gesellschaften gelten keine Tarifverträge. Am Standort Schönebeck im Osten der BRD werden nur 8,23 Euro pro Stunde gezahlt (im Vergleich zu 11 Euro bei DC-Düsseldorf); zudem entfallen dort eine Reihe

von Entgeltbestandteilen ganz (z.B. Urlaubsgeld). Die noch rund 1 000 Beschäftigten waren zuletzt mit der Forderung des Unternehmens konfrontiert, entweder ca. 10 000 Euro pro Mitarbeiter im Jahr einzusparen – oder das Werk müsse geschlossen werden. Es gibt bereits einen Sozialplan, der die Übernahme von Düsseldorfer Beschäftigten in andere Werke vorsieht, doch dort gibt es zur Zeit keine ausreichende Nachfrage nach Personal. Die Aussagen von Thyssen zur Zukunft der Düsseldorfer Lenkungsproduktion und

Montage sind jedoch vage und lassen die Befürchtungen der Beschäftigten, die von Massenentlassungen über die Zersplitterung der Belegschaft in diverse Beschäftigungsgesellschaften bis hin zu einer Totalstilllegung reichen, als nicht abwegig erscheinen. Wir dokumentieren eine Rede von Archi Kuhnke, ehemaliges Mitglied der Betriebsratsliste »alternativen« und der »Autokoordination«, die dieser auf der letzten Belegschaftsversammlung am 15. März d.J. zur Frage der Perspektiven in dieser Situation hielt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Zwar habe ich seit 13 Monaten keinen Arbeitsplatz mehr hier – allerdings, wie ihr wisst, freiwillig –, dennoch bin ich noch 16 Monate lang Werksangehöriger und nehme als solcher, wann immer es geht, zumindest an Euren Betriebsversammlungen teil. Besonders in der gegenwärtigen Situation, in der man Euch immer noch in völliger Unklarheit über das weitere Vorgehen des Unternehmens lässt, möchte ich mich mit Euch und Euren Forderungen solidarisieren. Mit großem Respekt habe ich von Euren betrieblichen Aktionen der letzten Wochen gehört und wünsche Euch, dass sie Euch Erfolge bringen.
Der Sprecher der Geschäftsleitung, Herr Ossenkop, hat es mir mit seinen eigenwilligen Wortdefinitionen von »im Grunde« und »fester Wille« möglich gemacht, die Ereignis-

Das Mindeste!

Reinhard Bispinck und Claus Schäfer über Niedriglöhne in Deutschland

Pünktlich zum Beginn der Mindestlohn-Initiative von ver.di und NGG Anfang März hatte das die Kampagne wissenschaftlich begleitende WSI eine Studie* herausgebracht, in der Hintergründe und Erfahrungen mit Mindestlohnkonzepten in der BRD und im europäischen Ausland präsentiert werden. Wir freuen uns, aus der informativen und insgesamt sehr empfehlenswerten Publikation im Folgenden Teil I einer gekürzten Fassung des Beitrags von Claus Schäfer und Reinhard Bispinck dokumentieren zu können, in dem Argumente gegen die wichtigsten Vorurteile und Kritiken gegenüber gesetzlichen Mindestlöhnen vor dem Hintergrund der langjährigen Forschungen des WSI entwickelt werden. Die politische Debatte über Mindestlöhne steht jedoch immer noch am Anfang: Wie auch in den Kontroversen über das teils komplementär, teils als Alternative zum Mindestlohn gedachte Mindesteinkommen ist ein entscheidendes Kriterium dabei die Höhe des Mindestlohns. Sie entscheidet darüber, ob die befürchteten Sog- und Dumpingeffekte eintreten. Die gesellschaftliche Diskussion darüber, welches Reproduktionsniveau jenseits aktueller Untergrenzen einer sog. Grundsicherung notwendig ist und wie dieses aufgebracht werden soll, ist überfällig – und umstritten. Während das WSI hier 8,5 Euro favorisiert hätte, fordern ver.di/NGG in ihrer Kampagne 7,5 Euro, die UnterzeichnerInnen des Frankfurter Appells hingegen wollen 10 Euro. Bewegt hat sich auf anderer Ebene bereits etwas: Während IG BAU und IG Chemie aus unterschiedlichen Gründen immer noch gegen einen gesetzlichen Mindestlohn sind, hat die IGM kürzlich ihre ablehnende Position aufgegeben.

In Deutschland gibt es im Gegensatz zu den meisten anderen EU-Ländern keinen gesetzlichen Mindestlohn, und über Jahrzehnte hinweg hat es in Deutschland auch keine ernsthafte Debatte über gesetzliche Mindestlöhne gegeben. Unstrittig war der Konsens zwischen den gesellschaftlichen Akteuren, dass die zentralen Arbeits- und Einkommens-

nisse der letzten Zeit zu beschreiben: »Im Grunde« habt Ihr in allen drei Schichten voll gearbeitet, und Ihr habt den »festen Willen«, das auch noch viele Jahre hier weiter zu tun. Ihr steht hier Plänen von gegen Euch gerichteter sozialer Gewalt gegenüber: Nie mehr soll es für Euch so etwas wie Sicherheit geben, weil die Steuerung durch die Renditeerwartungen die ganze Gesellschaft beherrschen soll. So gibt es massenhaften sozialen Abstieg trotz laufend wachsendem Reichtum. Das Leben soll nach diesen Vorstellungen ein soziales Abenteuer werden, und das soll Euch dann auch noch als »normal« erscheinen, wie uns hier eben gepredigt wurde.

Man muss sich fragen warum sich Hunderte Millionen Menschen

bedingungen autonom und unmittelbar durch die Tarifparteien festgesetzt werden sollten. Eine staatliche Intervention in diesen Kernbereich der Tarifautonomie wurde nicht nur von den Arbeitgeberverbänden, sondern auch von den Gewerkschaften rundheraus abgelehnt. Ein wesentlicher Grund dafür war die verbreitete Überzeugung, dass das deutsche System der Lohnregulierung zu niedrige oder unangemessene oder ungerechte Löhne verhindert. Die Tarifverträge galten und gelten als wirksames Äquivalent für einen gesetzlichen Mindestlohn. Dass sich dies in den vergangenen Jahren grundlegend geändert hat, hängt mit der nachlassenden Prägekraft des Tarifsystems und mit dem steigenden Problemdruck zusammen: Zunächst blieben nach der deutschen Vereinigung und trotz der Angleichung vieler Lebensverhältnisse die ostdeutschen Löhne bis heute um 25 bis 30 Prozent hinter dem westdeutschen effektiven Lohnniveau zurück, weil den Gewerkschaften die tarifliche Angleichung nicht gelang, weil viele Beschäftigungsbereiche in Ostdeutschland tarifpolitisch überhaupt nicht erreicht wurden und schließlich weil selbst die dort geschlossenen Tarifverträge sehr häufig gebrochen werden. Zunehmend breiteten sich auch in Westdeutschland Niedriglohn-Sektoren aus, die teilweise schon lange Bestand hatten.¹ Die jüngsten Arbeitsmarktreformen mit ihren verschärften Zumutbarkeitsregeln für Arbeitslose und der verstärkte Zustrom ausländischer Arbeitskräfte taten ein Übriges, um Lohndumping zu einer realen Gefahr für das gewachsene Geflecht von Einkommens- und Sozialstandards werden zu lassen. (...)

Mindesteinkommensstandards durch Tarifverträge

In Deutschland gibt es bislang ... keinen gesetzlichen Mindestlohn, der branchenübergreifend ein Mindesteinkommen für alle Beschäftigten festlegt. Mindeststandards zu Arbeitseinkommen werden für die überwiegende Mehrheit der abhängig Beschäftigten

in der Welt das alles gefallen lassen, dass sie nämlich, je mehr Reichtum sie produzieren, ein umso unsicheres Leben führen müssen. Meiner Meinung nach hat das im Wesentlichen drei Gründe:

Der erste Grund liegt darin, dass viele die Lüge von der Wiedererlangung der Vollbeschäftigung auf den Leim gehen. Bei der enorm ansteigenden Produktivität wird die Zahl der industriell Beschäftigten immer weiter sinken. Und auch die Verlagerung von Arbeitsplätzen ist kein Nullsummenspiel; vielmehr sinkt die Zahl der Arbeitsplätze bis auf ein einziges Sondersegment innerhalb der Beschäftigungssektoren auch insgesamt.

Der zweite Grund sind die in den Konflikten auftretenden »Vermittlungs-Instanzen«, die Hinhalten

praktizieren und Hinnehmen fordern. So geht unsere Gewerkschaft seit vielen Jahren mit dem Dogma hausieren, was der Gesetzgeber versäue, könne durch Tarifvertrag nicht ausgebügelt werden. Warum denn das?

Der dritte Grund scheint mir die Vereinzelung der Opfer zu sein, die nicht nur hier, sondern weltweit aus ihren sozialen Zusammenhängen gerissen werden, atomisiert bleiben und so schutzlos vor den Unternehmen, Behörden, Administrationen stehen. So scheint es bisher ohne größeren Widerstand möglich zu sein, die Einkommen runterzudrücken, die Renten runterzufahren, die Unterstützung der Arbeitslosen seit Jahren tiefer und tiefer zu drücken und die Lebensqualität zunehmend zu zerstören. Dabei greifen

durch Tarifverträge festgelegt. (...) Typisch für das Tarifsysteem in der Bundesrepublik Deutschland sind Tarifverträge, die die Gewerkschaften jeweils mit einem Arbeitgeberverband abschließen (zum Folgenden WSI 2005). Sie gelten für eine Branche oder Teile davon, und zwar entweder für eine einzelne Region oder bundesweit (»Flächentarifverträge«). (...)

Die sektorale Untergliederung ist mit mehr als 200 verschiedenen Tarifbranchen sehr fein, allerdings fällt die Breite des fachlichen Zuschnitts sehr unterschiedlich aus. Während beispielsweise die Tarifverträge für die Metallindustrie gleichzeitig mehrere Branchen umfassen, darunter Fahrzeugbau, Maschinenbau, Elektroindustrie, Werften, Luft- und Raumfahrt, Gießereien u.a., haben



andere Tarifverträge sehr kleine fachliche Geltungsbereiche wie z.B. das Friseurgewerbe, die Hohlglasindustrie oder die Sektorkellereien. Dementsprechend differenziert nach Branchen und Regionen fallen die tariflichen Mindestvergütungen aus.

Neben dem Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag gibt es in Deutschland auch Firmen- bzw. Haustarifverträge, die die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abschließen, die nicht einem Arbeitgeberverband angehören. Die Zahl der gültigen Firmentarifverträge nimmt seit Jahren zu, aber ihre Bedeutung ist gesamtwirtschaftlich gesehen immer noch relativ gering. Dies variiert jedoch je nach Branche ganz erheblich. So existieren zum Beispiel im Bereich des Luftverkehrs, in der Mineralölwirtschaft, in der Telekommunikation oder im privaten Gesundheitswesen ausschließlich Firmentarifverträge.

Die Tarifbindung ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen. In Westdeutschland werden aktuell (2004) noch 68 Prozent Beschäftigten insgesamt von Tarifverträgen erfasst, 1998 waren es noch 76 Prozent. In Ostdeutschland sank die Tarif-

bindung in diesem Zeitraum von 63 auf 53 Prozent. In den alten Bundesländern werden aktuell lediglich 7 Prozent, in den neuen Ländern 12 Prozent der Beschäftigten von Firmentarifverträgen erfasst. Die weißen Flecken auf der Tariflandkarte sind also größer geworden. Sie konzentrieren sich regional gesehen auf den Osten, branchenmäßig auf den privaten Dienstleistungssektor und betrieblich vor allem auf die Klein- und Mittelbetriebe. Hinzu kommt, dass in einigen traditionell von Tarifverträgen erfassten Branchen »tariflose Zustände« bestehen, weil es den Gewerkschaften nicht gelingt, ausgefallene Tarifverträge zu erneuern. In zahlreichen Tarifverträgen gibt es so genannte Öffnungsklauseln, die unter bestimmten Voraussetzungen auf betrieblicher Ebene ein Abweichen

von den tariflich festgelegten Mindeststandards erlauben. Diese Klauseln beziehen sich in einer Reihe von Fällen auch auf das Tarifentgelt, zum Beispiel auf die Jahressonderzahlung (»Weihnachtsgeld«) oder auch auf das laufende Monatsentgelt.

Angesichts dieser Entwicklung ist festzuhalten, dass in Deutschland kein flächendeckendes Netz von tariflichen Mindeststandards zur Einkommensfestsetzung mehr existiert, auch wenn sich ein Teil der nicht an Tarifverträge gebundenen

Arbeitgeber an den bestehenden Branchentarifverträgen orientiert.

Tarifliche Grundvergütungen

Tarifverträge sind kein automatisch wirkendes Mittel gegen Niedriglöhne. Bereits ein erster Blick auf die Tarifverträge zeigt, dass niedrige Tariflöhne und -gehälter keine Seltenheit sind (s. Tabelle 1). Dies gilt zunächst einmal für die untersten tariflichen Vergütungsgruppen in zahlreichen Tarifbranchen. Vor allem in Ostdeutschland, aber auch in Westdeutschland liegen die untersten tariflichen Grundvergütungen für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten zum Teil deutlich unter 6 Euro pro Stunde.

Greift man einzelne Berufe heraus, dann zeigt sich, dass keinesfalls nur für einfache Tätigkeiten, sondern auch für *gelernte Fachkräfte* mit abgeschlossener Ausbildung tarifliche Grundvergütungen von deutlich unter 10 Euro pro Stunde bzw. 1 500 Euro pro Monat gezahlt werden. Das reicht von der FriseurIn in Sachsen, die im ersten Jahr nach

den Ablösegesprächen bis hin zur Urlaubsplanung in den Arbeitsgruppen, und dass gegenseitige Hilfe und Solidarität Probleme lösen kann, dass man auch hier bei uns Erfolge erzielen kann, wenn man sich gemeinsam selbstbewusst wehrt. Diese Erfahrungen sollten Grundlagen für ein Modell werden gegen die Auflösung unserer sozialen Zusammenhänge; damit nicht Hunderte von uns in Armut und Depression zu Hause bei Hartz IV schmachten.

Egal, wie es jetzt hier weitergehen wird, wir sollten uns nicht auseinandersprengen lassen, sondern uns organisiert weiterhin gemeinsam treffen, den Austausch unserer Erfahrungen mit Ämtern und Behörden pflegen, Warnungen weitergeben, Tipps und Tricks sammeln, Rat von Sozialinitiativen einholen und auch

die Täter die Würde der Opfer kapitalistischer Wirtschaftspolitik schamlos an, wie zum Beispiel die Kanaille von Minister, die vorige Woche verkündete, die auch von ihm in die Armut getriebenen Rentner könnten doch in den Fußgängerzonen Balalaika spielen, um sich ein bisschen dazu zu verdienen. Genau dahin wollen uns die wirtschaftlichen und politischen Eliten haben.

Wir müssen den Plänen zur Zerstörung unserer sozialen Zusammenhänge als Arbeiter in der Fabrik, im Büro und als Arbeitslose etwas entgegenzusetzen: Unsere Erfahrung hat uns immer wieder gezeigt, wie wichtig der Halt ist, den sich die Kolleginnen und Kollegen in Konflikten geben, wie wichtig die Abstimmung miteinander ist, z.B. bei

der abgeschlossenen Ausbildung ein Tarifentgelt von monatlich 615 Euro verdient, über die Floristin in Sachsen-Anhalt mit einer Grundvergütung von monatlich 959 Euro und die Arzthelferin in Westdeutschland mit 1 309 Euro bis zum Konditor in Hamburg mit 1 315 Euro und der Verkäuferin in Niedersachsen mit 1 401 Euro. Ein technischer Zeichner in der nordrhein-westfälischen Stahlindustrie bekommt ein tarifliches Grundgehalt von 1 487 Euro. (...)

Angesichts des differenzierten Bildes der Tarif- und Einkommensstruktur ist eine wirksame tarifpolitische Strategie zur Bekämpfung von (tariflichen) Niedrigeinkommen nicht einfach zu finden und zu realisieren. Zum einen wäre es erforderlich, durch eine gezielte *intrasektorale Lohnstrukturpolitik* vor allem eine überstarke Differenzierung im unteren Einkommensbereich zu korrigieren. Zum anderen wäre den Branchen bzw. Tarifbereichen mit *durchgängig* niedrigen Vergütungen nur mit einer Niveausteigerung des gesamten Tarifgefüges geholfen, um ihre *intersektorale* Verteilungsposition zu verbessern. (...)

Allgemeinverbindlich erklärte Tarifeinkommen

Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister im Einvernehmen mit dem paritätisch besetzten Tarifausschuss auf Antrag einer Tarifpartei für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie erlangen dadurch Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Geltungsbereichs. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich fallenden ArbeitnehmerInnen beschäftigen und ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlicherklärung besteht. Vom Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung wurde in der Vergangenheit immer nur sehr begrenzt Gebrauch gemacht. Aufgrund der zunehmend restriktiven Haltung der Arbeitgeberverbände im Tarifausschuss ist die Zahl

der Allgemeinverbindlicherklärungen kontinuierlich zurückgegangen und betrug Anfang der 2000er Jahre nur noch rund 2,5 Prozent der Ursprungstarifverträge (Kirsch 2003).

Nur in wenigen Branchen (und auch dort nicht flächendeckend) bestehen aktuell Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) für Lohn- und Gehaltstabellen. Dazu zählen das Friseurhandwerk, das Gebäudereinigerhandwerk, das Wach- und Sicherheitsgewerbe und das Baugewerbe (über die Mindestlohntarifverträge, siehe unten). In anderen Branchen, wie zum Beispiel dem Einzelhandel, der traditionell allgemeinverbindliche Tarifvergütungen hatte, scheitert die AVE seit Jahren am Widerstand der Arbeitgeber. Von allgemeinverbindlichen Vergütungstarifverträgen waren zu Beginn des Jahres 2004 rund 0,5 Mio. ArbeitnehmerInnen betroffen. Für 330 000 von ihnen bestand bereits eine Tarifbindung, während für rund 170 000 ArbeitnehmerInnen eine Tarifbindung durch die Allgemeinverbindlicherklärung neu entstand (BMWA 2005).

Mindestlöhne nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) von 1996 schreibt vor, dass die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages des Baugewerbes auch für solche Arbeitsverhältnisse zwingend angewendet werden müssen, die zwischen einem ausländischen Unternehmen und seinen in Deutschland beschäftigten ArbeitnehmerInnen bestehen. Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gibt es zurzeit (Oktober 2005) im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Dachdeckerhandwerk (BMWA 2005).

Im *Bauhauptgewerbe* gibt es nach dem Entsendegesetz allgemein verbindlich erklärte Mindestlöhne seit 1996. Im Jahr 2003 wurde zusätzlich ein zweiter Mindestlohn für Fachwerker eingeführt. Die Mindestlöhne waren

in nahezu jeder Tarifrunde umkämpft und wurden mehrfach abgesenkt und wieder angehoben. In der Tarifrunde 2004/2005 konnte die IG BAU die Mindestlöhne noch einmal für 3 Jahre festschreiben. Der Tarifvertrag über Mindestlöhne vom 29. Juli 2005, der durch Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministers vom 29. August 2005 allgemeinverbindlich erklärt wurde und bis zum 31. August 2008 läuft, sieht folgende Mindestlöhne vor (s. Tabelle 2):

Im *Dachdeckerhandwerk* besteht ein Mindestlohntarifvertrag vom 17. April 2004 mit einem Stundenlohn von 9,30 Euro, der zum 1. Januar 2005 auf 9,65 Euro stieg und zum 1. Januar 2006 auf 10 Euro steigen wird. Die Verordnung läuft bis Ende 2006.

Im *Maler- und Lackierhandwerk* sieht der Mindestlohntarifvertrag seit dem 1. April 2005 in Westdeutschland einschließlich Berlin einen Stundenlohn von 7,85 Euro (Ungelernte) und 10,73 Euro (Gesellen) und in Ostdeutschland 7,15 Euro bzw. 9,37 Euro vor. Die entsprechende Verordnung läuft bis Ende März 2006.

Im *Abbruch- und Abwrackgewerbe* ist die Verordnung über den Mindestlohn Ende August 2005 außer Kraft getreten. Sie sah in Westdeutschland inkl. Berlin Stundenlöhne für Hilfskräfte von 9,49 Euro und für Fachwerker von 11,60 Euro, in den östlichen Bundesländern 8,95 Euro und 10,01 Euro vor. (...)

Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen

Das Mindestarbeitsbedingungsgesetz von 1952 ermöglicht die staatliche Entgeltfestsetzung für Arbeitsmarktbereiche, in denen keine Tarifverträge bestehen. Auf Grundlage dieses Gesetzes kann das Bundesarbeitsministerium unter bestimmten Voraussetzungen Mindestarbeitsbedingungen erlassen. Seit seinem In-Kraft-Treten hat das Gesetz keine praktische Bedeutung erlangt. Es enthält selbst keine inhaltlichen Mindeststandards, sondern regelt das Verfahren, wie solche Standards gesetzt werden können. Das Festsetzungsverfahren, die Zusammensetzung der Ausschüsse sowie die Überwachung des Gesetzes sind ähnlich ausgestaltet wie im Heimarbeitsgesetz. In der aktuellen Diskussion um die Festlegung von Mindestlöhnen ist das Gesetz nach Jahrzehnten erstmals wieder thematisiert worden (siehe unten).

Effektive Niedriglöhne in Deutschland

Neben den tariflich vereinbarten müssen auch die effektiv gezahlten Einkommen analysiert werden. Denn die tarifvertraglich vereinbarten Einkommen spiegeln nicht die gesamte Einkommensrealität wieder: Der Grad der Tarifbindung ist – wie bereits erläutert –

rückläufig, so dass die Mehrzahl der Betriebe und in Ostdeutschland auch bereits rund die Hälfte der Beschäftigten formal nicht mehr von Tarifverträgen erfasst werden. Hinzu kommt, dass auch in den tarifgebundenen Branchen die effektiv gezahlten Einkommen nicht den tarifvertraglich vereinbarten entsprechen (müssen). Insbesondere in Ostdeutschland kommt es verbreitet zum illegalen Tarifbruch, zusätzlich besteht dort und auch in anderen Regionen die Möglichkeit zur legalen Unterschreitung des normalen Tarifniveaus auf Grund von immer mehr tariflich vereinbarten Öffnungsklauseln. Zudem können in den tarifvertragsfreien Bereichen die Einkommen schlechter ausfallen als in tarifgebundenen Bereichen.

Leider lassen aber weder die Arbeitsmarktstatistiken noch die Einkommensstatistiken in Deutschland eine ausreichende Abgrenzung von tarifvertragsfreien und tarifvertragsgebundenen Zonen zu, so dass das Ausmaß effektiver Niedriglöhne statistisch nur für alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Tarifbindung darstellbar ist. Teilweise gibt es noch nicht einmal ausreichende empirische Informationen über die Arbeitseinkommen aller Beschäftigungsformen – vor allem nicht die prekären Beschäftigungsformen, die meist auch prekäre Einkommenshöhen bedeuten. Wegen dieser Informationsdefizite konzentriert sich die Niedriglohndebatte häufig auf die Vollzeitbeschäftigten, die den Kern aller Beschäftigten nach wie vor stellen und empirisch relativ gut abzubilden sind. Trotzdem muss betont werden, dass der Niedriglohnsektor faktisch aus mehreren Sektoren besteht, die Niedriglöhne neben der Vollzeit betreffen in den Beschäftigungssegmenten sozialversicherungspflichtige Teilzeit, versicherungsbegünstigte Teilzeit (Mini- und Midi-Jobs), Praktikanten, prekäre Selbständige (Scheinselbständige, Ich-AGs).

Wenn aber selbst mit einer Vollzeittätigkeit ein nicht mehr ausreichendes Einkommen trotz einer dahinter stehenden Arbeitsleistung und Arbeitszeit verbunden werden kann, ist dies für jede entwickelte Volkswirtschaft und erst recht für das Regulativ der Tarifautonomie ein alarmierendes Zeichen. (...)

Messkonzepte für Niedriglöhne

Ein angemessener oder gerechter Lohn für eine Arbeitsleistung ist eines der ältesten sozialpolitischen Themen seit Industrialisierung und Demokratisierung der westlichen Welt, das auch sehr früh schon von staatlicher Seite zu Versuchen einer Normierung geführt hat, um insbesondere ungerechte Löhne auszuschließen. Neben nationalen Normierungsversuchen (siehe z.B. 1891 den ersten in England) hat es bald entsprechende Internationale Normen gegeben wie etwa bei der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) oder anderen supranationalen Einrich-

Tabelle 1: Unterste Tarifvergütungen nach Branchen

Tariffbereich	Personengruppe	Euro/Stunde	Euro/Monat
Bewachungsgewerbe Thüringen Revierwachdienst	Arbeiter/in	4,60	797
Erwerbsgartenbau Brandenburg	Arbeiter/in	4,71	857
Friseurhandwerk NRW	Arbeitnehmer/in	4,93	793
Privates Transport- u. Verkehrsgewerbe Thüringen	Arbeitnehmer/in	5,12	886
Sanitär-, Heizung- und Klimahandwerk Rheinl.-Rheinessen	Arbeiter/in	5,15	863
Hotel- und Gaststättengewerbe NRW	Arbeitnehmer/in	5,18	876
Schlosser-, Mechanikerhandwerk Mecklenb.-Vorpommern	Arbeiter/in	5,32	920
Fleischerhandwerk Brandenburg	Arbeiter/in	5,64	976
Landwirtschaft Niedersachsen: Weser-Ems	Arbeiter/in	5,71	994
Bekleidungsindustrie Niedersachsen/Bremen	Angestellte/r	5,93	950
Floristik West	Arbeitnehmer/in	5,94	1 004
Gebäudereinigerhandwerk Brandenburg-Ost, Potsdam	Arbeiter/in	6,36	1 074

Quelle: WSI-Tarifarchiv – Stand: 31.05.2005

gemeinsam das Internet nutzen. Denn zusammen sind wir nicht wehrlos gegen unsoziale Arbeitgebermaßnahmen und gegen die Zumutungen und Willkür von Behörden, Ämtern und Bürokratien. Zusammen bleiben wir ein zu beachtender Faktor gegen die ewigen Hinhalte-taktiken und falschen Versprechungen der Politiker. Zählen könnt ihr nur auf Euch selbst, das dürfte doch wohl eine wichtige Erkenntnis der letzten Jahre sein. Und dazu bedarf es aller, die z.T. seit vielen Jahrzehnten hier zusammen gearbeitet und manchen Erfolg gemeinsam erreicht haben.

Jetzt, da die Würfel noch nicht gefallen sind, sind Treffen und Diskussionen in den Kostenstellen und in den Pausen nötig. Wie kann man sich in und für die nächsten Jahre ge-

genseitig unterstützen, oder sollen hunderte Vereinzelte in Dritte-Welt-Verhältnisse stürzen?

Die traditionelle Arbeiterbewegung ist zentralisiert, hierarchisch, autoritär und betriebszentriert. Damit ist heute wenig geholfen, wo in allen Sphären Angriffe von allen Seiten kommen. Eure eigenen Erfahrungen, Euer Wissen, Euer Schöpfer-tum, das Ihr oft für das Unternehmen vergeudet habt und für höhere Renditen, das müsst ihr jetzt für Euch selber nutzen. Und warum sollen wir dann später nicht einmal ein Buch darüber gemeinsam herausgeben, wo wir unsere Erfolge, aber auch Misserfolge darstellen, damit auch andere etwas davon haben?

Jetzt müsste diskutiert werden, wie der Zusammenhalt in dieser unsicheren Welt hergestellt werden

kann. Lasst keinen allein! Das ist eine Aufgabe, die weit über das hinausgeht, was ein Betriebsrat auch mit größter Anstrengung auf die Beine stellen kann. Gemeinsames Handeln kann man nicht delegieren.

Wenn es gelingt, das Auseinanderhauen dieser Belegschaft in Beschäftigte zu schlechteren Bedingungen, welche, die ganz woanders arbeiten müssen, Arbeitslose und Ein-Euro-Jober auf diese Weise zu verhindern, so ist das positiv für andere in der gleichen Situation.

Es ist auch positiv nach innen, in der Belegschaft, weil ein Gegenmodell zum »Jeder-gegen-Jeden« und »Jeder-ohne-den-Anderen« ausprobiert wird. Und es wäre auch positiv für jeden Einzelnen, da er das Unrecht und die Verletzung seiner Würde, die auch die Familien vor-

unlösbare Probleme stellte, gemeinsam zurückweisen und schwierigste

Situationen mit seit langem vertrauten Menschen bearbeiten kann.

CONTRASTE
Die Monatszeitung für Selbstorganisation



Kommunen international
Sculptur, Kommune Oligoshoi

KOMMUNEN INTERNATIONAL Ein Besuch in Twin Oaks, USA: It isn't Utopia yet · Arbeit human gestalten: Kibbuz und nachkapitalistische Sozialstrukturen · Aufgewachsen im Kibbuz: »Wenn Du willst, machst Du Pause« · Kommunen international: Der C.A.L.L.-Rundbrief **KOMMUNEN** Warnung vor Abzocker in linken (Wohn-)Projekten · Die Kommune-Info-Tour 2006 **WOHNEN** Züricher Wohnsied-

lungsjahr: KraftWerk1 **BUCHER** Freie Radiostationen **ANTIFA** Weimar: Wehret den Anfängen · Justizskandal: Polizeiliche Hetzjagd im Rems-Murr-Kreis **ZENTREN** Alte Meierei bleibt unkommerziell und selbstverwaltet! **DIE WACKERSDORFCHRONIK** 20 Jahre danach **SUBVERSIVE KLANGWELTEN** Solipogo für den indigenen Widerstand **WASSER** Wir pflanzen Trinkwasser **DEBATTE** Das linke Contrast-Programm **KNAST** Der Knast & die Heizungsproblematik **GENOSSENSCHAFTEN** Pinneberger Kreistag gibt grünes Licht für neues Genossenschaftsmodell **u.v.m.**

Ein Schnupperabo
3 Monate frei Haus
gibt es für 5 Euro
(Es endet automatisch und muß nicht gekündigt werden. Nur gegen Vorkasse: Schein/Briefmarken/Bankeinzug!)

Bestellungen im Internet oder über CONTRASTE e.V.
Postfach 10 45 20, D-69035 Heidelberg
Probieren: www.contraste.org

tungen und ihren Deklarationen, die durch die Ratifizierung beteiligter Nationalstaaten wiederum Rückwirkungen auf die nationale Ebene haben – zumindest haben sollten.² Alle diese Normen brachten und bringen im Wesentlichen zum Ausdruck, dass durch einen angemessenen Lohn der Arbeitnehmer – zu Anfang wurde auch betont: und seiner Familie – einen ausreichenden Lebensstandard bestreiten können muss. (...) Angesichts der in den letzten hundert Jahren stark veränderten Familien- und Gesellschaftsstrukturen wird in jüngeren Normen diese Familienkomponente nicht mehr betont; die Sicherstellung eines ausreichenden Unterhalts für Familien und insbesondere von Kindern wird implizit von einer Verantwortung der Arbeitgeberseite zu einer Verantwortung des Sozialstaats verschoben. Wenn sich heute die internationale Verteilungsforschung und eine damit einhergehende politische Debatte auf Niedrigeinkommen und Einkommensarmut bezieht, so werden damit in der Regel die Einkommensverhältnisse im Rahmen eines privaten Haushaltes und die entsprechende Verantwortlichkeit des Sozialstaats angesprochen. Historisch gesehen aber ist die

»Armut in der Arbeit« oder die »Armut trotz Arbeit« wegen eines nicht angemessenen oder zu geringen Lohns die ältere, wenn auch in jüngerer Vergangenheit lange ausgeblendete Problematik.

Allerdings ist im Gegensatz zur heutigen Verteilungsdiskussion auf der Ebene privater Haushalte früher im Zusammenhang mit gerechten bzw. ungerechten Löhnen nur selten versucht worden, die entsprechende Norm auch zu quantifizieren. Eine der wenigen Ausnahmen macht die Europäische Sozialcharta (ESC) des Europarats von 1961, die von fast allen europäischen Staaten innerhalb und außerhalb der Europäischen Union einschließlich Deutschland ratifiziert wurde. In ihr wurde zu Anfang ein Lohn als nicht mehr angemessen bezeichnet, wenn er weniger als 68 Prozent des nationalen durchschnittlichen Bruttolohns betrug. Inzwischen ist dieser Schwellenwert geändert worden zu 60 Prozent des nationalen durchschnittlichen Nettolohns, um die in den europäischen Staaten unterschiedlichen Steuer- und Abgabensysteme in ihrer Auswirkung auf den Lebensstandard des Arbeitnehmers (und seiner Familie) besser berücksichtigen zu können. Diese 60 Prozent könnten also als Schwellenwert für den Beginn des Niedriglohnsektors angesehen werden. Doch trotz dieses international verbindlichen Schwellenwerts geht die Niedriglohnforschung und die entsprechende

politische Debatte häufig von anderen Schwellenwerten aus.

Ausmaße und Strukturen des Niedriglohnsektors

(...) Die Ergebnisse [der Niedriglohnforschung; Anm. d. Red.] sind zwar teilweise unterschiedlich – was zu erwarten war –, aber teilweise eben auch sehr ähnlich bis gleich lautend – was nicht vorausgesehen wurde. So variiert zwar das Ausmaß des Niedriglohnsektors in der Vollzeitarbeit beträchtlich, die in den meisten Untersuchungen ausschließlich analysiert wird. Aber das Ausmaß des Niedriglohnsektors in der Vollzeit ist doch selbst bei der restriktivsten Abgrenzung sehr hoch; beim IAB-Messkonzept von 2005 sind es immerhin 15,0 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland und 17,4 Prozent in ganz Deutschland. Und

Tabelle 2: Tariflicher Mindestlohn im Bauhauptgewerbe

Tarifgebiet	Lohngruppe	ab 1.9.2005	ab 1.9.2006	ab 1.9.2007
Bundesgebiet West	1	10,20	10,30	10,40
	2	12,30	12,40	12,50
Bundesgebiet Ost	1	8,80	8,90	9,00
	2	9,80	9,90	10,00

Lohngruppe 1: Werker; Lohngruppe 2: Fachwerker
Quelle: WSI-Tarifarchiv – Stand: 31.12.2005

noch wichtiger: das Ausmaß des Niedriglohnsektors liegt in den verschiedenen Untersuchungen faktisch viel näher zusammen, als die reinen Zahlen suggerieren – wenn man bedenkt, dass z.B. das IAB-Konzept den Niedriglohnbereich erst bei 66,6 Prozent des Lohn-Medians beginnen lässt, während andere wie das WSI (2003) die Niedriglohnschwelle bereits bei 75 Prozent des Lohn-Means ansetzen. Noch viel mehr liegen die Untersuchungsergebnisse trotz unterschiedlicher Quellen und Ansätze bezüglich der Strukturmerkmale des Niedriglohnsektors zusammen, soweit solche Strukturen auf Basis der unterschiedlichen Datenquellen überhaupt erhoben werden (können). Und diese Strukturergebnisse widerlegen gleichzeitig weit verbreitete Vorurteile über die häufig vermuteten Gründe bzw. die politisch genutzten Rechtfertigungen über den Bezug von Niedriglöhnen:

- Niedriglöhne in der Vollzeitarbeit sind nicht einer vermeintlichen Einkommensdiskriminierung von ausländischen Beschäftigten geschuldet, denn diese stellen nur einen kleinen Anteil aller Niedriglohnempfänger – 8,9 Prozent laut IAB 2005.
- Niedriglöhne, genauer: Armutslöhne unter ihnen gehen aber immer noch auf eine verbreitete Einkommensdiskriminierung von (überwiegend deutschen) Frauen zurück – so stellen Frauen laut WSI 2003 71,3 Prozent

alle Armutslohnempfänger oder immerhin 57 Prozent der Niedriglohnempfänger laut IAB 2005.

- Niedriglohnempfänger sind nicht überwiegend junge und daher möglicherweise wenig erfahrene Leute, die diesen geringen Lohn vielleicht nur vorübergehend bis zu einem gewissen »reiferen« Alter akzeptieren müssen – denn laut WSI 2003 sind fast zwei Drittel von ihnen 30 Jahre und älter oder laut IAB 2005 sogar 83,9 Prozent von ihnen 25 Jahre und älter.
- Niedriglohnempfänger üben in der Regel auch nicht eine einfache Tätigkeit aus, die einen niedrigen Lohn (trotz vielleicht vorhandener Qualifikation) rechtfertigen könnte – laut WSI 2003 trifft eine einfache Tätigkeit nur auf gut ein Drittel aller Niedriglohnempfänger in der Vollzeitarbeit zu.

● Niedriglohnempfänger sind auch nicht individuell »schulde« an ihrem niedrigen Lohn, weil sie eine Ausbildung bzw. eine spezifische Qualifikation versäumt haben – immerhin besitzen laut WSI 2003 und IAB 2005 fast zwei Drittel von ihnen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar (zu einem kleineren Teil) ein abgeschlossenes Hochschulstudium.

- Der Bezug von Niedriglöhnen ist vielmehr auf nicht individuell verschuldete, sondern strukturell verursachte Faktoren zurückzuführen – die meisten Niedriglohnempfänger arbeiten laut IAB 2005 in Kleinbetrieben (bis 20 Beschäftigte) oder laut WSI 2003 in Kleinbetrieben (bis zu 99 Beschäftigten); auch sind die meisten Niedriglohnempfänger in Dienstleistungsbereichen beschäftigt bzw. müssen dort mangels Arbeitsplatzalternativen schlechte Löhne akzeptieren.

(...) Umfang und Strukturen des deutschen Niedriglohnsektors waren offenbar von den vorhandenen und sonst gut funktionierenden deutschen Regulierungssystemen beim Lohn, insbesondere von der Tarifautonomie, nicht zu verhindern; aber auch betriebliche Regulierungssysteme wie die Grundsätze »gleicher Lohn für gleiche Arbeit unabhängig vom Geschlecht« oder »guter Lohn für gute Qualifikation« scheinen demnach von begrenzter Reichweite. Also liegt es nahe, zur Bewältigung der Niedriglohnproblematik in Deutschland nach einem zusätzlichen bzw. neuen Regulierungsinstrument zu rufen, das schon in anderen Ländern positiv gewirkt hat: dem gesetzlichen Mindestlohn.

Der zweite Teil folgt im nächsten express.

* Th. Schulten / Cl. Schäfer / R. Bispinck (Hg.). »Mindestlöhne in Europa«, VSA-Verlag Hamburg, 308 S., 17,80 Euro, ISBN 3-89965-154-5

Anmerkungen

- 1) Siehe zu den Anfängen z.B. Schäfer 1997.
- 2) Zur Geschichte dieser nationalen und internationalen Normen siehe z.B. Schulten 2005.

Zumutungen im Detail

Forderungen der TdL für die Unikliniken

Zu den laufenden Tarifverhandlungen für die Unikliniken zwischen ver.di und der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) hat ver.di in der letzten Märzwoche folgende Details bekannt gegeben. Dazu war zwar zunächst zwischen beiden Seiten vereinbart worden, keine Öffentlichkeit herzustellen. ver.di hat sich jedoch nun ob der Verhärtung der Auseinandersetzung in den letzten Wochen entschlossen, breit zu informieren und deutlich zu machen, »welche unmöglichen Forderungen da von der Arbeitgeberseite aufgestellt wurden«. Denn nicht nur die Erhöhung der wöchentlichen Ar-

beitszeit und die Kürzung bzw. Streichung von Zuwendung und Urlaubsgeld soll den Beschäftigten nach Auffassung der TdL und der Arbeitgeber in den Unikliniken zugemutet werden, sondern noch viel mehr:

Regelungen zu Bereitschaftsdienst / Rufbereitschaft (§§ 45, 46 BT-K)
Die TdL fordert, dass die §§ 45, 46 im TvÖD-Besonderer Teil-Krankenhaus (TVöD-BT-K) in Zukunft nicht für Beschäftigte im wissenschaftlichen/ärztlichen Bereich gelten sollen. Das bedeutet, dass die im TVöD-BT-K geregelte Begrenzung

der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit mit Bereitschaftsdienst auf höchstens 56 Stunden nur noch für den nichtwissenschaftlichen Bereich gelten soll. Für den ärztlichen (und wissenschaftlichen) Bereich will die TdL die Grenzen noch höher setzen!

Die TdL fordert, dass § 45 Absatz 3 (»opt-out«, d.h. die Möglichkeit zur Verlängerung der Arbeitszeit) nicht auf der Ebene von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen oder per Zustimmung der Tarifvertragsparteien geregelt werden soll, sondern unmittelbar durch den Arbeitgeber. Das heißt, dass die Arbeitgeber mittels Tarifvertrag einen Freibrief bekommen wollen, in der Arbeitszeit schalten und walten zu können, wie sie wollen. Außerdem wollen sie über den Tarifvertrag die betriebliche

Mitbestimmung aushebeln, also ein Gesetz außer Kraft setzen. Gemäß dem TdL-Vorschlag soll der Eingangssatz: »Wenn die Voraussetzungen der Buchst. a bis c in Absatz ... vorliegen, kann der Arbeitgeber die tägliche Arbeitszeit...«, so geändert werden, dass ein unmittelbarer Anspruch durch den Arbeitgeber geltend gemacht werden kann. Eine personalvertretungsrechtliche Prüfung durch TdL habe ergeben, dass die Regelung zur Abweichung vom ArbZG nach § 45 Abs. 2 unmittelbar, d.h. ohne weitere Mitbestimmung anwendbar sei. Zur Rechtsklarstellung wird eine Niederschriftserklärung vorgeschlagen, die in etwa wie folgt lauten könnte: »§ X Abs. Y unterliegt als vollständige, umfassende und erschöpfende Regelung nicht der Mitbestimmung nach Personalvertretungsrecht.«

ver.di fordert, dass die §§ 45/46 BT-K Anwendung auf alle Beschäf-

tigten finden müssen. Es kann nicht den Arbeitgebern überlassen werden, zu entscheiden, dass die Voraussetzungen erfüllt sind. ver.di lehnt die vorgeschlagene ersatzlose Streichung der Formulierung: »aufgrund einer DV/BV«, ab. Ein Abbedingen von Mitbestimmungsrechten im Tarifvertrag ist für ver.di nicht möglich. Das heißt, ver.di hat die Forderungen der TdL zurückgewiesen.

Individuelle Arbeitszeit bis zu 48 Std./Woche

Die TdL hat ein »Modell« für ärztliches und nichtärztliches Personal eingebracht, welches eine individuelle Arbeitszeit von bis zu 48 Stunden pro Woche ermöglicht. Dafür sollte ein Teillohnausgleich gewährt werden (auf Basis der 42-Stunden-Woche).

ver.di lehnt mit einem Hinweis auf die Flexibilisierungsmöglichkeit

Karus in den

Ein Gespräch mit

Keine eineinhalb Jahre ist es her, dass VW einen sog. »Zukunftstarifvertrag« mit der IGM abgeschlossen hatte, in dem die bundesweit noch rund 103 000 Beschäftigten zu weitgehenden Konzessionen verpflichtet wurden: Abstriche bei den Bonus-Regelungen, auf das um 20 Prozent niedrigere Niveau des niedersächsischen Flächentarifvertrags abgesenkte Löhne für neu Einstellende, weitgehender Verzicht auf Überstundenzuschläge im Rahmen eines Flexi-Arbeitszeitkorridors von 800 Stunden etc. VW versprach dafür, »das Beschäftigungsvolumen an den sechs inländischen Standorten auf dem Niveau von 99 000 Beschäftigungsverhältnissen zu halten« und bezeichnete dies als »nachhaltige Beschäftigungsstrategie«. Ähnlich wie bei Ford, GM oder DC wurde auch hier eine enorm lange Laufzeit – von Januar 2005 bis Januar 2011 – vereinbart, u.a. mit der für künftige IGM-Streiks nicht unwichtigen Folge, dass die VW-Beschäftigten auf Jahre hin keine Tarifverhandlungen mehr für Lohnforderungen führen können und damit von allgemeinen Lohnauseinandersetzungen abgekoppelt sind. Eine weitere Tendenz ist deutlich: Künftig sollen die Betriebsräte laut Tarifvertrag selbst die Initiative ergreifen, um die Profitabilität in Form von Effizienzsteigerungen, Investitionen und Innovationen zu steigern – das Vorschlagskarussell dreht sich bereits.

Doch trotz einer konzernweiten Umsatzsteigerung von 7,1 Prozent und einer Gewinnsteigerung von 58 Prozent (!) im vergangenen Jahr und trotz um 15 Prozent gestiegener Absatzzahlen in diesem Jahr will VW nun erneut ein »Sanierungsprogramm« auflegen. Die Rede ist von 20 000 Be-

selffahren »Kolonien«

Diosdado Toledano* über VW-Strategien bei Seat

schäftigten, die aus Perspektive des Konzerns überflüssig sind. Dies betrifft auch die ausländischen Standorte, z.B. in Spanien. In Pamplona, dem Werk in der baskischen Provinz Navarra, wo etwa 4 000 Beschäftigte den Polo bauen, lehnen es die vier großen Gewerkschaften bislang geschlossen (!) ab, sich für die geplante Erhöhung von Stückzahlen bei gleichzeitiger Senkung der Personalkosten erpressen zu lassen und stehen nach mehreren ganztägigen Arbeitsniederlegungen nun kurz vor einem unbefristeten Streik. In Barcelona dagegen brach der gemeinsame Widerstand der Gewerkschaften gegen eine Lohnkostensenkung um 10 Prozent – wahlweise hatte die VW-Tochter Seat rund 1 350 Entlassungen in Aussicht gestellt – trotz mehrerer Streiks mit großer Beteiligung Ende letzten Jahres zusammen. Gegen den Widerstand der anarchosyndikalistischen Gewerkschaft CGT stimmten Arbeiterkommissionen (CCOO) und die Arbeiterunion (UGT) einer Konzessionsvereinbarung zu, die u.a. beinhaltete, dem Unternehmen namentliche Vorschläge für die rund 660 KündigungskandidatInnen, auf die sich Unternehmen und Mehrheitsgewerkschaften im Betrieb geeinigt hatten, zu unterbreiten. Wir dokumentieren ein Interview mit einem der in Barcelona entlassenen Arbeiter, in dem Hintergründe dieser Entscheidung und der widersprüchlichen Angaben des VW-Konzerns zur Geschäftslage ausgeführt werden. Derzeit kämpfen die Entlassenen in dem Seat-Werk bei Barcelona gegen Regierung, Mehrheitsgewerkschaften und VW-Führung um ihre Wiedereinstellung (s. dazu und zu den Protesten gegen die VW-Planungen in Pamplona die neben und auf S. 12 unten stehenden Solidaritätsaufrufe).

Gibt es irgendeine Rechtfertigung dafür, dass SEAT diese Entlassungen in Barcelona durchgesetzt hat?

Die Entlassungen entbehren jeder Rechtfertigung. Die Entschuldigungen, die das Unternehmen in seinen Unterlagen zur Auflösung der Arbeitsverträge vorgebracht hat, sind einmütig in den jeweiligen Berichten der drei Gewerkschaften, die im Comité Intercentros vertreten sind, nämlich der UGT, der CCOO und der CGT¹, zurückgewiesen worden.

Inwiefern treffen die Begründungen des Unternehmens nicht zu?

Zuerst einmal lässt sich in Bezug auf die ökonomische Begründung sagen, dass das Unternehmen zumindest zwischen 1996 bis 2004 ganz offiziell Gewinne in Höhe von 188,821 Milliarden Peseten (das entspricht ungefähr 1 Milliarde Euro) gemacht hat. Die wirkliche Buchführung sieht jedoch noch ganz anders aus, denn das Unternehmen verfügt über Gewinnquellen, die sich in der offiziellen Bilanz des Unternehmens nicht niederschlagen.

Welche zum Beispiel?

Eine Quelle besteht im Kauf von Komponenten der SEAT in Deutschland. An vielen der Zuliefererfirmen ist Volkswagen beteiligt oder kontrolliert sie. Deswegen sind die Preise der deutschen Komponenten für SEAT nicht von der Marktlogik diktiert, sondern entsprechen den Bedürfnissen der Volkswagen-Gruppe. Wir wissen noch von einem anderen Weg der Umschichtung von Gewinnen: die Zahlung von Nutzungsgebühren für die Verwendung von VW-Technologie, wobei nach Gewerkschaftsangaben alleine im Jahr 2004 rund 442 Millionen Euro auf diesem Wege übertragen wurden.

Das Unternehmen sagt, dass die Verkäufe im letzten Jahr zurückgegangen seien.

Ja, die Verkäufe sind zurückgegangen, und die Produktionsprogramme ebenfalls. Aber ein großer Anteil der Reduktion des Produktions- und Verkaufsvolumens ist durch strategische Entscheidungen der VW-Führung bestimmt. So wurde die Produktion von kleineren Fahrzeugen, die nach ihren Angaben nur wenig Gewinne einführen, ob-

wohl sie Beschäftigung sicherten und vorhandene Produktionskapazitäten auslasteten, eingestellt und durch die Produktion von Mittelklassefahrzeugen und Fahrzeugen der mittleren Oberklasse ersetzt, die mehr Mehrwert und höhere Gewinnspannen garantierten. Wenn im Jahr 2000 etwas über 519 000 Fahrzeuge produziert wurden und es Ende

2005 etwas über 400 000 sind, dann bedeutet dies einerseits einen Produktionsrückgang von 20 Prozent. Aber diese Zahl lässt sich auch so lesen, dass die Gewinnspanne bei den neuen Modellen im Verhältnis zu den alten um 20 Prozent höher liegt. Der geringere Produktionsoutput wird überreichlich durch das Anwachsen der Gewinnspanne kompensiert. Das Unternehmen kann daher nicht behaupten, dass es Verluste einfährt.

Dennoch haben die Gewerkschaften am Ende, mit Ausnahme der CGT, ein Entlassungsabkommen unterzeichnet. Welche Rolle hat die teilautonome Regierung in Katalonien, die Generalitat, in diesem Prozess gespielt?

Die Generalitat und das Industrieministerium hatten SEAT wichtige Beihilfen verschiedener Art, wie z.B. für Forschung und Entwicklung, Ausbildung und andere Zwecke, genehmigt, die für den Zeitraum 2003–2004 auf 147 Millionen Euro geschätzt werden. Wenn wir die seit 1993 aufgelaufenen Summen berücksichtigen, dann handelt es sich um Hilfen in enormem Umfang. Die jeweiligen Regierungen verweigern aber die Auskunft darüber – wahrscheinlich um damit die folgende Frage der BürgerInnen nicht aufkommen zu lassen: Was tut die Regierung, um die Vorstände von SEAT und VW zu zwingen, ihre Verpflichtungen in Bezug auf Produktion, Investitionen und Beschäftigung einzuhalten? Nun, stattdessen hat sich die Generalitat die Position des Unternehmens zueigen gemacht.

Und das Ministerium?

Von Anfang an war es dessen Position, den eigenen Verantwortlichkeiten aus dem Wege zu gehen und Druck auf beide Seiten auszuüben, damit diese ein Abkommen träfen. Dabei »warnten« sie vor dem Fall, dass es nicht zu einer Übereinkunft käme, denn dann müsse die Verwaltung »einen Beschluss fassen, der weder den einen noch den anderen gefiele«. Es war offensichtlich, dass vom Ministerium Druck auf die Gewerkschaften ausgeübt wurde, damit diese zu einer Übereinkunft mit dem Unternehmen kämen.

Das ist ein sehr schwerwiegender Vorwurf.

Das Bündnis aus ICV und EUiA², dessen Beteiligung an der Drei-Parteien-Regierung

Solidarität mit den entlassenen Arbeiterinnen und Arbeitern bei Seat

Wir, die Unterzeichnenden, lehnen den Angriff der Führung der Volkswagen-Gruppe gegen die Arbeiter des multinationalen Unternehmens, der durch die Zwangsentlassung von 660 Arbeitern und Arbeiterinnen bei SEAT Barcelona im Dezember 2005 zum Ausdruck kommt, ab. Wir rufen dazu auf, die internationale Solidarität mit dem Kampf der Versammlung der Entlassenen um ihre Wiedereinstellung ohne jegliche Aufgabe von erworbenen Rechten zu organisieren.

Website der Versammlung der Entlassenen von SEAT: www.moviments.net/despidoseat

Solidaritätsbekundungen können geschickt werden an: diosdole@diosdole.jazztel.es

mit PSC und ERC³ von entscheidender Bedeutung ist, hat jedenfalls nicht all seine Kraft für die Verteidigung der Arbeiterinteressen und die Rücknahme der SEAT-Pläne eingesetzt, indem ICV-EUiA es beispielsweise zu einer Regierungskrise hätte kommen lassen. Und in der öffentlichen Bewertung, die das Bündnis nach Unterzeichnung des Abkommens vorgelegt hat, findet sich keine ausdrückliche Verurteilung desselben.

Die Gewerkschaften dagegen reagierten auf die Pläne von SEAT, indem sie zunächst eine »Einheitsplattform« aus UGT, CCOO und CGT bildeten. Als die UGT und die CCOO schließlich Verhandlungen über die Zwangsentlassungen aufnahmen, zerbrach die Einheitsfront. In dem zu diesem Zeitpunkt von der UGT und den CCOO herausgegebenen Communiqué klagen beide die Regierung an, dass diese die Arbeiter in ihrer Auseinandersetzung nicht unterstützt habe – das hat allerdings mehr damit zu tun, dass sie ihren eigenen Positionswechsel damit zu entschuldigen versuchen...

Glaubst Du, dass die Gewerkschaften das Abkommen in der Annahme unterzeichnet haben, dass es das Beste sei, was herauszuholen war?

Die beiden unterzeichnenden Gewerkschaften haben gesagt, dass die Volkswagen-Gruppe keinen objektiven Grund dafür hatte, ein Abkommen dieser Art zu erzwingen, sondern dass damit ein Exempel statuiert werden sollte, dessen Wirkung auf die Sozialpartnerbeziehungen bis in den Schoß der VW-Gruppe hineinreichen könnte.

Eine Art Absichtsankündigung?

Ja. Das multinationale Unternehmen Volkswagen lässt eine Botschaft in Bezug auf den internen Verbrauch der VW-Gruppe ab, trifft die »Kolonien« [die nicht in der BRD befindlichen Standorte; L.S.] und bereitet damit die Begründung für größere Angriffe gegen die Löhne, Gehälter und die Beschäftigungssicherheit in Deutschland vor.

ten innerhalb des TVöD (z.B. Arbeitszeitkorridor/Arbeitszeitkonto) eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens ab.

Öffnung nach ArbZG für 12-Stunden-Schichten

Die TdL sieht dringenden Bedarf, abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu zwölf Stunden auch an Werktagen auszuweiten – und zwar für alle Beschäftigtengruppen in den Kliniken. Als »Arbeitsschutzmaßnahme« wurde eine Höchstgrenze von 120 Stunden in zwei unmittelbar aufeinander folgenden Wochen angeboten. Das heißt, dass die Ausnahme nach dem Arbeitszeitgesetz für Sonn- und Feiertage ohne gesetzliche Grundlage tarifvertraglich ausgedehnt werden soll auf alle Tage.

ver.di hat diesen Vorschlag verständlicherweise abgelehnt.

Überstunden in Schicht- und Wechselschicht

Für die TdL ist die Definition von Überstunden bei Schicht- und Wechselschicht im TVöD (tägliche) nicht akzeptabel.

ver.di hat deutlich gemacht, dass eine abweichende Regelung nur mit einer Kompensation an anderer Stelle einhergehen kann.

Korridor-/Rahmenzeit-Regelung auch für Schichtdienst

Die TdL fordert eine Übernahme der Regelung zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit auch für den Schichtdienstbereich, um mehr Flexibilität in Krankheits-/Vertretungs- und Notfällen zu erhalten.

ver.di hat das – wie bereits in den Verhandlungen mit Bund und Kommunen – abgelehnt.

Spreizung der Tabelle/Leistung

Die TdL forderte eine stärkere

Spreizung der Tabellenstruktur für den Krankenpflege-Bereich, d.h. sie will die Vergütung für »Grundtätigkeit« absenken und qualifizierte Tätigkeiten höher vergüten. Das bedeutet nichts anderes als eine niedrigere Grundeingruppierung der Krankenpflege. Die TdL will einen stärkeren Leistungsbezug – insbesondere im wissenschaftlich/ärztlichen Bereich. Dabei wird u.a. bei der Stufensteigerung eine noch stärkere Abhängigkeit von der Leistung gefordert.

ver.di hat sich damit einverstanden erklärt, im Rahmen der Entgeltordnungsverhandlungen die spezifischen Tätigkeitsmerkmale der Uniklinika zu berücksichtigen. Eine Verschlechterung für den Krankenpflege-Bereich hat ver.di abgelehnt.

Anwendungs-/Geltungsbereich

Dem Anspruch der TdL, einen einheitlichen Tarifvertrag für die

Hochschulen und Unikliniken anzustreben, steht ver.di grundsätzlich positiv gegenüber.

ver.di hat jedoch wiederholt **gefordert**, dass als Voraussetzung für einen Tarifvertrag die TdL eine un-

mittelbare Tarifbindung für die Unikliniken herstellt.

Christa Hecht,

ver.di-Bundesverwaltung, Ressort 9
Fachbereich 3, Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

EXIT! KRISE UND KRITIK DER WARENGESellschaft
Heft 3, 256 Seiten, 13 €

Gerold Wallner: *Die Leute der Geschichte*
Roland Grimm: *Jeder Mann ein Bürger, jeder Bürger ein Soldat*
Martin Dornis: *Von der Harmoniesucht zum Vernichtungswahn*
Roswitha Scholz: *Die Rückkehr des Jorge*
Frank Rentschler: *Die kategoriale Abwesenheit des Geschlechts*
Alan Freeman: *Die Himmel über uns*
Ulrich Leicht: *Vom Marxismus zur Wertkritik*

www.exit-online.org

Horlemann-Verlag • PF 1307 • 53583 Bad Honnef • Fax: 0 22 24 / 54 29
www.horlemann-verlag.de • E-Mail: info@horlemann-verlag.de

Es wäre sonderbar, nach der Unterzeichnung eine negative Bewertung von Seiten der unterzeichnenden Gewerkschaften zu erwarten, dennoch: Haben die unterzeichnenden Gewerkschaften das Abkommen zumindest widerwillig unterzeichnet?

UGT und CCOO bewerten das Abkommen offiziell positiv; die Anschuldigungen und der bittere Ton ihrer Bewertung kennzeichnen den realen Gehalt des Abkommens jedoch besser. Zur Entschuldigung führen sie an, dass das Ministerium, «wenn sie nicht unterschrieben hätten, ein Abkommen durchgesetzt hätte, das mehr Entlassungen und schlechtere Bedingungen vorgesehen» hätte, aber das ist eine nicht nachweisbare Rechtfertigung.

Denkst Du, dass das Ministerium dies gemacht hätte?

Meines Erachtens wäre es unwahrscheinlich gewesen, dass sich das Ministerium für den Antrag auf Aufhebung von 1 346 Arbeitsverträgen ausgesprochen hätte, zumindest nicht zu den von der SEAT-Führung vorgelegten Bedingungen. Denn immerhin handelt es sich um eine aus drei Parteien bestehende Koalition mit potenziellen Widersprüchen und offensichtlichen Schwächen. Was wäre wohl passiert, wenn die Generalität alleine die Entlassung von 1 346 Arbeitern beschlossen hätte – zudem noch konfrontiert mit der formellen Opposition der zwei großen Gewerkschaften? Die Dreiparteienkoalition hätte nicht eine Woche fortbestehen können angesichts eines sozialen Konflikts diesen Ausmaßes. Dies erklärt auch den enormen Druck von Seiten der Generalität und der Koalitionsparteien auf die Gewerkschaftsführungen von UGT und CCOO, eine Vereinbarung zu unterzeichnen.

Wie waren die ersten Reaktionen?

Die Belegschaft, die immer einhellig auf die gemeinsamen Aufrufe zur Mobilisierung reagiert hatte, sah sich mit der Tatsache konfrontiert, dass zwei der großen Gewerkschaften bei SEAT – UGT und CCOO stellen die Mehrheit der dort vertretenen Gewerkschaften – ein Abkommen unterzeichnet haben, das mit den Verpflichtungen der Einheitsplattform bricht und das zum ersten Mal in der Geschichte von SEAT zu Entlassungen von Arbeitern mit Festverträgen führt. Das Gefühl der Machtlosigkeit wandelte sich in Wut und Empörung, als am Tag vor den Weihnachtsferien das Unternehmen die Entlassungsbriefe zustellte. Inmitten eines Klimas der Angst, mit frischer Erinnerung an die 46 vor dem Sommer Entlassenen, die Entlassungen in der Werkstatt Nr. 8, und mit Drohungen von Seiten der Chefs gegenüber den Arbeitern, die den Streik unterstützen, legte die Belegschaft am 23. Dezember 2005 in allen Schichten die Produktion lahm. Das war nicht nur ein Solida-

ritätsstreik mit den Entlassenen, sondern bedeutete auch die Ablehnung des Abkommens und die Forderung, dass die Unterzeichner ihre Funktionen aufgeben. Wie hätten die Arbeiter das Entlassungsabkommen besser als mit diesem Streik bewerten können?

Nach welchen Kriterien wurden die Entlassenen ausgewählt?

Die Gewerkschaften waren mit dem Vorwand in die Verhandlungen eingetreten, dass sie verhindern wollten, dass auf der Liste Leute auftauchen, die kritisch sind, die gekämpft haben, die Gewerkschafter sind. In meinem Fall habe ich sie öffentlich darauf hingewiesen, dass sie mich nicht zu retten bräuchten, wenn sie vorhätten, einige Arbeiter dadurch zu retten, dass sie der Entlassung anderer zustimmten. Ich sagte, sie könnten mich als Ersten auf die Liste setzen, denn zuzustimmen und in Verhandlungen über die Auswahl der zu Entlassenden einzutreten, bedeutet, den Geist der Klassengewerkschaft zu zerstören, dessen Prinzip darin besteht, die Interessen der Gesamtheit der Arbeiter und Arbeiterinnen zu vertreten – ohne Ausnahmen und ohne Diskriminierungen.

Aber die Liste wurde schließlich doch angenommen?

Aber klar, wenn du deine Freunde schützt, deine Nächsten, die Genossen der Partei..., wen auch immer, dann muss irgendjemand den Platz desjenigen einnehmen, den du rettest. Damit bestimmst du das Schicksal anderer GenossInnen. Dies hat zu ganz ungeheuerlichen Ergebnissen geführt. Beispielsweise diskriminiert die Liste ganz eindeutig Frauen: Die Belegschaft hat einen Frauenanteil von 14 Prozent, auf der Liste stehen jedoch 20-21 Prozent Frauen. Das Gleiche bei der Gewerkschaftszusammensetzung: In der Belegschaft sind sieben Prozent bei der CGT organisiert, auf der Liste sind 23 Prozent CGT-Mitglieder. Dies ist ein derart offensichtliches Ungleichgewicht, dass die Diskriminierung der Gewerkschaft klar wird: Es ist eine Repressalie gegen die CGT. Sie haben schwangere Frauen draufgesetzt, Frauen im Mutterschutz, Behinderte und schwer kranke Kollegen, beide Ehepartner zusammen, Arbeiter, die älter als 50 Jahre alt sind und nur schwer etwas Neues finden... Die Kommission zur Durchsetzung einer Entschließung der 660 Entlassenen hat kürzlich einen Beschluss zur Wiedereinstellung gefasst, denn diese Ungeheuerlichkeit hat enormes Missfallen in der Belegschaft erregt, und die anschließende Mobilisierung der Entlassenen drohte, die ohnehin geringe Glaubwürdigkeit der Gewerkschaftsvertreter, die das Abkommen unterzeichnet hatten, noch zu verringern.

Ist dieses Vorhaben legal?

Dies zu klären, wäre der Inhalt einer Klage auf völlige Annullierung des Abkommens.

Zweifelsohne stehen wir vor einem politischen Abkommen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, das mit dem Wohlwollen der Regierungsinstitutionen zustande kam. Aber in unserem Rechtssystem muss sich jedes Abkommen an Recht und Gesetz halten. Deswegen sind außer der Einlegung eines Widerspruchs gegen den Verwaltungsbeschluss auch mehrere Klagen vor dem Sozialgericht anhängig, die sich gegen die Verletzung grundlegender Rechte der auf den Entlassungslisten befindlichen ArbeiterInnen wenden. Es handelt sich um eine Liste, die die grundlegende Unmenschlichkeit des Neoliberalismus widerspiegelt – und einer Unternehmensführung, die »Säuberungs«-methoden diktatorischer Regime anwendet.

Ihr Entlassenen habt Euch in einer Versammlung⁴ konstituiert. Wie sieht die Belegschaft von SEAT den von Euch begonnenen Kampf? Welchen Grad von Solidarität erhofft Ihr Euch von der Belegschaft?

Es ist noch zu früh, um eine endgültige Vorstellung davon zu haben, wie der Mobili-



sierungsprozess für die Wiedereinstellung aller Entlassenen aussieht. Aber allgemein besteht die Überzeugung, dass eine dreifache Einheit und Solidarität notwendig ist, um die Wiedereinstellung zu erreichen: die interne zwischen den entlassenen Männern und Frauen, diejenige der Gesamtheit der Arbeiter der SEAT-Zentren und diejenige aller zusammen mit der Gesamtheit der Arbeiterklasse Kataloniens.

Die Rolle, die die Versammlung spielen muss, ist dabei von grundlegender Bedeutung. Die eigene Situation als Entlassene erlaubt es, die verschiedenen Barrieren der Gewerkschaftszugehörigkeit zu überwinden, die innere Einheit zu festigen und ein Beispiel für die geschlossene Antwort aller anderen zu sein in einem Kampf, der weder in einem noch in drei Monaten beendet sein wird.

Welche Auswirkungen wird dieses Abkommen auf den industriellen Sektor insgesamt haben?

Wenn wir es nicht verhindern, dann kann es zu einem Vorbild für Arbeitsbeziehungen in diesem Land werden. Die Verlautbarungen des Vorsitzenden der CCOO, José María Fidalgo, sind in diesem Punkt sehr deutlich. Abgesehen davon, dass er das Abkommen als eine »momentane und positive« Lösung der Krise bei SEAT darstellt, sagt er, dass es angesichts der Wettbewerbsbedingungen im Automobilsektor eine ganze Reihe von Firmen gibt, die sich in ähnlicher Lage wie SEAT befinden, und dass es deswegen zu ähnlichen Lösungen wie bei SEAT kommen wird. Fidalgo öffnet damit die Türen für eine Ausweitung des Abkommens von SEAT auf andere Firmen. Und das zu einem Zeitpunkt, an dem über die Reform der Arbeitsgesetze verhandelt wird: Die Arbeitgeberseite und die Regierung fordern, kollektive Entlassungsprozesse großer Firmen zu erleichtern und die Abfindungen herabzusetzen, wobei festgeschrieben werden soll, dass die Höchstabfindungen bei 24 Monatsgehältern liegen. Das wäre nur noch etwa die Hälfte dessen, was im spanischen Arbeitsgesetz in Fällen unzulässiger Entlassungen vorgesehen ist. Schließlich schwächt das bei SEAT, einer der letzten großen Orte der Arbeiterbewegung, unterzeichnete Abkommen zusätzlich die Verteidigung der Arbeitsbedingungen der Arbeiter in den am wenigsten geschützten und am stärksten prekarierten Sektoren, in den kleinen und mittleren Unternehmen.

Aber gibt es diese Krise, von der Fidalgo spricht, wirklich? Vorhin hattest Du gesagt, dass das Unternehmen weiterhin hohe Gewinne einführt.

Man kann nicht von Krise sprechen, und wenn wir dies täten, dann müssten wir auf jeden Fall von einer provozierten Krise sprechen.

Was willst Du damit sagen?

Als die Führung der VW-Gruppe anfing, davon zu sprechen, dass es Probleme bei VW gebe, dass Kosten reduziert werden müssten etc., stand sie mitten in der Diskussion über die Produktionsziele und deren Verteilung innerhalb der VW-Unternehmensteile über die nächsten Jahre. Zu diesem Zeitpunkt stellten wir uns die Frage: »Werden sie die Produktion verlagern unter Anwendung strikter Rentabilitätskriterien, d.h. dort produzieren, wo es billiger ist, und die Produktion reduzieren oder einstellen, wo es für sie teurer ist?« Nach dieser Logik hätten sie die Hälfte der Produktion in Deutschland abbauen und auf andere Fabriken der Gruppe umverteilen können, auch zugunsten von SEAT, wo die Globalkosten nur etwa halb so hoch sind wie bei Volkswagen Deutschland. Interessanterweise wurden die ursprünglichen Projekte von VW, Produktion nach Tschechien, nach Portugal und auch zu

Unzensurierte Solidarität

VW-KollegInnen zum Arbeitskampf in Pamplona

Die Beziehungen zwischen Management und Interessenvertretung sind in den deutschen VW-Werken traditionell besonders eng, bisweilen bis hin zur Ununterscheidbarkeit der Interessen. Umso erstaunlicher, dass es zu der im Folgenden dokumentierten Resolution von Braunschweiger Vertrauensleuten an die streikenden KollegInnen bei VW-Pamplona kommen konnte (s. auch diese Ausgabe, S. 10f.). In dieser Form allerdings sollte sie nicht allzu lang Bestand haben. Eine knappe Woche nach der Verabschiedung erschien die mit IGM-Logo versehene »offizielle«

Variante von Solidarität. Sie enthält die Kritik an der Erpressungslogik nicht mehr, sondern appelliert an die Verantwortung der Unternehmen für Beschäftigung und soziale Sicherheit.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben in der letzten Woche von Eurem Kampf gegen die Kürzungsforderungen unserer gemeinsamen Borse gehört.

Das Vorgehen des VW-Konzerns, nach dem Motto, »wenn Ihr auf Lohn verzichtet und länger arbeitet, dürft Ihr auch weiterhin für uns arbeiten, und wenn nicht kriegt den

immer wieder eine Reihe von uns aus Angst um die eigenen Arbeitsplätze auf diese Erpressungen eingegangen. Das hat dazu geführt, dass weltweit immer wieder Arbeitszeit verlängert und Löhne gekürzt wurden. Diese Abwärtsspirale unserer Arbeits- und Lebensbedingungen muss endlich ein Ende haben. Euer Kampf kann nur ein Anfang sein, wieder zu dem eigentlichen Grundgedanken der Gewerkschaften, sich eben nicht gegenseitig zu unterbieten, zurück zu kehren. Aber es ist ein sehr, sehr guter Anfang.

Euer klares Nein gegen die neuerlichen Erpressungsversuche des Unter-

nehmens ringt uns Bewunderung ab und gibt uns Mut, dass es in Zukunft nicht immer weiter bergab geht. Wir hoffen, dass Euer Kampf bei vielen Gewerkschaftern zum Umdenken führt und fordern die Vertrauenskörperleitungen bei Volkswagen auf, Euren Kampf praktisch zu unterstützen und Öffentlichkeit zu organisieren. Es kann nicht darum gehen, sich gegenseitig Grußadressen zuzuschicken, sondern die Belegschaften müssen informiert werden, und es muss öffentlicher Druck auf das Unternehmen ausgeübt werden.

Wir wünschen Euch viel Kraft und Ausdauer für Euren Kampf, der auch unser Kampf ist.

Vollversammlung der IG Metall-Vertrauensleute VW Business Unit Braunschweig, 9. März 2006

Dringliches

Beschäftigte von Daimler-Chrysler Brasilien zu betrieblichen Auseinandersetzungen und über die Entwicklung unter Lula

Veranstaltung des »AK Solidarität mit Brasilianischen Gewerkschaften« im DGB Region Rhein Neckar, Mannheim

Drei Werke hat DaimlerChrysler in Brasilien:

- In Sao Bernardo (Sao Paulo) werden seit etwa 50 Jahren LKW's und Motoren gebaut, seit neuerem auch Bus-Fahrgestelle. 11 700 Beschäftigte zur Zeit. Was konnte die Belegschaft in der augenblicklichen NFZ-Hochkonjunktur durchsetzen? Einstellungen statt Überstundenexzesse;

SEAT zu verlagern, in dem Moment aufgegeben, als es zu dem brutalen Angriff des Vorstands der VW-Gruppe gegen die Beschäftigten bei SEAT kam.

Andererseits sprechen die Daten über die Verkaufsentwicklung der VW-Gruppe eine beredte Sprache: Während die Verkäufe von SEAT gegenüber den Vorhersagen einen leichten Einbruch erleiden, wird Volkswagen zur Nummer eins in Bezug auf den Absatz in Europa. Was ist in der Zwischenzeit geschehen, dass es zu einer solchen Situation kam? Man muss dazu sagen, dass bei SEAT sowohl die strategische Option, für bestimmte Marktsegmente zu produzieren und andere aufzugeben, als auch die Handelspolitik immer von der Führung der VW-Gruppe bestimmt wurden. In diesem Sinne ist die Rede von der »Autonomie« von SEAT innerhalb der Gruppe eine Lüge. VW hat dem Verkauf seiner in Deutschland hergestellten Modelle immer Priorität gegeben – zum Nachteil der bei SEAT hergestellten Modelle. Selbst dann, wenn SEAT ein gutes Modell produziert hatte, wie z.B. den neuen León, der sich sehr gut im Wettbewerb mit den Volkswagenmodellen schlug, wurde deren Marktauftritt oder dessen Verteilung im Händlernetz mit unhaltbaren Argumenten verzögert, um nicht die Verkaufsziele anderer Volkswagenmodelle zu beeinträchtigen. Es ist von daher naheliegend zu folgern, dass die Führung der VW-Gruppe ihre eigenen Probleme auf SEAT übertragen hat, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Deswegen ist die »Krise« bei SEAT grundsätzlich eine von der Führung der VW-Gruppe produzierte Krise. Es stimmt, dass die Wirtschaftskonjunktur sich im Automobilsektor negativ ausgewirkt hat, aber das alleine erklärt nicht die Probleme bei SEAT, ganz und gar nicht.

* *Diosdado Toledano arbeitet seit 1971 bei SEAT, wurde 1989 aus den CCOO ausgeschlossen und war dann lange Zeit Mitglied der CGT. Zur Zeit bemüht er sich um eine Wiederaufnahme in die CCOO.*

Übersetzung und Anmerkungen: Lars Stubbe; eine ungekürzte Fassung des Interviews findet sich in www.labournet.de

Anmerkungen

- 1) UGT = Unión General de Trabajadores (der Sozialistischen Partei nahe stehende Gewerkschaft); CCOO = Confederación Sindical de Comisiones Obreras (der KP nahe stehende Gewerkschaft); CGT = Confederación General del Trabajo (anarchosyndikalistische Gewerkschaft)
- 2) ICV = Iniciativa per Catalunya Verds (Initiative für Katalonien, Grüne); EUIA = Esquerra Unida i Alternativa (Vereinigte Linke und Alternative)
- 3) PSC = Partido Socialista Catalunya (Sozialistische Partei Kataloniens und ERC = Esquerra Republicana de Catalunya (Republikanische Linke Kataloniens)
- 4) Das spanische »asamblea« meint hier nicht eine einmalige Versammlung, sondern die kontinuierlich stattfindenden Versammlungen einer basisdemokratischen Bewegung, wie sie historisch und gegenwärtig in den mediterranen Erwerbslosen-, Arbeiter- und sozialen Bewegungen anzutreffen sind.

hohe Ergebnisbeteiligung durch Arbeitsniederlegung; Protestaktionen für Zulieferbetriebe.

Walter Souza, Ana Rafaela und Wagner de Freitas, alle Mitglieder der Fabrikkommission (etwa Betriebsrat), schildern die Kämpfe.

● In Campinas wurden bis vor 12 Jahren Busse gebaut. Die damalige Belegschaft von über 4 000 ist inzwischen zusammengeschrumpft auf 600, die hauptsächlich in einem großen Zentral – Ersatzteil – Lager arbeiten. Die Firma hat angedeutet, aus dem Metalltarif auszusteigen.

Genevaldo dos Santos arbeitet dort als Gewerkschaftsbeauftragter und wird von den Ängsten und Kämpfen erzählen

● In Juiz de Fora entstand vor etwa 10 Jahren eine PKW Fabrik zur Produktion der A-Klasse. Das erwies sich als Flop. In der Zwischenzeit wurden Aushilfsproduktionen durchgezogen.

Produktionsmodell China?

Electronics Contract Manufacturing: globale Produktion und neues Arbeitsregime (Teil II) / Von Boy Lühje*

In Teil I seines Beitrags hatte Boy Lühje die globale Restrukturierung der Produktionsketten im IT-Bereich analysiert als Entstehung eines neuen Produktionsmodells, das verschiedene Elemente beinhaltet: Abwälzung der Risiken der Produktion auf hochintegrierte Kontraktfertiger in Niedriglohnländern (wie z.B. China), Kapitalkonzentrationsprozesse und tayloristische Massenfertigung auf High Tech-Niveau. Teil II geht auf die damit verbundenen Arbeitsverhältnisse und die Folgen für die Beschäftigten ein:

Die Arbeitspolitik in den EMS-Betrieben (*Electronics Manufacturing Services*) Chinas ist geprägt von den massiven Umbrüchen in den Regulationsformen des Lohnverhältnisses, die das Land im letzten Jahrzehnt erlebt hat. Die Reformen der Arbeitsgesetze und des Gewerkschaftssystems, die Arbeitsmigrationspolitik und besonders die klientelistischen Beziehungen lokaler Staats- und Parteiapparate mit in- und ausländischen Investoren auf Grundlage einer relativ weitreichenden fiskalen und politischen Autonomie von Städten und Provinzen (Hsing 1998, S. 110ff.) sind die bestimmenden Faktoren. Die seit etwa 1990 geschaffenen Arbeitsgesetze definieren einen relativ klaren Rahmen der Regulierung des Lohnverhältnisses, der sich an den Gesetzen und Regeln industriell entwickelter kapitalistischer Länder orientiert (ausführlich: Taylor et al. 2003) und an staatskorporatistische Traditionen der Interessenvermittlung anknüpft (Chan 1991). Die damit etablierte »Rechtsstaatlichkeit« (*yifazhiguo*) markiert einen fundamentalen Umbruch in den vom nicht antagonistischen Modell der realsozialistischen »Betriebsgemeinschaft« (*danwei*) geprägten chinesischen Arbeitsbeziehungen (Lee 2002, S. 197).

Die auf eine harmonische Vermittlung der sich rasch entfaltenden Antagonismen von Arbeit und Kapital ausgelegten Arbeitsgesetze werden allerdings nur in höchst selektiver Weise überwacht und durchgesetzt. Relativ günstige institutionelle Voraussetzungen für rechtsstaatliche Verkehrsformen finden sich meistens in staatlichen Betrieben, privatisierten Staatsunternehmen (SOEs) und chinesisches-ausländischen Joint Ventures. Die Si-

tuation in den Exportindustrien in den Küstenprovinzen, insbesondere in den ehemaligen Sonderwirtschaftszonen und in Regionen mit überwiegend auslandschinesischem Kapital ist demgegenüber charakterisiert durch die schwache Überwachung bestehender Gesetze, das weitgehende Fehlen von Gewerkschaften und durch Belegschaften mit geringen Traditionen gewerkschaftlicher oder sozialer Organisation (Taylor et al. 2003).

Die Elektronik-Kontraktfertigung liefert ein bezeichnendes Beispiel. In Guangdong, dem wichtigsten Standort der Branche in China, ist die Nicht-Überwachung der Arbeitsgesetze durch die staatlichen Behörden gängige Praxis. Obwohl das Gesetz eine Präsenz von betrieblichen Vertretungen des staatlich kontrollierten *Allchinesischen Gewerkschaftsbundes* (ACGB) in Unternehmen mit ausländischem Investitionskapital vorsieht, sind solche offiziellen Arbeitnehmervertretungen in den EMS-Betrieben des Pearl River Delta so gut wie nicht vorhanden. In keinem der von uns untersuchten Großbetriebe existiert der gesetzlich vorgesehene Kollektivvertrag (betrieblicher Tarifvertrag). Relevante Initiativen zum Aufbau offizieller Vertretungsstrukturen in den Elektronikproduktionsbetrieben ausländischer Investoren gibt es nicht, auch wenn das Problem der gewerkschaftsfreien Betriebe von lokalen Gewerkschaftsfunktionären teilweise durchaus gesehen wird. Im einzigen EMS-Betrieb unseres Untersuchungssamples, in dem die Betriebsleitung die Existenz einer Betriebsgewerkschaft bestätigte, bestand diese aus einer von der Personalabteilung ausgewählten Vorkarbeiterin. Unsere Einsichten unterstreichen die Feststellung chinesischer Arbeitssoziologen, dass die Arbeitsgesetzreformen des letzten Jahrzehnts an den Exportbetrieben mit einem überwiegenden Anteil an Migrantenbelegschaften weitgehend vorbeigegangen sind und im besten Falle zur Bildung von arbeitgeberbeherrschten Vertretungen geführt haben (Chang 2000).

Auch wenn es bislang keine systematische Auswertung von Arbeiterbeschwerden, Gerichtsklagen und Arbeitskonflikten in Elektronikbetrieben der PRD-Region oder in China insgesamt gibt, erscheinen massive Proteste und Arbeitskonflikte eher als Ausnahme. Zwar berichten lokale Experten von Nichtregierungsorganisationen auch für die Elektronikindustrie von zahlreichen Beschwerden und Gerichtsklagen gegen Rechts-

verletzungen. Dennoch lässt sich für die Mehrheit der EMS-Betriebe die Existenz relativ stark formalisierter Arbeitsbeziehungen feststellen, die auf individuellen Arbeitsverträgen und ausgedehnten betrieblichen Regelsystemen für Beschäftigungspolitik, Entlohnung, Beförderung und Beschwerdeverfahren beruhen. Im Unterschied zu den Befunden einschlägiger neuerer Analysen (Chiu/Frenkel 2000; Chan 2001) gilt diese Feststellung auch für Großbetriebe im Eigentum taiwanesischer Unternehmen.

»Stabile Betriebsfamilien«

Die Kontraktfertiger experimentieren mit einer Vielfalt von Politiken zur Stabilisierung der betrieblichen Sozialbeziehungen. Die meisten dieser Ansätze ähneln den Formen des modernen Betriebspaternalismus, der in den gewerkschaftsfreien IT-Unternehmen der USA, namentlich in Silicon Valley, vorherrscht (Lühje 2001). Die starke Betonung von »Unternehmenswerten«, der ausgedehnte Einsatz von Programmen des Qualitätsmanagements aus dem Instrumentarium der »schlanken Produktion«, die zuweilen extensiven betrieblichen Freizeitprogramme und die Einbeziehung von Clubs und Assoziationen der Arbeitsmigranten in den Wohnheimen reflektieren dies. Der größte EMS-Betrieb Südchinas verfügt über ein breit gefächertes Angebot von Läden und Restaurants auf dem Betriebsgelände; Fitnesscenter, Kino, Freizeiteinrichtungen bis hin zu aufwendig ausgestatteten Computerspielsälen und ein Cybercafé für die Angestellten sollen den zumeist aus ländlichen Verhältnissen stammenden Beschäftigten großstädtisches Lebensgefühl vermitteln. Offensichtlich tragen solche Praktiken dem Umstand Rechnung, dass Arbeitsmigranten, insbesondere auch junge Frauen, Lohnarbeit nicht nur der Verdienstmöglichkeiten wegen suchen, sondern vor allem auch von der Hoffnung auf einen urbanen Lebensstil motiviert sind (Hsing 1998; S. 99). Solche Sozialmodelle knüpfen zugleich an viele Aspekte der traditionellen sozialistischen Betriebsgemeinschaft in China und deren Grundgedanken der umfassenden sozialen Versorgung durch den Betrieb an (Li 1996). Die Identifikation mit den »Unternehmenswerten« wird dabei zu einer wesentlichen Ressource sozialer Stabilität in einem Umfeld, das angesichts andauernd

8, 68165 Mannheim, Tel. (0621) 415009, Fax (0621) 416984, email: kda.spohn-loge@t-online.de

Warum die Rose sticht

Kolumbianische Blumengewerkschafterinnen fordern menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

Hätten Sie gewusst, dass die Rosen im Blumenladen um die Ecke vermutlich aus Kolumbien stammen? Nach den Niederlanden ist Kolumbien weltweit zweitgrößter Blumenexporteur. In der Hochebene um die kolumbianische Hauptstadt Bogotá herrscht auf 2 600 Metern ewiger Frühling. Ideale klimatische Bedingungen und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse haben einen Boom in der Blumenindustrie entfacht. Kolumbien birgt viele Überraschungen.

Das Land ist fruchtbar und reich an natürlichen Rohstoffen. Die Schönheit der Natur wird allerdings getrübt durch die krassen sozialen Gegensätze, die die Mehrheit der Bevölkerung zu einem Leben in Armut verdammen. 90 000 Menschen, die große Mehrheit Frauen, schufteten in den kolumbianischen Blumenplantagen für Niedrigstlöhne. Ständiges Bücken, Einsatz von Giften und Arbeitshetze bedrohen die Gesundheit der Arbeiterinnen. Gewerkschaften werden systematisch bekämpft. »Unsere Mitglieder werden schikaniert und entlassen«, erzählt Aidé Silva von der Blumenarbeitergewerkschaft Untraflores.

Obwohl der kolumbianische Staat Gesetze zum Recht auf gewerkschaftliche Organisation hat, sieht die Realität anders aus. In der Vergangenheit haben Blumenfarmen die Behörden wiederholt dazu bewegen

können, Blumengewerkschaften den legalen Status abzuspochen. Im Jahr 2005 konnte dies bei der Gewerkschaft *Sintrasplendor* nur durch eine internationale Briefkampagne verhindert werden.

Aidé Silva und anderen Frauen ist es vor vier Jahren gelungen, eine Gewerkschaft zu gründen. Regelmäßig gehen die Gewerkschafterinnen von Haus zu Haus, um ihre Zeitungen an die Arbeiterinnen zu verteilen. »So informieren wir die Frauen über ihre Rechte, denn auf den Plantagen darf die Gewerkschaft sich nicht sehen lassen«, berichtet Aidé Silva. Für sie ist wichtig, dass die Arbeitsbedingungen auf den Blumenplantagen im Ausland bekannt werden. »Deutschland importiert sehr viele Blumen aus Kolumbien. Die Verbraucher sollten die deutschen Blumenimporteure auffordern, von ihren Lieferanten vernünftige Arbeitsbedingungen

niedriger Löhne und des Mangels institutionalisierter Sozialnormen bei Arbeitsbedingungen und Vertretungsrechten den Beschäftigten kaum längerfristige Perspektiven der beruflichen und persönlichen Entwicklung bieten kann.

»Desorganisierter Despotismus«

Die in den EMS-Betrieben in China entstandenen Formen eines weltmarktorientierten Betriebspaternalismus sind allerdings nur ein Element jener chaotisch anmutenden Fragmentierung der arbeits- und sozialpolitischen Institutionen und Regulierungsformen im kapitalistisch gewendeten China, für die Lee (2002) in Anknüpfung an Burawoy die treffende Bezeichnung »desorganisierter Despotismus« geprägt hat. In der PRD-Region manifestiert sich diese Situation in dem massiven »Standortwettbewerb« zwischen den einzelnen Städten und Gemeinden, der fast alle Aspekte der Regulierung der Arbeitsbeziehungen zu beherrschen scheint. So gibt es erhebliche Unterschiede im Niveau des gesetzlichen Mindestlohns, der gemäß nationaler Gesetzgebung auf lokaler Ebene zwischen Stadtverwaltung, Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden muss und der auch für ElektronikerInnen die offizielle Untergrenze ihrer Entlohnung bildet. In Shenzhen z.B. betrug im Jahre 2004 der gesetzliche Mindestlohn in den beiden benachbarten Stadtbezirken mit der stärksten Konzentration von Elektronikfertigungsbetrieben nach Angaben lokaler NGOs jeweils 595 Renmimbi (RMB) (ca. 60 Euro) bzw. 460 RMB. Diese Mindestlöhne sind in jüngster Zeit um 10-20 Prozent erhöht worden, um der Abwanderung von Arbeitskräften in andere Regionen mit höherem Lohnniveau entgegenzuwirken. Allerdings sind die Überwachungsmechanismen kaum verbessert worden (Interviewdaten 2005).

Große Unterschiede bestehen auch bezüglich der Regelungen für die Lebensbedingungen in den Fabrikwohnheimen. Die meisten örtlichen Arbeitsbüros geben an, dass die Auflagen in den letzten Jahren erheblich strenger geworden seien, auch als Ergebnis von kritischen Berichten in der Lokalpresse und Protesten von Betroffenen. Die Bedeutung solcher Aussagen ist allerdings sehr interpretationsfähig und bestimmt von den existierenden örtlichen Standards. In Dongguan zum Beispiel verbietet eine im Jahre 2003 erlassene Richtlinie die Belegung von Wohnheimbetten mit zwei bis drei in verschiedenen Schichten arbeitenden ArbeiterInnen – nach Aussagen der Verantwortlichen ein großer Fortschritt gegenüber bestehenden Praktiken.

Die relative Machtlosigkeit der ArbeiterInnen in den neuen Großbetrieben hängt

offensichtlich mit dem völligen Fehlen kollektiver Kontrakte und Institutionen zusammen, die als Plattform gegenseitig beachteter Formen betrieblicher Arbeitsbeziehungen dienen könnten. Die Unmöglichkeit, auch nur die einfachsten gesetzlichen Normen und Vorschriften im Betrieb einfordern zu können, verdeutlicht auf drastische Weise die Schwäche solcher Institutionen und das Fehlen wirkungsvoller Tarifverhandlungsstrukturen in den betreffenden Betrieben und im gegenwärtigen System der industriellen Beziehungen Chinas generell (Taylor et al. 2003, S. 155ff.). Für ArbeitsmigrantInnen verschärft sich diese Problematik in entscheidender Weise durch die herrschende Migrationspolitik, die auf dem System der so genannten Haushaltsregistrierung (*hukou*) basiert, welches in den 1950er Jahren zur Verhinderung großer Migrationsbewegungen aus dem ländlichen Raum in die Städte etabliert wurde (Solinger 1999). ArbeitsmigrantInnen haben einen Zweite-Klasse-Status in städtischen Arbeitsmärkten, weil ihr Meldestatus als Einwohner und Staatsbürger nur am Ort der Fa-

nell desorganisierte Produktionspolitik der PRD-Region bewirken eine hochgradige Instabilität der Arbeitsbeziehungen. So hat die Provinz Guangdong seit langer Zeit die bei weitem höchste Anzahl offiziell registrierter und durch Gerichte oder lokale Behörden geschlichteter Arbeitskonflikte in China (Sun 2000, S. 168ff.). Neuere Studien verweisen darauf, dass diese Konflikte in der Regel in individualisierter Form zwischen ArbeiterInnen und Management im Betrieb ausgetragen werden, die große Zahl von formellen Klagen vor Arbeitsgerichten sind so nur die Spitze eines Eisberges. Die am meisten verbreitete Form des Widerstandes gegen schlechte Beschäftigungsbedingungen ist offensichtlich der Wechsel des Arbeitsplatzes, was sich in der enormen Arbeitskräftefluktuation niederschlägt (in den von uns untersuchten EMS-Betrieben zwischen 30 Prozent und 60 Prozent pro Jahr). Die anschwellende Flut der Arbeitsgerichtsklagen zeigt allerdings auch ein rasch wachsendes Bewusstsein über individuelle Rechte am Arbeitsplatz auf Seiten der Beschäftigten an (Lee 2002, S. 217).



milienherkunft gilt, aber in der Regel nicht am Arbeitsort. Faktisch weist dieses System den ArbeitsmigrantInnen einen »Gastarbeiter«-Status zu. MigrantInnen können deshalb auch keinen Einfluss in lokalen Staatsinstitutionen, wie z.B. städtischen Volkskongressen, ausüben. Hinzu kommt, dass die *hukou*-Politik der einzelnen Städte in massiver Weise die soziale Differenzierung innerhalb der zugewanderten Arbeitsbevölkerung verstärkt. In den meisten Städten der PRD-Region können etwa stark gesuchte qualifizierte Techniker, Manager und Ingenieure ohne Probleme einen permanenten Aufenthaltsstatus erhalten, während ProduktionsarbeiterInnen auch nach langjährigem Aufenthalt ihren *hukou* nicht vom Land in die PRD-Städte transfieren dürfen.

Das rasante Wachstum der Industrie, der boomende Arbeitsmarkt und die institutio-

Die individuelle Widerstandsbereitschaft wird unterstützt durch eine zwar begrenzte, aber wachsende Publizität von Rechtsverletzungen im Betrieb, vor allem durch lokale Medien (ausführlich: Chan 2001) und sich rasch entwickelnde, als NGOs fungierende Netzwerke der Beratung und Unterstützung. Unter den Vorzeichen der andauernden Arbeitskräfteknappheit in der PRD-Region ist es in jüngster Zeit zu einer Welle zumeist spontaner betrieblicher Arbeitskämpfe gekommen, über deren Zahl und Ausmaß freilich niemand wirklich Bescheid wissen dürfte.

Schlussbemerkung

Unsere Analyse verweist auf die enge Verknüpfung von globalen und lokalen Restrukturierungsprozessen, die aus der raschen Ent-

stehung moderner Industriestrukturen mit hochdifferenzierten Arbeitsregimes in China resultiert. Die globale Restrukturierung des industriellen Entwicklungsmodells der IT-Branche ist dabei von einer widersprüchlich wirkenden Doppelläufigkeit gekennzeichnet, bei der die zunehmende Entflechtung und Spezialisierung der Produktionssysteme an der »Spitze« (vertikale Desintegration) von einer massiven vertikalen Reintegration am unteren und mittleren Ende gekennzeichnet ist, also auf der Ebene von Fertigungsprozessen und Logistik. In dieses Szenario passt auch hinein, dass die technologisch und organisatorisch stärksten Kontraktfertigungsunternehmen – heute vor allem in Taiwan beheimatet – eigene Strukturen von Technologieentwicklung, Markenbildung, Supply Chain Management und Vertrieb aufbauen und dabei auch nicht vor Akquisitionen großer westlicher Markenfirmen zurückschrecken. Diese massive Rekonzentration der Produktionsstrukturen schafft Voraussetzungen für industriegewerkschaftliche Organisationsstrategien, die in traditionellen Industrieländern zunehmend abhanden zu kommen scheinen.

Die gegenwärtigen politischen Entwicklungen in China deuten darauf hin, dass auch von oberster Ebene verstärkt die Frage der sozialen (und auch ökologischen) Kohäsion des chinesischen Entwicklungsmodells thematisiert wird. Ob die inzwischen auch von den chinesischen Gewerkschaften unterstützten Reformprojekte zur Verbesserung des Status von ArbeitsmigrantInnen auch zu Veränderungen im betrieblichen Kräftegefüge führen werden, darf für die IT-Industrie zumindest bezweifelt werden. Vor allem sind die chinesischen Gewerkschaften weit entfernt von ernsthaften Ansätzen branchenweiter Organisation, was angesichts ihrer traditionellen Rolle im plansozialistischen Staatssystem und dem Fehlen industriegewerkschaftlicher Kampferfahrungen in früheren Epochen der chinesischen Arbeiterbewegung kaum verwundert. Die Frage der »Corporate Social Responsibility« in der Elektronikproduktion sollte aber nicht nur den Unternehmen und der sich innerhalb in China rasch entwickelnden Szene professioneller Consultants überlassen werden. Für eine stärker arbeitnehmerorientierte Thematisierung dieser Problematik besteht nicht nur auf Seiten des inzwischen recht bunten Spektrums chinesischer NGOs Interesse, sondern zunehmend auch innerhalb des offiziellen arbeitspolitischen Apparates von ACGB-Gewerkschaften, staatlichen Behörden und der sie umgebenden wissenschaftlichen Forschungslandschaft.

* Boy Lütjhe ist Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung Frankfurt/Main und Gastwissenschaftler am East-West Center, Honolulu, Hawaii; Arbeitsschwerpunkte: Transnationale Produktion, Innovation und industrielle Beziehungen (Ostasien und USA).

(Die Literaturliste ist über die Redaktion zu beziehen oder in der Langfassung dieses Textes nachzulesen, die erschienen ist in: WSI-Mitteilungen, Nr. 1/2006: »Weltmarkt und Gewerkschaftsarbeit«; zu beziehen über die Hans-Böckler-Stiftung für 7,50 Euro)

und freie Gewerkschaftsarbeit auf den Plantagen zu verlangen.« Auf Einladung des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des DGB Bildungswerks und der Menschenrechtsorganisation FIAN werden die vier kolumbianischen Blumengewerkschafterinnen Aidé Silva, Argénis Hernández, Helena Bustos und Gloria Romero in der Zeit vom 21. April bis 6. Mai in Deutschland sein, um über die Situation auf den Blumenplantagen und die Arbeit ihrer Gewerkschaft zu berichten.
Veranstaltungen in:
Frankfurt a.M.: 25. April 2006, 19 Uhr, DGB Haus, Wilhelm-Leuschner Straße 69 – 77, Wilhelm-Leuschner-Saal

Kaiserslautern: 26. April 2006, 18 Uhr, Caritas-Begegnungszentrum, Kennelstraße 7
Gießen: 26. April 2006, 18 Uhr, Evangelische Studentengemeinde, Henselstraße 7
Stuttgart: 27. April 2006, 18 Uhr, DGB Haus, Willi-Bleicher-Straße 20, Kellerschänke
Erfurt: 27. April 2006, 19.30 Uhr, Kleine Synagoge, An der Stadtmünze 4/5
Berlin: 28. April 2006, 19 Uhr, IG Metall-Haus, Alte Jakobstr. 149
Hamburg: 3. Mai. 2006, 19 Uhr, Gewerkschaftshaus, Besenbinderhof 57a, Raum Movimento
Köln: 5. Mai 2006, 19 Uhr, DGB Haus, Hans-Böckler Platz 1

Leserliches

Ränkeschmiede 14 erschienen

Willi Hajek: »Eisenbahnen in Europa: Wohin rollt der Zug? Für einen Öffentlichen Dienst anstelle von Privatisierung!«

Die Eisenbahn ist einer der Bereiche in den öffentlichen Sektoren Europas, in dem sich aktuell die Folgen von ökonomischer Deregulierung und Privatisierung am massivsten und am spürbarsten niederschlagen: Von der Streckenstilllegung bis zum Stellenabbau können inzwischen alle Beschäftigten und NutzerInnen der

Bahn ein Lied von unliebsamen Entwicklungen singen. »Sanierungsrezepte«, die allein auf Privatisierung setzen, basieren stets auf betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Rechnungen, die soziale und ökologische Kosten »externalisieren«, d.h. aus ihrer Rentabilitätskalkulation ausschließen und in der Konsequenz der Gemeinschaft aufbürden. Solche Rezepte haben ihre »Wirksamkeit« schon vielfach drastisch demonstriert, am deutlichsten wohl bei der British Rail, die schließlich unter großen finanziellen Verlusten teilweise rückverstaatlicht werden musste, um überhaupt noch Reste des ehemaligen Bahnnetzes zu erhalten. Seit einigen Jahren befindet sich ein

europäisches Netzwerk alternativer Bahngewerkschaften im Aufbau, das – im Bündnis auch mit europäischen Vernetzungsaktivitäten sozialer Bewegungen jenseits des gewerkschaftlichen Spektrums – seine Strategie und Zielrichtung im Kampf gegen die allein aufs kurzfristige ökonomische Kalkül setzende »Liberalisierungs«politik der EU und ihrer Mitgliedsstaaten und den mit dieser Politik einher gehenden Kahlschlag bei den öffentlichen Diensten (als tatsächlich für alle BürgerInnen zugänglichen Diensten) verortet. Das Bahnnetz, in dem bisher hauptsächlich französische, italienische, spanische und britische Organisationen vertreten sind, verleiht in all sei-

Prekäre Arbeit, Geld & Glück

Wolfgang Völker rezensiert den neuen »Widerspruch«

Heft 49 der Schweizer Zeitschrift »Widerspruch« versammelt 13 Texte, die sich »von sozialwissenschaftlicher, feministischer und gewerkschaftlicher Seite« dem Phänomen nähern, dass »prekäre Arbeitsverhältnisse« die »Grundmechanismen der Arbeitsgesellschaft von innen her in Frage« stellen. Gleichzeitig will die Redaktion »Konzepte neuer Arbeitspolitiken und sozialer Gerechtigkeit vorlegen« (Editorial).

Der kleinere Teil der Texte behandelt Fragen der Definition von Begrifflichkeiten wie Prekarität, soziale Ungleichheit und soziale Ausgrenzung. Mehrheitlich widmen sich die Texte Fragen der politischen Regulation von verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen, besonders auch denen, die Erwerbslosen im Rahmen aktivierender staatlicher Strategien abverlangt werden. Alle Texte stellen die Frage nach einer Politik auch aus der Perspektive gegen die herrschenden Zumutungen.

Klaus Dörre formuliert in seinem Artikel »Entsicherte Arbeitsgesellschaft« (S. 5–18) Kernelemente einer Politik der Entprekariisierung. Dabei geht er davon aus, dass die subjektiven Verarbeitungsformen der sich ausbreitenden Unsicherheiten und sozialen Verwundbarkeiten in die Analyse einbezogen werden müssen, will man die Entwicklung angemessen erfassen. Mit diesem Anspruch stellt er Ergebnisse eines Forschungsprojekts zur Ausbreitung und Verarbeitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse vor. Hintergrund der Studie ist die von Robert Castel vertretene These, dass die Ursachen für die »Rückkehr der Unsicherheit in die reichen Gesellschaften des Westens« in den Zentren dieser Gesellschaften angesiedelt sind, sprich in den Veränderungen der Lohnarbeitsverhältnisse (5). Dörre beschreibt eine Typologie unterschiedlicher Integrationspotenziale von Erwerbsarbeit in den von Castel konstatierten Zonen der Integration, Prekarität und Entkopplung. Für die Verarbeitung der jeweiligen Erwerbslage ist die »vertragliche Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses (...) von entscheidender Bedeutung« (6), denn sie bestimmt die Möglichkeit der Zukunftsplanung und den »sozialen Abstand zur angestrebten Normalität« (7). Die Typologie Dörres liefert ein differenziertes Bild prekärer Beschäftigung und ihrer Verarbeitung und zeigt die Heterogenität der mit dem Begriff prekär versehenen sozialen Lagen vom »Selbstmanager« über die Menschen in der »Schwebelage« bis zu den »Abgehängten«. Weil kritische arbeitspolitische Interventionen im Bereich »schlechter Arbeit«, im Bereich relativ gesicherter Arbeit und im Bereich moderner Projektarbeit auf Grenzen stoßen, will Dörre

Anstöße für eine »Politik der Entprekariisierung« geben, die »nicht nur für, sondern auch mit den prekär Beschäftigten zu entwickeln« ist (14). Eine derartige Politik hat für ihn mindestens vier Ansatzpunkte: eine »offensive Beteiligungspolitik« der Gewerkschaften, ein gesetzlicher Mindestlohn, neue Aktivitäten im Sinne eines »Organizing« von prekär beschäftigten Gruppen in Kooperation mit lokalen sozialen und politischen Akteuren und die »Schaffung eines gesellschaftlichen Aktivitätsstatus«, in dem die »Entkoppelten« die Möglichkeit haben, sich auf gesicherter Basis und ohne aktivierende Belagerung und Bevormundung eine Zeitlang »einer frei gewählten Tätigkeit zu widmen« (16). Diese Ansatzpunkte können als Versuch gelesen werden, angesichts der unterschiedlichen Qualitäten und Verarbeitungen der Politik der sozialen Verunsicherung verallgemeinerbare Gegenperspektiven zu formulieren.

Zu diesen Argumentationen kann der Beitrag von F.O. Wolf (105–113) über die »Schwierigkeiten einer neuer Politik der Arbeit« ergänzend gelesen werden, denn auch hier wird die Frage gestellt, wie, ausgehend von den real existierenden Ausbeutungsverhältnissen, Praktiken der Durchbrechung des »neoliberalen Politikverbots« möglich sind.

Über die Lage der Entkoppelten und die sozialstaatliche Bearbeitung dieser Gruppe liefert der Beitrag von Eva Nadai wichtige Informationen und Argumente. Sie stellt dar, wie »Der Kategorische Imperativ der Arbeit« (19–27) als wesentliches Merkmal der Armenfürsorge in seiner modernen Variante gestaltet ist. Sie beschreibt die Entwicklung von Aktivierungspolitiken in der schweizerischen Sozialhilfe und in der Arbeitslosenversicherung. Sozialhilfe ist inzwischen fest mit dem »Reziprozitätsprinzip« verbunden und wird als »Vorleistung der Gesellschaft« betrachtet, für die eine Gegenleistung zu erbringen ist. Die Regierung der Schweiz ist hier der Großen Koalition in Deutschland schon einen Schritt voraus, indem nach neuesten Richtlinien der Grundbedarf für alle gekürzt und »durch verhaltensabhängige Zusatzzahlungen« ergänzt wird (21). In der Arbeitslosenversicherung ist das Aktivierungsprinzip schon länger eingeführt, und die Arbeitslosen sind zur Teilnahme an diversen Integrationsangeboten verpflichtet.

In anderen Texten dieses Heftes von Kurt Wyss (73–84) und Andreas Rieger (85–94) werden die Schweizer Verhältnisse der Sozialhilfe und Arbeits(markt)politik noch detaillierter verdeutlicht.

In ihrem Artikel bezieht sich Eva Nadai auf ein Projekt im Rahmen des Forschungsprogramms »Integration und Ausschluss«. Leitfrage des Projektes war »Was wird den Teilnehmenden von Beschäftigungsprogram-

men eigentlich vermittelt?« (22). Das kompakte Ergebnis lautet: »Arbeit an sich« und Praktizierung einer »Simulation des Arbeitsmarktes« (22). Bei den Arbeitslosen in den Übungsfirmen und anderen Programmen finde sich das Gefühl, »für nichts zu arbeiten und nichts zu lernen«, genauso wie die Akzeptanz der Situation als stressfreie Alternative zum harten Arbeitsmarkt. Eine wichtige Feststellung der Studie ist die Interpretation der Maßnahmen als Konformitätstest: »Der wichtigste (oft einzige) Nutzen, den die Teilnehmenden dem Programm zugestehen, ist genau dieser Nachweis, dass sie trotz Arbeitslosigkeit »normal« funktionieren und arbeitsmarktauglich sind« (23). Als weiterer Beitrag zur Normkonformität wird die Bewerbungsunterstützung betrachtet, in der als versteckte Botschaft die der »Arbeit am Selbst« und der »Vermarktung des Selbst« aufscheint (23). Eva Nadai weist zu Recht auf die Paradoxie hin, dass mit dem Diskurs der Selbst-Vermarktung Möglichkeiten versprochen werden, die sowohl »den sozialen Hintergrund und die Optionen« der meisten Arbeitslosen verfehlen, als auch den »harten Zumutbar-



keitsregelungen« der Arbeitslosenversicherung widersprechen (23). Die Forschungsergebnisse können noch weitere Ungereimtheiten und Unzulänglichkeiten benennen, die für die Diskussion um Aktivierungsstrategien bedeutsam sind. Vordergründig auf einem Vertragsmodell basierend, sind die KlientInnen von Aktivierungspolitiken in einer abhängigen Rolle, das Ziel der Ablösung aus dem Sozialhilfe- oder Arbeitslosigkeitsstatus um jeden Preis steht fest und ist nicht Gegenstand einer Aushandlung: »scheitern kann nur die Klientin«. Die propagierte Selbstverantwortung existiert nicht, da die Angebote nicht abgelehnt werden können. Zum »aktiven Scheitern« trägt auch die Tatsache bei, dass die Programme sich nicht an den individuellen Bedürfnissen der Sozialhilfebeziehenden oder Arbeitslosen orientieren (vgl. 25). Als »paradoxe Prämisse« wird zudem die Tatsache bezeichnet, dass solche Politiken die

WIDERSPRUCH, Beiträge zu sozialistischer Politik, Heft 49, 25. Jg., 2005, »Prekäre Arbeitsgesellschaft«, ISSN 1420-0945, 232 S., 16 Euro

»aktiven und handlungsfähigen Subjekte« voraussetzen, »die durch die Maßnahmen erst hervorgebracht werden sollen« (26).

Diese Ergebnisse können gelesen werden als Beleg, dass die neoliberale Freiheitsrhetorik gegen expertokratische sozialstaatliche Bevormundung in ein praktisches Programm mündet, das paternalistisch-autoritär ist und die soziale Verwundbarkeit von Arbeitslosen erhöht. Die daraus abgeleitete Forderung u.a. nach »echten Wahlmöglichkeiten und ... Mitspracherecht in Bezug auf die Ziele und Mittel der Integration« (26) ist völlig richtig, das Festhalten der Autorin an einer »Aktivierung« von Arbeitslosen »mit ihnen und für sie« (26) dagegen diskussionsbedürftig.

Die Betrachtung von Aktivierungspolitiken wird im Beitrag von Roland Atzmüller fortgesetzt. Am Beispiel Großbritanniens »Nach der neoliberalen Revolution« (29–39) analysiert er »welfare-to-work«- und »workfare«-Strategien als Baustein bei der Entwicklung neuer staatlicher Praktiken und Institutionen, die »über den Neoliberalismus hinausgehen und Vorstellungen einer inklusiven Gesellschaft, die allen faire Chancen bietet, mit den Imperativen einer globalisierten Ökonomie zu einem tragfähigen postfordistischen Entwicklungsmodell verbinden will. Soziale Inklusion und Chancengleichheit werden auf die individuelle Beteiligung am Arbeitsmarkt und im Wettbewerb reduziert« (30). Workfare-Strategien sind für den Autor »regulatorische Strategien« für die Mitkonstitution »postfordistischer Arbeitsmärkte« (30f). Kennzeichen dieser Regulation sind die weitere Umarbeitung von Arbeitslosigkeit zum individuellen Problem und der Umbau des Staates. Die von Atzmüller genannten Elemente dieses Umbaus wie Veränderung des Verhältnisses von Zentralstaat und föderalem bzw. kommunalem Staat und die Öffnung der Programme für konkurrierende (private) Wettbewerber lesen sich wie eine Beschreibung dessen, was im Rahmen der jüngeren Arbeitsmarktreflexionen in Deutschland wahrnehmbar ist. Für das postfordistische Regulationsprojekt wichtig ist die systematische Entpolitisierung sozialer Konflikte durch diese beiden Prozesse (31f.). Als weitere Charakteristika dieser Regulation interpretiert der Autor die Reduktion klassischer Sozialpolitik auf Armutsvermeidung, die Stärkung der Erwerbszentrierung der sozialen Sicherung durch »In-work-benefits«, d.h. staatliche Zuschüsse für bestimmte Gruppen und Familienkonstellationen. Die politischen Adressaten dieser Politik sind einerseits die Mittelklasse, der sozialer Zusammenhalt der Gesellschaft, effizientere öffentliche Dienste und auf harter Arbeit beruhender Wohlstand sowie Disziplinierung der »underclass« versprochen werden. Andererseits die unteren Schichten selber, de-

nen Aktivitäten der Forderung dieser breiteren politischen Bewegung, die öffentlichen Dienste als solche zu erhalten, Nachdruck.

Mit der Broschüre soll ein Blick auf den Privatisierungsprozess der staatlichen Eisenbahngesellschaften in Europa geworfen werden. Dieser Privatisierungsprozess findet aber nicht nur in Europa statt, sondern weltweit. Es wurden auch Beispiele aus Japan und Westafrika herangezogen, um dies zu illustrieren. Zentrale Absicht der Broschüre ist einerseits, die Konsequenzen einer Privatisierung nach der Maxime »Rentabilität um jeden Preis« für den Alltag der Beschäftigten und NutzerInnen sichtbar zu machen, andererseits aber

auch die Widerstände gegen diesen Prozess. Diese Widerstände zielen auf eine soziale Transformation: Hin zu einer Bahn im wirklichen öffentlichen Interesse, zu einer sich demokratisierenden Bahn.

Mit den Beiträgen der Broschüre sollen das gemeinsame europäische Denken und Handeln vorangebracht und die schon bestehenden Netzwerke und Zusammenhänge der EisenbahnerInnen gestärkt und unterstützt werden.

Bezug: tie – Internationales Bildungswerk e.V., Postfach 10 20 62, 63020 Offenbach, Tel. (069) 885007, email info@tie-germany.org

Reaktivierung von »Bahn-Für-Alle«

Planung einer Kampagne gegen die drohende Privatisierung der DB

Einerseits rückt mit den geplanten Bundestagsentscheidungen im September die Privatisierung und Zerschlagung der deutschen Bahn näher, andererseits wächst der Widerstand – überraschenderweise auch bei der Bahngewerkschaft Transnet, beim BUND und beim VCD. Und bei Attac ist über die theoretische Ablehnung von Privatisierungen hinaus das konkrete Interesse erwacht, gegen diese größte Privatisierung des Jahrzehnts mobil zu machen. Das

heißt, es bestehen konkrete Handlungschancen und -aufgaben für »Bahn-Für-Alle!«

Dazu fand am 1. April ein Aktivisten-Treffen in Göttingen statt, dass sich u.a. mit folgenden Themen beschäftigte:

- Zu Varianten und Fronten um die aktuelle Börsengangslage (eine ausführliche Kritik des Pro-Privatisierungsgutachtens von Booz Hamilton (»PRIMON – Privatisierungsvarianten mit und ohne Netz«) von Winfried Wolf ist unter www.buergerbahn-statt-boersenbahn.de nachzulesen)

- Zu machtpolitischen Konstellationen um die Börsengangsentschei-

dung und entsprechenden Widerstandsstrichtungen

- Zur Notwendigkeit und Möglichkeit einer aktuellen bundesweiten Kampagne

- Aktuelle Mobilisierungslage bei den bisherigen Mitgliedern von »Bahn-Für-Alle« (attac, bahn von unten, Robin Wood, Bürgerbahn-Statt-Börsenbahn)

Der express wird in den nächsten Ausgaben auf und an der Schiene bleiben.

nen workfare-Programme als Integrationskanal – verbindlich – angeboten werden. Dieser Text bietet auch einen guten Überblick über die Details der Politik von New Labour, die nicht zuletzt in der Perspektive der deutschen Großen Koalition interessant sind, enthalten sie doch Konzepte, die auch hierzulande kompromissfähig sind: Mindestlohn, steuerfinanzierte Zuschüsse für Gruppen von GeringverdienerInnen und am Prinzip von »work first« orientierte Programme für junge wie erwachsene Langzeitarbeitslose.

Die hier angeschnittene Frage von sozialem Ausschluss und sozialer Inklusion wird als theoretische Frage der soziologischen Ungleichheitsforschung sowie im Sinne einer Frage sozialpolitischer Perspektiven von Ueli Mäder in einem sehr informativen und die Fallstricke des Exklusionsbegriffs aufweisenden Beitrag behandelt (95–104).

Den Auswirkungen des Zusammenhangs zwischen aktivierenden sozialstaatlichen Strategien und einer neuen Aufgabenteilung von Staat und Gesellschaft auf das Geschlechterverhältnis widmet sich Gabriele Michalitsch in ihrem Text zum »Geschlechter-Regime durch Arbeit« (41–48). Ihre These ist, dass workfare-Strategien und die Deregulierung von Arbeit eine »Retraditionalisierung« von Geschlechterverhältnissen beinhalten (43). Sie beschreibt – am Beispiel Österreichs – die Geschlechterdisparitäten im Arbeitsmarkt, bei Einkommen und in der sozialen Sicherung. Sie zeigt, wie Aktivierung in Erwerbstätigkeit die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung voraussetzt und negiert, gleichzeitig aber die reproduktiven und anderen gesellschaftlich notwendigen unbezahlten Arbeiten in den Fokus nimmt. Zu denken wäre an die Förderung von Freiwilligenengagement und an die vorgebliche Erhöhung der Wahlmöglichkeiten zwischen Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit durch z.B. Kinderbetreuungsgeld (44f.). Diese Transferzahlung soll fehlende öffentliche Erziehungsangebote ersetzen, stützt aufgrund ihrer Ausgestaltung die traditionelle Rollenteilung, forciert Exklusionseffekte vom Arbeitsmarkt für Frauen, die es nutzen, und fördert die »Ausweitung von sozial ungesicherter, vorrangig weiblicher Niedriglohnarbeit im informellen Sektor« (45). Die ja auch an die private Lebensführung gerichteten Postulate der »Selbstverantwortung, Leistungsbereitschaft und Wahlfreiheit« entsprechen nach Michalitsch einem »mit Markt und Männlichkeit« verknüpften »unternehmerischen und konkurrenzziellen« Subjekt und folgen »einer geschlechtlich gespaltenen Regierung« von bezahlter und unbezahlter Arbeit (46).

Weitere Aspekte von aktivierenden arbeits(market)- und sozialpolitischen Strategien werden von Alexandra Rau (49–60) und Franz Segbers entfaltet. Alexandra Rau unternimmt in »Psychopolitik als Regierungsweise« den Versuch zu verstehen, wie die Unter-

werfung unter moderne Arbeitsregimes funktioniert. Sie kritisiert dabei Argumentationen, die nur auf Zwang und Repression abheben, indem sie moderne Arbeitsverhältnisse als geprägt von einem »Typus von Macht« beschreibt, »der durch eine Adressierung von Subjektpotenzialen operiert und sich durch eine merkwürdige Gleichzeitigkeit von mehr Spielräumen und umfassender Vereinnahmung auszeichnet« (52). In ihrem Text werden LeserInnen mit dem jüngsten Stand der Diskussion um die Subjektivierung der Arbeit versorgt, erweitert um die Bedeutung von Selbstführungsstrategien für die Sicherung des »gesellschaftlichen Ganzen«. Der von Rau konstatierte politische »Zwang zu einem souveränen Selbst« wird von ihr als entscheidendes, gelingendes Leben versprechendes Mittel der Zustimmung zur Unterwerfung gesehen. Es wäre dagegen zu fragen, ob und wen dieser Zwang betören kann angesichts der beschriebenen grassierenden Unsicherheiten, und ob dieser Zwang nicht gerade auch psychisch – mehr verstört denn betört. Für die sozialpolitische wie sozialpädagogische Diskussion bedeutsam sind Raus Hinweise darauf, dass die psychopolitischen »hegemonialen Anrufungen« als Versuche begriffen werden müssen, mit der Mobilisierung von Selbsthilfe und Selbstsorge Sozialstaat machen zu wollen, dass sie nicht für alle gleich sind und dass Repression im traditionellen Sinn sich vor allem dort zeigt, wo Aktivierung scheitert.

Der Text von Segbers »Arbeit unter Zwang« belegt die Aussagen der ungleichen Verteilung der analysierten Subjektivierungen. Segbers konzentriert sich auf die mit Hartz IV geschaffenen »Arbeiten für das öffentliche Interesse« in Form der Ein-Euro-Jobs und der dazugehörigen Zwangs- und Druckmittel. Er bewertet diese Jobs als »Instrument, reguläre Arbeit zu verdrängen« und bescheinigt der aktivierenden Sozialpolitik, die Erwerbsarbeitszentrierung und die damit verbundene Vorstellung von Arbeit »als Zentrum der eigenen und gesellschaftlichen Identität« auf die Spitze zu treiben (66). Er kritisiert auch die Politik der Wohlfahrtsverbände, die sich trotz ihrer anfänglichen Kritik an den Hartz-Reformen und Workfare-Strategien nun haben einbinden lassen: »Mit dieser Einbindung haben sie jedoch zudem jenen Entwicklungspfad verstärkt, der ihre soziale Arbeit insgesamt finanziell unter Druck setzt« (67). Die von ihm vorgeschlagene Alternative verlässt den politischen Rahmen der Aktivierung und setzt auf Umver-

teilung von Mitteln in den Dritten Sektor und personennahe Dienstleistungen im Sozial- und Gesundheitsbereich, um die dort nötigen Erwerbsarbeiten als reguläre existenzsichernde Arbeitsverhältnisse auszuweiten.

Die Frage der Alternativen zur herrschenden sozialstaatlichen und politischen Reaktion auf Umbrüche der gesellschaftlichen Arbeit findet sich auch in den drei Texten wieder, die sich mit der Diskussion um ein bedingungsloses Grundeinkommen auseinandersetzen. Der Einbezug dieser Debatte in ein Heft zur prekären Arbeitsgesellschaft ist naheliegend, wird diese Forderung doch häufig als die politische Verallgemeinerung von Interessenslagen in prekarierten Arbeits- und Lebenswelten verstanden. In den Texten von Gisela Notz (115–126), Therese Wüthrich (127–132) und Franz Schandl



(133–140) findet sich die gesamte Breite der Diskussion abgebildet, die unter emanzipatorischem Anspruch geführt wird. In allen drei Beiträgen besteht Einigkeit, dass die Forderung nach einem bedingungslosen Grundeinkommen als defensive Forderung nachvollziehbar und plausibel ist: Im Sinne eines Schutzes vor »Angst vor Armut, Abhängigkeit und gesellschaftlicher Stigmatisierung« (118) bei Notz, im Sinne einer Argumentation »aus der Sicht der an den Rand der Gesellschaft Gedrängten und Ausgegrenzten« bei Wüthrich (131) oder im Sinne eines »Schutzschildes in der Misere« mit »entwängeltendem Charakter« (136) bei Schandl. Bei Notz, die auch die im »Netzwerk Grundeinkommen« vertretenen Positionen referiert, findet sich zwar die Kritik an einem isolierten Grundeinkommensmodell, das die Frage

der gesellschaftlichen Verteilung existenzsichernder Arbeit ausblendet, doch ihre »Visionen einer zukünftigen Arbeitsgesellschaft« sind dann doch eher ein gut gemischtes Reformprogramm mit Mindestlohn, täglicher Arbeitszeitverkürzung, erweiterten Sozialversicherungsansprüchen und Projekten der Alternativökonomie (123f.). Wüthrich fokussiert ihren Beitrag auf das Anliegen, die Grundeinkommensdiskussion auch in die gewerkschaftliche Debatte einzubringen, denn es ist das »Gebot der Stunde (...) über die Verteidigung angestammter Rechte hinaus für alle Menschen dieser Gesellschaft dafür einzutreten, dass eine bedingungslose soziale Sicherung gewährleistet ist, ohne dass diese durch Erwerbsarbeit »verdient« werden muss« (130). Franz Schandl setzt sich im Unterschied zu den beiden Autorinnen sehr grundsätzlich mit der Forderung nach »Geld für alle« vom »Vater Staat« auseinander (133). Bei Anerkennung der o.g. defensiven Gründe für ein Grundeinkommen lautet seine Hauptkritik, dass die Forderung neben ihrer Staatsfixierung vor allem geldfixiert sei: »Kritisiert wird das fehlende Quantum, nicht die irre Qualität des Geldes« (134). Die Forderung sei halbherzig, weil sie die »Absicherung, kaufen zu können, ohne (die eigene Ware Arbeitskraft, WV) verkaufen zu müssen« will, aber dieses Tauschprinzip und die »Kopplung von Geld und Leben« (133) nicht zurückweist. Der einzige Protagonist der Grundeinkommensdiskussion, der von Schandl positive Würdigung erfährt, ist Andre Gorz, da er sich in seinen Beiträgen zu einem bedingungslosen Grundeinkommen der Frage der Geldform und einer anderen Form des Wirtschaftens stellt. Schandls eigene Perspektive zielt auch auf den Gebrauchswert, auf das »Auskommen für alle« mittels freier Zugänglichkeit von Produkten und Leistungen, z.B. als kollektiver Konsum einer Infrastruktur für Bildung, Gesundheit, Mobilität und Kultur. Sein Alternativprogramm zu Grundeinkommen und prekären Verhältnissen ist die »Dekommodifizierung des Alltags«, wobei er die dann nötigen Verfahren des »stofflichen und zeitlichen Rechnungswesens« (139f.) leider nicht zur Diskussion stellt. Dort stellen die beteiligten Menschen nämlich sicher, wie in den aktuellen Debatten auch, Fragen nach der Gerechtigkeit dieses Rechnungswesens. Dieser »Widerspruch« jedenfalls lässt sich als gelungener Beitrag zur Debatte um Interpretation und Veränderung prekärer Arbeits- und Lebensverhältnisse verstehen, denn die Beiträge verführen zur weiteren Diskussion.

Dieser Beitrag erscheint ebenfalls in einer der nächsten Ausgaben der »Widersprüche«.

Nächster Redaktionsschluss:
23. April 2006

In den nächsten Ausgaben: • Alles nur eine Frage der Nachfrage? Krisentheorie heute • Verhaltensrichtlinie bei DC bricht Grundgesetz? • Länderbericht Spanien • Betriebsratswahlen: Wo steht die Opposition? • Ford-Vereinbarung: runter auf Tarif

Neue Prämien für neue Abos

Für jedes neu geworbene Jahresabonnement gibt es eine der folgenden Prämien (bitte ankreuzen)

- Nadja Rakowitz:**
»Einfache Warenproduktion. Ideal & Ideologie«, 2. Auflage, Freiburg 2003, 380 S.
- Willi Hoss:**
»Komm ins Offene, Freund«, Autobiographie, Westfälisches Dampfboot, Münster 2004, 254 S.
- Jürgen Behre:**
»Volkssouveränität & Demokratie. Zur Kritik staatszentrierter Demokratievorstellungen«, VSA-Verlag, Hamburg 2004, 260 S.
- HKS 13:**
»vorwärts bis zum nieder mit«, 30 Jahre Plakate unkontrollierter Bewegungen, Assoziation A, Berlin 2002, 288 S. incl. CD-Rom

Ich bin *express*-AbonentIn und habe nebenstehende/n neue/n LeserIn erworben.
Meine Anschrift:

Vor- und Zuname

Straße

PLZ

Wohnort

Abonnement

Ich abonniere den *express*

- zur Probe 4 Nummern zum Preis von 10 Euro (nur gegen Vorkasse in Form von Briefmarken, V-Scheck oder bar);
- für 1 Jahr zu nebenstehenden Bedingungen.
- Ich werde Fördermitglied der AFP e.V. (Förderbeitrag: 5 Euro pro Monat) und beziehe den *express*.

Ich zahle mein Jahresabonnement / meine Fördermitgliedschaft / mein ermäßigtes Abo – Beleg beifügen (35/60/18 Euro)

- gegen Rechnung
 bar oder mit Scheck

Vor- und Zuname

Straße

PLZ Wohnort

Datum 1. Unterschrift

Diese Vereinbarung kann ich innerhalb von 8 Tagen bei der AFP widerrufen:

2. Unterschrift

Impressum

Herausgeber: AFP e.V., »Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der politischen Bildung« e.V.

Redaktionsanschrift: *express*-Redaktion
Postfach 102063, 63020 Offenbach / Bleichstraße 9, 63065 Offenbach, Tel. (069) 88 50 06, Fax (069) 82 11 16,

email: express-afp@t-online.de

Erscheinungsweise: monatlich (10 Ausgaben/Jahr)

Bezugspreise: Einzelheft 3,50 Euro; Jahresabonnement 35 Euro, erm. 18 Euro (einschl. Versandkosten).

Einzuzahlen an AFP, Postbank Frankfurt, Kto.-Nr. 12 47 66 04 (BLZ 500 100 60); Zusatz Ausland: iban: DE22 500 100 60 0012 47 66 04, swift: BIC PBNKDEFF
Abbestellungen müssen bis spätestens 30.9. vor Ende des Kalenderjahres bzw. 3 Monate vor Ablauf des Bestellzeitraumes schriftlich erfolgen.

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion gestattet. Mit Namen gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

ISSN: 0343-5121

V.i.S.d.P.: Kirsten Huckenbeck

Layout/Satz: Birgit Letsch

Druck: Caro Druck GmbH, Frankfurt