

Neuer Mindestlohn 2017:

Statt 8,84 Euro – 12,50 Euro für alle und zwar sofort!

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € eingeführt mit zahlreichen Ausnahmen für bestimmte Branchen und Berufe. Schon damals haben verschiedene Kräfte, darunter auch die Gewerkschaftslinker davor gewarnt, dass dieser niedrige Mindestlohn die Lohnabhängigen nicht vor Armut und schon gar nicht vor Altersarmut schützen wird. Nun wurde der Mindestlohn ab 1. Januar 2017 um sage und schreibe 0,34 € auf 8,84 € angehoben. Per Gesetz wird die Erhöhung durch eine Mindestlohnkommission – die paritätisch mit je drei Gewerkschafts- und KapitalvertreterInnen besetzt ist – alle 2 Jahre überprüft und als Vorschlag an die Bundesregierung weitergegeben. Die Anpassung soll sich an den bereits ausgezahlten Tarifierhöhungen orientieren. Die Gewerkschaften hatten ursprünglich 9 € gefordert, konnten sich aber gegen die Kapital-Seite nicht durchsetzen.

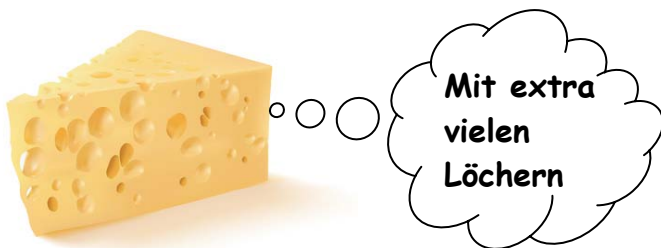
SPD-Bundesarbeitsministern Nahles lobte nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 diesen als einen „Meilenstein in der Arbeits- und Sozialpolitik“. Auch der DGB sieht den Mindestlohn in einer Analyse vom 19.12.2016 durchweg positiv, da seit Einführung des Mindestlohns in vielen Branchen, die Entwicklung der Bruttostundenlöhne über der Entwicklung in der Gesamtwirtschaft lag.

Das mag durchaus auch richtig sein, aber bei genauerer Betrachtung nach 2 Jahren Erfahrung mit dem Mindestlohn, muss man feststellen, dass sich die Kritik an der Art und Weise, wie der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt wurde, weitestgehend bestätigt hat:

– auch hier gilt nicht der aktuell geltende Mindestlohn. Nach wie vor weichen auch zahlreiche Tarifverträge vom Mindestlohn von 8,84 Euro ab.

Diese Beispiele zeigen, dass Deutschland noch weit davon entfernt ist, den Mindestlohn tatsächlich für alle ohne Ausnahme zu bezahlen.

Selbst die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung muss in einer ihrer Publikationen (Böckler Impuls Ausgabe 04/2016) zugeben, dass der bestehende Mindestlohn nicht vor Armut schützt: Im internationalen Vergleich liegt Deutschland mit seinem gesetzlichen Mindestlohn im unteren Bereich zusammen mit Griechenland, Irland, Spanien und Tschechien. In Deutschland liegt er bei rund 48 Prozent des mittleren Lohns – niedriger als in der Mehrheit der EU-Länder. Unter mittlerem Lohn versteht man den Lohn, bei dem genau die Hälfte aller Beschäftigten mehr und die andere Hälfte weniger verdient. Dabei wird die Niedriglohnschwelle gemeinhin bei zwei Dritteln des mittleren Lohns angesetzt. 50 % des mittleren Lohns gilt nach internationaler Konvention als Armutslohn!



Zahlreiche Ausnahmen immer noch zulässig

Auch wenn für viele Branchen und Berufe nun auch der Mindestlohn gilt, was durchaus positiv zu bewerten ist, gibt es nach wie vor zahlreiche Ausnahmen, u.a. für:

- Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Berufsausbildung;
- Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung teilnehmen;
- Azubis im Rahmen der Berufsausbildung;
- PraktikantInnen, wenn es zur Ausbildung (Schule oder Hochschule) gehört;
- Langzeitarbeitslose während der ersten 6 Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit;
- ehrenamtlich Tätige;
- Für ZeitungszustellerInnen gibt es zwar ab 1. Jan. 2017 den Mindestlohn von 8,50 Euro – nachdem sie bis 2016 nur einen Anspruch von 85 % des gesetzlichen Mindestlohns hatten – aber den aktuellen Mindestlohn von 8,84 Euro erhalten sie erst ab Januar 2018.

Bis 2016 durften Tarifverträge, die für allgemeinverbindlich erklärt wurden (d.h. sie gelten für die gesamte Branche unabhängig davon, ob der Arbeitgeberverband tarifgebunden ist oder nicht), nach unten abweichen. Ab 1. Jan. 2017 müssen diese Tarifverträge mindestens 8,50 Euro vorsehen

Mindestlohn ist Armutslohn

Das bedeutet also nichts anderes, als dass die 48 % des mittleren Lohns, die der Mindestlohn in Deutschland erreicht – in einem der reichsten Länder Europas – nichts anderes als einen Armutslohn darstellt, der weder dazu dient, ein existenzsicherndes Leben führen zu können noch im Alter vor Altersarmut schützt.

Dies wird noch durch die Verdienststrukturerhebung, die das Bundesarbeitsministerium alle 4 Jahre in Auftrag gibt, bekräftigt: Die Niedriglohnschwelle lag schon im Jahr 2014 (die bisher letzte Erhebung) bei 10 € Bruttostundenlohn - das entspricht einem Brutto-Monatslohn von 1.993 € für einen Vollzeitbeschäftigten (zit. nach süddeutsche.de vom 11. Dez. 2016).

Minijobs außen vor

Noch deutlicher wird dies, wenn man sich den Minijob-Bereich und den Niedriglohnsektor mit den Hartz IV-AufstockerInnen – bekanntermaßen der Bereich, in dem viele Frauen arbeiten, anschaut. (Frauen in Vollzeit erhalten zu 28,4 % einen Niedriglohn, Männer sind dagegen zu 16,1 % betroffen; zit. nach Zeit online vom 17.12.16) Eine Studie der bereits oben erwähnten Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Schluss, dass das Mindestlohngesetz bei Minijobs offenbar „noch längst nicht flächendeckend angewendet“ wird. (zit. nach Pressemitteilung vom 30.1.2017). Zwar verbesserte sich die

Lohnsituation bei den Minijobbern etwas, aber nicht wesentlich: 2014 verdienten 59,1 % weniger als 8,50 € pro Stunde, nach der Einführung des Mindestlohns sank der Anteil auf 50,4 %, also nicht entscheidend. **Jeder zweite Minijobber musste sich weiterhin mit einem Stundenlohn unter dem Mindestlohn zufrieden geben.** Nach wie vor ist der Minijobbereich der Bereich, in dem die Niedriglöhne vorrangig sind: Etwa zwei Fünftel der Minijobber verdienen weniger als 7,50 €. Besonders in Branchen mit einem hohen Niedriglohn und Minijob-Anteil sind die Verstöße gegen das Mindestlohngesetz im Jahr 2015 sehr hoch: beim Gastgewerbe mit 75 % und beim Einzelhandel mit 53,6 %. Außerdem treten Mindestlohnverletzungen mit 62,4 % häufiger in Kleinunternehmen (bis zu 10 Beschäftigten) als in mittleren und Großunternehmen auf.

Im Jahr 2015 erhielten 1,13 Mio. Menschen gleichzeitig Lohn und Hartz IV (die sog. Hartz IV-AufstockerInnen). Im Jahr davor waren es fast genauso viele – nämlich 1,18 Mio. Menschen (zit. nach Zeit online v. 20.10.16).

Gesetzlicher Mindestlohn muss vor Armut schützen!

D.h. um einen gesetzlichen Mindestlohn durchzusetzen, der tatsächlich vor Armut schützt – während und nach dem Berufsleben – sind drei Ebenen entscheidend:

1. Die Höhe und der Geltungsbereich des Mindestlohns: Die Gewerkschaftslinken fordern mindestens 12,50 € sofort und zwar für alle ohne Ausnahme

2. Wer kontrolliert die Anpassung des Mindestlohns an die steigenden Lebenshaltungskosten und in welchem Abstand? Zumindest sollte dies jährlich überprüft werden und nicht alle 2 Jahre. Die Erfahrung zeigt, dass sich bei einer paritätisch besetzten Kommission im Streitfall, eher die Arbeitgeberseite durchsetzen kann. Deswegen wäre zu diskutieren, ob die Anpassung nicht eher durch die Gewerkschaften in Zusammenarbeit mit den betroffenen KollegInnen kontrolliert werden sollte.

3. Wer kontrolliert die Umsetzung des gesetzlichen Mindestlohns in den Betrieben? Die DGB-Gewerkschaften fordern die Aufstockung der Beschäftigten bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit beim Zoll (FKS), die dies bisher durchführen. Die Frage stellt sich hier, ob die mangelnde Kontrolle wirklich nur daran liegt, dass es zu wenig Beschäftigte beim Zoll gibt oder ob die Staatsbeschäftigten nicht auch dazu neigen, bei Verstößen eher mal ein Auge zu viel zu zudrücken. Deswegen wäre auch hier zu überlegen, ob nicht eher die Gewerkschaften zusammen mit den betroffenen KollegInnen, die Umsetzung kontrollieren sollten.

Münchner Gewerkschaftslinken

Tarifergebnis öffentlicher Dienst (Länder): Soziale Komponente und Verbesserungen für Beschäftigtengruppen

Am 17. Februar einigten sich die Verhandlungsdelegationen der DGB Gewerkschaften ver.di, GEW, GDP und des DBB mit den Vertretern der Bundesländer auf einen Tarifabschluss.

Dieser Abschluss wurde nach einer Reihe von Streikaktionen erzielt, an denen sich dieses Mal viele angestellte LehrerInnen beteiligten. Damit soll nicht der Einsatz der anderen Kolleginnen und Kollegen geschmälert werden. Aber für die Lehrkräfte ging es auch dieses Mal um einiges. In den letzten Tarifrunden hatten sie eine finanzielle Gleichstellung mit den verbeamteten Lehrkräften gefordert, waren aber stets gescheitert. Vor allem der DBB hatte in der Vergangenheit kein Interesse daran, die GEW dabei zu unterstützen. Dieses Mal wurde die Forderung nach der Einführung der Stufe 6 gestellt, die eine weitere Erhöhung der Einkommen nach 5 Jahren in der Stufe 5 vorsah.

Die Forderung nach 6 % Lohnerhöhung splittete sich schon bei ihrer Aufstellung auf mehrere Aspekte auf. Zuerst galt es natürlich, eine generelle Anhebung zu erreichen. Darüber hinaus gab es die Forderung nach einer sozialen Komponente, wie auch manche Einzelforderung für viele Beschäftigtengruppen, wie bereits oben erwähnt.

Das Ergebnis im Einzelnen:

- 2 % Erhöhung ab 1. 1. 2017
 - Mindesthöhung von 75 € ab 1.1.2017 (soziale Komponente) bis zu einem Einkommen von 3200 €
 - 2,35 % Erhöhung ab 1.1.2018
 - Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 35 € jeweils zum 1.1. 2017 und 2018
 - 1 Tag mehr Urlaub für Azubis (29 Tage Jahresurlaub)
 - Erhöhung der Einkommen der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten zwischen 50 bis 100 €
 - Einführung der Stufe 6 in zwei Stufen (1.1. und 1.10.18) für die Entgeltgruppen 9 bis 15, macht insgesamt 4,5 %
- Darüber hinaus wurde vereinbart, bis Ende 2018 die Verhandlungen über eine neue Entgeltordnung abzuschließen.

Die Forderung nach dem Ausschluss befristeter Beschäftigung ohne Sachgrund konnte nicht durchgesetzt werden.



Die Tarifkommissionen der einzelnen Gewerkschaften haben sich teilweise einstimmig für die Annahme des Ergebnisses ausgesprochen und auch die Annahme in den Befragungen der Mitglieder empfohlen.

Bei den Mitgliedern dürfte es eine breite Zustimmung zu dem Ergebnis geben. Vor allem dass wieder eine soziale Komponente durchgesetzt wurde, wird von den Mitgliedern honoriert werden. ver.di hat bei Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen die meisten Mitglieder.

Aber insgesamt muss das Ergebnis auch vor der finanziellen Lage der Bundesländer gesehen werden, zumal die Preise wieder über 2 % gestiegen sind. Fast alle Bundesländer haben 2016 einen Überschuss in ihren Haushalten ausgewiesen. Sogar NRW hat es zum 1. Mal seit Jahrzehnten geschafft. Wäre es nicht möglich gewesen, durch einen ernsthafteren Kampf mehr heraus zu holen? Sicherlich bedeuten die Ergebnisse für manche Beschäftigtengruppen ein echtes Plus. Aber die prozentuale Erhöhung von 2 % in diesem und 2,35 % im nächsten Jahr bedeuten höchstwahrscheinlich, dass die Preissteigerungsrate nicht einmal ausgeglichen wird. Und wäre es nicht besser gewesen, nur einen Abschluss für ein Jahr zu machen, um im nächsten Jahr wieder eine Tarifrunde des gesamten öffentlichen Dienstes zu haben?

Helmut Born, ver.di Linke NRW

Wahlmodell EVG: Lohnerhöhung oder Arbeitszeitverkürzung

Die EVG hat im Dezember in einem Tarifabschluss mit zweijähriger Laufzeit ein „Wahlmodell“ vereinbart. Beschäftigte sollen sich ab dem 1.01.2018 für 2,6 Prozent Lohnerhöhung entscheiden, oder stattdessen für eine Stunde Arbeitszeitverkürzung (AZV) oder für sechs Tage Urlaub.

Nulllohnrunde

Mit dem Arbeitsdruck steigt auch der Wunsch der Beschäftigten nach Arbeitszeitverkürzung (AZV). Hinter dem freundlichen Begriff Wahlmodell der EVG verbirgt sich allerdings eine Nulllohnrunde für diejenigen, die ab 1.1.2018 AZV „wählen“. Ihnen fehlen 2,6 % Lohnerhöhung. Auf ein Jahr gerechnet klingt das nach einer geringen Einbuße. Über Jahre gerechnet sieht es anders aus.

Angenommen, zwei Kollegen erhalten monatlich je 3 000 € am 31.12.2017. Der Nicht-Verkürzer der Arbeitszeit erhält ab 1.1.2018 **78 Euro monatlich mehr**, 936 Euro im Jahr. Dem Arbeitszeit-Verkürzer fehlen sie auch im Folgejahr. Bleibt er bei seiner Entscheidung, fehlen ihm diese 936 Euro in allen zukünftigen Lohnrunden – in zehn Jahre ca. 9 000 Euro, den negativen Zinseszins nicht gerechnet. Der Betrag fehlt im Geldbeutel und bei der Einzahlung in die Sozialversicherung. Die Rente wird geringer ausfallen. Die gesetzlichen Sozialversicherungen bluten.

Trick mit der Laufzeit

Den Verkürzern ist es das wert, sie müssen weniger arbeiten, behalten das gleiche Einkommen wie zuvor. Sie blenden aus, dass die „Basistabelle“ der Nichtverkürzer im Jahr 2018 erhöht wird. Diese Sichtweise durch die Beschäftigten zu erreichen, ist dem Unternehmen mit dem Trick der zweijährigen Laufzeit gelungen. Dadurch erscheint es dem Verkürzer so, als habe er keinen Lohnverlust, da ja die Lohnhöhe des Vorjahres für ihn weiter gültig bleibt. So ist es dem Unternehmen gelungen, die Forderung nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich und die Verteilungsfrage in den Hintergrund zu drängen.

Ändert der Verkürzer nach zwei Jahren seine Option, was nach dem Tarifvertrag möglich ist (alle zwei Jahre kann gesprungen werden) muss er wieder länger arbeiten – eine Stunde oder sechs Tage. Klar wird jetzt, dass er sich seine AZV selber gezahlt hat. Selbstgezahlte AZV gibt es schon lange. In extremer Form heißt sie Teilzeit, in weniger extremer Form ist sie individuell verkürzte Zeit um einige Stunden mit entsprechend verringertem Lohn.

Arbeitszeitverkürzung ausgeschlossen

Jene Beschäftigten, die mit ihrem Einkommen schon jetzt die Lebenshaltung kaum finanzieren können, die jeden Euro zweimal umdrehen müssen, bevor sie ihn ausgeben und für die es selbstverständlich geworden ist, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld nicht für Urlaube oder Weihnachtseinkäufe auszugeben, sondern ihr überzogenes Konto auszugleichen, sie können nur die Lohnerhöhung „wählen“. Sie werden nie zu AZV kommen. Denn sie können sich keine freie Zeit kaufen.

Spaltung

Wer wird die Arbeit ausführen, die die Kürzerarbeiter ob der fehlenden Zeit nicht mehr bewältigen können? Es wird etwas Personalausgleich geben. Aber ein gut organisiertes Unternehmen kann individuelle AZV mit seinem ausgefeilten Personalmanagementsystem wesentlich leichter auf dem Rücken der Beschäftigten lösen als es das bei kollektiver AZV könnte. Um den Arbeitsdruck weiter zu geben, stehen genügend Instrumente zur Verfügung. So werden in vielen Fällen ihre Kollegen oder die Kürzerarbeiter selber die liegen gebliebene Arbeiten erledigen müssen.

Das Unternehmen steigert den Profit durch die kostenlose Produktivitätssteigerung, denn für die Kürzerarbeiter fallen geringere Lohn- und Lohnnebenkosten an. Zurück bleiben gespaltene Belegschaften. Sie in Zukunft für die gemeinsame Forderung nach AZV bei vollem Lohn- und Personalausgleich zu gewinnen, wird schwieriger werden. In den Köpfen der einen verfestigt sich der Gedanke, dass man sich die AZV selber kaufen muss. In den Köpfen der anderen entwickelt sich Zorn darüber, dass durch die AZV ihrer Kollegen sich ihre eigene Arbeit verdichtet hat.

Aufklärung

Der Gedanke, einen höheren Anteil am selbst geschaffenen Mehrprodukt zu verlangen, so dass Lohnerhöhung und AZV für alle möglich ist, wird systematisch unterlaufen. Mit Zustimmung der Gewerkschaften werden Beschäftigte daran gewöhnt, die notwendige AZV selber zu bezahlen. Aufklärung über die Auswirkungen dieses Modells in allen Gewerkschaften ist eine wichtige Aufgabe.

Anne Rieger

Gewerkschaftslinker arbeitet mit im Stuttgarter Bündnis „Mehr Personal für unsere Krankenhäuser“

Zur Unterstützung der Tarifbewegung für Entlastung hat sich am 22. Februar in Stuttgart ein Bündnis gebildet, in dem bisher neben der Gewerkschaft ver.di, attac Stuttgart, der Katholischen Betriebsseelsorge auch das Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften mitarbeitet. Es ist absehbar, dass weitere Partner dazu kommen.

Es sind verschiedene Veranstaltungen geplant, sowohl des ganzen Bündnisses, wie auch einzelner seiner Organisationen. Darüber hinaus Happenings (z. B. mit als Infostand dekoriertem Krankenbett) und breite Unterschriftensammlung unter einen „Baden Württembergischen Appell für mehr Krankenhauspersonal“.

Wichtige Aktionstermine werden bei der 1. Mai-Demonstration und Kundgebung des DGB, am „Tag der Pflege“ (12. Mai), am „Tag der menschenwürdigen Arbeit“ (7. Oktober) und ein großes Konzert mit solidarischen Künstlern im Oktober sein. Wenn Minister Lucha sich am 21./22. Juni in Bremen mit seinen Amtskollegen zur Gesundheitsministerkonferenz trifft, werden wir ihn vorher besuchen und ihm ein Päckchen mitgeben.

Das Zukunftsforum macht es sich in diesem Bündnis zur Aufgabe, für Solidarität aus anderen Betrieben (auch aus solchen, die nicht zum ver.di Bereich gehören) zu werben. (Unterschriftensammlungen in Betrieben, Einladungen zu Vertrauensleute-Sitzungen o.ä.).

Weitere Infos zum Thema mehr Personal für Krankenhäuser unter:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/mehr-personal>

Leiharbeitsgesetz und Tarifvertrag verschlechtern die Situation der Betroffenen

Das neue Gesetz zur Leiharbeit bringt vor allem eine Neuerung: Es gibt eine Höchstverleihdauer von 18 Monaten. Das Gesetz beinhaltet aber auch, dass Regelungen durch Tarifverträge verändert werden können. So z. B. die Höchstaushleihdauer und die gleiche Bezahlung in Leiharbeit. Wie bereits im letzten Netzwerkinfo Nr. 62 berichtet, ist die angebliche Reform nur ein Etikettenschwindel und führt eher zu weiteren Verschlechterungen für die mittlerweile über eine Million LeiharbeiterInnen.

Die gleiche Bezahlung für LeiharbeiterInnen wird seit längerem schon durch den DGB-Tarifvertrag für Leiharbeit ausgehebelt. Noch bevor das Gesetz beschlossen wurde, begann die IG Metall Gespräche mit dem Arbeitgeberverband, dass die Höchstverleihdauer, die das Gesetz auf 18 Monate festlegt, durch einen Tarifvertrag der IG Metall auf 48 Monate verlängert wird.

Die Vorgeschichte

Bereits im Sommer 2016 wurden den Großen Tarifkommissionen der Bezirke Resolutionen vorgelegt, in denen eine pauschale Zustimmung erreicht werden sollte, dass entsprechende Tarifverträge verhandelt werden können. Es wurden allerdings keine Entwürfe vorgelegt. In Vorgesprächen soll Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, mit den Metallarbeitern eine Laufzeit von 48 Monaten abgesprochen haben, damit das „Nahles-Gesetz“ „fliegen“ konnte, so war aus gut unterrichteten Kreisen zu hören. Mit anderen Worten: Es soll sich an dem breiten Einsatz von Leiharbeit in der Produktion nichts ändern.

In der Großen Tarifkommission von Baden-Württemberg (GTK Ba-Wü) gab es zu der Vorgehensweise, ohne Diskussionen in der Organisation Änderungen an Tarifverträgen vorzunehmen, wie auch zu der Verlängerung der Verleihdauer, eine sehr breite und kritische Diskussion, ebenso auf der Delegiertenversammlung der Geschäftsstelle der IG Metall Stuttgart am 3. Dezember.

Der Antrag gegen die Änderung des Tarifvertrags

Der GTK BaWü lag in der Septembersitzung ein Antrag von Tarifkommissions-Mitgliedern vor, in dem es heißt:

„Die Große Tarifkommission der IG Metall Baden-Württemberg lehnt es ab, im Vorgriff auf ein zu erwartendes Gesetz und auf Grundlage unklarer rechtlicher Beurteilungen und Behauptungen den Tarifvertrag „Leih- und Zeitarbeit“ zu verändern.“ In der Begründung wurde nochmals dargelegt, dass es völlig unverständlich ist, wieso per TV die Höchstverleihdauer von

18 (Gesetz) auf 48 Monate verlängert werden soll. „**Tarifverträge machen aus unserer Sicht nur Sinn, wenn sie das Niveau bestehender Gesetze verbessern**“, so der Antrag. Er fordert ein, dass eine Forderungsdiskussion zu führen ist, die sich an gewerkschaftlichen Grundpositionen orientieren wie (Zitat aus Antrag):

- **Begrenzung und Zurückdrängung von Leiharbeit und prekärer Beschäftigung**
- **Keine Leiharbeit auf Dauerarbeitsplätzen**
- **Equal Treatment (Gleichbehandlung) mit den Stammbeslegschaften, d.h. u.a.: Equal Pay (gleiches Entgelt) und verbindliche Übernahme-Regelungen in unbefristete Arbeitsverhältnisse (Ausschluss „Drehtüreffekt“)**
- **Verbesserung der Rechte der Betriebsräte“**

Dieser Antrag bekam zwar viele Stimmen, insbesondere von den betrieblichen Mitgliedern der GTK BaWü, wurde aber leider abgelehnt.

Beteiligung geht anders!

Die kritischen Debatten konnten zwar erreichen, dass statt 48 Monaten, „nur“ eine Höchstverleihdauer von 36 Monaten im Tarifvertrag steht, aber auch dies ist eine eindeutige Verschlechterung des Gesetzes, absolut nicht akzeptabel und nicht in Übereinstimmung mit gewerkschaftlichen Grundpositionen. Mit dem TV wird zum Ausdruck gebracht, dass die IGM nicht mehr an der Begrenzung und Zurückdrängung von Leiharbeit interessiert ist, sondern sie institutionalisieren will. Eine Debatte in der Organisation zu dieser Neuorientierung gab es nicht. Dies steht im Widerspruch zu dem auf dem letzten Gewerkschaftstag beschlossenen Leitantrag „Beteiligungsgewerkschaft IG Metall“. Dort heißt es: **„Beteiligung ist für uns ein politisches Programm und damit ein Wert an sich.“** und **„Der Erfolg von Tarifrunden wird maßgeblich durch die Beteiligung der Mitglieder bestimmt. Wichtig ist deren frühzeitige Einbindung in die Forderungsdiskussion und -erstellung.“**

Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

Kampagne abgeschlossen –

der Skandal "Sklavenhandel" und dessen Tarifierung bleibt!

Nach der Akzeptanz des Verhandlungsergebnisses zum Tarifvertrag Leiharbeit vom 30.11.2016 durch alle (!) DGB-Gewerkschaften schließen wir die Kampagne zum Offenen Brief gegen die nun (leider doch) abgeschlossene Tarifrunde Leiharbeit 2016/17 mit insgesamt 777 Unterschriften ab. Mit doppelt so vielen Unterschriften gegenüber der entsprechenden Unterschriftensammlung von 2013 können wir von einem Erfolg sprechen - gemessen am Einfluss auf die DGB-Tarifkommission Leiharbeit natürlich nicht. Die Anzahl der Unterschriften wie auch der erfreulich umfangreiche Pressespiegel zeigen jedoch, wie wichtig einerseits die damit verbundene Skandalisierung war und der weitere Kampf gegen Leiharbeit und ihre Akzeptanz in den Gewerkschaftsapparaten andererseits sein wird. ...

Weitere Infos unter: <http://www.labournet.de/?p=100678>



Impressum:

Sekretariat:
Initiative zur Vernetzung der
Gewerkschaftslinken
Klaus Peter Löwen, Christa Hourani,
Christiaan Boissevain
E-Mail: forum@gegewi.de
Redaktionsschluss: 7. März 2017