

Tarifpolitischer Jahresbericht 2014: zwischen Mindestlohn und Tarifeinheit

Zwei politische Themen dominierten das Tarifjahr 2014: die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und die geplante gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit. Sie beeinflussten auch die praktische Tarifpolitik, etwa in den Niedriglohnbranchen und bei der Deutschen Bahn AG. Ansonsten setzte die Tarifrunde 2014 die positive Entwicklung des Vorjahres fort. In vielen Branchen und Tarifbereichen wurden Tarifierhöhungen von über 3 % durchgesetzt. Die jahresbezogene Tarifsteigerung führte wegen der sehr niedrigen Inflationsrate zu einem realen Anstieg der Tarifentgelte um gut 2 %. Die aktuelle Tarifrunde 2015 steht unter leicht verbesserten wirtschaftlichen Vorzeichen.

REINHARD BISPINCK, WSI-TARIFARCHIV

1. Das Tarifjahr im Überblick

1.1 Rahmenbedingungen

Das politische Umfeld der Tarifrunde wurde maßgeblich durch die Große Koalition geprägt, die im Dezember 2013 ihre Arbeit aufgenommen hatte. Im Koalitionsvertrag wurden unter der Überschrift „Modernes Arbeitsrecht“ einige Reformvorhaben angekündigt, die auch tarifpolitisch relevant sind. Dazu gehören die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, die gesetzliche Festschreibung des Grundsatzes der Tarifeinheit, die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle Branchen sowie Regelungen im Bereich von Leiharbeit und Werkverträgen. Die im Mindestlohngesetz vorgesehene zweijährige Übergangsfrist führte zu einer Reihe von Tarifverträgen im Niedriglohnbereich, die schrittweise das Niveau des Mindestlohns von 8,50 €/Std. erreichen werden. Das geplante Tarifeinheitsgesetz beeinflusste den Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG, wo die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) über neue Tarifverträge verhandelten. Während das Mindestlohngesetz – bei aller Kritik im Einzelnen – weithin als großer sozialpolitischer Fortschritt gewertet wurde, löste der Entwurf des Tarifeinheitsgesetzes eine sehr lebhaft politische und juristische Diskussion aus, die quer durch alle politischen Lager verlief (siehe Abschnitt 3.1).

Überraschend entwickelte sich im Sommer 2014 eine lohnpolitische Debatte, die von Äußerungen des Chefvolkswirts der Bundesbank, Jens Ulbrich, im SPIEGEL angestoßen wurde (Spiegel 30/2014). Er hatte die Lohnentwicklung vor dem Hintergrund der guten konjunkturellen Lage, der niedrigen Arbeitslosigkeit und der günstigen Perspektiven als „durchaus moderat“ charakterisiert und sich für ein Ausschöpfen des Verteilungsspielraums aus Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (EZB) und Produktivitätsentwicklung stark gemacht. Hintergrund war die zunehmende Sorge um eine deflationäre Entwicklung in Europa, der durch eine entsprechende Lohnentwicklung entgegenwirken sollte. Ähnlich äußerten sich der EZB-Chefvolkswirt Peter Praet und Vertreter anderer Institutionen.

Die ökonomischen Rahmenbedingungen der Tarifrunde 2014 waren erkennbar besser als die des vergangenen Jahres, denn die konjunkturelle Situation hatte bereits 2013 einen relativ günstigen Verlauf genommen. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) war seit dem 2. Quartal 2013 durchweg gestiegen, allerdings blieben die Raten kalender- und saisonbereinigt noch auf bescheidenem Niveau. Im 1. Quartal 2014 hellte sich der Konjunkturhorizont zunächst weiter auf, die Wirtschaftsforschungsinstitute hoben ihre Prognosen schrittweise an. Dies schlug sich auch auf dem Arbeitsmarkt nieder. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg 2013 um gut 230.000 (+0,6 %) auf 41,84 Mio. an, bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fiel der Anstieg mit +1,2 % auf 29,27 Mio. höher aus. Allerdings stieg die Zahl der ▶

registrierten Arbeitslosen noch an, was nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit vor allem damit zusammenhing, dass die Entlastungswirkung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen geringer ausfiel (BA 2014, S. 42).

Die *Lohn- und Gehaltsforderungen* der Gewerkschaften (*Übersicht 1*) bewegten sich in der Tarifrunde 2014 in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Für den privatwirtschaftlichen Bereich war die Forderung der IG BCE von 5,5 % für die chemische Industrie eine wichtige Orientierungsgröße. Allerdings gab es davon auch deutliche Abweichungen. Im Bauhauptgewerbe belief sich das tarifpolitische Forderungsvolumen der IG BAU auf insgesamt 7,0 %, es beinhaltete neben einer Lohnerhöhung auch weitere Forderungen, etwa zur Fahrtkostenerstattung, zur Rentenbeihilfe u. a. m., und markierte damit das obere Ende des Spektrums. Deutlich niedriger fiel die Tarifforderung mit 4,5 % in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie aus.

In dieser Tarifrunde spielten auch Forderungen mit einer ausgeprägten „sozialen Komponente“ eine wichtige Rolle. Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Bund und Gemeinden) forderte ver.di z. B. eine Erhöhung der Entgelte um 100 € und eine zusätzliche Anhebung von 3,5 %.

Neben den reinen Entgeltforderungen wurden in einigen Tarifbereichen auch qualitative Tarifforderungen aufgestellt: Sie bezogen sich u. a. auf die Übernahme der Ausgebildeten, die Weiterentwicklung von Demografie-Tarifverträgen, die Fortschreibung von Altersteilzeitregelungen und die betriebliche Altersversorgung. In der Stahlindustrie forderte die Gewerkschaft Regelungen zur fairen Gestaltung von Werkverträgen.

Wegen der langlaufenden Abschlüsse aus den Vorjahren gab es in einigen Branchen in diesem Jahr keine Lohnrunde. Das galt beispielsweise für die Metall- und Elektroindustrie, den Einzelhandel sowie den Groß- und Außenhandel und den öffentlichen Dienst (Länder).

1.2 Abschlüsse

Die Tarifparteien für die *chemische Industrie* setzten mit ihrem Abschluss vom 05.02. eine erste zentrale Orientierungsgröße. Er sieht eine Anhebung der Entgelte nach einem Nullmonat um 3,7 % vor, die Gesamtlaufzeit beträgt 14 Monate.

Der zweite wichtige Abschluss des Tarifjahres erfolgte im *öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden)* in der dritten Verhandlungsrunde am 01.04. nach zwei bundesweiten Warnstreikwellen. Er sieht eine Tarifierhöhung von 3,0 %, mindestens 90 € monatlich ab März 2014 vor, gefolgt von einer Stufenerhöhung um 2,4 % ab März 2015 bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis Februar 2016.

Besonders konfliktreich gestaltete sich die Tarifrunde für die *Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen*, die am 24.04. mit folgendem Ergebnis abgeschlossen wurde: Nach neun Nullmonaten steigen die Gehälter um 2,5 % ab Mai 2014 sowie um weitere 1,5 % ab April 2015 bei einer Laufzeit von 29 Monaten bis Dezember 2015. Außerdem wurde ein neuer Manteltarifvertrag mit einer Laufzeit von

fünf Jahren bis Dezember 2018 abgeschlossen, der u. a. den schrittweisen Abbau von Urlaubsgeld und Jahresleistung von 1,75 auf 1,5 Monatsgehälter sowie eine Begrenzung des Urlaubsanspruches auf 30 Tage für Neueingestellte vorsieht (vgl. *Übersicht 1* sowie zu den einzelnen Tarifrunden im Detail Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014).

Einen besonderen Raum nahm 2014 der Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG ein: Im Sommer endeten nicht nur die Entgelttarifverträge, sondern auch der Grundlagen-tarifvertrag, der seit der Tarifrunde 2007/2008 die tarifliche Zuständigkeit von EVG und GDL für die verschiedenen Beschäftigtengruppen regelte (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2008). Der Konflikt um die Zuständigkeit brach erneut auf. Dabei spielte die von der Bundesregierung geplante gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit eine zentrale Rolle. Die GDL stellte tarifliche Lohn- und Arbeitszeitforderungen für die Lokomotivführer und neu auch für das sonstige Zugpersonal (Zugbegleiter, Bordgastronomen, Lokomotivrangierführer u. a.), die EVG stellte daraufhin Tarifforderungen für alle Beschäftigten der Deutschen Bahn AG einschließlich der Lokführer, die in den vergangenen Jahren in den tariflichen Zuständigkeitsbereich der GDL gehörten. Nach mehreren Verhandlungsrunden der DB AG mit beiden Gewerkschaften und fünf Streikwellen seitens der GDL wurde zunächst nur eine Zwischenlösung vereinbart: Die GDL akzeptierte eine Einmalzahlung von 510 € für das Jahr 2014 für die Beschäftigten in allen von ihr genannten Beschäftigtengruppen. Die weiteren Verhandlungen wurden auf 2015 vertagt.

Jenseits der regulären Lohn- und Gehaltsrunde wurden in einigen Branchen auch tarifliche Mindestlöhne ausgehandelt. Dabei wirkte sich die absehbare Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes sehr verhandlungsfördernd aus: Im Januar 2014 einigten sich die Tarifparteien in der Fleischindustrie und im Juli in der Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau auf die Einführung und stufenweise Anhebung branchenbezogener Mindestlöhne. Im Taxigewerbe sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe scheiterten dagegen entsprechende Verhandlungen.

2. Tarifentwicklung – Daten zur Tarifstatistik

Die DGB-Gewerkschaften schlossen 2014 in ganz Deutschland Lohn- und Gehaltstarifverträge für rund 7,6 Mio. Beschäftigte ab, davon für rund 6,5 Mio. in den alten und 1,0 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht knapp 38 % der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Für weitere 11,5 Mio. Beschäftigte traten Stufenerhöhungen in Kraft, die bereits 2013 oder früher vereinbart worden waren. Bei rund 1,0 Mio. Beschäftigten liefen 2014 oder früher die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen bzw. laufende Tarifverträge sehen für 2014 keine Tarifierhebung vor.

ÜBERSICHT 1

Tarifforderungen und -abschlüsse in der Tarifrunde 2014

Abschluss	Tarifbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt	
			2014	2015
05.02.	Chemische Industrie	5,5 %	1 Nullmonat 3,7 % regional unterschiedlich ab 02/03/04/2014, LZ 14 Mon. bis 02/03/04/2015	
11.02.	Süßwarenindustrie Ost	6,0 %	1 Nullmonat 3,0 % ab 03/2014	2,6 % ab 03/2015, LZ 23 Mon. bis 12/2015
14.02.	Tarifgemeinschaft Energie (u. a. E.ON)	5,0 % (IG BCE) 5,8 % (ver.di)	2,4 % ab 02/2014	2,1 % ab 02/2015, LZ 24 Mon. bis 01/2016
12.03.	Maler- und Lackiererhandwerk (o. Saarland)		50 € Pauschale für 5 Mon. 3,2 % ab 03/2014 (Ost: zusätzl. Angleichungsschritte)	2,55 % ab 06/2015, LZ 31 Mon. bis 04/2016
25.03.	Brauereien Bayern		3,0 % ab 03/2014	2,7 % ab 03/2015, LZ 24 Mon. bis 02/2016
01.04.	Öffentlicher Dienst (Bund, Gemeinden)	100 € plus 3,5 %	3,0 %, mind. 90 € mtl. ab 03/2014	2,4 % ab 03/2015, LZ 24 Mon. bis 02/2016
09.04.	Deutsche Telekom AG	5,5 %, untere Gruppen stärker	2 Nullmonate 2,9 % ab 04/2014, Beschäftigte in den oberen Entgeltgruppen 2,5 %	2,1 % ab 02/2015, LZ 24 Mon. bis 01/2016
14.04.	Druckindustrie	5,5 %	4 Nullmonate 3,0 % ab 05/2014	1,0 % ab 04/2015, LZ 27 Mon. bis 03/2016
24.04.	Tageszeitungen (RedakteurInnen)	5,5 %	9 Nullmonate 2,5 % ab 05/2014	1,5 % ab 04/2015, LZ 29 Mon. bis 12/2015
06.05.	Bauhauptgewerbe	7,0 %	1 Nullmonat 3,1/3,8 % West/Ost ab 06/2014	2,6/3,3 % West/Ost ab 06/2015, LZ 24 Mon. bis 04/2016
19.05.	Hotels und Gaststätten Saarland		125 € Pauschale für 5 Mon. 3,0 % ab 06/2014	2,5 % ab 01/2015, LZ 24 Mon. bis 12/2015
23.05.	Holz und Kunststoff Westfalen-Lippe (Pilotabschluss)	4,5 %	160 € Pauschale für 4 Mon. 3,0 % ab 09/2014, LZ 20 Mon. bis 12/2015	
03.06.	Feinkeramische Industrie West	5,0 %	3,1 % regional unterschiedlich ab 07/08/2014, LZ 13 Mon. bis 07/08/2015	
12.06.	Metallhandwerk (o. Elektro, Kfz, Klempner, Kälteanlagenbauer) Niedersachsen	5,5 %	1 Nullmonat 1,8 % ab 08/2014	2,0 % ab 03/2015, 1,8 % ab 01/2016, LZ 24 Mon. bis 06/2016
23.06.	Privates Transport- u. Verkehrsgewerbe NRW	5,5 %	1 Nullmonat 2,0 % ab 07/2014	3,2 % ab 07/2015, LZ 27 Mon. bis 08/2016
30.06.	Bankgewerbe	100 € plus 3,5 %	2 Nullmonate 2,4 % ab 07/2014	2,1 % ab 07/2015, 150 € Einmalzahlung, LZ 24 Mon. bis 04/2016
07.07.	Kautschukindustrie	5,5 %	1 Nullmonat 3,3 % ab 08/2014	2,8 % ab 09/2015, LZ 23 Mon. bis 05/2016
08.07/ 10.07.	Eisen- und Stahlindustrie Nordwestdeutschland/Ost	5,0 %	1 Nullmonat 2,3 % ab 07/2014	1,7 % ab 05/2015, LZ 17 Mon. bis 10/2015
30.10.	Papier verarbeitende Industrie	5,5 %	3 Nullmonate 2,4 % ab 12/2014	2,6 % ab 11/2015, LZ 26 Mon. bis 10/2016
13.11.	Textil/Bekleidung West	5,0 %	2 Nullmonate	300 € Pauschale für 5 Mon. 60 € Sockel ab 06/2015 2,4 % ab 06/2016, LZ 27 Mon. bis 01/2017

LZ: Laufzeit; Mon.: Monate.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: Dezember 2014.

WSI Mitteilungen

2.1 Abschlussrate

Die tarifliche Abschlussrate beläuft sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 5,1 % (2013: 5,9 %), in Westdeutschland beträgt die Rate 5,0 %, in Ostdeutschland 5,7 %. Die Abschlussrate schließt *alle*, ggf. auch 2015 und später in Kraft tretenden *tabellenwirksamen* Erhöhungen ein. Nicht berücksichtigt werden Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen, die sich nicht dauerhaft in den Tariftabellen niederschlagen.

Diese Gesamtabschlussraten sind nur 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 2014* abgeschlossenen und auch in Kraft getretenen Tarifierhöhungen, ergibt sich eine Abschlussrate von 3,3 % (West: 3,3 %, Ost: 3,6 %). Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich für 2014 eine Streuung zwischen 2,4 % im Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau sowie Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe und 5,2 % im Handel. Zu berücksichtigen ist stets, dass die Erhöhungen zu verschiedenen Zeitpunkten im Jahresverlauf wirksam wurden und damit auch die Auswirkungen auf die Tarifvergütungen des Jahres 2014 unterschiedlich waren.

Im Jahr 2014 spielten „Nullmonate“ bei den Tarifabschlüssen eine geringere Rolle als im Vorjahr. Für rund 4,5 Mio. (2013: 11,4 Mio.), das entspricht rund 59 % (2013: 87 %) der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. Die Zahl der Verzögerungsmonate lag mit durchschnittlich 2,3 knapp unter dem Vorjahr mit einem Wert von 2,4 Monaten.

37 % der betroffenen Beschäftigten mussten ein oder zwei Monate auf die reguläre Tarifierhöhung warten, weitere 11 % erhielten nach drei Monaten ihre erste Tarifsteigerung, für gut 10 % dauerte es vier Monate und länger. Lediglich für 1,0 Mio. (13 %) der betroffenen Beschäftigten vereinbarten die Gewerkschaften als Ausgleich Pauschalzahlungen, die durchschnittlich 40 € (West: 41 €, Ost: 37 €) im Monat betragen.

2.2 Laufzeiten

Der seit rund zehn Jahren zu beobachtende Trend zu fast zweijährigen Laufzeiten hat sich im vergangenen Jahr fort-

gesetzt. Die Laufzeit der Vergütungstarifverträge im Jahr 2014 beträgt durchschnittlich 22,4 Monate (2013: 22,8 Monate). Für knapp 1,4 Mio. Beschäftigte (19 %) laufen die Abkommen zwischen zwölf und 18 Monaten. In den neuen Bundesländern laufen die neu abgeschlossenen Tarifverträge im Schnitt einen Monat länger als in den alten.

2.3 Jahresbezogene Tarifsteigerung

Bei der Berechnung der auf das Kalenderjahr bezogenen Steigerung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter werden im Unterschied zur tariflichen Abschlussrate die Auswirkungen aus der unterschiedlichen Lage und Laufzeit der Tarifabkommen berücksichtigt. Auch werden ggf. 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 2014 zum Vorjahr in Bezug und erfasst insgesamt 19,0 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Diese jahresbezogene Steigerung der Tarifverdienste 2014 gegenüber 2013 beträgt für ganz Deutschland 3,1 % (2013: 2,7 %). In Ostdeutschland liegt die kalenderjährliche Erhöhung mit 3,5 % deutlich höher als in Westdeutschland mit 3,0 %. Die Tarifsteigerung 2014, die sich für die länger laufenden Abschlüsse aus dem Vorjahr ergibt, liegt mit 3,2 % etwas höher als die Neuabschlüsse mit 3,0 %. In Tarifbereichen mit knapp 0,4 Mio. Beschäftigten liefen Vergütungstarifverträge in 2013 und 2014 aus, ohne dass neue Abschlüsse getätigt wurden.

Am höchsten waren die jahresbezogenen Tarifsteigerungen mit jeweils 3,5 % in den Bereichen Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Gebietskörperschaften, Sozialversicherung, gefolgt vom Handel mit 3,2 %. Das Investitionsgütergewerbe lag mit 3,1 % genau im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Das Baugewerbe erreichte 3,0 %, das Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe 2,9 % und das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe 2,8 %. Es folgten die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit 2,5 %, die Finanzdienstleistungen (Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe) mit 2,4 %, das Verbrauchsgütergewerbe mit 2,2 % und schließlich der Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau mit 1,4 %.

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2014 von 3,1 % liegt deutlich über dem Anstieg der Lebenshaltungskosten von 0,9 %. Real stiegen die tariflichen Grundvergütungen im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt um 2,2 %.

2.4 Effektivverdienstentwicklung

Die Effektivverdienste sind im vergangenen Jahr stärker gestiegen als im Vorjahr. Die Summe der Bruttolöhne und -gehälter wuchs 2014 um 3,9 %. Je Beschäftigten ergibt sich

TABELLE 1

Laufzeit der Tarifverträge

Angaben in Monaten

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
West	20,4	21,8	25,2	21,6	22,2	22,2	24,3	23,6	22,6	17,9	22,4	22,2
Ost	21,0	22,0	28,4	24,7	21,9	23,4	23,2	28,3	23,9	19,1	24,7	23,2
Gesamt	20,5	21,8	25,7	22,1	22,2	22,4	24,1	24,3	22,8	18,0	22,8	22,4

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2014.

auf Monatsbasis – nominal – ein Anstieg um 2,7 %, auf Stundenbasis um 2,0 %. Daraus ergibt sich, dass die Bruttoverdienste 2014 erneut real (preisbereinigt) gestiegen sind, und zwar um 1,8 % auf Monatsbasis bzw. 1,1 % auf Stundenbasis. Damit ist ähnlich wie im Vorjahr für 2014 wieder eine leichte negative Lohndrift zu konstatieren. Auf Monatsbasis gerechnet beläuft sie sich auf 0,4 %.

Der neutrale Verteilungsspielraum belief sich im vergangenen Jahr auf 1,5 %. Darin sind der Anstieg der Verbraucherpreise (0,9 %) und der Arbeitsproduktivität je Beschäftigtem (0,6 %) enthalten. Berücksichtigt man dagegen die Stundenproduktivität (+0,1 %), ergibt sich ein Verteilungsspielraum von 1,0 %. Damit lag im vergangenen Jahr die tarifliche wie effektive Lohnentwicklung erkennbar über dem neutralen Verteilungsspielraum. Legt man dagegen als Maßstab die Zielinflationsrate der EZB (2 %) und die Trendproduktivität (1 – 1,5 %) zugrunde, erreicht die tarifliche Lohnentwicklung auch 2014 in etwa diese Marke.

2.5 Lohnangleichung Ost/West

Die tarifliche Lohnangleichung zwischen Ost- und Westdeutschland hat kaum Fortschritte gemacht. Für die tariflichen Grundvergütungen ergibt sich für den Stichtag 31.12.2014 folgendes Bild: Auf Basis von rund 50 Tarifbereichen/-branchen mit 1,9 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich ein durchschnittliches Tarifniveau von 97,3 %. Gegenüber dem Vorjahr bleibt das Niveau demnach nahezu unverändert.

2.6 Ausbildungsvergütungen

Die Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütungen ist noch einmal kräftiger ausgefallen als die allgemeine Tarifsteigerung und als im Vorjahr. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BBIB) ergibt sich ein Anstieg von 4,5 % (West: 4,6 %, Ost: 4,1 %) (BBIB 2015). Je nach Tarifbereich verbergen sich hinter diesen Durchschnittszahlen große Unterschiede: Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr variiert die Steigerung in 25 ausgewählten Tarifbereichen zwischen 2,3 % und 10,0 %. In zwei Tarifbereichen (Steinkohlenbergbau Ruhr, Deutsche Post AG) sind die Ausbildungsvergütungen im vergangenen Jahr regional oder bundesweit nicht angehoben worden.

3. Mindestlöhne, Allgemeinverbindlichkeit, Tarifeinheit

3.1 Gesetzliche Regelungen

Das Tarifjahr 2014 wurde geprägt durch die Gesetzgebung zu einem allgemeinen branchenübergreifenden Mindestlohn, zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sowie zur gesetzlichen Regelung der Ta-

TABELLE 2

Tarifsteigerung 2014*

Angaben in Prozent*

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

* Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2014 gegenüber 2013.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2014.

WSI Mitteilungen

rifeinheit. Der Koalitionsvertrag vom November 2013 hatte bereits den inhaltlichen Rahmen abgesteckt.

3.1.1 Tarifaufstärkungsgesetz

Im April 2014 beschloss das Bundeskabinett den Entwurf eines Tarifaufstärkungsgesetzes, das nach intensiver Diskussion¹ und einigen Änderungen Anfang Juli 2014 im Bundestag in dritter Lesung beschlossen wurde und zum 16.8.2014 in Kraft trat. Es enthält das Mindestlohngesetz (MiLoG) mit folgenden Kernregelungen:

- allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € je Stunde ab Januar 2015. Abweichung durch allgemeinverbindliche Tarifverträge durch repräsentative Tarifparteien bis Ende 2016 möglich
- ausgenommene Beschäftigtengruppen:² Auszubildende, Jugendliche unter 18 Jahren, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten, ehrenamtlich Tätige, bestimmte Praktikantinnen und Praktikanten (u. a. mit Pflichtpraktika, Orientierungspraktika von maximal drei Monaten, ausbildungs- oder studiumsbegleitende Praktika)
- Sonderregelungen für Zeitungszusteller und Saisonarbeiter ▶

1 Vgl. zusammenfassend Bosch/Weinkopf (2014).

2 Zur Diskussion um die Ausnahmen siehe u. a. Amlinger et al. (2014a, 2014b, 2014c).

- Mindestlohnkommission mit je drei Vertretern der Spitzenverbände von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie zwei beratende Mitglieder aus der Wissenschaft und einem bzw. einer Vorsitzenden
- Vorschlag der Kommission zur Anpassung des Mindestlohns alle zwei Jahre, erstmals zum 1.1.2017.

Nach der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes konzentrierte sich die fachliche Diskussion vor allem auf die Frage der effektiven Umsetzung und Kontrolle des Mindestlohns (zum Überblick Schulzen et al. 2014).

Weiterer Inhalt des Tarifautonomiestärkungsgesetzes war die Ausweitung des Geltungsbereiches des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen. Bislang war zur Aufnahme einer neuen Branche in das Gesetz jeweils eine Gesetzesnovelle erforderlich. Entsprechend schwierig und langwierig gestalteten sich die Verfahren.

Außerdem wurde im Tarifvertragsgesetz das bislang erforderliche Quorum einer Tarifbindung von mindestens 50 % gestrichen. Voraussetzung einer Allgemeinverbindlicherklärung ist nur noch, dass sie im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Dies ist der Fall, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der Tarifverträge gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt. Damit kam der Gesetzgeber den seit Jahren erhobenen Forderungen der Gewerkschaften zumindest teilweise nach (vgl. zur Diskussion WSI-Mitteilungen 2012).

3.1.2 Tarifeinheitgesetz

Im Dezember 2014 beschloss das Bundeskabinett den Entwurf eines Tarifeinheitgesetzes, dem zwei Referentenentwürfe und eine intensive öffentliche Debatte vorausgegangen waren. Seit der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Jahre 2010 (4 AZR 549/08) können für dieselbe Beschäftigtengruppe unterschiedliche Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gleichzeitig zur Anwendung gelangen. Dies betrifft typischerweise Fälle, wo DGB-Gewerkschaften und Berufsgewerkschaften im selben Tarifbereich tarifpolitisch aktiv sind. Eine solche „Tarifkollision“ soll durch das neue Gesetz nach dem betrieblichen Mehrheitsprinzip aufgelöst werden. Das heißt, es soll der Tarifvertrag zur Geltung kommen, der von der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb abgeschlossen wurde. Die Minderheitsgewerkschaft soll ein Nachzeichnungsrecht für den Mehrheitstarifvertrag bekommen.

Das vorgesehene Gesetz ist zwischen den beteiligten Verbänden und Gewerkschaften sehr umstritten. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) begrüßte den Gesetzentwurf. Die Berufs- bzw. Sparten-gewerkschaften lehnten das Gesetz ab, weil es ihrer Auffassung nach die Tarifautonomie beschneidet und das Streikrecht beeinträchtigt und haben deshalb Verfassungsklage ange-

kündigt. Die DGB-Gewerkschaften sind gespalten. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) lehnten das Gesetz ebenfalls grundsätzlich ab. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) lehnte das Gesetz in der vorliegenden Form ab, weil der verwendete Betriebsbegriff für den Bereich der Deutschen Bahn AG nicht praktikabel sei. Für das Gesetz sprachen sich dagegen die IG Metall und die IG BCE aus. Sie sahen keine direkte Beeinträchtigung des Streikrechts, mahnten aber eine Reihe von Detailänderungen an. Der DGB beschloss nach intensiver Beratung eine Stellungnahme (DGB 2014), die der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann so zusammenfasste: „Der DGB in Gänze lehnt das Ansinnen einer gesetzlichen Regelung nicht ab“ (Einblick 21.11.2014).

In der Rechtswissenschaft gab es überwiegend kritische Stimmen. Zum einen wurde die Verfassungsmäßigkeit der vorgesehenen Regelungen bezweifelt (Däubler 2015; Dieterich 2014; Hensche 2014; Thüsing 2014; Greiner 2014), zum anderen wurden (zusätzlich) die Praktikabilität und Problemangemessenheit einer gesetzlichen Regelung zur Tarifeinheit infrage gestellt (Preis 2014; Bayreuther 2013). Alternativ wurden erneut Vorschläge zur unmittelbaren gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge zur Diskussion gestellt (Franzen et al. 2012).

3.2 Tarifliche Branchenmindestlöhne

Bereits weit im Vorfeld der konkreten Mindestlohngesetzgebung reagierte die praktische Tarifpolitik auf die politische Diskussion. In mehreren Branchen wurden vor Inkrafttreten des Gesetzes Mindestlohn tarifverträge abgeschlossen, die aus Sicht der Gewerkschaften der Heranführung der teils sehr niedrigen Tarifentgelte an das Mindestlohnniveau dienen sollten und aus Sicht der Arbeitgeberverbände auf die möglichst weitgehende Ausnutzung des Übergangszeitraums von zwei Jahren zielten. So wurde im Sommer 2013 im Friseur-gewerbe als klassischer Niedriglohnbranche ein Mindestlohn tarifvertrag abgeschlossen. Im Januar 2014 erfolgte ein Abschluss für die Fleischindustrie und im Juli 2014 kam ein Tarifvertrag für den Bereich Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau hinzu. Keine Einigung gelang in den Bereichen Hotel- und Gaststättengewerbe und im Taxigewerbe. In beiden Branchen erklärten die Gewerkschaften das Scheitern der Verhandlungen, nachdem die Arbeitgeberverbände teils Verschlechterungen von Tarifbedingungen sowie sehr niedrige Tarifentgelte für die Übergangszeit gefordert hatten.

Zum Jahresende bestanden für 18 Wirtschaftszweige branchenspezifische Mindestlöhne. Insgesamt arbeiten in diesen Branchen rund 4,6 Mio. Beschäftigte. Diese Mindestlöhne bewegen sich je Branche und regionalem Tarifgebiet zwischen 7,20 und 14,20 €/Stunde.

In sechs Branchen liegen die Mindestlöhne noch unterhalb von 8,50 €. Hier wird die Ausnahmeregelung des Mindest-

ÜBERSICHT 2

Vereinbarte Tarifierhebungen für 2015

Tarifbereich	%	ab ... 2015	bis ...
Bankgewerbe	2,1 *	07	04/2016
Bauhauptgewerbe West (inkl. Berlin-Ost)/Ost (ohne Berlin-Ost)	2,6/3,3	06	04/2016
Brauereien Bayern	2,7	03	02/2016
Deutsche Telekom AG	2,1	02	01/2016
Druckindustrie	1,0	04	03/2016
Eisen- und Stahlindustrie (o. Saarland)	1,7	05	10/2015
Kautschukindustrie	2,8	09	05/2016
Maler- und Lackiererhandwerk (o. Saarland)	2,55	06	04/2016
Öffentlicher Dienst (Bund, Gemeinden)	2,4	03	02/2016
Papier verarbeitende Industrie	2,6	11	10/2016
Süßwarenindustrie Ost	2,6	03	12/2015
Textil/Bekleidung	60 € Sockel 2,4	06/ 06/2016	01/2017

* + 150 € Einmalzahlung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12. 2014.

WSI Mitteilungen

lohngesetzes genutzt. In diesen Branchen gibt es Stufenpläne zur weiteren Anhebung der untersten Tarifvergütungen auf mindestens 8,50 €/Stunde und darüber hinaus. Zu diesen Branchen gehören:

- Fleischindustrie: Im Oktober 2015 wird der Mindestlohn von 8,00 € auf 8,60 € und im Dezember 2016 auf 8,75 € angehoben.
- Friseurgewerbe: Hier steigt der 2013 vereinbarte allgemeinverbindliche Mindestlohn im August 2015 auf einheitliche 8,50 €.
- Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau: Die untersten Lohngruppen von 7,20/7,40 € (Ost/West) steigen im Januar 2016 auf 7,90/8,00 € und dann im Januar 2017 auf einheitlich 8,60 € und im November 2017 auf 9,10 €.
- Leih-/Zeitarbeit: Hier wird der Mindestlohn Ost von 7,86 € im April 2015 auf 8,20 € und im Juni 2016 auf 8,50 € angehoben.
- Textil- und Bekleidungsindustrie Ost: Hier wird der Mindestlohn von 7,50 € zum Januar 2016 auf 8,25 € und im November 2016 auf 8,75 € angehoben.
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft Ost inkl. Berlin: Der Mindestlohn von 8,00 € wird zum Juli 2016 auf 8,75 € angehoben.

und 2,8 % (Übersicht 2). Die Erfahrung zeigt allerdings, dass diese tariflichen Steigerungsraten nur begrenzten Einfluss auf die anlaufenden Tarifrunden haben. Stufenanhebungen fallen in aller Regel niedriger aus als die Tarifsteigerungen in der ersten Phase eines mehrteiligen Tarifabschlusses.

Nach der Abschwächung der konjunkturellen Entwicklung im Jahresverlauf 2014 rechnen die Wirtschaftsinstitute für 2015 mehrheitlich mit einer leichten Belebung der Wirtschaft. Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) prognostiziert einen realen Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 1,6 %. Der verhalten positive Trend am Arbeitsmarkt wird sich dieser Prognose zufolge fortsetzen und die Arbeitslosigkeit wird voraussichtlich „in kleinen Schritten“ zurückgehen (IMK 2014).

Auch in der Tarifrunde 2015 stehen Forderungen nach deutlichen Steigerungen der Tarifentgelte im Mittelpunkt. Die bislang bekannten Tarifforderungen bewegen sich überwiegend um 5,5 %. Qualitative Forderungen beziehen sich in der Metallindustrie auf die Einführung einer Bildungsteilzeit und die Verbesserung der Altersteilzeit und in der chemischen Industrie auf die Weiterentwicklung des Tarifvertrags Demografie und Lebensarbeitszeit sowie den Ausbau des Demografiefonds.

Nach dem Kündigungsterminkalender werden im ersten Halbjahr 2015 folgende größere Tarifbereiche das Tarifgeschehen bestimmen: Es beginnen die Metallindustrie und der Öffentliche Dienst (Länder), wo die Verträge Ende 2014 ausliefen. Zwischen Ende Februar und April enden die regionalen Verträge in der chemischen Industrie und zwischen März und Mai folgen die Tarifbereiche des Einzelhandels sowie des Groß- und Außenhandels. ■

4. Ausblick auf die Tarifrunde 2015

Die bereits vorliegenden Tarifierhebungen für 2015 bewegen sich, von einzelnen Ausnahmen abgesehen, zwischen 2,0

LITERATUR

Amlinger, M./Bispinck, R./Schulten, Th. (2014a): Niedriglohnsektor: Jeder Dritte ohne Mindestlohn? Ausnahmen vom geplanten Mindestlohn und ihre Konsequenzen, WSI-Report (12), Januar

Amlinger, M./Bispinck, R./Schulten, Th. (2014b): Jugend ohne Mindestlohn? Zur Diskussion um Ausnahme- und Sonderregelungen für junge Beschäftigte, WSI-Report (14), März

Amlinger, M./Bispinck, R./Schulten, Th. (2014c): Kein Mindestlohn für Langzeitarbeitslose?, WSI-Report (15), Juni

Bayreuther, F. (2013): Funktionsfähigkeit eines Tarifeinheitgesetzes in der arbeitsrechtlichen Praxis, in: NZA Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 24/2013, S.1395–1400

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2008): Tarifpolitischer Jahresbericht 2007: Gespaltene Tarifentwicklung. Streiks um Tarifstandards und verschärfte Gewerkschaftskonkurrenz, Düsseldorf, Januar

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2014): Tarifpolitischer Halbjahresbericht, Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2014, Reihe: Informationen zur Tarifpolitik

Bosch, G./Weinkopf, C. (2014): Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland, Expertise im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Juni

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2014): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Dezember und das Jahr 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2015): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2014: Deutliche Erhöhung in West und Ost, Pressemeldung vom 7.1.

Däubler, W. (2015): Gutachten zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Tarifeinheitgesetz erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Berlin, 9.1.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2014): Stellungnahme zum Tarifeinheitgesetz auf Basis des Referentenentwurfs vom 4.11.2014, Berlin, November, <http://www.dgb.de/themen/++co++2d3f0cc0-79fd-11e4-8b0e-52540023ef1a>

Dieterich, Th. (2014): „Öffentlichkeit wird getäuscht“, Berliner Zeitung vom 10.12., <http://www.berliner-zeitung.de/wirtschaft/gesetz-zur-tarifeinheit-oeffentlichkeit-wird-getaeuscht-,10808230,29290384.html>

Franzen, M./Thüsing, G./Waldhoff, C. (2012): Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge. Vorschläge zur gesetzlichen Regelung von Streik und Aussperrung in Unternehmen der Daseinsvorsorge 2012, <http://www.cfvw.org/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf/gesetzentwurf>

Greiner, S. (2014): „Zweifel, ob das verfassungsrechtlich haltbar ist“, Interview bei Spiegel Online, 7.11., <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/interview-zum-bahnstreik-urteil-mit-arbeitsrechtler-stefan-greiner-a-1001509.html>

Hensche, D. (2014): Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht! Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit: Rosa-Luxemburg-Stiftung, Analysen 17, Dezember

Hoffmann, R. (2014): Eine Gefahr für den Frieden, Gastbeitrag, in: Die Zeit Nr. 44 vom 25.10.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Arbeitskreis Konjunktur (2014): Konjunktur nimmt allmählich Fahrt auf. Prognose-Update: Deutsche Konjunktur zur Jahreswende 2014/2015, IMK Report (101), Dezember

Koalitionsvertrag (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode

Preis, U. (2014): Der Preis der Koalitionsfreiheit – oder: weshalb das Tarifeinheitgesetz scheitern wird, Vortrag vom 7.11. in Köln auf der 26. Jahresarbeits-tagung des Deutschen Anwaltsinstituts e.V.

Schulten, Th./Böhlke, N./Burgess, P./Vincent, C./Wagner, I. (2014): Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen: Europäische Erfahrungen und was Deutschland von ihnen lernen kann (pdf), Studie im Auftrag der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung in NRW, Düsseldorf

Spiegel (2014): Ende der Bescheidenheit, Der Spiegel 30/2014

Thüsing, G. (2014): Tarifeinheit „Streikrecht wird berührt“, Interview im Deutschlandfunk vom 28.10., http://www.deutschlandfunk.de/tarifeinheit-streikrecht-wird-beruehrt.769.de.html?dram:article_id=301660

WSI-Mitteilungen (2012): Stabilisierung des Flächentarifvertrages – Reform der Allgemeinverbindlicherklärung, Schwerpunkttheft 65 (7), Düsseldorf, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_41244.htm

AUTOREN

REINHARD BISPINCK, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI und zugleich Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung.

@ Reinhard-Bispinck@boeckler.de

GÖTZ BAUER, MERLE FÖHR, ULRICH SCHMIDT, MONIKA SCHWACKE-PILGER, ANDREA TAUBE, MONIKA WIEBEL UND JASMINA ZIOUZI sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.