

Tarifpolitischer Jahresbericht 2005: Gemischte Bilanz – Reallohnverluste überwiegen

Reinhard Bispinck
und WSI-Tarifarchiv

Die Bilanz des Tarifjahres 2005 fällt gemischt aus: In wenigen Branchen konnten die Gewerkschaften deutliche Reallohnsteigerungen durchsetzen, so zum Beispiel in der Stahlindustrie und in der chemischen Industrie. Im öffentlichen Dienst gelang nach langwierigen Verhandlungen die Vereinbarung über ein vollständig neues Tarifwerk. In vielen anderen Branchen kämpften die Gewerkschaften mit dem Rücken zur Wand. Geringe Lohn- und Gehaltssteigerungen zwischen 1 und 2 %, Einschnitte in manteltarifliche Regelungen und Leistungen und die Vereinbarung weiterer tariflicher Öffnungsklauseln und Flexi-Bestimmungen prägten die Abschlüsse in zahlreichen Tarifbereichen.

1

Das Tarifjahr 2005 im Überblick

1.1 ÖKONOMISCHE UND POLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Diese gemischte Bilanz war auch die Folge der sich verschlechternden ökonomischen Rahmenbedingungen: Der Sachverständigenrat prognostizierte im Herbst 2004 eine leichte Abschwächung des Wachstums von 1,8 % in 2004 auf 1,4 % für 2005. Auch die Wirtschaftsforschungsinstitute lagen in ihrer Herbstprognose mit 1,5 % auf dieser Höhe. Für den Arbeitsmarkt wurde ein geringer Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen erwartet, während die registrierte Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau stagnieren sollte. Tatsächlich blieb die Entwicklung hinter diesen Erwartungen zurück, das Bruttoinlandsprodukt wuchs lediglich um 1 %. Die konjunkturelle Entwicklung blieb wie in den vergangenen Jahren gespalten (IMK 2005). Als einzig treibende Kraft wirkte 2005 wiederum der Export bei gleichzeitigem Rückgang des privaten wie öffentlichen Konsums. In der Konsequenz ging die Zahl der Erwerbstätigen leicht zurück und die Arbeitslosenzahl stieg jahresdurchschnittlich von 4,4 auf 4,8 Mio. Die Gewinnsituation der Unternehmen verbesserte sich erneut: Die Unternehmens- und Vermögenseinkommen stiegen nach knapp 12 % in 2004 im vergangenen Jahr noch einmal um über 6 %.

Die politische Entwicklung 2005 war zunächst geprägt von der katastrophalen Arbeitsmarktentwicklung, die im Februar mit über 5,2 Mio. Arbeitslosen einen Re-

kordwert erreichte. Hinzu kamen die schlechten Landtags-Wahlergebnisse für Rot-Grün in Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen. Offensichtlich hatte sich die Mehrheit der Bevölkerung und insbesondere der ArbeitnehmerInnen vom rot-grünen „Reformkurs“ nicht überzeugen lassen. Insofern war die alte Bundesregierung, auch mit Blick auf die absehbaren Bundestagswahlen, sichtlich bemüht, ein besseres Verhältnis zu den Gewerkschaften herzustellen. Führende SPD-Politiker betonten plötzlich den ökonomischen Sinn stärkerer Lohnhöhungen zur Belebung der Binnennachfrage. Der Schutz der Tarifautonomie und die Sicherung der Mitbestimmung rückten wieder ganz nach vorne auf der sozialdemokratischen Wahlkampfbühne.

Nach der Bundestagswahl setzte die Große Koalition aus CDU/CSU und SPD neue Rahmenbedingungen. Dies zeigte sich u.a. beim Thema „Mindestlohn“. Nachdem der Versuch der rot-grünen Regierungskoalition, durch eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes die Tendenzen zur Ausweitung des Niedriglohnssektors zu begrenzen, ohne Erfolg geblieben war, einigten sich die neuen Koalitionspartner darauf zu prüfen, wie durch ein Kombilohn-Modell die Beschäftigung in diesem Bereich gefördert werden könne (Abschnitt 3).

1.2 FORDERUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Aufgrund des Trends zu mehrjährigen Abschlüssen nahmen nicht alle Branchen an der Lohnrunde teil; so zum Beispiel die Metallindustrie, die Textil- und Bekleidungsindustrie West und das Bankgewerbe, die 2004 jeweils länger laufende Abschlüsse vereinbart hatten.

Bei den Lohn- und Gehaltsforderungen markierte die IG Metall mit ihrer Forderung nach einer 6,5 %igen Tarifierhöhung für die Stahlindustrie den höchsten Wert, der zweifelsohne auch eine Reaktion auf die hervorragende Branchenkonjunktur war. In den übrigen Branchen bewegten sich die Forderungen überwiegend zwischen 3,5 und 4 %. Die IG BCE verzichtete auf eine quantifizierte Forderung für ihre Hauptbranche, die chemische Industrie. Stattdessen forderte sie eine „reale Einkommenserhöhung“, die auch die Produktivitätsentwicklung der Branche berücksichtigen sollte. Für den öffentlichen Dienst stellte ver.di angesichts der laufenden Strukturverhandlungen über eine Reform der Tarifverträge ebenfalls keine konkrete Entgeltforderung auf.

Aufgrund der Kündigungstermine der Vergütungsstarifverträge eröffnete der öffentliche Dienst die Tarifrunde. Hier liefen die Vergütungsverträge Ende Januar 2005 aus. Ende März folgten die Stahlindustrie, die Druckindustrie und verschiedene regionale Bereiche des Handels. Ende Mai, Juni und Juli liefen die regionalen Entgelttarifverträge der chemischen Industrie aus. Ende September folgte das Versicherungsgewerbe.

Reinhard Bispinck, Dr., ist Wissenschaftler im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs.
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.

Den ersten großen Abschluss der Tarifrunde 2005 tätigte ver.di am 9.2. im *öffentlichen Dienst*. Parallel zur grundlegenden Reform der Tarifstrukturen durch den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vereinbarten die Tarifparteien für die Beschäftigten beim Bund und bei den Kommunen (West) Einmalzahlungen von jeweils 300 € für die Jahre 2005, 2006 und 2007 (*Übersicht 1*).

Der *Stahlabschluss* vom 11.5. brachte zweifellos das beste Tarifergebnis mit einer Pauschalzahlung von insgesamt 500 € für den Zeitraum von März bis August 2005 und einer anschließenden tabellenwirksamen Tarifierhöhung um 3,5 % bis Ende August 2006. Ebenfalls ganz vorne liegt die *chemische Industrie* mit einer Tarifierhöhung um 2,7 % für 19 Monate und einer Einmalzahlung von 1,2 % eines Monateinkommens bezogen auf die Laufzeit spätestens bis zum Februar 2006.

In der *Druckindustrie* verständigten sich ver.di und die Druckarbeitgeber erst nach sehr konfliktreichen monatelangen Verhandlungen am 16.6. auf eine Neufassung zahlreicher manteltariflicher Regelungen, wobei es der Gewerkschaft gelang, bei zahlreichen Zugeständnissen an anderer Stelle, die tarifliche 35-Stunden-Woche im Kern zu verteidigen. Die Einkommensanhebung sah, neben einer Pauschale von 340 € insgesamt für April 2005 bis März 2006, eine Tarifierhöhung von 1,0 % ab 1.04.2006 für 12 Monate vor.

Im *Bauhauptgewerbe* einigten sich die Tarifparteien am 21.6. nach 15-monatigen Verhandlungen auf ein Tarifpaket, das neben einer Arbeitszeitverlängerung von 39 auf 40 Stunden eine bessere Beschäftigungssicherung und moderate Lohnsteigerungen vorsieht. Letztere beinhalten Pauschalzahlungen von jeweils 30 € für September 2005 bis März 2006 (für West) sowie eine 1%ige Tarifierhebung ab 1.4.2006 für ein weiteres Jahr.

Im *Versicherungsgewerbe* vereinbarten die Tarifparteien nach einer Pauschalzahlung von 250 € für Oktober 2005 bis März 2006 eine Tarifierhebung von 2,0 % ab 1.04.2006 und eine Stufenerhöhung von 1,0 % ab dem 1.04.2007 bis Ende August.

Im *Einzelhandel* gelang erst Anfang 2006 nach achtmonatigen Verhandlungen ein erster Abschluss für Berlin, der für 2006 und 2007 eine Pauschalzahlung von insgesamt 275 € vorsieht. Erst im Dezember 2006 erfolgt eine Tarifierhebung um 1,0 %. Außerdem wurde ein Beschäftigungssiche-

Übersicht 1: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2005

Abschluss	Tariffbereich	Ergebnis
09.02.2005	Öffentlicher Dienst Bund, Gemeinden West	Einmalzahlung von je 300 € in 2005, 2006 und 2007 neue, einheitliche Entgeltstruktur für ArbeiterInnen und Angestellte ab 10/2005
28.02.2005	Deutsche Bahn AG	nach 4 Nullmonaten (März - Juni) jew. 50 € Pauschale für Juli 2005–Juni 2007 1,9 % zum 30.06.07
14.03.2005	Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie Baden-Württemberg	40 € Pauschale für April 1,54 % ab 05/2005–03/2006
26.04.2005	Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen	nach 8 Nullmonaten (August 2004–März 2005) 2,9 % ab 04/2005–04/2006 (Sonderregelung für Kraftfahrer)
03.05.2005	Textilindustrie Ost	400 € Pauschale insg. für Mai 2005–Oktober 2006 1,8 % ab 11/2006–3/2007
11.05.2005	Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen	500 € Pauschale insg. für April–August 3,5 % ab 09/2005–08/2006
19.05.2005	Stahlindustrie Ost	Abschluss wie West
31.05.2005	Kfz-Gewerbe Baden-Württemberg	95 € Pauschale für März–Mai 1,5 % ab 06/2005–02/2006
02.06.2005	Steinkohlenbergbau West	400 € Pauschale für Mai 2005–Dezember 2006 1,5 % ab 01/2007–12/2007
16.06.2005	Druckindustrie	340 € Pauschale insg. für April 2005–März 2006, 1,0 % ab 04/2006–03/2007
16.06.2005	Chemische Industrie West	2,7 % regional unterschiedlich ab 06/07/08/2005 für 19 Monate Einmalzahlung von 1,2 % bezogen auf die Laufzeit spätestens zum Februar 2006
21.06.2005	Bauhauptgewerbe	nach 17 (Ost: 24) Nullmonaten (April 2004 bis August 2005) je 30 € Pauschale (Berlin je 15 €) für September 2005 bis März 2006 1,0 % ab 04/2006–03/2007
11.07.2005	Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg	230 € Pauschale insg. für April–Juli 0,5 % ab 08/2005 1,7 % Stufenerhöhung ab 05/2006–03/2007
22.12.2005	Versicherungsgewerbe (Innendienst)	250 € Pauschale insg. für Oktober 2005–März 2006 2,0 % ab 04/2006 1,0 % Stufenerhöhung ab 04/2007–08/2007
04.01.2006	Einzelhandel Berlin	nach 6 Nullmonaten (Juli–Dezember 2005), 200 € Einmalzahlung für 2006 sowie 75 € Einmalzahlung für 2007 1,0 % ab 12/06–06/07

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 4.01.2006.

WSI Hans Böckler Stiftung

rungstarifvertrag vereinbart, der bei wirtschaftlichen Notlagen Abweichungen vom Tarifvertrag zulässt.

1.3 TARIF- UND BETRIEBSPOLITIK

In vielen Branchen und Betrieben dominierte im vergangenen Jahr weiterhin das Thema Personalkostensenkung. Durch Standortverlagerung, Ausgliederung und Personalabbau sollten noch kostengünstigere Rahmenbedingungen für die Produktions- und Dienstleistungserbringung realisiert werden. Von AEG über Continental, DaimlerChrysler, Deutsche Bank, Infineon, Miele bis zur Telekom und weit darüber hinaus reicht die Liste der (zum Teil hoch profitablen) Unternehmen, die durch die Ankündigung von Stellenabbau in 4- und 5-stelliger Höhe von sich reden machten. Dementsprechend hoch war der Druck auf die tariflichen Arbeits- und Einkom-

mensstandards. Dort, wo Betriebsschließungen anstanden, kam es teilweise zu (Warn-)Streiks für so genannte Sozialtarifverträge (so z. B. bei Infineon und AEG). Die Unternehmen drängten auf die Nutzung der in den vergangenen Jahren vereinbarten tariflichen Öffnungsklauseln. In drei von vier Betrieben werden nach den Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung Anfang 2005 tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln genutzt (Bisping 2005). In den Gewerkschaften verstärkte sich die Diskussion darüber, wie unter diesen Bedingungen der Flächentarifvertrag stabilisiert und die gewerkschaftliche Betriebspolitik wirksamer gestaltet werden kann. So befasste sich die IG BCE auf einer tarifpolitischen Konferenz mit der Zukunft des Flächentarifvertrags (Schmoldt 2005; Bischoff 2005). Auf einer tarifpolitischen Konferenz der IG Metall („Stark in der Fläche – aktiv im Betrieb“)

Übersicht 2: Tarifdaten 2005

	Ost	West	Gesamt
Tarifabschlüsse für ... Mio. ArbeitnehmerInnen	1,2	6,1	7,3
Abschlussrate¹ in %			
– wirksam in 2005	1,9	1,6	1,7
– inkl. Stufenerhöhungen in 2006 ff.	3,1	1,6	1,8
Monate ohne Tariferhöhung für ... Mio. ArbeitnehmerInnen	1,0	4,9	5,9
Pauschalzahlung in € pro Mon.	57	34	36
Jahresbezogene Tarifsteigerung ² 2005/2004 in %	1,6	1,6	1,6
Laufzeit der Verträge in Monaten	28,4	25,2	25,7
Tarifniveau Ost/West	94,6	–	–
Vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden	39,0	37,4	37,7
Tarifurlaub (Endstufe) in Arbeitstagen	29,5	30,1	30,0
Jahresarbeitszeit in Stunden	1.718,9	1.643,2	1.655,6

¹ Erhöhung der Tabellenvergütungen (ohne Pauschal- und Einmalzahlungen).
² Durchschnittliche tarifliche Grundvergütung inkl. Pauschal- und Einmalzahlungen gegenüber dem Vorjahr.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2005

WSI Hans Böckler
Stiftung

im Oktober 2005 stand die stärkere Verknüpfung von Tarif- und Betriebspolitik im Zentrum der Diskussion (Huber u.a. 2006). Bei betrieblichen Konflikten über Abweichungen vom Tarifvertrag müssten in Zukunft die Beschäftigten stärker einbezogen werden. Aktuelle Initiativen in verschiedenen Bezirken der IG Metall wie „Tarif aktiv“, „Unternehmen auf dem Prüfstand“ und „Besser statt billiger“ zeigten nach Auffassung des zweiten Vorsitzenden *Berthold Huber*, dass die Tarifpolitik bereits eine weitere neue Qualität erfahren habe und sich damit auch positiv in der Mitgliederentwicklung niederschlägt. Schlagwortartig wurde die neue Orientierung mit dem Satz „Tarifpolitik ist Betriebspolitik – Betriebspolitik ist Tarifpolitik“ zusammengefasst (Huber u.a. 2005).

1.4 BEWERTUNG

Die Tarifrunde 2005 wies aus Sicht der Arbeitgeber „Licht und Schatten“ auf (BDA 2005). Die BDA begrüßte, dass in vielen Branchen der „Kurs einer moderaten Lohnentwicklung“ fortgesetzt und teilweise „sehr bemerkenswerte Abschlüsse mit echten Kostenentlastungen“ vereinbart wurden. Kritisiert wurden die Abschlüsse in der Stahlindustrie („schwer verkräftbar“) und im öffentlichen Dienst („kostenseitiger Fehlstart“). Insgesamt zeigten sich die Arbeitgeber jedoch mit der „sehr differenzierten Tariflandschaft“ und den zum Teil „ausgesprochen branchenspezifischen Tarifergebnissen“ sehr zufrieden. Auch der Sachverständigenrat konstatierte befriedigt die „Fortsetzung eines moderaten Kurses“ (SVR 2005, Ziff. 191ff.) und plädierte nachdrücklich dafür, auch künftig den Verteilungsspielraum nicht auszuschöpfen.

Dem widersprach erneut in einem ausführlichen Minderheitsvotum Ratsmitglied *Peter Bofinger* (SVR 2005, Ziff. 322ff.). Er kritisierte, dass die „einseitig auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie ausgerichtete Lohnentwicklung“ zu einer Schwächung der binnenmarktorientierten Unternehmen geführt habe und sich insofern „nachteilig auf die Beschäftigung wie auch auf die gesamtwirtschaftliche Nachfrage ausgewirkt“ habe.

2

Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

2.1 LOHN UND GEHALT

Im Jahr 2005 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 2004 eine ganze Reihe von Wirtschaftszweigen nicht an der Tarifrunde teilnahm. Dazu gehörten die Metall- und Elektroindustrie, das Bankgewerbe, die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, die Deutsche Telekom AG und die Deutsche Post AG sowie die Volkswagen AG.

Die DGB-Gewerkschaften schlossen 2005 in ganz Deutschland Lohn- und Gehaltstarifverträge für 7,3 Mio. Beschäftigte ab, davon für 6,1 Mio. in den alten und 1,2 Mio. in den neuen Bundesländern (*Übersicht 2*). Das entspricht knapp 38 % der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Für weitere gut 5,7 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits

2004 oder früher vereinbart wurden (*Tabelle 1*). Bei rund 6,3 Mio. Beschäftigten liefen 2005 oder früher die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen. Dies war unter anderem im Bereich des Einzelhandels der Fall. Tariflose Zustände gibt es darüber hinaus u.a. im Gartenbau, in verschiedenen Metallhandwerken, in Teilen des privaten Verkehrsgewerbes und in der ostdeutschen Bekleidungsindustrie.

Die tarifliche Abschlussrate belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 1,8 %, in Westdeutschland betrug die Rate 1,6 %, in Ostdeutschland 3,1 %. Dieser Unterschied erklärt sich vor allem durch Stufenerhöhungen zur Anpassung des Tarifniveaus Ost/West. Die Abschlussrate schließt *alle*, gegebenenfalls auch 2006 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 % u. a. im Bauhauptgewerbe und in der Druckindustrie bis zu 4,6 % in der Landwirtschaft. Diese Gesamtabschlussraten sind insofern von begrenzter Aussagekraft, weil sie sich immer auf die gesamte, je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich lange Laufzeit der Tarifabkommen beziehen.

Berücksichtigt man lediglich die im Jahr 2005 in Kraft getretenen Tariferhöhungen, ergibt sich für ganz Deutschland eine Abschlussrate von 1,7 % (West: 1,6 %, Ost: 1,9 %). Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich für 2005 eine Streuung zwischen 0,6 % und 2,7 %. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhungen zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahresverlauf wirksam wurden.

Wie bereits in den Vorjahren spielten auch im Jahr 2005 „Nullmonate“ bei den Tarifabschlüssen eine bedeutende Rolle. Für rund 5,9 Mio. (2004: 6,5 Mio.), das entspricht rund 80 % der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. Von denen mussten knapp 12 % 1 bis 3 Monate auf die reguläre Tariferhöhung warten, für weitere 23 % vergingen 4 bis 5 Monate bis zur ersten Tarifsteigerung, fast zwei Drittel mussten sogar 6 und mehr Nullmonate akzeptieren. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für rund zwei Drittel der

davon betroffenen Beschäftigten Pauschalzahlungen, die durchschnittlich 36 € (West: 34 €, Ost: 57 €) im Monat betragen.

TARIFDATEN 2005

Der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend zu längeren Laufzeiten hat sich im vergangenen Jahr verstärkt fortgesetzt. Die Laufzeit der Vergütungstarifverträge in 2005 beträgt durchschnittlich 25,7 Monate (2004: 21,8 Monate). Für rund 0,95 Mio. Beschäftigte (13 %) laufen die Abkommen ein Jahr oder weniger, für 4,7 Mio. (64 %) 24 Monate und länger, der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 28,4 Monaten länger aus als im Westen mit 25,2 Monaten (Tabelle 1).

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 2005 zum Vorjahr in Bezug und erfasst insgesamt 13,1 Mio. ArbeitnehmerInnen. Diese kalenderjährliche Steigerung der Tarifverdienste 2005 gegenüber 2004 betrug für ganz Deutschland 1,6 % (Tabelle 2). Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 2,0 % im Bereich des Grundstoff- und Produktionsgütergewerbes aus. Am niedrigsten fiel die Steigerung im Baugewerbe mit 0,5 % aus. Ebenfalls relativ niedrig sind die Werte für den Bereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit 0,8 % und für den Bereich Gebietskörperschaften, Sozialversicherung mit 0,9 %. Zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich für 2005 bei den Gesamtwerten keine Unterschiede. Im Jahr 2004 hatte die jahresbezogene Tarifsteigerung 1,9 % (West) und 2,5 % (Ost) betragen.

Der Stand der tariflichen Lohnangleichung an das Westniveau kann an der Entwicklung der tariflichen Grundvergütung festgemacht werden. Für den Stichtag 31.12.2005 ergibt sich dabei folgendes Bild (Tabelle 3): Auf Basis von rund 40 Tarifbereichen/-branchen mit 2,0 Mio. erfassten

Tabelle 1: Laufzeit der Tarifverträge – in Monaten –

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
West	13,4	15,1	16,2	16,8	12,7	13,8	21,5	14,1	18,1	20,4	21,8	25,2
Ost	–	–	–	–	–	14,7	23,3	16,4	19,7	21,0	22,0	28,4

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 2: Tarifsteigerung 2005¹⁾ – in % –

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

1) Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2005 gegenüber 2004.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

Beschäftigten errechnet sich ein durchschnittliches Tarifniveau von 94,6 % (2004: 94,0 %). Der Anstieg ist auf Anpassungen u.a. in den Bereichen chemische Industrie, Energiewirtschaft, Deutsche Bahn AG und im öffentlichen Dienst zurückzuführen. Die 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 Tarifanhebungen 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 1,0 % (West: 1,0 %, Ost: 0,6 %), der damit noch deutlich unter der Steigerung der tariflichen Grundvergütungen liegt (BIBB 2006). Je nach Tarifbereich verbergen sich hinter diesen Durchschnittszahlen große Unterschiede: Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lagen die Beträge Ende 2005 in immerhin 13/9 (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem

Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 0,8 % in der Landwirtschaft Bayern und 7,5 % bei der Deutschen Bahn AG Ost.

TARIF- UND EFFEKTIVLOHNENTWICKLUNG

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2005 von 1,6 % liegt erneut unter dem kostenneutralen Verteilungsspielraum aus Preissteigerung (+2,0 %) und Produktivitätszuwachs (+1,5 % je Arbeitsstunde). Die tariflichen Realeinkommen sinken um 0,4 %.

Betrachtet man die Effektiventwicklung in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild (Statistisches Bundesamt 2006): Die Summe der Bruttolöhne und -gehälter ging 2005 um 0,5 % zurück. Je beschäftigtem/r Arbeitnehmer/in ergibt sich ein Anstieg um 0,5 %. Daraus ergibt sich, dass der seit Jahren anhaltende Trend einer ausgeprägten negativen Lohndrift sich auch in 2005 fortgesetzt hat (Tabelle 4). Darin kommen mehrere Faktoren zum Ausdruck: Die Tarifbindung ist nach jüngsten Zahlen weiterhin leicht rückläufig, sodass ein wachsender Anteil

Tabelle 3: Tarifniveau Ost/West – in % –

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
60	73	80	84	86	88,7	89,8	90,8	91,5	91,9	92,3	92,8	93,4	94,0	94,6

Quelle: WSI-Tarifarchiv, BMA-Tarifregister, Stand: 31.12.2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 4: Lohndrift gegenüber dem Vorjahr¹⁾ – in % –

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005 ²⁾
-2,0	-0,0	-1,3	-0,9	-1,2	-0,8	-1,2	-0,3	-0,1	-1,2	-0,9	-1,2	-0,9

1) Abweichung der Löhne und Gehälter je ArbeitnehmerIn von den Tarifverdiensten auf Monatsbasis.
2) Werte für die ersten drei Quartale 2005.

Quelle: Deutsche Bundesbank.

WSI Hans Böckler Stiftung

Übersicht 3: Tarifliche Arbeitszeitregelungen 2005

Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochenarbeitszeit (Std.)	39,0	37,4	37,7
Anteil der Beschäftigten – in % – mit:			
bis zu 35	3,4	23,5	20,2
36 – 37	5,3	11,3	10,4
37,5 – 38,5	30,0	45,5	43,0
39 – 40 und mehr Std.	61,1	19,5	26,3
Urlaub (Arbeitstage) ¹⁾	29,5	30,1	30,0
Jahresarbeitszeit (Std.)	1.718,9	1.643,2	1.655,6

1) Endstufe.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 5: Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit 1996–2005
– in Std. –

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Woche W	37,5	37,5	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4
O	39,4	39,4	39,4	39,2	39,1	39,1	39,1	39,0	38,9	39,0
Jahr W	1645,1	1644,4	1643,2	1642,8	1642,5	1641,9	1642,6	1643,5	1.643,3	1.643,2
O	–	–	1735,5	1729,9	1727,7	1724,2	1722,7	1721,9	1.719,2	1.718,9

Stand: Jeweils in Kraft zum 31.12. jeden Jahres. Wochen-AZ 1996: BMA-Tarifregister.
W=West, O=Ost.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2005.

WSI Hans Böckler Stiftung

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 Mini-Jobs und anderen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen senkend auf das durchschnittliche effektive Bruttoeinkommen aus.

Die Lohnstückkosten gingen 2005 erneut zurück – und zwar um 0,9 % nach 1,3 % 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. Die einzige Ausnahme bildete Japan (Flassbeck/Spiecker 2005).

2.2 ARBEITSZEIT

Die gesamtwirtschaftlichen Eckdaten der tariflichen Wochenarbeitszeit sind im Laufe des vergangenen Jahres weitgehend

gleich geblieben,¹ auch wenn die tariflichen Arbeitszeitstandards in einzelnen Tarifbereichen sich geändert haben. So mussten die Gewerkschaften in einzelnen Tarifbereichen Arbeitszeitverlängerungen hinnehmen. Im Bauhauptgewerbe wurde beispielsweise die Wochenarbeitszeit von 39 auf 40 Stunden heraufgesetzt, dies trat allerdings erst zum 1.1.2006 in Kraft. Bei der Deutschen Bahn AG wurde die wöchentliche Arbeitszeit zum 1.7.2005 um eine Stunde auf 39 Stunden verlängert.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit betrug Ende 2005 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in ganz Deutschland 37,7 Std. (West: 37,4 und Ost: 39,0 Std.) (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 1.655,6 Stunden, für Westdeutschland 1.643,2 und für Ostdeutschland 1.718,9 Stunden (Tabelle 5).

3

Sicherung von Mindeststandards

Die bessere Sicherung von Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen ist zu einem zentralen Thema der politischen Auseinandersetzung in Deutschland geworden. Die Arbeitsmarktreformen (verschärfte Zumutbarkeit, abgesenkte Sozialleistungen), die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften insbesondere aus den EU-Beitrittsländern und die chronisch schlechte Arbeitsmarktlage setzen die Tarifstandards zunehmend unter Druck. Der Niedriglohnsektor dehnt sich aus, deshalb intensiviert sich die Diskussion um neue Sicherungsinstrumente wie zum Beispiel den gesetzlichen Mindestlohn. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen haben nur eine begrenzte, teils abnehmende Wirkung.

3.1 ALLGEMEINVERBINDLICH-ERKLÄRUNG

Vom Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)² wurde in der Vergangenheit immer nur sehr begrenzt Gebrauch gemacht. Aufgrund der zunehmend restriktiven Haltung der Arbeitgeberverbände im Tarifausschuss ist die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen kontinuier-

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

² Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister im Einvernehmen mit dem paritätisch besetzten Tarifausschuss auf Antrag einer Tarifpartei für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie erlangen dadurch Gültigkeit auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten des tariflichen Geltungsbereichs. Voraussetzung ist, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich fallenden ArbeitnehmerInnen beschäftigen und ein öffentliches Interesse an der Allgemeinverbindlicherklärung besteht.

lich zurückgegangen und betrug Anfang vergangenen Jahres nur noch rund 1,9 % der Ursprungstarifverträge (Kirsch 2003). Aktuell bestehen nur in wenigen Branchen (und auch dort nicht flächendeckend) Allgemeinverbindlicherklärungen für Lohn- und Gehaltstabellen. Dazu zählen das Friseurhandwerk, das Gebäudereinigerhandwerk, das Wach- und Sicherheitsgewerbe und das Baugewerbe (hier in Verbindung mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz). In anderen Branchen, wie zum Beispiel dem Einzelhandel, der traditionell allgemeinverbindliche Tarifvergütungen hatte, scheitert die AVE seit Jahren am Widerstand der Arbeitgeber. Von allgemeinverbindlichen Vergütungstarifverträgen waren zu Beginn des Jahres 2004 rund 0,5 Mio. ArbeitnehmerInnen betroffen. Für 330.000 von ihnen bestand bereits eine Tarifbindung, während für rund 170.000 ArbeitnehmerInnen eine Tarifbindung durch die Allgemeinverbindlicherklärung neu entstand (BMWA 2005).

3.2 ARBEITNEHMER-ENTSENDEGESETZ

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

Im Bauhauptgewerbe gibt es nach dem Entsendegesetz allgemeinverbindlich erklärte Mindestlöhne seit 1996. Im Jahr 2003 wurde zusätzlich ein zweiter Mindestlohn für Fachwerker eingeführt. Die Mindestlöhne waren in nahezu jeder Tarifrunde umkämpft und wurden mehrfach abgesenkt und wieder angehoben. In der Tarifrunde 2004/2005 konnte die IG BAU die Mindestlöhne noch einmal für drei Jahre festschreiben. Der Tarifvertrag über Mindestlöhne vom 29.7.2005, der durch Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministers vom 29.8.2005 allgemeinverbindlich erklärt wurde und bis zum 31.8.2008 läuft,

Tabelle 6: Tariflicher Mindestlohn im Bauhauptgewerbe – in Euro –

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

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

WSI Hans Böckler Stiftung

sieht entsprechende Mindestlöhne vor (Tabelle 6):

Im Dachdeckerhandwerk besteht ein Mindestlohntarifvertrag vom 17.3.2004 mit einem Stundenlohn von 9,30 €, der zum 1.1.2005 auf 9,65 € stieg und zum 1.1.2006 auf 10 €. Die Verordnung läuft bis Ende 2006.

Im Maler- und Lackiererhandwerk sieht der Mindestlohntarifvertrag seit dem 1.4.2005 in Westdeutschland einschließlich Berlin einen Stundenlohn von 7,85 € (Ungelernte) und 10,73 € (Gesellen) und in Ostdeutschland von 7,15 € bzw. 9,37 € vor. Die entsprechende Verordnung läuft bis Ende März 2006 und wurde zwischenzeitlich bis 31.3.2008 verlängert.

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

Im Elektrohandwerk gab es allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne von 1997 bis 2003. Seitdem ist es jedoch zu keiner weiteren Allgemeinverbindlicherklärung gekommen.

3.3 MINDESTLOHN

Die Debatte um die Notwendigkeit von gesetzlichen Mindestlöhnen hielt auch im vergangenen Jahr an (Bispinck/Schäfer 2006). Innerhalb der Gewerkschaften blieb es im Kern bei den unterschiedlichen Positionen, die sich in den vergangenen Jahren herausgebildet hatten (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005). Die IG BCE sprach sich auf ihrem Gewerkschaftstag im Oktober 2005 ausdrücklich gegen einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn aus, da er „weder erforderlich noch geeignet oder angemessen“ sei (IG BCE 2005). Ein staatliches Eingreifen durch die branchenunabhängige Festlegung von Mindestvergütungen durchbräche den Grundsatz, dass die Tarif-

vertragsparteien am besten in der Lage sind, angemessene Vergütungen zu vereinbaren. Allenfalls ergänzende gesetzgeberische Maßnahmen, die aber am bestehenden Tarifsystem ansetzen, seien denkbar. Die IG BAU vertrat nach wie vor das Modell einer Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen (Wiesehügel 2005) und die IG Metall präferierte ebenfalls ein Modell, das die jeweils untersten Tariflöhne in den Branchen zu verbindlichen Mindestlöhnen macht. Die Gewerkschaften NGG und ver.di setzten sich weiterhin für einen branchenübergreifenden einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn ein. Ver.di plädierte für einen Stundenlohn von 7,50 € in Orientierung an den Mindestlöhnen in verschiedenen westeuropäischen Ländern, die Gewerkschaft NGG hielt an ihrer Forderung von 1.500 € monatlich fest.

Die Versuche, in einer Arbeitsgruppe des SPD-Gewerkschaftsrates zu einem gemeinsamen Konzept zu kommen, waren bereits im November 2004 ohne Erfolg geblieben. Im Mai 2005 legte dann die rot-grüne Regierungskoalition einen Gesetzentwurf vor, der eine Anwendung des Entsendegesetzes in allen Branchen zulässt (Deutscher Bundestag 2005). Auf diese Weise sollte das auch verstärkt außerhalb des Baugewerbes auftretende Lohndumping bekämpft werden. Der Bundesrat lehnte den Entwurf ab und forderte vor einer eventuellen Ausweitung des Gesetzes in Einzelfällen einen „Lohndumping-Bericht“ der Bundesregierung, in dem die regionalen, branchenspezifischen und beschäftigungspolitischen Ausmaße des Lohndumpings und des Missbrauchs von EU-Recht auf reguläre, wettbewerbsfähige Arbeitsplätze sowie mögliche Verdrängungseffekte in Deutschland dargelegt werden (Deutscher Bundesrat 2005). Angesichts dieser Ablehnung und der angestrebten Neuwahlen zum Bundestag im Herbst 2005 verzichtete die Regierungskoalition auf die weitere parlamentarische Behandlung des Gesetzentwurfs. Nach der Bundestagswahl vereinbarte die Große Koali-

Tabelle 7: Tariferhöhungen in 2006 – Erhöhungen aus Abschlüssen 2005 –

Branche	%	ab ... 2006
Bauhauptgewerbe	1,0	April
Druckindustrie	1,0	April
Einzelhandel Berlin-Brandenburg	1,0	Dezember
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg	1,7	Mai
Landwirtschaft (ohne Schleswig-Holstein)	1,5	Oktober
Öffentlicher Dienst (Bund, Gemeinden West)	je 150 € ¹⁾	April, Juli
Reisebürogewerbe	1,4	Juli
Textilindustrie Ost	1,8	November
Versicherungen	2,0	April
Wohnungswirtschaft West	0,9	Januar

1) Einmalige Pauschale.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2005.

WSI Hans Böckler
Stiftung

tion aus CDU/CSU und SPD, ein Kombi-lohn-Modell zu prüfen. Dabei solle sicher-gestellt werden, dass die Löhne nicht in den Bereich der Sittenwidrigkeit herunterge-drückt werden können, aber andererseits Menschen mehr als bisher die Möglichkeit auch zur Beschäftigung mit niedrigen Ein-kommen erhalten. Dabei sollen auch die Bezüge zu den Themen Entsendegesetz und Mindestlohn und die Auswirkungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie berück-sichtigt werden (Koalitionsvertrag 2005, S. 24f.).

4

Ausblick auf die Tarifrunde 2006

In vielen Tarifbereichen wurden bereits Ta-riferhöhungen für das Jahr 2006 verein-bart, wie *Tabelle 7* zeigt. Die insgesamt sehr moderaten Steigerungsraten bewegen sich zwischen 1 und 2 %.

Im Jahr 2006 stehen nur in wenigen großen Wirtschaftszweigen, aber in zahl-reichen kleineren Branchen, Tarifverhand-

lungen an. In erster Linie werden die Tarif-verhandlungen für die Metall- und Elek-troindustrie das Tarifgeschehen bestim-men. Die Vergütungstarifverträge laufen Ende Februar aus. Die IG Metall hat eine Einkommensforderung von bis zu 5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten gestellt. Außerdem strebt sie einen Tarifvertrag „Qualifizierung und Innovation“ an, der die Weiterbildungsmöglichkeiten der Be-schäftigten verbessern und Unternehmen zu mehr Innovation ermutigen soll. Der von den Arbeitgebern bereits zum Jahres-ende 2004 gekündigte Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen soll eben-so wieder in Kraft gesetzt werden wie der gekündigte Lohnrahmentarifvertrag II für Nordwürttemberg-Nordbaden mit seinen Bestimmungen zu Erholzeiten im Leis-tungslohn („Steinkühlerpause“).

Ende März laufen die Vergütungstarif-verträge bei der Deutschen Telekom aus, Ende April folgen die Deutsche Post AG, die Textil- und Bekleidungsindustrie West und Ende Mai das private Bankgewerbe. Ende August folgt die Eisen- und Stahl-in-dustrie und zum Ende des Jahres 2006 ein-zelne Regionen der chemischen Industrie.

LITERATUR

BDA (2005): Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Tarifrunde 2005, Berlin. Internet: <http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/A8EB71816DE0F2B0C1256DE70069F43E?Open&ccm=200060010&L=DE&markedcolor=%23003399>

BiBB (2006): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2005 – Sehr schwacher Anstieg gegenüber Vorjahr, Pressemitteilung 1 vom 5.1.2006

Bischoff, W. (2005): Die Tarifpolitik der IG BCE in Beständigkeit, Flexibilität und Innovation – Rückblick und Entwürfe für die Zukunft, Rede auf der Tarifpolitischen Konferenz der IG BCE-Landeszirkel Baden-Württemberg, Bayern, Hessen/Thüringen, Rheinland-Pfalz/Saarland am 19.11.2005 in Frankfurt/Main

Bispinck, R. (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 301–307

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005): Tarifstandards unter Druck – Tarif-politischer Jahresbericht 2004, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 59–68

Bispinck, R./Schäfer, C. (2006): Niedriglöhne und Mindesteinkommen – Daten und Diskussionen in Deutschland, in: Schulten, Th./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hrsg.), Mindestlöhne in Europa, Hamburg, im Erscheinen

BMWA (2005): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen 2004, Bonn

Deutscher Bundesrat (2005): Bundesratsdrucksache 362/05(B): Stellung-nahme des Bundesrates vom 17.6., zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Deutscher Bundestag (2005): Bundestagsdrucksache 15/5445: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 10.5.

Flassbeck, H./Spiecker, F. (2005): Die deutsche Lohnpolitik sprengt die Europäische Währungsunion, in: WSI-Mitteilungen 12, S. 707–713

Huber, B./Burkhard, O./Klebe, T. (2005): Tarifpolitik ist Betriebspolitik, Betriebspolitik ist Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen 11, S. 656–662

Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.) (2006), Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb, Dokumentation der Tarifpolitischen Konferenz der IG Metall 2005

IG BCE (2005): 3. ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Bergbau, Che-mie, Energie – Antrag E 001: Stärkung des Flächentarifvertrages – gegen einheitliche gesetzliche Mindestlöhne

IMK – Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (2005): Wirtschaftliche Entwicklung 2006: Vor schwierigen Weichenstellungen, IMK-Report 3, Oktober

Kirsch, J. (2003): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – ein Instrument in der Krise, WSI-Mitteilungen 7, S. 405–412

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005 – Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Berlin.

Schmidt, H. (2005): Modell Deutschland – soziale Marktwirtschaft gestalten – tarifpolitische Gestaltungskraft entfalten, Rede auf der Tarifpolitischen Konferenz der IG BCE-Landeszirkel Baden-Württemberg, Bayern, Hessen/Thüringen, Rheinland-Pfalz/Saarland am 19.11. in Frankfurt/Main

Statistisches Bundesamt (2006): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2005, vorläufige Ergebnisse, Wiesbaden

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2005): Jahresgutachten 2005/06. Die Chance nutzen – Reformen mutig voranbringen, November 2005

Wiesehügel, K. (2005): Mindeststandards für alle, Neues Deutschland vom 4.11.

Veranstaltungshinweis

Geschlechterdemokratie im Betrieb: Gleiche Verhältnisse – gleiche Chancen?

30./31. März 2006 in Berlin

Veranstalter: Abteilung Mitbestimmungsförderung und WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Die Tagung steht unter dem Fokus, Ergebnisse aus der Wissenschaft in die Praxis zu transportieren und den Diskussionshintergrund für einzelne Themenbereiche der Gleichstellungspolitik zu schärfen. Angesprochen sind insbesondere Betriebs- und PersonalrätInnen, Gleichstellungsbeauftragte und gewerkschaftliche MultiplikatorInnen.

Auftaktdiskussion: Geschlechterdemokratie im Betrieb

- Foren:
- Gleichstellungspolitik in Gewerkschaften
 - (Arbeits-) Zeitpolitik im Betrieb
 - Politische Trends – Symbolische Politik? Familienfreundlichkeit
 - Tarif- und Betriebspolitik, Schwerpunkt: Gleichstellung
 - Frauen im Aufsichtsrat (Board) – Berichte aus der Praxis
 - Frauen in Führungspositionen: Strategien und Netzwerke

Weitere Informationen und Anmeldung: www.boeckler.de (Veranstaltungen), oder Telefon 02 11/7 77 81 83, Christine Zumbeck. Tagungsgebühr: 30 €