

Alexander Maschke*

Die Bedeutung der Mindestloohnerhöhung auf 12 Euro für die Tarifautonomie

Fallstudie am Beispiel der IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht die Bedeutung der Anhebung des Mindestlohns durch die Bundesregierung im Jahr 2022 anhand der Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern. Dazu wird zunächst herausgearbeitet, dass diese im Vergleich zum übrigen Deutschland kaum reguliert ist und der neue Mindestlohn bisherige Tariflöhne übersteigt. Auf dieser Basis wird gezeigt, dass die Maßnahme der Regierung in der Region ein sozialpolitischer Erfolg werden kann. Hoffnungen auf eine Revitalisierung des Tarifsystems durch den Mindestlohn werden jedoch mit einem Verweis auf die fortdauernde Schwäche der Gewerkschaften und deren Ursachen zurückgewiesen.

Schlagwörter: Tarifautonomie, Mindestlohn, Ostdeutschland, Gewerkschaften, Industrielle Beziehungen

The Significance of the Minimum Wage Increase to 12 Euros for Collective Bargaining Autonomy

Case Study Based on the Example of IG Metall in Mecklenburg-Vorpommern

Abstract: This article examines the significance of the increase in the minimum wage by the German government in 2022 based on the metal industry in Mecklenburg-Western Pomerania. First, it is shown that the industry is hardly regulated compared to the rest of Germany and that the new minimum wage exceeds previous collectively agreed wages. On this basis, it is shown that the government's measure can be a socio-political success in the region. Hopes for a revitalization of the collective bargaining system through the minimum wage are rejected, however, with a reference to the continuing weakness of the unions and their causes.

Keywords: Collective Bargaining Autonomy, Minimum Wage, Eastern Germany, Trade Unions, Industrial Relations

* Alexander Maschke promoviert zur Konstituierung industriegewerkschaftlicher Subjekte an der Universität Rostock und ist Redakteur der PROKLA.

Zum Oktober 2022 hat die Bundesregierung, wie in ihrem Koalitionsvertrag geplant, den Mindestlohn auf 12 Euro angehoben. Während es im Vorfeld von Sozialverbänden und DGB-Gewerkschaften Zuspruch dafür gab, wurde demgegenüber vor allem vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie beklagt. Dabei ging es ihm jedoch nicht darum, den bereits etablierten Mindestlohn infrage zu stellen, sondern gegen dessen Orientierung am Konzept des *living wage* (Bach 2022; Bach/Schröder 2021; Lesch u.a. 2021a, 2021b). Der seit 2015 geltende Mindestlohn war eine Reaktion darauf, dass das System zur Lohnaushandlung keine hinreichenden Lohnsteigerungen mehr ermöglichte (Dingeldey u.a. 2021: 6), seither wurde aber deutlich, dass er allein keine armutsfeste Entlohnung garantieren konnte. Auf EU-Ebene wurde mit der 2022 verabschiedeten Mindestlohnrichtlinie anerkannt, dass Mindestlöhne zusammen mit Kollektivvereinbarungen zwischen den Tarifparteien zentrale Instrumente zur Armutsbekämpfung seien (Europäische Union 2022; Syrovatka 2022). Dementsprechend wurde der Mindestlohn in der Bundesrepublik aus sozialpolitischen Erwägungen erhöht. Allerdings argumentiert Pusch (2021), dass ein Großteil der Tariflöhne bereits über 12 Euro liege, somit also kein Eingriff in die Tarifautonomie bestehe, und verteidigt damit die Mindestlohnpolitik gegen die Einwände des IW. Zudem würde sich der Staat auch keine Kompetenzen in puncto Lohnfindung aneignen. Stattdessen beließe man die Hoheit bei den Tarifparteien, die gemeinsam über die Anhebung der Lohnuntergrenze entscheiden. Es habe sich vielmehr um eine vorerst einmalige Intervention gehandelt, um die bestehenden Defizite in der Lohnfindung jenseits armutsfester Tariflöhne einzudämmen.

Anhand der industriellen Beziehungen der Metallindustrie in Mecklenburg-Vorpommern (MV) wird in diesem Beitrag der Frage nachgegangen, ob die Mindestloohnerhöhung ihrer sozialpolitischen Funktion gerecht wird, und ob sie zusätzlich das bisherige System der Lohnfindung stärkt. Dazu baut die Untersuchung einerseits auf einer teilnehmenden Beobachtung von Sommer 2021 bis Herbst 2022 in zwei Geschäftsstellen der IG Metall und der von ihr betreuten Betriebe auf. Der Zeitraum erlaubt es, die tarifpolitischen Überlegungen und deren Voraussetzungen im Vorfeld des Mindestlohnanstiegs darzustellen, wobei mit *Glanz* und *Gehäuse* zwei exemplarische Betriebe vorgestellt werden. In beiden Betrieben erhielten die Mehrheit der Beschäftigten vor der Einführung des neuen Mindestlohns einen geringeren Stundenlohn. Dies ist vor allem auf das Fehlen oder die Blockade von Machtressourcen (Schmalz/Dörre 2014) zurückzuführen, sodass sie auch absehbar nicht für Tarifkonflikte mobilisierbar sein werden. Damit liegen entgegen den Darstellungen des IW die Herausforderung für die Tarifautonomie nicht in der Gesetzesänderung, sondern in den regionalen Umständen.

Ergänzt wird die teilnehmende Beobachtung durch die Analyse von neun Haustarifvertragswerken der Metallindustrie in MV aus dem Frühjahr 2022, die in einem Großbetrieb (≥ 500 Beschäftigte) und in mittleren Betrieben (≥ 50 und < 500 Beschäftigte) gültig sind. Daneben besteht in der Region für einen Betrieb die Bindung an einen Flächentarifvertrag aus den alten Bundesländern, und 2022 konnte der Flächentarifvertrag erstmals seit fünf Jahren wieder auf einen zuvor haustarifvertragsgebundenen Betrieb ausgeweitet werden. Dementsprechend kennzeichnen vereinzelte Haustarifverträge die Verankerung der IG Metall in der Region. Die Tarifwerke der beiden Geschäftsstelle unterscheiden sich insofern, als die eine sich in einem industriellen Zentrum befindet, während die andere – wie auch anhand der geringen Fallzahl deutlich wird – weitgehend einen weißen Fleck auf der Karte der Tarifbindung darstellt.

Eine Untersuchung dieser Branche in MV bietet sich an, weil die Metallindustrie in der Regel bundesweit eine stabile institutionelle Regulation der industriellen Beziehungen aufweist, während das in diesem Bundesland kaum der Fall ist. Entsprechend besitzt die Tarifautonomie dort einen anderen Stellenwert als in den industriellen Zentren der Bundesrepublik. Das gilt ebenso für den Mindestlohn von 12 Euro, weil er dort eine überdurchschnittliche Erhöhung der Erwerbseinkommen mit sich brachte. Durch diesen doppelten Sonderfall ist eine Untersuchung der Auswirkung einer Mindestloohnerhöhung in MV eine aufschlussreiche Ergänzung und steht zugleich im Kontrast zur bisherigen Debatte um das Verhältnis von Mindestlohn und Tarifautonomie (Bosch u.a. 2021; Bach/Schröder 2021; Lesch u.a. 2021a, 2021b). An diesem Beispiel kann veranschaulicht werden, welche Bedeutung die Mindestlohnsteigerung dort für die Lohnabhängigen und ihre Interessenvertretungen hat, wo das Verhältnis von Mindestlohn und Tarifverhandlungen als direkte Interaktion beschrieben werden kann (Bosch u.a. 2021: 123f.; Bosch/Weinkopf 2013) und Gewerkschaften kaum in der Lage sind, Lohnsteigerungen zu vereinbaren.

So wird anhand lokaler IG Metall-Strukturen aufgezeigt, wie diese durch das geplante Mindestlohngesetz unter Druck gesetzt werden, da ein Stundenlohn von 12 Euro mit ihren Machtressourcen in der ausgewählten Region nicht durchgesetzt werden konnte. Angesichts dessen, dass die Tarifwerke in der Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik in der Regel in distanzierter Koexistenz zum Mindestlohn bestehen (Bosch u.a. 2021: 123f.), handelt es sich bei den genutzten Daten um regionale Besonderheiten. Die IG Metall ist eine »durch hierarchische Vorgaben koordinierte Organisation, die im regionalen Raum – im Rahmen bundesweiter Vorgaben – eigene Akzente setzt« (Schroeder u.a. 2019: 78), beziehungsweise eine zentralisierte Organisation mit lokalen Strukturen, die zu einer eigenen politischen Priorisierung fähig sind (Schmalz/Thiel 2017: 468). So können Probleme aufgezeigt werden, die

üblicherweise mit der IG Metall kaum assoziiert werden. Sie ergänzen das Bild von den Gestaltungsproblemen dieser Gewerkschaft in schwach regulierten ländlich geprägten Räumen und können dabei Ausgangspunkt für strategische Überlegungen sein, um in solchen Regionen aus der Defensive heraus zu kommen (Köhlinger/Habermann 2020: 510).

Dazu wird im Folgenden zunächst die Diskussion über das Verhältnis von Mindestlohn und Tarifautonomie dargestellt (1). Zudem wird darauf verwiesen, dass entgegen den Studien und Stellungnahmen des IW (u.a. Bach 2022; Bach/Schröder 2021; Lesch u.a. 2021a, 2021b) die Schwächung der Tarifautonomie nicht mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns begonnen hat und die Beschränkung der Tarifautonomie auf die Lohnfindung unzureichend ist. Anschließend folgt eine Analyse der Situation der metallverarbeitenden Industrie in MV (2). Darauf aufbauend wird die Bedeutung des Mindestlohnanstiegs im Rahmen der Wechselbeziehung von Mindestlohn und Tarifvertrag analysiert und welche Folgen sich daraus für die IG Metall Geschäftsstelle vor Ort ergeben (3). Abschließend wird die Bedeutung des Mindestlohnanstiegs für die Region dargelegt und die Voraussetzung für eine Stärkung der Tarifautonomie skizziert (4).

1. Das Verhältnis von Mindestlohn und Tarifautonomie

Die Einführung eines Mindestlohns 2015 war ein Eingriff in die bis zu diesem Zeitpunkt weitgehend geltende Tarifautonomie, nach der die Bruttolöhne nicht unmittelbar staatlich reguliert werden. Allerdings wurde dieses Prinzip in das damalige Gesetz integriert, indem die Mindestlohnkommission paritätisch mit jeweils drei Vertretern der »Sozialpartner« sowie zwei beratenden Wissenschaftler*innen besetzt worden ist (Bosch/Weinkopf 2015: 307). Die Hoheit über die (Mindest-)Lohnfindung ist somit nicht auf die Regierungen übergegangen, sondern deren Regelwerk wurde um eine rechtliche Untergrenze ergänzt. Das wurde notwendig, weil die bisherigen Regularien der Lohnfindung insbesondere mit der Erosion der Flächentarifverträge nicht mehr in Lage waren, die Expansion des Niedriglohnsektors zu stoppen, und Armut trotz Erwerbsarbeit kein Randphänomen mehr war (u.a. Bosch 2019: 142f.).

Bei der Einführung des Mindestlohnes wurde bereits eine Reduktion der Lohnungleichheit erwartet (Bosch/Weinkopf 2015: 306). Der eingetretene Effekt sei dabei nicht nur auf die angehobene Lohnuntergrenze zurückzuführen, sondern auch auf den parallelen Anstieg der Löhne, die bereits unmittelbar über dieser Untergrenze lagen. Bei einer solchen Nähe von Mindestlohn und Tariflohn sprechen Bosch und Weinkopf (2013) von einer direkten Interaktion. Sie nennen drei mögliche Wechselwirkungen von Tarifverhand-

lungen und Mindestlohn (Bosch u.a. 2021: 123f.; Bosch/Weinkopf 2013): Erstens, wenn der Mindestlohn relativ hoch ist oder Gewerkschaften zu schwach sind, um Löhne zu vereinbaren, die deutlich darüber liegen. Zweitens ist es auch möglich, dass der Mindestlohn isoliert besteht und die Lohnsetzung vor allem durch das Management erfolgt. Drittens können Tarifverhandlungen und Mindestlohn auch weitgehend unabhängig voneinander in einer distanzierten Koexistenz bestehen und die Tariflöhne zumeist deutlich über dem Mindestlohn liegen. Dies ist beispielsweise dort in der Metall- und Elektroindustrie der Fall, wo der Flächentarifvertrag gilt, aber auch generell die dominante Interaktionsform in der Bundesrepublik ist (Bosch u.a. 2021: 132).

Da es in MV vor der Einführung eines Mindestlohnes von 8,50 Euro den größten Anteil an Beschäftigten mit einem geringeren Stundenlohn gab (Pusch u.a. 2021), dominieren dort isolierte Mindestlöhne oder der direkte Bezug, weshalb der Mindestlohn als wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahme in keinem Bundesland so bedeutsam war wie in MV. Das war nicht nur in Branchen wie der Gastronomie oder der Landwirtschaft, sondern branchenübergreifend der Fall. Entsprechend konnten auch die Haushaltseinkommen verbessert und die Armut verringert werden.

Mit der gesetzlichen Anhebung des Mindestlohnes auf 12 Euro weicht die Bundesregierung jedoch vom bisherigen Kurs ab. Sie stellt damit die Kompetenz der Mindestlohnkommission infrage, wie seitens des unternehmensnahen IW kritisiert wird (Bach/Schröder 2021: 937). Allerdings ist diese anders zu verorten, als es bei Bach und Schröder der Fall ist. Die Bundesregierung widerspricht nicht generell dem bisherigen Modell, sondern definiert den Zweck eines Mindestlohns neu: Sie orientiert sich mit der Erhöhung am Konzept der *living wages* – also dem Ausrichten der Höhe des Mindestlohns an den Bedingungen für eine Teilhabe an der Gesellschaft (Schulten/Müller 2017) – und will den Niedriglohnsektor oder zumindest die Anzahl der *working poor* reduzieren. Der bislang relativ niedrige Mindestlohn brachte nur für die Gruppen mit dem geringsten Einkommen Verbesserungen (Bosch u.a. 2021: 132). So konnte die bisherige Arbeit der Mindestlohnkommission den Niedriglohnsektor nicht eindämmen, was darauf hindeutet, dass der Mindestlohn allein die tarifliche Lohnfindung nicht beleben konnte (Schulten/Lübker 2020). Vielmehr hat sie die Notwendigkeit unterstrichen, sowohl den Mindestlohn als auch die tarifliche Lohnfindung zu stärken, weil beide unterschiedliche Beschäftigtengruppen adressieren (Bosch u.a. 2021: 133). Insbesondere eine Stärkung des Tarifsystems setzt jedoch starke Gewerkschaften voraus, wovon in Regionen wie MV nicht auszugehen ist (ebd.: 116).

Der Mindestlohn von 12 Euro verfestigt die regionalen Besonderheiten. Während in MV der Typus der direkten Interaktion an Geltung gewann, weil

die Lohnuntergrenze sich in einem drastischen Anstieg tariflichen Entgelten annäherte, prognostizierte Pusch (2021: 20) vor der Erhöhung, dass sie die Tarifaufonomie in der gesamten Bundesrepublik kaum beeinflussen würde. 2019 hätten nur elf Prozent der Beschäftigten mit einem Tarifvertrag einen geringeren Stundenlohn als 12 Euro gehabt, was den Befund stützt, dass Tarifverträge und Mindestlohn in der Bundesrepublik vor allem in einer distanzierten Koexistenz bestehen.

Allerdings gibt es starke regionale Unterschiede. So war der Niedriglohnsektor bei einer Niedriglohnschwelle von 11,50 Euro in Ostdeutschland auch 2019 noch erheblich größer als in den alten Bundesländern (Kalina/Weinkopf 2021: 7). Gleichzeitig kann ein möglicher Schaden durch die Mindestlohnenerhöhung für die Tarifaufonomie nicht nur, wie bei Pusch, anhand bereits bestehender Tarifverträge abgelesen werden. Auf diese Weise kann die Bedeutung für Regionen und Branchen mit einer geringen Tarifbindung nicht nachvollzogen werden. In seiner Prognose ging er von der Tarifbindung als Norm aus – diese existiert jedoch mittlerweile nicht mehr.

Demgegenüber wird anhand des empirischen Materials im dritten Abschnitt aufgezeigt, dass die politische Intervention für die Tarifpolitik der schwachen Interessenvertretungen ein Hindernis sein kann. So können Lohnabhängige ihre Machtressourcen beziehungsweise die Fähigkeit, sie anzuwenden (Schmalz/Dörre 2014), nicht entfalten, wenn die Schwäche ihrer Interessenvertretung, hinreichende Lohnsteigerungen zu garantieren, offenbar wird. Schließlich übersteigt der angehobene Mindestlohn das, was in vielen Betrieben als mögliche Lohnsteigerungen angenommen wurde.

Allerdings ist die Tarifaufonomie nicht erst durch staatliche Eingriffe in die Lohnfindung unter Druck geraten, wie seitens des IW behauptet wurde. Vielmehr litt sie unter einem wachsenden Machtgefälle zwischen den Tarifparteien, das sich unter anderem daran zeigt, dass Flächentarifverträge an Bedeutung verlieren. Zudem haben sowohl Arbeitgeberverbände als auch die meisten DGB-Gewerkschaften nicht nur in MV, sondern bundesweit Mitglieder verloren und damit auch ihre Fähigkeit, gemeinsam das jeweilige Lohnniveau auszuhandeln. Die zahlreichen IW-Publikationen, die vor einem Mindestlohn von 12 Euro als Angriff auf die Tarifaufonomie warnen (u.a. Bach 2022; Bach/Schröder 2021; Lesch u.a. 2021a, 2021b), missachten dabei bereits deren vollzogenen Niedergang. Eine Mindestlohnenerhöhung wirkt vielmehr als Korrektiv beziehungsweise hebt dort das Lohnniveau an, wo Lohnabhängige und ihre Interessenvertretungen dazu nicht in der Lage sind (Grimshaw u.a. 2021: 265). Zudem reduziert das IW die Tarifaufonomie auf die Lohnfindung, während andere Bereiche durch die Mindestlohnenerhöhung nicht berührt werden.

2. Die Ausgangslage in der Metallindustrie

Grundsätzlich bestehen in MV das von Schmalz u.a. ausgemachte »Modell Ostdeutschland« und dessen Strukturprobleme (2021: 13ff.). Wie in den übrigen neuen Bundesländern ist auch hier das Niedriglohnmodell an seine Grenzen geraten und das »Fachkräfteparadies« demografisch zu seinem Ende gekommen (ebd.: 19). Zugleich ist die Wirtschaftsstruktur von MV innerhalb der Bundesrepublik durch eine geringe Industrialisierung geprägt. So belegt die Industrie bei der Bruttowertschöpfung den vorletzten Platz (Schrader/Laaser 2020: 22). Bereits vor 1990 waren die drei Bezirke in der damaligen DDR keine industriellen Schwergewichte. Die einzigen Ausnahmen waren die Stahlproduktion in Torgelow und der Schiffbau an der Ostsee und in Boizenburg. Bei der Produktion von Schiffen belegte die DDR Mitte der 1980er-Jahre weltweit den zehnten Platz und lag mit den kompensierten Bruttoregistertonnen nur knapp hinter der Bundesrepublik (Stamp 2007: 280). Dabei zeichneten sich die vom Weltmarkt abgeschirmten Betriebe durch eine hohe Fertigungstiefe aus.

Nach der deutschen Einheit geriet die vom Schiffbau dominierte Metallindustrie unter anderem aufgrund der wegfallenden Absatzmärkte in eine Krise, die bis heute andauert. Bereits zu Beginn der 1990er-Jahre wurden zehntausende Arbeitsplätze abgebaut und infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2007ff. hat sich deren Zahl erneut halbiert (Astor u.a. 2016: 14). Zuletzt schwächten die Insolvenz der MV Werften und weitere angekündigte Schließungen von Industriebetrieben MV als Industriestandort erneut. Zwar wurde parallel zum Niedergang der Metallindustrie die Nahrungsmittelindustrie stetig aufgebaut, aber sie konnte die industriellen Verluste nicht kompensieren. Zwar bot sie den Vorteil, dass mehr Wertschöpfung im agrarwirtschaftlich geprägten Bundesland verbleibt, aber das Lohnniveau blieb hinter den Standards der Metallindustrie zurück, innerhalb der es auch große Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen gibt.

Die Anzahl der Großbetriebe in der Metallindustrie liegt im einstelligen Bereich und weniger als die Hälfte der Belegschaften ist gewerkschaftlich organisiert. Zudem gilt der Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie des IG Metall-Bezirks Küste in weiten Teilen des Landes nicht. Deswegen dürfte einer der Gründe sein, warum die industriellen Löhne gegenüber der Bundesrepublik immer mehr zurückbleiben (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2020: 293), im Vergleich zum gesamten Lohnniveau in MV jedoch weiterhin relativ hoch liegen (Frei/Kriwoluzky 2020: 63). Innerhalb des Bundeslandes lässt sich grob unterscheiden zwischen punktuellen Industriegebieten an der Ostseeküste und solchen in

der Fläche. An der Küste gilt der Flächentarifvertrag oder wirkt zumindest normsetzend – wenngleich seine Konditionen in MV schlechter ausfallen –, dagegen gibt es in der Fläche zahlreiche Haustarife mit sehr unterschiedlichen Standards. Die Orientierung am Flächentarifvertrag ist nicht selbstverständlich. Stattdessen bestärken Haustarifverträge mit Niedriglöhnen und überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten die Klagen der Belegschaften über eine geringe Anerkennung ihrer Arbeit. Sie sind es, die an die weißen Flecken in der Tariflandschaft anschließen.

Interessenvertretungen existieren nicht flächendeckend und sind ebenso wenig in die Produktionsabläufe integriert, die Kollektivakteure sind kaum organisations- und verpflichtungsfähig (Hassel/Schroeder 2018: 4) – dennoch können innerhalb des Bundeslandes unterschiedliche Regulationsmodi unterschieden werden. So ist die IG Metall entlang der Küste in mittleren Industrie- und Dienstleistungsunternehmen mit kollektiven Interessenvertretungen meist präsent. Dort gilt in einer Handvoll Betriebe der Flächentarifvertrag, dessen Geltungsbereich allerdings absehbar nicht erweitert wird.

In den ländlichen Räumen jenseits der Küste ist die Industrielandschaft fragmentiert und in den Klein- und Mittelstädten existiert selten mehr als ein Unternehmen in der Metallindustrie. Falls überhaupt vorhanden, besteht dort für jedes Unternehmen beziehungsweise jeden Betrieb ein eigener Tarifvertrag und die IG Metall ist in nur wenigen davon tariffähig: In vier orientieren sich die Haustarifverträge am Flächentarifvertrag und in fünf findet die tarifvertragliche Lohnfindung unabhängig davon statt. Bei diesen ist auffällig, dass sie keine gemeinsamen Regelstandards besitzen, sondern jenseits der ungleichen Entgelte, Zuschläge und Regelarbeitszeiten auch unterschiedliche Leistungsbemessungen aufweisen. So wird beispielsweise in einem Betrieb die Entlohnung nicht entlang von Tätigkeitsprofilen geregelt, sondern anhand von Berufsgruppen. Auch die Lohnsteigerungen fallen unterschiedlich aus. So wurde für einen weiteren Betrieb festgehalten, dass die vereinbarten zwei Stufen zur Entgelterhöhung an ein Umsatzwachstum des Standorts in den jeweiligen Jahren gebunden ist. Dieser Tarifvertragspartikularismus erschwert der IG Metall als kollektiver Interessenvertretung die Arbeit, da die politischen Sekretär*innen eine Vielzahl von Tarifrunden und -kommissionen gleichzeitig betreuen und vorbereiten müssen. Dabei müssen sie den divergierenden Interessenlagen in den einzelnen Betrieben gerecht werden, was durch die große Fläche des Bundeslandes, das lediglich von fünf Geschäftsstellen abgedeckt wird, schwierig ist.

Außerdem ist im Bundesland nie eine aktive Mitbestimmungskultur ausgebildet worden. Selbst dort, wo die Belegschaften über betriebliche Interessenvertretungsstrukturen verfügen, werden die Betriebsratsgremien von

älteren Kolleg*innen dominiert, die mit Behr (2000) als »Arbeitsspartaner« begriffen werden können. Damit beschrieb Behr die mit Massenarbeitslosigkeit konfrontierten Lohnabhängigen, die mit hohem »Flexibilitätsniveau, Leistungsbereitschaft sowie der Bereitschaft zu Überstunden [...] als Leistungsgemeinschaft [...] die Hürde der Betriebskonsolidierung [durch Lohnverzicht, Anm. A.M.] [...] nehmen« (ebd.: 32f.). Entgegen der Diagnose von einer neuen Beschäftigtengeneration und einer damit einhergehenden Veränderung der Betriebsratskultur (Goes u.a. 2015; Röbenack/Artus 2015; Schmalz u.a. 2021) ist dieses Krisenbewusstsein in den untersuchten Betrieben generationenübergreifend internalisiert.

Die regulatorische Diversität, die teilweise großen Entfernungen zwischen den Betrieben, die geringe Anzahl Ehrenamtlicher sowie die Dominanz einer auf Service und Sozialpartnerschaft ausgerichteten Interessenvertretungskultur haben dazu geführt, dass die Interessenvertretungspolitik weitgehend auf die Geschäftsstellen beschränkt bleibt. Diesen fehlt jedoch in allen Betrieben ein direkter Zugang zu den Belegschaften. Die politischen Sekretär*innen sind somit nicht nur mit einer Vielzahl von Tarifwerken konfrontiert, sondern sie müssen verschiedenen betrieblichen Realitäten gerecht werden. Dabei können sie nicht überall auf kooperierende Belegschaften und Aktive aufbauen, wie anhand der beiden Beispielbetriebe illustriert wird.

Zudem lassen sich innerhalb dieses Tarifvertragspartikularismus zwei Interaktionsformen (Bosch u.a. 2021: 123f.) identifizieren. So besteht die Wechselwirkung zwischen dem Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie und den daran orientierten Haustarifverträgen in einer distanzierten Koexistenz mit dem Mindestlohn. Demgegenüber orientieren sich die übrigen Haustarife mit ihrer Untergrenze an diesem, wie in den im Folgenden vorgestellten Betrieben *Glanz* und *Gehäuse*. Da jedoch 2019 90 Prozent der Industriebetriebe im Bundesland höchstens 49 abhängig Beschäftigte hatten (Frei/Kriwoluzky 2020: 8) und die Geschäftsstellen in Betrieben dieser Größenordnung kaum präsent sind, ist die Branche ebenso von isolierten Mindestlöhnen als Lohnuntergrenze geprägt.

Betrieb Glanz

Betrieb *Glanz* ist ein mittlerer Betrieb außerhalb einer Kleinstadt, der zu einem global agierenden Konzern gehört und in dem 2022 ca. 75 Prozent der Belegschaft einen geringeren Stundenlohn als 12 Euro hatten. Der Betriebsrat wurde 2018 gegründet und damit setzte die Organisierung in der IG Metall ein. 2022 waren ca. 60 Prozent der Belegschaft Mitglieder der IG Metall, womit der Betrieb zu den am besten organisierten der beiden Geschäftsstellen in MV zählt. Der erste Tarifvertrag trat ca. 20 Jahre nach Betriebsgründung

2020 in Kraft und wurde mit einer Laufzeit von fast vier Jahren vereinbart. Er sah eine Erhöhung in mehreren Stufen vor, bei denen einmal im Jahr eine Entgelterhöhung stattfinden sollte. So sollten die individuellen Entgelte in den ersten beiden Jahren insgesamt um maximal 200 Euro steigen, was für die meisten eine Lohnerhöhung von zwei bis drei Prozent bedeutet hätte. Im dritten Jahr sollten sämtliche Löhne so steigen, dass alle gemäß der ihrer Tätigkeit entsprechenden Entgeltstufe bezahlt werden. Die letzte Stufe sah im vierten Jahr (2023) einen weiteren Anstieg um zwei Prozent vor.

Während der Covid-19-Pandemie prosperierte der Betrieb jedoch als Zulieferer für die Pharmaindustrie. Damit standen ab 2020 die Auftragslage und die Profite im Kontrast zu den tariflich vereinbarten geringen Lohnsteigerungen. Die Geschäftsführung versuchte die unzufriedene Belegschaft gegen Betriebsrat und Gewerkschaft aufzubringen, indem sie behauptete, dass sie zwar aufgrund der Prosperität höhere Löhne zahlen würde, der Tarifvertrag das aber verhindere, da dort die zulässigen Lohnsteigerungen festgehalten seien. Diese Strategie war erfolgreich, sodass beide Interessenvertretungen gegenüber der Belegschaft wiederholt unterstreichen mussten, dass dies nicht stimme (FT-E34; FT-E57).¹ Insbesondere der Betriebsrat geriet dadurch in Bedrängnis und agierte nur noch widerwillig als Sprachrohr der IG Metall im Betrieb, obwohl die aktivsten Mitglieder in das Gremium gewählt wurden.

Gleichzeitig sahen sich die Interessenvertretungen nicht in der Lage, das Entgeltniveau weiter zu steigern. Zwar war man mit dem bestehenden Tarifvertrag unzufrieden, sah ihn aber als große Errungenschaft in der Region, die ohnehin schwer zu erreichen war. Entsprechend wurde versucht, der Belegschaft Alternativen zu Lohnsteigerungen aufzuzeigen, die als aussichtsreicher galten, aber unter den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb nicht verfangen. Der Betriebsratsvorsitzende drückte es so aus: »Die Zufriedenheit am Entgelt festzumachen, ist nicht nachhaltig. Themen wie Arbeitszeit usw. werden [von der Belegschaft, Anm. A.M.] nicht verstanden« (FT-E29). Allerdings bearbeiteten auch die Interessenvertretungen diese kaum. Der zuständige Sekretär widersprach auf einer Mitgliederversammlung, dass er mit der Geschäftsführung gerne über weitere Entgeltsteigerungen verhandeln würde, aber diese dazu auf ihn zukommen müsse (FT-E57). Die Interessenvertretung verfügte jedoch nicht über die dafür notwendigen Hebel. Da die Geschäftsstelle den relativ hohen Organisationsgrad im Betrieb weiter ausbauen wollte, überlegte man im Vorfeld der Mindestloohnerhöhung, wie

1 Die Ausführungen beziehen sich auf durch die teilnehmende Beobachtung gewonnenen Daten. Deren Kodierung erfolgte entsprechend dem Tag der Untersuchung (z.B. erster Tag=FT-E1).

man dem begegnen sollte, falls Tariflöhne von der Steigerung ausgenommen blieben. Daraus entwickelte sich die Absicht, Zulagen auszuhandeln, mit denen es der Belegschaft möglich werden sollte, mehr als 12 Euro in der Stunde zu erhalten.

Bei *Glanz* artikulierte die Belegschaft das Interesse an Lohnsteigerungen, sah sich allerdings nicht in der Lage, diese trotz der Betriebsgewinne einzufordern. Dass sich die damit einhergehende Frustration durch das Management gegen die Interessenvertretungen gelenkt werden konnte, unterstreicht zudem eine fehlende Interessenvertretungskultur. Die Belegschaft erwartete, dass Betriebsrat und IG Metall die gewünschten Lohnsteigerungen ermöglichen. Den Vorschlägen seitens der Gewerkschaft wurde mit Passivität begegnet. Allerdings sahen diese auch keine tabellenwirksamen Entgeltsteigerungen vor.

Betrieb *Gehäuse*

Ebenso wie *Glanz* ist *Gehäuse* ein mittlerer Betrieb im Süden des Bundeslandes und gehört zu einem international agierenden Konzern. Allerdings bestand das Werk schon in der DDR und war ein bedeutender Arbeitgeber, für dessen Belegschaft in der Kleinstadt ein Plattenbau-Wohnviertel errichtet worden war. Nach 1990 erlebte der Zulieferer für die Autoindustrie mehrere Krisen und Eigentümerwechsel, die in der Regel mit Entlassungen oder Kurzarbeit einhergingen. Parallel dazu blieben Investitionen aus und Ausbildungsplätze konnten nicht mehr besetzt werden. Die Zukunftsaussichten des Betriebs sind unklar. Zudem ist die Produktion mit vielen Rückständen belastet. Die Entgelte lagen auf dem gleichen Niveau wie bei *Glanz*, sodass der neue Mindestlohn auch hier Lohnsteigerungen erforderlich machte.

Nachdem 2021 im Tarifvertrag noch maximal 85 Euro Lohnsteigerung vereinbart worden waren, bot die Geschäftsführung in der Runde Mitte 2022 mit 3,5 Prozent eine ähnliche Steigerung wie im Vorjahr und einen zusätzlichen Urlaubstag an, wenn im Gegenzug die Schichten anders geregelt würden. Das hätte zwar den Stundenlohn der unteren Entgeltstufen nicht über die 12-Euro-Marke gehoben, ging aber weit über die Vorstellungen der IG Metall hinaus. Dort befürchtete man vielmehr, dass das Angebot eine zu große Belastung für den Betrieb sei (FT-E52).

Seitens der Belegschaft gab es keinerlei Initiative, die Verhältnisse im Betrieb zu verändern. Vielmehr herrschte nach wiederkehrenden Auftrags-einbrüchen und Eigentümerwechseln vor allem Resignation. Der Betriebsratsvorsitzende schilderte, dass die betriebliche Regulation »mal besser und mal schlechter [laufe], je nachdem, wem wir gehören« (FT-E15). Sie wurde nicht mehr als etwas auch dem eigenen Handeln Unterliegendes begriffen.

Die Folge war interessenvertretungspolitische Passivität. So wurden im Vorfeld der Tarifverhandlungen 2022 Mitgliederversammlungen kaum besucht und es gab keine Bereitschaft, die Geschäftsstelle bei Verhandlungen durch Aktionen zu unterstützen, obwohl die IG Metall mit einem Organisationsgrad von fast 50 Prozent auch hier vergleichsweise viele Mitglieder hat. In der Geschäftsstelle führte die Situation zu Frustration, da man zum einen keine Tarifrunde ohne die Belegschaft führen wollte. Zum anderen wusste man, dass es so keinen neuen Tarifvertrag geben würde, und man wollte eine derartige Niederlage unbedingt vermeiden.

Die politischen Sekretär*innen der IG Metall reagierten darauf, indem sie methodisch neue Zugänge zur Belegschaft schaffen wollten. Dazu waren sie allerdings auf die Kooperation des Betriebsrates angewiesen. Während das innerhalb des Gremiums umstritten war, schuf der Betriebsratsvorsitzende Fakten und verweigerte die Zusammenarbeit mit der Begründung, dass er Sorge habe, »am Ende alles alleine machen« zu müssen (FT-E24). Infolgedessen blieb auch in diesem Betrieb ein tarifpolitischer Aufbruch aus. Stattdessen wurde durch die Mindestloohnerhöhung die bisherige Orientierung unterstrichen, wonach die Änderungen der Arbeitsbedingungen nicht Ergebnis innerbetrieblicher Aushandlungen seien, sondern durch externe Abläufe bestimmt werden. Zwar wollte die IG Metall gegen den Betriebsratsvorsitzenden eine Änderung der Interessenvertretungskultur erwirken, konnte dabei aber nicht auf die Belegschaft zurückgreifen. Zudem blieb sie mit ihren Plänen bezüglich der Entgeltsteigerung hinter der Mindestlohnanpassung zurück, da sie ansonsten die Zukunft des Standorts gefährdet sah.

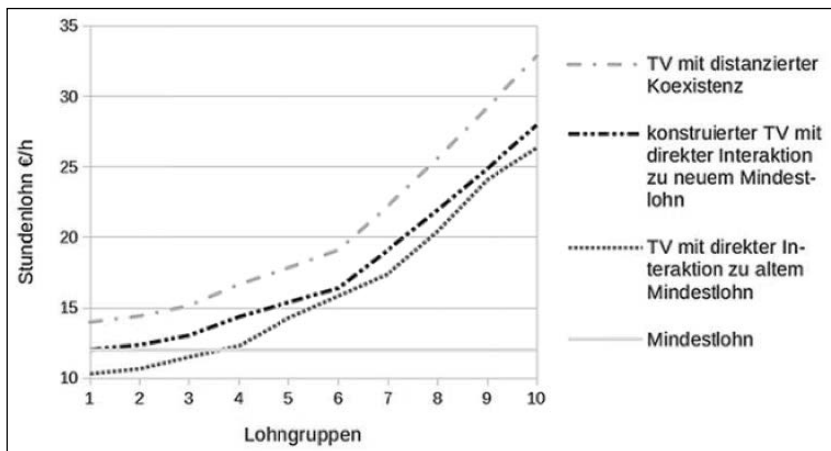
3. Folgen des Mindestlohnanstiegs

Zwei Typen der Wechselwirkungen von Tarifverhandlungen und Mindestlohn zeigen sich exemplarisch an den von der IG Metall-Geschäftsstelle zur Verfügung gestellten Tarifverträgen: Die einen orientieren sich explizit am Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie des Bezirks Küste. Die Tarifverträge sind nicht nur daran angelehnt, sondern daran gebunden, indem die Entgelte in Relation zum Flächentarifvertrag festgelegt werden. Auch die Regelarbeitszeit entspricht in den meisten Fällen den vom Bezirk Küste vereinbarten 38 Stunden. Mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro änderte sich nichts an dessen distanzierter Koexistenz mit den Tarifverträgen.

Demgegenüber besitzen die übrigen Tarifverträge jenseits des Mindestlohns und der 40-Stunden-Woche keine gemeinsamen Mindeststandards. Insofern Entgeltgruppen definiert sind, stehen sie in keinem direkten Bezug

zu denen des Flächentarifvertrages. So weisen die Vertragswerke aufgrund des geringen Standardisierungsgrades eine unterschiedliche Anzahl an Entgeltgruppen auf. Das erhöhte den Aufwand bei der Geschäftsstelle. Auch eine statistische Auswertung des Lohnniveaus wird dadurch erschwert, zumal unklar blieb, wie viele Beschäftigte den einzelnen Entgeltgruppen zugeordnet sind. Vielmehr haben auch die Betriebsräte oftmals keinen Überblick über die Eingruppierungen, die in den Betrieben oftmals fehlerhaft erfolgt waren (FT-E26; FT-E28).

Abbildung 1: Verhältnis der Tarifverträge zum aktuellen Mindestlohn



Quelle: eigene Darstellung

Die statistische Auswertung² der Tarifverträge entlang ihres Verhältnisses zum Mindestlohn zeigt, wie sich dessen Erhöhung auf 12 Euro auswirkte (siehe Abbildung 1). Der konstruierte Tarifvertrag zeigt die Folgen der Mindestloohnerhöhung deutlich: So beeinflusst diese Erhöhung die Tariflöhne im Bereich der distanzierten Koexistenz nicht. Demgegenüber erhielten mehrere Entgeltgruppen in den übrigen Haustarifverträgen weniger als 12 Euro. Ein

2 Die Vergleichbarkeit wurde durch die methodische Korrektur fehlender Entgeltgruppen hergestellt. Ausgehend von den vorhandenen Daten für die minimalen und maximalen Stundenlöhne sowie der Entgeltstufe für Facharbeiter*innen wurden die Tarifverträge so bearbeitet, dass sie hinsichtlich der Anzahl der Entgeltgruppen mit dem Flächentarifvertrag übereinstimmen. Auf Basis der Grundstufe des Flächentarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie des Bezirks Küste wurde ein Modell für einen Tarifvertrag auf Basis des neuen Mindestlohns konstruiert. Dabei wurden die im Flächentarifvertrag festgelegten Relationen der einzelnen Entgeltgruppen zum Eckentgelt als Grundlage übernommen. Analog zu einigen bestehenden Tarifverträgen wurde der Mindestlohn als Entgeltstufe 2 festgelegt.

Tarifvertrag auf Basis der neuen Lohnuntergrenze würde dementsprechend das Durchschnittseinkommen aller Belegschaftsteile unterhalb der Eingruppierung von Facharbeiter*innen anheben. Die Anhebung der niedrigsten, in der Praxis zumeist irrelevanten Entgeltgruppe über den Mindestlohn hebt alle folgenden auf ein höheres Niveau, sodass sämtliche Entgeltgruppen in diesen Betrieben von einer Mindestloohnerhöhung profitieren könnten.

Allerdings wird die Legitimität der IG Metall als Interessenvertretung dort infrage gestellt, wo eine direkte Interaktion besteht. Die bestehenden Tarifverträge mit den darin verankerten Niedriglöhnen wurden oftmals langwierig von den Belegschaften und der IG Metall erkämpft und stellen insofern eine Errungenschaft in einer Unternehmenslandschaft dar, in der Tarifverträge eher die Ausnahme sind. Vor dem Abschluss des ersten Tarifvertrags bei *Glanz* gab es dort beispielsweise über Jahre hinweg keine Lohnsteigerungen, stattdessen wurden Prämien gestrichen und der Lohn somit gedrückt. Auch bei *Gehäuse* lag der Fokus darauf, trotz der Eigentümerwechsel den Einfluss der Interessenvertretungen im Betrieb zu sichern. Dabei wurde die Sicherung des Standorts des einzigen Metallindustriebetriebes in der Region stets hoch gewichtet und als deckungsgleich mit den anderen Interessen der Belegschaft behandelt. Auch wurde den Belegschaften in den von der IG Metall organisierten Betrieben aus einer Position der Schwäche heraus vermittelt, dass sie den Erfolg der Interessenvertretungen nicht an der Entgelthöhe bemessen sollten, wie die Aussage des Betriebsratsvorsitzenden von *Glanz* exemplarisch zeigte.

Diese Schwäche besteht trotz eines für die Geschäftsstelle überdurchschnittlichen Organisationsgrades. Nicht nur fehlen in den Belegschaften die Fähigkeiten, um die eigenen Interessen durchzusetzen. Vielmehr sind bestehende Machtressourcen blockiert, wie etwa durch die Internalisierung der Krisengeschichte der Industrie in der Region. Die Prosperität der Betriebe wird, wenn überhaupt, als etwas Temporäres wahrgenommen: »Auch [der gegenwärtige Boom einer Branche, Anm. A.M.] wird enden. Kennen wir ja alles schon« (FT-E15). Das Anwenden von Machtressourcen zur Durchsetzung der eigenen Interessen bleibt nicht aus, weil die entsprechenden Fähigkeiten fehlen. Vielmehr sehen sich die Lohnabhängigen nicht in der Position, eigene Ansprüche an ihre Arbeitswelt zu entwickeln oder durchzusetzen. Wenn starke Gewerkschaften die Grundlage für eine funktionierende Tarifautonomie sind (Bosch u.a. 2021: 116), liegt in der Überwindung dieser historisch gewachsenen Blockaden die Grundlage für starke Gewerkschaften. Hinzu kommt eine Überdehnung der Machtressourcen: So leiden beide Betriebe unter einem Fachkräftemangel, der bei *Gehäuse* noch schwerwiegender ausfällt. Zwar würde man gerne eigene Fachkräfte ausbilden, aber

Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, denn »wenn du mitbekommst, dass der Laden ständig den Eigentümer wechselt, fragst du dich, ob deine Ausbildung dort abgeschlossen werden kann« (FT-E24). Der Mangel an Fachkräften führt, anders als auf Basis des Machtressourcenansatzes angenommen werden kann, nicht zu einem Anstieg der Marktmacht (Schmalz/Dörre 2014: 223), sondern stellt bereits die Zukunft des Standorts infrage. Angesichts des Mangels an alternativen Industrie-arbeitsplätzen sehen die Belegschaften darin ihr eigentliches Risiko.

Mit der Mindestloohnerhöhung signalisierte die Bundesregierung, dass die Ergebnisse bisheriger Konflikte um das Lohnverhältnis in der Region nicht erfolgreich waren, da die Beschäftigten und ihre Gewerkschaft nicht das mögliche Maximum erzielt hätten. Sie bestimmt, was sie für die Betriebe für zumutbar hält, und weicht damit von dem ab, was die IG Metall für ihre Mitglieder aushandeln konnte oder im Fall von *Gehäuse* als möglich für den Standort erachtete. Zwar wirkten die DGB-Gewerkschaften auf die politische Mindestloohnerhöhung hin, aber die Geschäftsstelle der IG Metall konnte sie vor Ort nicht als gewerkschaftliche Errungenschaft darstellen. Vielmehr stellt die Anhebung ein regulatorisches Problem dar. Denn während der Mindestlohn von 12 Euro ebenso wie bei der Mindestlohneinführung ein neuer Ausgangspunkt für Einkommenssteigerungen (Pusch u.a. 2021) beziehungsweise für Lohndynamisierungen durch Tarifverhandlungen sein wird (Bispinck 2017; Schulten/Pusch 2019: 5), ist es angesichts der Stärke der IG Metall-Geschäftsstelle fraglich, ob sie diese Steigerungen auch über die weiteren Anstiege des Mindestlohns hinaus realisieren kann.

Dieser gesetzlich verordnete Gewinn für die Belegschaften macht es fraglich, ob für sie die Mitgliedschaft in der IG Metall sinnvoll bleibt. Schließlich blieben sämtliche tarifpolitischen Anhebungen der letzten dreißig Jahre – sofern es sie überhaupt gab – hinter dieser erheblichen Lohnsteigerung per Gesetz zurück, und der Spielraum für künftige Anpassungen ist fraglich, wie das Beispiel *Gehäuse* zeigt. Auch in den Betrieben, in denen bislang kein Tarifvertrag gültig gewesen war, könnten sich die abhängig Beschäftigten fragen, ob es sich überhaupt noch lohnen würde, an der Seite der Gewerkschaften für Lohnerhöhungen zu streiten. Daher werden die Gewerkschaften dort weiter geschwächt. So ist auch die IG Metall entgegen ihrer bundesrepublikanischen Bedeutung in MV als Interessenvertretung nicht nur kaum verankert, sondern muss auch noch beweisen, dass sie überhaupt als solche relevant ist und dass das Lohnverhältnis nicht primär an der Wahlurne festgelegt wird.

Demgegenüber profitieren die Belegschaften im Bereich eines isolierten Mindestlohns am stärksten von dessen Anhebung auf 12 Euro, da im Moment 30 Prozent von ihnen weniger erhalten würden (Pusch 2021:

20). Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass die abrupte Mindestloohnerhöhung nur dort die betriebliche und überbetriebliche Regulation unmittelbar beeinflussen wird, wo die Lohnabhängigen und ihre Interessenvertretungen kein oder ein geringes Durchsetzungsvermögen besitzen. Insofern sind die hier aufgeworfenen Fragen nur regional und branchenbezogen anwendbar.

4. Auf den Mindestlohn aufbauen?

Ob die Mindestloohnerhöhung ausreicht, um armutsfeste Löhne zu sichern, zeigt sich in dessen Verhältnis zu den übrigen Einkommen und den Lebenshaltungskosten. Deshalb könnten insbesondere in einem Bundesland wie MV, das sich im bundesweiten Vergleich durch ein niedriges Lohnniveau und eine hohe Armutsrate auszeichnet, die Beschäftigten profitieren. Aufgrund der im Bundesland relativ geringen regionalen Armutsgefährdung (Knabe 2022: 94) könnte der aktuelle Mindestlohn dort sogar ein tatsächlicher *living wage* sein und somit einen sowohl arbeits- als auch sozialpolitischen Meilenstein darstellen. Allerdings ist dieser mögliche Erfolg an die Besonderheiten der überbetrieblichen Regulation in dem Bundesland gebunden, sodass er nur bedingt verallgemeinert werden kann.

Demgegenüber droht die Position der in MV sowieso kaum verankerten Gewerkschaften sich zu verschlechtern, solange sie nicht in der Lage sind, den Mindestlohnanstieg auch als Errungenschaft ihrer Organisationen zu unterstreichen. Denn vornehmlich dort, wo Mindestlöhne isoliert bestehen oder als direkte Interaktion in einer Wechselbeziehung zu den Tarifverträgen stehen, suggeriert dessen Anhebung, dass die Notwendigkeit zu einer gewerkschaftlichen Organisation nicht besteht. Außerdem sind in der Region auch gewerkschaftliches Engagement und Tarifkonflikte kein Garant für eine Eindämmung des Niedriglohnsektors. Die beiden Beispielbetriebe zeigen, dass auch aktive Gewerkschafter*innen keinen Spielraum sehen, um das Lohnniveau stärker anzuheben, als es ihnen bislang möglich war. Entgegen dem bundesrepublikanischen Trend ist in der Region eine kombinierte Stärkung von Mindestlohn und Tarifverhandlungen mit dem Ergebnis ausgeblieben, dass der Mindestlohn selbst in der Metall- und Elektroindustrie richtungsweisend für tarifliche Entgelte sein kann.

Die seitens des IW beklagte Schwächung der Tarifautonomie ist in MV keine Folge der Mindestloohnerhöhung, sondern besteht dort seit über dreißig Jahren. Die bis heute andauernde und vor allem die Schwerindustrie betreffende Deindustrialisierung des Bundeslandes und der parallele Ausbau eines kaum regulierten Dienstleistungssektors haben eine Region geschaf-

fen, in der die abhängigen Beschäftigten erst lernen mussten (und weiterhin müssen), bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen. Solange sie dies das nicht internalisiert haben, sind sie nicht in der Lage, ihre Machtressourcen im Rahmen ihrer Interessenvertretungen zu nutzen. Die gerade erst auf den Resten des FDGB aufblühende Gewerkschaftslandschaft war von Beginn an von Arbeitsplatzabbau, Arbeitslosigkeit, Abwanderung und Fluktuation geprägt. Unter diesen Umständen stand für viele Beschäftigte primär der Erhalt eines Arbeitsplatzes im Vordergrund. Die IG Metall befindet sich daher in MV nicht nur in einzelnen Betrieben, sondern grundsätzlich in einer Position der Defensive (Köhlinger/Habermann 2020: 510). Die (drohende) Schließung von Schlüsselbetrieben der Metall- und Elektroindustrie mit hunderten IG Metall-Mitgliedern hat jüngst erneut die Vulnerabilität gewerkschaftlichen Handelns in Mecklenburg-Vorpommern verdeutlicht. Damit wird die von den Mitgliedern internalisierte Krisengeschichte jedoch fortgeschrieben und droht bestehende Blockaden zu verfestigen. Diese behindern, wie das hier dargelegte Fallbeispiel zeigte, die Bestrebungen seitens der Geschäftsstellen, neue *Organizing*-Methoden in Häuserkämpfen anzuwenden und aus den Konflikten heraus Lohnabhängigenmacht neu aufzubauen. Der von Artus u.a. (siehe den Beitrag in diesem Heft) geäußerte Optimismus hinsichtlich der Konflikte um Haustarife scheint vorerst nur für die industriellen Zentren Ostdeutschlands zuzutreffen. Für die strukturschwachen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns muss die Revitalisierungsthese zurückgewiesen werden.

Angesichts dessen, dass die Präsenz im Nordosten »ein Minusgeschäft« (FT-E14) für die IG Metall ist, stellt sich die Frage, in welchem Umfang sie Ressourcen mobilisieren kann, um ihre Strukturen vor Ort zu stärken. Wie im Beitrag gezeigt, konnte weder eine Schwächung der Tarifparteien noch die Chance auf eine Belebung der Lohnfindung, dafür aber die Krisenhaftigkeit des bestehenden Systems diagnostiziert werden. Daher bleiben zunächst weitere staatliche Eingriffe notwendig, um die Kombination aus Tarifverträgen und Mindestlohn bei der Lohnfindung zu stärken. Das könnte mittels eines Vergabegesetzes erfolgen, das das Vorhandensein eines Tarifvertrages zur Bedingung für eine wirtschaftliche Zusammenarbeit machen und darüber hinaus die Arbeitsbedingungen jenseits des Stundenlohns berücksichtigen würde. Allerdings wäre es erforderlich, auch das Zustandekommen entsprechender Tarifverträge zu prüfen. Andernfalls drohen »gekaufte« Tarifverträge jenseits der etablierten Gewerkschaften. Eine Stärkung zumindest der lokalen IG Metall-Strukturen als Garant für eine lebendige Tarifautonomie in der Region scheint in absehbarer Zeit aus eigener Kraft kaum möglich.

Literatur

- Astor, Michael u.a. (2016): Zukunftsperspektiven der maritimen Industrie in Mecklenburg-Vorpommern. Berlin.
- Bach, Helena (2022): Tarifsystem in Deutschland: Fehlende Beteiligung trotz großer Wertschätzung. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW-Kurzbericht).
- / Schröder, Christoph (2021): Sprung auf 12 Euro Mindestlohn: Einschränkung der Tarifautonomie und gewagtes Wirtschaftsexperiment. In: Wirtschaftsdienst 101(12): 936-939. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10273-021-3064-5>.
- Behr, Michael (2000): Ostdeutsche Arbeitsspartaner. In: Die politische Meinung 369: 27-38.
- Bispinck, Reinhard (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik – Ergebnisse des WSI-Niedriglohn-Monitoring. In: WSI-Mitteilungen 70(7): 523-532. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-7-523>.
- Bosch, Gerhard (2019): Does the German social model support the convergence of living conditions in the EU? In: Vaughan-Whitehead, Daniel (Hg.): Towards Convergence in Europe. Edward Elgar Publishing: 139-174. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781788978071.00010>.
- Bosch, Gerhard / Schulten, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2021): The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany: How and why does it vary across sectors? In: Dingeldey, Irene / Grimshaw, Damian / Schulten, Thorsten (Hg.): Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels. London: 17-36. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429402234>.
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (2015): Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn? In: Industrielle Beziehungen 22(3-4): 305-324. DOI: <https://doi.org/10.1688/IndB-2015-03-Bosch>.
- (2013): Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. In: WSI-Mitteilungen 66(6): 393-404. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2013-6-393>.
- Dingeldey, Irene / Grimshaw, Damian / Schulten, Thorsten (2021): Introduction: Minimum wage regimes in Europe and selected developing countries. In: Dies. (Hg.): Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels. London: 1-16. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429402234>.
- (2021): Conclusion: Understanding the multiple interactions between institutions of minimum wages and industrial relations. In: Dies. (Hg.): Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels. London: 259-280. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429402234>.
- Europäische Union (2022): Richtlinie (EU) 2022/2041 des europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. Brüssel.
- Frei, Marek / Kriwoluzky, Silke (2020): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. Berlin.
- Goes, Thomas u.a. (2015): Gewerkschaften im Aufwind? Stärkung gewerkschaftlicher Organisationsmacht in Ostdeutschland. Frankfurt/M.
- Hassel, Anke / Schroeder, Wolfgang (2018): Gewerkschaften 2030: Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. In: WSI Report 33.
- Knabe, André (2022): Soziale Armut: Wahrnehmung und Bewältigung von Armut in sozialen Netzwerken. Wiesbaden. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36141-9>.
- Köhlinger, Jörg / Habermann, Jakob (2020): Was kommt nach der Pandemie? Herausforderungen für die gewerkschaftliche Betriebs-, Tarif- und Organisationspolitik der IG Metall. In: WSI-Mitteilungen 73(6): 508-512. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-6-508>.
- Lesch, Hagen / Schneider, Helena / Schröder, Christoph (2021a): Anpassungsverfahren beim gesetzlichen Mindestlohn. Argumente gegen eine politische Lohnfindung. Berlin. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41025-021-00230-7>.

- (2021b): Mindestlohnanpassung und Living Wage: Was kann Deutschland von Frankreich und dem Vereinigten Königreich lernen? Köln.
- Lévesque, Christian / Murray, Gregor (2010): Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 16(3): 333-350. DOI: <https://doi.org/10.1177/1024258910373867>.
- Pusch, Toralf (2021): 12 Euro Mindestlohn: Deutliche Lohnsteigerungen vor allem bei nicht tarifgebundenen Beschäftigten. WSI (WSI Policy Brief). Düsseldorf.
- u.a. (2021): Effekte des gesetzlichen Mindestlohns auf die Haushaltsnettoeinkommen und den Bezug bedarfsgeprüfter Transferleistungen. In: *WSI-Mitteilungen* 74(2): 116-126. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2021-2-116>.
- Röbenack, Silke / Artus, Ingrid (2015): Betriebsräte im Aufbruch? Vitalisierung betrieblicher Mitbestimmung in Ostdeutschland. Eine Studie der Otto Brenner Stiftung. OBS-Arbeitsheft 82. Frankfurt/M.
- Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen* 21(3): 217-237.
- Schmalz, Stefan u.a. (2021): Abgehängt im Aufschwung: Demografie, Arbeit und rechter Protest in Ostdeutschland. Frankfurt/M./New York.
- Schmalz, Stefan / Thiel, Marcel (2017): IG Metall's comeback: Trade union renewal in times of crisis. In: *Journal of Industrial Relations* 59(4): 465-486. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185617714818>.
- Schrader, Klaus / Laaser, Claus-Friedrich (2020): Industrielle Strukturen und Potentiale im Norden: Eine regionale Analyse der deutsch-dänischen Industrielandschaft. Kiel.
- Schroeder, Wolfgang / Fuchs, Stefan / Heller, Lukas (2019): Neue Mitglieder für die Gewerkschaften – Mitgliederpolitik als neues Politikfeld der IG Metall. Frankfurt/M.
- Schulten, Thorsten / Lübker, Malte (2020): WSI-Mindestlohnbericht 2020: Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch? In: *WSI-Mitteilungen* 73(2): 119-129. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-2-119>.
- Schulten, Thorsten / Müller, Torsten (2017): Living wages – normative und ökonomische Gründe für einen angemessenen Mindestlohn. In: *WSI-Mitteilungen* 70(7): 507-514. DOI: <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2017-7-507>.
- Schulten, Thorsten / Pusch, Toralf (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven. In: *Wirtschaftsdienst* 99(5): 335-339. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10273-019-2453-5>.
- Stamp, Friedrich (2007): Im Wandel solidarisch bleiben: Geschichte der Metallarbeiter und ihrer Gewerkschaften in Mecklenburg und Vorpommern.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2020): Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern 2020. Schwerin.
- Syrovatka, Felix (2022): Abseits des neoliberalen Pfads: Warum die Mindestlohnrichtlinie ein richtiger Schritt für Europa ist. In: *PROKLA* 209 52(4): 683-691. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v52i209.2023>.



Christopher Schmidt
**Vergesellschaftung,
 Sozialisierung,
 Gemeinwirtschaft**
 Transformationspfade in eine
 andere Gesellschaft
 2023 – 182 Seiten – 25,00 €
 ISBN 978-3-89691-088-2



Jürgen Leibiger
**Eigentum im
 21. Jahrhundert**
 Metamorphosen, Trans-
 formationen, Revolutionen
 2. Auflage 2023 – 381 Seiten – 38,00 €
 ISBN 978-3-89691-073-8

„Ein lesenswertes Buch, uneinge-
 schränkt allen zu empfehlen, die sich
 für eines der zentralen Probleme der
 Menschheit interessieren.“

Klaus Müller in: junge Welt



Ulrike Eifler
**Gewerkschaftliche
 Machtressourcen zwischen
 Autoritarismus und Aufbruch**
 Globaler Protestzyklus und
 Globalisierung des Autoritarismus
 2023 – 327 Seiten – 30,00 €
 ISBN 978-3-89691-083-7

