

Tarifpolitischer Jahresbericht 2006: Aufwärtstrend bei Abschlüssen – Konflikte um Beschäftigungssicherung und Tarifstandards

Reinhard Bispingck
WSI-Tarifarchiv

Die Tarifabschlüsse des Jahres 2006 sind in vielen Branchen erkennbar besser ausgefallen als im Vorjahr. Insbesondere die Abkommen in der Metall- und Stahlindustrie signalisierten eine Trendwende. Doch noch wirken die lang laufenden, sehr niedrigen Abschlüsse aus dem Vorjahr dämpfend auf die gesamtwirtschaftliche Lohnbilanz. Das ist das Fazit der Lohnrunde 2006. Neben den Lohnverhandlungen bestimmten der Tarifkonflikt im öffentlichen Dienst und im Gesundheitswesen sowie Konflikte um Beschäftigungs- und Standortsicherung, z. B. bei Volkswagen oder bei der AEG in Nürnberg, das Tarifgeschehen. Die politische Diskussion um die angemessene tarifliche und/oder gesetzliche Sicherung von Mindestlöhnen führte im vergangenen Jahr zu keinem konkreten Ergebnis.

1

Das Tarifjahr 2006 im Überblick

1.1 ÖKONOMISCHE UND POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die ökonomischen Rahmenbedingungen entwickelten sich im vergangenen Jahr deutlich besser als von nahezu allen Experten und Wirtschaftsinstituten erwartet. Der Sachverständigenrat schätzte im Herbst 2005 das reale Wachstum für 2006 auf lediglich 1,0 %. Die Institute lagen mit einer Wachstumsprognose von 1,2 % nur unweitlich höher. Für den Arbeitsmarkt wurde allenfalls eine leichte Belebung erwartet, die Zahl der registrierten Arbeitslosen sollte gerade einmal um knapp 100.000 zurückgehen. Im Laufe der Monate korrigierten alle Beteiligten ihre Prognosen schrittweise nach oben und blieben dennoch hinter der tatsächlichen Entwicklung zurück. Das Bruttoinlandsprodukt wuchs im Jahr 2006 real um 2,5 %. Die wesentlichen Wachstumsimpulse kamen wiederum vom Export, der in zweistelliger Größenordnung zunahm, aber auch unerwartet stark von den (privaten) Bruttoinvestitionen, die um mehr als 6 % stiegen. Mehr als bescheiden blieb erwartungsgemäß der private Konsum, der mit einem realen Plus von 0,6 % knapp über der Nulllinie lag. Auch am Arbeitsmarkt deutete sich eine kleine Wende an: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten stieg erstmals nach Jahren wieder an. Im Jahres-

durchschnitt ging die Zahl der Arbeitslosen um rund 0,35 Mio. auf 4,5 Mio. zurück, die Arbeitslosenquote sank um 0,9 auf 10,8 %. Zum Teil hängt dies allerdings mit Veränderungen in der statistischen Erfassung zusammen. Die Gewinnsituation der Unternehmen verbesserte sich erneut: Die Unternehmens- und Vermögenseinkommen stiegen nach knapp 12 % und 6,2 % in den Jahren 2004 und 2005 im vergangenen Jahr noch einmal um 6,9 %. Die Tarifrunde startete also in einer Phase konjunktureller Belebung, die allerdings die exportorientierten Sektoren sehr viel stärker erfasste als die binnenmarktorientierten Bereiche.

Nach der Bundestagswahl im Herbst 2005 und dem Antritt der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD unter Kanzlerin Angela Merkel war die politische Großwetterlage deutlich verändert. Unmittelbare Angriffe auf die Gewerkschaften, die bereits in der Vorewahlkampfzeit deutlich zurückgegangen waren, unterblieben völlig. Das politische Klima im Umfeld der Tarifrunde war für die Gewerkschaften sogar durchaus günstig. Politiker von SPD und Union sprachen sich für angemessene Lohnsteigerungen aus. Hintergrund waren die dahindümpelnde Binnenwirtschaft, die ausgesprochen positive Gewinnentwicklung in zahlreichen DAX-Konzernen und das in der Öffentlichkeit verbreitete Gefühl, dass nach Jahren der Lohnzurückhaltung nun auch die ArbeitnehmerInnen einen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung erhalten sollten.

Im Mittelpunkt der politischen Diskussion stand die Ausgestaltung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik; insbesondere die

Gestaltung des Niedriglohnsektors (Kombilohn) und die Sicherung von Mindeststandards bei den Erwerbseinkommen (gesetzlicher Mindestlohn) waren (und sind) zwischen und innerhalb der Koalitionspar teien und den Gewerkschaften strittig.

1.2 FORDERUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Aufgrund von mehrjährigen Abschlüssen im Jahr 2005 nahmen nicht alle Branchen an der Lohnrunde 2006 teil; so laufen zum Beispiel die Tarifabkommen aus dem Jahr 2005 in den Bereichen Druckindustrie, Bauhauptgewerbe, Versicherungsgewerbe, Groß- und Außenhandel zum Teil bis ins Jahr 2007. Im öffentlichen Dienst (Bund, Gemeinden) reicht die Laufzeit sogar bis Ende 2007.

Die IG Metall forderte für die Metall industrie eine Tariferhöhung von 5,0 %, ebenso ver.di für das Bankgewerbe. In den übrigen Branchen bewegten sich die Forderungen zwischen 4,0 und 4,5 %. Für die Deutsche Telekom strebte ver.di 6,0 % an. Spitzenreiter war die Eisen- und Stahl industrie. Hier forderte die IG Metall eine Lohnerhöhung von 7,0 % (*Übersicht 1*).

Reinhard Bispingck, Dr., Wissenschaftler im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de
Götz Bauer, Monika Müller, Ulrich Schmidt, Monika Schwacke-Pilger, Andrea Taube und Monika Wiebel sind SachbearbeiterInnen im WSI-Tarifarchiv.

Die Kündigungstermine der Vergütungstarifverträge lagen so, dass die Metall- und Elektroindustrie die Tarifrunde eröffnete. Hier liefen die Lohn- und Gehaltstarifverträge Ende Februar 2006 aus. Ende März folgten Teile des Hotel- und Gaststättengewerbes und die Deutsche Telekom AG, Ende April Teile der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie und Ende Mai das Bankgewerbe. Ende August war die Eisen- und Stahlindustrie an der Reihe.

Die ersten *Abschlüsse* des Jahres 2006 gab es in Tarifbereichen, in denen bereits seit vielen Monaten ergebnislos verhandelt worden war (*Übersicht 2*). Im *Einzelhandel* gelang ver.di erst Anfang Januar für Berlin ein Pilotabschluss für den Tarifbereich, in dem die Lohn- und Gehaltsverträge bereits Ende Juni 2005 ausgelaufen waren. Er sah nach sechs Nullmonaten eine Einmalzahlung von insgesamt 275 € für 2006/2007 und eine Tarifanhebung von 1,0 % ab 1.12.2006 bei einer Laufzeit bis Ende Juni 2007 vor. In der *Papier verarbeitenden Industrie* umfasste der Abschluss zwölf Nullmonate sowie eine Tarifsteigerung von 1,5 % ab dem 1.4.2006 und weitere 2,0 % ab dem 1.4.2007 bei einer Laufzeit bis 31.3.2008. Im August 2006 erfolgte eine Einmalzahlung von 150 €.

Der diese Tarifrunde prägende Abschluss kam in der *Metall- und Elektroindustrie* zustande. In Düsseldorf einigten sich die Tarifparteien am 22.4.2006 für Nordrhein-Westfalen in einem Pilotabschluss auf eine Pauschale von 310 € für März bis Mai 2006 sowie eine Tariferhöhung von 3,0 % ab 1.6.2006. Die Laufzeit geht bis zum 31.3.2007. Dieser Abschluss war ein Referenzpunkt für die nachfolgenden Tarifverhandlungen anderer Branchen, der allerdings zumeist nicht vollständig erreicht wurde.

In der westdeutschen *Textil- und Bekleidungsindustrie* vereinbarten die Tarifparteien eine Pauschale von insgesamt 340 € für Mai bis Oktober 2006, gefolgt von einer Tariferhöhung von 2,5 % ab dem 1.11.2006 und einer Stufenerhöhung von 2,0 % ab dem 1.5.2007 bei einer Laufzeit bis 29.2.2008.

Im *Bankgewerbe* (ohne Genossenschaftsbanken) vereinbarte ver.di einen zweistufigen Abschluss. Er sieht eine Pauschalzahlung von 100 € für Juni bis August sowie eine Anhebung der Tarifentgelte um 3,0 % ab dem 1.9.2006 und weitere 1,5 % ab dem 1.12.2007 bis Juni 2008 vor.

Übersicht 1: Tarifforderungen in der Tarifrunde 2006 in ausgewählten Tarifbereichen – in % –

Branche	Lohn- und Gehaltsforderung
Bankgewerbe	5,0
Deutsche Post AG	4,5
Deutsche Telekom AG	6,0
Eisen- und Stahlindustrie	7,0
Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) Ost	5,9
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	4,5
Hotels und Gaststätten Nordrhein-Westfalen	4,0
Kfz-Gewerbe Hessen	4,5
Metallindustrie	5,0
Textil- und Bekleidungsindustrie West	4,5

Quelle: WSI-Tarifarchiv.



Übersicht 2: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2006

Abschluss	Tarifbereich	Ergebnis
05.01.2006	Einzelhandel Berlin Pilotabschluss	nach 6 Nullmonaten (Juli–Dezember 2005) 200/75 € Einmalzahlung für 2006/2007 1,0 % ab 01.12.06, Laufzeit bis 30.06.07
17.02.2006	Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	nach 10 Nullmonaten (März–Dezember 2005) 160 € Pauschale insg. für Januar und Februar 2006 2,2 % ab 01.03.06, Laufzeit bis 28.02.07
01.03.2006	Papier verarbeitende Industrie West	nach 12 Nullmonaten (April 2005–März 2006) 1,5 % ab 01.04.06, 150 € Einmalzahlung im August 2006 2,0 % Stufenerhöhung ab 01.04.07, Laufzeit bis 31.03.08
20.03.2006	Energie- und Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	2,7 % ab 01.03.06 200 € zusätzliche Einmalzahlung für AN, die am 01.03.06 beschäftigt waren, Laufzeit bis 31.03.07
11.04.2006	Hotels und Gaststätten Nordrhein-Westfalen	nach einem Nullmonat (April 2006) 1,5 % ab 01.05.06 1,4 % Stufenerhöhung ab 01.05.07, Laufzeit bis 31.03.08
22.04.2006	Metallindustrie Nordrhein-Westfalen Pilotabschluss	310 € Pauschale insg. für März–Mai 2006 3,0 % ab 01.06.06, Laufzeit bis 31.03.07
12.05.2006	Textil- und Bekleidungs-industrie West	340 € Pauschale insg. für Mai–Oktober 2006 2,5 % ab 01.11.06 2,0 % Stufenerhöhung ab 01.05.07, Laufzeit bis 29.02.08
13.05.2006	Deutsche Post AG	250 € Pauschale insg. für Mai–Oktober 2006 3,0 % ab 01.11.06 2,5 % Stufenerhöhung ab 01.11.07, Laufzeit bis 30.04.08
17.05.2006	Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Niedersachsen/Bremen	nach einem Nullmonat (Mai 2006) 350 € Pauschale insg. für Juni–Oktober 2006 2,5 % ab 01.11.06, Laufzeit bis 30.04.07
19.05.2006	Öffentlicher Dienst Länder	Pauschalzahlungen von 150/100/50 € im Juli 2006 310/210/60 € im Januar 2007 450/300/100 € im September 2007 jew. für EntgGr. E 1–8/E 9–12/E 13–15 2,9 % , aufgerundet auf volle 5 € ab 01.01./01.05.08 West/Ost, Laufzeit bis 31.12.08
02.06.2006	Deutsche Telekom AG	350 € Pauschale insg. für April–Oktober 2006 3,0 % ab 01.11.06, Laufzeit bis 31.07.07
22.06.2006	Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)	100 € Pauschale insg. für Juni–August 2006 3,0 % ab 01.09.06 1,5 % Stufenerhöhung ab 01.12.07, Laufzeit bis 30.06.08
04.09.2006	Privates Verkehrsgewerbe NRW	nach 4 Nullmonaten (Mai–August) 2,2 % ab 01.09.06 1,8 % Stufenerhöhung ab 01.08.07 bis 30.04.08
21.09.2006	Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen	500 € Pauschale insg. für September–Dezember 2006 3,8 % ab 01.01.07, 750 € zusätzliche Einmalzahlung, Laufzeit bis 31.01.08
29.09.2006	Volkswagen AG	1.000 € Pauschale insg. für Februar–Dezember 2007 bzw. für ab dem 01.01.05 Beschäftigte 3,0 % ab 01.02.07 Übernahme des Tarifabschlusses Metall Niedersachsen 2007 ab 01.01. bis 01.02.08

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Januar 2007.



Die beiden Abschlüsse bei der Deutschen Post AG und bei der Deutschen Telekom AG liegen am oberen Ende der Skala der Tarifrunde 2006. Die Beschäftigten der *Deutschen Post AG* erhalten für Mai bis Oktober 250 € Pauschale, ab dem 1.11.2006 eine Tariferhöhung von 3,0 % sowie eine Stufenerhöhung von 2,5 % ab dem 1.11.2007 mit einer Laufzeit bis 30.4.2008. Bei der *Deutschen Telekom AG* sieht der Abschluss, der nach Schlichtung durch den CDU-Politiker *Heiner Geißler* zustande kam, eine Pauschalzahlung von 350 € für die Monate April bis Oktober sowie eine Tarifanhebung um 3,0 % ab dem 1.11.2006 bis Ende Juli 2007 vor.

In der *Eisen- und Stahlindustrie* setzte die IG Metall am 21.9.2006 den wohl höchsten Branchenabschluss durch. Nach einer Pauschalzahlung von 500 € insgesamt für September bis Dezember 2006 erhalten die Beschäftigten eine Tarifsteigerung von 3,8 % ab dem 1.1.2007 und eine zusätzliche Einmalzahlung von 750 €. Der Vertrag hat eine Laufzeit bis Ende Januar 2008.

Bei der *Volkswagen AG* einigten sich die Tarifparteien am 29.9.2006 u.a. auf eine Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherung durch verbindliche Produktions- und Auslastungszusagen sowie einen Arbeitszeitkorridor zwischen 25 und 33 Wochenstunden. Für Februar bis Dezember 2007 gibt es eine Einmalzahlung von 1.000 € bzw. für die ab 2005 eingestellten Beschäftigten eine Tariferhöhung von 3,0 % ab dem 1.2.2007.

1.3 KONFLIKT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Im öffentlichen Dienst spielte sich ein vielschichtiger Tarifkonflikt ab, der nur schrittweise zu einem Ende kam. Die Kündigungen der Arbeitszeitbestimmungen des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) durch die Kommunalen Arbeitgeberverbände in Hamburg, Niedersachsen und Baden-Württemberg führten zu streitigen Verhandlungen, die erst nach bis zu zweimonatigen Arbeitsniederlegungen beendet werden konnten. Für die Länder konnte ver.di – ebenfalls erst nach langwierigen Streiks – einen neuen Tarifvertrag (TV-L) abschließen, der sich in wichtigen Bestimmungen an den TVöD anlehnt. Die tariflichen Wochenarbeitszeiten wurden gegenüber dem TVöD bei den betroffenen Kommunen und bei den Ländern nach unterschiedlichen Kriterien differenziert an-

gehoben. Sie bleiben im Durchschnitt zum Teil deutlich unter den von den Arbeitgebern geforderten 40 und mehr Wochenstunden. Die Länderbeschäftigte erhalten in den Jahren 2006 und 2007 drei nach Einkommen gestaffelte Pauschalzahlungen. Die neue Vergütungstabelle wird Anfang 2008 um 2,9 % angehoben mit einer Laufzeit bis Ende des Jahres. Dem *Marburger Bund* gelang es nach längeren Arbeitskämpfen, sich auf Länder- und Kommunalebene als eigenständige Tarifvertragspartei für die KrankenhausärztInnen zu etablieren (ausführlich: Bispinck 2006).

1.4 STREIKS UM SOZIALTARIFVERTRÄGE

In zahlreichen Unternehmen kam es im vergangenen Jahr zu Konflikten um Betriebsschließungen und Beschäftigungssicherung. Prominente Beispiele sind die Insolvenz des Handy-Herstellers BenQ (früher Siemens) oder auch die angekündigte Schließung ganzer Standorte bei der Allianz AG. In der Regel versuchen die Gewerkschaften in solchen Fällen, durch betriebliche Vereinbarungen Regelungen zu Beschäftigungsgesellschaften, Sozialplänen etc. durchzusetzen. Im vergangenen Jahr schlug die IG Metall in mehreren Unternehmen einen anderen Weg ein und versuchte erfolgreich, die Standorterhaltung, Beschäftigungssicherung bzw. soziale Absicherung bei Betriebsschließungen und Beschäftigungsabbau tarifvertraglich zu regeln und dies mit Hilfe von Arbeitskampfmaßnahmen durchzusetzen. Drei Streiks um Sozialtarifverträge fanden große öffentliche Aufmerksamkeit:

- Nach monatelangen Auseinandersetzungen um die Schließung des AEG-Werks in Nürnberg und einem mehr als sechs-wöchigen Streik einigten sich die IG Metall und Electrolux am 28.2.2006 auf einen Sozialtarifvertrag. Der Vertrag sieht neben sehr hohen Abfindungszahlungen für die betroffenen Beschäftigten auch die Einrichtung einer Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaft vor. Die Schließung des Standortes konnte nicht abgewendet werden, dennoch gilt dieser Sozialtarifvertrag bei AEG aus Sicht der IG Metall als ein großer Erfolg.
- In einem der längsten und härtesten Streiks in der Geschichte der Metallindustrie Berlins haben die Beschäftigten des Baumaschinenherstellers CNH einen So-

zialplan und eine viermonatige Produktionsverlängerung bis Ende November 2006 erkämpft. Nach 107 Tagen Ausstand lenkte das Unternehmen Anfang Juni 2006 teilweise ein. Es stellte 29 Mio. € für einen Sozialplan und für eine Beschäftigungsgesellschaft bereit. Die geplante Verlagerung der Produktion konnte nicht verhindert werden.

– Nach drei Wochen Streik, zahlreichen Aktionen und zähen Auseinandersetzungen führten Verhandlungen zwischen IG Metall, dem Verband der Metall- und Elektroindustrie (VME) und *Bosch-Siemens-Hausgeräte* (BSH) in Berlin am 18.10. zu einer Einigung: Der Beschluss zur Schließung des Produktionsstandortes in Berlin-Gartenfeld wurde zurückgenommen, die Fertigung allerdings auf rund die Hälfte reduziert; ca. 270 von 570 Arbeitsplätzen blieben erhalten. Für weitere 130 Beschäftigte konnten die Arbeitsverhältnisse ebenfalls gesichert werden. Für diese insgesamt 400 ArbeitnehmerInnen gilt eine Beschäftigungssicherung bis zum 31.7.2010.

Verlauf und Ergebnisse dieser Konflikte, die hier nicht im Einzelnen analysiert werden können, waren durchaus unterschiedlich. Gemeinsam ist ihnen allerdings der Ansatz, unter bestimmten Voraussetzungen die Auseinandersetzung um die Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen konflikt- und streifähig zu machen (Seebacher 2006). Das Instrument des Streiks um Sozialtarifverträge ist in der Folge auch zum Gegenstand heftiger Kritik der Arbeitgeberverbände geworden. So bezeichnete Gesamtmetall-Präsident *Kannegießer* diese „Vermischung von Tarifautonomie und Betriebsverfassung“ als eine „böse Sackgassee“ und insgesamt „höchst fragwürdig“ (Osnabrücker Zeitung vom 4.3.2006). Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erklärte Arbeitskämpfe für Tarifsozialpläne in Firmen, die Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind, für rechtswidrig und forderte eine entsprechende gesetzliche Klarstellung (BDA 2006, S. 46 f.). Diese Auffassung wurde u. a. durch das Hessische Landesarbeitsgericht (Urteil vom 2. Februar 2006) zurückgewiesen.

1.5 BEWERTUNG

Die Tarifrunde 2006 zeigte aus Sicht der Arbeitgeber „ein geteiltes Bild“ (BDA 2006a, S. 26). Die BDA begrüßte, dass zu-

mindest zu Beginn des Jahres an die „moderate Lohnentwicklung der letzten Jahre“ angeknüpft wurde. Die höheren Abschlüsse seien auch Ausdruck der gesamtwirtschaftlichen Erholung in diesem Jahr. Für die Unternehmen seien durch neue Öffnungsklauseln, insbesondere durch betrieblich abdingbare Einmalzahlungen, „zusätzliche Gestaltungsspielräume“ entstanden. Dadurch sei die „neue Balance“ zwischen Flächentarifvertrag und betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten „weiter ausgebaut“ worden (BDA 2006b, S. 38).

Der Sachverständigenrat sprach ebenfalls von einem „moderaten Zuwachs“ der Tariflöhne (SVR 2006a, Ziff. 93). Die Tarifvertragsparteien hätten in den vergangenen Jahren den Verteilungsspielraum nicht ausgeschöpft und insofern sei es gerechtfertigt, von einer „beschäftigungsfreundlichen Lohnpolitik“ zu sprechen. Allerdings bedürfe es ergänzend einer weiteren „Auffächerung der Lohnstruktur“ (ebenda, Ziff. 490f.), insbesondere im unteren Lohnsegment.

Das Ratsmitglied Peter Bofinger widersprach dieser Auffassung in einem Minderheitsvotum. Er machte darauf aufmerksam, dass man aus der Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei einem kräftigen Wirtschaftswachstum keinen besonderen Erfolg der Arbeitsmarktreformen oder der Lohnzurückhaltung der letzten Jahre ablesen könne (ebenda, Ziff. 554).

2

Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

2.1 LOHN UND GEHALT

Im Jahr 2006 wurden – wie bereits im Vorjahr – nur für einen Teil der Beschäftigten neue Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen, weil wegen der länger laufenden Vergütungsabkommen aus dem Jahr 2005 eine ganze Reihe von Wirtschaftszweigen nicht an der Tarifrunde teilnahm. Dazu gehörten u.a. die Bereiche Druckindustrie, Bauhauptgewerbe, Versicherungsgewerbe, Groß- und Außenhandel und der öffentliche Dienst (Bund, Gemeinden).

Die DGB-Gewerkschaften schlossen 2006 in ganz Deutschland *Lohn- und Gehaltstarifverträge* für 9,7 Mio. Beschäftigte ab, davon für 8,3 Mio. in den alten und

Tabelle 1: Laufzeit der Tarifverträge – in Monaten –

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
West	15,1	16,2	16,8	12,7	13,8	21,5	14,1	18,1	20,4	21,8	25,2	21,6
Ost						14,7	23,3	16,4	19,7	21,0	22,0	28,4

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.

1,4 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 51 % der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Für weitere 4,2 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits 2005 oder früher vereinbart worden waren. Bei rund 5 Mio. Beschäftigten liefen 2006 oder früher die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen.

Die tarifliche *Abschlussrate* belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 2,6 % (2005: 1,8 %), in Westdeutschland betrug die Rate 2,7 %, in Ostdeutschland 2,5 %. Die Abschlussrate schließt alle, gegebenenfalls auch 2007 und später in Kraft tretenden *tabellenwirksamen* Erhöhungen ein. Nicht berücksichtigt werden dagegen Pauschalzahlungen und zusätzliche Einmalzahlungen, die sich nicht dauerhaft in den Tariftabellen niederschlagen. Die Spannweite der durchschnittlichen Gesamtabschlussraten reicht von 1,0 % im Wirtschaftsbereich Handel über 1,6 % im Bereich Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck, 2,9 % im Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft bis hin zu 4,6 % im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Diese Gesamtabschlussraten sind insofern von begrenzter Aussagekraft, weil sie sich immer auf die gesamte, je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich lange Laufzeit der Tarifabkommen beziehen.

Betrachtet man lediglich die *im Jahr 2006* in Kraft getretenen Tariferhöhungen, ergibt sich für West- und Ostdeutschland eine Abschlussrate von 2,3 %. Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbereichen, dann zeigt sich für 2006 eine Streuung zwischen 1,0 % und 3,0 %. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahresverlauf wirksam wurden.

Wie bereits in den Vorjahren spielten auch im Jahr 2006 „Nullmonate“ bei den Tarifabschlüssen eine bedeutende Rolle. Für rund 8,8 Mio. (2005: 5,9 Mio.), das entspricht rund 90 % der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögter Anpassung der

Lohn- und Gehaltserhöhungen. Von denen mussten knapp 48 % zwischen einem Monat bis drei Monate auf die reguläre Tariferhöhung warten, für weitere knapp 6 % vergingen vier bis fünf Monate bis zur ersten Tarifsteigerung, rund 46 % mussten sogar sechs und mehr Nullmonate akzeptieren. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für die meisten (87 %) der davon betroffenen Beschäftigten Pauschalzahlungen, die durchschnittlich 60 € (West: 61 €, Ost: 48 €) im Monat betragen.

TARIFDATEN 2006

Der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend zu längeren Laufzeiten hat sich im vergangenen Jahr leicht abgeschwächt fortgesetzt (*Tabelle 1*). Die *Laufzeit* der Vergütungstarifverträge im Jahr 2006 beträgt durchschnittlich 22,1 Monate (2005: 25,7 Monate). Für rund 4 Mio. Beschäftigte (42 %) laufen die Abkommen zwischen elf und 13 Monaten, für 4,9 Mio. (51 %) 24 Monate und länger, der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 24,7 Monaten länger aus als im Westen mit 21,6 Monaten.

Bei der jahresbezogenen Steigerung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter werden im Unterschied zur tariflichen Abschlussrate die Auswirkungen aus der (oft unterschiedlichen) Lage und Laufzeit der Tarifabkommen berücksichtigt. Auch werden gegebenenfalls im Berichtsjahr wirksam werdende Abschlüsse aus den Vorjahren sowie zusätzliche Einmalzahlungen und Pauschalzahlungen als Ausgleich für Abschlussverzögerungen mit einbezogen. Die jahresbezogene Tarifsteigerung setzt die durchschnittliche tarifliche Grundvergütung des gesamten Jahres 2006 zum Vorjahr in Bezug und erfasst insgesamt 15,7 Mio. ArbeitnehmerInnen. Diese *kalenderjährliche Steigerung* der Tarifverdienechte 2006 gegenüber 2005 betrug für ganz Deutschland 1,5 % (*Tabelle 2*). Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 2,7 % im Bereich des Grundstoff- und Produktionsgütergewerbes aus, gefolgt vom Investitionsgütergewerbe mit 2,4 %.

Tabelle 2: Tarifsteigerung 2006¹ – in % –

Wirtschaftsbereich	Ost	West	Gesamt
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	1,4	1,1	1,2
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	2,0	1,8	1,8
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	3,3	2,6	2,7
Investitionsgütergewerbe	2,2	2,4	2,4
Verbrauchsgütergewerbe	1,5	1,5	1,5
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	2,2	1,5	1,6
Baugewerbe	0,8	0,6	0,7
Handel	0,7	0,9	0,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,1	1,8	2,0
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	2,1	2,1	2,1
Priv. Dienstleistungen, Organ. o. Erwerbszweck	1,1	0,8	0,8
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	0,9	0,3	0,5
Gesamte Wirtschaft	1,4	1,5	1,5

1) Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2006 gegenüber 2005.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.

**Tabelle 3: Tarifniveau Ost/West – in % –**

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
88,7	89,8	90,8	91,5	91,9	92,3	92,8	93,4	94,0	94,6	95,1

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.



Am niedrigsten fiel die Steigerung im Bereich Gebietskörperschaften, Sozialversicherung mit 0,5 % aus. Ebenfalls relativ niedrig sind die Werte für das Baugewerbe (0,7 %), den Bereich Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck (0,8 %), den Handel (0,9 %) und den Bereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (1,2 %). Zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich für 2006 bei den Gesamtwerten kaum Unterschiede (West: 1,5 %, Ost: 1,4 %).

Der Stand der tariflichen *Lohnangleichung* an das Westniveau kann an der Entwicklung der tariflichen *Grundvergütung* festgemacht werden. Für den Stichtag 31.12.2006 ergibt sich dabei folgendes Bild (*Tabelle 3*): Auf Basis von knapp 40 Tarifbereichen/-branchen mit 1,8 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich ein *durchschnittliches Tarifniveau von 95,1 %* (2005: 94,6 %). Der Anstieg ist auf Anpassungen u.a. in den Bereichen chemische Industrie und Energiewirtschaft zurückzuführen. *Tabelle 3* zeigt, dass das Tempo der tariflichen Anpassung seit Jahren sehr gering ist. Seit dem Jahr 2002 steigt das Tarifniveau jährlich um rund 0,6 Prozentpunkte. Für wenige Tarifbereiche sind weitere Tarifan-

hebungen vereinbart. Dazu gehören die chemische Industrie und der öffentliche Dienst.

Die Steigerung der *Ausbildungsvergütungen* ist auch im vergangenen Jahr wiederum sehr gering ausgefallen. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung ergibt sich ein Anstieg von lediglich 1,1 % (West: 1,0 %, Ost: 1,3 %), der damit noch deutlich unter der Steigerung der tariflichen Grundvergütungen liegt (BIBB 2007). Je nach Tarifbereich verbergen sich hinter diesen Durchschnittszahlen große Unterschiede: Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lagen die Beträge Ende 2006 in immerhin 11 bzw. 9 (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 0,9 % z. B. im Kfz-Gewerbe und 4,4 % in der bayerischen Bekleidungsindustrie.

TARIF- UND EFFEKTIVLOHNENTWICKLUNG

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2006 von 1,5 % lag erneut unter dem *kostenneutralen Verteilungsspiel-*

raum

aus Preissteigerung (+1,7 %) und Produktivitätszuwachs (+1,9 % je Arbeitsstunde). Die *tariflichen Vergütungen* sanken real um 0,2 %.

Betrachtet man die Effektiveinkommensentwicklung in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild (vgl. Statistisches Bundesamt 2007): Die Summe der *Bruttolöhne* und -gehälter stieg 2006 um 1,4 %. Je beschäftigte/n Arbeitnehmer/in ergibt sich ein *Anstieg um 0,7 %*. Dies zeigt, dass der seit Jahren anhaltende Trend einer ausgeprägten negativen Lohndrift sich auch in 2006 fortgesetzt hat (*Tabelle 4*). Darin kommen mehrere Faktoren zum Ausdruck: Die Tarifbindung ist nach jüngsten Zahlen weiterhin leicht rückläufig, so dass ein wachsender Anteil der Branchen und Betriebe nicht erfasst wird. Tariflose Zustände in manchen Wirtschaftszweigen, die zunehmende Zahl von tariflichen Öffnungsklauseln, der weitere Abbau übertariflicher Leistungen und auch der wachsende Lohndruck durch die Arbeitsmarktreformen trugen maßgeblich zum Auseinanderklaffen von tariflicher und effektiver Einkommensentwicklung bei. Außerdem wirkt sich auch die steigende Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen (inkl. Mini-Jobs) senkend auf das durchschnittliche effektive Bruttoeinkommen aus.

Die Lohnstückkosten gingen 2006 erneut zurück – und zwar um 1,1 % nach 0,3 % im Vorjahr. Im internationalen Vergleich blieb es bei dem bekannten Bild: In allen wichtigen Konkurrenzländern innerhalb der EU und auch in den USA wuchsen die Lohnstückkosten erheblich stärker.

2.2 ARBEITSZEIT

Die *gesamtwirtschaftlichen Eckdaten* der tariflichen Wochenarbeitszeit sind im Laufe des vergangenen Jahres weitgehend gleich geblieben, auch wenn sich die tariflichen Arbeitszeitstandards in einzelnen Tarifbereichen geändert haben.¹ So wurde die tarifliche Wochenarbeitszeit u. a. in einigen Bereichen des öffentlichen Dienstes heraufgesetzt.

Die tarifliche *Wochenarbeitszeit* betrug Ende 2006 im gesamtwirtschaftlichen

Tabelle 4: Lohndrift gegenüber dem Vorjahr¹ – in % –

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ²
-1,4	-1,0	-1,3	-0,9	-1,4	-0,5	-0,1	-1,3	-0,8	-0,7	-0,9	-0,6

1) Abweichung der Löhne und Gehälter je ArbeitnehmerIn von den Tarifverdiensten auf Monatsbasis.

2) Werte für die ersten drei Quartale 2006.

Quelle: Deutsche Bundesbank 2006.



¹ Auswirkungen auf die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit haben im Übrigen auch Veränderungen der Beschäftigtenzahlen, mit denen die Arbeitszeitwerte der Tarifbereiche gewichtet werden.

Durchschnitt in ganz Deutschland 37,7 Stunden (West: 37,4 und Ost: 38,9 Stunden) (*Übersicht 3*). Angesichts der zahlreichen arbeitszeitbezogenen Öffnungsklauseln und Flexi-Bestimmungen (u. a. mit Kontenregelungen und langen Ausgleichszeiträumen) müssen die gesamtwirtschaftlichen und branchenbezogenen Zahlen zur tariflichen Arbeitszeitdauer eher als Referenzgrößen denn als Beschreibung der tatsächlichen Arbeitszeitstandards angesehen werden.

Die tarifliche *Urlaubsdauer* (Endstufe) beträgt im gesamtdeutschen Durchschnitt unverändert 30,0 Tage (West: 30,1 und Ost: 29,5 Tage). Errechnet man auf Basis dieser und weiterer Einzelkomponenten die tarifliche *Jahresarbeitszeit*, so ergibt sich ein gesamtdeutscher Durchschnitt von 1.657,0 Stunden, für Westdeutschland 1.644,7 und für Ostdeutschland 1.720,3 Stunden (*Tabelle 5*).

3

Allgemeinverbindlichkeit, Entsendegesetz, Kombi- und Mindestlohn

Die politische Auseinandersetzung um die bessere Sicherung von Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen wurde auch im vergangenen Jahr weitergeführt. Nach der Bundestagswahl im Herbst 2005 hatte die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD vereinbart, ein „Kombi-Lohn-Modell“ zu prüfen. Dabei soll sichergestellt werden, dass die „Löhne nicht in den Bereich der Sittenwidrigkeit heruntergedrückt“ werden können, aber andererseits Menschen „mehr als bisher die Möglichkeit auch zur Beschäftigung mit niedrigen Einkommen“ erhalten. Auch die Bezüge zu den Themen Entsendegesetz und Mindestlohn sowie die Auswirkungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie sollen in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden (Koalitionsvertrag 2005, S. 24f.). Bundesarbeitsminister Franz Müntefering hatte zunächst für den Herbst ein Gesamtkonzept zu diesem Komplex angekündigt, jedoch ist es weder dazu noch zu einer politischen Entscheidung der Regierung oder des Gesetzgebers gekommen. Ende Januar 2007 sollte ein entsprechender Vorschlag unterbreitet werden.

Übersicht 3: Tarifliche Arbeitszeitregelungen 2006

Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochearbeitszeit (Std.)	38,9	37,4	37,7
Anteil der Beschäftigten – in % – mit:			
bis zu 35 Std.	3,5	24,1	20,7
36–37 Std.	5,6	10,5	9,7
37,5–38,5 Std.	30,7	39,9	38,3
39–40 Std. und mehr	60,1	25,2	30,9
Urlaub (Arbeitstage) ¹	29,5	30,1	30,0
Jahresarbeitszeit (Std.)	1.720,3	1.644,7	1.657,0

1) Endstufe

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.



Tabelle 5: Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit 1997–2006

– in Std. –

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Woche	W	37,5	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4
	O	39,4	39,4	39,2	39,1	39,1	39,1	39,0	38,9	39,0
Jahr	W	1644,4	1643,2	1642,8	1642,5	1641,9	1642,6	1643,5	1643,3	1643,2
	O	–	1735,5	1729,9	1727,7	1724,2	1722,7	1721,9	1719,2	1718,9

Stand: jeweils in Kraft zum 31.12. jeden Jahres. W=West, O=Ost

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.



ALLGEMEINVERBINDLICH-ERKLÄRUNG UND ARBEITNEHMER-ENTSENDEGESETZ

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) hat in Deutschland – auch im internationalen Vergleich – nur eine geringe Bedeutung. Überdies hat sich der rückläufige Trend bei der Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Anfang 2006 waren nur noch 446 Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt (*Tabelle 6*), darunter 232 Ursprungs- und 214 Änderungs- und Ergänzungstarifverträge. Dies bedeutet seit Mitte der 1990er Jahre einen Rückgang um rund 30 %. Bezogen auf die gültigen Ursprungstarifverträge sind heute nur rund 1,5 % der Tarifverträge allgemeinverbindlich.

Lediglich eine sehr geringe Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge bezieht sich direkt auf die Tariflöhne und -gehälter. Dies betrifft bei der klassischen AVE im Wesentlichen das Friseurgewerbe, das Wach- und Sicherheitsgewerbe und das Gebäudereinigerhandwerk. Hinzu kommen die über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge über Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe, im Abbruchgewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Dachdeckerhandwerk. Die in diesen Branchen festgelegten Mindestlöhne variieren zwischen 7,15 und 12,50 € (*Übersicht 4*).

Tabelle 6: Allgemeinverbindliche Tarifverträge 1995–2006

Jahr*	Gesamt	Neu	Außer Kraft
1995	627	136	192
1996	571	145	158
1997	558	140	110
1998	588	99	96
1999	591	102	142
2000	551	82	99
2001	534	59	51
2002	542	56	118
2003	480	50	54
2004	476	37	37
2005	475	19	30
2006	446	16	54

* Jeweils Stand 1. Januar.

Quelle: BMA-Tarifregister.



Ein tariflicher Mindestlohn wurde auch für den Bereich der *Zeitarbeit/Leiharbeit* vereinbart. Nach langwierigen Verhandlungen einigte sich die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit mit dem Bundesverband Zeitarbeit/Personaldienstleistungen (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) auf einen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für die Zeitarbeitsbranche. Als Mindestentgelt wurde ein Stundenlohn von 7,00 € (West) und 6,10 € (Ost) ab Juli 2006 vereinbart. Dieser Mindestlohn soll 2007 auf 7,15 € (6,22 € Ost) und in 2008 auf 7,31 € (6,36 € Ost) steigen. Zusätzlich wurden Regelungen zum Mindesturlaub und zum Urlaubsgeld getroffen. Dieser Tarifvertrag sollte zum

Übersicht 4: Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz – in € –

Tarifgebiet	Lohngruppe	ab 1.9.06	ab 1.9.07
Bauhauptgewerbe	1 Werker	10,30	10,40
	2 Fachwerker	12,40	12,50
Bundesgebiet Ost	1 Werker	8,90	9,00
	2 Fachwerker	9,80	9,80
Dachdeckerhandwerk		ab 1.1.06	ab 1.1.08 ab 1.1.09
West und Ost	Helper	10,00	10,20 10,40
Maler- und Lackierhandwerk		ab 1.4.05	
West	ungelernter AN	7,85	
	Gesellen	10,73	
Ost	ungelernter AN	7,15	
	Gesellen	9,37	
Abbruch- u. Abwackgewerbe		ab 1.9.05	
West	Hilfskraft	9,49	
	Fachwerker	11,60	
Ost	Hilfskraft	8,80	
	Fachwerker	9,80	

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.



1.7.2006, frühestens jedoch mit dem Erlass einer Rechtsverordnung zur Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales, in Kraft treten. Voraussetzung dafür ist die Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die Zeitarbeitsbranche.

KOMBILÖHNE – MINDESTLOHN

Die Fronten in der Debatte haben sich nicht fundamental verschoben. In der Bundesregierung blieb die Skepsis gegenüber flächendeckenden Modellen für einen Kombilohn nach wie vor groß. Meinungsverschiedenheiten bestanden weiterhin in der Frage, ob und wie durch zielgruppenspezifische Maßnahmen die Eingliederung von Gruppen mit besonderen Vermittlungsproblemen erleichtert werden könnte. In Sachen einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn blieb die Union auf ihrem strikt ablehnenden Kurs. Innerhalb der SPD gab es dazu unterschiedliche Positionen. In einem Papier des SPD-Gewerkschaftsrates vom 21.9.2006 wird ein Konzept mit mehreren Elementen formuliert. Danach soll der Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Wirtschaftsbereiche ausgeweitet werden, um hierdurch branchenbezogene Mindestlöhne zu ermöglichen. Um die Blockadehaltung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vieler Arbeitgeberverbände bei der Anwendung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz aufzubrechen, sollen (gegebenenfalls außerhalb des

Tarifvertragsgesetzes) Regelungen geschaffen werden, die eine Allgemeinverbindlicherklärung leichter ermöglichen. Schließlich soll für Branchen, in denen es keine Tarifverträge gibt oder diese nicht greifen, sowie für Branchen, in denen die Tarifentgelte ein bestimmtes Mindestniveau unterschreiten, ein einheitlicher gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden. Die Höhe soll vergleichbar zum Niveau der wichtigsten europäischen Nachbarländer festgelegt werden (*Tabelle 7*).

Die Kombilohndebatte wurde im Wesentlichen von zwei Modellen beeinflusst. Der Sachverständigenrat erstellte im Auftrag der Bundesregierung ein Gutachten, das im Kern vorsieht, den Anspruch auf Unterstützungsleistungen in Höhe des bisherigen Arbeitslosengeldes II (ALG II) von einer Gegenleistung abhängig zu machen (SVR 2006b). Die Anreize für die Empfänger von ALG II zur Aufnahme einer regulären Arbeit sollen dahingehend ver-

stärkt werden, dass bei einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt die Hälfte des Hinzuerdienstes (statt wie bisher ein Fünftel) beim Leistungsempfänger verbleibt. Im Gegenzug erfolgt allerdings eine Absenkung des ALG II-Regelsatzes für erwerbsfähige Leistungsempfänger in Höhe von 30 % (SVR 2006a, Ziff. 513ff.).

Der zweite Vorschlag stammt vom SVR-Mitglied *Peter Bofinger* und dem IAB-Vizedirektor *Ulrich Walwei*. Sie schlugen ein am ALG II-Anspruch orientiertes abgabenfreies Mindesteinkommen bei Vollzeitbeschäftigung in Höhe von 750 € für Singles und 1.300 € für Paare vor. Die Umsetzung soll durch eine bedarfsoorientierte Steuergutschrift erfolgen. Ergänzend soll ein Mindestlohn von 4,50 € je Stunde bei Beibehaltung des Regelsatzes für ALG II-Empfänger eingeführt werden (Bofinger et al. 2006).

Von gewerkschaftlicher Seite wurde insbesondere das SVR-Modell abgelehnt, aber auch das Bofinger/Walwei-Modell, das bei der SPD durchaus Anklang fand (SPD 2007) wurde teilweise sehr kritisch kommentiert. In einer Stellungnahme von ver.di wird zwar anerkannt, dass die problematische Minijob-Subventionierung nach diesem Modell künftig entfallen soll, zugleich aber wird die „noch umfangreichere Subvention von Niedrigstlöhnen“ durch eine negative Einkommensteuer scharf kritisiert (ver.di 2007). Der DGB hingegen ist offen für eine „direkte oder indirekte Senkung der Sozialabgaben für Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich“ als Teil eines Konzepts für die Neuordnung des Niedriglohnsektors (Sommer 2007).

4

Ausblick auf die Tarifrunde 2007

In einigen Tarifbereichen wurden bereits Tariferhöhungen für das Jahr 2007 vereinbart, wie *Übersicht 5* zeigt. Die Steigerungsraten bewegen sich zwischen 1,4 und 3,8 %.

Im Jahr 2007 stehen im Übrigen in zahlreichen Wirtschaftszweigen Tarifverhandlungen an. In erster Linie werden die Tarifverhandlungen in der chemischen Industrie und in der Metall- und Elektroindustrie das Tarifgeschehen bestimmen. Die Vergütungstarifverträge in der Chemie

Tabelle 7: Gesetzliche Mindestlöhne in Europa 2007

Land	Euro/Stunde	Anstieg 2006/2007 – in % –
Luxemburg	9,08	4,5
Irland	8,30	8,5
Frankreich	8,27	3,0
Niederlande	8,13	5,7
Großbritannien	7,96	8,2
Belgien	7,93	1,9
DGB-Forderung	7,50	

Quelle: Eurostat;
Berechnungen des WSI,
Stand: Januar 2007.



sind zum Teil bereits Ende 2006 ausgelaufen. In der Metallindustrie reicht die Laufzeit der Verträge bis Ende März 2007. Die IG BCE hat ihre Tarifforderung nicht beziffert, fordert aber deutliche Reallohnsteigerungen unter Berücksichtigung der Produktivitätsentwicklung, die für die Branche mit rund 4,5 % beziffert wird. In der IG Metall zeichnet sich eine Forderung von bis zu 7 % ab.

Ende März folgen das Bauhauptgewerbe (Forderung: 5,5 %), die Druckindustrie, einige regionale Bereiche des Einzel- und Großhandels sowie der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Ende Juni enden die Verträge unter anderem bei der

Übersicht 5: Tariferhöhungen in 2007 (Erhöhungen aus Abschlüssen 2006) – in % –

Branche	ab
Bankgewerbe	1,5
Deutsche Post AG	2,5
Eisen- und Stahlindustrie	3,8
Hotels und Gaststätten NRW	1,4
Papierverarbeitung	2,0
Privates Verkehrsgewerbe NRW	1,8
Textil und Bekleidung	2,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2006.



Deutschen Bahn AG, Ende Juli bei der Deutschen Telekom AG und Ende August im Versicherungsgewerbe. Im öffentlichen Dienst läuft der Abschluss für Bund und

Gemeinden Ende 2007 aus, der Tarifvertrag für die Länder folgt erst ein Jahr später Ende 2008.

LITERATUR

- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (2006a): Halbjahresbilanz 2006, Berlin, Juli
BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2006b): Geschäftsbericht 2006, Berlin, Dezember
BiBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2007): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2006 – Weiterhin nur sehr geringer Anstieg, Pressemitteilung 1 vom 4.1.
Bispinck, R. (2006): Mehr als ein Streik um 18 Minuten – Die Tarifausenandersetzungen im öffentlichen Dienst 2006, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 374–381
Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2006): Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2006, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 359–364
Bofinger, P./Dietz, M./Genders, S./Walwei, U. (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich, Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SWMA), o. O., August
Koalitionsvertrag CDU, CSU und SPD (2005) – Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, 11.11., Berlin

- Seebacher, K. R.** (2006): Der Sozialtarifvertrag, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 2
Sommer, M. (2007): Statement auf der DGB-Neujahrspressekonferenz 2007, Berlin, Januar
SPD (2007): Bremer Erklärung der SPD: „In sozialer Verantwortung für unser Land: Für Wachstum, Arbeit und Sicherheit“, 6.1.
Statistisches Bundesamt (2007): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2006, vorläufige Ergebnisse, Wiesbaden
SVR Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006a): Jahrestatistik 2006/07. Widerstreitende Interessen – ungenutzte Chancen, November
SVR Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2006b): Arbeitslosengeld II reformieren: Ein zielgerichtetes Kombilohnmodell, Expertise im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie
ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2007): Niedriglohnsubvention. Zum Kombilohnmodell von Professor Bofinger und Dr. Walwei, Wirtschaftspolitische Informationen 1, Berlin, Januar