Tarifpolitik | **Vorstand**

IG Metall - Jahresbericht Tarifpolitik 2007

IG Metall - Vorstand
Funktionsbereich Tarifpolitik
Ressort Archiv-Recht-Service
Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main
Tel. 0 69/66 93-24 37
Fax 0 69/66 93-80 24 37

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 4
- Tarifrunden 2007 4

Metall- und Elektroindustrie 7
- Tarifrunde 2007 7
- ERA 11

Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen 16

Eisen- und Stahlindustrie 19

Sonstiges 20
- Informationstechnologie und Telekommunikation (ITK) 20
- Leiharbeit 21
- BMTV 22
- Europäische Tarifpolitik 23
- MetallRente 24

Metall- und Elektrohandwerk/Metallbranchen 25

Textil- und Bekleidungsindustrie 28
- Tarifrunde Textil Ost 2007 28
- Tarifrunde Textile Dienste BRD 2007 29
- Verschiedene textile Branchen und Handwerke 30

Holz und Kunststoff verarbeitende und bearbeitende Industrie 31
- Tarifrunde 2007 31

Jahresabschluss 2007 (Flächentarifverträge) 32

Flächenabschlüsse 2007 im Überblick 33

Einleitung

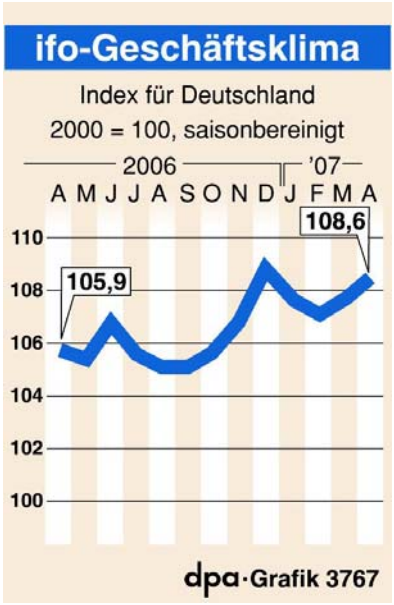
Tarifrunden 2007

Von Beginn an waren die Tarifrunden des Jahres 2007 durch gute wirtschaftliche Rahmenbedingungen geprägt. Selbst Vertreter der Medien und der Politik sahen sich dadurch - anders als in den Vorjahren - zu einem gemäßigten Verständnis für die Stärkung der Arbeitnehmer-Einkommen veranlasst. Allerdings gab es zunächst noch Unsicherheiten hinsichtlich der Auswirkungen der Mehrwertsteuererhöhung auf die weitere Wachstumsentwicklung. Im Verlauf des Jahres 2007 verbesserte sich die ökonomische Situation jedoch stetig. Auch die Arbeitgeberverbände konnten deshalb nicht bei ihren altbekannten Maßhalte- und Verzichtsparolen stehen bleiben. Um so mehr argumentierten sie in Richtung des von ihnen angestrebten Paradigmenwechsels in der Tarifpolitik: Entgelterhöhungen sollten nicht mehr ausschließlich tabellenwirksam und damit von dauerhafter Wirkung für die Beschäftigten sein, sondern verstärkt „konjunkturbezogen“, sprich: befristet auf die jeweilige Laufzeit des Tarifvertrages. Außerdem sollten bislang feste Einkommensbestandteile nach der Wirtschaftslage der jeweiligen Betriebe stärker variabilisiert werden können.

In der **Holzverarbeitenden Industrie** kam es nach Jahren der Rezession und nach einer massiven Strukturkrise ab dem zweiten Halbjahr 2006 zu einer wirtschaftlichen Erholung. Entsprechend motiviert waren die Kolleginnen und Kollegen, wieder an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilzuhaben. Dies äußerte sich in vielen bezirklichen und betrieblichen Aktionen noch innerhalb der Friedenspflicht.

Die Situation in der **ostdeutschen Textilindustrie** war zu Beginn der Tarifrunde 2007 durch einen stetigen Anstieg der Produktivität bei stabilem Umsatz und sinkender Beschäftigung gekennzeichnet. In der **westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie** konnte die IG Metall Anfang 2008 spürbare Einkommensverbesserungen durchsetzen.

Die wirtschaftliche Lage in der **Metall -und Elektroindustrie** war bereits zu Beginn der Tarifrunde Ende 2006 sehr gut. Rasch zeigte sich, dass die von vielen Konjunkturinstituten aufgrund der Mehrwertsteuererhöhung erwartete Produktions-Delle nicht eintreten würde. Im Gegenteil: Die Prognosen zu den Konjunkturperspektiven wurden im Verlauf der Tarifrunde durchgängig nach oben korrigiert. Nicht nur für die Gesamtwirtschaft, sondern auch für die Metall- und Elektroindustrie wurde eine nahezu ungebrochene Fortsetzung des Wachstums vorausgesagt. Diese Prognose erfüllte sich nicht beim Inlandsabsatz der Automobilindustrie. Hier hatte die Mehrwertsteuererhöhung spürbare Dämpfungswirkung, die allerdings durch erhöhten Auslandsabsatz kompensiert werden konnte.



Der ifo-Geschäftsklima-Index stieg vor der Tarifrunde auf Rekordwerte (s. Abb.). Selbst Gesamtmetall tat sich schwer, die glänzende wirtschaftliche Lage in der Branche zu relativieren. Die Metall-Arbeitgeber versuchten es mit dem Hinweis, dass die Lage zwar nicht schlecht, aber doch weniger gut als 2006 sei. Damit wollten sie ihre frühe tarifpolitische Festlegung untermauern, dass der tabellenwirksame Abschluss nicht über dem des Vorjahres liegen dürfe. Doch die

wirtschaftlichen Fakten waren eindeutig: Die Metall- und Elektroindustrie wies volle Auftragsbücher, wachsende Kapazitätsauslastung und eine steigende Beschäftigung auf. Hinzu kam, dass sich auch die Inlandsnachfrage verbesserte. Selbst die eigenen Fachverbände - VDMA und ZVEI - korrigierten ihre Wachstumsschätzungen nach oben und betonten die ausgezeichnete internationale Wettbewerbsfähigkeit. Die Lohnstückkosten sanken. Die Gewinne stiegen weiter und erreichten den höchsten Stand seit neun Jahren - nicht nur bei den großen, sondern auch bei den mittelständischen und kleinen Unternehmen. In der letzten Phase vor dem Tarifabschluss kam es aufgrund der bis auf fast 92 Prozent weiter steigenden Kapazitätsauslastung sogar zu ersten Produktionsengpässen.

Selbst Vertreter aus der Politik äußerten sich zu Beginn der Tarifrunde wohlwollend zu einer Stärkung der Arbeitnehmer-Einkommen. Die aus früheren Tarifrunden bekannten Maßhalteappelle waren kaum zu vernehmen. Im weiteren Verlauf hielten sie sich jedoch eher zurück. In der öffentlichen Meinung wurden zudem Entwicklungen aus dem tarifpolitischen Umfeld positiv aufgenommen. Dies gilt insbesondere für den Tarifabschluss der IG BCE**,** der am 8. März für die Chemische Industrie vereinbart wurde. Die Eckpunkte der Vereinbarungen waren: 70 Euro Einmalzahlung für den ersten Monat, 3,6 Prozent für weitere 13 Monate tabellenwirksam und eine - für Betriebe in schwieriger Lage reduzierbare - Einmalzahlung in Höhe von 0,7 Prozent eines Monatsentgelts multipliziert mit 13. Während der Tarifabschluss in den Medien positiv gewertet wurde, reagierte Gesamtmetall mit Verweis auf den in der Metall- und Elektroindustrie höheren Anteil der Löhne an den Gesamtkosten und der Aussage: „Dieses Ergebnis mag aus der Sicht der Chemischen Industrie gerade noch erträglich sein, aber die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie wären damit in der Höhe überfordert“ (Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegießer). Demgegenüber konnte die IG Metall ausweisen, dass die wirtschaftlichen Rahmendaten der Metallindustrie auch im Vergleich zur Chemieindustrie günstiger waren. Die Produktion wuchs 2006 mehr als doppelt so stark. Der vorausgesagte Produktions- und Umsatzanstieg für 2007 lag höher. Die Produktivität legte in der Metallindustrie stärker zu als in der Chemieindustrie. Die Beschäftigung wuchs stärker.

Auch der - flächendeckend nicht sofort in Kraft getretene - Tarifabschluss der IG BAU für das Bauhauptgewerbe vom 31. März 2007 (Erklärungsfrist 4. Mai 2007) spielte während der Verhandlungen und in den Medien eine Rolle. Er enthielt eine Laufzeit von zwölf Monaten, einen anfänglichen Nullmonat, eine tabellenwirksame Erhöhung um 3,1 Prozent und einen zusätzlichen monatlichen Festbetrag in Höhe von 0,4 Prozent der jeweiligen Lohn- und Gehaltsgruppe, der mit einer betrieblichen Öffnungsklausel versehen war. Hier konnte die IG Metall darauf verweisen, dass der Baubereich am Binnenmarkt orientiert ist, aus einem tiefen Tal kommt und der Abschluss zudem oberhalb des diesjährigen „Lösungsvorschlags“ der Metall-Arbeitgeber lag.

Diese verfolgten dennoch unbeirrt weiter die seit Jahren eingeschlagene Strategie: keine Berücksichtigung der Preisentwicklung und Berücksichtigung der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung allerhöchstens als Obergrenze. Sie verbanden diese Strategie in der Tarifrunde 2007 allerdings mit einer neuen Qualität. Auch die bislang zugestandene dauerhafte Beteiligung der Beschäftigten am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs wurde von ihnen infrage gestellt. In Zukunft sollten demnach tabellenwirksame Erhöhungen teilweise durch Konjunkturboni ersetzt werden.

Würde sich dieser von den Arbeitgebern angestrebte Strategiewechsel durchsetzen, würden die Beschäftigten „Entgelterhöhungen mit Verfallsdatum“ erhalten. Sie müssten dauerhafte Einkommensverluste erleiden, denn sie wären von einem Ausgleich der Preissteigerungen ebenso abgekoppelt wie von einer dauerhaften Beteiligung an der Produktivitätsentwicklung.

Die Preise für Lebensmittel, Miete etc. steigen aber auch nicht einmalig. Dauerleistung und Einmalzahlung sind ebenfalls ein Widerspruch. Diese Argumentationslinie wurde auch in den Medien aufgegriffen.

Neben dieser Variante des Strategiewechsels plädierten die Verbandsvertreter zusätzlich dafür, Elemente betrieblicher Variabilisierung weiter zu verstärken. Beides konnten wir mit dem Ergebnis der Tarifrunde 2007 verhindern. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die Arbeitgeber weiter daran arbeiten werden, den Systemwechsel in der Tarifpolitik herbeizuführen. Sie werden sich auch künftig um Weichenstellungen bemühen, die Tarifpolitik stärker an der Wirtschaftslage der Betriebe auszurichten und dauerhafte Entgelterhöhungen durch möglichst variable Einmalzahlungen zu ersetzen.

Bei allen Tarifbewegungen war das Einbeziehen der Mitglieder von großer Bedeutung. Auch bei den unterstützenden Materialien haben wir von Anfang an Wert darauf gelegt, Elemente für Mitglieder und Mitgliederwerbung einzubauen. Für alle Phasen der Tarifauseinandersetzungen - von der Erstellung der Forderung bis zu den Warnstreiks - stellte der FB Tarifpolitik vorbereitende und unterstützende Materialien zu Verfügung. Wie bereits in der Tarifrunde 2006 haben wir für die Verhandler in den Bezirken Argumentationspapiere zu allen Verhandlungsrunden erstellt. Während der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie haben wir außerdem die Öffentlichkeit mit „Argumenten des Tages“ und einem „Tarif-Wetterbericht“ versorgt.

Auf Grundlage bereits vorliegender Prognosen kann derzeit davon ausgegangen werden, dass die wirtschaftliche Aufschwungphase länger andauert. Das dürfte auch prägend für die im Jahr **2008** stattfindenden Tarifrunden sein. Im Herbst beginnt die Runde in der Metall- und Elektroindustrie. Bis dahin dürften die wirtschaftlichen Daten für 2008 weitgehend absehbar sein. Eine gewisse Signalwirkung dürfte auch noch der für die nordwestdeutsche und ostdeutsche Eisen- und Stahlindustrie erzielte Abschluss haben. Ebenso werden die bis dahin zu erwartenden Abschlüsse aus anderen Branchen, z. B. von Verdi (Öffentlicher Dienst) und IG BCE (für die Chemieindustrie), nicht ohne Einfluss sein.

Die IG Metall wird in allen Bereichen die kommenden Tarifrunden mit Nachdruck und Schwung vorbereiten. In der Metall- und Elektroindustrie kann wegen des vereinbarten einmaligen Wegfalls der vierwöchigen Friedenspflicht im Anschluss an das Ende der Laufzeit der Tarifverträge direkt ab 1. November 2008 mit Warnstreiks begonnen werden.

Metall- und Elektroindustrie

Tarifrunde 2007

Die wirtschaftliche Situation und die im Laufe der Tarifrunde ständig nach oben korrigierten Konjunkturprognosen lieferten ein günstiges Umfeld für die Forderungen der IG Metall nach Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen in Höhe von 6,5 Prozent ab 1. April 2007 bei einer Laufzeit von zwölf Monaten.

Das öffentliche Umfeld unterstützte im Großen und Ganzen die Erwartungen nach höheren Löhnen und Gehältern. Bei der Verkündung der Tarifforderung der IG Metall am 26. Februar 2007 waren die Reaktionen in den Medien und der Öffentlichkeit zwar gemischt, es überwog aber das Verständnis. Die Berechtigung der Arbeitnehmer, eine angemessene Beteiligung an den Zuwächsen zu erhalten, wurde kaum in Frage gestellt. Angesichts der positiven Wirtschaftsmeldungen verstärkte sich diese öffentliche Zustimmung im Verlauf der Tarifrunde eher noch. Selbst die in Verzichtsappellen geübte Mehrzahl der Ökonomen sah sich zu der Stellungnahme herausgefordert, ein Abschluss um die vier Prozent für die 3,4 Millionen Beschäftigten sei gut zu verkraften (dpa 3. Mai 2007). Auch einige Bank-Chefvolkswirte wollten „eine Vier vor dem Komma nicht überdramatisieren“ (Jörg Krämer, Chefvolkswirt der Commerzbank), „Der Branche geht es ausgezeichnet, die Unternehmen werden wegen eines solchen Tarifabschlusses nicht Pleite gehen“ (Holger Schmieding, Chefvolkswirt der Bank of America).

Bis in den Februar hinein blieb unklar, zu welcher konkreten gemeinsamen Strategie von Gesamtmetall und den regionalen Arbeitgeberverbänden der Wille zum Paradigmenwechsel in der Tarifrunde 2007 führen würde. Als Lehre aus der letzten Tarifrunde kündigten die Arbeitgeber lediglich ein frühes und „großzügiges“ Angebot an. Außerdem strichen sie ihr Interesse an einem „schnellen Abschluss“ heraus. Die erste Tarifverhandlung fand am 12. März 2007 in Nordrhein-Westfalen statt. Zu Beginn der zweiten Runde legten die Arbeitgeber am 27.März 2007 in Baden-Württemberg dann ein Angebot vor, das sie als „Lösungsvorschlag“ bezeichneten und das wesentliche Elemente enthielt, für die sich insbesondere der neue Verhandlungsführer von Südwestmetall, Jan Stefan Roell, früh öffentlich stark gemacht hatte. Dieser plädierte in seiner mündlichen Erläuterung dafür, künftig neue Parameter in der Lohnpolitik zu berücksichtigen, wie die preisliche Wettbewerbsposition, Preisspielräume der Unternehmen, Wechselkurse und die Ertragsentwicklung im internationalen Vergleich. Bei der Begründung ihres „Lösungsvorschlags“ hoben die Arbeitgeber darauf ab, dass es veränderte Strukturen einer Entgelterhöhung geben sollte, um die Unternehmen nicht dauerhaft zu belasten und auf wirtschaftliche Unterschiede reagieren zu können, nämlich :

- geringere tabellenwirksame Erhöhungen und
- höhere Einmalbeträge als „Konjunkturbonus“ und
- eine betrieblich zu variabilisierende Sonderzahlung

Konkret lautete ihr Angebot:

- Bei zwölfmonatiger Laufzeit sollten die Entgelte um 2,5 Prozent tabellenwirksam steigen.
- Zusätzlich sollte ein Konjunkturbonus in Höhe von 0,5 Prozent für die Laufzeit des Tarifvertrages (für alle Beschäftigten mit einem betrieblich gestaltbaren Auszahlungszeitpunkt) vereinbart werden.

- Für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren sollte die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) betrieblich um bis zu 15 Prozentpunkte gesenkt oder erhöht werden können (von 40 bis 70 Prozent), nach dem Muster der Einmalzahlung des letzten Jahres.

In den Betrieben stieß die These der Arbeitgeber, dies sei ein „großzügiger Lösungsvorschlag“, ebenso auf Unverständnis wie der Strukturvorschlag und die angebotene betriebliche Variabilisierung des Weihnachtsgeldes. Durchgängig hoben die Kolleginnen und Kollegen darauf ab, dass die für sie entscheidende Komponente, die tabellenwirksame Erhöhung, bei dem Angebot materiell völlig unzureichend sei. Eine zusätzliche Einmalzahlung könne nur als Sahnehäubchen oben drauf kommen. Die betriebliche Variabilisierung eines bislang festen Einkommensbestandteiles sei abzulehnen, weil sie faktisch lediglich zu einer Senkung der Sonderzahlungen führen würde.

Die Kommentierung in den Medien und in der Öffentlichkeit bot ein eher buntes Bild. Einige Medienvertreter übernahmen die Rhetorik eines „Lösungsvorschlags“ in Höhe von drei Prozent, andere berichteten differenzierter und stellten auch die Struktur des Arbeitgeberangebotes dar. In einigen Artikeln auch der Regionalpresse wurde durchaus das Problem einer dauerhaften oder nicht dauerhaften Erhöhung erörtert. Dabei gingen die Positionen bei der Frage, ob die Einkommenserhöhung in Form einer Einmalzahlung („Konjunkturbonus“) und/oder als tabellenwirksame Erhöhung erfolgen sollte, weit auseinander.

Die **Tarifergebnisse** im Überblick

Nach insgesamt 36 Verhandlungen in allen Tarifgebieten konnte am 4. Mai 2007 in der fünften Runde nach 19 Verhandlungsstunden in Baden-Württemberg ein Tarifabschluss mit einer Gesamtlaufzeit von 19 Monaten erzielt werden. Er enthält folgende Elemente und Eckpunkte:

- 400 Euro Pauschalzahlung für die Monate April und Mai 2007.
- Ab 1. Juni 2007 erhöhen sich die Tabellenwerte um 4,1 Prozent.
- Ab 1. Juni 2008 gibt es eine weitere Entgelterhöhung um 1,7 Prozent für weitere fünf Monate. Das Inkrafttreten dieser Stufe kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung der Betriebsparteien maximal vier Monate nach hinten verschoben werden. Diese Entgelterhöhung wird spätestens im Oktober 2008 tabellenwirksam und stellt damit die Ausgangsbasis für künftige Tariferhöhungen dar.
- 0,7 Prozent Einmalzahlung für die Monate Juni bis Oktober 2008. Das sind 0,7 Prozent mal fünf plus 0,69 - für anteilige Sonderzahlung sowie Urlaubsgeld: ergibt 3,98 Prozent eines durchschnittlichen Monatseinkommens, fällig mit der Abrechnung August 2008. Diese Einmalzahlung kann wie die Entgelterhöhung durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis zum 1. Oktober 2008 verschoben werden. Dadurch kann sich der Betrag maximal um den Wert für vier Monate verringern.

- Vereinbarung und Konkretisierung einer Verhandlungsverpflichtung zum vorzeitigen Altersübergang mit einer gemeinsamen Erklärung der Tarifvertragsparteien, dass ein entsprechender Bedarf durch die demografische Entwicklung besteht - mit Anforderungen an den Gesetzgeber und mit einem Verhandlungsauftrag in 2008.
- Für Berufsakademie-Studenten eine Empfehlung (gemäß einer Stellungnahme des Kuratoriums der Berufsakademien), sie tariflich wie Auszubildende zu behandeln.

Anlage der Tarifrunde

Bereits im Vorfeld der Tarifrunde 2007 gab es in der IG Metall einen Diskussionsprozess darüber, ob neben der Forderung nach einer spürbaren Erhöhung der Entgelte qualitative Forderungselemente eine Rolle spielen sollten. Verwiesen wurde dabei u.a. auf die positiven Erfahrungen mit einer qualitativen Forderungskomponente in der Tarifrunde 2006 und auf die hohe Bedeutung des Themas Beschäftigung. Im Ergebnis dieses Diskussionsprozesses fiel die Entscheidung, in dieser Runde keine substanzielle qualitative Forderung aufzunehmen, sondern sich ganz auf die Forderung nach höheren Einkommen zu konzentrieren. Die Themen Regelungen für berufsbegleitend Studierende, Lehrmittel für Auszubildende und Verhandlungsverpflichtungen über Regelungen zum Altersübergang haben die Bezirke teilweise begleitend mit aufgenommen.

Die IG Metall hat sich wie die Arbeitgeber für rasche Verhandlungen eingesetzt und deren Ankündigung begrüßt, früh ein Angebot vorzulegen. Art und Höhe des Arbeitgeberangebotes führten dazu, dass schon während der Friedenspflicht in den Betrieben begleitende Aktionen (teilweise mit Arbeitsniederlegungen) durchgeführt wurden. Belegschaften und IG Metall konnten nach Ende der Friedenspflicht in sehr kurzer Zeit und hohem Maße ihre Handlungs- und Mobilisierungsfähigkeit unter Beweis stellen. In nur wenigen Tagen beteiligten sich über 475.000 Beschäftigte an Warnstreikaktionen. Diese außerordentlich hohe Beteiligung entsprach der strategischen Planung der IG Metall, zügig nach Ende der Friedenspflicht eine Entscheidung über den Ausgang der Tarifbewegung zu suchen und ggf. bei einem Scheitern der Verhandlungen wenige Tage später mit Urabstimmungen zu beginnen. Die hohe Beteiligung der Belegschaften an den Warnstreiks in nur wenigen Tagen hat mit dazu beigetragen, dass ein Arbeitskampf vermieden werden konnte.

Bewertung

Die nahezu durchgängig positive Bewertung des Tarifabschlusses ist auf mehrere Fakten zurückzuführen. Ein wichtiger Grund ist, dass das materielle Volumen des Tarifabschlusses zufriedenstellend ist. Der gesamtwirtschaftlich neutrale Verteilungsspielraum, der aktuell im Frühjahrsgutachten mit 3,6 Prozent angenommen wird, konnte schon allein mit der Tabellenerhöhung ausgeschöpft werden. Zusätzlich wurde der weiter gehende Finanzierungsspielraum der Metall- und Elektroindustrie genutzt.

Mit dem Tarifergebnis konnten wir verhindern, dass sich die Arbeitgeber mit ihrer Vorstellung eines doppelten Paradigmenwechsels durchgesetzt haben. Mit den vereinbarten tariflichen Einkommenserhöhungen werden die Beschäftigten weder von der Preisentwicklung noch vom Produktivitätszuwachs abgekoppelt.

Für die ersten beiden Monate konnten wir mit 400 Euro einen relativ hohen Pauschalbetrag durchsetzen (berechnet auf die Durchschnittseinkommen entspricht dies einer Erhöhung von mehr als sechs Prozent, bei 2.500 Euro Monatsverdienst von acht Prozent und bei niedrigen Monatseinkommen zehn Prozent). Nach der ersten prozentualen Erhöhungsstufe um 4,1

Prozent bis Juni 2008 geht die zweite prozentuale Erhöhungsstufe von 1,7 Prozent dauerhaft in die Tabelle ein. Eine betriebliche Variabilisierungsmöglichkeit ist insofern enthalten, als diese zweite Erhöhungsstufe für maximal vier Monate nach hinten verschoben werden kann - allerdings nur durch freiwillige Betriebsvereinbarung. Kommt eine freiwillige Betriebsvereinbarung nicht zustande, bleibt es wie im Grundsatz geregelt. Wird die zweite Erhöhungsstufe nach hinten verschoben, so führt dies zu einer entsprechenden Reduzierung der Einmalzahlung (Anzahl der Monate x 0,7 Prozent).

Diese Form der Flexibilisierung erschien vor dem Hintergrund vertretbar, dass die Arbeitgeber sich weder mit dem „Vorschlag“ eines betrieblich variabilisierbaren Weihnachtsgeldes noch mit ihrer Vorstellung eines „Konjunkturbonus“ anstelle prozentualer Erhöhungen für die Gesamtlaufzeit der Tarifvereinbarung durchsetzen konnten.

Positiv zu bewerten ist auch, dass wir eine Verhandlungsverpflichtung zum vorzeitigen Altersübergang vereinbaren konnten. Die Tarifvertragsparteien geben damit eine Erklärung ab, dass aufgrund der demografischen Entwicklung Bedarf hierfür besteht. Vereinbart wurde, dass gemeinsame Anforderungen an den Gesetzgeber formuliert werden. Dabei geht es unter anderem um folgende Punkte: attraktivere Teilrente mit höheren Zuverdienstgrenzen und früherem Rentenzugang, früherer Rentenzugang für langjährig Versicherte, wieder erleichterter Zugang zu Erwerbsminderungsrenten, eine zielgenaue Förderung gleitender Übergänge durch die Bundesagentur für Arbeit und flankierend der Erhalt der betrieblichen Altersversorgung. Diese Punkte sind jedoch bei Gesamtmetall - auch durch Intervention von BDA/BDI - durchaus immer noch umstritten. Zum weiteren Vorgehen wurde festgelegt, dass 2008 Verhandlungen aufgenommen werden mit dem Ziel, möglichst bis Mitte 2008 eine Vereinbarung zu treffen. Für die berufsbegleitend Studierenden konnte wenigstens eine Empfehlung erreicht werden, sie wie Auszubildende zu behandeln.

Dieses Ergebnis konnten wir nur erzielen, weil die Tarifrunde von vornherein von einer relativ hohen Erwartungshaltung begleitet wurde. Und weil damit eine große Bereitschaft der Beschäftigten verbunden war, im Notfall mit Nachdruck für einen fairen Anteil an der hervorragenden wirtschaftlichen Entwicklung zu streiten. Die günstigen wirtschaftlichen und auch politischen Umfeldfaktoren stärkten einerseits das Selbstbewusstsein der Belegschaften, führten andererseits aber auch bei einigen Beschäftigten zu der trügerischen Vorstellung, akzeptable Einkommenserhöhungen gebe es im Selbstlauf. Im Gegensatz zur Tarifrunde 2006, in der die Arbeitgeber sehr spät ein sehr niedriges Angebot vorlegten, versuchten sie dieses Mal, mit einem früh vorgetragenen höheren ersten Angebot strategisch und in der öffentlichen Meinung in die Vorhand zu kommen. Dieses Kalkül ist nicht aufgegangen. Das entgegen der Ankündigung eher niedrige Arbeitgeberangebot hat mit zu einer frühen Mobilisierung in den Betrieben beigetragen. In der letzen Phase der Tarifrunde zeigte sich in allen Bezirken eine außerordentlich hohe Mobilisierungsbereitschaft der Belegschaften. Sie drückte sich auch darin aus, dass unmittelbar nach Ende der Friedenspflicht und in nur wenigen Tagen rund 475.000 Metallerinnen und Metaller an Warnstreiks teilgenommen haben. Bei einer Kapazitätsauslastung von über 90 Prozent wurde ein Großteil der Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie von den Wirkungen dieser Warnstreiks und auch von den bereits abgelehnten Überstunden spürbar getroffen. Sie dürften bei den Arbeitgebern die Bereitschaft zum Kompromiss erhöht haben.

Mit Einführung des ERA ist die Entgeltpolitik wieder stärker zu einem betrieblichen Handlungsfeld geworden.

In den Betrieben hat in 2006 Jahr die Einführungsphase für die ERA-Tarifverträge begonnen, die die IG Metall in den Jahren 2003 bis 2005 in der Metall- und Elektroindustrie abgeschlossen hat. Die Einführung erstreckt sich über mehrere Jahre. Insgesamt kann nach derzeitigem Kenntnisstand (Okt. 07) davon ausgegangen werden, dass die Betriebe zu folgenden, nach Jahren gestaffelten Anteilen ERA eingeführt haben bzw. einführen werden:

2006	ca. 20 %
2007	ca. 60 %
2008	ca. 15 %
2009 - 2010	ca. 5 %

Die Einführung ist erheblich aufwändiger und konfliktreicher als anfänglich angenommen. Einige Arbeitgeberverbände verfolgten die Strategie, ERA möglichst früh in denjenigen Betrieben einzuführen, in denen sie sich Kostensenkungseffekte versprechen - also dort, wo es wahrscheinlich viele *Überschreiter* geben wird. Hingegen werden sie voraussichtlich die Einführung in denjenigen Betrieben möglichst weit nach hinten schieben, in denen sie Mehrkosten erwarten (also dort, wo mit vielen *Unterschreitern* zu rechnen ist).

Einige Arbeitgeber haben den ERA-Umsetzungsprozess gezielt und systematisch als Kostensenkungsprogramm angelegt. Auf eine solche betriebs- und verteilungspolitische Kampfansage waren die betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen nicht überall vorbereitet. Manche hatten offenbar gehofft, die Umsetzung sei vor allem ein technischer Vorgang.

Überall dort, wo ERA von Anfang an als beteiligungs- und konfliktorientierter Prozess angelegt worden war, sind die organisationspolitischen Ergebnisse deutlich besser ausgefallen. Dort hat ERA zur Weiterentwicklung, Veränderung und Verbesserung unserer betrieblichen Gewerkschaftsarbeit beigetragen.

Berichte über Konflikte bei der ERA-Einführung sind deshalb und zur Zeit nicht unbedingt repräsentativ für den Gesamtprozess. Endgültige Aussagen können erst nach Abschluss der ERA-Begleitforschung (s. u.) gemacht werden.

Eingruppierung in den Betrieben

Entgeltaufbau und Anforderungsbezug sind - entgegen mancher Wahrnehmung - nicht neu. Die Unterscheidung in Grundentgelt und Leistung wurde durch ERA allerdings zum Teil erst wieder ins Bewusstsein gerückt. Was „Anforderungsbezug“ bei der Arbeitsbewertung bedeutet und wie man ihn bewertet, das musste jedenfalls intensiv geschult werden.

Neben der Auseinandersetzung mit interessengeleiteten und teilweise vertragswidrigen Neueingruppierungen durch die Arbeitgeber haben auch Entwicklungen aus der Vergangenheit für Konfliktstoff gesorgt.

So hatten Arbeitsmarkt-Engpässe für „gesuchte“ Arbeitnehmergruppen dazu geführt, dass die Arbeitgeber ihnen übertarifliche Angebote machen mussten. Die technische Umsetzung erfolgte danach in den Betrieben unterschiedlich: entweder mittels übertariflicher Zulagen oder innerhalb des tariflichen Grundentgelts. Das betraf vor allem Beschäftigte in IT-Berufen. Zur Zeit wäre diese Konstellation bei Facharbeitern und Ingenieuren gegeben.

Daneben wurden Loyalität und besondere Leistungen/Verdienste (langjährige Beschäftigung) teilweise mit zusätzlichen Lohn- oder Gehaltsgruppen honoriert.

Weiter wurde bei arbeitsorganisatorischen Veränderungen (mit einer Verringerung von Montage- oder Fertigungsanforderungen) auf eine Neubewertung der Tätigkeiten verzichtet, um die Akzeptanz der Reorganisation nicht zu gefährden. (Besitzstand).

Solche nicht nach Anforderungen, sondern aus anderen Gründen in der Vergangenheit von den Arbeitgebern vorgenommenen Eingruppierungen haben die Neueingruppierungen naturgemäß erschwert. Arbeitgeber haben zum Teil die ERA-Einführung dazu missbraucht, derartige „Altlasten“ zu entsorgen und das neue Vertragswerk für daraus resultierende Konflikte verantwortlich zu machen.

Konflikte

Kostensenkungsprogramme sind in vielen Betrieben seit Jahren auf der Tagesordnung. Und die Arbeitgeber sind im Begriff, sich auch von der in den Tarifvereinbarungen festgeschriebenen Maßgabe zu lösen, ERA werde im Durchschnitt der Betriebe zu einer systembedingten Erhöhung der betrieblichen Entgeltlinie in Höhe von 2,79 Prozent führen.

Wie gezeigt, versuchen sie in vielen Fällen, mit Einführung des ERA Kosten zu sparen. Der Ansatzpunkt dazu sind - wie ebenfalls gezeigt - gewachsene betriebliche Vergütungsstrukturen. Die Arbeitgeber versuchen zum Teil massiv, betriebliche Verteilungserfolge durch eine - wie sie behaupten - „Umsetzung des ERA im Wortlaut“ zurückzudrängen und damit der IG Metall den „Schwarzen Peter“ zuzuschieben.

Das kann man dann so oder ähnlich in Mitteilungen an die Mitarbeiter lesen:
„Wir möchten Sie darauf hinweisen, dass es sich bei der Festlegung der tariflichen Entgeltgruppen ausschließlich um die Bewertung betrieblicher Funktionen im Rahmen der entsprechenden Vorgaben aus dem ERA handelt. Diese Zuordnung der Funktion zu einer entsprechenden ERA-Entgeltgruppe stellt keinesfalls eine persönliche Wertschätzung ihrer Person durch ihren Vorgesetzten bzw. das Unternehmen dar.“

Sie sprechen damit genau das an, was sie den Betroffenen zumuten, nämlich mangelnde Wertschätzung. Nach den bisherigen Erfahrungen gibt es um die Eingruppierung bestimmter Tätigkeiten stets die gleichen Konflikte. Dies gilt unter anderem für

- technische Angestellte
- Disponenten
- Sekretärinnen
- Beschäftigte mit Montagetätigkeiten

ERA-Begleitforschung

Zur Unterstützung der ERA-Einführung sind verschiedene **begleitende Forschungsvorhaben** auf den Weg gebracht worden, die auf Beschluss des Vorstands in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung finanziert werden. Folgende Forschungsvorhaben sind bewilligt:

- „Begleitforschung zur Umsetzung des einheitlichen Entgeltrahmentarifvertrages (ERA-TV der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie“ - Dr. R. Bahnmüller/ Dr. W. Schmidt, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur Tübingen - in Kooperation mit SOFI Göttingen).
- „Begleitforschung zur Umsetzung des Entgelt-Rahmentarifvertrages (ERA-TV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie“ (Dr. M. Kuhlmann; Dr. H. J. Sperling, SOFI Göttingen - in Kooperation mit dem F:A:T:K: Tübingen).
- „Sozialwissenschaftliche Begleitforschung zur ERA-Einführung im Bereich der Metall- und Elektroindustrie Thüringens (Dr. K. Schmierl, ISF München).
- Leistungsregulierung (Zielvereinbarungen) im Angestellten- bzw. Zeitlohnbereich“ (Dr. V. Döhl, Dr. N. Kratzer, K. Mars, ISF München).
- „Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens für die Metall- und Elektroindustrie in NRW“ (Dr. R. Skrotzki, Ruhr Universität Bochum).
- „Zur Wirksamkeit neuer Instrumente der Leistungsregulierung (Zielvereinbarungen) im Angestellten- bzw. Zeitlohnbereich“ (Dr. V. Döhl, Dr. N. Kratzer, K. Mars, ISF München).
- Transparenzstudie. Betriebliche Umsetzung von Entgeltrahmenverträgen: Chancen und Risiken aus gleichstellungspolitischer Sicht“, Dr. Andrea Jochmann-Döll, Dr. Anna Krehnke, Dr. Edeltraud Ranftl

ERA-Qualifizierungsprojekt

2003 hat der Vorstand der IG Metall das Qualifizierungsprojekt beschlossen. Damit wurde für Haupt- und Ehrenamtliche ein Qualifizierungsschub in Gang gesetzt. Der Qualifizierungsbedarf ist damit aber nicht erschöpft. Der Prozess erfordert weitere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Funktionäre in tarif- und gewerkschaftspolitischen Fragen.

Oft war es hierbei schwierig, zeitnah Angebot und Nachfrage zusammenzubringen. Es bedurfte mehrerer Angebote. Der Schwerpunkt lag bei der Neueingruppierung der Beschäftigten; gefolgt von Seminaren zu paritätischen Kommissionen und Einigungsstellen.

Die Arbeitsschwerpunkte des Projekts verlagerten sich im Laufe des Einführungsprozesses von der Bildungs- und Qualifizierungsarbeit zu regelmäßiger Unterstützung der Bezirke und dort zur Einbeziehung in die betriebliche Einführung. Dafür wurden zusätzlich Kolleginnen und Kollegen im Rahmen des Qualifizierungsprojekts finanziert.

Die meisten Betriebsräte und Vertrauensleute waren mit den technischen Regelungsfragen und Arbeitsschritten so stark befasst, dass die Erarbeitung einer politischen Strategie zur

ERA-Umsetzung im Betrieb gelegentlich ins Hintertreffen geriet.

Deshalb wurden ERA-Strategie-Workshops auf Verwaltungsstellen- und Betriebsebene angeregt. Eine in den Seminaren erprobte Möglichkeit des Herangehens bot die Entwicklung strategierelevanter Fragestellungen aus den Überleitungsbestimmungen.

Die Mitarbeiter des Qualifizierungsprojekts waren und sind in ihrer internen Aufgabenteilung den Bezirken zur Unterstützung zugeteilt. Konstanz bei den Ansprechpartnern ist vorteilhaft, weil sie sich auf mögliche Besonderheiten in den ERA-Tarifverträgen und auf die bezirklichen Strategien konzentrieren können. Zudem sind Arbeitsbeziehungen und Vertrauensverhältnisse gewachsen, die es ermöglichen, ggf. auch Defizite offen zu legen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Es wurden Seminarkonzepte wie auch zentrale Materialien entwickelt, die auf positive Beispiele verweisen und Strategien von erfolgreichem betrieblichen Handeln zeigen. Anfang Juli 2007 wurde eine Broschüre zur betrieblichen ERA-Umsetzung fertig gestellt.

Bei der Umsetzung hat sich in vielen Betrieben gezeigt, dass sich die ERA-Einführung auch zur Mobilisierung vorhandener sowie zum Gewinn neuer Mitglieder nutzen lässt. Vor allem dort, wo Arbeitgeber mit der Einführung Kostensenkungspläne realisieren wollten, hat sich gezeigt: offensives Herangehen und die Bereitschaft zum Konflikt zahlen sich aus - für die Beschäftigten und für die IG Metall.

Ausblick

Durch geeignete Bildungs- und Qualifizierungsangebote müssen wir die Kompetenzen in Fragen der Entgeltgestaltung dauerhaft und möglichst vielen haupt- wie auch ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen vermitteln. Es besteht sonst die Gefahr, dass ERA als Gebiet für wenige Spezialisten angesehen wird.

Neben dem Fachwissen sind Erarbeitung, Vermittlung und Umsetzung gewerkschaftlicher Strategien für die betriebliche Arbeit unerlässlich. Entgeltgestaltung muss mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu einem politischen Projekt gemacht werden.

Die ERA-Einführung bietet die Chance, in entgeltpolitischen Fragen wieder im Betrieb sichtbar zu werden und gegebenenfalls verloren gegangenes Terrain zurückzuerlangen - zunächst bei den Funktionären in Form einer Requalifizierung und parallelen Revitalisierung der Betriebspolitik im Bereich der Arbeits- und Leistungsbewertung.

Außerdem gilt es, den Erfahrungsaustausch zu nutzen, um erkennbaren Strategien der Arbeitgeberseite ein entsprechendes Konzept unsererseits entgegenzusetzen und gute Beispiele von ERA-Einführungen zu verbreitern.

Eine lebendige Betriebspolitik, die eng mit Tarifpolitik und der Wirkungsweise von Tarifverträgen verbunden ist, ermöglicht Beteiligung und die Vermittlung von gewerkschaftlichem Wissen und Handeln. Sie befähigt nicht zuletzt zur Gegenwehr.

Der ERA-Einführungsprozess hat unsere Gewerkschaftsarbeit verändert. Ein wichtiger Gradmesser für eine gute Tarifpolitik ist eine aktive Betriebspolitik. Das Organisieren von Beteiligungsprozessen hat Einfluss auf unsere Organisationspolitik und auf die Mitgliederentwicklung.

Viele Schwierigkeiten in diesem Zusammenhang sind durch die ERA-Einführung erst sichtbar geworden und müssen als neue Herausforderung angenommen werden. Vor allem auf Verwaltungsstellenebene bedarf die ERA-Einführung in allen Phasen größerer Ressourcen als zuvor eingeschätzt. Der Vorstand hat deshalb die Laufzeit des Projekts bis 31. Dezember 2009 verlängert.

Flächentarifvertrag und betriebliche Regelungen

Seit Jahren ist in der Tarifpolitik eine Tendenz zur Dezentralisierung zu beobachten. Die IG Metall will auch unter diesen Bedingungen am Flächentarifvertrag festhalten und Tarifpolitik gestalten. Eines der dafür geschaffenen Instrumente ist das mit dem Tarifabschluss 2004 für die Metall- und Elektroindustrie vereinbarte „Pforzheimer Abkommen“, das unter genau definierten Bedingungen vorübergehende Abweichungen vom Flächentarifvertrag ermöglicht.

Abweichende Tarifverträge

Für die Jahre 2004 bis Ende 2007 sind im Tarifarchiv beim Vorstand der IG Metall 1568 abweichende Abschlüsse registriert. Davon sind bis heute bereits 796 ausgelaufen. 57 Prozent der abweichenden Regelungen (444 Fälle) sind aufgrund aktueller Krisensituationen getroffen worden. In 13 Prozent der Fälle (97) gibt es eine erneuerte oder erstmalige tarifliche Bindung der Unternehmen (Anerkennungs- oder Haustarifvertrag). Der Rest - rund 30 Prozent (= 231 Fälle) - enthält Abweichungen entsprechend den Regelungen im Pforzheimer Abkommen.

Seit dem Tarifabschluss von Pforzheim wurden die Regeln für die Koordination und für den Umgang mit abweichenden Tarifverträgen Zug um Zug ergänzt und weiter entwickelt. Die Koordinierungsregeln haben sich hinsichtlich einer gewachsenen Transparenz bewährt und werden in der Mehrzahl der Fälle angewendet. Die Beteiligung der betrieblichen Kolleginnen und Kollegen (Tarifkommission, Mitgliedervotum) hat die IG Metall in den Betrieben gestärkt.

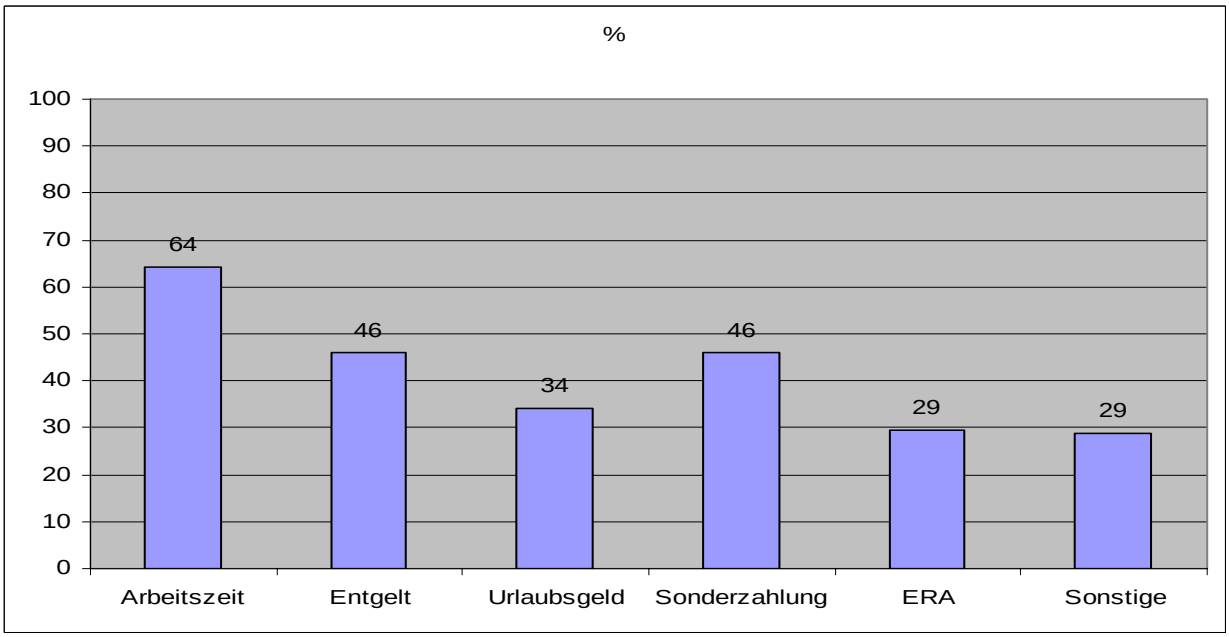
Die Erfahrung zeigt aber auch, dass die Koordinierungspraxis zwischen allen Ebenen weiter verstetigt und verbessert werden kann. Das gilt für die Ablaufprozesse, die Qualität der Regelungen und für die Verbindlichkeit der Gegenleistungen. Wir brauchen vor allem eine Verständigung über die Inhalte abweichender Regelungen. Dabei muss das Verhältnis von Angemessenheit und Gegenleistung im Mittelpunkt stehen. Aber auch verbindliche Regelungen für die Rückkehr zur Fläche sowie die Überprüfung, ob die gemachten Zusagen auch tatsächlich eingehalten werden, sind wichtige Maßgaben für abweichende Vereinbarungen.

Es ist künftig Ziel, den Katalog von Themen zu begrenzen, zu denen Abweichungen vereinbart werden. Gemeinsam mit den Bezirksleitungen wird der Vorstand die bestehenden Regeln überarbeiten und weiter entwickeln.

Die Inhalte

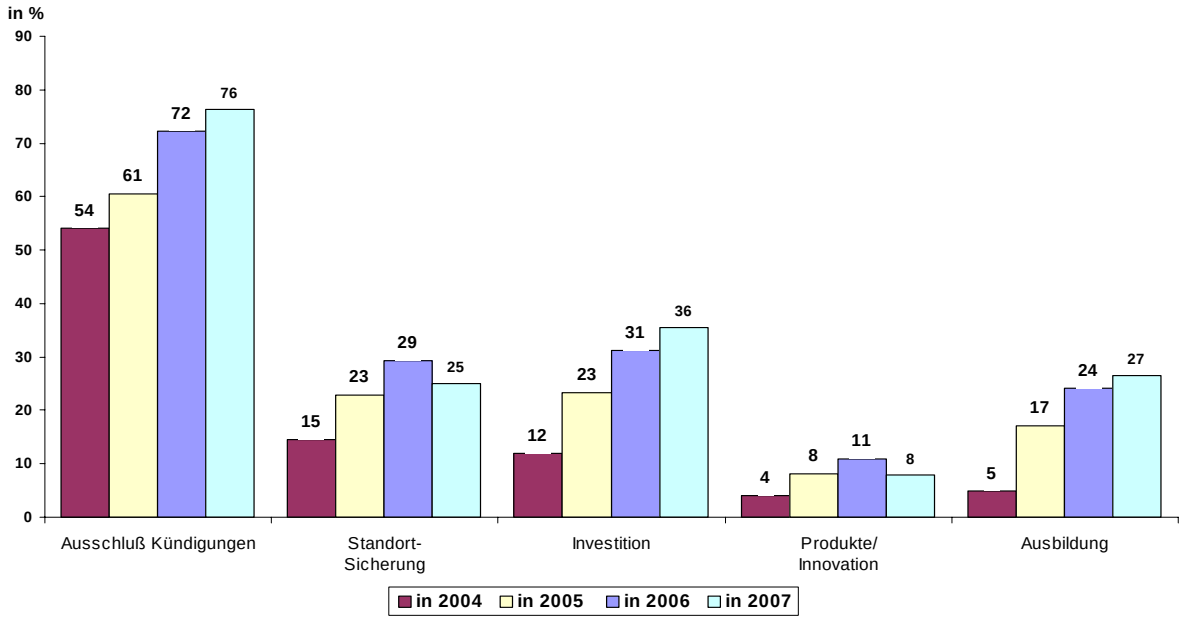
Nach wie vor stehen Abweichungen bei der Arbeitszeit mit 566 Fällen (unverändert 64 Prozent) an erster Stelle Die Bandbreite ist erheblich. Sie reicht von wenigen Stunden Qualifizierungszeit pro Jahr bis hin zu fünf Stunden mehr pro Woche. An zweiter Stelle stehen Eingriffe in die Entgelte (379 Fälle). Das sind vor allem Verschiebungen oder Anrechnungen von Entgelterhöhungen. Platz drei halten mit etwa gleichgroßer Bedeutung (334 Fälle) die Eingriffe in die Sonderzahlung. Die Regelungen zu ERA nehmen vor dem Hintergrund ab, dass immer mehr Betriebe ERA eingeführt haben. Von ehemals 446 Fällen laufen aktuell noch 287 Fälle.

Tarifabweichungen seit dem „Pforzheimer Abkommen“ 2004 bis Ende 2007 (in Prozent)



Dokumentierte Zusagen

Bei den Gegenleistungen konnte die Regelungsdichte verbessert werden. In mehr als 300 Vereinbarungen finden sich *Beiträge von Geschäftsführungen* und *außertariflichen Beschäftigten.* Das sind 35,3 gegenüber 28,1 Prozent in 2004. In 168 Fällen (19,8 Prozent) gibt es Regelungen zu *erfolgsabhängigen betrieblichen Sonderzahlungen* Zusagen zu *Investitionen* haben sich verdreifacht, zur *Ausbildung* sogar mehr als verfünffacht. Das Thema *Innovation* ist stark abhängig vom Betriebstyp und seiner Stellung in der Zulieferkette. Die Zusagen zur *Beschäftigungssicherung* sind - nachdem sie bereits vorher auf hohem Niveau gelegen haben - noch einmal angestiegen.



Laufzeiten der Abweichungen

In 2004 betrug der Anteil der Vereinbarungen mit Laufzeiten *über vier Jahre* noch rund zehn Prozent. In 2005 ist dieser Anteil auf 15,3 und in 2006 auf über 21,7 Prozent gestiegen.

Auch der Anteil der Vereinbarungen mit Laufzeiten *bis zu vier Jahre* hat sich mehr als verdoppelt.

Der Anteil der Vereinbarungen, die eine Laufzeit *bis zu einem und bis zu zwei Jahren* haben, ist von 61,3 Prozent in 2004 über 46 Prozent in 2005 auf 43,4 Prozent in 2006 und damit um fast 18 Prozentpunkte gesunken.

Eisen- und Stahlindustrie

Für die Eisen- und Stahlindustrie in Westdeutschland (ohne Saarland) wurde am 20./21. September 2006 ein Verhandlungsergebnis erzielt. Dieses Ergebnis konnte am 27. September 2006 für die Eisen- und Stahlindustrie in Ostdeutschland übernommen werden. Das Verhandlungsergebnis für die Eisen- und Stahlindustrie im Saarland wurde am 6. Dezember 2006 erzielt.

Neben einer Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3,8 Prozent ab 1. Januar 2007 und insgesamt 1.250 Euro Einmalzahlung konnte auch die Übernahme von Lernmittelkosten für Auszubildende ab dem ersten Lehrjahr vereinbart werden. Die Tarifverträge über Löhne und Gehälter wurden mit einer Laufzeit bis zum 31. Januar 2008 (Saarland bis 30. April 2008) geschlossen.

Für die westlichen Tarifgebiete (ohne Saarland) konnte erstmalig ein Tarifvertrag zum Demografischen Wandel vereinbart werden. Damit hat die IG Metall das Thema auf die Tagesordnung gesetzt und den Betriebsparteien einen Rahmen für Lösungen geschaffen.

Ziele dieses Tarifvertrags sind:
- die Arbeitsbedingungen alternsgerecht zu gestalten;
- die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern und somit
- die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen;
- Wege zum vorzeitigen und gleitenden Ausscheiden aus dem Arbeitsleben weiter zu ermöglichen und
- die Belegschaften zu verjüngen.

Folgende Instrumente sollen das Erreichen dieser Ziele ermöglichen:
- Altersstrukturanalyse (Bestandaufnahme, Prognose und Analyse der Altersverteilung bezogen auf einzelne Organisationseinheiten);
- aus der Altersstrukturanalyse abzuleitende Maßnahmen, die Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam beraten;
- von Arbeitgeber- und Arbeitsnehmerseite zu finanzierende betriebliche Fonds demografischer Wandel, über deren Einrichtung die Betriebsparteien einvernehmlich entscheiden;
- Begleitung der Umsetzung durch eine paritätische Kommission der Tarifvertragsparteien.

Die Tarifrunde 2006 war wie in den vorangegangenen Jahren durch eine hervorragende stahlwirtschaftliche Konjunktur geprägt. Sie war aber auch von dem politischen Willen der Arbeitgeber geprägt, eine Wende in der Tarifpolitik einzuleiten. Damit konnte sie sich jedoch nicht durchsetzen.

Der Boom in der Eisen- und Stahlindustrie hat auch 2007 angehalten. Die Bilanzen sind gut, die Auftragsbücher voll, die Unternehmensgewinne sprudeln. Denn die Umsätze sind bei steigender Produktivität gewachsen. Das war eine gute Ausgangslage für die Tarifrunde 2008 in der Eisen- und Stahlindustrie. Hier konnte die IG Metall in Nordwest- und in Ostdeutschland nach massiven Warnstreiks ein sehr gutes materielles Ergebnis erzielen:
- 200 Euro Einmalbetrag für Februar 2008
- 5,2 Prozent mehr ab März 2008 für 13 Monate
- 70 Euro monatlich mehr für Azubis aller Jahrgänge

Forderung und Ergebnis der - drei Monate später einsetzenden - Stahlrunde im Saarland standen zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht fest.

Sonstiges

Informationstechnologie und Telekommunikation (ITK)

In der ITK-Branche gibt es keinen einheitlichen, Normen setzenden (Flächen)-Tarifvertrag. Wenn Tarifbindung besteht, handelt es sich in den meisten Fällen um Ergänzungs- und Unternehmens-Tarifverträge.

2007 hat sich die IG Metall wieder in vielen Unternehmen als Tarifpartnerin für die Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten eingesetzt. Dabei ging es zum einen darum, in einzelnen Unternehmen die Tarifbindung zu erreichen oder zu sichern.

Die IG Metall ist zum anderen in Haustarifverträgen oder firmenbezogenen Verbandstarifverträgen an der Gestaltung der Arbeits- und Entgeltbedingungen in der ITK- Branche beteiligt. So besteht bei Vodafone weiterhin eine Tarifbindung mit der IG Metall. Hier wird an einer Veränderung der Entgeltsystematik gearbeitet, um den Tarifvertrag zu modernisieren. Bei Arcor besteht nach wie vor die Tarifgemeinschaft aus IG Metall und Transnet. Im letzten Jahr ist es gelungen, weitreichende Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Tarifvertrag zu verankern.

Beim IT- Dienstleister SIS hat die IG Metall eine Wiedereingliederung in die Siemens AG erreicht. Damit konnte eine Zerschlagung der SIS verhindert und die Beschäftigung weitgehend gesichert werden. Bei der Umsetzung des Ergänzungstarifvertrages ging es darum, die Überführung der Beschäftigten in ein neues Entgeltsystem zu begleiten. Die IG Metall hat dabei ein Abrutschen der Entgelte ins Bodenlose verhindern können.

Die Auseinandersetzung um die Geltung von IG Metall-Tarifverträgen in ITK-Unternehmen dauert an. Die Tarifzuständigkeit für den IT-Dienstleister Gedas Deutschland und die Gedas AG ist 2007 an verdi übergegangen. Allein mit Gedas besteht noch eine IG Metall-Tarifbindung.

IBM bestreitet unverändert die Tarifzuständigkeit der IG Metall. Der Konzern erkennt nicht an, dass neben verdi auch die IG Metall legitime Tarifpartnerin im Unternehmen ist und somit Tarifverträge mit gestalten kann. Insbesondere auf Grund der geplanten Einführung eines neuen Entgeltsystems bei IBM wird die IG Metall weiterhin darauf drängen, die Entgeltbedingungen für die Beschäftigten bei IBM mit zu gestalten.

Damit vor allem angehende ITK-Beschäftigte eine Orientierung erhalten, erstellt die IG Metall jährlich eine Analyse über die Entgelte in der Branche. Sie informiert über die Bandbreiten der Entgelte und Ausbildungsvergütungen und analysiert die Trends in der Entgeltentwicklung. Die Publikation findet in der Branche und in der Fachöffentlichkeit hohen Anklang. Sie kann auch im Buchhandel erworben werden.

Leiharbeit

Auch in 2007 hat die Leiharbeit kräftig zugenommen. Nach den neusten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit waren Mitte des Jahres 730.000 Menschen in Zeitarbeit beschäftigt. Damit ist die Zahl der Leiharbeiter innerhalb der letzten zehn Jahre um 224 Prozent gestiegen. Die Zahl der Verleihbetriebe und Unternehmen hat im selben Zeitraum um 138 Prozent zugelegt.

Für die Betroffenen bedeutet Leiharbeit in der Regel ein in hohem Maße prekäres Arbeitsverhältnis. Auch in den Entleihbetrieben wirkt sich die Zunahme negativ aus: Die Spaltung der Belegschaften nimmt zu, der Druck auf die Stammbelegschaften wird erhöht, die Durchsetzungsbedingungen der Belegschaft werden geschwächt. Leiharbeit wird als Instrument der Flucht aus den IG Metall-Tarifverträgen missbraucht. Die Zunahme der Leiharbeit hat somit unmittelbar Auswirkungen auf die Betriebs- und Tarifpolitik der IG Metall.

In Anbetracht dieser Entwicklung hat der Vorstand der IG Metall am 17. September 2007 ein Positionspapier zu Handlungsansätzen und eine Kampagne zur Durchsetzung von gleichen Bedingungen für LeiharbeitnehmerInnen beschlossen. In den Bezirken liefen in 2007 zum Thema Leiharbeit Projekte oder sind neu aufgelegt worden. In vielen Betrieben sind durch die verstärkten Aktivitäten der IG Metall Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zur Gleichbehandlung geschlossen worden. So zum Beispiel für Airbus, Audi/Adecco, bei BMW, Faurecia, Ford, Still und vielen weiteren.

Tarifpolitisch ergeben sich zwei Handlungsfelder für die IG Metall. Zum einen sind die betriebsbezogenen Tarifregelungen auszubauen und weiterzuentwickeln. Zum anderen muss der Flächentarifvertrag für die Zeitarbeit verbessert, die Entgelte müssen angehoben werden.

Die Flächentarifverträge zur Leiharbeit werden von der DGB-Tarifgemeinschaft für Zeitarbeit verhandelt. Ihr gehören neben der IG Metall die Gewerkschaften ver.di, NGG, IG BCE, Transnet, GEW und IG BAU an. Seit 2003 schließt diese Tarifgemeinschaft mit den zwei Arbeitgeberverbänden iGZ und BZA Tarifverträge ab.

Nach den Abschlüssen mit beiden Verbänden im Jahr 2006 standen für das Jahr 2007 Verhandlungen über den Entgelttarifvertrag mit dem iGZ an. Für den Verband BZA besteht eine Verhandlungsverpflichtung für das Jahr 2008.

Forderung der DGB-Tarifgemeinschaft war eine Vorweganhebung von 60 Euro für jede Entgeltgruppe ab 1. Januar 2007 und eine weitere prozentuale Erhöhung der Entgelte um fünf Prozent. Nach mehreren Verhandlungen konnte im August 2007 einen Einigung erzielt werden. Dabei ist es gelungen, die unteren Lohngruppen proportional stärker anzuheben. Im Ergebnis wurden die Entgelte nach einzelnen Entgeltgruppen unterschiedlich, im Durchschnitt um 7,6 Prozent bei einer Laufzeit von zwei Jahren erhöht. Die neuen Entgelttarifverträge haben eine Laufzeit bis 31. Dezember 2008.

Ingesamt sind die Flächentarifverträge mit derzeit 7,15 Euro in der untersten Entgeltgruppe West und 6,22 Euro in der untersten Entgeltgruppe Ost weiterhin sehr unbefriedigend für die IG Metall. Es gilt deshalb die Aktivitäten der Kampagne zur Regelung von Leiharbeit in den Entleihbetrieben und die Mitgliedergewinnung auch mit Blick auf die notwendige Weiterentwicklung der Flächentarifverträge zu nutzen. Neben der Erhöhung der Entgelte müssen in Zukunft strukturelle Verbesserungen und die verabredeten Branchenzuschläge durchgesetzt werden.

Bundesmontage-Tarifvertrag (BMTV)

Zum BMTV gab es keine Tarifbewegung. Im Jahr 2007 befasste sich die Bundestarifkommission mit einer Diskussionsvorlage zum Aufwandsersatz-Tarifvertrag für Auswärtstätigkeiten bei Montage. Hierzu wurde eine Technische Arbeitsgruppe gebildet, die diese Vorlage erarbeitete. Die daraus gezogenen Eckpunkte sollen für die Verhandlungen in 2008 genutzt werden. Im Vorfeld sollen Sondierungsgespräche mit Gesamtmetall stattfinden.

Europäische Tarifpolitik

Um Lohnkonkurrenz zu vermeiden, haben die Mitgliedsgewerkschaften des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) eine gemeinsame lohnpolitische Leitlinie formuliert. Jede Mitgliedsgewerkschaft soll kostenwirksame Tarifvereinbarungen zumindest im Umfang des jeweiligen nationalen Produktivitäts- und Inflationsanstiegs abschließen. Die ökonomischen und in manchen Ländern auch die politischen Ausgangsbedingungen für das Erreichen dieses Ziels waren im Berichtsjahr 2007 wieder günstiger. In den meisten Ländern lag das Wirtschaftswachstum höher als in den Vorjahren, und auch die Arbeitslosigkeit ging leicht zurück.

Im Ergebnis konnten nahezu alle Mitgliedsgewerkschaften mit ihren Abschlüssen die Inflationsrate ausgleichen. Viele konnten Lohnzuwächse verzeichnen, die noch leicht über die Summe aus Produktivitätszuwachs und Inflationsrate hinausgingen. Manche Länder wie Belgien, Österreich, Ungarn und Großbritannien blieben allerdings 2007 unter dieser Linie. Zusätzlich zu den Lohnzuwächsen konnte in manchen Ländern eine Vereinbarung zu der gemeinsamen EMB-Forderung nach Qualifizierung und Weiterbildung erreicht werden. Die inhaltliche Qualität der Abschlüsse reichte von dem Recht auf jährliche Qualifizierungsgespräche bis zu dem Recht auf zwei Wochen Weiterbildung pro Jahr.

Die Tarifauseinandersetzungen der IG Metall im Jahr 2007 wurden im europäischen Ausland mit besonderer Aufmerksamkeit verfolgt. Denn für viele Länder - so für Belgien, Niederlande und die skandinavischen Länder - liefert der IG Metall-Abschluss eine Orientierungsmarke für ihre eigenen Tarifverhandlungen. Außerdem wurde die IG Metall von den anderen Mitgliedgewerkschaften des EMB auch wegen der vielen abweichenden betrieblichen Tarifvereinbarungen besonders beobachtet.

Im Wissen um diese Aufmerksamkeit der anderen Gewerkschaften hat die tarifpolitische Abteilung die Vertreter europäischer Gewerkschaften während der laufenden Tarifrunde zu einem eintägigen Informationsseminar nach Frankfurt eingeladen. Teilnehmer waren Kolleginnen und Kollegen aus den jeweiligen Gewerkschaftszentralen von Italien, Großbritannien, Schweden, Dänemark, Österreich, Belgien und zudem Vertreter des EMB, Brüssel. Dabei wurden sowohl die aktuelle Tarifrunde als auch die Probleme mit den abweichenden Vereinbarungen in aller Offenheit diskutiert.

MetallRente

Das gemeinsame Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall entwickelte sich 2007 zum schnellst wachsenden Unternehmen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Inzwischen haben über 13.000 Unternehmen Gruppenverträge mit der MetallRente abgeschlossen. Über 250.000 Arbeitnehmer (57.000 Neuzugänge in 2007) nutzen das Versorgungswerk für ihre Entgeltumwandlung. Seit der Gründung 2001 sind der MetallRente nunmehr eine Milliarde Euro an Mitteln zugeflossen.

Wesentlich zum zweistelligen Wachstum hat der 2006 geschlossene Tarifvertrag zu altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) sowie die Hereinnahme neuer Konsorten (Swiss Life und R+V-Versicherung) beigetragen.

Aus steuerlichen Gründen wurde MetallRente in eine GmbH umgewandelt.

Metall- und Elektrohandwerke/Metallbranchen

Flächentarifverträge Handwerk 2007

Die wirtschaftliche Situation in den einzelnen Handwerksbranchen ist sehr unterschiedlich. Das spiegelt sich auch in den jeweiligen Tarifabschlüssen wider. Gleichwohl gibt es einen Gesamttrend: Es wird immer schwieriger, Flächentarifverträge zu halten und durchzusetzen. Zufriedenstellend wird uns das nur noch dort gelingen, wo wir organisationspolitisch stark sind. Wir brauchen deshalb in den nächsten Jahren eine positive Mitgliederentwicklung. Dafür ist Mitgliederwerbung Voraussetzung.

Kraftfahrzeug Handwerk

Westdeutschland

In den 2007-er Tarifrunden im Kfz-Gewerbe hat die IG Metall im Schnitt 2,5-prozentige Erhöhungen erzielt. In vielen Tarifgebieten, vor allem in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, war dafür allerdings eine stärkere Mobilisierung nötig als sonst. Dort hatten die Arbeitgeber nicht nur - wie in anderen Tarifgebieten auch - den Manteltarifvertrag gekündigt. Sie hatten zudem angekündigt, sie wollten ihre Tarifzuständigkeit aufgeben. Die Antwort der Kolleginnen und Kollegen auf diese Fluchtversuche aus Tarifbindung und Flächentarifvertrag waren Warnstreiks. Allein in Nordrhein-Westfalen legten am 27. März 2007 etwa 10.000 Kfz-Handwerker aus 286 Betrieben vorübergehend die Arbeit nieder. Dabei wurden sie von Kolleginnen und Kollegen aus den Bezirken Küste und Berlin-Brandenburg-Sachsen unterstützt. Die Arbeitgeber brachen daraufhin sowohl in Nordrhein-Westfalen als auch in Schleswig-Holstein ihre Fluchtversuche ab. Sie beteuerten, am Flächentarifvertrag festhalten zu wollen.

Das war eine hohle Phrase. Denn die Arbeitgeber kündigten sehr bald die Manteltarifverträge. In Nordrhein-Westfalen und in Hamburg ausdrücklich in Verbindung mit der Forderung nach einer Rückkehr zur 40-Stunden-Woche. Außer in Hessen haben sie in allen anderen Tarifgebieten, in denen 2008 Verhandlungen über die Entgelttarifverträge anstehen, ebenfalls die Manteltarifverträge gekündigt. Allerdings ohne konkrete Forderungen zu stellen. In Nordrhein-Westfalen haben die Arbeitgeber in den ersten Runden die unentgeltliche Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Stunden gefordert. Wäre die IG Metall dazu bereit, dann und nur dann - so das unverschämte Angebot der nordrhein-westfälischen Arbeitgeber - wären sie zu einer zweiprozentigen Tariferhöhung bereit. Die Reaktionen auf diesen faktische Lohnsenkung blieben auch diesmal nicht aus: Seit 11. März 2008 gibt es Warnstreiks in Nordrhein-Westfalen.

In Baden-Württemberg und in Bayern haben die Landesinnungsverbände nichts aus den nordrhein-westfälischen Erfahrungen gelernt. Sie haben einfach ihre Tarifzuständigkeit aus den Satzungen gestrichen und auf neue Tarifgemeinschaften als Vertragspartner verwiesen.

Bisherige Innungsmitglieder können, aber sie müssen nicht Mitglied in diesen Tarifgemeinschaften werden. Das heißt: Die Tarifbindung wird zur Disposition gestellt. Es besteht die Gefahr, dass der Flächentarifvertrag zu Makulatur wird.

Diese von den Arbeitgebern provozierten Konflikte haben zu stärkerer Mobilisierung und zu einer größeren Bereitschaft bei den Beschäftigten geführt, der IG Metall beizutreten: 2007 konnten wir rund 10.000 Neuaufnahmen registrieren. Und: Erstmals in der Geschichte der IG Metall hat es eine Bundeskonferenz für das Kfz-Handwerk gegeben: am 29. August 2007 in Frankfurt unter dem Motto „Aufstehen für den Flächentarifvertrag".

Ostdeutschland

Bereits Anfang 2005 hatten die Landesverbände des Kfz-Gewerbes Berlin-Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen alle bestehenden Tarifverträge gekündigt. Alle Landesverbände und nachfolgend die Innungen gaben ihre Tarifzuständigkeit auf und gründeten die Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe als neuen Vertragspartner. Dieser Tarifgemeinschaft haben sich bis heute nicht mehr als 40 Unternehmen angeschlossen.

Nach schwierigen Verhandlungen konnten wir in 2007 in allen ostdeutschen Tarifgebieten Abschlüsse mit der Tarifgemeinschaft mit im Schnitt fünf Prozent Erhöhung in bis zu drei Stufen erreichen. Allerdings entfaltet diese Vereinbarung aufgrund der sehr geringen Tarifbindung nur wenig Wirkung.

Elektrohandwerk – Tarifvertrag Mindestentgelt in den Elektrohandwerken der BRD

Nach Jahren nachwirkender Tarifverträge konnten wir im Sommer einen Abschluss für das Elektrohandwerk in Hessen und Rheinland-Pfalz erreichen. Mit diesem Abschluss sind die beiden Tarifgebiete Hessen und Rheinland-Pfalz zusammengeführt worden. Deshalb sind die Erhöhungen unterschiedlich ausgefallen. Sie liegen im Schnitt bei etwa zwei Prozent. Der neue Vertrag hat eine Laufzeit bis September 2009.

Nach diesem Durchbruch in Hessen und Rheinland-Pfalz sind uns für die Tarifgebiete Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen 2007 ebenfalls Neuabschlüsse gelungen. Die Entgelterhöhungen liegen zwischen 2,4 bis drei Prozent. Für deren Durchsetzung waren teilweise Warnstreiks erforderlich.

Nach langwierigen Verhandlungen konnten wir im Januar 2007 außerdem mit dem Zentralverband des Elektrohandwerks ein Mindestentgelttarifvertrag vereinbaren. Dieser Vertrag wurde im September 2007 durch den Tarifausschuss beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt. Der Tarifvertrag beinhaltet Mindestlöhne in Höhe von 7,70 bis 8,20 Euro in den neuen Bundesländern und von 9,20 bis 9,60 Euro in den alten Bundesländern - gestuft für die Jahre 2007 bis 2010.

Heizung/Sanitärhandwerk:

In diesem Handwerksbereich brachten Abschlüsse für Niedersachsen eine Erhöhung der Entgelte um 2,4 Prozent, für Nordrhein-Westfalen eine Erhöhung um 2,2 Prozent und für Hessen um drei Prozent. In allen weiteren Tarifgebieten sind die Tarifverträge in Nachwirkung.

Metallverarbeitendes Handwerk (Schlosser)

Im Bereich des metallverarbeitenden Handwerks konnte die IG Metall in 2007 für folgende Tarifgebiete Abschlüsse verbuchen:
Schleswig-Holstein: Entgelterhöhungen von drei Prozent mit einer Laufzeit bis Ende 2009 und Zusammenführung der bisherigen Manteltarifverträge für Arbeiter und Angestellte mit redaktionellen Anpassungen
Baden-Württemberg und Hamburg mit Erhöhungen von 3,5 Prozent, Laufzeiten bis zum 31. März 2009 in Baden-Württemberg und Ende 2009 in Hamburg,
Nordrhein-Westfalen mit Entgelterhöhungen von drei Prozent mit einer Laufzeit bis Juni 2009.

Heizungsindustrie

In der Heizungsindustrie (Haus- und Versorgungstechnik) wurde für Baden-Württemberg ein mehrjähriger Abschluss in Höhe von 2,8 Prozent erreicht. In Hessen wurde eine 3,1-prozentige Entgelterhöhung vereinbart, außerdem Einmalzahlungen und eine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um einheitlich 20 Euro.

Für die Beschäftigten der Heizungsindustrie in Niedersachsen gab es einen Abschluss mit einem Plus von 2,5 Prozent ab Oktober 2007 und weiteren 1,7 Prozent ab Oktober 2008.

Landmaschinenmechanik

Die Arbeitgeber des Landmaschinenhandwerks sind in den meisten Bundesländern Mitglied in den Landesverbänden des metallverarbeitendes Handwerks. Nicht so in Nordrhein-Westfalen. Neben Einmalzahlungen konnte dort für ein Jahr eine Erhöhnung von 2,2 Prozent ausgehandelt werden.

Textil- und Bekleidungsindustrie

Tarifrunde 2007 (Textil Ost)

Für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie gab es aufgrund des Tarifabschlusses im Jahr 2006 keine Tarifbewegung. Für die ostdeutsche Textilindustrie (zirka 17.000 Beschäftigte) wurden die Entgelttabelle und der Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen zum 31. März 2007 gekündigt. Die Forderung bestand aus der Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um fünf Prozent mit einer Laufzeit von zwölf Monaten und aus der Verlängerung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit, der zum 31. Dezember 2007 ohne Nachwirkung ausgelaufen wäre. Der Arbeitgeberverband wurde aufgefordert, die im letzten Tarifabschluss vereinbarte Gesprächsverpflichtung bezüglich eines Qualifizierungstarifvertrages einzulösen.

In der dritten Verhandlungsrunde konnte am 27. März 2007 in Chemnitz nach knapp elf Stunden ein Verhandlungsergebnis für die ostdeutsche Textilindustrie erzielt werden: Die Entgelte und Ausbildungsvergütungen gehen ab 1. Juni 2007 um drei und ab 1. Juni 2008 um weitere 2,7 Prozent nach oben, Laufzeit bis 31. März 2009. Außerdem wurde eine Erhöhung des Urlaubsgeldes auf 263 Euro für 2007 und 270 Euro für 2008 tariflich festgelegt. Der Tarifvertrag über Altersteilzeit konnte bis 31. März 2009 verlängert werden. Weiter wurde vereinbart, dass zu den Themen Aus-, Fort- und Weiterbildung eine gemeinsame Arbeitsgruppe Handlungsoptionen erarbeiten und festlegen soll. Das betrifft Eckpunkte, Inhalte und die Regelungen. Grundlage hierfür ist eine Studie des IMU-Instituts über die Grundrisse einer arbeitsorientierten Branchenstrategie der Textilindustrie im Osten.

Viele Aktionen in den einzelnen Betrieben - mit Aufnahmescheinen in Form eines Geldscheins, Unterschriftenlisten, Transparenten, Plakaten und Fotos - vor allem aber auch das tarifpolitische Open Air am 17. März 2007 auf dem Hauptmarkt in Zwickau mit mehr als 1500 Teilnehmern/innen hatten die Arbeitgeber nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden zum Einlenken gebracht.

Zwischenzeitlich ist die Tarifrunde 2008 in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie mit Erfolg abgeschlossen worden. Nach Warnstreiks mit mehr als 18.000 Beteiligten hat es das folgende Ergebnis gegeben:

- Für April und Mai Einmalzahlung von 200 Euro/Azubis 100 Euro
- Ab Juni 3,6 % mehr/Azubis zusätzlich 30 Euro pro Monat
- Tarifvertrag Altersteilzeit bis Ende 2009 verlängert
- Vorschlag für Entgeltrahmentarifvertrag (tera) bis Ende 1/09
- Gesprächsverpflichtung zur Azubi-Übernahme und Arbeitszeit-Flexibilisierung

- Einmalzahlungen können durch freiwillige Betriebsvereinbarung gekürzt oder werden. Dann Beschäftigungssicherung zwingend.

Bettwarenindustrie

Am 31. Januar 2007 wurde der Lohntarifvertrag für die deutsche Bettwarenindustrie zum 31. März gekündigt. Für die Löhne wurde eine Übertragung des Tarifergebnisses der Textil- und Bekleidungsindustrie unter Berücksichtigung der aktuellen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen gefordert.

Am 29. März 2007 wurde in zweiter Runde in Frankfurt ein Verhandlungsergebnis erzielt. Es enthält eine Erhöhung der Löhne um 2,6 Prozent ab 1. April 2007 und um weitere 1,4 Prozent ab 1. April 2008. Die Laufzeit wurde bis 31. Januar 2009 festgelegt. Außerdem wurde eine Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgeldes um 40 auf 600 Euro ab 2008 vereinbart.

In dem Verhandlungsergebnis ist daneben die Möglichkeit enthalten, bei schwieriger wirtschaftlicher Situation die Tariferhöhungen durch freiwillige Betriebsvereinbarung teilweise oder ganz für eine befristete Zeit unter der Voraussetzung einer Beschäftigungszusage auszusetzen. Die Betriebsparteien wurden aufgefordert, bei günstiger wirtschaftlicher Lage das Entgelt für befristete Zeit anzuheben.

Textile Dienste

In der Branche der Textilen Dienstleistung wurde zum 1. Januar 2006 ein Abkommen zur Beschäftigungssicherung, Innovation und Investition abgeschlossen. Auf Basis dieses Abkommens können Mitgliedsfirmen die Arbeitszeit um 1,5 Stunden pro Woche erhöhen, sofern sie auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten. In den meisten tarifgebundenen Unternehmen wurden im Laufe des Jahres 2006 entsprechende Vereinbarungen abgeschlossen, die auch ein Monitoring im Laufe des Jahres 2007 vorsahen.

Diese Monitorings wurden im letzten Quartal des Jahres zusammengetragen und bewertet. Von ihnen soll auch die Entscheidung über eine von den Arbeitgebern geforderte Weiterführung des ABII-Abkommens abhängen. Bei der Gesamtbewertung wurde festgestellt, dass es trotz der verlängerten Arbeitszeit keinen Beschäftigungsabbau gab. Das ist nicht nur auf die Vereinbarungen zurückzuführen, sondern geht mit den insgesamt positiven Marktentwicklungen bei Berufskleidung und Hotel/Gastronomie einher.

Nach einer Diskussion der Sachverhalte und der Auswertung der Informationen ermächtigte die Bundestarifkommission Textile Dienste die Verhandlungskommission, über die unveränderte Weiterführung von ABII zu verhandeln. Dies sollte mit der Einführung eines Mindestlohn-Tarifvertrages für diese Branche gekoppelt werden.

Am 23. Oktober 2007 wurde das bereits seit 2006 vereinbarte Abkommen bis zum 31. Januar 2009 verlängert. Gleichzeitig verständigten sich die Tarifparteien auf einen Mindestlohntarifvertrag, der ein monatliches Einkommen von mindestens 1450 Euro in den alten Bundesländern und 1360 Euro in den neuen Bundesländern vorsieht.

Danach wurde beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit für den Mindestlohntarifvertrag gestellt. Die Arbeitgeberseite trat dem Antrag bei. Sollte dem Antrag stattgegeben werden, gilt der Mindestlohn für alle Betriebe in Deutsch-

land. Man hat lediglich kleine Familienunternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten davon ausgenommen.

Zusätzlich soll die Branche künftig ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden.

Andere textile Branchen und Handwerke

In den kleineren textilen Branchen wie lohngewerbetreibende Bekleidungsindustrie, Konfektion technischer Textilien, Schirmindustrie, Maßschneiderhandwerk und anderen Teilbranchen gab es aufgrund von Tarifabschlüssen im Jahr 2006 keine Tarifbewegung.

Holz und Kunststoff verarbeitende und bearbeitende Industrie

Tarifrunde 2007

Ab dem zweiten Halbjahr 2006 kam es in der Holz verarbeitenden Industrie nach Jahren der wirtschaftlichen Rezession und einer massiven Strukturkrise zu einer wirtschaftlichen Erholung. Entsprechend motiviert waren die Kolleginnen und Kollegen, wieder an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilzuhaben. Dies äußerte sich in einer gut besuchten bundesweiten Aktion zur Möbelmesse im Januar 2007, in weiteren Kundgebungen in Westfalen und Bayern sowie in zahllosen betrieblichen Aktionen noch innerhalb der Friedenspflicht.

Die Entgelttarifverträge waren Ende März bzw. Ende April für die wichtigsten Tarifgebiete kündbar. Die Forderung betrug 6,5 Prozent für zwölf Monat in allen Gebieten.

Unmittelbar nach Abschluss des Entgelttarifvertrages in der Metall- und Elektroindustrie kam es am 14. Mai 2007 bereits in der zweiten Verhandlung zu Ergebnissen in den Tarifgebieten Westfalen und Baden-Württemberg und am 16. Mai in Niedersachsen. Hessen, Bayern und Rheinland-Pfalz zogen eine Woche später nach.

Die Eckpunkte des Abschlusses sind:

- Einmalzahlung von 300 Euro für die Monate Mai, Juni, Juli 2007. Dieser Betrag kann betrieblich zwischen 0 und 600 Euro schwanken,
- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 3,6 Prozent ab 1. August 2007,
- Einmalzahlungen für die Monate Mai, Juni, Juli 2008 von 345 Euro, ebenfalls betrieblich variabel,
- Entgelterhöhung von 2,5 Prozent ab 1. September 2008,
- Laufzeit bis 30. April 2009.

Mit der Entgeltrunde 2007 konnten wir zeigen, dass die beteiligten Tarifgebiete der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie aktionsfähig und in der Lage sind, gute Abschlüsse zu erzielen.

JAHRESABSCHLUSS 2007

der vorhandenen und neu
eingegangenen Flächentarifverträge
im Tarifarchiv des FB Tarifpolitik
(Zeitraum: 1. Dezember 2006 bis 31. November 2007)

	2007 neu abgeschlossen	**2007 TV`s insgesamt**
Metall- und Elektroindustrie	75	444
Werften	5	9
Eisen- und Stahlindustrie	1	55
Branchen	12	117
Firmen - Volkswagen AG	1	42
Heizungsindustrie	11	139
Handwerk alle	73	780
Schrott- und Recyclingwirtschaft	5	6
Textil- und Bekleidungsindustrie	10	441
Holz und Kunststoff ver- und bearbeitende Industrie	26	353

insgesamt	**219**	**2.386**

Von den insgesamt **2.386** Flächentarifverträgen wurden im Laufe des Jahres 2007 **219** Verträge erneuert, ergänzt bzw. erstmals abgeschlossen.

Flächenabschlüsse 2007 im Überblick

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
09.01.2007	**Elektrohandwerk** Nordrhein-Westfalen	31.01.2009 31.07.2009 28.02.2009 28.02.2009 28.02.2009	• Erhöhung der Entgelte ab 1. Februar 2007 um 2,4 % ab 1. Februar 2008 um weitere 2,2 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 um monatlich € 10,00 ab 1. August 2008 um weitere € 10,00 im 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr • Wiederinkraftsetzung des Manteltarifvertrages mit Änderungen • Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages über die tarifliche Absicherung eines 13. Monatseinkommen mit Änderungen • Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages
10.01.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Bayern	31.03.2008	• Verlängerung der Vereinbarung (Pforzheimer Abkommen) bis zum 31. März 2008 • Abschluss einer Tarifvereinbarung zur Schaffung von 1.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2007
16.01.2007	**Elektrohandwerk** Baden-Württemberg	31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. März 2007 um 2,8 % ab 1. März 2008 um weitere 1,9 % • Wiederinkraftsetzung des Manteltarifvertrages mit Änderungen • unveränderte Wiederinkraftsetzung Montageabkommen • Wiederinkraftsetzung der Vereinbarung Urlaubsabkommen mit Änderungen • Wiederinkraftsetzung der Vereinbarung über betriebliche Sonderzahlung mit Änderungen • Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
24.01.2007	**Elektrohandwerk Mindestentgelt**	31.12.2010	• wortgleiche Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken ab 1. März 2007 + 2,2 % West/ + 4,1 % Ost ab 1. Januar 2008 + 2,2 % bzw. + 2,6 % ab 1. Januar 2009 + 1,6 % bzw. + 1,9 % ab 1. Januar 2010 + 0,5 % bzw. + 1,9 %
26.01.2007	**Metallhandwerk** Schleswig-Holstein	31.05.2008 31.12.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. März 2007 um 3 % • Zusammenführung der bisherigen Manteltarifverträge für Arbeiter und für Angestellte mit Änderungen und redaktionellen Anpassungen
30.01.2007	**Schrott- und Recyclingwirtschaft** BRD	31.07.2008 31.07.2008 31.07.2008	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Juni 2007 um 4 % • für Februar bis Mai 2007 € 625,00 Einmalzahlung • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Februar 2007 um € 20,00 • Anhebung der Auslösungen ab 1. Februar 2007 um 2,5 %
09.02.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Nordrhein-Westfalen	31.03.2008	• Verlängerung der Tarifvereinbarung (Pforzheimer Abkommen) bis zum 31. März 2008
13.02.2007	**Kfz-Handwerk** Rheinland-Rheinhessen	29.02.2008 29.02.2008	• Erhöhung der Entgelte ab 1. März 2007 um 2,5 % (Ausbildungsvergütungen sind prozentual an den Lohn gekoppelt) • Wiederinkraftsetzung des Manteltarifvertrages mit Änderungen
16.02.2007	**Kfz-Handwerk** Bremen	31.12.2008 31.12.2008 31.12.2008	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2007 um 2,4 % und ab 1. Januar 2008 um 1,6 % • Änderungen im Manteltarifvertrag • Wiederinkraftsetzung der weiteren Tarifverträge

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
21.02.2007	**Kfz-Handwerk** Schleswig-Holstein	29.02.2008 31.07.2008	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. März 2007 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 im 1. und 2. Ausbildungsjahr um je € 12,00, im 3. um € 13,00 und im 4. um € 15,00
26.02.2007	**Heizungsindustrie** Baden-Württemberg	31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2007 um 2,8 % und ab 1. April 2008 um 1,9 % • Änderungen im Manteltarifvertrag • Änderungen im Urlaubsabkommen • Änderungen im Tarifvertrag über ein 13. Monatseinkommen • Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages
28.02.2007	**Kfz-Handwerk** Hamburg	29.02.2008 31.07.2008	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. März 2007 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 um 2,5 %
01.03.2007	**Sanitär-, Heizung-, Klima- und Klempnertechnik** Niedersachsen	31.03.2008	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2007 um 2,4 % • Änderung im Manteltarifvertrag
26.03.2007	**Kfz-Handwerk** Pfalz	31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2007 um 2,4 % und ab 1. April 2008 2 % • Wiederinkraftsetzung des Manteltarifvertrages mit Änderung • Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages über betriebliche Sonderzahlung mit Abschluss einer Zusatzvereinbarung
26.03.2007	**Kfz-Handwerk** Sachsen-Anhalt	30.09.2007	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2007 um 2,5 %

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
27.03.2007	**Ostdeutsche Textilindustrie** BRD Ost	31.03.2009 31.03.2009 31.03.2009	• Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 3 % ab 1. Juni 2008 um 2,7 % • Verlängerung des Tarifvertrages über Altersteilzeit • Erhöhung der Urlaubsgeldes
29.03.2007	**Deutsche Bettwarenindustrie**	31.01.2009	• Erhöhung der Löhne ab 1. April 2007 um 2,6 % ab 1. April 2008 um 1,4 % • Erhöhung des zusätzlichen Urlaubesgeldes um 40 auf 600 Euro
03.04.2007	**Kfz-Handwerk** Nordrhein-Westfalen	29.02.2008 29.02.2008	• für März 2007 Einmalzahlung in Höhe von € 50,00 • Erhöhung der Entgelte ab 1. April 2007 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. März 2007 um € 10,00 monatlich
12.04.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie und anverwandte Betriebe** Berlin und Brandenburg	31.12.2008	Abschluss folgender Tarifverträge: • Gemeinsamer Entgeltrahmentarifvertrag • Einführungstarifvertrag zum Entgelttarifvertrag • Überleitungstarifvertrag Überarbeitung und Neufassung folgender Tarifverträge: • Manteltarifvertrag • Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen • Tarifvertrag über den Einstieg in das 13. Monatseinkommen • Tarifvertrag über Flexibilisierung der Arbeitszeit

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
16.04.2007	**Schreib- und Zeichengeräte** Bayern	31.03.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2007 um 3,2 % ab 1. April 2008 um 3,2 %
04.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Pilotabschluss für Baden-Württemberg	31.10.2008	• für April und Mai 2007 Einmalzahlung in Höhe von € 400,00 • Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 4,1 % ab 1. Juni 2008 um 1,7 % (Möglichkeit, diese Stufe zusammen mit der nachstehend aufgeführten Einmalzahlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis spätestens 1. Oktober 2008 nach hinten zu verschieben. Der Betrag der Einmalzahlung reduziert sich dadurch entsprechend.) • für Juni bis Oktober 2008 Einmalzahlung in Höhe von 0,7 % eines Monatseinkommens für 5 Monate • Verabredungen zu den Themen Weiterentwicklung der Tarifregelung zum flexiblen Übergang in die Rente zum Altersumgang und grundsätzlich Anwendung der Tarifverträge für BA-Studenten
07.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Mittelgruppe		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
07.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Küste		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
07.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Osnabrück-Emsland		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
08.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Niedersachsen		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
08.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Thüringen		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
08.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Nordrhein-Westfalen		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
09.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Berlin TG I, TG II, TG III		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
10.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Bayern		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
11.05.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Sachsen-Anhalt		Übernahme des Ergebnisse vom 4. Mai 2007 Baden-Württemberg!
11.05.2007	**Metallbau** Baden-Württemberg	31.03.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 3,5 % ab 1. April 2008 um 2,5 %
14.05.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Baden-Württemberg	30.04.2009	• Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juli 2007 um 3,6 % ab 1. August 2008 um 2,5 % • für April bis Juni 2007 Einmalzahlung von € 300,00 und für Mai bis Juli 2008 Einmalzahlung von € 345,00 (Möglichkeit der Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen bis auf Null zu reduzieren oder bis auf das Doppelte zu erhöhen. Kommt keine freiwillige Betriebsvereinbarung zustande, gilt die tariflich vereinbarte Einmalzahlung.)

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
14.05.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Westfalen-Lippe	30.04.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. August 2007 um 3,6 % ab 1. September 2008 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Mai 2007 um 3,6 % ab 1. Juni 2008 um 2,5 % • für April bis Juni 2007 Einmalzahlung von € 300,00 und für Mai bis Juli 2008 Einmalzahlung von € 345,00 (Möglichkeit der Betriebsparteien durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen bis auf Null zu reduzieren oder bis auf das Doppelte zu erhöhen. Kommt keine freiwillige Betriebsvereinbarung zustande, gilt die tariflich vereinbarte Einmalzahlung.)
16.05.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Niedersachsen	30.04.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. August 2007 um 3,6 % ab 1. September 2008 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 auf € 620,00 1. Ausbildungsjahr € 665,00 2. Ausbildungsjahr € 705,00 3. Ausbildungsjahr € 725,00 4. Ausbildungsjahr und ab 1. August 2008 auf € 635,00 1. Ausbildungsjahr € 680,00 2. Ausbildungsjahr € 725,00 3. Ausbildungsjahr € 745,00 4. Ausbildungsjahr • für April bis Juni 2007 Einmalzahlung von € 300,00 und für Mai bis Juli 2008 Einmalzahlung von € 345,00 (Möglichkeit der Betriebsparteien, durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen bis auf Null zu reduzieren oder bis auf das Doppelte zu erhöhen. Kommt keine freiwillige Betriebsvereinbarung zustande, gilt die tariflich vereinbarte Einmalzahlung.)

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
23.05.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Rheinland-Pfalz	30.04.2009 30.04.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. August 2007 um 3,6 % ab 1. September 2008 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 3,6 % ab 1. Juni 2008 um 2,5 % • für Mai bis Juli 2007 Pauschale von € 300,00 für Juni bis August 2008 Pauschale von € 345,00 (Die Pauschalzahlungen können durch Betriebsvereinbarung auf null zurückgeführt oder verdoppelt werden.)
24.05.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Bayern	30.04.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Mai 2007 um 3,6 % ab 1. Mai 2008 um 2,6 %
29.05.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Hessen	30.04.2009 30.04.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 um 3,6 % ab 1. September 2008 um 2,46 % • für Mai bis Juli 2007 Pauschale von € 300,00 für Juni bis August 2008 Pauschale von € 365,00 (Die Pauschalzahlungen können durch Betriebsvereinbarung auf null zurückgeführt oder verdoppelt werden.)
29.05.2007	**Säge- und Plattenindustrie** Brandenburg	31.03.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juli 2007 um 3,6 % ab 1. April 2008 um 2,6 % • für April, Mai und Juni 2007 Pauschale von € 210,00, Auszubildende erhalten € 70,00
05.06.2007	**Metallhandwerk** Berlin		• Lehrmittelübernahme bis zu einem Gesamtwert von max. € 170,00 • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
18.06.2007	**Landmaschinen-mechaniker** Nordrhein-Westfalen	30.04.2008 31.12.2008	• Erhöhung der Einkommen ab 1. Juli 2007 um 2,2 % • für die Monate Mai und Juni 2007 Einmalzahlung von je € 45,00 • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 im 1. und 2. Ausbildungsjahr um € 9,00 und im 3. Ausbildungsjahr um € 5,00 • Verlängerung des Tarifvertrag vermögenswirksame Leistungen
18.06.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Thüringen	30.04.2009	• Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. April 2007 um 3,6 % ab 1. April 2008 um 2,6 %
02.07.2007	**Feinstblechpackungs-industrie** Hamburg und Niedersachsen	28.02.2009	• Erhöhung der Entgelte ab 1. Oktober 2007 um 4,1 % ab 1. Oktober 2008 um 1,7 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Oktober 2007 auf: € 811,00 - 1. Ausbildungsjahr € 852,00 - 2. Ausbildungsjahr € 873,00 - 3. Ausbildungsjahr € 915,00 - 4. Ausbildungsjahr ab 1. Oktober 2008 auf: € 824,00 - 1. Ausbildungsjahr € 867,00 - 2. Ausbildungsjahr € 888,00 - 3. Ausbildungsjahr € 930,00 - 4. Ausbildungsjahr • Für die Monate August und September 2007 Pauschalzahlung von € 400,00, Auszubildende € 125,00 • Für die Zeit vom 1. Oktober 2008 bis zum 1. Februar 2009 Einmalzahlung in Höhe 0,7 % eines Monatsentgelts pro Monat (Möglichkeit, durch freiwillige Betriebsvereinbarung das Inkrafttreten der 2. Tarifperiode entsprechend der wirtschaftlichen Lage bis zum 1. Februar 2009 zu verschieben, der Einmalbetrag verringert sich dann entsprechend)

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
05.07.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie/ Spielwarenindustrie** Sachsen	30.04.2009	• Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juli 2007 um 3,6 % ab 1. Juli 2008 um 2,6 % • für die Monate Mai und Juni 2007 Einmalzahlung in Höhe von € 200,00 Auszubildende € 60,00 • zusätzlich erhalten alle Beschäftigten in der Speiwaren- und Kunststoffindustrie € 100,00, Auszubildenden € 30,00 • unveränderte Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrags über betriebliche Sonder-zahlungen
09.07.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Brandenburg	31.03.2009	• Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juli 2007 um 3,6 % ab 1. Juli 2008 um 2,6 % • für die Monate März bis Juni 2007 Einmalzahlung in Höhe von € 400,00 Auszubildende € 130,00 (Die Pauschalzahlungen können durch Betriebsvereinbarung auf null zurückge-führt oder verdoppelt werden.)

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
13.08.2007	**Sanitär-Heizung-Klima Handwerk** Nordrhein-Westfalen	30.06.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. August 2007 um 2,2 % ab 1. Juli 2008 um 2 % • Für Juli 2007 Einmalzahlung von € 50,00 • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen des 3. und 4. Ausbildungsjahrs ab 1. August 2007 um € 10,00 ab 1. August 2008 um € 10,00 • Höhe der Auslösungssätze ab 1. August 2007 Zone 1 7 – 12 km € 7,26 Zone 2 12 – 20 km € 10,11 Zone 3 20 – 30 km €14,39 Zone 4 30 – 50 km € 18,63 Zone 5 50 – 85 km 29,50 Zone 6 über 85 km € 41,90 • § 7 Ziffer 3 Lohntarifvertrag (Weiterbildung), Einbringen von 23 Stunden unentgeltlich im Jahr für vom Arbeitgeber angeordnete Qualifizierungsmaßnahmen
24.08.2007	**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie** Sachsen-Anhalt	30.04.2009 31.07.2009	• Wiederinkraftsetzung der Lohn- und Gehaltstabellen vom 1. November 2006 zum 1. Juni 2007 • Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. August 2007 um 4,52 % ab 1. Juli 2008 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2007 um € 15,00 im 1. und 2. Ausbildungsjahr, um € 30,00 im 3. und 4. ab 1. August 2008 um € 10,00 im 1. und 2. Ausbildungsjahr, um € 20,00 im 3. und 4. (Schlichtung)

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
29.08.2007	**Metall- und Elektroindustrie** Osthessen/Fulda	28.02.2009	• für August und September 2007 Einmalzahlung in Höhe von € 400,00 • Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Oktober 2007 um 4,1 % ab 1. Oktober 2008 um 1,7 % (Möglichkeit, diese Stufe zusammen mit der nachstehend aufgeführten Einmalzahlung durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis spätestens 1. Februar 2009 nach hinten zu verschieben, der Betrag der Einmalzahlung reduziert sich entsprechend) • für Oktober 2008 bis Februar 2009 Einmalzahlung in Höhe von 0,7 % eines Monatseinkommens für 5 Monate • Verabredungen zu den Themen Weiterentwicklung der Tarifregelung zum flexiblen Übergang in die Rente zum Altersumgang
31.08.2007	**Elektrohandwerk** Nordrhein-Westfalen	31.12.2008	Abschluss eines Tarifvertrages über tarifliche Altersvorsorgeleistungen, gültig ab 1. September 2007. Dieser Vertrag ergänzt bzw. löst den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen ab.
01.09.2007	**Elektrohandwerk Mindestentgelt** **Allgemeinverbindlichkeit** Siehe auch Abschluss vom 24. Januar 2007!	31.12.2010	• Der Tarifausschuss des Elektrohandwerks der Bundesrepublik Deutschland beim Bundesministerium hat in der Sitzung am 1. September 2007 den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages über ein Mindestentgelt im Elektrohandwerk befürwortet. ab 1. September 2007 € 9,20 (+ 2,2 %) West € 7,70 (+ 4,1 %) Ost ab 1. Januar 2008 € 9,40 bzw. € 7,90 ab 1. Januar 2009 € 9,55 bzw. € 8,05 ab 1. Januar 2010 € 9,60 bzw. € 8,20

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
11.09.2007	**Kfz-Handwerk** Thüringen		Neuabschluss der folgenden Tarifverträge ab 1. Oktober 2007:
		31.12.2009	• Manteltarifvertrag mit Änderungen
		31.12.2009	• Vergütungsrahmentarifvertrag mit Änderungen
		31.12.2009	• Vergütungstarifvertrag Erhöhung der Entgelte ab 1. Oktober 2007 um 0,7 % ab 1. Januar 2008 um 2,3 % ab 1. Januar 2009 um 2 % Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Oktober 2007 um € 15,00 im 1. und 2. Ausbildungsjahr, um € 20,00 im 3. und 4. Ausbildungsjahr ab 1. Januar 2009 Erhöhung in gleicher Höhe
		31.12.2009	• Tarifvertrag betriebliche Sonderzahlung mit Änderungen
		31.12.2009	• Tarifvertrag Entgeltumwandlung
18.09.2007	**Zeitarbeit** Abschluss zwischen Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen iGZ und der DGB-Tarifgemeinschaft	31.12.2008	• Erhöhung der Entgeltgruppe 1 ab 1. November 2007 von € 7,00 auf € 7,21 (West) und ab 1. Januar 2008 auf € 7,31 (West) Weitere Erhöhung auf € 7,51 erfolgt, sobald der Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit vom 30. Mai 2006 in Form einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz wirksam wird, spätestens aber zum 1. November 2008. • Verhandlungsverpflichtung, wenn im Verlaufe des Jahres 2008 absehbar sein sollte, dass ein Mindestlohn in der Zeitarbeit faktisch nicht bis zum November 2008 in Kraft tritt. • Arbeitnehmer der Entgeltgruppe M haben Anspruch auf einsatzbezogene Zulage, die einsatzbezogene Zulage ist frühestens für die ab 1. Oktober 2007 geleisteten Stunden zu zahlen.

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
20.09.2007	**Kraftfahrzeug-Handwerk** Berlin-Brandenburg	31.12.2009 31.12.2009 31.12.2009 31.12.2009	• Wiederinkraftsetzung aller nachwirkenden Tarifverträge mit Änderungen ab 1. Oktober 2007 • Einführung einer Quote von 19 % zulässiger Arbeitszeit bis 40 Stunden. • Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Januar 2008 um 2,3 % zuzüglich 1,5 % für die Lohnempfänger ab 1. Januar 2009 um 2,2 % zuzüglich 1,5 % für die Lohnempfänger • Einmalzahlung in Höhe von € 50,00 im Oktober 2007 • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen auf: im Land Brandenburg: ab 1. Januar 2008: € 360,00/€ 390,00/€ 435,00/€ 475,00 ab 1. Januar 2009: € 370,00/€ 400,00/€ 445,00/€ 485,00 im Land Berlin: ab 1. Januar 2009: € 430,00/€ 455,00/€ 520,00/€ 555,00
27.09.2007	**Kraftfahrzeug-Handwerk** Sachsen	31.12.2009 31.12.2009 31.12.2009	• Wiederinkraftsetzung aller nachwirkenden Tarifverträge mit Änderungen ab 1. Oktober 2007 • Einführung einer Quote von 19 % zulässiger Arbeitszeit bis 40 Stunden. • Erhöhung der Vergütungen ab 1. Oktober 2007 um 1 % und ab 1. Januar 2008 um 2 % und ab 1. Januar 2009 um 2 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen auf: ab 1. Januar 2008: € 415,00/€ 475,00/€ 530,00/€ 580,00 ab 1. Januar 2009: € 425,00/€ 485,00/€ 540,00/€ 595,00

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
01.10.2007	**Heizungsindustrie** Niedersachsen	31.03.2009 31.03.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Oktober 2007 um 2,5 % ab 1. Oktober 2008 um 1,6 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Oktober 2007 um € 10,00 im 1. und 2. Ausbildungsjahr, um € 15,00 im 3. und 4. Ausbildungsjahr
05.10.2007	**Heizungsindustrie** Hessen	30.09.2009 30.09.2009	• Für die Monate Oktober bis Dezember 2007 Einmalzahlung in Höhe von € 300,00, Auszubildende erhalten € 100,00 • Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Januar 2008 um 3,1 %. Hierauf erfolgt in den Lohngruppen 1 bis einschließlich 3, 3. Berufsjahr und in den Gehaltsgruppen K/T 1 bis einschließlich K/T 3, 3. Berufsjahr eine weitere tabellenwirksame Erhöhung von € 20,00. Weitere Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Januar 2009 um 2,2 %. • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2008 um jeweils € 20,00 ab 1. Januar 2009 um jeweils € 15,00.
11.10.2007	**Schlosserhandwerk** Nordrhein-Westfalen	31.10.2009 31.10.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. November 2007 um 3 % ab 1. November 2008 um 2,2 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. November 2007 um € 10,00 in allen Ausbildungsjahren ab 1. November 2008 um weitere € 10,00 in allen Ausbildungsjahren • Streichung der Altersklassen in Gehaltsgruppe K/T 1 bis 3

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
23.10.2007	**Kraftfahrzeughandwerk** Sachsen-Anhalt	31.12.2009	• Neuvereinbarung aller nachwirkenden Tarifverträge • Vereinbarung des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung einheitlich für Thüringen, Sachsen-Anhalt, Berlin-Brandenburg und Sachsen • ab 2007 beträgt die höchste Stufe der tariflichen Sonderzahlung ab 36 Monate Betriebszugehörigkeit 50 % • Erweiterung der Quote der 40-Stünder von 13 % auf 18 % • Erhöhung der Entgelte ab 1. Januar 2008 um 2,5 % und ab 1. Januar 2009 um 2,5 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2008 um € 15,00 in allen Ausbildungsjahren und ab 1. Januar 2009 um weitere € 15,00 • ab 2008 beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld 30 % • ab 2008 beträgt das zusätzliche Urlaubsgeld für Auszubildende € 75,00
23.10.2007	**Textile Dienste** Bundesrepublik Deutschland	31.01.2009	• unveränderte Fortführung/Verlängerung des Abkommens für Beschäftigungssicherung, Innovation und Investition um 13 Monate • Abschluss eines Tarifvertrages zum Mindestentgelt Der Tarifvertrag tritt erst bei Vereinbarung der Allgemeinverbindlichkeit in Kraft. Das Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeit und die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden unverzüglich eingeleitet.
25.10.2007	**Kunststoffindustrie** Lippe	31.07.2009 31.12.2010	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Oktober 2007 um 3,8 % • Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. November 2008 um 3,1 % • Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrages 13. Monatseinkommen

Abschluss vom:	Branche/Tarifgebiet	erstmals kündbar/ Laufzeit	Verhandlungsergebnis - Eckpunkte -
04.12.2007	**Sanitärhandwerk** Hessen	31.12.2009 31.12.2009 31.12.2009 31.12.2009	• Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Januar 2008 um 3 % und ab 1. Januar 2009 um weitere 2,2 % • Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2008 auf folgende Beträge 1. Ausbildungsjahr € 505,00 2. Ausbildungsjahr € 550,00 3. Ausbildungsjahr € 595,00 4. Ausbildungsjahr € 640,00 • Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag § 11 wird bis zum 31. Dezember 2009 verlängert und das zusätzliche Urlaubsgeld im Jahr 2009 auf 40 % festgesetzt • In § 2 des Tarifvertrages betriebliche Sonderzahlung wird eine zusätzliche Ziffer 2.1 eingefügt: Möglichkeit durch freiwillige Vereinbarung die Sonderzahlungen bei schlechter Ertragslage um bis zu 15-%-Punkte zu reduzieren oder bei guter Ertragslage um bis zu 15-%-Punkte zu erhöhen, abweichende Vereinbarungen sind auf 1 Jahr zu befristen
13.12.2007	**Metallverarbeitendes Handwerk** Hamburg	31.12.2009	• Entgelterhöhung ab 1. Januar 2008 um 3,5 % (Eckentgelt neu € 2.123,10), ab 1. April 2009 um weitere 2,9 % (Eckentgelt neu € 2.184,70) • Eine bisher im Tarifvertrag vereinbarte monatliche Pauschalzahlung von € 40,00 entfällt zum 31. März 2009 • Redaktionelle Überarbeitung des Manteltarifvertrags