

WSI

Diskussionspapiere

Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995 - 2005

Reinhard Bispinck

WSI Diskussionspapier Nr. 150

Januar 2007

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

In der Reihe „WSI-Diskussionspapiere“ erscheinen in unregelmäßiger Folge Arbeiten aus dem WSI zu aktuellen Vorgängen auf wirtschafts-, sozial- und gesellschaftspolitischem Gebiet. Sie basieren u.a. auf Vorträgen, die Mitglieder des Instituts gehalten haben oder auf gutachterlichen Stellungnahmen, können aber auch Diskussionsbeiträge zu ausgesuchten Einzelthemen sein. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Dieses und andere WSI-Diskussionspapiere finden Sie als pdf-Datei unter: www.wsi.de
Gedruckte Einzelexemplare sind zu beziehen über Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI in der HBS),
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Reinhard Bispinck
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Reinhard-Bispinck@boeckler.de

WSI-Diskussionspapier (Print) ISSN 1861-0625
WSI-Diskussionspapier (Internet) ISSN 1861-0633
http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_150.pdf

Zusammenfassung

Deutschland hat sich in den vergangenen zehn Jahren als das Land mit der stärksten Lohnmoderation profiliert. Kaum anderes Land der OECD weist einen so geringen Anstieg der Lohnstückkosten auf und hat lohnpolitisch so sehr unter seinen Verhältnissen gelebt. Hintergrund dieser Entwicklung ist ein schrittweiser, tief greifender Wandel im deutschen Tarifsystem. Zwar stellt der Flächentarifvertrag nach wie vor das bestimmende Muster der Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen dar, aber die prägende Kraft der Branchentarifverträge hat abgenommen. Externe und interne Erosion kennzeichnen die Entwicklung. Die formale Tarifbindung und die inhaltliche Verbindlichkeit der Tarifstandards sind zurückgegangen. Dezentralisierung und Differenzierung bestimmen die tarifpolitische Entwicklung. Aufgrund von Massenarbeitslosigkeit, Folgewirkungen der deutschen Vereinigung, wachsendem internationalen Wettbewerbsdruck und partieller Deregulierung des deutschen Arbeitsmarktes hat das (tarif-)politische Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften stark gelitten. Ein Ergebnis ist die gedrückte Lohnentwicklung und die Ausweitung des Niedriglohnsektors. Gewerkschaftliche Forderungen nach einer Re-Regulierung des Arbeitsmarktes und einer Stützung des Tarifsystems z.B. durch einen gesetzlichen Mindestlohn blieben bislang ohne Gehör, die Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik steht aus.

Abstract

Over the last ten years, Germany has been the country that has displayed the greatest degree of restraint in collective bargaining. Few other OECD countries have had such a modest increase in unit labour costs and few have lived below their means to the same extent in terms of wage policy. While the industry-wide agreements are still the predominant pattern of regulation of pay and conditions, the binding power of the sectoral agreements has declined. External and internal erosion is a significant feature of the German bargaining system. The formal coverage has fallen and collectively agreed standards have lost their rigorous bindingness. Due to different reasons as mass-unemployment, socio-economic effects of the German unification, increasing international competition and its pressure on wages and working conditions and the partial deregulation of the labour market the political and bargaining power of trade unions has faded. Decentralisation and differentiation determine the mainstream trend of bargaining policy. One outcome is the overall depressed wage development with its negative effects for the macro-economic development, another one the increasing low pay sector. The unions' demand for a political re-regulation of the labour market and a stabilisation of the bargaining system e.g. by statutory minimum wages has remained unheard up to now. The return to a productivity-oriented wage policy still awaits its implementation.

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Löhne und Tarifsysteem.....	4
2.1	Tarifvertragssystem und Tarifbindung.....	4
2.2	Tariflöhne: Zusammensetzung und Höhe	6
3	Tariflohnpolitik	9
3.1	Positionen der Tarifparteien	9
3.2	Tarifabschlüsse: Struktur und Entwicklung	10
3.3	Tarifliche Differenzierungs- und Öffnungsklauseln	12
3.4	Variable ertragsabhängige Bezahlung.....	15
4	Löhne im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang.....	16
4.1	Lohnentwicklung und Verteilungsspielraum	16
4.2	Effektivlohnentwicklung und Lohndrift.....	18
5	Niedriglöhne und Mindestlohndebatte	19
5.1	Niedriglöhne.....	19
5.2	Allgemeinverbindlicherklärung	21
5.3	Arbeitnehmerentsendegesetz.....	21
5.4	Diskussion um gesetzlichen Mindestlohn	22
6	Zusammenfassung	23

1 Einleitung

Deutschland hat sich in den vergangenen zehn Jahren als das Land mit der stärksten Lohnmoderation profiliert. Kaum anderes Land der OECD weist einen so geringen Anstieg der Lohnstückkosten auf und hat lohnpolitisch so sehr unter seinen Verhältnissen gelebt. Dies ist nicht ohne zwiespältige ökonomische Auswirkungen geblieben. Zum einen hat sich die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft infolge dieser extremen Lohnzurückhaltung deutlich gebessert. Das Ergebnis ist eine anhaltende Verbesserung der wirtschaftlichen Position auf den Exportmärkten. Zum andern dümpelt die Binnennachfrage nicht zuletzt wegen der schwachen Lohnentwicklung vor sich hin. Die gespaltene Konjunktur hinterlässt tiefe Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Die Lohnentwicklung in Deutschland wird maßgeblich durch die Tarifpolitik bestimmt, die seit Beginn der 1990er Jahre einem tief greifenden Wandel unterliegt. Rückläufige Tarifbindung, eine stärkere Dezentralisierung verbunden mit tariflichen Öffnungsklauseln und das Vordringen von leistungs- und ertragsabhängiger Bezahlung sind die wichtigsten Elemente dieser Entwicklung. Im folgenden Beitrag werden die Grundlagen der Lohntarifpolitik und ihrer Veränderungen dargestellt, die tariflichen Lohnstrukturen skizziert und die Lohnentwicklung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang dargestellt.

2 Löhne und Tarifsysteem

2.1 Tarifvertragssystem und Tarifbindung

Nach wie vor werden die Löhne und Gehälter für die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland durch Tarifverträge festgelegt. Typisch für die Tariflandschaft in der Bundesre-

publik Deutschland ist der *Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag*, den eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband abschließt. Die sektorale Untergliederung ist mit mehr als 250 verschiedenen Tarifbranchen sehr differenziert. Die für die Lohnpolitik in Deutschland wichtigen Tarifverträge für die Metallindustrie umfassen mehrere Branchen, darunter Fahrzeugbau, Maschinenbau, Elektroindustrie, Werften, Luft- und Raumfahrt, Gießereien. Andere Tarifbranchen, etwa im Dienstleistungssektor und im Handwerk, sind sehr viel schmäler zugeschnitten.

Neben dem Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag gibt es in Deutschland auch zahlreiche *Firmen- bzw. Haustarifverträge*, die die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abschließen, die nicht einem Arbeitgeberverband angehören. Ihre Bedeutung variiert zwischen den Branchen ganz erheblich. In der von wenigen Unternehmen beherrschten Mineralölindustrie, im Luftverkehrsgewerbe oder auch im Telekommunikationsbereich sind Haustarifverträge die vorherrschende Tarifvertragsform. Auch in der Energiewirtschaft spielen einige Konzerntarifverträge neben den Verbandstarifverträgen eine wichtige Rolle. In den Wirtschaftszweigen mit Branchentarifverträgen sind die parallel dazu bestehenden Firmentarifverträge oft als Anerkennungstarifverträge ausgestaltet, d.h. sie übernehmen die Regelungen des entsprechenden Flächentarifvertrags.

Seit Mitte der 1990er Jahre ist ein merklicher Rückgang der Tarifbindung zu beobachten. In Westdeutschland sank der Anteil der von Tarifverträgen insgesamt erfassten Beschäftigten von 76 % (1998) auf 67 % (2005). In Ostdeutschland ging der Anteil im gleichen Zeitraum von 63 % auf 53 % zurück. Die Tarifbindung der Beschäftigten durch Branchentarifverträge sank in Westdeutschland von 69 % im Jahr 1996 auf 59 % im Jahr 2005, in Ostdeutschland ging dieser Anteil im gleichen Zeitraum von 56 auf 42 % zurück. Das heißt, bereits ein knappes Drittel (West) bzw. knapp die Hälfte (Ost) der Beschäftigten werden aktuell nicht mehr direkt durch Tarifverträge erfasst.

Geringer fallen die Zahlen aus, wenn man die Betriebe betrachtet: Im Westen fallen 41 % der Betriebe unter die Tarifbindung, im Osten sind es nur noch 23 %. Umgekehrt formuliert bedeutet dies, dass über die Hälfte der Betriebe im Westen und drei Viertel der Betriebe im Osten frei von Tarifbindung sind. Die Zahlen werden dadurch etwas relativiert, dass knapp die Hälfte der Betriebe (48 %) angibt, sich am jeweiligen Branchentarifvertrag zu orientieren. Dennoch gilt: Die „weißen Flecken“ auf der Tariflandkarte sind also größer geworden; hinzu kommt, dass es den Gewerkschaften in einer wachsenden Zahl von Branchen nur sehr verzögert oder gar nicht mehr gelingt, auslaufende Tarifverträge zu erneuern.

Tarifbindung nach Beschäftigten und Betrieben 1998 – 2005 in %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Beschäftigte								
- West	76	73	70	71	70	70	68	67
- Ost	63	57	55	56	55	54	53	53
Betriebe								
- West	53	47	48	48	46	46	43	41
- Ost	33	26	27	28	24	26	23	23

Quelle: IAB-Betriebspanel

Lohntarifverhandlungen werden, wie bereits erwähnt, in der Regel auf Branchenebene geführt. In den meisten Wirtschaftszweigen wird jedoch nicht für das gesamte Bundesgebiet, sondern für einzelne Regionen oder Bundesländer verhandelt. Häufig dient dann ein regionaler Abschluss als Orientierungsmarke für die übrigen Tarifbereiche (z.B. in der Metallindustrie). Nach wie existieren jedoch auch Branchen, in denen die Lohn- und Gehaltstarifverträge bundesweite Geltung haben, wie z.B. Banken- und Versicherungsgewerbe. In vielen Branchen werden die Lohn- und Gehaltsgruppen und ihre Differenzierung in gesonderten Rahmen-tarifverträgen festgelegt.

Übersicht: Wirtschaftszweige nach dem Typ der Lohn- und Gehaltsfestsetzung in West- und Ostdeutschland

Wirtschaftszweig	Typ I		Typ II		Typ III	
	überregional		regional		Unternehmen	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Bankgewerbe	E	E				
Bauhauptgewerbe ¹	L ² , G ³	L, G				
Chemische Industrie		E	E			
Deutsche Bahn AG					E	E
Deutsche Telekom AG					E	E
Druckindustrie	L	L	G	G		
Einzelhandel			L, G	L, G		
Eisen- u. Stahlindustrie		L, G	L, G			
Energiewirtschaft		E ⁴	E ⁴			
Metallindustrie			L, G	L, G		
Öffentlicher Dienst: Bund, Gemeinden Länder	E L, G	E L, G				
Priv. Transport- und Verkehrsgewerbe			L, G	L, G, E		
Textilindustrie		E	L, G			
Versicherungsgewerbe	E	E				

L = Lohn, G = Gehalt, E = Entgelt

1 Berlin-West und -Ost: regionale Lohn- und Gehaltsverträge.

2 Der bundesweite Lohnabschluss wird teilweise in *regionale* Tarifverträge umgesetzt und dort bestehen z.T. noch weitere Untergliederungen der Lohngruppen.

3 Bayern: regionaler VTV.

4 In einigen Regionen bestehen (teils zusätzlich, teils ausschließlich) Firmen-Tarifverträge.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2005

2.2 Tariflöhne: Zusammensetzung und Höhe

In der Mehrzahl der Branchen wird bei der Vergütung noch unterschieden zwischen gewerblichen Beschäftigten (Arbeitern) und Angestellten, demzufolge existieren getrennte Lohn- und Gehaltstabellen. Allerdings nimmt die Zahl der einheitlichen Entgelttarifverträge, die diese Unterscheidung nicht mehr kennen, zu. Solche Verträge bestehen zum Beispiel seit langem in der chemischen Industrie, in der Energiewirtschaft und neuerdings auch in der Metallindustrie (seit 2003 ff.) und im öffentlichen Dienst (2005/2006).

Die tariflichen (Monats)Verdienste setzen sich in der Regel aus mehreren der folgenden Bestandteile zusammen: tarifliche Grundvergütung, leistungsabhängige Vergütung (z.B. Akkord, Prämie, Leistungszulage), funktions- und tätigkeitsbezogene Zulagen (z.B. Vorarbeiterzulage), belastungs- und zeitbezogene Zulagen und Zuschläge (z.B. Gießereizulage, Schicht- und Mehrarbeitszuschläge). Hinzu kommen die jahresbezogenen Elemente wie z.B. zusätzliches Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistung.

Die Zahl der tariflichen Vergütungsgruppen schwankt je nach Branche und Beschäftigten-
gruppe zwischen vier und 15. Die Lohnspanne, also das prozentuale Verhältnis zwischen oberster und unterster Tarifgruppe reicht von rund 115 bis zu über 390 % (vgl. Tabelle)

Ein Beispiel für die Struktur der Tarifvergütung der Beschäftigten zeigt die nachstehende Übersicht am Beispiel der mittleren Vergütungsgruppe Metall- und Elektroindustrie. Über Jahrzehnte hinweg galten getrennte Lohn- und Gehaltsstrukturen für Arbeiter und Angestellte. Seit 2004 hat eine schrittweise Umstellung auf einheitliche Entgeltstrukturen begonnen, die allerdings erst 2008 abgeschlossen sein wird. Zur tariflichen Grundvergütung von 2.295 € tritt eine monatliche Leistungsvergütung, für die eine Mindesthöhe von 15 % tariflich (344,25 €) garantiert ist. Die zusätzliche Zahlung sog. vermögenswirksamer Leistung von 26,59 € kann seit dem Tarifabschluss vom Frühjahr 2006 ausschließlich für die staatlich geförderte private Altersvorsorge genutzt werden. Ferner ist tariflich ein *zusätzliches* Urlaubsgeld in Höhe von 50 % des Entgeltes für den Urlaubszeitraum sowie eine Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) von 25 – 55 % eines Monatsentgeltes vereinbart. Bezogen auf ein Jahr unter Berücksichtigung aller regelmäßigen Tarifeinkünfte macht die tarifliche Grundvergütung pro Monat drei Viertel der tariflichen Gesamtvergütung aus.

Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltstruktur in ausgewählten Tarifbereichen West 2005

Tarifbereich	Zahl der Vergütungsgruppen	Vergütungsart	unterste Gruppe		mittlere Gruppe		oberste Gruppe		Spalte 8 zu Spalte 3 in %
			Einsteigertarif n.v. 18. Lj.	Endstufe	Einsteigertarif n.v. 18. Lj.	Endstufe	Einsteigertarif	Endstufe	
(1)		(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Bankgewerbe	9	E	1.773	2.091	2.011	2.515	3.479	3.915	220,8
Bauhauptgewerbe (o. Berlin-West)	6 10	L G	1.627 1.606	1.627 1.606	2.290 1.852	2.290 1.852	2.868 4.532	2.868 4.532	176,3 282,2
Chemische Industrie Nordrhein	13	E	1.880	1.880	2.202	2.554	4.405	4.405	234,3
Deutsche Bahn AG Konzern	15	E	1.244	1.395	1.688	1.737	5.650	6.054	486,7
Deutsche Telekom AG	10	E	1.798	2.222	2.105	2.504	4.448	5.493	305,5
Druckindustrie Arb.: Bundesgebiet-West Ang.: NRW	7 9	L G	1.679 1.447	1.815 1.990	2.156 1.657	2.269 2.268	2.723 4.250	2.723 4.250	162,2 293,7
Einzelhandel NRW	3 5	L G	1.585 1.187	1.929 1.516	1.769 1.358	2.288 1.986	2.123 2.435	2.746 3.786	173,2 319,0
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	15	E	1.653	1.936	2.207	2.585	3.811	4.464	270,1
Eisen- und Stahlindustrie NRW	9 6	L G	1.379 1.230	1.379 1.504	1.689 1.539	1.689 1.888	2.075 3.154	2.075 3.628	150,5 295,0
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden	12 7 17	L G E	1.581 1.480 1.649	1.581 1.741 1.649	1.860 1.815 2.228	1.860 2.134 2.228	2.511 3.971 4.155	2.511 3.971 4.155	158,8 268,3 252,0
Öffentlicher Dienst Bund Gemeinden	15 15	E E	1.286 1.286	1.440 1.440	1.688 1.688	2.185 2.185	3.384 3.384	4.780 5.030	371,7 391,1
Privates Transport- und Verkehrsgewerbe NRW	4 5	L G	1.513 1.303	1.513 1.575	1.665 1.482	1.665 1.953	1.725 2.309	1.725 2.991	114,0 229,5
Textilindustrie Westfalen u. Osnabrück	7 6	L G	1.433 1.442	1.450 1.853	1.672 1.893	1.702 2.334	1.772 3.713	1.802 3.713	125,8 257,5
Versicherungsgewerbe (Innendienst)	8	E	1.950	1.950	2.028	2.319	3.159	3.808	195,3

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2005

Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden

Vergütungsbestandteil	Betrag
Grundvergütung/Monat (mittlere Gruppe ¹)	2.295,00
monatliche Leistungszulage	344,25
Vermögenswirksame Leistungen/Monat	26,59
Tarifvergütung/Monat	2.665,84
Jahressonderzahlung ²	1.451,59
Urlaubsgeld	1.820,17
Gesamtvergütung/Jahr	35.261,84
Gesamtvergütung/Monat	2.938,49
Grundvergütung in % der Gesamtvergütung	78,1 %

1) Gruppe 7 von 17; unterste Tarifgruppe für Beschäftigte mit einer abgeschlossenen, in der Regel dreijährigen Berufsausbildung

2) gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit; hier: 55 % eines Monatsentgeltes nach 3-jähriger Betriebszugehörigkeit

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: Juni 2006

3 Tariflohnpolitik

3.1 Positionen der Tarifparteien

Arbeitgeber

Die lohn- und verteilungspolitische Grundposition der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände lässt sich folgendermaßen zusammenfassen: Eine langfristig angelegte, moderate Lohnpolitik, die auf eine Senkung der Lohnstückkosten zielt, soll die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft dauerhaft verbessern, denn im internationalen Vergleich sind die Arbeitskosten zu hoch. Dies ist aus Sicht der Arbeitgeberverbände auch deswegen problematisch, weil die Globalisierung zu höheren Renditeerwartungen an den internationalen Kapitalmärkten führt. Die spezifisch deutschen Verteilungsrelationen würden daher immer weniger von den internationalen Investoren angenommen.

Eine stärkere Ausdifferenzierung der Tarifabschlüsse nach Produktivitäts- und Konjunkturentwicklungen soll den branchenspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen und der Ausbau erfolgs- und leistungsabhängiger Entgeltkomponenten soll zu einer stärkeren individuellen Einkommensdifferenzierung beitragen. Konzepten des Investivlohns und der Vermögensbildung stehen die Arbeitgeber zwar grundsätzlich positiv gegenüber, sie betonen allerdings, dass entsprechende Leistungen keinesfalls zusätzlich zum Barlohn geleistet, sondern auf den insgesamt zur Verfügung stehenden Verteilungsspielraum angerechnet werden müssen. Zudem seien allenfalls freiwillige betriebliche Lösungen, nicht jedoch verbindliche tarifliche Ansprüche und überbetriebliche Fondsmodelle denkbar.

Innerhalb der Branchen soll eine sehr viel stärkere Differenzierung je nach wirtschaftlicher Lage der Betriebe vorgenommen werden. So strebt der Arbeitgeberverband Gesamtmetall seit Jahren Abschlüsse an, die nur noch einen geringen Anteil an dauerhaft wirkenden Lohn- und Gehaltserhöhungen beinhalten und im Übrigen Einmalzahlungen vorsehen, über deren Auszahlung letztlich im Betrieb entschieden wird. Diese Verbetrieblichung ist einer der zentralen tarifpolitischen Konfliktpunkte der vergangenen Jahre.

Gewerkschaften

Das Bestreben der Gewerkschaften ist, in regelmäßigen Lohntarifverhandlungen eine angemessene, dauerhaft wirksame Anhebung der Tarifvergütungen durchzusetzen. Charakteristisch für die Begründung der gewerkschaftlichen Lohnforderungen ist ein makroökonomischer Begründungszusammenhang (vgl. IG Metall 2001). Sie beansprucht zunächst einen Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten, um so den Realwert der Arbeitseinkommen und damit indirekt auch des gesamtwirtschaftlich bedeutsamsten Nachfrageaggregats, der privaten Konsumnachfrage, zu erhalten. Sie nimmt positiv Bezug auf die Entwicklung der Arbeitsproduktivität als Ausdruck der Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft. Der Lohnanspruch in Höhe der gestiegenen Arbeitsproduktivität soll gewährleisten, dass die Lohnquote, das heißt der Anteil der Arbeitseinkommen am gesamten Volkseinkommen zumindest stabil bleibt. Jedes Unterschreiten dieser Marge führt zwangsläufig zu einem Anstieg der Kapitaleinkommen. Hinzu tritt eine „Umverteilungskomponente“, die sich aus dem gewerkschaftlichen Anspruch auf die Herstellung einer insgesamt „gerechten“ Einkommensverteilung zwi-

schen Arbeits- und Kapitaleinkommen ableitet. Die Bezugnahme auf gesamtwirtschaftliche Daten bringt zum Ausdruck, dass nicht der branchenbezogen maximale Verteilungsspielraum als Ausgangsbasis genommen wird. Dies ermöglicht auch anderen geringer produktiven Branchen im Geleitzug zu fahren und erhält so die Chance, eine insgesamt gleichmäßigere Einkommensverteilung zu realisieren. Das schließt in der tarifpolitischen Praxis keineswegs aus, dass in den konkreten Verhandlungen oft auch mit Branchendaten argumentiert wird. Öffnungen der Tarifverträge für betriebliche Abweichungen sind von den Gewerkschaften lange Zeit grundsätzlich abgelehnt worden.

3.2 Tarifabschlüsse: Struktur und Entwicklung

Bis Mitte der 1990er Jahre wurden die Lohn- und Gehaltstarifverträge in der Regel jährlich abgeschlossen. Die Kündigungstermine der Tarifabkommen verteilten sich über das ganze Jahr, die große Mehrheit von 70 bis 80 % wurde in den ersten vier bis sechs Monaten eines Jahres neu verhandelt. In den vergangenen Jahren ist die Laufzeit der Einkommenstarifverträge allerdings deutlich angestiegen und beträgt aktuell im Durchschnitt zwei Jahre.

Tabelle: 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

Die Tarifabschlüsse beinhalteten in der Regel eine (dauerhafte) Anhebung der tariflichen Grundvergütungen. Mit Ausnahme der Jahre 1995 und 1999 fielen diese in den vergangenen zehn Jahren in Bezug zur Entwicklung des Verteilungsspielraums durchweg sehr moderat. Lediglich in zwei Jahren (1995 und 2003) überstieg die durchschnittliche Tariflohnerhöhung den Verteilungsspielraum geringfügig.

Tabelle : Verteilungsspielraum und Tariflohnentwicklung in Deutschland 1995 – 2005 (in %)

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

¹ Summe aus dem Anstieg der Lebenshaltungskosten und der Arbeitsproduktivität je Stunde

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2005

Oftmals erfolgen sie jedoch nicht zeitlich unmittelbar anschließend an den ausgelaufenen Lohntarifvertrag, sondern erst nach sog. „Nullmonaten“, für die es keine Tariferhöhung gab.

Vielfach vereinbarten die Tarifparteien jedoch einmalige Pauschalzahlungen für diesen Zeitraum, die sich nicht auf die Tabellenvergütungen auswirken. Die nachstehende Tabelle zeigt, dass in den vergangenen zehn Jahren zwischen knapp 50 und 90 % der Beschäftigten verzögerte Tarifierhebungen hinnehmen müssten, meist handelte es sich um einen Zeitraum zwischen einem und vier Monaten. Überwiegend erhielten sie als Ausgleich dafür Pauschalzahlungen, deren Betrag zwischen durchschnittlich 30 und 75 Euro/Monat schwankte.

Tabelle: Arbeitnehmer mit verzögerten Tarifierhöhungen und Pauschalzahlungen

Jahr	Arbeitnehmer mit Tarifabschlüssen		Pauschalbetrag in EUR pro Monat ²
	mit verzögerter Tarifierhöhung in %	mit Pauschalzahlung in %	
1995	70,0	61,8	74
1996	59,9	48,1	30
1997	58,8	39,3	29
1998	48,3	11,2	34
1999	78,6	70,3	55
2000	64,9	44,7	68
2001	46,5	27,5	78
2002	91,0	56,9	47
2003	82,3	39,9	35
2004	88,1	17,2	45
2005	80,7	65,7	36

1 Bis 1998: Westdeutschland, ab 1999: Gesamtdeutschland

2 1995-2001: DM-Beträge in EUR umgerechnet

Quelle: WSI-Tarifarchiv

In Deutschland gibt es in der Tarifpolitik keine festgelegte Tarifführerschaft einer bestimmten Branche. Gleichwohl bilden die Lohnabschlüsse der großen Wirtschaftszweige oftmals eine wichtige Orientierung für die Tarifverhandlungen in den übrigen Sektoren. Betrachtet man den Zeitraum von 1995 – 2005, dann war es 5-mal die Metallindustrie, die mit ihrem Abschluss die Richtmarke vorgab, 4-mal die chemische Industrie und einmal der öffentliche Dienst. Aufgrund der längeren Laufzeiten waren in einzelnen Jahren längst nicht alle Branchen an der Tarifrunde beteiligt. Hinzu kommt, dass es den Gewerkschaften immer weniger gelang, das Abschlussvolumen auch in den kleineren Wirtschaftszweigen und in den Krisenbranchen zu übernehmen. Die Variationsbreite der Abschlüsse hat zugenommen.

Tarifführerschaft

2005	Metallindustrie
2004	Metallindustrie
2003	Chemieindustrie
2002	Chemieindustrie
2001	- (überwiegend 2-jährige Abschlüsse in 2000)
2000	Chemieindustrie
1999	Metallindustrie
1998	Öffentlicher Dienst
1997	Metallindustrie
1996	Chemieindustrie
1995	Metallindustrie

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifsteigerung 1995 - 2005 ¹

Wirtschaftsbereich	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	3,5	2,1	1,8	2,0	2,3	2,3	1,8	2,3	2,5	1,7	0,8
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	3,0	4,0	1,4	1,5	1,9	1,9	1,3	2,4	2,2	1,7	1,8
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	3,5	2,2	1,6	2,1	2,4	2,5	1,8	3,2	2,5	2,1	2,0
Investitionsgütergewerbe	4,5	2,6	1,5	1,8	3,6	2,6	1,8	3,2	2,4	2,3	1,8
Verbrauchsgütergewerbe	3,3	2,3	1,6	1,6	2,6	2,5	2,4	2,8	2,3	2,1	1,5
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	3,0	2,6	1,8	2,0	2,7	2,8	2,7	2,6	2,7	1,9	1,8
Baugewerbe	3,5	2,4	1,3	1,3	2,0	1,6	1,6	1,8	3,0	2,4	0,5
Handel	3,3	2,6	1,3	2,3	3,2	3,0	2,8	2,7	2,2	1,8	1,7
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3,2	2,0	1,5	2,0	3,0	2,3	1,7	2,4	2,6	2,2	1,9
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	3,4	1,5	1,2	1,5	3,1	2,0	3,2	2,4	2,1	2,4	1,7
Priv. Dienstleistungen, Organ. o. Erwerbszweck	3,4	2,3	1,6	1,5	2,1	2,3	2,1	2,4	2,2	1,9	1,6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	3,5	1,3	0,7	1,9	3,2	1,9	1,8	2,1	3,0	1,8	0,9
Gesamte Wirtschaft	3,6	2,3	1,4	1,8	3,0	2,4	2,1				1,6

¹ Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung gegenüber dem Vorjahr. 1995-1997: Werte für Westdeutschland

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2005

3.3 Tarifliche Differenzierungs- und Öffnungsklauseln

Der Generaltrend der tarifpolitischen Entwicklung in Deutschland ist die Differenzierung und Dezentralisierung der Tarifpolitik und der Tarifverträge. In den vergangenen zwanzig Jahren sind mehrere Wellen der Flexibilisierung und Differenzierung des tariflichen Regelungsbestandes über die Tariflandschaft gerollt, die zu einer deutlichen Verlagerung der Gestaltungs-

kompetenz auf die betriebliche Ebene geführt haben. Dies betraf seit Mitte der 1980er Jahre zunächst vor allem die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen, dann aber auch die Löhne, Gehälter und andere Vergütungsbestandteile. Die ökonomische Anpassungskrise in Ostdeutschland und die scharfe Rezession in Westdeutschland haben in der ersten Hälfte der 1990er Jahre die tariflichen Löhne und Gehälter zum Gegenstand von Kürzungs- und Flexibilisierungsregelungen gemacht. Mit so genannten Härtefallklauseln wurde die Möglichkeit eröffnet, dass Betriebe mit ernsthaften wirtschaftlichen Schwierigkeiten zeitlich befristet von den Tarifstandards abweichen. Zur Variabilisierung der Löhne trägt auch die ertragsabhängige Entgeltgestaltung bei. Seit einigen Jahren dringen in Firmentarifverträgen, aber auch in Branchentarifverträgen, Regelungen vor, die Teile des Entgelts unmittelbar von der Ertragslage des Unternehmens abhängig machen. Vorreiter bei den Branchentarifverträgen waren die chemische Industrie und der private Bankensektor. Dabei werden vornehmlich die Jahressonderzahlungen variabel ausgestaltet, sodass sie in einem festgelegten Korridor nach unten und oben schwanken können. Maßgeblich ist die Entwicklung von betriebswirtschaftlichen Kennziffern, auf die sich die Betriebsparteien verständigen müssen. Seit einigen Jahren ist schließlich zu beobachten, dass tarifliche Öffnungsklauseln vereinbart werden, die nicht nur in existenzbedrohenden Notfällen, sondern explizit auch zur allgemeinen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dienen. Typisch dafür ist der „Pforzheimer Tarifabschluss“ in der Metall- und Elektroindustrie aus dem Jahre 2004, der zum „Erhalt und die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Innovationsfähigkeit und der Investitionsbedingungen“ unter bestimmten Bedingungen Abweichungen von den Tarifstandards erlaubt.

Übersicht: Tarifliche Öffnungsklauseln zu Lohn und Gehalt

Bankgewerbe

Möglichkeit zur befristeten Abweichung von tariflichen Regelungen (insbesondere niedrigere Sonderzahlung, reduzierter Urlaubsanspruch, in Ausnahmefällen Aussetzung von Tariferhöhungen) im Fall einer besonders schwierigen wirtschaftlichen Situation, die als Härtefall auch den Beschäftigungsstand eines Unternehmens erheblich bedroht

Bauhauptgewerbe Bundesgebiet Ost (ohne Berlin)

Zur Sicherung der Beschäftigung, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Stärkung des regionalen Baugewerbes Kürzung der Löhne und Gehälter um bis zu 10 % durch freiwillige Betriebsvereinbarung möglich.

Chemische Industrie

Möglichkeit zur Absenkung der Tarifentgelte bis zu 10 % bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, zur Beschäftigungssicherung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten Abweichungen bei Jahresleistung, Urlaubsgeld bzw. vermögenswirksamen Leistungen vereinbart möglich

Einstellungstarife für Neueinstellungen und Langzeitarbeitslose in Höhe von 90 bzw. 95 % der regulären Tarifsätze

Druckindustrie

Zahlung der Jahresleistung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes kann ganz oder teilweise entfallen.

Einzelhandel

Möglichkeit der befristeten Ergänzung/Abweichung von bestehenden Tarifverträgen zur Behandlung wirtschaftlicher Notfälle.

Metall- und Elektroindustrie

Möglichkeit der Tarifvertragsparteien, zur nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung ergänzende Tarifregelungen oder befristete Abweichungen von tariflichen Mindeststandards zu vereinbaren (z.B. Kür-

zung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohnausgleich).

Textilindustrie

Zur nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung können die Tarifvertragsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder einvernehmlich befristet von tariflichen Mindeststandards abweichen.

Kürzung oder Wegfall durch Betriebsvereinbarung aus wirtschaftlichen Gründen möglich

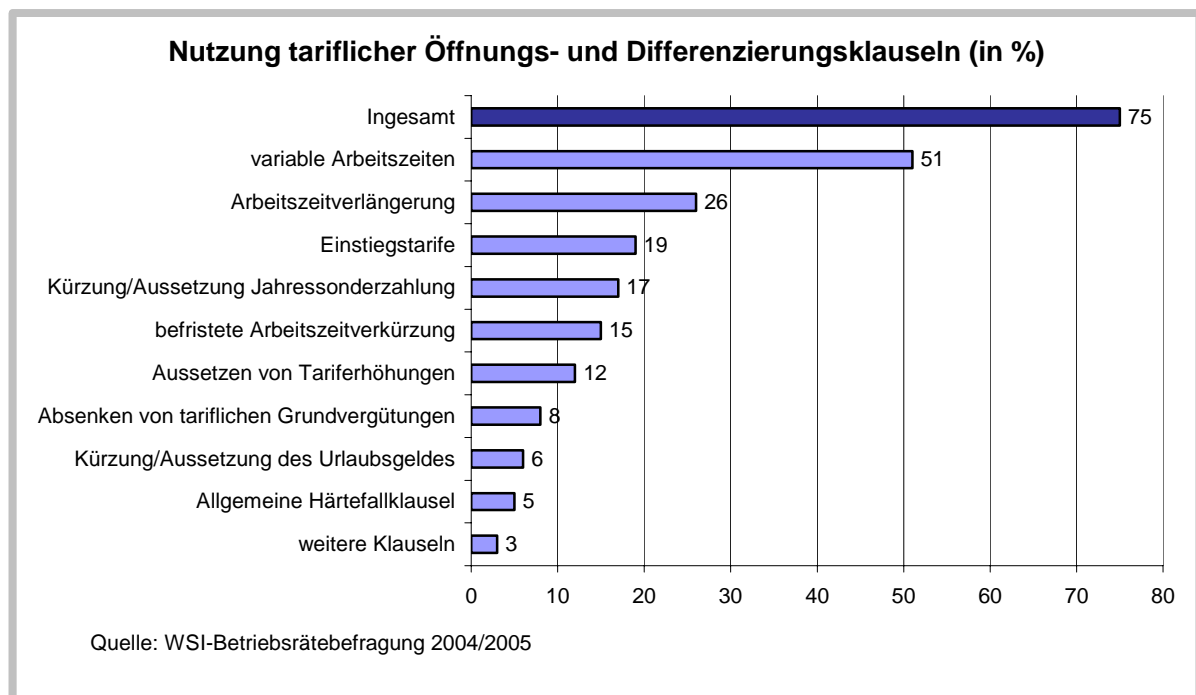
Wohnungswirtschaft

Abweichung von den Vorschriften des Vergütungstarifvertrages zur Beschäftigungssicherung möglich.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2005

Die große Zahl der tariflichen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln wird in der betrieblichen Praxis stark genutzt. Nach Angaben der IG Metall gab es allein in den ersten eineinhalb Jahren nach der Vereinbarung von Pforzheim rund 500 betriebliche Vereinbarungen, die Abweichungen von den branchenbezogenen Tarifstandards beinhalten (Wagner/Welzmüller 2006, 28). Auch die Chemiegewerkschaft berichtet über eine rege Nutzung der tariflichen Öffnungsklauseln in ihren Branchen. Allein in der chemischen Industrie wurden die verschiedenen Bestimmungen in mehreren hundert Fällen genutzt. Im Rahmen der repräsentativen Betriebsrätebefragung des WSI im Jahre 2005 wurde nach der Nutzung der tariflichen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln gefragt (Bispinck 2005).



Rund drei Viertel der tarifgebundenen Betriebe nutzen nach Angaben der Betriebsräte tarifliche Öffnungs- und Differenzierungsklauseln. Es zeigt sich, dass die Betriebe besonders stark das tarifliche Flexi-Potenzial bei der Arbeitszeitgestaltung ausnutzen, um auf diese Weise die Arbeitskosten zu senken. Die direkt lohn- und gehaltsbezogenen Öffnungs- und Differenzierungsklauseln werden (zurzeit noch) weniger genutzt. Ein knappes Fünftel (19 %) der Betriebe macht von Einstiegstarifen Gebrauch, die für neu Eingestellte (befristet) abweichende tarifliche Vergütungen vorsehen. In etwa gleich häufig (17 %) genutzt wird die Möglichkeit, die

Jahressonderzahlung zu kürzen oder auszusetzen, gefolgt von der Aussetzung von Tarifierhöhungen (12 %). Nur schwach genutzt wird die Möglichkeit der Absenkung von tariflichen Grundvergütungen (8 %) bzw. der Kürzung/Aussetzung des Urlaubsgeldes.

3.4 Variable ertragsabhängige Bezahlung

In der Tarifpolitik drängen die Arbeitgeber(verbände) seit Jahren auf die verstärkte Variabilisierung der tariflichen Entgeltbestandteile insbesondere in Abhängigkeit vom Betriebsergebnis. In zahlreichen Firmentarifverträgen, aber auch in zwei großen Branchentarifverträgen (Bankgewerbe, chemische Industrie) gibt es Regelungen, die eine solche ertragsabhängige Gestaltung ermöglichen. Vielfach bezieht sich dies auf die Jahressonderzahlung, teilweise aber auch auf die laufenden Bezüge. In jüngster Zeit werden auch tariflich vereinbarte Pauschalzahlungen von der ökonomischen Situation der Betriebe abhängig gemacht (z.B. in der Chemieindustrie und Metallindustrie). Bei außertariflichen Vergütungselementen hat sich eine ertragsabhängige Gestaltung bereits stark durchgesetzt.

Eine repräsentative Befragung von Betriebsräten hat ergeben, dass in einem guten Drittel (36%) der Betriebe solche vom Betriebsergebnis abhängige Einkommensbestandteile gezahlt werden. Dies ist eine leichte Steigerung gegenüber der letzten Befragung. In den größeren Betrieben steigt der Anteil deutlich an auf bis zu 75 % (Betriebe ab 2000 Beschäftigte). Am stärksten vertreten sind solche Regelungen im Bereich Kredit und Versicherungen (67 %), am schwächsten im Verbrauchsgütergewerbe (19 %).

Tabelle 4: Vom Betriebsergebnis abhängige Einkommensbestandteile

- Angaben der Betriebsräte in % -

	Gesamt	West	Ost
nein	63	63	62
ja, darunter:	36	36	38
- als Jahressonderzahlung	94	96	88
- als laufende (monatliche) Bezüge	28	31	15
- Sonstiges			
bei:			
Jahressonderzahlung			
- für alle	45	47	32
- für einzelne Gruppen	49	48	56
laufende Bezüge			
- für alle	4	4	3
- für einzelne Gruppen	25	27	12
Schriftliche Vereinbarung			
- nein	36	41	14
- ja	62	59	79
- tariflich	18	18	22
- Betriebs-/Dienstvereinbarung	71	69	79
- einzelvertraglich	42	46	27

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005

Bei den Betrieben mit solchen variablen Einkommensbestandteilen dominieren eindeutig ergebnisabhängige Jahressonderzahlungen; diese Form wird in neun von zehn Betrieben prakti-

ziert, und zwar in etwa gleichem Umfang für *alle* Beschäftigten wie für *einzelne Gruppen*. Bei den laufenden Bezügen nutzen nur knapp drei von zehn Betrieben (28 %) die ertragsabhängige Gestaltung. Der größte Teil (25 %) setzt dieses Instrument nur für einzelne Gruppen von Beschäftigten ein. In knapp zwei Drittel der Betriebe (62 %) gibt es schriftliche Vereinbarungen, die die Einzelheiten dieser Vergütungsform regeln. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Betriebsvereinbarungen (71 %), gefolgt von einzelvertraglichen Regelungen (42 %). Lediglich in 18 % der Betriebe gibt es tarifvertragliche Regelungen. In einigen Betrieben werden dieser Regelungsinstrumente auch kombiniert.

4 Löhne im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang

4.1 Lohnentwicklung und Verteilungsspielraum

Die Lohnentwicklung der vergangenen Jahre zeichnet sich durch eine stark ausgeprägte Lohnzurückhaltung aus. Im Durchschnitt lagen die jährlichen Tariflohnerhöhungen von 1995 bis 2005 bei rund 2,5 % und damit überwiegend zum Teil deutlich unterhalb des Verteilungsspielraumes (vgl. Tabelle). Lediglich in drei von 11 Jahren lag die Tarifsteigerung über dem Verteilungsspielraum aus Anstieg der privaten Lebenshaltungskosten und Steigerung der Arbeitsproduktivität. Lediglich im Jahr 1999 nach dem Regierungswechsel zur Rot-Grünen Koalition führte die Tarifrunde, die unter dem Motto „Ende der Bescheidenheit“ stand, zu Lohn erhöhungen, die mit 3,0 % zu kräftigen Reallohnsteigerungen führten. Allerdings blieb dies eine Ausnahme, der schon bald eine Einbindung der Gewerkschaften in das „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“ folgte, das im Kern auf eine zurückhaltende Lohnpolitik zielte. In der Folge ist ein steter Rückgang der (bereinigten) Lohnquote zu beobachten, die in 2005 mit 68,4 % einen historischen Tiefstand erreicht

Diese Lohnzurückhaltung hatte eine zwiespältige Wirkung: Die verbesserte preisliche Wettbewerbsfähigkeit führte zu anhaltenden Erfolgen auf den Exportmärkten, schwächte aber zugleich die Binnennachfrage. In einer großen Volkswirtschaft wie Deutschland schlägt dieser dämpfende Effekt durch. Ein Überspringen des Exportfunkens auf die deutsche Binnenkonjunktur gelang nicht. Für die Jahre 2000 bis 2004 errechnet sich für Deutschland jahresdurchschnittlich ein positiver Außenbeitrag von 1,2 %, demgegenüber stiegen die Konsumausgaben des Staates lediglich um 0,8 % und der private Konsum verzeichnete lediglich ein Minusplus von 0,3 %. Dies wiederum schlug negativ auf die Bruttoanlageinvestitionen durch, die im gleichen Zeitraum jährlich um mehr als 3 % zurückgingen. Angesichts kräftigerer Lohnentwicklungen lässt sich eine ähnliche Entwicklung in keinem anderen großen Industrieland beobachten (Sachverständigenrat 2004/2005 Ziff. 730).

Die deutsche Lohnzurückhaltung wirkt auch über die deutschen Grenzen hinaus und belastet die europäische Währungsunion. Je stärker und länger sie anhält, um so mehr wachsen in der Folge die Exportverluste der Mitgliedsländer und dämpfen die Konjunktur.

Wirtschafts- und Verteilungsdaten 1995 - 2005 in Deutschland ¹

Jahr	Bruttoinlandsprodukt (real) ²	Lebenshaltungskosten ³	Produktivität je Stunde ²	Tariflöhne ⁴	Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde ²	Nettolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde ²	Lohnstückkosten je Stunde ²	Bereinigte Bruttolohnquote ⁵	Ausschöpfung des Verteilungsspielraums durch Tariflöhne Sp. 4 - (Sp. 2+3)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1995	1,9	1,7	2,6	4,6	4,3	0,7	2,1	72,1	0,3
1996	1,0	1,5	2,4	2,4	2,9	-0,2	0,4	71,7	-1,5
1997	1,8	1,9	2,5	1,5	1,1	-1,3	-0,8	71,2	-2,9
1998	2,0	0,9	1,2	1,8	1,3	1,2	0,2	72,0	-0,3
1999	2,0	0,6	1,4	3,0	2,3	1,8	0,5	71,9	1,0
2000	3,2	1,4	2,6	2,4	2,9	2,1	0,7	72,9	-1,6
2001	1,2	2,0	1,8	2,1	2,6	3,3	0,6	72,6	-1,7
2002	0,1	1,4	1,5	2,7	2,1	0,9	0,6	72,3	-0,2
2003	-0,2	1,1	1,2	2,5	1,6	0,6	0,6	71,8	0,2
2004	1,6	1,6	0,9	2,0	0,2	2,1	-0,8	69,8	-0,5
2005	1,0	2,0	1,6	1,6	0,9	0,6	-0,8	68,4	-2,0

1 Alle Angaben außer Lohnquote (Sp. 8) und Verteilungsspielraum (Sp. 9) Veränderungen in % zum Vorjahr.

2 Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.1 2005 Ergebnisse der Inlandsproduktberechnung, Wiesbaden 2006.

3 Statistisches Bundesamt Fachserie 17, Reihe 7, "Preisindizes für die Lebenshaltung".

4 1995-1997: Deutsche Bundesbank, Tarif- und Effektivverdienste in der Gesamtwirtschaft, ab 1998: WSI-Tarifarchiv.

5 Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (s. Fußnote 2), eigene Berechnungen.

6 Vorläufig

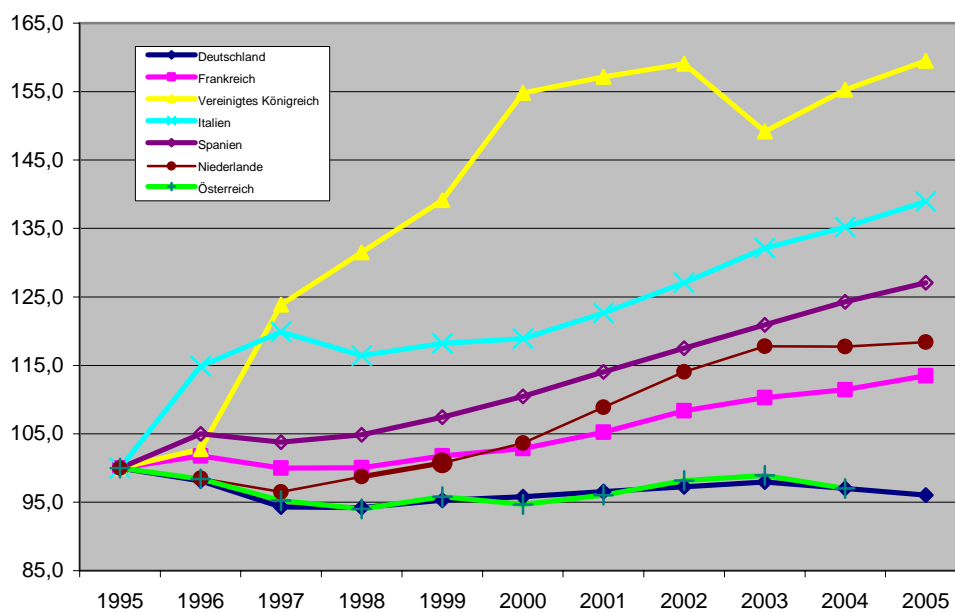
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Mai 2006

Damit geraten auch die Löhne in diesen Ländern unter Druck. Es droht die Gefahr eines realen Abwertungswettlaufes, der zu deflationären Tendenzen führt (IMK-Report 01/2005).

Diese problematische Ausrichtung der deutschen Lohnpolitik ist umso schwerer nachzuvollziehen, als die deutschen Lohnkosten keineswegs eine Spitzenposition einnehmen. Auf der Basis aktueller Eurostat-Daten ergibt sich, dass die Arbeitskosten im privaten Sektor (Industrie und Dienstleistungen) lediglich im Mittelfeld der westeuropäischen Länder zu finden sind (IMK-Report 11/2006).

Auch der entscheidende Indikator für die internationale Wettbewerbsfähigkeit, die Lohnstückkosten, welche die Lohnkosten zur Arbeitsproduktivität in Beziehung setzen, weisen in dieselbe Richtung. Die deutsche Wirtschaft hat in Relation zu den wichtigsten anderen europäischen Volkswirtschaften ihre Position verbessert. Neben Österreich hat kein Land in den EU15 seine Wettbewerbsfähigkeit so gesteigert wie Deutschland.

Entwicklung der Lohnstückkosten 1995 - 2005



4.2 Effektivlohnentwicklung und Lohndrift

Die Lohntarifpolitik der vergangenen zehn Jahre war mit einem doppelten Problem konfrontiert: Zum einen ist es hier nicht gelungen, den kostenneutralen Verteilungsspielraum auszu-schöpfen; Zum andern – was vielleicht noch schwerer wiegt – konnten die vereinbarten Tarifsteigerungen nicht (vollständig) in effektive Einkommenssteigerungen umgesetzt werden. Die Lohndrift, also das Verhältnis von Effektiv- zu Tariflohnentwicklung, war von 1995 – 2005 durchweg negativ. Dies kann mehrere Ursachen haben, die mit dem Tarifsysteem selbst, aber auch mit dem Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt zu tun haben.

Zunächst hat die erwähnte rückläufige Tarifbindung zur Folge, dass ein wachsender Anteil von Betrieben die Lohnentwicklung ohne Rücksicht auf vereinbarte Tarifsteigerungen gestalten kann. Dies wird noch verstärkt durch die stark zurückgegangene Nutzung von Allgemeinverbindlicherklärungen, die auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber in das Tariflohnsystem einbinden. Hinzu kommt, dass die starke betriebsbezogene Öffnung der Branchentarifverträge die Verbindlichkeit der tariflich vereinbarten Lohnsteigerungen wie auch der sonstigen Entgeltbestandteile unterhöhlt. Ferner ist seit einiger Zeit zu beobachten, dass die übertariflichen Lohnbestandteile, insbesondere die jährlichen Bonus- und Prämienzahlungen schrittweise abgebaut und mit tariflichen Einkommenssteigerungen verrechnet wurden.

Lohndrift in % gegenüber dem Vorjahr ¹

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

¹ Abweichung der Löhne und Gehälter je ArbeitnehmerIn von den Tarifverdiensten auf Monatsbasis.
Quelle: Deutsche Bundesbank

Ein weiterer bremsender Effekt auf die Effektivlohnentwicklung kann von Veränderungen der Arbeitszeit bzw. der Beschäftigungsstruktur ausgehen. Bei rückläufiger (bezahlter) Mehrarbeit wie auch bei einem Anstieg von Arbeitsverhältnissen mit unterdurchschnittlicher Arbeitszeit sinkt das durchschnittliche Einkommen je Kopf. Vor allem die starke Ausweitung der Mini- und Midi-Jobs seit 2003 hat die negative Lohndrift befördert. Als langfristig wirkender Struktureffekt kommt der wachsende Anteil von Teilzeitarbeit insgesamt hinzu.

5 Niedriglöhne und Mindestlohndebatte

Die bessere Sicherung von Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen ist zu einem zentralen Thema der politischen Auseinandersetzung in Deutschland geworden. Die Arbeitsmarktreformen seit 2003 mit verschärften Zumutbarkeitsregelungen und abgesenkten Sozialleistungen für Langzeitarbeitslose, die Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften insbesondere aus den EU-Beitrittsländern und die chronisch schlechte Arbeitsmarktlage setzen die Tarifstandards zunehmend unter Druck. Der Niedriglohnsektor dehnte 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.

5.1 Niedriglöhne

Tarifverträge sind kein automatisch wirkendes Mittel gegen Niedriglöhne. Ein Blick auf die Tarifverträge zeigt, dass niedrige Tarifröhne und -gehälter keine Seltenheit sind. Dies gilt für die untersten tariflichen Vergütungsgruppen in zahlreichen Tarifbranchen. Vor allem in Ostdeutschland, aber auch in Westdeutschland liegen die untersten tariflichen Grundvergütungen für Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten zum Teil deutlich unter 6 Euro/Stunde:

Unterste Tarifvergütungen nach Branchen

Tarifbereich	Personengruppe	€/Stunde	€/Monat
Bewachungsgewerbe Thüringen Revierwachdienst	Arbeiter/in	4,60	797
Erwerbsgartenbau Brandenburg	Arbeiter/in	4,71	857
Friseurhandwerk NRW	Arbeitnehmer/in	4,93	793
Privates Transport- u. Verkehrsgewerbe Thüringen	Arbeitnehmer/in	5,12	886
Sanitär-, Heizung- und Klimahandwerk Rheinland-Rhein Hessen	Arbeiter/in	5,15	863
Hotel- und Gaststättengewerbe NRW	Arbeitnehmer/in	5,18	876
Schlosser-, Mechanikerhandwerk Mecklenburg-Vorpommern	Arbeiter/in	5,32	920
Fleischerhandwerk Brandenburg	Arbeiter/in	5,64	976
Landwirtschaft Niedersachsen: Weser-Ems	Arbeiter/in	5,71	994
Bekleidungsindustrie Niedersachsen/Bremen	Angestellte/r	5,93	950
Floristik West	Arbeitnehmer/in	5,94	1004
Gebäudereinigerhandwerk Brandenburg-Ost, Potsdam	Arbeiter/in	6,36	1074

Quelle: WSI-Tarifarchiv

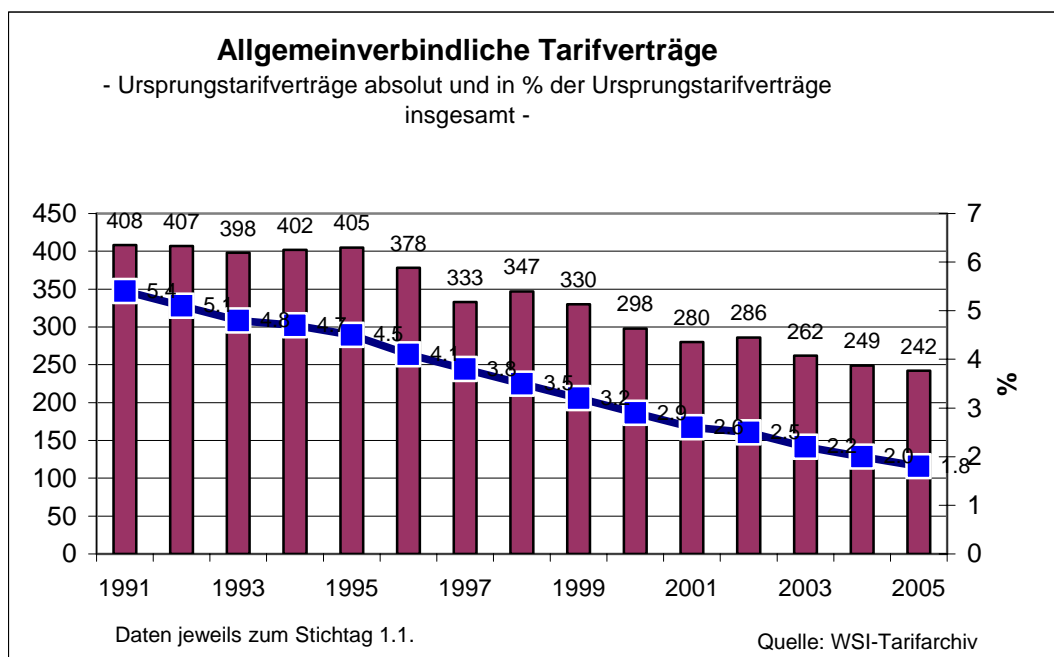
Stand: 31.05.2005

Zwar sind oftmals nur wenige Beschäftigte in diesen Tarifgruppen eingruppiert, gleichwohl haben diese Gruppen aber eine Ankerfunktion für das gesamte Tarifgefüge und nicht zuletzt deswegen ist es wohl auch für die Gewerkschaften so schwer, sie aus den Tarifverträgen zu entfernen. Außerdem zeigt sich, dass keinesfalls nur für einfache Tätigkeiten, sondern auch für gelernte Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung tarifliche Grundvergütungen von deutlich unter 10 Euro/Stunde bzw. 1.500 Euro/Monat gezahlt werden. In einer Reihe von Tarifbereichen liegt das gesamte Tarifgefüge so niedrig, dass man von Niedriglohnbranchen sprechen kann. Im Hotel- und Gaststättengewerbe beispielsweise liegen in Nordrhein-Westfalen sechs von zehn Entgeltgruppen unter einem monatlichen Bruttoverdienst von 1.500 Euro.

Auch bezogen auf die effektiv gezahlten Einkommen zeigt sich in Deutschland ein großer und wachsender Niedriglohnsektor. Legt man den OECD-Standard zugrunde, wonach alle Einkommen unterhalb von zwei Drittel des nationalen Medianlohnes als Niedriglöhne gelten, dann arbeiteten in Deutschland im Jahr 2004 rund 6,9 Mio. Beschäftigte im Niedriglohnbereich (IAT 2006). Dies entspricht rund 22 % aller Beschäftigten. Neben 2,5 Mio. Beschäftigten in so genannten Minijobs und 1,4 Mio. weiteren Teilzeitbeschäftigten gehören auch etwa 3 Mio. Vollzeitbeschäftigte zu dieser Gruppe. Der Anteil der Niedriglohnbezieher liegt mittlerweile über dem Durchschnitt der EU. Auch die Lohnspreizung im unteren Einkommensbereich hat deutlich zugenommen. Nach Berechnungen der EU-Kommission sind die Lohnunterschiede zwischen den untersten Zehntel (D1) und dem mittleren Zehntel (D5) nur in Estland, Litauen, Polen und Slowenien noch größer als in Deutschland.

5.2 Allgemeinverbindlicherklärung

Vom Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)¹ wurde in der Vergangenheit immer nur sehr begrenzt Gebrauch gemacht. Aufgrund der zunehmend restriktiven Haltung der Arbeitsgeberverbände im Tarifausschuss ist die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen kontinuierlich zurückgegangen (Kirsch 2003). Anfang 2005 betrug sie nur noch rund 2,5 % der Ursprungstarifverträge (siehe Grafik). 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 Arbeitnehmerentendegesetz). 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 (BMW A 2005).



5.3 Arbeitnehmerentendegesetz

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 Arbeitsverhält-

¹ 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 (vgl. Kirsch 2003).

nisse zwingend angewendet werden müssen, die zwischen einem ausländischen Unternehmen und seinen in Deutschland beschäftigten ArbeitnehmerInnen bestehen. Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gab (Stand: Ende 2005 im Baugewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk sowie im Dachdeckerhandwerk. Im Bauhauptgewerbe gibt es nach dem Entsendegesetz allgemein verbindlich erklärte Mindestlöhne seit 1996. Im Jahr 2003 wurde zusätzlich ein zweiter Mindestlohn für Fachwerker eingeführt. Die Mindestlöhne waren in nahezu jeder Tarifrunde umkämpft und wurden mehrfach abgesenkt und wieder angehoben. In der Tarifrunde 2004/2005 konnte die IG BAU die Mindestlöhne noch einmal für 3 Jahre festschreiben. Der Tarifvertrag über Mindestlöhne vom 29.7.2005, der durch Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministers vom 29.8.2005 allgemeinverbindlich erklärt wurde und bis zum 31.8.2008 läuft, sieht folgende Mindestlöhne vor:

Tabelle 4: Tariflicher Mindestlohn im Bauhauptgewerbe

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

Lohngruppe 1: Werker; Lohngruppe 2: Fachwerker

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2005

5.4 Diskussion um gesetzlichen Mindestlohn

Angesichts des sich ausweitenden Niedriglohnsektors hat die Debatte um geeignete Maßnahmen zur Sicherung eines angemessenen Mindesteinkommens seit einigen Jahren an Dringlichkeit gewonnen (vgl. Bispinck/Schäfer 2006). Im Grunde stehen sich zwei Modelle gegenüber: branchenspezifische Lösungen, die für jeden Wirtschaftszweig einen eigenständigen Mindestlohn vorsehen, oder aber ein branchenübergreifender Mindestlohn, der für die gesamte ein einheitliches Niveau vorschreibt.

Innerhalb der Gewerkschaften gibt es traditionell unterschiedliche Positionen: Die IG Bergbau, Chemie, Energie (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. Ein staatliches Eingreifen durch die branchenunabhängige Festlegung von Mindestvergütungen durchbräche den Grundsatz, dass die Tarifvertragsparteien am besten in der Lage sind, angemessene Vergütungen zu vereinbaren. Allenfalls ergänzende gesetzgeberische Maßnahmen, die aber am bestehenden Tarifsysteem ansetzen, seien denkbar. Die IG BAU schlug das Modell einer Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen vor und die IG Metall bevorzugte ebenfalls ein Modell, dass die jeweils untersten Tariflöhne in den Branchen zu verbindlichen Mindestlöhnen macht. Die Gewerkschaften Nahrung, Genuss, Gaststätten und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) setzten sich für einen einheitlich, branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn ein. Ver.di plädierte für einen Stundenlohn von 7,50 € in Orientierung an dem Min-

destlohn in verschiedenen westeuropäischen Ländern, die Gewerkschaft NGG hielt an ihrer Forderung von 1500 € monatlich fest. Auf dem DGB-Bundeskongress vom Mai 2006 wurde folgender Kompromiss beschlossen: Der DGB fordert eine gesetzliche Regelung, die ein branchenbezogenes Mindestentgelt auf der Grundlage von Tarifverträgen ermöglicht. Das jeweilige unterste Tarifentgelt ist dafür die Grundlage und unterste Grenze, die einen vom Gesetzgeber fixierten notwendigen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten darf. Sollten Tarifentgelte unterhalb dieses Niveaus liegen oder in der Branche keine Tarifverträge greifen, gilt der gesetzliche Mindestlohn als unterste Grenze. Als Einstieg sind dafür 7,50 € pro Stunde vorzuschreiben.

Auf der politischen Ebene stritten die Parteien seit der Bildung der Großen Koalition aus CDU/CSU und SPD im Herbst 2005 um ein geeignetes Konzept. Dies gestaltete sich umso schwieriger, als innerhalb der Koalition im Grunde unvereinbare Positionen vertreten wurden. Im Koalitionsvertrag war lediglich vereinbart worden, 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. Dabei sollten auch die Bezüge zu den Themen Entsendegesetz und Mindestlohn und die Auswirkungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie berücksichtigt werden (Koalitionsvertrag 2005, 24 f.).

6 Zusammenfassung

In den vergangenen zehn Jahren hat sich ein schrittweiser, tief greifender Wandel im deutschen Tarifsysteem vollzogen. Zwar stellt der Flächentarifvertrag nach wie vor das bestimmende Muster der Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen dar, aber die prägende Kraft der Branchentarifverträge hat abgenommen. Externe und interne Erosion kennzeichnen die Entwicklung. Die formale Tarifbindung und die inhaltliche Verbindlichkeit der Tarifstandards sind zurückgegangen. Dezentralisierung und Differenzierung bestimmen die tarifpolitische Entwicklung. Aufgrund von Massenarbeitslosigkeit, Folgewirkungen der deutschen Vereinigung, wachsendem internationalen Wettbewerbsdruck und partieller Deregulierung des deutschen Arbeitsmarktes hat das (tarif-)politische Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften stark gelitten. Ein Ergebnis ist die anhaltend gedrückte Lohnentwicklung mit ihren makroökonomisch problematischen Folgewirkungen und die Ausweitung des Niedriglohnssektors. Gewerkschaftliche Forderungen nach einer Re-Regulierung des Arbeitsmarktes und einer Stützung des Tarifsystems z.B. durch einen gesetzlichen Mindestlohn blieben bislang ohne Gehör, die Rückkehr zu einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik steht aus.

Literatur

- Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen Vol. 57 (5), S. 237-245
- Bispinck, R. (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, in WSI-Mitteilungen Vol. 58 (6), S. 301-307
- Bispinck, R. (2006): Germany: Working time and its negotiation, in: M. Keune/B. Galgóczi (Eds.), Collective Bargaining on working time. Recent European experiences, Brussels, pp. 111-129.
- Bispinck, R. /Schäfer, C. (2006): Low pay and minimum wages in Germany, in: Th. Schulten, R. Bispinck and C. Schäfer (eds.) Minimum wages in Europe, Brussels, pp. 333-366
- Bispinck, R./Schulten, Th. (2005): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel?, in: WSI-Mitteilungen Vol. 58 (8), S. 466-472.
- BMWA (2005): Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004, Februar 2005.
- Ellguth/Kohaut (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen 7/2005
- IG Metall (R. Welzmüller) (2001), Lohnpolitik, hrsg. von IG Metall Abt. Wirtschaft – Technologie – Umwelt, Frankfurt/Main Juni 2001.
- Kalina, Th./Weinkopf, C. (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? IAT-Report 03/2006 (<http://www.iatge.de/iat-report/2006/report2006-03.pdf>)
- Kirsch, Johannes (2003): Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – Ein Instrument in der Krise, in: WSI-Mitteilungen Vol. 56 (7), pp. 405-412 .
- Koalitionsvertrag (2005): Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11.11.2005 - Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit, Berlin.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2004), Jahresgutachten 2004/05 "Erfolge im Ausland - Herausforderungen im Inland", Wiesbaden.
- IMK-Report (2006) (Düthmann, A./Hohlfeld, P./Horn, G.), Arbeitskosten in Deutschland bisher überschätzt. Auswertung der neuen Eurostat-Statistik, Düsseldorf, Juni, Nr.11.
- IMK-Report (2005) (Horn, G./Mülhaupt, B./Rietzler, K.): Quo vadis Euroraum? Deutsche Lohnpolitik belastet Währungsunion, Düsseldorf, August, Nr. 1.

Seit 2004 erschienene WSI-Diskussionspapiere

120. **Truger, Achim:** Verteilungs- und beschäftigungspolitische Risiken aktueller Steuerreformkonzepte: Eine Analyse mit Steuerbelastungsvergleichen für konkrete Haushaltstypen, Februar 2004
121. **Niechoj, Torsten:** Gewerkschaften und keynesianische Koordinierung in Europa. Chancen, Risiken und Umsetzungshürden, März 2004
122. **Tangian, Andranik, S.:** Defining the flexicurity index in application to European countries, April 2004
123. **Niechoj Torsten:** Fünf Jahre Makroökonomischer Dialog – Was wurde aus den ursprünglichen Intentionen?, April 2004
124. **Hein, Eckhard/ Schulten, Thorsten/ Truger, Achim:** Wage trends and deflation risks in Germany and Europe, Juni 2004
125. **Hein, Eckhard/ Truger, Achim:** Macroeconomic co-ordination as an economic policy concept – opportunities and obstacles in the EMU, Juni 2004
126. **Hein, Eckard/Niechoj, Torsten:** Leitlinien für ein dauerhaftes Wachstum in der EU?, Juli 2004
127. **Seifert, Hartmut:** Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, Juli 2004
128. **Hein, Eckhard/Schulten, Thorsten:** Unemployment, Wages and Collective Bargaining in the European Union, September 2004.
129. **Schulten, Thorsten:** Foundations and Perspectives of Trade Union Wage Policy in Europe, August 2004
130. **Seifert, Hartmut:** Flexibility through working time accounts: reconciling economic efficiency and individual time requirements, Juni 2004
131. **Tangian, Andranik, S.:** Liberal and trade-Unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European Countries, October 2004
132. **Tangian, Andranik, S.:** Constructing the composite indicator “Quality of work” from the third European survey on working conditions, November 2004
133. **Hein Eckhard,** Interest rate, debt, distribution and capital accumulation in a post-Kaleckian model, Dezember 2004
134. **Bothfeld, Silke; Gronbach Sigrid; Seibel Kai:** Eigenverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik: zwischen Handlungsautonomie und Zwangsmaßnahmen; Dezember 2004.
135. **Tangian, Andranik, S.:** A composite indicator of working conditions in the EU – 15 for policy monitoring an analytical purposes; März 2005 - englische Fassung -
Tangian, Andranik, S.: Ein zusammengesetzter Indikator der Arbeitsbedingungen in der EU-15 für Politik-Monitoring und analytische Zwecke; August 2005 - deutsche Übersetzung -

136. **Dribbusch, Heiner:** Trade Union Organising in Private Sector Services; April 2005
137. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in the EU with dedicated composite indicators; Juni 2005
138. **Tangian, Andranik, S.:** Composite indicator of German regional policy and its use for optimizing subsidies to regional labour markets, Juli 2005
139. **Tangian, Andranik, S.:** Bundestagswahl 2005: Ergebnisse im Spiegel der Partei-programme, September 2005 – deutsche Fassung -
Tangian, Andranik, S.: German parliamentary elections 2005 in the mirror of party manifestos, January 2006 - englische Übersetzung -
140. **Ellguth, Peter/Kirsch, Johannes/Ziegler, Astrid:** Einflussfaktoren der öffentlichen Förderung in Ostdeutschland – eine Auswertung des IAB-Betriebspanels -, November 2005
141. **Tangian, Andranik, S.:** European welfare state under the policy „make work pay“: Analysis with composite indicators, Dezember 2005
142. **Brandt, Torsten:** Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Dezember 2005
143. **Seifert, Hartmut/Tangian, Andranik:** Globalization and deregulation: Does flexicurity protect atypically employed?, März 2006
144. **Ziegler, Astrid:** Zur Vorbereitung auf die neue Förderphase der Europäischen Strukturfonds – Synopse zu den zentralen Ergebnissen der Aktualisierungsberichte zur Halbzeitbewertung der OP in Ostdeutschland -, März 2006
Ziegler, Astrid: Preparing for the European Structural Funds' next funding period – Synopsis of the central findings of the updates of the mid-term evaluation of the Operational Programmes in East Germany -, März 2006 - englische Übersetzung –
145. **Tangian, Andranik, S.:** Monitoring flexicurity policies in Europe from three different viewpoints, Juni 2006
146. **Leiber, Simone/Zwiener, Rudolf:** Zwischen Bürgerversicherung und Kopfpauschale: Vorschläge für eine tragfähige Kompromisslösung, Juni 2006
147. **Frerichs, Patricia/Maier, Robert:** Rentenreform und ArbeitnehmerInnenrechte im EU-Vergleich Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität. Zwischen Eigenverantwortung und Solidarität, August 2006
148. **Tangian, Andranik:** European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations), Oktober 2006
149. **Tangian, Andranik, S.:** Flexibility–Flexicurity–Flexinsurance: Response to the European Commission's Green Paper "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century", January 2007
150. **Bispinck, Reinhard:** Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995 - 2005, Januar 2007