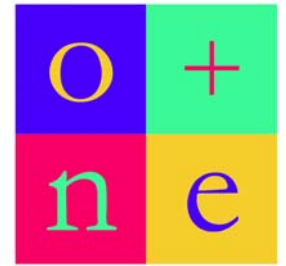


# Altes und neues Europa

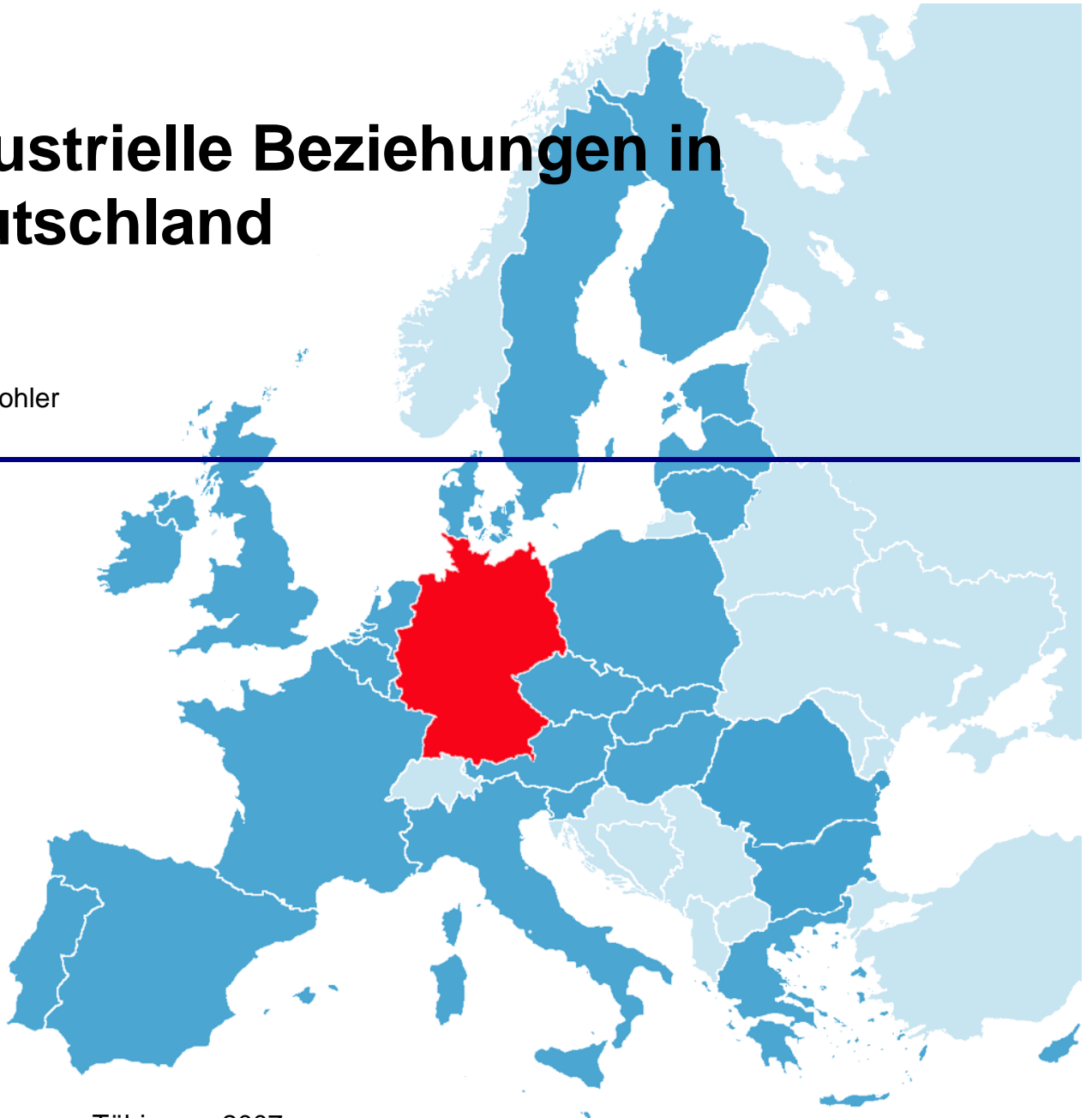
Neue Formen der Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsstandards als soziale  
Herausforderung in einem erweiterten  
Europa



---

## Industrielle Beziehungen in Deutschland

Harald Kohler



---

Entwurfssfassung – Tübingen, 2007

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Kontextbedingungen der industriellen Beziehungen in Deutschland.....</b>	<b>6</b>
2.1 Veränderungen der industriellen Beziehungen durch Reformen des Arbeitsmarktes (Hartz-Reformen) und der Sozialen Sicherung (Rente mit 67 Jahren) .....	6
2.2 Sozioökonomische Umfeldfaktoren .....	11
<b>3. Industrielle Beziehungen und sozialer Dialog in Deutschland.....</b>	<b>17</b>
3.1 Grundlagen und Strukturen der industriellen Beziehungen in Deutschland.....	17
3.2 Gewerkschaften.....	18
3.3 Arbeitgeberverbände .....	20
3.4 Betriebliche Arbeitsbeziehungen .....	21
3.5 Sektorale Arbeitsbeziehungen .....	25
<b>4. Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik .....</b>	<b>29</b>
4.1 Neue Formen von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen (atypische und prekäre Beschäftigung) und ihre Entwicklung .....	29
4.2 Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen im Einzelhandel .....	33
4.3 Folgenbewältigung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und von nicht Existenz sichernden Löhnen – die deutsche „Mindestlohndebatte“ .....	34
4.4 Gewerkschaftliche Good Practice-Beispiele .....	38
<b>5. Berufliche Bildung in Deutschland.....</b>	<b>40</b>
5.1 Strukturen der schulischen und beruflichen Bildung in Deutschland .....	40
5.2 Betriebliche Weiterbildung und ihre tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten.....	43
<b>6. Resümee .....</b>	<b>46</b>
<b>7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>49</b>
<b>8. Literaturhinweise, Quellen, Materialien und Links .....</b>	<b>50</b>

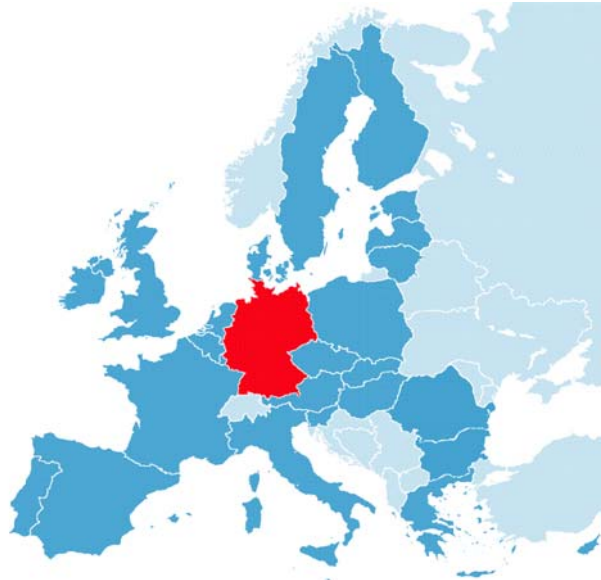
## Schaubild 1: Das Land im Überblick

## Deutschland



<b>Bevölkerung</b> (31.12.2006)	<b>82.3 Mio.<sup>1</sup></b>
<b>Erwerbstätige*</b> (2006) (Erwerbstätigenrechnung)	<b>39.1 Mio.</b>
<b>nach Wirtschaftszweigen:</b>	
▪ Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	849.000
▪ Produzierendes Gewerbe	7.802.000
▪ Baugewerbe	2.156.000
▪ Handel, Gastgewerbe und Verkehr	9.786.000
▪ Finanzierung, Vermietung u. Unternehmensdienstleistungen	6.613.000
▪ öffentliche und private Dienstleister	11.900.000
<b>Erwerbsquote</b> (2006)	<b>67,5<sup>1</sup></b>
<b>Arbeitslosenquote</b> (2006) (Erwerbsbevölkerung)	<b>8,4</b>
<b>Wachstumsrate des realen BIP</b> (2006)	<b>2,9</b>
<b>BIP pro Kopf in Kaufkraftstandards</b> (2006)	<b>109,6</b>
<b>Inflationsrate</b> (2006)	<b>1,8</b>
<b>Gewerkschaften:</b>	
<b>Mitglieder DGB</b> (2006)	<b>6.585.774</b>
<b>Organisationsgrad</b> (2004)	<b>18%</b>
<b>(Gesetzlicher) Mindestlohn</b>	<b>-</b>

Quelle: Eurostat, \* Statistisches Bundesamt; <sup>1</sup> vorläufige Werte



# 1 Einleitung

Gegenstand der Studie sind die industriellen Beziehungen und der soziale Dialog in Deutschland, die im Spannungsfeld von Politik, Ökonomie und Gesellschaft angesiedelt sind. Berücksichtigt werden hierbei die Aspekte atypischer und prekärer Beschäftigung, ihre mögliche Folgenbewältigung (Mindestlöhne) sowie die Berufliche Bildung. Einhergehend mit der Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigung, die u.a. durch umfangreichen Arbeitsmarkt- und Sozialreformen begünstigt wurde, und der nachlassenden Prägekraft des deutschen Tarifsystems sind mittlerweile deutliche Veränderungen in den industriellen Beziehungen in Deutschland zu erkennen, die sich nach der Entstehung der Bundesrepublik herausgebildet haben.

Die Studie beginnt in Abschnitt 2 mit einer Erläuterung der Kontextbedingungen der industriellen Beziehungen in Deutschland. In den Abschnitten (2.1) und (2.2) werden die jüngsten bundesdeutschen Reformen des Arbeitsmarktes (Hartz-Reformen) und der Sozialen Sicherung (Rente mit 67), die stark auf die industriellen Beziehungen in Deutschland einwirken, sowie einige zentrale sozioökonomische Umfeldfaktoren der industriellen Beziehungen dargestellt.

In Abschnitt 3 „Industrielle Beziehungen und sozialer Dialog in Deutschland“ werden die Grundlagen und Strukturen der industriellen Beziehungen in Deutschland (3.1), die Tarifparteien: Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände (3.2 und 3.3) sowie die betrieblichen und sektoralen Arbeitsbeziehungen beschrieben.

Der Abschnitt 4 nimmt eine Betrachtung von Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik vor. Gegenstände der Abschnitte (4.1) und (4.2) sind die neuen Formen von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen – atypische und prekäre Beschäftigung – und ihre Entwicklung, u.a. im Einzelhandel. Die Debatte um die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland (4.3) und zwei Good Practice-Beispiele als Reaktion auf die Veränderung der industriellen Beziehungen (4.4) schließen den Abschnitt ab.

Die Strukturen der beruflichen und schulischen Bildung in Deutschland (5.1) sowie der betrieblichen Weiterbildung und ihre tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten (5.2) sind Gegenstand des Abschnitts 5.

Den Abschluss der Studie bilden im Abschnitt 6 ein Resümee sowie eine Skizzierung des auf europäischer Ebene diskutierten Flexicurity-Ansatzes als Strategie zur Anpassung der industriellen Beziehungen an die sich ändernden Beschäftigungsstrukturen.

## 2 Kontextbedingungen der industriellen Beziehungen in Deutschland

### 2.1 *Veränderungen der industriellen Beziehungen durch Reformen des Arbeitsmarktes (Hartz-Reformen) und der Sozialen Sicherung (Rente mit 67 Jahren)*

Mit den Hartz-Reformen<sup>1</sup>, die im Kontext der Agenda 2010 der damaligen sozialdemokratisch geführten Bundesregierung zu sehen sind, wurden tief greifende und weit reichende Arbeitsmarktreformen in Deutschland eingeleitet und ein deutlicher Paradigmawechsel in der aktiven als auch passiven bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik vollzogen. Seit dem steht im Zentrum der Arbeitsmarktpolitik eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die sich am internationalen Trend orientiert (vgl. Clasen/Clegg 2003, Schmid 2005a) und auch im Einklang mit den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union (vgl. Bundesrepublik Deutschland 2003 u. 2004) befindet. Leitgedanke der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ist die gezielte Kombination von Aktivierung und sozialer Sicherung (Prinzip des Förderns und Fordern). Die Basis für die Arbeitsmarktreformen bildeten die Ergebnisse der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Kommission), die im Zusammenhang mit den aufgedeckten Fehlern bei der Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit eingerichtet wurde (vgl. Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002: 12). Mit der Umsetzung der Kommissionsvorschläge sollte durch Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Verringerung der Zugänge in die Arbeitslosigkeit bis zum Jahr 2005 die Arbeitslosigkeit in Deutschland um zwei Mio. gesenkt werden (Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002: 35).

Umgesetzt wurden Reformvorschläge der Kommission neben einigen Sofortmaßnahmen, wie z. B. der Einrichtung eines neuen Einstellungsförderungsprogramms für Unternehmen durch Kredite bei Kreditanstalt für Wiederaufbau im Wesentlichen

---

<sup>1</sup> Mit den Reformen wurden u.a. einige der wirtschaftsliberalen Vorschläge von Otto Graf Lambsdorff aus dem Jahr 1982 aufgegriffen, die mit zur Beendigung der damaligen sozialliberalen Koalition unter Bundeskanzler Helmut Schmidt beitrugen, wie z.B. die Beschränkung der Zahlung des Arbeitslosengeldes auf maximal ein Jahr, dem Nichtentstehen neuer Arbeitslosengeldansprüchen durch die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, niedrigere Leistungssätze für die Teilnahme an Rehabilitations-, Fort- und Umschulungsmaßnahmen sowie die Überprüfung der Möglichkeiten für eine Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe (vgl. Graf Lambsdorff 1982).

durch die vier Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I-IV<sup>2</sup>). Die Kernelemente der Gesetze waren die Schaffung beschäftigungsfördernder Rahmenbedingungen, die Neustrukturierung von arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen und der sozialen Sicherung für Arbeitssuchende sowie die institutionelle Reform der bundesdeutschen Arbeitsverwaltung mit der die Bundesanstalt für Arbeit zu einem leistungsfähigen und kundenorientierten (Arbeitsförderungs-)Dienstleister umgebaut werden sollte. Zum 01. Januar 2003 traten die ersten beiden Reformgesetze in Kraft. Zentrale Elemente des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) waren (vgl.: Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales 2003: 12 ff.):

- Maßnahmen zur Steuerung des Arbeitnehmerverhaltens während der Arbeitslosigkeit (beispielsweise die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitssuche);
- die flächendeckende Einrichtung der Personal-Service-Agenturen (PSAen) zur stärkeren Nutzung der Zeitarbeit als Vermittlungsinstrument;
- die Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung durch die Einführung von Bildungsgutscheinen mit dem Ziel ihrer Optimierung;
- Maßnahmen zur Eingliederung älterer Arbeitnehmer (beispielsweise durch eine Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer und die Ausweitung der Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern).

Das Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) hatte zum Regelungsinhalt (vgl.: Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales 2003: 14):

- die Vorbereitung der Einrichtung der Job-Center, die mittelfristig zu gemeinsamen Anlaufstellen von Arbeitsamt und Träger der Sozialhilfe werden sollen;
- die Einführung eines Anspruches auf einen (neuen) Existenzgründungszuschuss (Ich AG<sup>3</sup>);

---

<sup>2</sup> Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl. I 2002, 4607); Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002 (BGBl. I 2002, 4621); Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. I 2003, 2848) und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 (BGBl. I 2003, 2954).

<sup>3</sup> Dieser zusätzlich zum Überbrückungsgeld (§ 57 SGB III – vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2005) gewährte Existenzgründungszuschuss (§ 4211 SGB III – vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2005) sah eine degressive Zuschussförderung von vormaligen Beziehern von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe oder Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungs- und Strukturpassungsmaßnahmen bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit vor. Der Zuschuss betrug im ersten Jahr 600 €, im zweiten Jahr 360 € und im dritten Jahr 240 €. Die geförderten Existenzgründer waren als Pflichtversicherte in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen und hatten die Möglichkeit einer freiwilligen Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung, bei der sie niedrige Beiträge als andere Selbstständige entrichten mussten.

- die Neuregelung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung durch die Einführung von Mini- und Midi-Jobs<sup>4</sup>.

Hauptregelungsgegenstände des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das zum 01.01.2004 in Kraft trat (vgl.: Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales 2004: 10 ff.) waren:

- der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Ziel der Stärkung ihres Dienstleistungscharakters (u.a. durch eine Umbenennung in Bundesagentur für Arbeit und durch Einschränkungen und Veränderungen in der Form ihrer Selbstverwaltung);
- Vereinfachung des Leistungsrechts bei der Arbeitslosenversicherung (z.B. durch Einheitliche Anwartschaften, vereinfachte Berechnung des Arbeitslosengeldes, Zusammenfassung von Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld sowie Neufassung von Sperr- und Säumniszeiten);
- Neufassung der präventiven Geldleistungsinstrumente „Strukturkurzarbeitergeld und Zuschüsse zu Sozialplanmaßnahmen“, die zu Transferkurzarbeitergeld und Transfermaßnahmen wurden;
- Neustrukturierung und Vereinfachung des Einsatzes der arbeitsmarktpolitischen Instrumente u.a. durch:
  - die Integration der Strukturanpassungsmaßnahmen in die rechtlich und konzeptionell veränderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen<sup>5</sup>;
  - die Aufwertung des mit dem Job-AQTIV-Gesetz eingeführten Instruments der Beschäftigungsschaffende Infrastrukturförderung (BSI) nach § 279a SGB III als Förderinstrument für (ABM-)Vergabemaßnahmen;
  - die Zusammenführung und Vereinfachung der zahlreichen Eingliederungszuschüsse zu nur noch zwei Arten von Eingliederungszuschüssen: Eingliederungszuschüsse für Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen und Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwer behinderte Menschen.

Mit dem Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das als SGB II in das Sozialgesetzbuch eingegliedert und in weiten Teilen der Öffentlichkeit als Synonym für soziale Kälte und Soziabbau (Der Spiegel 43/2005: 24) – insbesondere in Ostdeutschland – wahrgenommen wurde, erfolgte die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zu einer neuen hauptsächlich vom Bund fi-

---

<sup>4</sup> Nach dieser Neuregelung für die Minijobs waren bei einer Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit des Arbeitsentgeltes für die Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bis zu einem Arbeitsentgelt von 400 € Pauschalabgaben von 25% zu entrichten.

<sup>5</sup> Konzeptionelles Ziel der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist nicht mehr die Eingliederungsaussichten der Arbeitslosen zu verbessern, sondern nur noch der Erhalt bzw. die Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

nanzierten Grundsicherung für Arbeitssuchende (Arbeitslosengeld II) zum 01.01.2005. Im Zuge der Zusammenlegung wurde die bis dahin vom Bund finanzierte Arbeitslosenhilfe, die nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes gewährt wurde und die sich an der Höhe des Arbeitslosengeldes bemaß, auf das niedrigere Niveau der bisherigen Sozialhilfe abgesenkt<sup>6</sup>. Berechtig für den Bezug der Grundsicherung für Arbeitssuchende sind alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zwischen 15 und unter 65 Jahren, die unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, sowie ihre Angehörigen. Zur schnellstmöglichen Überwindung der Hilfebedürftigkeit wurde mit der Grundsicherung für Arbeitssuchende Eingliederungsleistungen<sup>7</sup> verbunden, deren Kernelement ein auf die individuelle Problemlage des Einzelnen zu geschnittenes Betreuungskonzept – Fallmanagement – ist (vgl. Reis 2005). Ziel der Eingliederungsleistungen ist eine schnelle Vermittlung in Arbeit nach dem Prinzip „Fördern und Fordern“. Die Umsetzung des Gesetzes und die Erbringung der Integrationsleistungen erfolgen in einer Dualität zwischen Bundesagentur für Arbeit und kommunalen Trägern (kreisfreie Städte und Landkreise) in dafür eingerichteten Job-Centern, die mit dem Gesetz eine rechtliche Grundlage erhielten. Sie sollen als gemeinsame Anlaufstellen der beiden Träger zur Erbringung aller erforderlichen Beratungs- Vermittlungs- und Integrationsleistungen und der Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts der erwerbsfähigen Hilfeempfänger dienen.

Einher gehend mit Hartz-Reformgesetzen richtete die Bundesagentur für Arbeit auch ihre Geschäftspolitik neu aus. Infolge dieser geschäftspolitischen Neuausrichtung und den mit ihr verbundenen Sparzielen erfuhren die bis dahin durch die Bundesagentur für Arbeit stark eingesetzten „alten“ arbeitsmarktpolitischen Instrumente die Förderung der beruflichen Weiterbildung und die Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen (ABM

---

<sup>6</sup> Als Arbeitslosengeld II Leistungen werden neben den Regelleistungen (die für Alleinstehende 345 bzw. 347 € nach einer Anpassung 2007 betragen), der Sozialversicherung, der Kosten für die Unterkunft und einem befristeten Zuschlag zur Abfederung des Übergangs vom Arbeitslosengeld I zum Arbeitslosengeld II (max. 160 € für Alleinstehende), noch Mehrbedarfsleistungen und Einmalige Leistungen (z.B. zur Erstausstattung für eine Wohnung) gewährt (vgl.: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) 2004).

<sup>7</sup> Neben sozialen Eingliederungsleistungen (z.B. Schuldner- und Suchtberatung), einem Einstiegsgeld und Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz umfassen die Eingliederungsleistungen nahezu alle arbeitsmarktpolitische Instrumente des SGB III und sehen zudem die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten in Form einer Mehraufwandsentschädigung für erwerbsfähige Hilfebedürftige vor (Ein-Euro-Jobs), wenn sie nicht als ABM gefördert werden (vgl. § 16 SGB III, Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2005).

und SAM) einen überdurchschnittlichen Rückgang. Darüber hinaus nahm durch ihre förderpolitische Umgestaltung im Zuge der Hartz-Reformen auch ihre arbeitsmarktpolitische Förderbedeutung ab<sup>8</sup>. Demgegenüber erfuhren die „neuen“ arbeitsmarktpolitischen Instrumente im Zuge der Umsetzung der Hartz-Reformen ab dem Jahr 2003 einen enormen kurzfristigen Auf- und Ausbau. Ihre Kernelemente waren in Verbindung mit der „Neuen Zumutbarkeit“: die Personal-Service-Agenturen (PSA), die zunächst verpflichtende Förderung der Selbstständigkeit durch Existenzgründungszuschüssen (Ich-AG und Überbrückungsgeld), die Einrichtung von Jobcenter als neue Form der zentralen Vermittlung von Arbeitslosen in Beschäftigung sowie die Schaffung von im öffentlichen Interesse liegenden Zusatzjobs (Ein-Euro-Jobs) mit einer Mehraufwandsentschädigung für Arbeitslosengeld II Empfänger als neue zentrale Form der Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen.

Neben der grundsätzlichen Neuausrichtung der Arbeitsmarktförderung der Bundesagentur für Arbeit die zudem auch durch die extensive Förderung der Selbstständigkeit sichtbar wurde<sup>9</sup>, veränderten die Hartz-Reformgesetze die industriellen Beziehungen in Deutschland. So führten die Hartz-Reformgesetze zu einer gewollten Ausweitung atypischer Beschäftigung, insbesondere zur Ausweitung der Leih- bzw. Zeitarbeit, die als eines der Kernstücke der bundesdeutschen Arbeitsmarktreform (Kommission 2002: 147 ff.) galt. Erreicht wurde dies durch den Wegfall restriktiver Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) mit dem Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I).

Um die Rentenversicherung zukunftsfest zu machen, wurde auf Initiative des Koalitionspartners SPD durch die Bundesregierung im Jahr 2006 beschlossen ab 2012 das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise um zwei Jahre auf 67 Jahre anzuheben. Damit können Versicherte der Jahrgänge ab 1964 erst mit 67 Jahren abschlagsfrei in

---

<sup>8</sup> So erfolgte die Durchführung von Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen – die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten auf dem „Zweiten Arbeitsmarkt“ – durch die Bundesagentur für Arbeit seit den Arbeitsmarktreformen zum überwiegenden Teil in Form einer Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II (Ein-Euro-Jobs).

<sup>9</sup> Während in den ersten Jahren der rot-grünen Bundesregierung die Existenzgründung bzw. die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit noch als Flucht aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gesehen wurde, wird sie nun als ein Kernelement der arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung interpretiert.

Rente gehen<sup>10</sup>. Ziel der Verlängerung ist es neben einer zukünftigen Rentenkürzung für die betroffenen Jahrgänge, dass ältere Erwerbstätige weniger schnell aus dem Erwerbsleben herausgedrängt werden. Dazu wird angestrebt die Quote der Erwerbstätigen die 55 Jahre und älter sind von 45% bis zum Jahr 2010 auf 50% zu erhöhen. Zudem sollen die Chancen von älteren Arbeitslosen verbessert werden, wieder eine Anstellung zu bekommen. Hierfür hat die Bundesregierung eine Initiative „50plus“ gestartet, die eine Mischung aus Kombilöhnen, Eingliederungszuschüssen und Weiterbildung für diese Personengruppe zum Inhalt hat (vgl. Bundesregierung Reformprojekte 2007).

## **2.2 Sozioökonomische Umfeldfaktoren**

Wird das Bruttosozialprodukt betrachtet, so stellt die Bundesrepublik Deutschland die führende Wirtschaftsnation in Europa dar. Dies gilt allerdings nicht in Bezug auf die Kaufkraft seiner Einwohner. Hierbei nimmt die Bundesrepublik eine deutlich nachrangige Stellung ein.

---

<sup>10</sup> Vgl. Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 20.04.2007 (BGBl. I 2007, 554).

Schaubild 2: Bruttoinlandsprodukt 2004

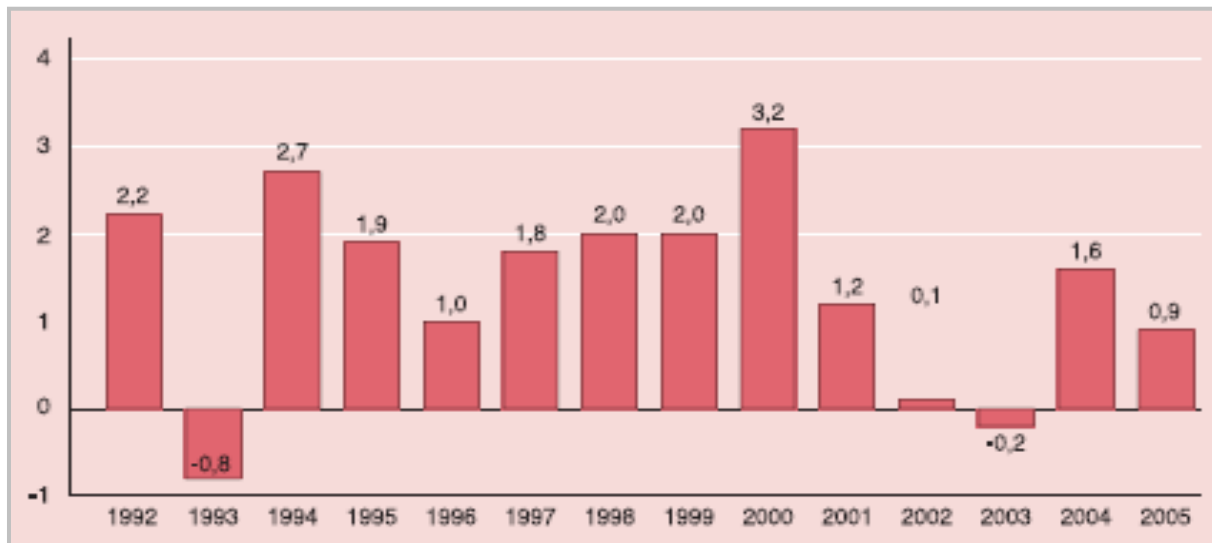
Land	Bruttoinlandsprodukt zu Marktpreisen		
	in jeweiligen Preisen	je Einwohner nach Kaufkraft	Veränderung gegenüber 2003 <sup>1</sup>
	Mrd. EUR	EU-25 = 100	%
Belgien	283,8	118	+ 2,9
Dänemark	196,3	123	+ 2,1
<b>Deutschland</b>	<b>2215,7</b>	<b>109</b>	<b>+ 1,6</b>
Estland	9,0	51	+ 7,8
Finnland	149,7	114	+ 3,6
Frankreich	1648,4	110	+ 2,3
Griechenland	167,2	82	+ 4,7
Irland	148,6	140	+ 4,5
Italien	1351,3	105	+ 1,2
Lettland	11,0	43	+ 8,3
Litauen	17,9	48	+ 7,0
Luxemburg	25,7	222	+ 4,5
Malta	4,3	71	+ 0,4
Niederlande	488,7	125	+ 1,7
Österreich	237,0	122	+ 2,4
Polen	195,2	47	+ 5,3
Portugal	142,4	76	+ 1,2
Schweden	279,0	116	+ 3,6
Slowakei	33,1	52	+ 5,5
Slowenien	26,1	79	+ 4,2
Spanien	837,6	98	+ 3,1
Tschechische Republik	86,8	70	+ 4,4
Ungarn	81,1	61	+ 4,6
Vereinigtes Königreich	1715,1	119	+ 3,2
Zypern	12,5	82	+ 3,8
<b>Europäische Union (EU-25)</b>	<b>10363,5</b>	<b>100</b>	<b>+ 2,4</b>
<b>Europäische Union (EU-15)</b>	<b>9886,5</b>	<b>109</b>	<b>+ 2,3</b>
<b>Eurozone</b>	<b>7696,1</b>	<b>107</b>	<b>+ 2,1</b>
Beitrittskandidaten			
Bulgarien	19,5	30	+ 5,6
Kroatien	27,6	46	+ 3,7
Rumänien	58,9	32	+ 8,3
Türkei	239,9	29	+ 7,7

1 Errechnet aus Angaben in Landeswährung und in konstanten Preisen.

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2006: 423

Seit dem Jahr 2000 entwickelte sich die Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland recht ungünstig, wie die jährlichen Veränderungsrate des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts zeigen. Erst im Jahr 2006 konnte die Bundesrepublik Deutschland seine Wirtschaftsschwäche der Vorjahre mit einem Wachstum des Bruttoinlandsproduktes von 2,7% überwinden.

Schaubild 3: Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (preisbereinigt, verkettet) – Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2006: 244

Die internationale führende wirtschaftliche Stellung verdankt die Bundesrepublik Deutschland dem Export von Industriegütern. Schwerpunkte des Industriegüterexports sind Kraftfahrzeuge, Maschinen und chemische Erzeugnisse. Mit 159,0 Milliarden € erzielte die Bundesrepublik Deutschland 2006 wieder einen Rekordüberschuss im Außenhandel (vgl. Statistisches Bundesamt 2007a). Zwei Drittel aller deutschen Ausfuhren gehen in die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU). Der wichtigste europäische Handelspartner Deutschlands ist Frankreich in das 2006 rund 10% aller deutschen Exporte gingen (vgl. Loschky/Ritter 2007: 478).

Seit dem Jahr 2000 sind bei der Erwerbstätigenstruktur deutliche Veränderungen zu erkennen. Tendenziell nimmt der Erwerbstätigkeit im Produzierenden Gewerbe ab, im Gegenzug gewinnt die Erwerbstätigkeit in den Dienstleistungsbereichen an Bedeutung.

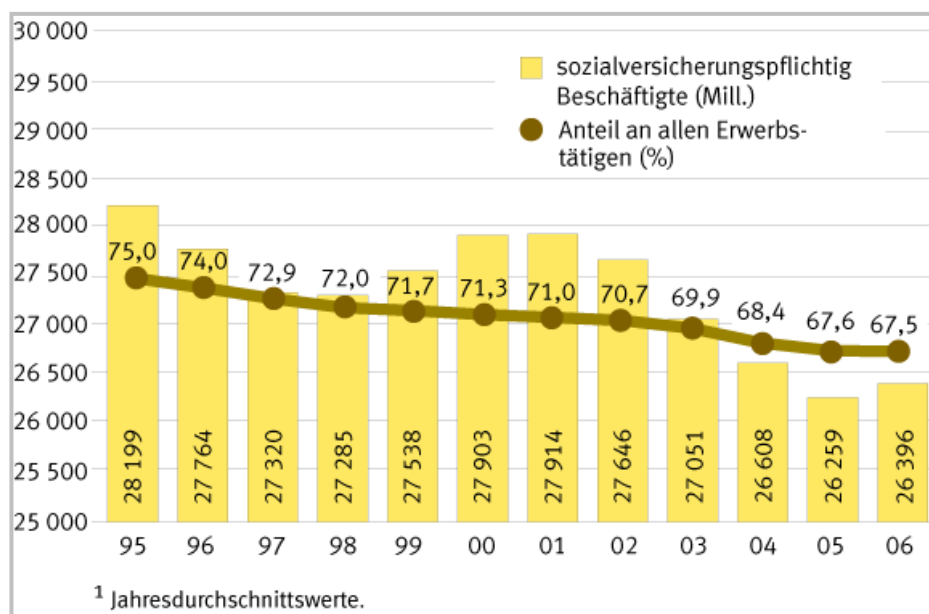
Tabelle 1: Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen und Anteile in %

Wirtschafts-gliederung	2000		2002		2004		2006	
	Erwerbs-tätige	Anteil in %	Erwerbs-tätige	Anteil in %	Erwerbs-tätige	Anteil in %	Erwerbs-tätige	Anteil in %
Land- und Forst-wirtschaft, Fischerei	936.000	2,4	904.000	2,3	873.000	2,2	849.000	2,2
Produzierendes Gewerbe	11.303.000	28,9	10.794.000	27,6	10.273.000	26,5	9.958.000	25,4
Dienstleistungs-bereiche	26.905.000	68,7	27.398.000	70,1	27.729.000	71,3	28.299.000	72,4
<b>Gesamt</b>	<b>39.144.000</b>		<b>39.096.000</b>		<b>38.875.000</b>		<b>39.106.000</b>	

Quelle: Statistisches Bundesamt 2007b: 80, eigene Berechnungen

Mehr als zehn Jahre lang ging sowohl die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch ihr Anteil an den Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt kontinuierlich zurück. Erst ab dem Jahr 2006 ist wieder ein Zuwachs bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland zu verzeichnen.

Schaubild 4: Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Anteil an allen Erwerbstätigen (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2007c

Die Arbeitslosigkeit hat sich in Deutschland in den letzten Jahren weiter verfestigt. Obwohl die Arbeitslosigkeit 2006 leicht rückläufig mit einer Arbeitslosenquote von 12,0% gegenüber dem Jahr 2005 von 13% war, bewegt sie sich auf einem hohen Niveau. In Folge des Nachwirkens der wirtschaftlichen Transformation der DDR ist die Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland mit Arbeitslosenquoten teilweise von mehr als 20% doppelt so hoch wie in Westdeutschland. Regional werden bzw. wurden Arbeitslosenquoten in Ostdeutschland zum Teil von mehr als 30% (monatlich) erreicht.

Tabelle 2: *Arbeitslosenquoten in Deutschland, West- und Ostdeutschland*

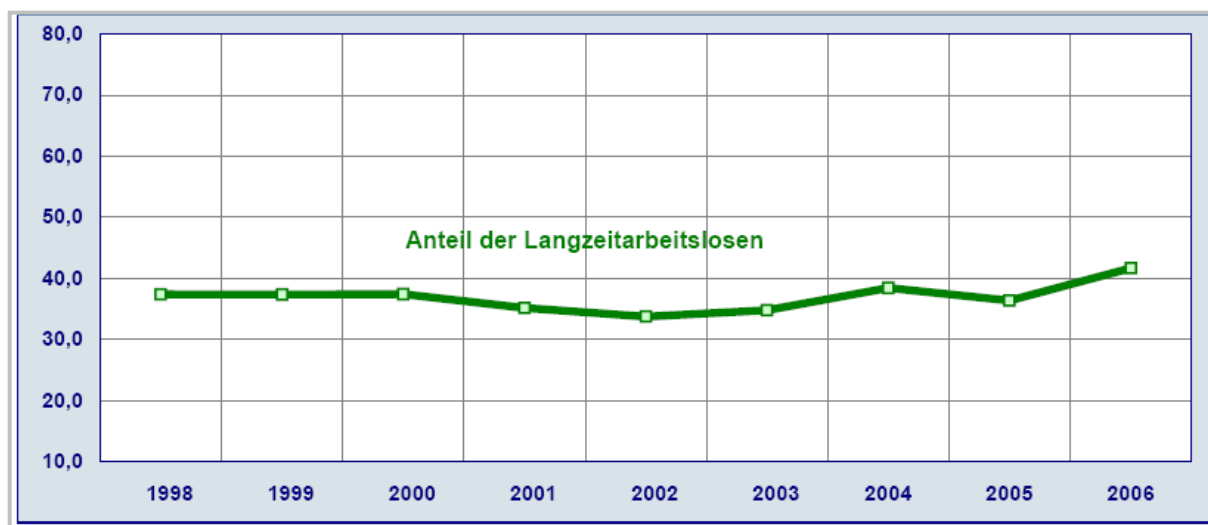
Jahr	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	alle zivile Erwerbspersonen <sup>1)</sup>	abhängige zivile Erwerbspersonen <sup>2)</sup>	alle zivile Erwerbspersonen <sup>1)</sup>	abhängige zivile Erwerbspersonen <sup>2)</sup>	alle zivile Erwerbspersonen <sup>1)</sup>	abhängige zivile Erwerbspersonen <sup>2)</sup>
1991	.	7,3	.	6,2	.	10,2
1992	7,7	8,5	.	6,4	.	14,4
1993	8,9	9,8	.	8,0	.	15,4
1994	9,6	10,6	8,1	9,0	14,8	15,7
1995	9,4	10,4	8,1	9,1	13,9	14,8
1996	10,4	11,5	8,9	9,9	15,5	16,6
1997	11,4	12,7	9,6	10,8	17,7	19,1
1998	11,1	12,3	9,2	10,3	17,8	19,2
1999	10,5	11,7	8,6	9,6	17,3	18,7
2000	9,6	10,7	7,6	8,4	17,1	18,5
2001	9,4	10,3	7,2	8,0	17,3	18,8
2002	9,8	10,8	7,6	8,5	17,7	19,2
2003	10,5	11,6	8,4	9,3	18,5	20,1
2004	10,5	11,7	8,5	9,4	18,4	20,1
2005	11,7	13,0	9,9	11,0	18,7	20,6
2006	10,8	12,0	9,1	10,2	17,3	19,2

<sup>1)</sup> Arbeitslose in % aller zivilen Erwerbspersonen (Abhängige, Selbständige und mithelfende Familienangehörige).  
<sup>2)</sup> Arbeitslose in % der abhängigen zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtige u. geringfügig Beschäftigte, Beamte, Arbeitslose).

Quelle : Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2007: 38

Während die Jugendarbeitslosigkeit mit einer durchschnittlichen jährlichen Jugendarbeitslosenquote von 10,8% (2006) bezogen auf die abhängige zivilen Erwerbstätige unter 25 Jahren eher ein nachrangiges Problem darstellt, ist die Langzeitarbeitslosigkeit inzwischen zum zentralen Problem der Arbeitslosigkeit in Deutschland geworden. Im Jahr 2006 waren bereits rund 42% der Arbeitslosen Langzeitarbeitslose.

Schaubild 5: Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Arbeitslosen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2007: 37

## 3 Industrielle Beziehungen und sozialer Dialog in Deutschland

### 3.1 Grundlagen und Strukturen der industriellen Beziehungen in Deutschland

Die industriellen Beziehungen in Deutschland basieren auf gewachsenen Kulturen der Konsensfindung und dem bewährten Einsatz von Instrumentarien zur politischen und wirtschaftlichen Problemlösung. Dadurch sind sie hochgradig sozialpartnerschaftlich – korporatistisch – angelegt und weniger konfliktorisch als in anderen Teilen Europas. Maßgeblich bestimmt werden die industriellen Beziehungen durch die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften in Deutschland. Ihre besondere Stellung innerhalb der industriellen Beziehungen kommt durch das Institut der Tarifautonomie im Grundgesetz zum Ausdruck. Darüber hinaus ist ihre Tarifpolitik ein zentraler Bestandteil der Wirtschafts- und Sozialpolitik. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen werden überwiegend tarifvertraglich festgelegt. Wenngleich es im Hinblick auf die Arbeitsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten, Kündigungsfristen, Urlaub usw.) gesetzlich festgelegte Mindeststandards gibt.

Geprägt werden die industriellen Beziehungen in Deutschland durch fünf primäre Strukturmerkmale: (1) Dualität, (2) Intermediarität, (3) Verrechtlichung, (4) Zentralisierung und Repräsentativität (vgl. Müller-Jentsch 1995: 11 ff.)

1. Die *Dualität* der Interessenvertretung stellt das zentrale Strukturmerkmal der industriellen Beziehungen dar. Als eine institutionelle Trennung von Tarifautonomie und Betriebsverfassung erlaubt sie eine funktionale Differenzierung der Ausprägung und Verarbeitung von Konflikten nach Interessen, Akteuren und Durchsetzungsformen in zwei Bereichen. Im Bereich der Tarifautonomie verhandeln und vereinbaren die kollektiven Akteure Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände vorwiegend die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft (Lohnsätze, Arbeitszeiten u. Rahmenbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse) ggf. mit dem Mittel des Arbeitskampfes. Demgegenüber regeln im Bereich der Betriebsverfassung die Akteure Betriebsrat und Management die konkreten Anwendungsbedingungen der Arbeit im jeweiligen Unternehmen unter Ausschluss offener Kampfmaßnahmen.
2. Mit *Intermediarität* ist die pragmatische Vermittlung zwischen den Interessen von Arbeit und Kapital gemeint. Daher ist der Betriebsrat Interessenvertretung der Arbeitnehmer, aber eben nicht ausschließlich, sondern unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Betriebsziele der Unternehmen.

3. Ein weiteres Strukturmerkmal der deutschen industriellen Beziehungen ist ihre starke *Verrechtlichung*. Sie ergibt sich aus der rechtlichen Bindung an ein dichtes Netz vornehmlich prozeduraler Regelungen und den Möglichkeiten zur richterlichen Überprüfung, deren wesentliche Rechtsquellen das Tarifvertrags- und Betriebsverfassungsgesetz sind.
4. Über einen langen Zeitraum hinweg waren bei den deutschen Tarifpartnern die *Zentralisation* und Konzentration ihrer Verbände die vorherrschende Bestrebung. Dazu gehörte seitens der Gewerkschaften die Durchsetzung des industrie- und einheitsgewerkschaftlichen Organisationsprinzips, das sich auf Arbeitgeberseite in Form von Parallelorganisationen widerspiegelte.
5. *Repräsentativität* bedeutet, dass sie Organe der kollektiven Interessenvertretung einen repräsentativen Charakter besitzen. Sowohl die Gewerkschaften als auch die Betriebsräte agieren im Namen ihrer Mitglieder bzw. ihrer Belegschaft, können diese aber in relativer Unabhängigkeit von deren Zustimmung wahrnehmen. Der Betriebsrat ist als Vertretungsorgan der Gesamtbelegschaft nicht an Aufträge seiner Wählerschaft gebunden, sondern nur seinen gesetzlichen Funktionen und den Interessen des Betriebs verpflichtet.

### **3.2 Gewerkschaften**

Gewerkschaften sind formal organisierte Zusammenschlüsse von abhängig Beschäftigten mit dem Ziel, deren ökonomische und soziale Lage zu sichern und zu verbessern. Sie agieren auf der betrieblichen, der branchenspezifischen und der gesamtwirtschaftlichen Ebene sowie in Bezug auf das politische System (Schmid 2002: 180). Im Zuge ihrer Neuorganisation nach der Gründung der Bundesrepublik wurde seitens der Gewerkschaften Einheitsgewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip angestrebt. Die Einheitsgewerkschaft sollte gleichermaßen Arbeiter und Angestellte vertreten und mehrere weltanschauliche bzw. politische Richtungen vereinigen, um einer beruflichen und politischen Zergliederung entgegenzuwirken. Entsprechend dem Industrieverbandsprinzip sollte ferner in einem Betrieb und in einer Branche nur eine Gewerkschaft die Arbeitnehmerinteressen vertreten. Durch diese gewerkschaftlichen Bestrebungen in ihrer Gründungsphase gibt es in Deutschland nur wenige, aber mitgliederstarke Gewerkschaftsorganisationen, die die Arbeitnehmerinteressen flächendeckend und branchenweit vertreten und mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden Tarifverhandlungen führen.

Die wichtigste Gewerkschaftsorganisation in Deutschland ist der 1949 als gewerkschaftliche Dachorganisation gegründete Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) mit seinen Einzelgewerkschaften. Er ist Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbun-

des (EGB). Finanziert wird der DGB aus dem Beitragsaufkommen seiner Mitgliedsgewerkschaften. Seit dem Zusammenschluss 2001 von vier DGB-Gewerkschaften aus dem Dienstleistungsbereich<sup>11</sup> und der nicht dem DGB angehörenden Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) besteht der Deutsche Gewerkschaftsbund aus acht Einzelgewerkschaften. Die Einzelgewerkschaften sind in ihrer Politik autonom und finanziell unabhängig. Die Tarifpolitik liegt in der Zuständigkeit der Einzelgewerkschaften. Dem DGB kommt in diesem Bereich lediglich eine koordinierende Funktion bzw. Ausnahmefunktion, wie etwa der Abschluss eines zum Jahresbeginn 2004 in Kraft getretenen Tarifvertrags der Tarifgemeinschaft des DGB mit der Zeitarbeitsbranche, der aufgrund der mit dem Industrieprinzip kollidierenden Zuordnungsproblematik der Branche zustande kam. In den vergangenen zehn Jahren haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften hohe Mitgliederverluste zu verzeichnen, wie der nachfolgenden Zusammenstellung zu entnehmen ist. Die mitgliedstärksten Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes sind die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die IG Metall mit rund 2,3 Mio. Mitgliedern.

*Tabelle 3: Mitgliederentwicklung DGB, IG-Metall und ver.di 1996-2006*

	1996	1998	2000	2002	2004	2006
<b>DGB</b>	<b>8.972.672</b>	<b>8.310.783</b>	<b>7.772.795</b>	<b>7.666.903</b>	<b>7.013.037</b>	<b>6.585.774</b>
darunter:						
<i>IG-Metall</i>	2.752.226	2.772.916	2.763.485	2.643.973	2.425.005	2.332.720
<i>ver.di.</i>	-	-	-	2.740.123	2.464.510	2.274.731

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund 2007a: 98 u. 2007b

Neben dem Deutschen Gewerkschaftsbund sind noch zwei weitere Gewerkschaftsorganisationen in Deutschland von Bedeutung. Dies ist zum einen der Deutsche Beamtenbund (DBB) mit rund 1,25 Mio. Mitgliedern. Als eine Spitzenorganisation der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors gehören dem Deutschen Beamtenbund (DBB) 40 Fachgewerkschaften u.a. die

<sup>11</sup> Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), IG Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst (IG Medien) und Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV).

inzwischen durch ihren Bahnstreik bekannt gewordene Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) an. Zum anderen der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) mit ca. 300.000 Mitgliedern. Im CGB als Dachorganisation sind sechzehn Einzelgewerkschaften zusammengeschlossen, die eine christlich-soziale Ordnungspolitik verfolgen. Daneben gibt es noch einige Berufsverbände, die sich als Berufsverbände spezialisierter Fachkräfte, wie z.B. der Ärzte, oder der Fluglotsen inzwischen gut etabliert haben. In Konkurrenz zu den Branchengewerkschaften versuchen sie die Arbeitsbedingungen ihrer Fachkräfte selbst zu regeln und diese zum Teil mit Streikaktionen durchzusetzen. Im Jahr 2001 setzte die Vereinigung Cockpit als Verband der Verkehrsflugzeugführer und Flugingenieure mit ca. 8.800 Mitgliedern als erste Vertretung einer Berufsgruppe in Deutschland einen eigenen Tarifvertrag mit der Lufthansa durch (vgl.: Der Spiegel 33/2007).

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad als Anteil der organisierten Arbeitnehmer an der Gesamtzahl aller abhängigen Beschäftigten<sup>12</sup> stellt für das System der industriellen Beziehungen einen wichtigen Indikator dar. Analog zur gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung ging der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den letzten zehn Jahren stark zurück. Der gewerkschaftliche Nettoorganisationsgrad fiel in Deutschland von 29% (1995) auf 18% (2004) (Kohl/Lehndorff/Schief 2006: 404).

### **3.3 Arbeitgeberverbände**

Die Organisation der Interessen der Unternehmen erfolgt in Deutschland über drei Institutionen: die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern sowie über die Unternehmerverbände und Arbeitgeberverbände.

Als öffentlich-rechtliche Körperschaften nehmen die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie die Landwirtschaftskammern die wirtschaftspolitischen Belange der Unternehmen – ihrer Pflichtmitglieder – auf lokal-regionaler Ebene wahr. Überdies artikulieren die nicht öffentlich-rechtlich organisierten Dachverbände der Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern – der Deutscher Industrie-

---

<sup>12</sup> Der Brutto-Organisationsgrad bezieht sich auf alle Gewerkschaftsmitglieder, der Nettoorganisationsgrad nur auf die beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder.

und Handelstag (DIHT) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) – ihre Interessen auf übergeordneter Ebene.

Zusammengeschlossen im Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) vertreten die Unternehmerverbände vorrangig ihre wirtschaftspolitischen Interessen. Demgegenüber sind die Arbeitgeberverbände die sozialpolitische und tarifpolitische Interessenvertretung der Unternehmen. Die Arbeitgeberverbände haben sich in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zusammengeschlossen. Sie umfasst 54 Bundesfachverbände und untergliedert sich in 14 überfachliche Landesvereinigungen, in denen die Arbeitgeberverbände auf regionaler Ebene organisiert sind. Wie der DGB schließt die BDA als Dachorganisation der Arbeitgeberverbände im Grundsatz keine Tarifverträge ab und übernimmt im Bereich der Tarifpolitik lediglich eine Koordinierungsfunktion. Als Tarifpartner der Einzelgewerkschaften fungieren die Arbeitgeberverbände des jeweiligen Wirtschaftszweiges. Von großer Bedeutung innerhalb der BDA sind die Spitzenverbände der Industrie, wie z.B. der Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall), der als Zusammenschluss von 16 regionalen metallindustriellen Arbeitgeberverbände der größte Mitgliedsverband der BDA ist. Die Arbeitgeberorganisationen in Deutschland sind gut etabliert und weisen einen hohen Organisationsgrad auf. Nach Angaben der BDA werden von ihr ca. zwei Mio. Unternehmen mit einem Beschäftigtenanteil von rund 80% an allen Beschäftigten erreicht (BDA/Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände o.J.: 11).

### **3.4 Betriebliche Arbeitsbeziehungen**

Durch die duale Struktur der industriellen Beziehungen spielen die Gewerkschaften innerhalb der Betriebe in Deutschland eine geringere Rolle als in den übrigen europäischen Ländern. Die betriebliche Interessenvertretung in Deutschland erfolgt durch die Betriebsräte. Der Betriebsrat selbst ist kein gewerkschaftliches Gremium. Als vermittelnde Instanz zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung ist der Betriebsrat zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet. Arbeitskampfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig. Die Aufgaben des Betriebsrates werden durch das Betriebsverfassungsgesetz (vgl.:

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 1972)<sup>13</sup> vorgeben. Danach stehen dem Betriebsrat eine Vielzahl von Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechten in sozialen Angelegenheiten zu. Im Wesentlichen erstrecken sie sich auf Beschwerderechte der Arbeitnehmer, soziale und personelle Angelegenheiten, die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen sowie die Unterrichtung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

Eingerichtet kann ein Betriebsrat in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder richtet sich nach der Beschäftigtenzahl der Betriebe<sup>14</sup>. In Deutschland besitzen ca. 37% der Betriebe mit ca. 66% der Beschäftigten, die mehr als 21 Beschäftigten haben, einen Betriebsrat (vgl.: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.) 2007: 252). Gibt es in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein dem örtlichen Betriebsrat nicht übergeordneter Gesamtbetriebsrat zu bilden, der zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten des Gesamtunternehmens ist. Auf der Grundlage eines Gesamtbetriebsratsbeschlusses kann für einen Konzern ein Konzernbetriebsrat eingerichtet werden. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten ist darüber hinaus ein umfassend vom Unternehmen über seine wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informierender Wirtschaftsausschuss zu bilden. Gewählt werden die Mitglieder des Betriebsrates alle vier Jahre von den Arbeitnehmern des Betriebes. Hierbei muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betrieb berücksichtigt werden, wenn der Betriebsrat aus mehr als drei Mitgliedern besteht. Die Betriebsratsmitglieder müssen zur Durchführung ihrer Aufgaben von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Daneben hat jedes Betriebsratsmitglied Anspruch auf bezahlte Freistellung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und einen besonderen Kündigungsschutz.

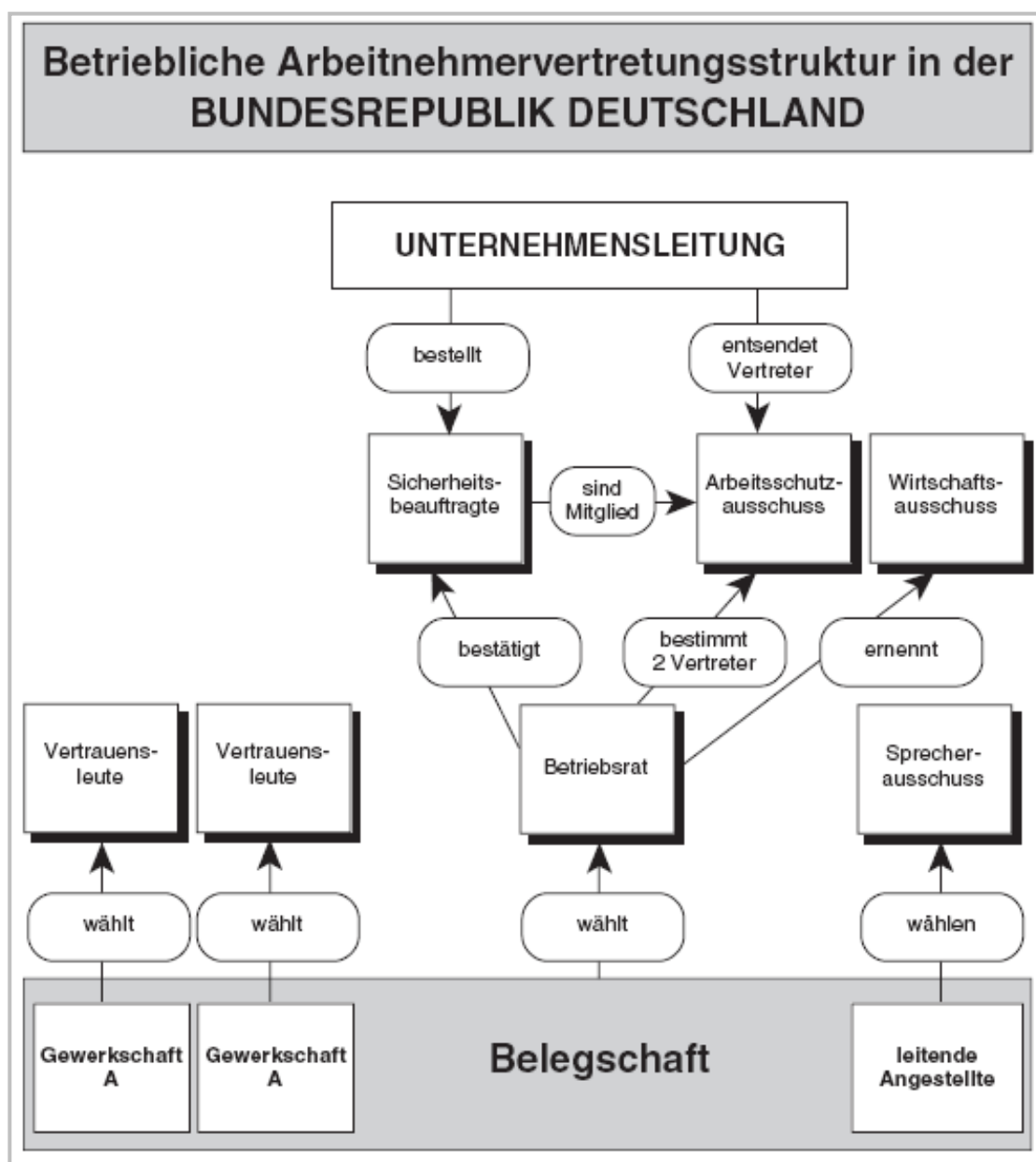
---

<sup>13</sup> Für den öffentlichen Dienst basiert die Tätigkeit des Betriebsrates – des Personalrates – auf der Grundlage der Personalvertretungsgesetze der Bundesländer und des Bundes.

<sup>14</sup> Der Betriebsrat besteht nach § 9 Betriebsverfassungsgesetz bei 5 bis 20 Beschäftigten aus einer Person, bei 21 bis 50 Beschäftigten aus drei Mitglieder, bei 51 bis 100 Beschäftigten aus fünf Mitgliedern usw..

Die gewerkschaftliche Vertretung in den Betrieben erfolgt über Vertrauensleute, die von ihrer Gewerkschaft in der Regel ernannt oder von den Mitgliedern der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gewählt werden. Ihre Aufgabe besteht darin die Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb zu betreuen, den Betriebsrat bei seiner Arbeit zu unterstützen sowie die betriebliche Durchsetzung der gewerkschaftlichen Ziele zu verfolgen. Darüber hinaus sind etwa zwei Drittel der Betriebsräte in den Einzelgewerkschaften des DGB organisiert. Die große Mehrheit der Betriebsräte übt ihre Betriebsratstätigkeit daher vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Zielvorstellungen aus (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.) 2007: 252). Die Struktur der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung in Deutschland kann graphisch aufbereitet dem folgenden Schaubild entnommen werden.

Schaubild 6: Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung



Quelle: Greif 2002: 10

Durch das Institut der Mitbestimmung auf der Unternehmensebene wird die betriebliche Interessenvertretung durch die Betriebsräte in einer besonderer Weise noch ausgeweitet. So sind die Beschäftigten in Aktiengesellschaften mit weniger als 2.000 Beschäftigten und in Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit über 500 Beschäftigten zu einem Drittel im Aufsichtsrat vertreten (vgl. Drittelbeteiligungsgesetzes/DrittelbG 2004<sup>15</sup>).

<sup>15</sup> Vormalig geregelt im Betriebsverfassungsgesetz 1952.

Darüber hinaus sieht das Mitbestimmungsgesetz eine paritätische Vertretung der Beschäftigten im Aufsichtsrat von Unternehmen in Form der Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung ab 2.000 Beschäftigten vor (vgl. Mitbestimmungsgesetz 1976). Bei Stimmenparität gibt allerdings der Aufsichtsratsvorsitzende (in der Regel Anteilseigner) durch seine zweite Stimme den Ausschlag. Daneben besteht in den Unternehmen der Kohle- und Stahlindustrie nach dem Montanmitbestimmungsgesetz bereits seit 1951 eine paritätische Vertretung in den Aufsichtsräten. Zudem werden die Beschäftigten dort durch einen Arbeitsdirektor als gleichberechtigtes Vorstandsmitglied im Unternehmensvorstand vertreten.

### **3.5 Sektorale Arbeitsbeziehungen**

Die wichtigste Ebene auf der die Tarifverträge über Entgelte und Arbeitsbedingungen in Deutschland ausgehandelt werden ist der Industriesektor bzw. die Branche. Rechtliche Grundlage hierfür bildet das Tarifvertragsgesetz. Es regelt Inhalt und Form des Tarifvertrages, wer die Tarifvertragsparteien sind, die Wirkung von Tarifnormen, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen sowie die Führung des Tarifregisters (vgl. Tarifvertragsgesetz (TVG) 1949). Die Tarifverträge werden von einer Gewerkschaft oder mehreren Gewerkschaften zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden geschlossen. Wirksame Tarifverträge können auf der Arbeitnehmerseite nur von Gewerkschaften als tariffähige Verbände geschlossen werden. Eine staatliche Anerkennung oder Verleihung der Gewerkschaftseigenschaft und damit der Tariffähigkeit existiert jedoch nicht. Im Einzelfall entscheiden hierüber die Arbeitsgerichte, die dazu Kriterien entwickelt haben. Der Christlichen Metallarbeitgewerkschaft (CGM) wurde beispielsweise vor ein paar Jahren die Gewerkschaftseigenschaft aufgrund ihrer geringen Mitgliederzahl aberkannt (Schmid 2005b: 180). Vor dem Hintergrund der Etablierung von Berufsverbänden für spezialisierte Fachkräfte, die in Konkurrenz zu den Branchengewerkschaften ihre Arbeitsbedingungen selbst regeln wollen, gewinnt die Klärung der Gewerkschaftseigenschaft für die sektoralen industriellen Beziehungen in jüngster Zeit an Bedeutung.

Der Tarifvertrag ist für die abschließenden Tarifparteien und ihre Mitglieder in der vereinbarten Vertragsdauer rechtsverbindlich. Seine Regelungsgegenstände erstrecken

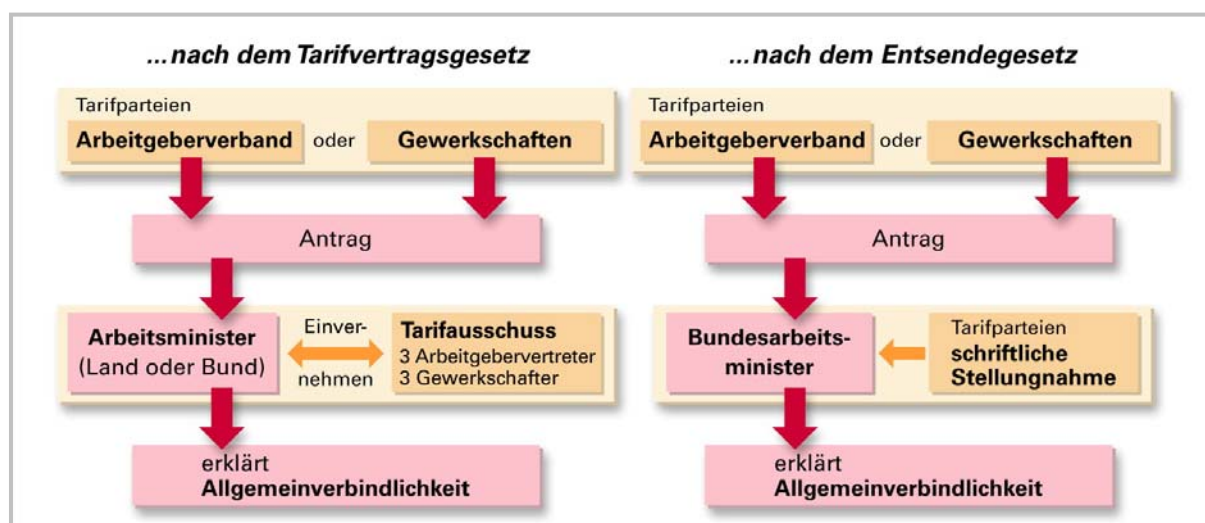
sich auf Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie auf betriebliche Fragen. Nicht in der Gewerkschaft organisierte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Leistungen aus einem Tarifvertrag, es sei denn, die Anwendung tarifvertraglicher Regelungen ist in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart, was überwiegend der Fall ist. Deshalb erhalten auch unorganisierte Arbeitnehmer in der Regel die durch die Tarifparteien in einem Tarifvertrag festgelegten tariflichen Leistungen. Nach Beendigung der Laufzeit behält der Tarifvertrag seine Wirkung (Nachwirkung) bis er durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird. Die Tarifverhandlungen beginnen in der Regel kurz vor Ablauf der Vertragsdauer des Tarifvertrages. Werden sie als gescheitert erklärt, kann eine der beiden Tarifparteien zur Beilegung des Konflikts eine Schlichtung anrufen. Kommt hierbei keine Einigung zustande, kann die Gewerkschaft nach dem Auslaufen des Tarifvertrags (Friedenspflicht) und nach der Durchführung einer Urabstimmung zu einem Streik aufrufen. Der Streik darf nur letztes Mittel (*ultima ratio*) sein und muss sich auf tarifvertraglich regelbare Gegenstände beziehen. Politische Streiks sind unzulässig (vgl. Greif 2002: 11). Die Geltung von Tarifverträgen erstreckt sich in der Regel auf einen Industriesektor bzw. eine Branche oder Teile davon und zwar entweder für eine einzelne Region oder bundesweit (Flächentarifverträge). Neben den Flächenverträgen gibt es noch Firmen- bzw. Haustarifverträge. Sie werden von den Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abgeschlossen, die nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sind. Generell können drei Arten von Tarifverträgen nach ihrem Inhalt und ihrer Laufzeit unterschieden werden (vgl. Greif 2002: 11):

1. *Lohn- und Gehaltstarifverträge*, in denen die Höhe der Löhne und Gehälter mit einer *kurzen* – meist jährlichen – Laufzeit festgelegt werden;
2. *Lohn- und Gehaltstarifverträge*, in denen die verschiedenen Entlohnungsgruppen sowie Regelungen der Leistungsentlohnung festgelegt und Gruppenmerkmale mit einer *mehrjährigen* Laufzeit definiert werden;
3. *Rahmentarifverträge bzw. Manteltarifverträge*, in denen Vereinbarungen über das Arbeitsverhältnis bzw. die betrieblichen Arbeitsbedingungen z.B.: Probezeit, Kündigungsfristen, Dauer und Verteilung der Wochenarbeitszeit, Nacht- und Schichtarbeit, Urlaub, mit einer mehrjährigen Laufzeit getroffen werden.

Daneben gibt es noch Tarifverträge zu speziellen Bereichen mit längerfristigen Laufzeiten, wie z.B.: Teilzeitarbeit, Rationalisierungsschutz, Vorruhestand, tarifliche Zusatzrenten, vermögenswirksame Leistungen oder zur Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmer usw..

Die bindende Wirkung von Tarifverträgen kann auch auf nicht tarifgebundenen Arbeitgeber ausgedehnt werden. Voraussetzung für eine solche Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Antrag mindestens einer der Tarifvertragsparteien beim Bundesarbeitsministerium. Nach dem Tarifvertragsgesetz erfolgt eine Allgemeinverbindlicherklärung dann, wenn die an den Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber mindestens 50% der unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen, die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse liegt und der mit je drei Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetzte Tarifausschuss der Allgemeinverbindlicherklärung zustimmt.

Schaubild 7: Der Weg zur Allgemeinverbindlicherklärung



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2006

Gekennzeichnet sind die sektoralen Beziehungen in Deutschland durch eine tarifliche Spaltung in Ost- und Westdeutschland sowie durch eine deutlich zu erkennende Tendenz zur Verlagerung tarifvertraglicher Prozesse und Regelungen von der sektoralen auf die betriebliche Ebene (Verbetrieblichung).

Die Tarifspaltung in Ost- und Westdeutschland ist auf die Transformation der ehemaligen DDR-Wirtschaft zurückzuführen. Infolge des Transformationsprozesses sind nach der Wiedervereinigung viele der DDR-Industriestrukturen weggebrochen und haben zu einer hohen Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland geführt. Zudem wiesen die den Transformationsprozess bewältigenden Betriebe über einen längeren Zeitraum hohe Produktivitätsrückstände im Vergleich zu den westdeutschen Betrieben auf. Den Gewerkschaften ist es – nicht zuletzt aufgrund des geringeren Produktivitätsni-

veaus in Ostdeutschland – in den vergangenen Jahren nicht gelungen eine fortschreitende tarifliche Angleichung an das Westniveau – mit Ausnahme des Öffentlichen Dienstes<sup>16</sup> – zu erreichen. Das ostdeutsche Lohnniveau liegt deshalb bis heute ca. 25 bis 30% hinter dem westdeutschen Lohnniveau zurück.

Eine der Ursachen für die zunehmende Tendenz zur *Verbetrieblichung* der industriellen Beziehungen in Deutschland liegt im kontinuierlichen Rückgang der Tarifbindung. In den letzten zehn Jahren gingen sowohl die Zahl der tarifgebundenen Betriebe als auch der Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten stark zurück. Arbeiteten in Westdeutschland 1996 noch mehr als zwei Drittel der Beschäftigten (69%) in tarifgebundenen Betrieben, so ging ihre Zahl bis zum Jahr 2006 kontinuierlich auf 57% zurück (Fischer u.a. 2007: 47). Ähnlich wie in Westdeutschland verzeichnete auch Ostdeutschland einen Rückgang der Tarifbindung, wenngleich auf einem deutlich niedrigen Niveau. Hier ging der Anteil der tariflich beschäftigten Arbeitnehmer von 56% (1996) auf 41% (2006) zurück (vgl. Fischer u.a. 2007: 48). Infolge werden in Ostdeutschland die Mehrzahl der Betriebe und mehr als die Hälfte der Beschäftigten formal nicht mehr von Tarifverträgen erfasst.

Gefördert wird die Tendenz zur Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehung auch seitens der Arbeitgeber. Der Flächentarifvertrag als eine Form die der Absicherung von Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen dient und den Wettbewerb zwischen den Unternehmen reguliert, wird von ihnen als nicht mehr zeitgemäß angesehen. In den Flächentarifverträgen werden von ihnen daher verstärkt Öffnungsklauseln durchgesetzt, die bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen den Betrieben eine größere Flexibilität durch den Abschluss von ergänzenden Betriebsvereinbarungen einräumen. Unterstützung erfährt die Tendenz zur Verbetrieblichung u.a. auch durch die zugenommenen betrieblichen Vereinbarungen für Wettbewerb und Standortsicherung, bei denen die Arbeitnehmer Zugeständnisse bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen machen und von der Arbeitgeberseite dafür Beschäftigungsgarantien erhalten.

---

<sup>16</sup> Für den Öffentlichen Dienst sieht der Tarifvertrag für die neuen Länder eine Entlohnung von 92,5% bzw. in Berlin von 100% der Westlöhne und -gehälter vor.

## 4 Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik

### 4.1 *Neue Formen von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen (atypische und prekäre Beschäftigung) und ihre Entwicklung*

Begünstigt durch Arbeitsmarktreformen (Hartz-Gesetze) und anderen gesetzlichen Deregulierungsmaßnahmen, deren Ziel es war die institutionellen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes beschäftigungsfreundlicher zu gestalten, haben atypische Beschäftigungsformen erheblich in Deutschland an Bedeutung gewonnen. In Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis, das sich durch eine unbefristete Vollzeittätigkeit, ein Existenzsicherndes Einkommen, einem Weisungsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer sowie die volle Integration in die sozialen Sicherungssystemen auszeichnet, fallen unter die atypischen Beschäftigungsformen: Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung (Minijobs mit einem Monatsverdienst bis zu 400 €) sowie die Ein-Eurojobs als öffentliche Arbeitsgelegenheiten bzw. Beschäftigungsmaßnahmen.

Die atypischen Beschäftigungsformen unterscheiden sich in ihrer Dynamik und Bedeutung gemessen an der anhängigen Gesamtbeschäftigung. Mit Abstand die umfangreichste atypische Beschäftigungsform ist die Teilzeitarbeit. Seit dem Jahr 2000 hat ihr Anteil von unter 20% auf mehr als 25% (2006) an den Gesamtbeschäftigten zugenommen. Auch die geringfügigen Beschäftigung (Mini- und Midijobs) als eine sozialversicherungsbegünstigte Variante der Teilzeitarbeit verzeichnete in den vergangenen Jahren eine erhebliche Bedeutungszunahme, insbesondere durch den starken Anstieg der Mini-Jobs. Ende des Jahres 2006 waren 6,7 Mio. Personen, davon ausschließlich 4,92 Mio. Personen, in solchen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit o.J.). Demgegenüber verzeichnete der Anteil der befristet Beschäftigten – trotz staatlicher Deregulierung – nur einen leichten Anstieg von 5,1% (2000) auf einen Anteil von 6,4% (2006) an den Gesamtbeschäftigten. In Ostdeutschland liegt der Anteil der befristet Beschäftigten allerdings um mehr als ein Drittel höher als in Westdeutschland. Obwohl der Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung bzw. die Leiharbeit in den vergangenen Jahren sich dynamisch entwickelt hat und zur Jahresmitte 2005 ca. 325.000

Leiharbeiter<sup>17</sup> in ca. 50.000 Betrieben eingesetzt wurden, bewegt sich die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung mit einem Anteil von 1,5% (2006) an den Gesamtbeschäftigten bislang auf einem recht niedrigen Niveau in Deutschland. Ähnliches gilt auch für die Ein-Eurojobs als preiswerte staatliche Beschäftigungsmaßnahmen, die einen bundesdeutschen Beschäftigungsanteil an der Gesamtbeschäftigung von 1,3% aufweisen. Als eine atypische Beschäftigungsform mit einem Beschäftigungsanteil von 4,7% spielen die Ein-Eurojobs in Ostdeutschland jedoch eine erheblich größere Rolle als in Westdeutschland.

Auf der Unternehmensebene sind atypische Beschäftigungsformen in Deutschland mittlerweile weit verbreitet. Rund zwei Drittel aller Betriebe nutzen mindestens eine der drei Formen: Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung oder Leiharbeit (Niehüser 2007: 45). Während die Leiharbeit vor allem im produzierenden Gewerbe und im Baugewerbe von den Betrieben genutzt werden, kommen in den produktionsfernen personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsbereichen vor allem geringfügige Beschäftigung und befristete Beschäftigung zum Einsatz. Der Umfang der atypischen Beschäftigungsformen lässt sich nicht exakt bestimmen, da die Varianten der atypischen Beschäftigung auch kumulativ auftreten können. Angenommen wird daher, dass die atypischen Beschäftigungsformen in Deutschland gut ein Drittel aller abhängigen Beschäftigten mittlerweile umfassen (vgl. Keller 2007: 14).

---

<sup>17</sup> Die Angaben beziehen sich auf das IAB-Betriebspanel, das die tatsächlich eingesetzten Leiharbeiter erfasst. Im Vergleich dazu weist Arbeitnehmerüberlassungsstatistik aufgrund der Erfassung des gesamten Bestandes an Leiharbeiter eine in den vergangenen Jahren ca. 30% größere Anzahl an Leiharbeiter aus (vgl.: Promberger 2006: 129).

**Tabelle 4:** *Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigungsgruppen an den Gesamtbeschäftigten (Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006)*

Deutschland	Befragungsjahr						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	18,8	20,6	22,4	22,7	21,3	21,8	25,2
Befristet Beschäftigte	5,1	5,0	4,9	5,0	5,6	6,1	6,4
Leiharbeiternehmer	-	-	,8	,7	,9	1,0	1,5
Freie Mitarbeiter	-	-	1,0	1,4	1,7	1,8	1,9
Aushilfen, Praktikanten	-	-	2,2	2,4	2,6	2,8	1,8
Sonstige Beschäftigte	10,1	9,3	9,5	10,0	10,7	11,2	,8
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	-	-	11,1*
1-Euro-Jobber	-	-	-	-	-	1,0	1,3
Ostdeutschland	Befragungsjahr						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	15,4	17,1	18,8	19,9	18,6	19,3	22,2
Befristet Beschäftigte	9,0	8,2	7,8	7,2	8,1	8,3	8,9
Leiharbeiternehmer	-	-	,7	,5	,8	1,0	1,8
Freie Mitarbeiter	-	-	1,1	1,5	1,4	1,9	1,8
Aushilfen, Praktikanten	-	-	3,0	3,2	3,2	3,3	2,4
Sonstige Beschäftigte	4,9	5,0	5,3	6,2	6,7	7,0	1,0
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	-	-	6,5*
1-Euro-Jobber	-	-	-	-	-	3,3	4,7
Westdeutschland	Befragungsjahr						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Teilzeitbeschäftigte	19,5	21,3	23,1	23,2	21,8	22,2	25,7
Befristet Beschäftigte	4,3	4,4	4,4	4,6	5,1	5,7	5,9
Leiharbeiternehmer	-	-	,8	,7	1,0	1,0	1,4
Freie Mitarbeiter	-	-	1,0	1,4	1,7	1,8	2,0
Aushilfen, Praktikanten	-	-	2,1	2,2	2,4	2,7	1,7
Sonstige Beschäftigte	11,2	10,1	10,3	10,8	11,5	12,0	,8
Geringfügig Beschäftigte	-	-	-	-	-	-	11,9*
1-Euro-Jobber	-	-	-	-	-	,6	,7

\* bis 2005 waren Geringfügige Beschäftigte in den "Sonstigen" enthalten TNS Infratest Sozialforschung 2007

Quelle: Fischer u.a. 2007: 96

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses durch atypische Beschäftigung wird meist als Prekarisierung bezeichnet. Zwar ist atypische Beschäftigung nicht generell mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen, dennoch sind die meisten atypischen Beschäftigungsformen durchaus als prekär anzusehen. Prekäre Beschäftigung umfasst fünf Dimensionen mit je eigenen (Des-)Integrationspotentialen (vgl.: Brinkmann/Dörre/Röbenack u.a 2006: 18):

- (1) eine *reproduktiv-materielle Dimension*, die dadurch gekennzeichnet ist, dass die Erwerbsarbeit nicht Existenz sichernd ist bzw. das Einkommen daraus dem Beschäftigten nicht ermöglicht ein gesellschaftlich anerkanntes kulturelles Minimum zu überschreiten;

- (2) eine *sozial-kommunikative Dimension*, die eine gleichberechtigte Integration in soziale Netze verhindert, die sich am Arbeitsort und über die Arbeitstätigkeit herausbilden;
- (3) eine *rechtlich-institutionelle* oder *Partizipationsdimension*, die die Beschäftigten von sozialen Rechten und Partizipationschancen ausschließt;
- (4) eine *Status- und Anerkennungsdimension*, die den Beschäftigten eine anerkannte gesellschaftliche Positionierung vorenthält und mit sozialer Missachtung verbunden ist sowie
- (5) eine *arbeitsinhaltliche Dimension*, wenn die Berufstätigkeit von dauerhaftem Sinnverlust begleitet ist oder wenn sie im Gegenteil zu einer krankhaften Überidentifikation mit der Arbeit führt.

Die reproduktiv-materielle Dimension stellt die zentrale Dimension prekärer Beschäftigung dar. In Deutschland erhalten inzwischen rund 440.000 sozialversicherungs-pflichtige Vollzeitbeschäftigte (Oktober 2006) kein Existenz sicherndes Einkommen mehr und sind infolge dessen auf ergänzende staatliche Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende (Hartz IV) angewiesen (vgl. Bundesagentur für Arbeit). Dazu tragen u.a. auch Tariflöhne bei, die den Beschäftigten kein Existenz sicherndes Einkommen mehr garantieren. In mehr als 670 Tarifverträgen wurden Einstiegstariflöhne unter 6 € brutto je Arbeitsstunde bzw. unter 1.000 € brutto im Monat vereinbart (Binger 2006: 35). Besonders betroffen von dieser Tarifentwicklung ist Ostdeutschland. Dort liegen die Einstiegstariflöhne z.B. im Friseurhandwerk in Sachsen bei 3,06 € je Arbeitsstunde oder bei 4,52 € in der Landwirtschaft (Schulten 2006: 45). Nach Berechnungen des sächsischen DGB-Landesbezirks 2006 erzielten von den 1,6 Mio. Erwerbstätigen in Sachsen knapp ein Drittel der Erwerbstätigen nur ein monatliches Nettoeinkommen von unter 900 € (sz-online.de vom 27.06.2006). Damit ist der von der Politik vielfach geforderte in Ostdeutschland eine Realität geworden. Deutschlandweit umfasst der Niederlohnsektor inzwischen mehr als 3,6 Mio. Vollzeitbeschäftigte (Schulten 2006: 42). Wird die Niedriglohnschwelle bei zwei Drittel des Medianlohns<sup>18</sup> eines Vollzeitbeschäftigten (1.637 € Brutto/Monat) angesetzt, so lag nach Berechnung des Instituts für Arbeit und Technik Ende 2002 der Anteil der niedrig Entlohnnten unter den Vollzeitbeschäftigten bei 19% in Deutschland bzw. bei 14,9% in Westdeutschland und bei 36% in Ostdeutschland (Bosch/Weinkopf 2006: 9). Die zentralen Niederlohnbereiche sind u.a. das private Dienstleistungsgewerbe, die

---

<sup>18</sup> Der Medianlohn teilt das Lohneinkommen in genau zwei Hälften auf.

Gastronomie, haushaltsbezogene Dienstleistungen, die Land- und Forstwirtschaft sowie der Einzelhandel. Unterstützung erhalten die Tendenzen zur Prekarisierung der Beschäftigung im Hinblick auf ihre reproduktiv-materielle Dimension von zwei Seiten. Einerseits gelingt der Einstieg ins Erlebensleben von jungen Menschen oftmals nur über gering entlohnte atypische Beschäftigungsformen bzw. kaum oder unbezahlte Praktika<sup>19</sup>. Andererseits sichert die Arbeitsmarktpolitik seit den Arbeitsmarktreformen (Hartz-Reformen) bei Arbeitslosigkeit nicht mehr den Status der Arbeitslosen, sondern nur noch ihre Existenz und verfolgt eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik unter den Stichworten „Fördern und Fordern“. Dadurch gelten atypische Beschäftigungsformen bzw. prekäre Beschäftigung, wie z.B. die Beschäftigung in öffentlichen Arbeitsgelegenheiten (Ein-Eurojobs) grundsätzlich als zumutbare Beschäftigung und geeignet Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen.

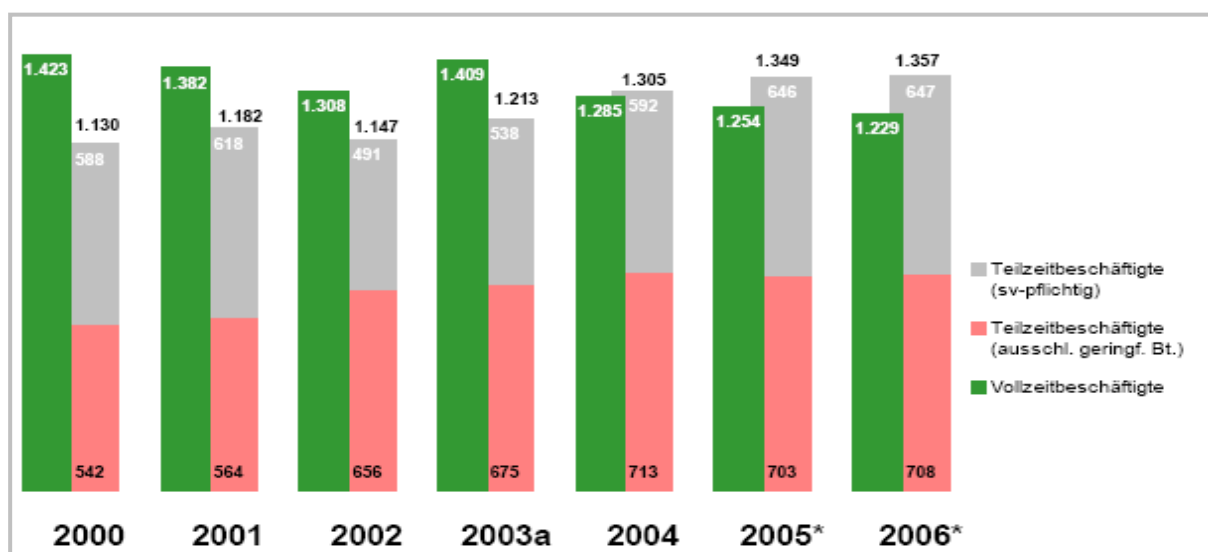
#### ***4.2 Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen im Einzelhandel***

Trotz fortschreitender Konzentration wird der Handel in vielen Branchen noch immer durch kleine und mittelständische Unternehmen geprägt. Der bedeutendste Teilbereich des Handels ist der Einzelhandel mit rund 293.000 Unternehmen und 2,6 Mio. Beschäftigten (vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2006: 292). Die Beschäftigung in Teilzeit als eine atypische Beschäftigungsform ist im Einzelhandel von großer Bedeutung. Inzwischen arbeiten dort mehr als Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit, überwiegend Frauen. Wenngleich die geringfügige Beschäftigung (Minijobs – sozialversicherungsfreie Beschäftigung) stärker als die der sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit in den Jahren zwischen 2000 und 2006 (30%) zugenommen hat, ist kein genereller Trend zu erkennen, dass im Einzelhandel ein Rückzug aus der sozialversicherungspflichtigen Teilbeschäftigung erfolgt. Allerdings zeigt der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung im Einzelhandel zwischen 2000 und 2006 um rund 14%, wie der folgenden Zusammenstellung zu entnehmen ist, dass eine gewisse Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen in atypische Beschäftigung – Teilzeitbeschäftigung – im Einzelhandel durchaus stattfindet.

---

<sup>19</sup> Siehe dazu u.a: Der Spiegel 31/2006: 44 ff.

Schaubild 8: Struktur und Entwicklung der Beschäftigten im Einzelhandel 2000-2006



Quelle: ver.di – Fachbereich Handel, Bereich Branchenpolitik 2006: 7

### 4.3 Folgenbewältigung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und von nicht Existenz sichernden Löhnen – die deutsche „Mindestlohndebatte“

Über einen sehr Zeitraum hinweg hat es in Deutschland keine ernsthafte Debatte über gesetzliche Mindestlöhne gegeben. Sowohl von den Arbeitgeberverbänden als auch von den Gewerkschaften wurden Mindestlöhne als staatliche Intervention in den Kernbereich der Tarifautonomie strikt abgelehnt. Der Hauptgrund dafür war die bei den Tarifparteien verbreitete Überzeugung, dass das deutsche System der Lohnregulierung zu niedrige oder unangemessene Löhne verhindert. Die Tarifverträge galten dementsprechend als wirksames Äquivalent zu einem gesetzlichen Mindestlohn. Dies hat sich seit dem Jahr 2004 grundlegend geändert. Ursächlich dafür sind u.a. die nachlassende Prägekraft des deutschen Tarifsystems durch eine stark rückläufige Tarifbindung der Betriebe, ein zunehmender Problemdruck sowie die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigung im Zuge der mit den Arbeitsmarktreformen verbundenen staatlichen Deregulierungen des Arbeitsmarktes in Deutschland.

Vor diesem Problemhintergrund erfuhr insbesondere die Haltung zum Mindestlohn der Einzelgewerkschaften im DGB, die sich mit den unterschiedlichen Erfahrungen der einzelnen Gewerkschaften mit Niedriglöhnen erklären lässt, sukzessive eine

Veränderung. So setzten sich die beiden Einzelgewerkschaften Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) bereits früh für einen einheitlichen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn ein, wenngleich sich die IG Bergbau, Chemie, Energie noch auf ihrem Gewerkschaftstag im Oktober 2005 ausdrücklich gegen einen gesetzlichen festgelegten Mindestlohn aussprach (vgl. Bispinck/Schäfer 2006: 290 ff.). Auf dem DGB-Bundeskongress 2006 fanden die Einzelgewerkschaften zum Mindestlohn eine gemeinsame „sowohl als auch Position“, die den nach wie vor konträren Auffassungen einzelner DGB-Gewerkschaften Rechnung trägt. Einzelne branchenbezogene Mindestlöhne werden nicht mehr grundsätzlich abgelehnt, sondern als sinnvolle Ergänzung gewerkschaftlicher Tarifpolitik gesehen. Der DGB setzt sich deshalb vorrangig für Flächentarifverträge zur Verhinderung von Lohndumping und Wettbewerbsverzerrung als auch für die Einführung eines branchenbezogenen gesetzlichen Mindestlohns ein (vgl. DGB-Bezirksvorstand Bayern 2006). Auch bei den Arbeitgebern gibt es eine zunehmende Zahl von Branchenvertretern, die sich inzwischen für gesetzliche Mindestlöhne aussprechen, da sie deren ordnungspolitische Funktion zur Verhinderungen einer ruinösen Lohn- und Preiskonkurrenz sehen. Beispielsweise setzten sich die Arbeitgeber der Baubranche aktiv für die Einführung des Mindestlohns ein, den sie zur Abfederung der Anpassungsprozesse in der Bauindustrie als erforderlich erachteten (vgl.: Süddeutsche Zeitung vom 13.06.2007). Eine solche Position wird auch von den Arbeitgebern, der Gebäudereinigung, Teilen des Handwerks, der Zeitarbeit und auch der Deutschen Post geteilt. Innerhalb der Regierungskoalition aus CDU und SPD wird eine gesetzliche Mindestlohnregelung nur von der SPD favorisiert, um hierüber bei einer Vollzeitbeschäftigung ein Existenzminimum sicherzustellen. Die Christlich Demokratische Union lehnt eine solche Mindestlohnregelung bislang kategorisch ab und beabsichtigt dafür Niedriglöhne über Lohnkostenzuschüsse (Kombilöhne) ergänzend zu subventionieren.

Beeinflusst wird die Debatte um einen Mindestlohn in Deutschland, bei der die Positionen von einer strikten Ablehnung bis hin zu der Forderung einer allgemeinen Einführung reichen, nach wie vor durch die theoretische Debatte in den Wirtschaftswissenschaften zum Zusammenhang von Mindestlöhnen und Beschäftigung. Die Wirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung sind wissenschaftlich umstritten. Während einerseits negative Wirkungen der Mindestlöhne auf die Beschäftigung theoretisch angenommen

werden, gibt es andererseits für diese Annahmen nur wenig an empirischer Evidenz. In einer Vielzahl von empirischen Untersuchungen wurden die auf theoretischen Überlegungen basierenden negativen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen nicht bestätigt<sup>20</sup> (detaillierter Bosch/Weinkopf 2006: 23 ff. u. Schulten 2006a 11-13; 20-22 ff.). Als exemplarisches Beispiel dafür, dass Mindestlöhne der Beschäftigung nicht schaden, gilt die Einführung des Mindestlohns (National Minimum Wage) in Großbritannien, der seit seiner Einführung im Jahr 1999 um mehr als 40% erhöht wurde, während im gleichen Zeitraum die Arbeitslosigkeit um 25% zurückging (vgl. Schulten 2006b: 47). In der deutschen Debatte um die Einführung von Mindestlöhnen bilden – wie der folgenden argumentativen Zusammenstellung ist – die Bekämpfung von Lohndumping und Lohnarmut sowie die angenommenen negativen Beschäftigungseffekte der Mindestlöhne die zentralen Argumente im "für und wider" von Mindestlöhnen.

---

<sup>20</sup> Für Deutschland wurden in einem Aufsatz für das Bauhauptgewerbe, in dem es seit 1997 nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) einen Mindestlohn gibt, negative Effekte bezüglich der Wirkung des Mindestlohns auf die Beschäftigung nur für Ostdeutschland festgestellt. Für Westdeutschland wurden dagegen positive, statistisch allerdings nicht bzw. nur schwach signifikant Effekte ermittelt. Nach den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchungen zu den Wirkungen von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung und Löhne deutet vieles darauf hin, dass die konkrete Ausgestaltung der Mindestlohnbedingungen sowie die herrschenden ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen im jeweiligen Land ausschlaggebend für Wirkungsrichtung und Ausmaß der Mindestlohneffekte sind (vgl. König/Möller 2007: 1 ff.).

Schaubild 9: Argumente Pro und Kontra Mindestlohn

Pro	Kontra
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eindämmung von Lohndumping</li> <li>• Sicherung von Mindeststandards gegen soziale und ökonomische Destabilisierung</li> <li>• Schutz vor Niedriglohnarmut</li> <li>• Beitrag zur Bekämpfung der Einkommensdiskriminierung von Frauen</li> <li>• sinkende Bindungskraft von Tarifverträgen und zunehmend „tariffreie“ Branchen</li> <li>• Flankierung der Tarifautonomie</li> <li>• gleichmäßigere Einkommensverteilung steigert die Produktivität und erhöht Anreize für Investitionen in Humankapital</li> <li>• notwendige Flankierung für Kombilöhne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdrängung und Verlagerung von Arbeitsplätzen (negative Beschäftigungseffekte)</li> <li>• Verschlechterung der Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten</li> <li>• Eingriff in die Tarifautonomie und Schwächung der Gewerkschaften</li> <li>• Sogwirkung nach unten auch für höhere Lohngruppen</li> <li>• Niedriglöhne und Armutsrisiko fallen auseinander (kein Mittel zur Armutsbekämpfung)</li> <li>• geringe Durchsetzungschancen für einen angemessenen Mindestlohn</li> </ul>

Quelle: Bosch/Weinkopf 2006: 47

Während es in 20 der 27 EU-Mitgliedstaaten allgemeine gesetzliche Mindestlohnregelungen gibt, die die tarifliche Mindestlohnregelungen ergänzen, und in Österreich mit der Einführung eines Mindestlohns begonnen wurde, hat Deutschland bislang keinen Mindestlohn. Dennoch bestehen auch hier partielle gesetzliche Mindestlohnregelungen. Sie basieren auf dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) über das bestehende Tarifverträge für bestimmte Branchen neben einer Allgemeinverbindlicherklärung durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich (siehe Schaubild 5) erklärt werden können, die dann für inländische und für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer dieser Branche gelten (vgl.: AEntG 1996). Erfasst von Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden derzeit folgende Branchen: Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Abbruchgewerbe, Gebäudereinigung, Elektrohandwerk. Die Aufnahme der Briefdienstleister in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wurde jüngst von der Regierungskoalition beschlossen. Zwar räumt die Regierungskoalition der Tarifautonomie den Vorrang ein, plant aber unter massiven Druck der SPD eine branchenbezogene Ausweitung der gesetzlichen Mindestlohnregelungen. Dazu soll nach einem Koalitionsbeschluss neben dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG),

das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen von 1952 novelliert werden (vgl.: Koalitionsausschuss vom 20.6.2007). Das Gesetz erlangte bislang keine praktische Bedeutung, da es selbst keine inhaltlichen Mindeststandards setzte, sondern lediglich das Festsetzungsverfahren regelte. Mit der Novellierung des Gesetzes soll eine gesetzliche Entgeltfestsetzung für Branchen in denen keine Tarifverträge bestehen geschaffen werden. Damit würde zugleich ein gesetzliches Instrument zur sukzessiven Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland ohne tarifliche Grundlage entstehen.

Zwar unterscheidet sich der mögliche Weg in Deutschland zur Einführung von Branchen-Mindestlöhnen bzw. zu einem generellen Mindestlohn augenscheinlich von der jüngsten Einführung eines Mindestlohns in Österreich, dennoch sind gewisse Parallelen aufgrund der Ähnlichkeiten der Industriellen Beziehungen der beiden Länder zu erkennen. Die Einführung des von der Großen Koalition aus SPÖ und ÖVP beschlossenen Mindestlohns wurde in Österreich den Tarifvertragsparteien der einzelnen Branchen überlassen. Mit dem Abschluss einer (Rahmen-)Tarifvereinbarung im Sommer 2007 zwischen der Wirtschaftskammer – in der die Arbeitgeber Pflichtmitglied sind – und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) wurde die Einführung eines Mindestlohns von 1.000 € im Monat für Vollzeitbeschäftigte auf tariflicher Basis vollzogen, die sukzessive die einzelnen Branchen bis 2009 erfassen soll (vgl. Grundsatzvereinbarung vom 02.07.2007). Werden die unterschiedliche Besteuerung und Entlohnung berücksichtigt bewegt sich der in Österreich eingeführte Mindestlohn in etwa auf dem Niveau des in Deutschland von den Gewerkschaften geforderten Mindestlohns von 7,50 € je Arbeitsstunde.

#### **4.4 Gewerkschaftliche Good Practice-Beispiele**

Angesichts der Zunahme von atypischer und prekärer Beschäftigung in Deutschland ist es unumgänglich sich für einen existenzsichernden Mindestlohn einzusetzen und gleichzeitig qualitative Mindeststandards für „gute Arbeit“ zu entwickeln. Als exemplarische Handlungsansätze dafür können die von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) initiierte *Mindestlohnkampagne* sowie die von der Katholischen Arbeitnehmer Bewegung

(KAB) des Diözesanverbandes Rottenburg-Stuttgart durchgeführte Aktion „*Gute Arbeit*“ gelten.

Die von ver.di und der NNG getragenen „*Initiative Mindestlohn*“ wurde im März 2006 mit konkreten Umsetzungsvorschlägen, einer Großflächenplakatierungen „Arm trotz Arbeit. Kein Lohn unter 7,50 € pro Stunde“ und einer Internetplattform „[www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de)“ mit dem Ziel begonnen, die Einführung eines Mindestlohnes in Deutschland zu beschleunigen. In den zwei Jahren des Bestehens der Initiative bewirkte sie u.a., dass der Mindestlohn im Vergleich zum Kombilohn deutlich stärker in die öffentliche Wahrnehmung getreten ist (vgl. VER.DI.PUBLIK 04/2007)

Demgegenüber greift die Initiative der Katholischen Arbeitnehmer Bewegung (KAB) des Diözesanverbandes Rottenburg-Stuttgart mit ihrer Aktion „*Gute Arbeit*“ eine schon längere Zeit u.a. von der IG-Metall verfolgte Thematik<sup>21</sup> unter aktuellen Aspekten und einer christlich-sozialer Orientierung auf (vgl. <http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de> und KAB Diözesanverbandes Rottenburg-Stuttgart 2007).

---

<sup>21</sup> Mit der Thematik „*Gute Arbeit*“ versucht u.a. die IG-Metall seit einigen Jahren konzeptionell an die Debatte zur Humanisierung der Arbeit der 1970er Jahren und zur qualifizierten Gruppenarbeit der späten 1980er Jahren anzuknüpfen.

## 5 Berufliche Bildung in Deutschland

### 5.1 Strukturen der schulischen und beruflichen Bildung in Deutschland

Die fragmentierte Zuständigkeit für Schule und Aus- und Weiterbildung der Bundesländern und des Bundes ist charakteristisch für das deutsche Bildungssystem. Aufgrund der föderalen Struktur der Bundesrepublik Deutschland obliegt die Zuständigkeit für das Schul- und Hochschulwesen in Deutschland den Bundesländern. Teile des Schulsystems in den einzelnen Bundesländern sind aufgrund dieser Zuständigkeit daher unterschiedlich ausgestaltet und benannt. Im Bereich der beruflichen Bildung fällt das berufliche Schulwesen in die ausschließliche Kompetenz der Bundesländer. Daneben gibt es Zuständigkeiten der Bundesländer für Teilbereiche der politischen und beruflichen Weiterbildung. In die Zuständigkeit des Bundes fallen demgegenüber der außerschulische (praktische) Teil der Berufsausbildung sowie die außerschulische berufliche Weiterbildung. Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz<sup>22</sup> besteht bundesweit eine Möglichkeit zur Finanzierung einer beruflichen Aufstiegsfortbildung. Ferner obliegt nach dem Sozialgesetzbuch III der Bundesagentur für Arbeit die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen.

Das deutsche Bildungssystem lässt sich in Elementar-, Primar-, Sekundar-, tertiären Bereich und den Bereich der Weiterbildung aufgliedern (siehe nachfolgendes Schaubild). Der Elementarbereich umfasst Einrichtungen für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt, in der Regel mit sechs Jahren (Kindergärten). Nach einer gemeinsamen meist vierjährigen Grundschule (Primarbereich) verzweigen sich die Bildungswege in einem „gegliederten Schulsystem“ aus Hauptschule, Realschule, Gymnasium sowie Gesamtschulen (Sekundarbereich). Für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, deren Förderung in einer allgemeinen Schule nicht ausreichend gewährleistet werden kann, gibt es entsprechend den Behinderungsarten in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Typen von Sonderschulen bzw. För-

---

<sup>22</sup> Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz von 1996 – auch Meister-BAföG genannt – unterstützt mit Zuschüssen und Darlehen die berufliche Aufstiegsfortbildung von Handwerkern und anderen Fachkräften (vgl.: Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 2002 (BGBl. I S. 402).

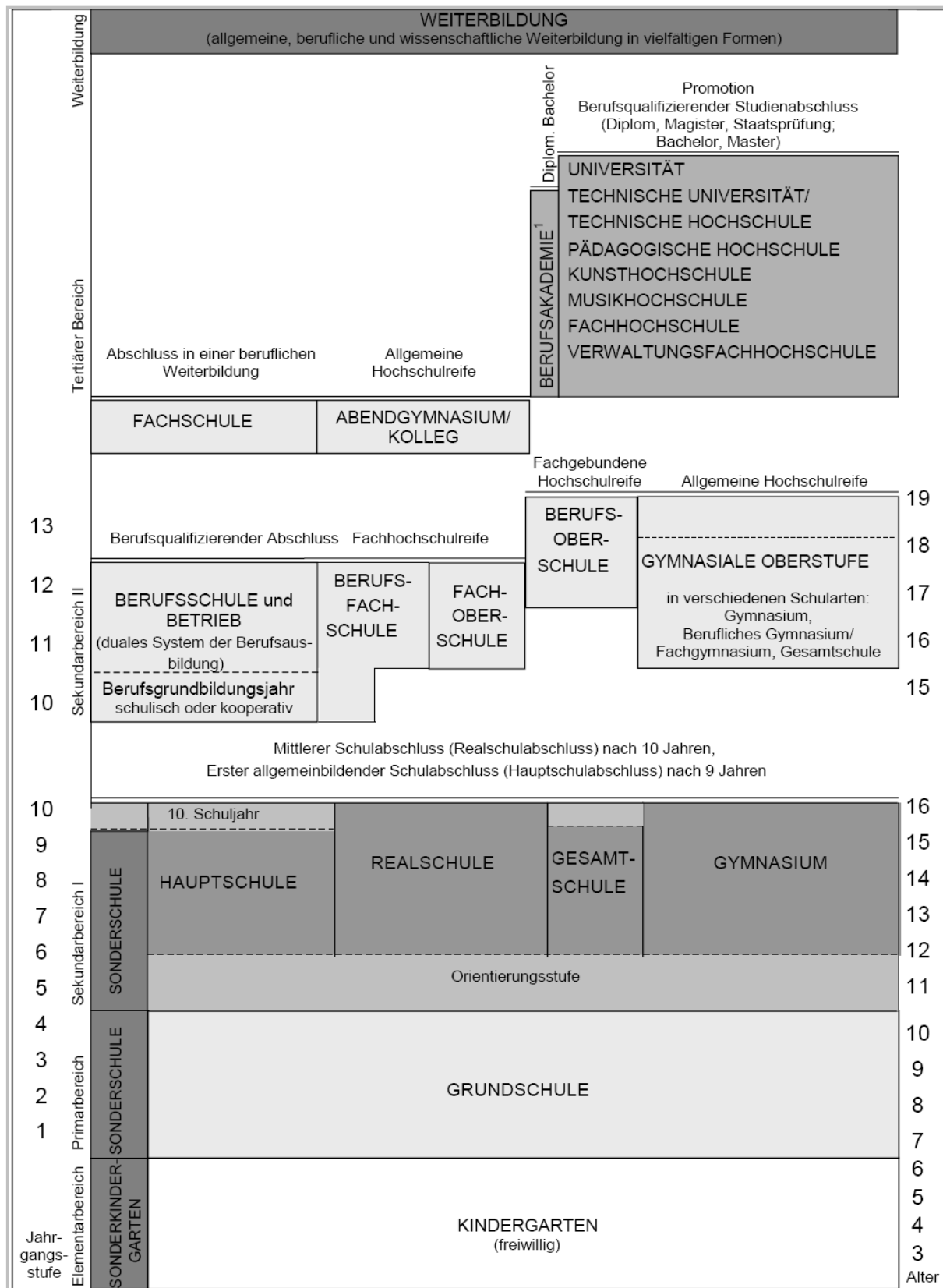
derschulen. Erworben wird die Allgemeine Hochschulreife nach der Umstellung auf das achtjährige Gymnasium in den Bundesländern inzwischen überwiegend in der Jahrgangsstufe 12 (früher Jahrgangsstufe 13). Der tertiäre Bereich umfasst die nach Arten ausdifferenzierten Hochschulen vor allem Universitäten, Pädagogische Hochschulen und Fachhochschulen (vgl. detaillierter Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) 2006: 33 ff.).

Die duale Berufsausbildung<sup>23</sup> stellt für den überwiegenden Teil der 16- bis 20-jährigen Jugendlichen in Deutschland den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben dar. Von einem Altersjahrgang erlernen ca. 55% (vgl.: Bundesinstitut für Berufsbildung 2005: 11) einen der mehr als 350 anerkannten Ausbildungsberufe. Ziel der Ausbildung im dualen System ist es eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse in einem strukturierten Ausbildungsgang zu vermitteln. Umgesetzt wird die duale Ausbildung in einer Kombination von betrieblicher und schulischer Ausbildung an zwei Lernorten im Betrieb und in der Berufsschule. Die Berufsschule übernimmt dabei die fachtheoretische und allgemeine Bildung, der Betrieb die Ausbildung am Arbeitsplatz, die sich auf die fachpraktische Bildung erstreckt. Ergänzt wird die Berufsausbildung des dualen Systems durch Fachoberschulen und Berufsoberschulen, die berufliche Kenntnisse vertiefen und den Erwerb einer Fachhochschul- oder allgemeine Hochschulreife ermöglichen. Für bestimmte Berufe erfolgt die Ausbildung neben der dualen Berufsausbildung in beruflichen (Vollzeit-) Schulen (beispielsweise für Erzieher und Erzieherinnen).

---

<sup>23</sup> Soweit die berufliche Bildung in den Unternehmen betroffen wird, bildet die Rechtsgrundlage für die Berufsausbildung das Berufsbildungsgesetz. Das Gesetz regelt die Berufsausbildung (Erstausbildung), die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung (vgl. Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931). Daneben gibt es noch einige speziellere (vorrangige) Normierungen zur Berufsausbildung in anderen Gesetzen, wie z.B. in der Handwerksordnung.

Schaubild 10: Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland



Quelle: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) 2006: 38

## **5.2 Betriebliche Weiterbildung und ihre tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten**

Betriebliche Weiterbildung wird als ein Mittel zur Bewältigung der immer rascher sich wandelnden betrieblichen Anforderungen und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer angesehen. Die Aktualisierung, Erneuerung und Ausweitung der beruflichen Qualifikation von Arbeitnehmern entscheidet im zunehmenden Maße über ihre beruflichen Entwicklungschancen im Betrieb.

Im Betrieb wird die berufliche Weiterbildung durch die Arbeitgeber bestimmt. Die Arbeitgeber definieren die Inhalte, die Formen und die Personen, die an den Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen. Ihr Interesse ist darauf gerichtet, dass sich ihre Weiterbildungsinvestitionen rechnen. Aus Sicht der Arbeitnehmer liegen der Weiterbildung demgegenüber Nutzenüberlegungen zugrunde, die darauf abstellen, ob sich ihre Beschäftigungsfähigkeit oder ihre aktuelle Einkommens- und beruflichen Entwicklungschancen verbessern bzw. ob sie mit der Übertragung von anspruchsvolleren Tätigkeiten und Aufgaben rechnen können (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006: 10)

Während der Einfluss der Gewerkschaften auf die berufliche Erstausbildung aufgrund gesetzlicher Beteiligungsvorgaben stark ausgeprägt ist, fällt er bei der beruflichen Weiterbildung gering aus. Das Interesse seitens der Gewerkschaften an einer tarifvertraglichen Regulierung der betrieblichen Weiterbildung hat in den letzten Jahren erkennbar zugenommen. Trotzdem wird die betriebliche Weiterbildung nach wie vor als ein Stiefkind der gewerkschaftlichen Tarifpolitik behandelt. Dennoch gab es in der Vergangenheit einige Ansatzpunkte der tarifvertraglichen Gestaltung von betrieblicher Weiterbildung durch die Gewerkschaften. Erste Ansatzpunkte waren die Rationalisierungsschutzabkommen der späten 1960er und der früheren 1970er Jahre, die auf einen speziellen qualifikatorischen Anpassungsbedarf zugeschnitten waren, der sich aus den technischen und/oder betriebsorganisatorischen Veränderungsprozessen ergab. Die Qualifizierungskomponente in diesen Rationalisierungsschutzabkommen blieb aber von nachrangiger Bedeutung. An erster Stelle ging es in diesen Rationalisierungsschutzabkommen um die Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung und erst als ultimo ratio kam die Qualifizierung in Form von Umschulung ins Spiel (vgl. Bahnmüller/Schmid/Seitz 2001: 24). Daneben gab es zahlreiche, zum Teil weitreichende, tarifliche Einzelregelungen zur betrieblichen Weiterbildung seit den

1980er Jahren. Sie stammen zum Teil aus einer Ära als Gewerkschaften vermehrt qualitative Fragen der Tarifpolitik zum Gegenstand machten (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006: 17 ff.). Beispiele hierfür sind: der Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (1990), der Tarifvertrag zur Einrichtung eines Qualifizierungsfonds zur Erschließung und Sicherung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze durch Qualifizierung in der Land- und Forstwirtschaft (1995), der Tarifvertrag zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Beschäftigungssicherung der AOK (1998). Inhaltliche und/oder verfahrenstechnische Neuerungen bei der betrieblichen Weiterbildung ergaben sich in jüngster Zeit ferner über (ergänzende) Firmentarifverträge (vgl. Hans-Böckler-Stiftung 2000). Trotz dieser tariflichen Fortschritte bestehen Regelungen die über Freistellungsregelungen für Bildungsurlaubszwecke hinausgehen, nur für einen äußerst kleinen Teil der Beschäftigten. Die Finanzierung bzw. Kostenübernahme durch den Betrieb erfolgt nach den Tarifverträgen um so eher je betriebsspezifischer, zeitaktueller und unmittelbar anwendungsorientierter die Maßnahmen sind. In der Praxis hat sich eine Kostenaufteilung zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten ergeben, die einher geht mit einer Tendenz zur Verlagerung der betrieblichen Weiterbildung in die Freizeit (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006: 97 ff.)

Exemplarisch für die tarifvertragliche Ausgestaltung von betrieblicher Weiterbildung kann der im Sommer 2001 abgeschlossene Qualifizierungstarifvertrag für die Metall und Elektroindustrie Baden-Württemberg angesehen werden. Die tarifliche Gestaltung der Weiterbildung durch den Tarifvertrag war kein Beiprodukt eines Tarifpaketes, wie die Vorläuferregelung für die betriebliche Qualifizierung im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I, sondern das Ergebnis einer eigenständigen, von Warnstreiks begleiteten Tarifauseinandersetzung (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006: 162). Nach der Präambel des Tarifvertrages ist die Frage der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens ein Schlüssel für die Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Betriebe, der Sicherung der Arbeitsplätze und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer (vgl. Tarifvertrag zur Qualifizierung 2001). Die Kernelemente des Tarifvertrages sind die Durchführung von Qualifizierungsgesprächen, die Dokumentation der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Übernahme der Kosten für betriebliche Weiterbildung durch den Arbeitgeber sowie die Information des Betriebsrats über den festgestellten Qualifizierungsbedarf und die festgelegten Maßnahmen (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006: 165). Als betriebliche Qualifizierung

zählen alle Maßnahmen (vgl. Tarifvertrag zur Qualifizierung 2001, § 2), die dazu dienen, die ständige Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens im Rahmen des eigenen Aufgabengebietes nachvollziehen zu können (Erhaltungsqualifizierung), veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können (Anpassungsqualifizierung), eine andere gleichwertige oder höherwertige Arbeitsaufgabe für zu besetzende Arbeitsplätze übernehmen zu können (Aufstiegsqualifizierung). Der Weiterbildungsanspruch aus dem Tarifvertrag ergibt sich als Ergebnis eines Bedarfsklärungs- und Aushandlungsprozesses. Ein Anspruch entsteht, wenn Beschäftigte und Vorgesetzte einen Bedarf konstatieren und sich auf Maßnahmen verständigen. Die Einrichtung einer von den Tarifparteien (Südwestmetall und IG Metall) gemeinsam getragenen und finanzierten Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Agentur Q genannt, stellt zudem eine Novität in der Tariflandschaft dar (vgl. Bahnmüller/Fischbach 2006: 141 ff.). Da der Tarifvertrag weder vorgibt, wie die Umsetzungsprozesse zu gestalten und welche Gütekriterien einzuhalten sind, erfahren durch ihn die Betriebsparteien einen deutlichen Zuwachs an Handlungs- und Gestaltungskompetenzen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Auf der Arbeitnehmerseite trägt dies auch dem sich durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 ergebenden erweiterten Handlungsspielraum der Betriebsräte bei der betrieblichen Weiterbildung im Rahmen der Förderung und Sicherung der Beschäftigung Rechnung.

## 6 Resümee

Die Strukturen der industriellen Beziehungen in Deutschland, ihre Kontextbedingungen und ihre Veränderungen bilden die zentralen Gegenstände der Studie. Berücksichtigt hierbei wurden die Aspekte atypische und prekäre Beschäftigung und ihre mögliche Folgenbewältigung (Mindestlohn) sowie die berufliche und betriebliche Weiterbildung. Im Folgenden werden nochmals zentrale Aspekte der Studie zusammengefasst und konklusiv dargestellt. Ergänzend dazu wird der derzeit auf europäischer Ebene diskutierte Flexicurity-Ansatz als mögliche Strategie zur Anpassung der industriellen Beziehungen an die sich ändernden Beschäftigungsstrukturen kurz beschrieben.

Die industriellen Beziehungen in Deutschland basieren auf gewachsenen Kulturen der Konsensfindung und dem bewährten Einsatz von Instrumentarien zur politischen und wirtschaftlichen Problemlösung. Dadurch sind sie hochgradig sozialpartnerschaftlich – korporatistisch – angelegt. Maßgeblich bestimmt werden die industriellen Beziehungen durch die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften in Deutschland. Ihre besondere Stellung innerhalb der industriellen Beziehungen kommt durch das Institut der Tarifautonomie im Grundgesetz zum Ausdruck. Geprägt werden die industriellen Beziehungen in Deutschland hauptsächlich durch ihre Dualität. Die Dualität erlaubt als institutionelle Trennung von Tarifautonomie und Betriebsverfassung eine funktionale Differenzierung der Austragung und Verarbeitung von Konflikten nach Interessen, Akteuren und Durchsetzungsformen in zwei Bereichen. Im Bereich der Tarifautonomie verhandeln die kollektiven Akteure Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände und vereinbaren vorwiegend die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft. Demgegenüber regeln im Bereich der Betriebsverfassung die Akteure Betriebsrat und Management die konkreten Anwendungsbedingungen der Arbeit im jeweiligen Unternehmen unter Ausschluss offener Kampfmaßnahmen. Die wichtigste Ebene auf der die Tarifverträge über Entgelte und Arbeitsbedingungen in Deutschland ausgehandelt werden, ist nach wie vor der Industriesektor bzw. die Branchenebene. Vor dem Hintergrund der nachlassenden Prägekraft des deutschen Tarifsystems, die u.a. durch eine stark rückläufige Tarifbindung der Betriebe und tariflicher Öffnungsklauseln zum Ausdruck kommt, ist eine zunehmende Tendenz zur Verbetrieblung der industriellen Beziehungen in Deutschland unverkennbar.

Für die deutschen industriellen Beziehungen, die ohnehin seit der Osterweiterung der Europäischen Union einer europäischen Regimekonkurrenz von eher Arbeitgeber dominierten und betriebsbezogenen Systemen ausgesetzt sind, ergeben sich enorme Herausforderungen durch die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigung und dem Entstehen eines umfangreichen Niederlohnsektors in Ost- und Westdeutschland. Mindestlöhne können eine sozial- und tarifpolitische Antwort auf diese Veränderungen der industriellen Beziehungen sein. Mindestlohnregelungen gibt es in Deutschland bereits in einigen Branchen, über ihre Ausweitung wird derzeit eine heftige Debatte auf politischer Ebene geführt. Für die Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer wird zukünftig die berufliche (betriebliche) Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen, über die ihre individuellen Fähigkeiten, Kompetenzen ausgebaut werden und ihr Wissen eine laufende Anpassung erfahren kann. Tarifliche Vereinbarungen über betriebliche Qualifizierung werden dadurch an Bedeutung gewinnen. Damit verbunden werden Betriebsräte erweiterte Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene erhalten und die vorherrschende Tendenz zur Verbetrieblichung in eine gestalterische Richtung gelenkt.

Als eine Antwort auf die Erfordernisse mit denen Europas Arbeitsmärkte konfrontiert sind, wird von europäischer Seite mit Flexicurity<sup>24</sup> ein Handlungsansatz (vgl. Europäische Kommission 2007a u. b) mit dem Ziel angeboten durch die Verbindung von Flexibilität und Sicherheit, die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung zu erhöhen. Der Handlungsansatz der an sich nicht neu ist<sup>25</sup>, soll den nationalen Regierungen als Orientierung für eigene Strategien dienen, um neue Formen der Beschäftigungssicherheit für die Arbeitnehmer zu schaffen, ihnen notwendige Veränderungen zu erleichtern und gleichzeitig aber auch dem Bedarf der Unternehmen an qualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskräften Rechnung zu tragen. Um dies zu erreichen, sollen die Unternehmen ihre Arbeitnehmerzahl einfacher dem aktuellen Bedarf anpassen können. Im Gegenzug werden für Arbeitnehmer neue Arten von Sicherheiten entwickelt. Einhergehend damit verschiebt sich der Akzent von der Arbeitsplatzsicherheit hin zur

---

<sup>24</sup> Englische Wortschöpfung aus Flexicurity und Security.

<sup>25</sup> In einigen EU-Mitgliedstaaten, wie in Österreich, Schweden, Irland und Dänemark, kommen bereits unterschiedliche Flexicurity-Modelle zum Einsatz.

Beschäftigungssicherheit. Das Konzept enthält vier Komponenten (vgl. Europäische Kommission 2007b: 12):

- Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen durch moderne Arbeitsgesetze, Kollektivvereinbarungen und Formen der Arbeitsorganisation;
- Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, durch die sich die ständige Anpassungsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten lassen;
- Wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die den Menschen helfen, den raschen Wandel zu bewältigen, Arbeitslosigkeit zu verkürzen und Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen zu erleichtern;
- Moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die eine angemessene Einkommenssicherung bieten, die Beschäftigung fördern und die Arbeitsmobilität erleichtern.

Anwendungsmöglichkeiten für den Handlungsansatz werden in vier Bereichen gesehen:

1. die Bekämpfung der Segmentierung bei Verträgen, beispielsweise durch Verbesserungen etwa im Bereich befristeter Verträge, Leih- und Abrufarbeit;
2. Entwicklung der Flexicurity im Unternehmen und Angebot von Sicherheit bei Übergängen;
3. der Problemlösung von Qualifikationsdefizite;
4. der Verbesserung der Möglichkeiten für Leistungsempfänger und informell beschäftigte Arbeitskräfte (vgl. Europäische Kommission 2007b: 28).

Der „neue“ europäische Handlungsansatz erfährt durch die Sozialpartner recht unterschiedliche Bewertungen. Während die Arbeitgeberverbände die Ideen des Ansatzes durchaus positiv bewerten, wird der Ansatz seitens der Gewerkschaften zu Recht zurückhaltend bewertet (vgl.: Europäische Kommission 2007a: 9). Denn, bis eine neue Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen einerseits und den Interessen der Arbeitnehmern an sozialem Schutz andererseits gefunden wird, bedeutet es für die Arbeitnehmer eine weitere Flexibilisierung ihrer Arbeitsverhältnisse, beispielsweise durch einen Abbau des Kündigungsschutzes. Insofern muss der europäische Handlungsansatz neben seiner generellen Anwendungsfähigkeit, vor allem seine soziale Tauglichkeit beweisen. Auf jeden Fall, stellt er eine mögliche Antwort auf die Veränderungen in den industriellen Beziehungen dar, insbesondere auf die Zunahme atypischer Beschäftigung.

## 7 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Schaubild 1:	Das Land im Überblick.....	3
Schaubild 2:	Bruttoinlandsprodukt 2004.....	12
Schaubild 3:	Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts (preisbereinigt, verkettet) – Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent .....	13
Schaubild 4:	Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Anteil an allen Erwerbstätigen (Jahresdurchschnittswerte) .....	14
Schaubild 5:	Anteil der Langzeitarbeitslose an den Arbeitslosen .....	16
Schaubild 6:	Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung.....	24
Schaubild 7:	Der Weg zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung.....	27
Schaubild 8:	Struktur und Entwicklung der Beschäftigten im Einzelhandel 2000-2006 .....	34
Schaubild 9:	Argumente Pro und Kontra Mindestlohn.....	37
Schaubild 10:	Grundstruktur des Bildungswesens in der Bundesrepublik Deutschland .....	42
Tabelle 1:	Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen und Anteile in % .....	14
Tabelle 2:	Arbeitslosenquoten in Deutschland, West- und Ostdeutschland ....	15
Tabelle 3:	Mitgliederentwicklung DGB, IG-Metall und ver.di 1996-2006 .....	19
Tabelle 4:	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigungsgruppen an den Gesamtbeschäftigten (Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006) .....	31

## 8 Literaturhinweise, Quellen, Materialien und Links

- Bahn Müller, Reinhard/Fischbach, Stefanie 2006: Qualifizierung und Tarifvertrag – Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, Hamburg
- Bahn Müller, Reinhard/Schmid, Josef/Seitz, Beate 2001: Schritte in eine sozialverträgliche und humane Wissensgesellschaft – Literaturstudie Qualifikation, Weiterbildung und Tarifpolitik im Auftrag der Otto Brenner Stiftung, in: Otto Brenner Stiftung (Hrsg.) , Arbeitsheft 18/2001
- BDA/Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände o.J.: Die BDA im Dienst der Unternehmen, Berlin, online verfügbar unter: [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/C389819E33D19CFBC1256FB6003A874B/\\$file/BDA\\_Im\\_Dienst\\_der\\_Unternehmen.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/C389819E33D19CFBC1256FB6003A874B/$file/BDA_Im_Dienst_der_Unternehmen.pdf)
- Berufsbildungsgesetz BBiG: Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), online verfügbar unter: [http://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/BJNR093110005.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 2001: online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/betrvg/gesamt.pdf>
- Binger 2006: Das Drama der Prekarität – Prekäre Arbeitsverhältnisse und neue Klassenzusammensetzung, in: Wissenschaftliche Arbeitsstelle des Nell-Breuning-Hauses (Hrsg.): Voll prekär – total normal? – Die Arbeitsrealitäten wahrnehmen, Aachen 2006, 29-39
- Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus 2006: Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland, in: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, 270-297
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia 2006: Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland?, Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, online verfügbar unter: <http://209.85.135.104/custom?q=cache:4V9j4o4F5YEJ:library.fes.de/pdf-files/asfo/03980.pdf+Gerhardt+Bosch&hl=de&ct=clnk&cd=5&client=google-coop-np>
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus, Röbenack, Silke u.a 2006: Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Hrsg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, online verfügbar unter: <http://209.85.135.104/custom?q=cache:DPf8BcpxNpwJ:library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf+Ulrich+Brinkmann&hl=de&ct=clnk&cd=6&client=google-coop-np>
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2007: Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitreihen bis 2006, April 2007, online verfügbar unter: [http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/ama/jahresueckblick\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200612/ama/jahresueckblick_d.pdf)

- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) 2005: SGB III-Textausgabe – Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung mit angrenzenden Gesetzen, Verordnungen und BA-Regelungen, 8. Ausgabe, Nürnberg;
- Bundesagentur für Arbeit 2006: Beschäftigung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen – Oktober 2006, online verfügbar unter:  
[http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200610/ama/ehb-beschaeftigung\\_d.pdf](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200610/ama/ehb-beschaeftigung_d.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit o.J.: Arbeitsmarkt in Zahlen, Geringfügig entlohnte Beschäftigte – Zeitreihen ab Juni 1999, online verfügbar unter:  
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/b.html>
- Bundesinstitut für Berufsbildung 2005: Berufliche Bildung in Deutschland und Frankreich, in: Wissenschaftlichen Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Heft 46/2005, online verfügbar unter:  
[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_74\\_berufl-bildung\\_deu\\_frankr.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_74_berufl-bildung_deu_frankr.pdf)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) 2004: Hartz IV Menschen in Arbeit bringen, Berlin
- Bundesregierung Reformprojekte 2007: Rente, online verfügbar unter:  
[http://www.bundesregierung.de/nn\\_66132/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Reformprojekte/gesundheits-und-rente-2006-08-16-rente-2.html](http://www.bundesregierung.de/nn_66132/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Reformprojekte/gesundheits-und-rente-2006-08-16-rente-2.html)
- Bundesrepublik Deutschland 2003: Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2003 (vorgelegt gemäß Art. 128 EGV), in:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2003/nap2003de\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2003/nap2003de_de.pdf)
- Bundesrepublik Deutschland 2004: Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2004 (vorgelegt gemäß Art. 128 EGV), in:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/nap\\_2004/nap2004de\\_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004de_de.pdf)
- Clasen, Jochen/Clegg, Daniel 2003: Unemployment Protection and Labour Market Reform in France and Great Britain in the 1990s: Solidarity Versus Activation?, in: Journal of Social Policy (2003) 32, 361-381
- Der Spiegel 31/2006: Auf Nummer unsicher, 44-55
- Der Spiegel 33/2007: Aufstand der Zwerge, 20-24
- Der Spiegel 43/2005: Alltägliche Selbstbedienung, 24-43
- Deutscher Gewerkschaftsbund 2007a: Bericht zur gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Lage, Sitzung des DGB-Bundesausschusses am 7. März 2007, Berlin
- Deutscher Gewerkschaftsbund 2007b: Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften 1996, 1998 und 2000, online verfügbar unter:  
<http://www.dgb.de/dgb/mitgliederzahlen/mitglieder.htm>

- DGB-Bezirksvorstand Bayern 2006: Antrag für Arbeit und soziale Gerechtigkeit – angenommen als Material zu Antrag B 001, Beschlossene Anträge DGB-Bundeskongress – Mai 2006: Gewerkschaftliche Leitorientierungen, online verfügbar unter:  
[http://www.dgb.de/themen/archiv/kongress2006/beschluesse/index\\_html](http://www.dgb.de/themen/archiv/kongress2006/beschluesse/index_html)
- Drittelbeteiligungsgesetzes/DrittelbG 2004: Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (Drittelbeteiligungsgesetz- DrittelbG), BGBl. 2004 I S. 974
- Europäische Kommission 2007a: Europäisches Beschäftigungsobservatorium Bericht: 2006, Luxemburg AEntG 1996: Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG), online verfügbar unter:  
<http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/aentg/gesamt.pdf>
- Europäische Kommission 2007b: Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit, Luxemburg
- Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales 2003: Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2003, Brüssel
- Europäische Kommission – Generaldirektion Beschäftigung und Soziales 2004: Europäisches Beschäftigungsobservatorium: Bericht vom Frühjahr 2004, Brüssel
- Fischer, Gabriele u.a. 2007: Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2006, IAB Forschungsbericht Nr. 5/2007, Nürnberg, online verfügbar unter:  
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0507.pdf>
- Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen 1952, online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/miarbg/gesamt.pdf>
- Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. Januar 2002 (BGBl. I S. 402), online verfügbar unter:  
<http://bundesrecht.juris.de/afbg/BJNR062300996.html>
- Graf Lambsdorff, Otto 1982: Konzept für eine Politik zur Überwindung der Wachstumsschwäche und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vom 09. September 1982, in:  
[http://www.nachdenkseiten.de/cms/upload/pdf/lambsdorff\\_papier\\_1982.pdf](http://www.nachdenkseiten.de/cms/upload/pdf/lambsdorff_papier_1982.pdf)
- Greif, Wolfgang 2002: Gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Ländern der EU. Erschienen in der Reihe Internationale Gewerkschaftsbewegung Nr. 6, online verfügbar unter:  
<http://www.voegb.at/bildungsangebote/skripten/ig/IG-06.pdf>
- Grundsatzvereinbarung vom 02.07.2007: Grundsatzvereinbarung zum Mindestlohn von 1.000 Euro, online verfügbar unter:  
[http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ\\_Index&n=OEGBZ\\_0.a&cid=1182957338210](http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0.a&cid=1182957338210)

- Hans-Böckler-Stiftung 2000: Qualifizierung und Weiterbildung in Tarifverträgen, online verfügbar unter: [http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-F353D783/hbs/hs.xsl/320\\_15734.html](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-F353D783/hbs/hs.xsl/320_15734.html)
- Hans-Böckler-Stiftung 2006: Der Weg zur Allverbindlichkeitserklärung, online verfügbar unter: <http://www.boeckler-boxen.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-81AD9856/boxen/hs.xsl/2778.htm>
- KAB Diözesanverbandes Rottenburg-Stuttgart 2007: Gute Arbeit ! – menschlich – sozial – gerecht, Stuttgart
- Keller, Berndt/Seifert 2007: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilisierung, soziale Sicherheit und Prekarität, in: Keller Berndt/Seifert Hartmut (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, 11-25
- Koalitionsausschuss vom 20.6.2007: Mindestlöhne – Der Koalitionsausschuss hat sich auf eine Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und eine Modernisierung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes geeinigt, online verfügbar unter: [http://www.bmas.de/coremedia/generator/14424/2007\\_\\_06\\_\\_20\\_\\_koalitionsausschuss\\_\\_mindeslohn.html](http://www.bmas.de/coremedia/generator/14424/2007__06__20__koalitionsausschuss__mindeslohn.html)
- Kohl, Heribert/Lehndorff, Steffen/Schief, Sebastian 2006: Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in WSI Mitteilungen Nr. 7/2006, 403-409
- Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt 2002: Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit, Berlin
- König, Marion/Möller, Joachim 2007: Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft, in: IAB-Discussion Paper No. 30/2007, online verfügbar unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp3007.pdf>
- Loschky, Alexander/Ritter, Liane 2007: Konjunkturmotor Export, in: Statistisches Bundesamt: Wirtschaft und Statistik 5/2007, 478-488, online verfügbar unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Aussenhandel/KonjunkturmotorExport,property=file.pdf>
- Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) 1976: Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer (Mitbestimmungsgesetz – MitbestG), online verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mitbestg/gesamt.pdf>
- Müller-Jentsch, Walther 1995: Auf dem Prüfstand: Das deutsche Modell der industriellen Beziehungen, Industrielle Beziehungen Heft 1/1995: 11-24
- Nienhüser, Werner 2007: Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse, in: Keller Berndt/Seifert Hartmut (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, 45-65

- Promberger, Markus: Leiharbeit – Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis 2007, in: Keller Berndt/Seifert Hartmut (Hg.) 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin, 127-144
- Reis, Claus 2005: „Case Management“ in der Sozialhilfe und der kommunalen Beschäftigungsförderung – Dimensionen und Reichweite der Einführung „aktivierender Instrumente“ in die deutsche Sozialverwaltung – Zweite Phase: Die Praxis des Fallmanagements in der Umsetzung von Hartz IV (SGB II), Projektantrag an die Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt
- Schmid, Josef 2002: Stichwort „Gewerkschaften“, in: Greiffenhagen, Martin u.a. (Hrsg.): Handwörterbuch zur politischen Kultur der Bundesrepublik Deutschland, Opladen (Neuaufgabe), Wiesbaden
- Schmid, Josef 2005a: Aktivierung in der Arbeitsmarktpolitik – Lehren für Deutschland aus einem internationalen Trend, in: Behrens, Fritz u.a. (Hrsg.), Ausblicke auf den aktivierenden Staat. Von der Idee zur Strategie, Berlin, 379-395
- Schmid, Josef 2005b: Engagement in Berufsverbänden, in: Datenreport 2004 (Kap. 7.3), 2. Aufl., 178-182, online verfügbar unter:  
[http://gesis.org/Dauerbeobachtung/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2004/1\\_07.pdf](http://gesis.org/Dauerbeobachtung/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2004/1_07.pdf)
- Schulten, Thorsten 2006a: gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Überblick, in: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hrsg.): Mindestlöhne in Europa, 9-27
- Schulten, Thorsten 2006b: Einkommen ohne Auskommen – Zur aktuellen Debatte über den Niedriglohnsektor und die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland, in: Wissenschaftliche Arbeitsstelle des Nell-Breuning-Hauses (Hrsg.): Voll prekär – total normal? – Die Arbeitsrealitäten wahrnehmen, Aachen 2006, 41-50
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) 2006: Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2005, online verfügbar unter:  
[http://www.kmk.org/dossier/dossier\\_dt\\_ebook.pdf](http://www.kmk.org/dossier/dossier_dt_ebook.pdf)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) 2006: Datenreport 2006, online verfügbar unter:  
<http://www.gesis.org/Dauerbeobachtung/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2006/datenreport06.pdf>
- Statistisches Bundesamt 2007a: Außenhandel, online verfügbar unter:  
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigati on/Statistiken/Aussenhandel/Aussenhandel.psml;jsessionid=C9153C1489A9F44E4C80DEFD3D575FEF>
- Statistisches Bundesamt 2007b: Statistisches Jahrbuch 2007, Wiesbaden, Auszug Arbeitsmarkt, online verfügbar unter:  
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeff entlich/AI/IC/Publikationen/Jahrbuch/Arbeitsmarkt,property=file.pdf>

Statistisches Bundesamt 2007c: Graphik – Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und deren Anteil an allen Erwerbstätigen (Jahresdurchschnittswerte), online verfügbar unter:  
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Grafiken/Arbeitsmarkt/Diagramme/Versicherungspflicht,templateId=renderPrint.psm>

Süddeutsche Zeitung vom 13.06.2007: Heiko Stiepelmann – „Der Mindestlohn hat uns gerettet“

SZ-online vom 27.06.2006: DGB : Jeder dritte Erwerbstätige mit weniger als Mindestlohn, online verfügbar unter:  
<http://www.sz-online.de/nachrichten/base.asp?ausgabe=112&etag=27.07.2006>

Tarifvertrag zur Qualifizierung 2001, abgedruckt als Anhang in: Bahnmüller, Reinhard/Fischbach, Stefanie 2006: Qualifizierung und Tarifvertrag – Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, Hamburg, 265-272

Tarifvertragsgesetz (TVG) 1949, online verfügbar unter:  
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tvg/gesamt.pdf>

ver.di – Fachbereich Handel, Bereich Branchenpolitik 2006: Einzelhandel Branchendaten 2006, online verfügbar unter:  
[http://handel.hamburg.verdi.de/docs/data/EH\\_Branchendaten\\_2006\\_Prognose\\_Folien.pdf](http://handel.hamburg.verdi.de/docs/data/EH_Branchendaten_2006_Prognose_Folien.pdf)

VER.DI. PUBLIK 04/2007: Arm durch Politik

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.) 2007: WSI-Tarifhandbuch 2007, Frankfurt am Main

**Links:**

[http://www.dgb.de/index\\_html](http://www.dgb.de/index_html)

<http://www.cgb.info/aktuell/imblickpunkt.php>

<http://www.verdi.de/>

<http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet>

<http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/ID/home>

<http://www.vcockpit.de/start.php>

<http://www.mindestlohn.de>

<http://www.bildungserver.de/zeigen.html?seite=560>