

Bahn Müller, Reinhard; Bispinck, Reinhard; Weiler, Anni

Working Paper

Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland: Am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige

WSI-Diskussionspapier, No. 79

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Bahn Müller, Reinhard; Bispinck, Reinhard; Weiler, Anni (1999) : Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland: Am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige, WSI-Diskussionspapier, No. 79, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Düsseldorf

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/50469>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WSI

Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland am Beispiel ausgewählter Wirtschaftszweige

Reinhard Bahn Müller, Reinhard Bispinck, Anni Weiler

WSI-Diskussionspapier Nr. 79

Düsseldorf, Göttingen, Tübingen
Dezember 1999

Bericht für das Ministère de l'emploi et de la solidarité
Im Rahmen des Projektes „Comparaison Internationale de Systèmes de
Négotiations Collectives de Salaires“

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1, D-40227 Düsseldorf
Tel.: 0211/7778-232, Email: tarifarchiv@wsi.de

Inhaltsverzeichnis

I.	Grundstrukturen des deutschen Tarifsystems	3
1.	Tarifverhandlungssystem	3
2.	Rechtliche Grundlagen und inhaltliche Strukturen	6
3.	Ablauf der Tarifrunden	10
II.	Tarifpolitische Entwicklung seit Anfang der 90er Jahre	12
4.	Das Tarifsysteem im Umbruch – Schwerpunkte der Entwicklung	12
5.	Tarifpolitische Entwicklung in ausgewählten Tarifbereichen	19
5.1	Metallindustrie	19
5.2	Chemische Industrie	26
5.3	Privates Bankgewerbe	30
5.4	Einzelhandel	36
III.	Die betriebliche Ebene der Lohnverhandlungen oder:	
	Vom sektoralen Verhandlungssystem zum realen Lohn	41
6.	Das duale System und die Spielräume für eine betriebliche Lohnpolitik	41
7.	Logik und Inhalte betrieblicher Lohnrunden	44
8.	Entwicklung der übertariflichen Entlohnung	46
9.	Auf dem Weg zur Verbetrieblichung der Lohnpolitik? Aktuelle Entwicklungen ..	56
9.1	Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen	56
9.2	Leistungsentlohnung und Gewinnbeteiligung	61
	Schlußbemerkung	65
	Literatur	67
	Tabellenteil	69-80

I. Grundstrukturen des deutschen Tarifsystems

1. Tarifverhandlungssystem

1.1 Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie

Im deutschen System der industriellen Beziehungen hat die Tarifautonomie einen hohen Rang. Sie lässt sich aus der im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit ableiten. Dort heißt es: »Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.« Die Koalitionsfreiheit soll die abhängig Beschäftigten in die Lage versetzen, sich gleichberechtigt an der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu beteiligen. Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit gilt nicht nur für den Einzelnen, es schützt auch den Zusammenschluss selbst, d. h. die Koalition und deren Betätigung. Der autonomen Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien wird absolute Priorität eingeräumt. Die Tarifautonomie ist Ausdruck der besonders hervorgehobenen Stellung der Tarifparteien im Grundgesetz. Auch die Bedeutung des Instruments Tarifvertrag selbst wird nachhaltig betont. Die Rahmenbedingungen und Anforderungen an die Tarifparteien und die Tarifverträge werden im Tarifvertragsgesetz (TVG) formuliert. Gesetzliche Regelungen zu Streik und Aussperrung fehlen ganz. Die entscheidenden Beschränkungen und Begrenzungen ergeben sich aus der umfänglichen Rechtsprechung der vergangenen Jahrzehnte. Das Richterrecht ist die entscheidende Rechtsquelle im Bereich der Tarifpolitik. Das System der Tarifpolitik in der Bundesrepublik Deutschland wird maßgeblich von den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften bestimmt. Ihr Organisationszuschnitt und ihre konkreten Aufgaben weisen spezifische Strukturen auf, die sie von den entsprechenden Verbänden in den übrigen europäischen Ländern zum Teil deutlich unterscheiden.

Die Tarifpolitik ist integrierter Bestandteil eines ausdifferenzierten Systems sozial- und gesellschaftspolitischer Regulierung. Die beiden zentralen sozialpolitischen Regulierungsformen bzw. -instrumente - Gesetz und Tarifvertrag - sind in ihrem Anwendungs- bzw. Zuständigkeitsbereich nicht scharf voneinander getrennt. In vielen Fällen sind tarifliche Regelungen die historischen Vorreiter für verallgemeinernde gesetzliche Regelungen gewesen. Umgekehrt wurden zahlreiche gesetzliche Regelungen tarifpolitisch aufgestockt. Heute läßt sich im großen und ganzen folgende Aufteilung beobachten: (1) Die Bereiche der sozialen Sicherung (Krankheit, Rente/ Invalidität, Arbeitslosigkeit) sind überwiegend gesetzlich geregelt. Hier gibt es nur in wenigen Fällen eine tarifliche Verbesserung der gesetzlichen Leistungen.. (2) Im Bereich des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen werden durch Gesetz zahlreiche Mindeststandards festgelegt (z. B. für Kündigungsfristen, Arbeitszeiten, Urlaub sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz). In nahezu allen Bereichen dieser Vorschriften bestehen jedoch tarifliche Regelungen, die die gesetzlichen Mindestregelungen z.T. erheblich verbessern. (3) Die unmittelbaren Arbeits- und Einkommensbedingungen (z.B. Lohn und Gehalt) werden fast ausschließlich tarifvertraglich festgelegt.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden kommt nicht nur bei der Aushandlung der Arbeits- und Einkommensbedingungen im engeren Sinne, sondern auch bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Sozialstaats insgesamt eine wichtige Funktion zu. Beide Sozialparteien bringen ihre Interessen und Auffassungen vielfältig in den Politikprozeß auf den unterschiedlichen Handlungs- und Entscheidungsebenen ein. Dies reicht von der Erarbeitung neuer Gesetze und Vorschriften über deren Implementation bis zur kontinuierlichen Umsetzung. Eine wichtige Funktion kommt in diesem Zusammenhang der sog. »sozialen Selbstverwaltung« in den großen Zweigen der Sozialversicherung zu.

Auch im Bereich der beruflichen Bildung haben Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände fest definierte Funktionen und Rechte. Insgesamt hat dies zur Konsequenz, daß es ein dichtes Geflecht von Kontakten, Gesprächen und praktischer Zusammenarbeit formeller und informeller Art zwischen beiden Sozialparteien bzw. ihren Vertretern in zahlreichen politischen Feldern gibt, was zumindest indirekt auch Rückwirkungen auf die Tarifpolitik hat.

1.2 Tarifvertragsparteien

1.2.1 Arbeitgeberverbände

Die privaten Unternehmen verfügen in Deutschland über drei unterschiedliche Systeme der Interessenorganisation: Es handelt sich (1) um die *Unternehmerverbände*, die vorrangig die wirtschaftspolitischen Interessen gegenüber der Politik und der Öffentlichkeit vertreten. Sie sind im Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) zusammengeschlossen. (2) Die *Industrie- und Handelskammern* bzw. *Handwerkskammern* nehmen als öffentlich-rechtliche Einrichtungen die wirtschaftspolitischen Belange auf lokal-regionaler Ebene wahr. (3) Die *Arbeitgeberverbände* nehmen im wesentlichen die sozialpolitische Interessenvertretung der Unternehmen wahr und sind insofern auch für die Tarifpolitik zuständig.

In der *Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)* sind 46 Fachspitzenverbände zusammengeschlossen, die ihrerseits bis zu 20 Mitgliedsverbände und mehr repräsentieren. Die politische Willensbildung bei der BDA erfolgt neben den Fachverbänden auch über die Landesverbände, die ihrerseits die regional bestehenden Fachverbände vertreten. Die BDA erfüllt auf tarifpolitischem Gebiet eine allgemeine Koordinierungsfunktion, schließt aber selber – wie auch der DGB – keine Tarifverträge ab, denn dies ist die Aufgabe der Fachverbände. Die wesentlichen Richtlinien sind einem »Katalog der zu koordinierenden lohn- und tarifpolitischen Fragen« (sog. Tabu-Katalog) niedergelegt, der in gewissen Abständen aktualisiert wird. Von großer politischer Bedeutung innerhalb der BDA sind zweifellos die Spitzenverbände der Industrie, darunter Gesamtmetall als Zusammenschluß der 13 regionalen metallindustriellen Arbeitgeberverbände, und der Bundesarbeitgeberverband Chemie mit 13 Mitgliedsverbänden. Die Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden ist freiwillig, der Organisationsgrad wird von der BDA für die alten Bundesländer mit etwa 80 % angegeben, in den neuen Bundesländern liegt er deutlich niedriger.

1.2.2 Gewerkschaften

Die bei weitem größte gewerkschaftliche Dachorganisation in Deutschland ist der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), in dem sich 12 Einzelgewerkschaften zusammengeschlossen haben. Die DGB-Gewerkschaften sind *Einheitsgewerkschaften*, die sich nach dem *Industrieverbandsprinzip* strukturieren. Dies bedeutet:

- Einheitsgewerkschaften organisieren gleichermaßen ArbeiterInnen und Angestellte und vereinigen mehrere weltanschaulich/politische Richtungen.
- Die Strukturierung nach dem Industrieverbandsprinzip (im Gegensatz zum Berufsverbandsprinzip) bedeutet, daß in einem Betrieb und in einer Branche nur eine Gewerkschaft für alle Beschäftigten zuständig ist.

Die DGB-Gewerkschaften zählen rund 8,6 Mio. Mitglieder. Das entspricht einem Organisationsgrad von rund 30 % der abhängig Erwerbstätigen. Je nach Branche, Region und Betriebsgröße ergeben sich große Abweichungen in der Organisationsquote; der Anteil der Mitglieder ist am höchsten in den früher öffentlichen und jetzt privatisierten

Dienstleistungsbereichen Post, Telekommunikation und Bahn sowie in einigen traditionellen (Arbeiter-)Industrien wie Stahl, Bergbau, Metall, am geringsten in verschiedenen privaten (Angestellten-)Dienstleistungssektoren. Die größte Einzelgewerkschaft ist die Industriegewerkschaft Metall (IGM) mit 2,75 Mio. Mitgliedern, gefolgt von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) mit 1,71 Mio., der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) mit 1,1 Mio. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mit 0,7 Mio. und der Deutschen Postgewerkschaft (DPG) und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) mit jeweils 0,5 Mio. Mitgliedern.

Neben den DGB-Gewerkschaften gibt es ferner die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) mit 0,6 Mio. und den Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) mit 0,3 Mio. Mitgliedern. Tarifpolitisch kooperiert die DAG im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit der ÖTV bzw. der HBV. Im Bereich des öffentlichen Dienstes stellt ferner der Deutsche Beamtenbund (DBB) mit rund 1 Mio. Mitgliedern einen nicht unbedeutenden Interessenverband dar.

In den vergangenen Jahren hat ein Konzentrationsprozeß bei den Gewerkschaften stattgefunden. Von ursprünglich 18 DGB-Gewerkschaften sind durch Zusammenschlüsse noch 12 übrig geblieben. Weitere fünf Gewerkschaften (ÖTV, HBV, DPG, IG Medien und DAG) wollen sich zu einer Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (VerDi) zusammenschließen.

Die Tarifpolitik liegt in der Zuständigkeit der Einzelgewerkschaften, dem DGB kommt in diesem Bereich eine koordinierende Funktion zu. In der Realität beschränkt sich die Funktion des DGB in tarifpolitischer Hinsicht weitgehend auf die Gewährleistung eines regelmäßigen Informationsaustausches zwischen den Gewerkschaften und ggfs. die unterstützende Begleitung einzelner Tarifrunden durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit, Informationskampagnen usw. Der Koordinierung der Tarifpolitik und einer verbesserten Tarifkooperation kommt allerdings eine wachsende Bedeutung zu, denn durch den Strukturwandel und die verfließenden Branchengrenzen ist die organisationspolitische Zuständigkeit der Gewerkschaften oftmals unklar wodurch zum Teil heftig umstrittene Tarifkonkurrenzen zwischen den Gewerkschaften entstehen.

1.3 Staat

Dem Staat, sei es in Form der Regierung, einzelner Ministerien oder sonstiger Institutionen und Gremien, kommt in der allgemeinen Tarifpolitik keine offizielle Funktion zu. Gleichwohl übt jede Regierung, unabhängig von ihrer parteipolitischen Orientierung, direkt oder indirekt Einfluß auf die Tarifvertragsparteien aus. Dies vollzieht sich insbesondere über die Einschätzungen und Stellungnahmen der Regierung zur wirtschaftlichen Entwicklung, die sie häufig mit allgemeinen Empfehlungen an die Adresse der Tarifparteien verbindet. Nach eher problematischen Erfahrungen mit der sog. »Konzertierten Aktion« von Regierung, Tarifvertragsparteien und Bundesbank in den siebziger Jahren, die der Diskussion und Abstimmung allgemeiner Leitlinien der Wirtschafts- und Einkommenspolitik diente, reagieren die Gewerkschaften sehr sensibel auf jeden Versuch der offenen staatlichen Einflußnahme auf die tarifliche Einkommenspolitik. Als öffentlicher Arbeitgeber hingegen spielt der Staat in Gestalt der Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden eine offiziell anerkannte und aktive Rolle in der Tarifpolitik. Sie ist schon deswegen nicht zu unterschätzen, weil allein im Bereich des öffentlichen Dienstes die Einkommen für rund 4 Mio. Beschäftigte (einschließlich der Beamten) festgelegt werden.

1.4 Betriebliche Interessenvertretung

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen weist eine spezifische duale Struktur auf: Während auf überbetrieblicher, branchenbezogener Ebene die Gewerkschaften als Interessenvertretungsorganisationen fungieren, sind es auf betrieblicher Ebene die Betriebsräte (im öffentlichen Dienst die Personalräte). Es handelt sich nicht um gewerkschaftliche Gremien, sondern um Vertreter der gesamten Belegschaft. Derzeit (Stand: 1994) bestehen in der Bundesrepublik insgesamt in rund 40 000 Betrieben Betriebsräte mit insgesamt 220 000 Mitgliedern. Rund 76 % von ihnen sind Mitglieder der DGB-Gewerkschaften, weitere 21% sind nicht gewerkschaftlich organisiert, die restlichen verteilen sich auf die DAG und andere Organisationen. Dieser hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad läßt bereits deutlich werden, daß die große Mehrheit der Betriebsräte ihre Tätigkeit vor dem Hintergrund gewerkschaftlicher Zielvorstellungen ausübt. Andererseits gibt ihnen die breitere Legitimation durch die Belegschaftswahl nicht nur formal ein erhebliches Maß an Unabhängigkeit. Die Betriebsräte haben entsprechend den Bestimmungen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) neben Informations- und Mitwirkungsrechten auch handfeste Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (insbesondere Arbeitsordnung, Arbeitszeit, Lohn und Leistung). Betriebsräte sind durch das BetrVG zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ mit dem Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitskämpfmaßnahmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig.

Ergänzt wird die Interessenvertretung durch die Betriebsräte durch das Institut der Mitbestimmung auf Unternehmensebene. In den Unternehmen der Kohle- und Stahlindustrie besteht nach dem *Montanmitbestimmungsgesetz* bereits seit 1951 eine paritätische Vertretung der ArbeitnehmerInnen in den Aufsichtsräten, nach dem *Mitbestimmungsgesetz* von 1976 sind sie in den Aufsichtsräten der Großunternehmen (Kapitalgesellschaften ab 2 000 Beschäftigte) der übrigen Wirtschaftszweige beinahe paritätisch vertreten. In den Unternehmen unter 2 000 Beschäftigten (bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung erst ab 500) sind die Arbeitnehmervertreter nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur zu einem Drittel vertreten.

2. Rechtliche Grundlagen und inhaltliche Strukturen

2.1 Tarifvertragsgesetz

Die formalen Grundlagen des Tarifsystems sind im Tarifvertragsgesetz niedergelegt. Es bestimmt u.a.: Mögliche Tarifvertragsparteien sind (ausschließlich) die Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber (also Unternehmen) oder Vereinigungen von Arbeitgebern. Theoretisch könnten auch Spitzenorganisationen, wie z.B. BDA und DGB, bei entsprechenden Vollmachten Tarifverträge abschließen. Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und zwar solange, bis der Tarifvertrag endet. Das heißt auch, daß sich ein Unternehmen durch Verbandsaustritt nicht zugleich der Tarifbindung entledigen kann. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die sich auf Inhalt, Abschluß und Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, gelten unmittelbar und zwingend für die Tarifvertragsparteien. Der Tarifvertrag hat auch Vorrang vor anderen, z. B. betrieblichen oder individuellen Regelungen. Im Betriebsverfassungsgesetz wird ausdrücklich bestimmt: „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können *nicht* Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.“ Die Tarifparteien können allerdings den Tarifvorrang für bestimmte Regelungsbereiche begrenzen, indem sie Öffnungsklauseln vereinbaren. Nach Ablauf eines Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (Nachwirkung). Beim Bundesarbeitsministerium wird ein Tarifregister geführt, das Abschluß, Änderung und Aufhebung von Tarifverträgen sowie die Allgemeinverbindlicherklärungen verzeichnet.

2.2 Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen

Tarifverträge gelten, wie erwähnt, unmittelbar nur für die Mitglieder der Tarifparteien. Die bindende Wirkung von Tarifverträgen kann auch auf die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber ausgedehnt werden. Das entsprechende Instrument, das nach § 5 Tarifvertragsgesetz angewandt werden kann, ist die sog. Allgemeinverbindlicherklärung (AVE). Der Bundesarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Tarifausschuß, dem je drei Vertreter der Spitzenverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer angehören, einen Tarifvertrag *für allgemeinverbindlich erklären*, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden ArbeitnehmerInnen beschäftigen und die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Von diesen Voraussetzungen kann abgesehen werden, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstandes erforderlich erscheint. Die klassische Funktion der AVE besteht in der Verhinderung von Schmutzkonzurrenz und Lohndrückerei durch Außenseiter, die nicht Mitglieder der Tarifparteien sind, sowie in der Schaffung sozial angemessener Arbeitsbedingungen für Außenseiter. Hinzu kommt die Sicherung der Funktionsfähigkeit gemeinsamer Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sowie die Umsetzung gesetzgeberischer Vorgaben.

Anfang 1998 waren im Tarifregister des BMA 588 Tarifverträge als allgemeinverbindlich registriert. Zahlenmäßig die größte Bedeutung haben die Vergütungstarifverträge (89 AVE), gefolgt von den Manteltarifverträgen (81). Die meisten AVEs gelten für Tarifverträge des Baugewerbes (202), des Handels (72) und des Bereichs Entsorgung, Reinigung und Körperpflege (69). In großen Bereichen wie z.B. Energieversorgung, Chemie, Kunststoff, Metall, Druckerei, Bahn, Post, Banken und Versicherungen bestehen keine AVEs. In den alten Bundesländern arbeiten in den Branchen mit allgemeinverbindlichen Tarifverträgen rund 5,5 Mio. Beschäftigte, darunter 1,2 Mio., für die eine Tarifbindung erst durch die AVE entsteht.

2.3 Struktur der Tarifvertragslandschaft

Flächen- und Firmentarifvertrag

Typisch für die Tariflandschaft in der Bundesrepublik Deutschland ist der *Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag*, den eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband abschließt. Dieser gilt für eine Branche oder Teile davon und zwar entweder für eine einzelne Region oder bundesweit. Ein solcher Tarifvertrag gilt einerseits rechtlich verbindlich für die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes und andererseits für die Mitglieder der abschließenden Gewerkschaft. Ein tarifgebundener Arbeitgeber ist grundsätzlich frei, die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder abweichend von den tariflich fixierten Bedingungen zu beschäftigen, praktisch ist diese Möglichkeit bislang nicht von großer Bedeutung. Allerdings ist in Krisenzeiten nicht auszuschließen, daß ArbeitnehmerInnen bereit sind, untertariflich zu arbeiten.

Die sektorale Untergliederung ist mit mehr als 200 verschiedenen »Tarifbranchen« in den alten Bundesländern sehr fein, allerdings fällt die Breite des fachlichen Zuschnitts sehr unterschiedlich aus. Während beispielsweise die Tarifverträge für die Metallindustrie gleichzeitig mehrere Branchen umfassen, darunter Fahrzeugbau, Maschinenbau, Elektroindustrie, Werften, Luft- und Raumfahrt, Gießereien u. a., bestehen allein in der überschaubaren Lederindustrie vier verschiedene fachliche Tarifbereiche. In den neuen Ländern ist der Grad an Differenzierung geringer.

Neben dem Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag gibt es in Deutschland auch *Firmen- bzw. Haustarifverträge*, die die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abschließen, die

nicht einem Arbeitgeberverband angehören. Auch wenn die Zahl der gültigen Firmentarifverträge relativ hoch ist, muß doch ihre Bedeutung gesamtwirtschaftlich gesehen relativ gering eingeschätzt werden. Dies variiert jedoch je nach Branche ganz erheblich. Viele Firmentarifverträge sind als Anerkennungstarifverträge ausgestaltet, d. h. sie übernehmen die Regelungen des entsprechenden Flächentarifvertrags. Firmen-/Haustarifverträge sind strikt von Betriebsvereinbarungen zu unterscheiden. Die Tarifverträge werden von den Gewerkschaften abgeschlossen, können ggf. erstreikt werden und entfalten eine unabdingbare und zwingende Wirkung. Betriebsvereinbarungen werden dagegen von den Betriebsräten abgeschlossen, können nicht kampfwise durchgesetzt werden und haben im Vergleich zu Tarifverträgen einen minderen rechtlichen Status. Sie dienen häufig der Konkretisierung und Umsetzung von tariflichen Bestimmungen (z.B. bei der Arbeitszeitgestaltung und der betrieblichen Lohnfestsetzung).

Arten und Häufigkeit von Tarifverträgen

Angesichts des breiten Themenspektrums, das grundsätzlich tariffähig ist, hat sich eine Vielzahl unterschiedlicher Tarifvertragsarten herausgebildet, die auch je nach Gewerkschaft verschieden benannt werden. Es lassen sich jedoch folgende typische Tarifvertragsarten voneinander unterscheiden:

- *Lohn- und Gehaltstarifverträge:* In diesen Verträgen wird die Höhe der tariflichen Grundvergütung in Form von Lohn- und Gehaltstabellen festgelegt. Man spricht daher auch oft von Tabellenvergütung. Bestehen gemeinsame Vergütungstabellen für ArbeiterInnen und Angestellte, spricht man von Entgelttarifverträgen. Die Verträge können auch die Ausbildungsvergütungen enthalten; diese werden aber auch in gesonderten Abkommen vereinbart. Die Laufzeit dieser Vergütungstarifverträge beträgt in der Regel rund ein Jahr, gelegentlich auch bis zu zwei Jahren.
- *Lohn- bzw. Gehaltsrahmentarifverträge:* In diesen Tarifverträgen werden die verschiedenen Lohn-/Gehaltsgruppen festgelegt, die Gruppenmerkmale definiert und Regelungen zur Leistungsentlohnung getroffen. Die Zahl der Lohn- und Gehaltsgruppen ist je nach Wirtschaftszweig und Gewerkschaft sehr unterschiedlich. Vielfach existieren für ArbeiterInnen 7 bis 10 und noch mehr Lohngruppen, für die (kaufmännischen und technischen) Angestellten 5 bis 7 und für die Meister 1 bis 3 Gehaltsgruppen. In einigen Bereichen bestehen gemeinsame Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte (z.B. Chemie, Energie, Ernährungsgewerbe u. a.). Die Lohn- und Gehaltsstrukturen bleiben vielfach über lange Jahre stabil oder werden nur graduell geändert.
- *Manteltarifverträge:* Diese Verträge enthalten die Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen unterschiedlichen Inhalts z. B. Probezeit, Kündigungsfristen, Dauer und Verteilung der Wochenarbeitszeit, Regelungen zu Nacht- und Schichtarbeit, Urlaub, Kurzarbeit und anderes mehr. Die Laufzeit von Rahmen- und Manteltarifverträgen beträgt in der Regel mehrere Jahre. Gelegentlich werden auch nur einzelne Teile eines Manteltarifvertrags gekündigt und verhandelt.

Zusätzlich zu diesen Tarifvertragsarten, die in der Praxis auch in Mischformen auftreten können, gibt es zahlreiche weitere Tarifverträge zu speziellen Themen z.B. zum Rationalisierungsschutz, zur Teilzeitarbeit, zur Bildschirmarbeit, zum Vorruhestand, über vermögenswirksame Leistungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung, Elternurlaub u.a.m. In vielen Tarifbereichen werden solche Fragen teilweise auch in den Rahmen- und Manteltarifverträgen geregelt.

Das Tarifregister beim Bundesarbeitsministerium registrierte Ende 1998 insgesamt rd. 49.540 gültige Tarifverträge in ganz Deutschland. Von den rund 24.575 Ursprungs-Tarifverträgen (der Rest sind Parallel-, Änderungs- bzw. Anschlußtarifverträge) entfallen rd. 40 % auf Verbands- und rd. 60 % auf Firmen-Tarifverträge. Der Erfassungsgrad der ArbeitnehmerInnen durch Tarifverträge fällt je nach Wirtschaftsbereich unterschiedlich aus. Er liegt in den alten Bundesländer mit rund 75 % deutlich höher als in den neuen Ländern mit rund 63 %. Bezogen auf die Betriebe fällt der Grad der Tarifbindung noch geringer aus (vgl. Tabelle 1). Im Laufe der vergangenen Jahre ist er erkennbar zurückgegangen.

Tabelle 1:

Tarifbindung der west- und ostdeutschen Beschäftigten 1998

(Anteile der jeweils betroffenen Beschäftigten in %)

Branche	Branchen-tarifvertrag		Firmen-tarifvertrag		Kein Tarifvertrag	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Landwirtschaft usw.	71,6	24,3	1,6	7,2	26,9	68,5
Bergbau/Energie	76,4	87,3	21,6	7,9	2,0	4,8
Grundstoffverarbeitung	75,2	48,8	8,0	9,4	16,8	41,8
Investitionsgüter	74,0	40,0	5,9	10,8	20,2	49,2
Verbrauchsgüter	75,9	38,2	7,2	15,3	16,9	46,5
Baugewerbe	83,0	50,3	3,5	11,8	13,5	37,9
Handel	64,6	40,7	7,1	8,8	28,2	50,5
Verkehr/Nachrichten	52,5	39,3	24,0	34,8	23,5	26,0
Kredit/Versicherungen	85,5	90,0	6,1	4,5	8,4	5,5
Sonstige Dienste	55,2	45,6	6,7	10,9	38,1	43,4
Org. o. Erwerbszweck	57,1	39,8	12,1	28,6	30,8	31,5
Gebietskörperschaften/ Sozialversicherung	88,7	90,0	8,1	8,7	3,2	1,2
Insgesamt	67,8	50,5	8,0	12,7	24,2	36,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, 6. Welle West/3. Welle Ost 1998.

In den einzelnen Wirtschaftszweigen ist die Zahl der gültigen Tarifverträge (Tarifvertragsdichte) ganz unterschiedlich. So bestehen in der Metallindustrie in Westdeutschland mehr als 150 verschiedene regionale Tarifabkommen, hingegen ist im privaten Versicherungsgewerbe die Fülle tariflicher Regelungen und Leistungen in sieben jeweils bundesweit gültigen Tarifverträgen geregelt.

2.4 Schlichtung, Streik und Aussperrung

In den meisten Tarifrunden gelingt es, ohne Arbeitskampf zu einer Einigung zu kommen. Ein dabei häufig eingesetztes Mittel ist die sog. *Schlichtung*. Nach den sehr problematischen Erfahrungen mit dem Instrument der staatlichen Zwangsschlichtung in der Zwischenkriegszeit insbesondere gegen Ende der Weimarer Republik haben die Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg großen Wert auf freiwillige Regelungen in diesem Bereich gelegt. Eine staatliche Zwangsschlichtung besteht daher heute nicht mehr. In vielen Tarifbereichen wurden statt dessen tarifliche Schlichtungsvereinbarungen abgeschlossen, die genaue Verfahrensvorschriften zur Durchführung einer Tarifschlichtung zur Konfliktbeilegung vorsehen. Danach kann in der Regel eine der beiden Tarifparteien die Schlichtung anrufen, wenn die Tarifverhandlungen ergebnislos geblieben sind und ihr Scheitern erklärt worden ist. Eine automatische Schlichtung ist nur ausnahmsweise vorgesehen (z.B. im Baugewerbe). Die Schlichtungskommissionen sind paritätisch mit Vertretern der Verhandlungsparteien und einem bzw. zwei unparteiischen Vorsitzenden besetzt. Es besteht zwar nach den meisten Schlichtungsabkommen ein Einlassungszwang (Ausnahme: Metallindustrie), aber kein Einigungszwang. Die Friedenspflicht ist überwiegend bis zur Beendigung der Schlichtung festgeschrieben.

Das Recht auf *Streik* folgt unmittelbar aus der grundgesetzlich garantierten Koalitionsfreiheit und ist substantielle Voraussetzung für eine wirksame Tarifautonomie. Eine gesetzliche Kodifizierung des Streikrechts besteht nicht, allerdings hat sich im Laufe der Jahrzehnte eine differenzierte Rechtsprechung durch das Bundesarbeitsgericht entwickelt. Die wichtigsten Prinzipien lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Der Streik muß um ein tariflich regelbares Ziel geführt werden. Die Arbeitsniederlegung darf nicht während der Friedenspflicht (Laufzeit des Tarifvertrages sowie Dauer des Schlichtungsverfahrens) geführt werden. Der Streik muß von einer Gewerkschaft getragen werden oder zumindest von ihr nachträglich übernommen werden. Das Prinzip der Verhältnismäßigkeit muß beachtet werden, d.h. unter anderem, daß der Arbeitskampf nur das letzte Mittel (»ultima ratio«) sein darf.

Nach herrschender Rechtsmeinung, basierend auf dem Paritätsgrundsatz, haben die Arbeitgeber die Möglichkeit zur *Aussperrung*. So können sie auf einen gewerkschaftlichen Streik mit einer Abwehraussperrung reagieren. Diese ist durch die BAG-Rechtsprechung begrenzt, das Prinzip der Verhältnismäßigkeit muß auch hier beachtet werden. Die rechtlichen Folgen einer Aussperrung für die Beschäftigten entsprechen den Streikfolgen. Sie erhalten als Gewerkschaftsmitglieder ebenfalls Streikunterstützung; dies gilt jedoch nicht im Fall der sog. »kalten Aussperrung«, d.h. bei Produktionseinstellung außerhalb des Kampfgebiets als Reaktion auf Streiks im umkämpften Tarifgebiet.

3. Ablauf der Tarifrunden

Jährlich werden Lohn- und Gehaltstarifverträge für rund 22 Mio. ArbeitnehmerInnen abgeschlossen. Die Kündigungstermine der Tarifabkommen verteilen sich über das ganze Jahr, die große Mehrheit von 70 bis 80 % wird in den ersten vier bis sechs Monaten eines Jahres neu verhandelt. In einem hochentwickelten Industrieland wie der Bundesrepublik Deutschland, das überdies eine starke Exportorientierung aufweist, kommt den Tarifverhandlungen und -abschlüssen im produzierenden Gewerbe, insbesondere in der Metallindustrie, eine hohe, oft richtungweisende Bedeutung zu. Die (informelle) Tarifführerschaft liegt daher oft bei der IG Metall, allerdings weisen die jährlichen Tarifabschlüsse in der Regel eine erhebliche Streubreite auf, die letztlich Ausdruck der unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage der einzelnen Branchen ist. Die IG Metall legt ihren tarifpolitischen Überlegungen und Forderungen grundsätzlich eine

gesamtwirtschaftliche Orientierung zugrunde, auch wenn die wirtschaftliche Situation dieses Sektors nicht ohne Berücksichtigung bleibt.

Bereits einige Wochen bzw. Monate vor Auslaufen der Tarifverträge beginnt in den Gewerkschaften und in den Betrieben die Diskussion über die möglichen Tarifforderungen. In den meisten Gewerkschaften erarbeiten die zuständigen Tariffabteilungen dazu frühzeitig mehr oder minder umfangreiches Informationsmaterial. Gelegentlich veröffentlichen die Gewerkschaftsvorstände auch konkrete Empfehlungen zur Höhe der möglichen Lohnforderungen. Bei der Meinungsbildung spielen die vorangegangenen Abschlüsse, die aktuelle und absehbare ökonomische Lage des jeweiligen Wirtschaftszweigs und der Gesamtwirtschaft sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten eine wichtige Rolle. Die betrieblichen FunktionärInnen stützen ihre Forderungsvorstellungen darüber hinaus vor allem auf die Einschätzung der ökonomischen Verfassung und Leistungsfähigkeit ihrer Unternehmen und Betriebe. Die Summe dieser Erfahrungen und Einschätzungen spiegelt sich dann auch in den endgültigen Forderungen wieder. Traditionell beziehen sich die Gewerkschaften bei der Begründung ihrer Lohnforderungen auf drei Elemente: Ausgleich der absehbaren Preissteigerungsrate, Teilhabe an der steigenden wirtschaftlichen Leistungskraft der Branche bzw. der Gesamtwirtschaft, wie sie im Anstieg der Arbeitsproduktivität zum Ausdruck kommt, sowie eine zusätzliche »Umverteilungskomponente«, die zur Korrektur des Verteilungsverhältnisses zwischen Gewinn- und Arbeitseinkommen zugunsten der abhängig Beschäftigten führen soll. Am Ende des Diskussionsprozesses steht die Beschlußfassung über die Forderung durch die jeweils zuständige Tarifkommission, die sich aus Vertretern der wichtigsten Betriebe des Tarifbereichs zusammensetzt.

Die übergroße Mehrzahl der Tarifverhandlungen geht ohne reguläre Arbeitsk Kampfmaßnahmen vonstatten. Häufiger sind dagegen Demonstrationen in Form kurzfristiger Arbeitsniederlegungen und Warnstreiks, die verhandlungsbegleitenden Druck auf die Arbeitgeberseite erzeugen sollen. Der neu abgeschlossene Tarifvertrag tritt ggf. rückwirkend in Kraft und schließt dadurch nahtlos an den abgelaufenen Vertrag an. In einigen Fällen vereinbaren die Tarifvertragsparteien für den seit Auslaufen des alten Abkommens bereits vergangenen Zeitraum Pauschal- und Einmalzahlungen oder aber sie einigen sich auf einen oder mehrere »Nullmonate«, in denen unverändert die bisherige Tarifvergütung gezahlt wird. Die Laufzeit der Vergütungsabkommen beträgt, wie bereits erwähnt, in der Regel 12 Monate, allerdings haben sich die Gewerkschaften in den vergangenen Jahren auch zu zwei- bzw. dreijährigen Tarifabkommen mit stufenweisen Lohnabhebungen bereitgefunden.

In vielen Branchen mit regional gegliederten Tarifbereichen, wie z. B. der Metallindustrie, wird nahezu zeitgleich in den einzelnen Tarifbereichen verhandelt, und es stellt sich erst im Laufe der Verhandlungen heraus, in welcher Region der erste Abschluß gefunden wird. Er wird dann häufig auf die anderen Tarifbereiche übertragen. Während das Volumen des Lohnabschlusses dabei normalerweise nicht mehr verändert wird, kann die Struktur der Tarifierhöhung in den jeweiligen Tarifbereichen durchaus unterschiedlich ausfallen.

In den meisten Tarifrunden gelingt eine friedliche Einigung. Ein dabei häufig eingesetztes Mittel ist die sog. *Schlichtung*. Kommt es zu keiner Einigung bzw. wird der Vorschlag des vorsitzenden Schlichters nicht angenommen, wird das Verfahren ergebnislos beendet.

Sind die Tarifverhandlungen gescheitert (und ist gegebenenfalls auch das Schlichtungsverfahren ohne Ergebnis geblieben), kann die Gewerkschaft zum Streik

aufrufen. Regulären Streiks geht in den meisten Fällen eine Urabstimmung voraus, die mindestens die Zustimmung von 75 % der Gewerkschaftsmitglieder finden muß. Neben regulären Arbeitsniederlegungen sind auch zeitlich befristete, kurze *Warnstreiks* zulässig, und zwar auch bei noch laufenden, nicht gescheiterten Verhandlungen, allerdings erst nach Ablauf der Friedenspflicht. Die Tarifparteien können sich in direkten Verhandlungen einigen, sie können aber auch eine Tarifschlichtung zur Beendigung des Arbeitskampfes durchführen. Haben sie sich schließlich auf ein Ergebnis geeinigt, wird es in einer zweiten Urabstimmung den Mitgliedern vorgelegt. Zu einer Ablehnung des Verhandlungsergebnisses ist in der Regel eine Quote von mindestens 75 % Nein-Stimmen erforderlich.

II. Tarifpolitische Entwicklung seit Anfang der 90er Jahre

4. Das Tarifsystem im Umbruch – Schwerpunkte der Entwicklung

Das deutsche Tarifvertragssystem befindet sich seit Mitte der 80er Jahre in einem anhaltenden Wandlungsprozeß, der den inhaltlichen Regelungsbestand ebenso erfaßt hat wie die institutionellen Strukturen. Der jahrzehntelang stabile gesellschaftliche Grundkonsens über Sinn und Nutzen des bestehenden Tarifvertragssystems beginnt sich aufzulösen. So kritisieren insbesondere die Arbeitgeber in wachsendem Maß eine Überregulierung, mangelnde Flexibilität und unzureichende Differenziertheit der Tarifverträge. Die Ursachen dafür sind vielfältig: Von grundlegender Bedeutung ist das Ende der Nachkriegsprosperität gekennzeichnet durch abnehmende Wachstumsraten und überzyklisch ansteigende Arbeitslosigkeit verbunden mit einem tiefgreifenden Strukturwandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft. Dies ging einher mit einem Umbruch der Arbeits-, Produktions- und Organisationssysteme auf betrieblicher Ebene, die zu einer Intensivierung des Rationalisierungsprozesses mit widersprüchlichen Folgen für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und die Handlungsbedingungen der betrieblichen Interessenvertretungen führte. Überlagert wurde dies von einer zunehmenden Internationalisierung der Wirtschaft und Globalisierung der Konkurrenz, die ihrerseits einen wachsenden Druck auf die bestehenden Arbeits-, Einkommens- und Sozialstandards und die Regelungssysteme ausübten.

Eine zusätzliche Herausforderung und auch Belastung für das Tarifsystem stellten die deutsch-deutsche Vereinigung und der anschließende sozialökonomische Transformationsprozeß dar. Die 1990 von allen Seiten geforderte und betriebene Übertragung der westdeutschen Tarifstrukturen auf die neuen Bundesländer wurde von Arbeitgeberseite schon bald als übereilt und problematisch angesehen. Die Konflikte um das Tempo der Tarifangleichung an das westdeutsche Niveau führten zur Aufnahme von Härtefall- und Öffnungsklauseln. Die in den neuen Ländern zu beobachtende Tendenz zu Tarifbruch und Tarifflucht wirkte mit zeitlicher Verzögerung auf die alten Länder zurück und beschleunigte die dort bereits seit einiger Zeit zu beobachtende Tendenz zur Erosion des Flächentarifvertrages. Einen Beitrag zur Aufweichung der Tarifstrukturen leistete in den vergangenen Jahren auch die Politik: Zwar hat der Gesetzgeber nicht substantiell in den Kernbereich der Tarifautonomie eingegriffen, aber mit verschiedenen kleineren Maßnahmen hat er das Kräfteverhältnis der Tarifvertragsparteien zu Lasten der Gewerkschaften verändert: Die Streichung von staatlichem Kurzarbeitergeld für indirekt von Arbeitskampfmaßnahmen betroffene Beschäftigte (1986) hat insbesondere in der Metallindustrie die Streikmöglichkeiten reduziert. Die Kürzung der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 100 auf 80 % (1996) konnte von den Gewerkschaften nur um den Preis erheblicher Zugeständnisse tarifpolitisch aufgefangen

werden. Und die Bindung von finanziellen Mitteln für öffentlich geförderte Beschäftigung (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen) an eine untertarifliche Bezahlung hat die Tarifverträge in einigen Bereichen faktisch außer Kraft gesetzt. Der Regierungswechsel als Folge der Bundestagswahlen am 27. September 1998 führte zunächst zur Korrektur von vorherigen Sozialabbaumaßnahmen. Insbesondere die Kürzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 100 auf 80 % wurde rückgängig gemacht.

Der Hintergrund für die institutionellen und inhaltlichen Umbrüche in der Tarifpolitik in Westdeutschland wird bei einem Blick auf die Daten zur Tarifentwicklung sowie der Entwicklung der Produktivität und der Preissteigerungsraten deutlich. (Tabelle 2) Die kalenderjährlichen Tarifierhöhungen in der gesamten Wirtschaft erreichten ihren höchsten Stand in den Jahren 1991 und 1992, flachten ab 1993 merklich ab und erreichten in den Jahren 1997 und 1998 mit 1,4 % bzw. 1,7 % ihren niedrigsten Stand im Untersuchungszeitraum. Die Entwicklung in den ausgewählten Branchen verlief insgesamt recht parallel zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft liegende Tarifierhöhungen gab es in den Industriebranchen, insbesondere in der Metallindustrie.

Bei einem Vergleich der kalenderjährlichen Tarifierhöhungen in der gesamten Wirtschaft mit der Entwicklung der Produktivitätskennziffern und Preissteigerungsraten wird erkennbar, daß in den Jahren 1989, 1994 und 1997 die Tarifentwicklung hinter der Entwicklung der Preissteigerungsraten zurückblieb und in den Jahren 1996 und 1998 die kalenderjährlichen Tarifierhöhungen zwar über der Entwicklung der Preissteigerungsraten lagen, aber hinter der Produktivitätsentwicklung zurückfielen.

Tabelle: 2**Produktivität und Lebenshaltungskosten sowie kalenderjährliche Tariferhöhungen für ausgewählte Wirtschaftszweige von 1984 – 1998 (alte Bundesländer in %)**

	Produktivität	Lebenshaltungskosten	Kalenderjährliche Tariferhöhung				
			Metallindustrie	Chemische Industrie	Einzelhandel	Privates Bankgewerbe	Gesamte Wirtschaft
1984	+2,6	+2,4	+2,9	+3,3	+3,5	+3,4 ¹	+2,9
1985	+1,3	+2,0	+2,3	+3,9	+2,7	+3,6	+2,8
1986	+0,9	-0,2	+4,2	+4,1	+2,2	+4,1	+3,5
1987	+0,7	+0,1	+3,5	+4,2	+3,3	+3,8	+3,4
1988	+2,9	+1,1	+2,4	+3,2	+3,6	+3,5	+2,9
1989	+2,1	+2,9	+2,4	+2,2	+3,8	+1,3	+2,7
1990	+2,7	+2,7	+5,4	+4,1	+3,5	+4,7	+3,9
1991	+2,5	+3,6	+6,8	+6,6	+5,9	+5,0	+6,0
1992	+0,8	+4,1	+5,1	+6,0	+6,1	+5,6	+5,7
1993	-0,5	+3,7	+3,6	+2,7	+4,1	+3,3	+3,8
1994	+3,3	+2,8	+1,9	+1,8	+3,3	+2,5	+2,0
1995	+2,1	+1,7	+5,1	+3,7	+3,3	+3,4	+3,6
1996	+2,4	+1,4	+2,7	+2,0	+2,7	+1,5	+2,3
1997	+3,3	+1,7	+1,6	+1,6	+1,1	+1,2	+1,4
1998	+2,8	+0,9	+1,8	+2,0	+2,1	+1,4	+1,7

¹ Tarifabschluss der DAG

Tariferhöhungen: Quelle: WSI-Tarifarchiv 1999

Produktivität: je Erwerbstätigen; Quelle: Statistisches Bundesamt

Preisindex für die Lebenshaltung: 4-Personen-Haushalt von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen; Quelle: Statistisches Bundesamt

Von der offensiven Arbeitszeitpolitik zur defensiven Politik der Beschäftigungssicherung

In der Tarifpolitik der letzten 15 Jahre dominiert ein Thema: die Arbeitszeitpolitik. Allerdings unterscheidet sich die Arbeitszeitpolitik der 80er von jener der 90er Jahre in mehrfacher Hinsicht. In den 80er Jahren, in denen die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche die Tarifpolitik prägte, hatte die Arbeitszeitverkürzung eine stärker offensive Ausrichtung. Zielsetzung war, nicht nur die bestehenden Arbeitsplätze zu sichern, sondern vor allem *neue* Arbeitsplätze zu schaffen und damit die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Voller Lohnausgleich gehörte zu einer unumstößlichen Grundvoraussetzung dieser Politik. In den 90er Jahren traten beide Aspekte zunehmend in den Hintergrund und wurden von der Zielsetzung der Sicherung *bestehender* Beschäftigungsverhältnisse abgelöst, ggf. auch unter Einbußen beim Einkommen.

Zahlreiche, im Zusammenhang mit den Regelungen zur allgemeinen Arbeitszeitverkürzung vereinbarten mehrjährigen Lohnabkommen, liefen Anfang der neunziger Jahre aus - was sich auch in einem drastischen Rückgang der durchschnittlichen Laufzeit der Tarifverträge (Tabelle 3) niederschlug. Die Gewerkschaften konzentrierten sich in den Jahren

1991 und 1992 fast ausschließlich auf Lohn- und Gehaltsforderungen. In einigen Tarifbereichen wurden zudem überdurchschnittliche Verbesserungen in den unteren Vergütungsgruppen angestrebt (z. B. Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, Einzelhandel Nordrhein-Westfalen). In diesen beiden Jahren gelang es ihnen angesichts der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung, mit den Tarifabschlüssen den Verteilungsspielraum aus Preisentwicklung und Produktivitätsanstieg voll auszuschöpfen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle: 3

Laufzeit der Tarifverträge in den Tarifrunden 1989 bis 1998 in Monaten (Durchschnitt gesamte Wirtschaft)

Jahr	Durchschnittliche Laufdauer	Jahr	durchschnittliche Laufdauer
1989	19,1	1994	13,4
1990	12,3	1995	15,1
1991	12,1	1996	16,2
1992	14,5	1997	16,8
1993	14,0	1998	12,7

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Die tarifpolitische Auseinandersetzung um die allgemeine Arbeitszeitverkürzung, Einkommenszuwächse und Veränderungen der Entgeltstrukturen trat ab etwa 1993/1994 in den Hintergrund. Überlagert wurde sie in den folgenden Jahren durch die nicht verstummende Arbeitskosten- und Standortdiskussion und der damit verbundenen Kampagne der Arbeitgeber für eine 'Wende' in der Tarifpolitik. Begründet wurde die Notwendigkeit einer solchen 'Wende' mit der abflachende Konjunktur und dem Druck auf die Gewinnentwicklung und mittelfristig damit, den 'Erfordernissen' des EG-Binnenmarktes Rechnung zu tragen und den sich verschärfenden Wettbewerbsbedingungen durch eine Begrenzung der Lohnkosten zu begegnen.

Während die (Metall-)Arbeitgeber im Spätsommer 1991noch für eine Orientierung der Tarifabschlüsse an der Produktivitätsentwicklung plädierten, gingen sie vor dem Hintergrund der tiefsten Rezession der Nachkriegszeit im Jahr 1993 einen Schritt weiter und forderten nun Tarifabschlüsse unterhalb der Preissteigerungsrate. Ein weiterer (nomineller) Anstieg der tarifbedingten Arbeitskosten sollte nicht zugelassen werden. Die Arbeitgeber - insbesondere der Metallindustrie - verlangten nun erstmals offen eine Absenkung des Tarifniveaus und verknüpften ihre Forderungen nach Kostensenkung, Flexibilisierung insbes. bei der Arbeitszeit und mehr Gestaltungsfreiheit für die einzelnen Betriebe mit der Grundsatzfrage nach dem Fortbestand des Tarifvertragssystems.

Zugleich wurde deutlich, daß die Zeiten klarer Rollenverteilung, wonach die Gewerkschaften für die Forderungen zuständig sind die Arbeitgeber ihnen (zumindest partiell) nachkommen, offensichtlich vorbei waren. Erkennbar wurde eine neue systematische Tarifstrategie der Arbeitgeber, die dadurch gekennzeichnet war, daß die Arbeitgeber zunehmend von der Möglichkeit Gebrauch machten, ihrerseits Tarifverträge zu kündigen. Außerdem stellten sie bereits vor oder aber während der Verhandlungen eigene, zum Teil detaillierte Forderungskataloge auf. Während sich solche Forderungen in der Vergangenheit zumeist auf die Veränderung der tariflichen Arbeitszeitregelungen bezogen, schlossen sie nun auch die Vergütungsbestimmungen (Löhne/Gehälter und zusätzlich Einkommensbestandteile) mit ein.

Ein weiterer Vorschlag zur Absenkung tariflicher Entgeltstandards war das von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) 1997 eingebrachte Modell eines „Kombilohns“, der als Einstieg in die Schaffung eines neuen Niedriglohnbereichs gedacht war. Die niedrigen Tarifeinkommen sollten nach den Vorstellungen der Arbeitgeber durch größere Freibeträge für den Zuverdienst bei der staatlichen Sozialhilfe aufgestockt und so in großem Umfang neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Dieses Modell stieß in den Gewerkschaften auf grundsätzliche Ablehnung.

Die ökonomische Krise und der starke Anstieg der Arbeitslosigkeit verschlechterte die tarifpolitischen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften nachhaltig, und sie sahen sich einem wachsendem politischen Druck auf die Tarifparteien hinsichtlich 'moderater' Tarifabschlüsse ausgesetzt. Ein Umbruch in der gewerkschaftlichen Forderungsstruktur und der Kraft diese durchzusetzen, wurde ab der Tarifrunde 1994 erkennbar, als überwiegend (nur noch) ein Ausgleich der Preissteigerungsrate bzw. eine Sicherung der Realeinkommen gefordert und vielfach auf eine Quantifizierung der Forderungen verzichtet wurde. Zugleich verlangten die Gewerkschaften beschäftigungssichernde Maßnahmen. Angesichts der hoffnungslosen Defensivposition, in der sich die Gewerkschaften befanden, stimmten sie Tarifabschlüssen zu, die noch in der Tarifrunde zuvor als untragbar gegolten hätten: Abschlußraten deutlich unter der laufenden Inflationsrate, Einfrieren bzw. Kürzen von tariflichen Jahressonderzahlungen oder Neuverhandlung und zum Teil Verschlechterung von (ungekündigten) Arbeitszeitregelungen.

In den Gewerkschaften wurde die arbeitszeitpolitische Diskussion angesichts der rasch und kontinuierlich ansteigenden Arbeitslosigkeit wiederbelebt und insbesondere Abschluß zur Vier-Tage-Woche bei VW bewirkte eine Intensivierung der Diskussion um den Zusammenhang von Arbeitszeitpolitik und Beschäftigungssicherung. Grundsätzlich zeigten sich die Gewerkschaften nun bereit, unter bestimmten Voraussetzungen und bei bestimmten Gegenleistungen der Arbeitgeber auch den Lohnausgleich bei Arbeitszeitverkürzung zur Disposition zu stellen.

In den letzten beiden Jahren rückte die Lohnpolitik wieder stärker in den Vordergrund. Mit der Parole vom „Ende der Bescheidenheit“ gab der IG Metall-Vorsitzende Zwickel die Linie vor, die die Tarifpolitik der folgenden beiden Jahre bestimmte. Durch eine lohnpolitische Offensive sollte die verteilungspolitische Schieflage korrigiert werden, die sich in den neunziger Jahren verstärkt entwickelt hatte. Die Lohnabschlüsse 1998 fielen zwar noch moderat aus, 1999 konnte jedoch erstmals wieder eine deutliche Verbesserung der Realeinkommen erzielt werden. Unter erneuten Rechtfertigungsdruck kam die offensive Lohnpolitik, die insbesondere die IG Metall für die kommenden Jahre gefordert hat, jedoch unversehens durch das „Bündnis für Arbeit“, das nach dem Regierungswechsel im Herbst 1998 unter anderen politischen Vorzeichen wieder neu aufgelegt wurde. Während die Arbeitgeber verlangten, daß auch die Tarifpolitik bzw. Lohnpolitik Gegenstand der Bündnisgespräche sein müßte, lehnten die Gewerkschaften dies zunächst mehrheitlich ab. In der aktuellen Tarifrunde hatten die Bündnisgespräche noch keine praktischen Konsequenzen, für die Zukunft sind diese jedoch nicht auszuschließen.

Erosion des Flächentarifvertrages

Die Arbeitgeberforderungen nach einem deutlichen Absenken der tariflich fixierten Kostenbelastung, Arbeitszeitflexibilisierung und betriebliche Regelungen einzelner Vergütungsbestandteile standen in einem engen Bezug mit der Mitte der neunziger Jahre verschärften Debatte über eine "überfällige Reform" der Flächentarifverträge und einer stärkeren Öffnung für betriebliche Anpassungen. Forderungen der Arbeitgeber nach einer stärkeren Dezentralisierung der Tarifpolitik wurden untermauert durch einen in verschiedenen Wirtschaftszweigen in Ost- und Westdeutschland beobachtbaren Trend zu einer Meidung der Verbände oder auch einer Verbandsflucht der Unternehmen. Inhaltlich konzentrierte sich die Kritik der Arbeitgeber vor allem auf die ihrer Ansicht nach unzureichende Flexibilität der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Im Laufe der Zeit mischten sich auch Spitzenrepräsentanten der Industrie- und Wirtschaftsverbände, die keine direkte tarifpolitische Zuständigkeit haben, in die politische Debatte ein und kritisierten in äußerst scharfer Form die aktuelle Tarifpolitik und das Tarifsysteem. Dies gipfelte darin, daß der Präsident des BDI Hans-Olaf Henkel die Arbeitgeber offen zu tarifwidrigem Verhalten aufrief. Die Arbeitgeberverbände selbst gaben sich zumindest teilweise deutlich zurückhaltender. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) wandte sich in einer Erklärung ausdrücklich gegen eine überzogene Kritik an den Flächentarifverträgen und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall wollte auf die Friedens- und Ordnungsfunktion des Verbandstarifvertrages nicht so schnell verzichten. Insgesamt strebten die Arbeitgeberverbände eine stärkere Flexibilisierung und Öffnung der Branchentarife mit einer stark ausgeweiteten betrieblichen Regelungskompetenz an.

Neue Verhandlungsmuster und eine Aufwertung des Firmentarifvertrages bilden den Hintergrund für die wachsende Dezentralisierung und Differenzierung tariflicher Standards. Auf der Regelungsebene wurde eine Erosion des Flächentarifvertrages durch markante Veränderungen der Tarifinhalte unterstrichen. Dies waren einerseits die Vereinbarung niedrigerer Einstelllöhne in der chemischen Industrie und andererseits die Möglichkeit der (befristeten) Arbeitszeitabsenkung ohne (vollen) Lohnausgleich in der Metallindustrie und in einigen anderen Tarifbereichen.

Im Laufe der Zeit läßt sich in der Beurteilung des Prozesses einer Differenzierung und Dezentralisierung kollektivvertraglicher Regelungen ein gewerkschaftlicher Auffassungswandel erkennen. Die Bereitschaft der Gewerkschaften, das Flexibilitätspotential des tariflichen Regelwerks zu vergrößern, hat sich erhöht. Zudem wächst das Bewußtsein, daß viele Tarifregelungen auch den differenzierter gewordenen Interessenlagen der Beschäftigten nicht hinreichend Rechnung tragen. Insgesamt besteht in den Gewerkschaften eine große Unsicherheit und Unklarheit darüber, wie sie strategisch auf den Prozeß der Dezentralisierung in der Tarifpolitik reagieren sollen, und die Auffassung gehen z. T. weit auseinander. Die unterschiedlichen Positionen werden im Zusammenhang mit der Darstellung der Tarifpolitik in den ausgewählten Tarifbereichen diskutiert.

In der Debatte über die Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages zeichnete sich nach den harten Konfrontationen der vergangenen Jahre vor allem im Bereich der Metallindustrie eine gewisse Entspannung ab. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall machte der IG Metall ein Angebot für eine "neue Partnerschaft". In der tarifpolitischen Praxis setzte sich jedoch der Trend von Differenzierung und Dezentralisierung tariflicher Regelungen und Leistungen fort. In großer Zahl wurden in Verbands- wie Firmentarifverträgen Härtefall-, Öffnungs- und Differenzierungsklauseln fortgeschrieben bzw. neu vereinbart. Zahlreiche beschäftigungs- und sozialpolitisch motivierte Vereinbarungen zielten vor allem auf die Verbesserung der Ausbildungssituation und der Altersteilzeit. In vielen Wirtschaftsbereichen und Unternehmen wurden im Zusammenhang

mit dem 1996 verabschiedeten Altersteilzeitgesetz Tarifverträge zur Alterszeit vereinbart, die das Nettoeinkommen aufstockten oder in Einzelfällen auch den späteren Rentenabschlag zum Teil ausglich.

Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Entwicklung und die Eckpunkte der Tarifpolitik in den letzten 10 Jahren in chronologischer Reihenfolge.

Tabelle: 4 Entwicklung und Eckpunkte der Tarifpolitik

Jahr	Eckpunkte der Tarifpolitik
1990	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarung über die stufenweise Einführung der 35-Stunden-Woche bis 1995 in der westdeutschen Metall- und Druckindustrie • Deutsch-deutsche Einigung – Veränderung von Rahmenbedingungen für die Tarifpolitik <ul style="list-style-type: none"> - Vereinigungsbedingter ökonomischer Boom - Schrittweise Übertragung der westdeutschen Tarifstrukturen auf Ostdeutschland
1991	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnrunde: Abschlüsse von 6 % und mehr. • IG Metall-Vorschlag für 'Tarifreform 2000' zu Entgelt, Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Mitbestimmung. • Forderung der Arbeitgeber nach einer 'Tarifwende', Kritik an Arbeitskosten und Wirtschaftsstandort
1992	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnrunde: 11-tägiger Streik im öffentlichen Dienst: 5,4 % Tarifsteigerung • Anzeichen einer Erosion des Flächentarifvertrages, Abnehmen der Tarifbindung. • Beginnender wirtschaftlicher Abschwung
1993	<ul style="list-style-type: none"> • Tiefste Rezession der Nachkriegszeit – Wachsender politischer Druck auf die Gewerkschaften, 'moderate' Tarifabschlüsse zu vereinbaren • Nach zweiwöchigem Streik in der ostdeutschen Metallindustrie: Streckung der Entgeltanpassung an das West-Niveau; Einführung von „Härtefallklauseln“.
1994	<ul style="list-style-type: none"> • Neue, härtere Arbeitgeberstrategie: Kündigung von Tarifverträgen und Aufstellen von eigenen Forderungen z.B. zur Absenkung bzw. Verschlechterung von Tarifstandards • Erfolgreiche Durchsetzung der „Tarifwende“ durch die Arbeitgeber: <ul style="list-style-type: none"> - Tarifabschlüsse mit rund 2 % deutlich unter der Inflationsrate von 3 %. - Einfrieren bzw. Kürzen von tariflichen Jahressonderzahlungen. - Neuverhandlung und zum Teil Verschlechterung von (ungekündigten) Arbeitszeitregelungen.
1995	<ul style="list-style-type: none"> • Tariferfolg der Gewerkschaften nach Streik in der Metallindustrie: 3,4 % mehr Lohn, weitere 3,6 % für 1996. Nachfolgend heftige Auseinandersetzungen im Metallarbeitgeberverband. • Verstärkte Kontroversen um den Flächentarifvertrag mit unterschiedlichen Positionen bei den Arbeitgebern. • Vorschlag der IG Metall für ein gesellschaftliches „Bündnis für Arbeit“: Moderate Lohnpolitik als Gegenleistung für Beschäftigungsaufbau und Verzicht auf Sozialabbau
1996	<ul style="list-style-type: none"> • Scheitern des „Bündnis für Arbeit“ wegen Sozialabbau-Paket der Bundesregierung • Konflikt um die Kürzung der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall • Arbeitgeberverbände streben eine stärkere Flexibilisierung und Öffnung der Branchentarife mit einer stark ausgeweiteten betrieblichen Regelungskompetenz an • Tarifliche Altersteilzeitregelungen in der chemischen Industrie und anderen Branchen.
1997	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifrunde mit dem Ziel der tariflichen Sicherung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. • Radikale Kritik des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) am Flächentarifsystem • Arbeitgeberverbände fordern weitreichende „Reformen“ zur Weiterentwicklung des Tarifsystems • Gewerkschaften: Zwischen „kontrollierter Dezentralisierung“ und Verteidigung bestehender Tarifstrukturen

1998	<ul style="list-style-type: none"> • Lohnpolitik: Gewerkschaften fordern 'Ende der Bescheidenheit' – aber durchweg moderate Abschlüsse um die 2 % • 27.9. – Regierungswechsel: Zurücknahme von Sozialabbaumaßnahmen und Neuauflage eines 'Bündnis für Arbeit' • Europäische Koordinierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik angestrebt („Erklärung von Doorn“)
1999	<ul style="list-style-type: none"> • Erste Tarifrunde unter dem Euro: Tarifabschlüsse zwischen 3 und 3,5 % - deutliche Reallohnsteigerungen • „Bündnis für Arbeit“: Gemeinsame Erklärung für eine „beschäftigungsorientierte Tarifpolitik“ • Arbeitszeit: Gewerkschaften fordern Tariffrente mit 60 Jahren

5. Tarifpolitische Entwicklung in ausgewählten Tarifbereichen

Die folgende Untersuchung konzentriert sich auf vier Tarifbereiche, von denen die Metallindustrie und die chemische Industrie Beispiele für die klassischen Industriebranchen und das Bankgewerbe und der Einzelhandel für den Dienstleistungsbereich bilden. Zudem unterscheiden sich diese Branchen grundlegend hinsichtlich ihrer Beschäftigten- und Entgeltstrukturen. Im Zentrum der Analyse stehen die tariflichen Lohn- und Gehaltsrunden und die in den neunziger Jahren relevanten Regelungstatbestände Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung im Zusammenhang mit den Fragen der Entgeltentwicklung. Wegen der Vergleichbarkeit mit den anderen europäischen Ländern beschränkt sich die folgende Darstellung auf die Entwicklung der Tarifpolitik in Westdeutschland in den letzten 10 Jahren.

5.1 Metallindustrie

Tarifliche Grundstrukturen

Beschäftigte: (West: 2.991.700, Ost: 278.500) Gesamt: 3.270.200

Lohn-/Gehaltsverhandlungen: regional

Rahmenverhandlungen: regional

Zahl der Tarifbereiche: 20

Tarifbereich Nordwürttemberg/Nordbaden:

Beschäftigte: 581.000

Lohngruppen: **12**

Gehaltsgruppen: 7

Lohnschlüssel: 85 - 135 %

Gehaltsschlüssel: kaufmännisch: 81,6 – 186,0 %

..... technisch: 83,7 – 181,1 %

Die Metallindustrie bildet den zahlenmäßig und tarifpolitisch bedeutsamsten Wirtschaftszweig in der Bundesrepublik. Sie setzt oft die Orientierungsmarke für die jährlichen Lohnrunden, die dort gefundenen qualitativen Tarifregelungen sind immer wieder Vorbild auch für andere Branchen. Mit rund 3,3 Mio. Beschäftigten stellt sie allein rund ein Fünftel der von Tarifverträgen erfaßten Beschäftigten in den alten Bundesländern. Die Metall-Tarifverträge umfassen von wenigen Ausnahmen abgesehen¹⁾ alle Branchen dieses Wirtschaftszweiges, d.h. die Bereiche Automobilindustrie, Maschinenbau, Elektro-

¹ So gibt es zum Beispiel eigene Tarifverträge für die Schrottwirtschaft, die Heizungsindustrie, die Feinstblechpackungsindustrie, die Füllhalterindustrie sowie die Schmuck- und Uhrenindustrie.

und Elektronikindustrie, Luft- und Raumfahrt, Werften. Hingegen bilden die Eisen- und Stahlindustrie sowie die Metallhandwerke eigenständige Tarifbereiche.

Die Metallindustrie ist regional in 20 Tarifgebiete gegliedert, die von den sieben Bezirken der IG Metall betreut werden. Den größten Tarifbereich bildet mit rund 710.000 Beschäftigten Nordrhein-Westfalen, tarifpolitisch am gewichtigsten ist zweifellos der Bereich Nordwürttemberg-Nordbaden, der mit rund 580.000 Beschäftigten bei weitem größte der drei südwestdeutschen Tarifbereiche. Die Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen erfolgen dementsprechend regional, allerdings wird in den meisten Fällen der in einem Tarifbereich zuerst gefundene Abschluß auf die anderen Bereiche übertragen. In der Lohn- und Gehaltsrahmentarifpolitik haben die Bezirke einen vergleichsweise größeren Spielraum. Die Tarifstrukturen in der Metallindustrie weisen die traditionelle Gliederung in Lohn- und Gehaltstarifverträge auf, die mit entsprechenden Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen korrespondieren.

Im Tarifbereich Nordwürttemberg-Nordbaden erfolgt die tarifliche Grundvergütung entsprechend den zwölf Lohngruppen, den jeweils sieben Gehaltsgruppen für kaufmännische und technische Angestellte sowie den fünf Vergütungsgruppen für Meister. Bei den Löhnen erfolgt die Beschreibung der Gruppen entweder nach dem System der summarischen oder der analytischen Arbeitsbewertung. Dazu gibt es Beispielkataloge zu bestimmten Tätigkeiten. Auf summarischer Basis reichen die tariflichen Grundvergütungen von 2.602 DM in den beiden untersten Lohngruppen bis zu 4.132 DM in der Gruppe 12. Der Lohngruppenschlüssel bewegt sich zwischen 85 und 135 %. Die Grundvergütung erhöht sich im Leistungslohn entsprechend den vereinbarten Akkord- bzw. Prämienregelungen. Im Zeitlohn ist eine Leistungszulage von 16 % im Durchschnitt der Lohngruppen tariflich gesichert.

Bei den Gehältern reichen die Grundvergütungen im kaufmännischen Bereich von 2.437 bis zu 6.535 DM und im technischen Bereich von 2.831 bis zu 7.157 DM. Die Gehaltsgruppenschlüssel bewegen sich bei den Kaufleuten von 81,6 bis 186,0 und bei den technischen Angestellten zwischen 83,7 und 181,1 %. Die Gehaltsgruppen selbst sind summarisch definiert, wobei die allgemeinen Beschreibungen durch Beispiele erläutert werden. Mit Ausnahme der obersten Vergütungsgruppe sind alle Gehaltsgruppen nach Beschäftigungsjahren gestaffelt. Die Angestellten erhalten eine Leistungszulage von mindestens 10 % im Durchschnitt der Tarifgehaltssumme.

Tarifpolitische Entwicklung

Die Tarifpolitik in der Metallindustrie in den westlichen Bundesländern wurde in den neunziger Jahren durch zwei Themen beherrscht: die Auseinandersetzung mit den Folgen der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Krise, die 1993 einsetzte, und, damit verbunden, der Konflikt um die Zukunft des Systems der Flächentarifverträge.

Tabelle 5:

Anhebungen der Entgelte und Laufdauer der Tarifverträge in der Metallindustrie

Jahr		Entgeltanhebung	Laufdauer Monate	Pilotabschluss im Tarifgebiet
1990	6,0 %	Prozentuale Erhöhung ab: 1.4. Pauschale von jeweils 215 DM für die Monate April und Mai	12	Nordwürttemberg/ Nordbaden
1991	6,7 %	Prozentuale Erhöhung ab: 1.6.	12	Nordwürttemberg/ Nordbaden
1992	5,4 %	Stufenabkommen Prozentuale Erhöhung ab: 1.1. Anhebung der Jahressonderzahlung um 5 %	21	Nordwürttemberg/ Nordbaden
1993	3,0 %	Aus Stufenabkommen 1992 Prozentuale Erhöhung ab: 1.1. Anhebung der Jahressonderzahlung um 5 %		
1994	2,0 %	Prozentuale Erhöhung ab: 1.6. nach 5 'Nullmonaten' Kürzung der Jahressonderzahlung	11	Niedersachsen
1995	3,4 %	Stufenabkommen Prozentuale Erhöhung ab: 1.5. Pauschalzahlung von je DM 152,50 für die Monate Januar bis April	24	Bayern
1996	3,6 %	Aus Stufenabkommen 1995 prozentuale Erhöhung ab: 1.11.1995		
1997	1,5 %	Stufenabkommen prozentuale Erhöhung ab: 1.4. Pauschalzahlung von DM 200 für die Monate Januar bis März Reduzierung der Jahressonderzahlung	24	Niedersachsen
1998	2,5 %	Aus Stufenabkommen 1997 prozentuale Erhöhung ab: 1.4.		
1999	3,2 %	prozentuale Erhöhung ab: 1.3 Pauschalzahlung für die Monate Januar und Februar von DM 350 zusätzliche Einmalzahlung von 1 % des individuellen tariflichen Jahreseinkommens	14	Baden- Württemberg

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Die wirtschaftliche Entwicklung in den alten Bundesländern war zu Beginn der neunziger Jahre noch günstig. Die Wirtschaft boomte, die Unternehmen verzeichneten gute Erträge und die Arbeitslosigkeit ging, wenn auch in bescheidenem Umfang, zurück. Der IG Metall gelang es daher neben beträchtlichen Entgeltanhebungen, eine Vereinbarung zur 35-Stunden-Woche in Stufen bis 1995 bei vollem Lohnausgleich durchzusetzen. Der 'Preis' für die 35 Stunden-Woche war eine Öffnung der tariflichen Arbeitszeitstandards für betriebliche Regelungen. In den Jahren **1991 bis 1993** konnte sie Lohn- und Gehaltssteigerungen durchzusetzen, die den verteilungspolitischen Spielraum² weitgehend

² Unter dem verteilungspolitischen Spielraum wird die Summe der jährlichen prozentualen Veränderungsraten der Verbraucherpreise und der gesamtwirtschaftlichen Produktivität verstanden.

ausschöpften. Zudem wurde das tarifpolitische Projekt der Reform der Entgeltrahmenabkommen auf den Weg gebracht. Die IG Metall legte mit ihrem Vorschlag „Tarifreform 2000“ ihr Konzept für eine Modernisierung dieser, aus den sechziger und siebziger Jahren stammenden Abkommen vor und hoffte aufgrund der grundsätzlichen Übereinstimmung beider Tarifparteien über die Notwendigkeit der Reform, bis Mitte der neunziger Jahre dieses Vorhaben abschließen zu können.³

Mit der **1992/1993** einsetzenden Wirtschaftsrezession, von der die Metallindustrie besonders hart getroffen wurde und die die Arbeitslosigkeit in diesen Wirtschaftsbereich rasant ansteigen ließ, traten diese tarifpolitischen Reformvorstellungen zunehmend in den Hintergrund und wurden zunächst nicht weiter verfolgt. Erst in den letzten beiden Jahren wurden in verschiedenen Regionen wieder Verhandlungen aufgenommen, die nach dem erklärten Willen beider Seiten möglichst rasch zu einem Ergebnis führen sollen. Zu Tarifabkommen ist es jedoch bis heute nicht gekommen.

Die Tarifpolitik wurde nun durch beschäftigungspolitisches Krisenmanagement und die Abwehr der Arbeitgeberforderungen nach Absenkung tarifpolitischer Besitzstände bestimmt. Insbesondere in der Metallindustrie wurde das Ziel einer 'Tarifwende' von den Arbeitgebern ab **1994** nachhaltig verfolgt. Dies reicht von einer offenen Forderung nach einem Absenken der Tarifstandards zu einer massiven Kritik am Regelungsinstrument des Flächentarifvertrages über eine neue Verhandlungsstrategie sowie einer Strategie der differenzierten Tarifabschlüsse mit Kompensationsregelungen für Zugeständnisse. Sie drohten einen „Exodus“ ihrer Mitglieder aus dem Arbeitgeberverband für den Fall an, dass die von ihnen geforderte massive Kostenentlastung der Unternehmen und eine weitere Öffnung bzw. Flexibilisierung der Tarifregelungen nicht realisiert würde.

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall verließ seinen Forderungen 1994 mit einer frühzeitigen Kündigung der Urlaubsabkommen wie auch der Lohn- und Gehaltstarifverträge Nachdruck. Die IG Metall trug dem veränderten wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Umfeld insofern Rechnung, als sie sich bei ihren Lohn- und Gehaltsforderungen auf einen Ausgleich der Preissteigerungsrate beschränkte und zusätzliche beschäftigungssichernde Maßnahmen gefordert wurden. Zu diesen zählten ein Ausschluß von betriebsbedingten Kündigungen für 12 Monate ('Moratorium'), ein Vorziehen der bereits tariflich vereinbarten 35-Stunden-Woche um ein Jahr, Qualifizierung bei Kurzarbeit und eine Übernahmeverpflichtung für Auszubildenden.

Im Ergebnis verständigten sich die Tarifparteien auf die unveränderte Wiederinkraftsetzung der arbeitgeberseitig gekündigten Bestimmungen der Urlaubsbestimmungen, auf bescheidene Entgelterhöhungen, die unterhalb der Preissteigerungsrate lagen sowie auf den Abschluß eines Beschäftigungssicherungstarifvertrags, der den Grundgedanken des zuvor bei der Volkswagen AG abgeschlossenen Tarifvertrags zur Einführung der Vier-Tagewoche aufnahm. Danach können die Betriebsparteien auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen die Wochenarbeitszeit auf 30 Stunden ohne bzw. mit nur teilweisem Einkommensausgleich absenken, je nachdem, ob seitens des Arbeitgebers eine Arbeitsplatzgarantie gegeben wird oder nicht. Auszubildenden, die ihre Abschlußprüfung

³ Nach den Vorstellungen der IG Metall sollte die "Tarifreform 2000" fünf Felder umfassen: die Durchsetzung neuer und einheitlicher Systeme der Grundentgeltfindung und Leistungsbewertung für Arbeiter und Angestellte, die menschen- und umweltgerechte Gestaltung von Arbeit und Technik, die Durchsetzung des Rechts auf Qualifizierung und schließlich die Demokratisierung der betrieblichen Entscheidungsstrukturen durch erweiterte Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte und Beschäftigte

erfolgreich bestanden haben, wurde für mindestens sechs Monate die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis garantiert. Damit war die IG Metall erstmals in Flächentarifverträgen von ihrem Grundsatz abgewichen, keiner Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich zuzustimmen. Zudem wurden die tarifvertragliche gesicherten Sonderzahlungen um 10 Prozentpunkte gekürzt. Schließlich wurde der Ausgleichszeitraum für die tarifliche Wochenarbeitszeit von damals 36 Stunden von bisher 6 auf 12 Monate verlängert.

1995 änderte sich kurzfristig das Bild. Die wirtschaftliche Talsohle schien durchschritten, erste Anzeichen einer Erholung waren sichtbar. Die IG Metall nutzte diese Chance, um die lohnpolitischen Rückschläge der vergangenen Jahre zumindest teilweise zu kompensieren. Sie forderte bei den Lohnerhöhungen eine soziale Komponente, die zu einer stärkeren Anhebung der unteren Tarifgruppen, führen sollte. Außerdem wurde der Forderungskatalog beschäftigungssichernder Maßnahmen präzisiert. Die Forderungen richteten sich auf die Begrenzung und einen Freizeitausgleich für Mehrarbeit, Teilzeitarbeit, befristetes Ruhen des Arbeitsverhältnisses, flexibler Altersübergang und die Übernahme von Auszubildenden in ein festes Beschäftigungsverhältnis. Dem stellte Gesamtmetall ein Fünf-Punkte-Programm entgegen, das folgende Forderungen enthielt: Verlängerung des Beschäftigungssicherungsvertrages, weitere Reduzierung der Lohnstückkosten durch Kostentlastung, Neuverhandlung der Einführung der 35-Stunden-Woche, Erprobung eines Kombi-Lohns und Entlastung des Mittelstands durch tarifliche Optionen. Hier wird das strategische Ziel der Arbeitgeber zum ersten Mal deutlich.

Der Tarifkonflikt eskalierte rasch zu einem 14 Tage währenden Streik in Bayern. Die IG Metall konnte zum ersten mal seit mehreren Jahren wieder Lohn- und Gehaltssteigerungen durchsetzen, die den gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum überschritten und gleichzeitig die Forderungen der Arbeitgeber nach Kompensation der Kosten einer Lohnerhöhung an anderer Stelle abwehren. Der Preis war ein über zwei Jahre laufendes Lohnabkommen.

Die Nachwirkungen dieses Arbeitskampfes und Tarifabschlusses in der bayrischen Metallindustrie waren beträchtlich. Kritik an der regionalen Verbandsspitze der Metallarbeitergeber und vor allem an Gesamtmetall kam von allen Seiten. In vielen anderen Tarifgebieten der Metallwirtschaft wurde der bayerische Abschluss nur mit knapper Mehrheit übernommen. Je länger die öffentlich ausgetragene Kritik an Tariftaktik und Tarifergebnis anhielt, um so mehr wuchs sie sich zu einer Verbandskrise aus. Der Geschäftsführer von Gesamtmetall Kirchner drohte gar die Selbstauflösung des Verbandes für den Fall an, daß die IG Metall nicht zu einer Veränderung der Flächentarifverträge bereit sei. Die gesamte Entwicklung endete schließlich im Auswechseln der Führungsspitze von Gesamtmetall.

1997 wollten die Arbeitgeber den Mißerfolg von 1995 wieder wettmachen und im Rahmen der nun anstehenden Tarifbewegung ihrem Ziel einer Senkung der Lohnnebenkosten und einer ertragsabhängigen Gestaltung der betrieblichen Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) ein Stück näher kommen. Zudem wollten sie die vom Gesetzgeber neu geschaffene Möglichkeit der Kürzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von bisher 100 auf 80% auch in ihrer Branche durchsetzen. Gestützt durch massive Proteste und spontane Arbeitsniederlegungen gelang es der IG Metall zwar wiederum, die Kürzung der Entgeltfortzahlung abzuwehren, aber auch diesmal mußte sie hierfür wieder einen Preis bezahlen. Er bestand in der dauerhaften Absenkung der

Jahressonderzahlungen um 5 Prozentpunkte und in niedrigen Lohn- und Gehaltssteigerungen für die Jahre 1997 (1,5 %) und 1998 (2,5 %). Ein weiteres Jahr (1997) konnten damit die tariflichen Lohnsteigerungen die höheren Lebenshaltungskosten nur knapp ausgleichen.

Auf der Linie der Beschäftigungssicherung lagen die 1997 aufgenommenen Verhandlungen zur Einführung einer tariflichen Altersruhestandsregelung. Zuvor hatte der Gesetzgeber die bisher bestehende, und intensiv genutzte Möglichkeit der vorzeitigen Verrentung von Arbeitnehmern stark eingeschränkt. Die Tarifparteien verringerten mit den 1998 in Kraft getretenen Tarifverträgen zur Altersteilzeit die finanziellen Abschläge, die Arbeitnehmer bei einem früheren Übergang in die Rente in Kauf nehmen mußten, und versuchten auf diese Weise das personalpolitische Instrument der vorgezogenen Verrentung wieder attraktiver zu machen. Angewandt werden können die Regelungen zur Altersteilzeit allerdings nur auf freiwilliger Basis. Die Arbeitgeber bewerteten den Abschluß deshalb auch als tarifpolitisch wichtigen Schritt, die Anwendung von tariflichen Regelungen in den Ermessensspielraum der Betriebe zu stellen.

Weitere beschäftigungspolitisch motivierte Vereinbarungen wurden im regionalen Tarifgebiet Niedersachsen getroffen. Dies waren ein Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit, eine Vereinbarung im Jahr 1997 über eine Steigerung der Ausbildungsplätze um 5 % gegenüber dem Vorjahr und der 1998 getroffene Abschluss eines Tarifvertrages zur Beschäftigungsförderung. Dieser ermöglicht, auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen, die Arbeitszeit für einzelne ArbeitnehmerInnen, für Teile der Belegschaft oder für den ganzen Betrieb auf bis zu 17,5 Stunden/Woche abzusenken, um dadurch Neueinstellungen zu fördern. Ziel dieses Modells ist, nicht nur Arbeitsplätze zu sichern, sondern auch Neueinstellungen durch die freiwilligen Absenkungen der Arbeitszeit zu ermöglichen. Für die Reduzierung von Arbeitszeit wird eine Prämie gezahlt, die zwei Drittel des Einkommensverlustes ausgleichen soll. Das Geld für die Prämien wird von den Beschäftigten und den Arbeitgebern aufgebracht und über einen eigens gegründeten gemeinsamen Verein der Tarifparteien verwaltet.

Im Rahmen der Tarifrunde **1999**, die die IG Metall unter das Motto „Ende der Bescheidenheit“ stellte, wurden erstmals seit Jahren ein Tarifabschluß getätigt, der den verteilungspolitischen Spielraum aus dem Verbraucherpreisanstieg und der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung ausschöpft. Die Tarifrunde verlief ausgesprochen konfliktreich. Die Arbeitgeber lehnten die Forderungen der IG Metall nach Lohnerhöhungen von 6,5 % sowie strukturellen Verbesserungen des Entgeltgefüge nicht nur rigoros ab, sondern machten zugleich deutlich, daß sie nachdrücklich eine Flexibilisierung der Entgelte bzw. verschiedener Entgeltkomponenten anstrebten. Neben prozentualen Lohnerhöhungen für alle ArbeitnehmerInnen boten sie eine Einmalzahlung an, die ggf. auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung der Betriebsräte gesenkt oder gar nicht bezahlt werden sollte. Zudem sollte die Höhe des Weihnachtsgeldes an die wirtschaftliche Situation des Betriebes gebunden werden. Für die IG Metall waren solche Vorstellungen nicht akzeptabel, weil die Grundfunktion von Flächentarifverträgen, einheitliche Tarifstandards für den gesamten Tarifbereich zu definieren, dadurch schrittweise ausgehöhlt würde. Beendet wurde der Tarifkonflikt durch ein Schlichtungsverfahren im Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden. Die Tarifparteien verständigten sich auf eine lineare Lohn- und Gehaltssteigerung um 3,2 %, eine zusätzliche Einmalzahlung von 1 % des individuellen Jahreseinkommens und einer Pauschalzahlung eine 350 DM für die ersten beiden Monate des Jahres. Die von den Arbeitgebern geforderte Anbindung der Einmalzahlung bzw. des Weihnachtsgeldes an die

Ertragssituation der Unternehmen und die damit verbundene Verlagerung der Entscheidungskompetenz auf die Betriebe kam nicht zustande.

Nach Abschluß des Tarifkonflikts kam es im Arbeitgeberverband Gesamtmetall erneut zu heftigen Diskussionen. Der Dachverband sprach ausdrücklich keine Empfehlung aus, den Tarifabschluß in Nordwürttemberg/Nordbaden in andere Regionen zu übernehmen und verschiedene Landesverbände weigerten sich zunächst auch dies zu tun. Durch Druck der IG Metall konnte dies dann zwar erreicht werden, der Konflikt um die Zukunft des Tarifsystems entwickelte sich aber weiter. So änderten mittlerweile verschiedene Landesverbände von Gesamtmetall ihre Satzungen und führten die Möglichkeit zur kurzfristigen Kündigung der Verbandsmitgliedschaft sowie einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung ein. Das veranlaßte wiederum die IG Metall dazu, die Arbeitgeber vor dem Versuch der Tarifflucht zu warnen. Sie werde in einem solchen Fall die Unternehmen über Firmentarifverträge in die Tarifbindung zurückholen.

Im Streit um die Zukunft des Flächentarifvertrags, der die gesamte tarifpolitische Diskussion der neunziger Jahre überlagerte und auch in andere Branchen ausstrahlte, gehen die Vorstellungen beider Tarifparteien weit auseinander. Gesamtmetall drängt weiterhin neben einer Absenkung der Tarifstandards auf einen grundsätzlichen Umbau des Tarifsystems. Seine konzeptionellen Vorstellungen hinsichtlich der Verhandlungsebenen präziserte Gesamtmetall mit dem Vorschlag für ein sog. 'Pyramidenmodell'. Danach sollen künftig nur noch wenige Grundparameter tariflich verbindlich geregelt werden. Neben diesen ausgedünnten Basisregelungen soll es vermehrt Tarifregelungen geben, die auf betrieblicher Ebene weiter ausgestaltet werden können, die also keinen abschließenden Charakter haben. Die dritte Ebene stellen schließlich gemeinsame Empfehlungen der Tarifparteien dar, die aber keinerlei Verbindlichkeitscharakter haben.

Die Kernpunkte seines tarifpolitischen Konzeptes zu den Regelungsinhalten präziserte Gesamtmetall im November 1997 in seiner „Frankfurter Erklärung“. Dieses umfaßt vier Punkte: die Einführung einer Betriebsklausel zur Beschäftigungssicherung, den Ausbau flexibler Arbeitszeiten durch einen tariflichen Arbeitszeitkorridor von 30 bis 40 Stunden, die Einführung erfolgsabhängiger Entgeltbestandteile auf betrieblicher Ebene (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und vermögenswirksamen Leistungen) sowie neue Wege der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung.

Die Gewerkschaft IG Metall lehnte diese Vorschläge ab. Auf einer tarifpolitischen Konferenz im gleichen Jahr versuchte sie, sich über ihren Kurs zur Stabilisierung und Weiterentwicklung der Flächentarifverträge zu verständigen. Dabei kam es zu einer kontroversen Diskussion, wie eine Antwort auf die unbestreitbaren Erosionstendenzen der Metalltarifverträge aussehen sollte. Teile der IG Metall plädierten für die Aufnahme von ausformulierten 'Härtefallklauseln' in die Tarifverträge, in denen die Anforderungen und Verfahrensweisen präzise festgeschrieben werden sollten, wohingegen die Kritiker die bisherige Praxis auf der Basis eher allgemeiner tariflicher Formulierungen bzw. mit bloßem Rückbezug auf die entsprechenden Regelungen des Tarifvertragsgesetzes als ausreichend ansahen. Auch im Hinblick auf die inhaltliche Weiterentwicklung und Strukturreform der Flächentarife gab es unterschiedliche Vorschläge. Ein Modell stellte auf 'Tarifbausteine' ab, die den Betrieben für bestimmte Regelungssachverhalte eine oder mehrere Möglichkeiten anbieten und zusätzlich zu den bestehenden Tariflösungen zur Verfügung stehen sollen. Ein anderer Ansatz setzte auf betriebliche Zusatzverträge, die ergänzend zum Flächentarifvertrag betrieblich angepaßte Regelungen enthalten sollten.

Wie die Reform der *Inhalte* der Tarifverträge mit jener der *Strukturen* des Tarifsystems verbunden werden soll, blieb jedoch weitgehend offen.

5.2 Chemische Industrie

Tarifliche Grundstrukturen

Beschäftigte: (West: 500.200 Ost: 30.500) Gesamt: 530.700

Entgeltverhandlungen: regional

Rahmenverhandlungen: zentral

Zahl der Tarifbereiche: 13

Tarifbereich Nordrhein:

Beschäftigte: 159.000

Entgeltgruppen: 13

Entgeltschlüssel: 73,6 – 176,7 %

Die chemische Industrie ist die mit Abstand größte und wichtigste Branche im Organisationsbereich der IG Bergbau-Chemie-Energie. In den alten Bundesländern arbeiten rund 600.000 Beschäftigte in diesem Wirtschaftszweig. Die chemische Industrie wird einerseits geprägt durch die Konzerne der Großchemie Bayer, BASF, Hoechst, sie umfaßt aber auch zahlreiche mittlere und kleinere Betriebe und Unternehmen. Für die kunststoffverarbeitende Industrie und für die Kautschukindustrie gibt es eigene Tarifverträge⁴. Die Tarifstrukturen der chemischen Industrie weisen zentrale und regional differenzierte Elemente auf. Im Jahr 1988 wurden die bis dahin regionalen Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge durch einen bundesweit einheitlichen Entgeltrahmentarifvertrag abgelöst, der für ArbeiterInnen und Angestellte gleichermaßen gilt. Die Entgelttarifverträge selbst sind nach wie vor regionalisiert, die Tarifbereiche entsprechen in ihrer Abgrenzung den Bundesländern. Der zahlenmäßig stärkste Bereich ist Nordrhein mit 159.000 Beschäftigten. Der bundeseinheitliche Rahmentarifvertrag faßt die zuvor getrennten Gruppen für gewerbliche ArbeitnehmerInnen und Angestellte auf der Basis der summarischen Arbeitsbewertungsmethode unter einheitlichen Oberbegriffen zusammen. Die Begriffe werden durch beispielhaft angeführte Richtbeispiele ergänzt.

Die Beschäftigten werden 13 Entgeltgruppen zugeordnet. Die unteren drei Gruppen sind nach der Dauer der Einweisung und Berufspraxis differenziert, die beiden folgenden setzen eine zweijährige Ausbildung und darüber hinausgehende Kenntnisse und Fertigkeiten voraus. Die oberhalb der mittleren Gruppe (E 6) liegenden sieben Entgeltgruppen differenzieren sich nach qualifikationsbezogenen Merkmalen, wie schwierige Spezialtätigkeiten, zusätzliche Aus- und Weiterbildung, mehrjährige Berufserfahrung. Die weitere Differenzierung der Entgelte erfolgt in den unteren drei Gruppen nach dem Alter bzw. in den weiteren Gruppen nach der Dauer der Tätigkeit in den Gruppen (2, 4 bzw. 6 Jahre). Im Tarifbereich Nordrhein reichen die Entgelte von 3.100 DM bis zu 7.440 DM. Der Entgeltschlüssel bewegt sich zwischen 73,6 % und 176,7 %. Die tariflichen Regelungen in der chemischen Industrie sehen die Möglichkeiten der Leistungsvergütung vor (Akkord-, Prämienvergütung und vergleichbare Systeme). Eine tariflich gesicherte Leistungsvergütung vergleichbar der Metallindustrie besteht nicht.

⁴ Beim fachlichen Geltungsbereich bestehen Überschneidungen zwischen diesen Tarifbereichen, was auch zu einer Tarifkonkurrenz führt.

Tarifpolitische Entwicklung

Im Unterschied zu den eher konfliktorischen Auseinandersetzungen in der Metallindustrie sind die industriellen Beziehungen in der chemischen Industrie durch eine 'sozialpartnerschaftliche' Kooperation geprägt. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie verneint ausdrücklich eine generelle Krise des Flächentarifvertrage und strebt eine vorsichtige und schrittweise Reform der Branchentarifverträge an. Die Gewerkschaft IG Chemie vertritt explizit ein Konzept der 'kontrollierten Dezentralisierung' und Öffnung des Flächentarifvertrages. Ihr Ziel ist es, damit einen Beitrag zur Stabilisierung und Weiterentwicklung des Flächentarifvertrages zu leisten. Sie greift die inhaltliche Begründung der Tariffdifferenzierung (unterschiedliche ökonomische Situation der Unternehmen, Standortsicherung, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit) positiv auf und verknüpft sie mit eigenen Zielen (z. B. der Beschäftigungssicherung). Dabei machte sie teilweise größere Konzessionen zur Öffnung der Tarifverträge als insbesondere die IG Metall und war auch bei den Tarifabschlüssen zu relativ weitgehenden Kompromissen bei der Beschäftigungssicherung bereit.

Die Lohn- und Gehaltspolitik stand, wie auch in den anderen Branchen, während der neunziger Jahre weitgehend im Kontext anderer tarifpolitischer Themen, insbesondere der Beschäftigungssicherung. Außer der Tarifrunde 1990, die noch eine reine Einkommensrunde war, waren alle anderen ausgehandelten Tarifergebnisse recht komplex (Tabelle 6).

Tabelle 6:

Anhebungen der Entgelte und Laufdauer der Tarifverträge in der chemischen Industrie

Jahr		Entgeltanhebung	Laufdauer Monate	Pilotabschluss im Tarifgebiet
1990	6,5 %	Prozentuale Erhöhung ab: regional unterschiedlich 1.7., 1.8., 1.9., im 1. Monat Einmalzahlung von 230 DM (mind. 6,5 %)	12	Rheinland-Pfalz
1991	6,7 %	Prozentuale Erhöhung ab: regional unterschiedlich 1.7., 1.8., 1.9., Verbesserung der Entgeltgarantiestufen	12	Zentral
1992	5,1 %	Prozentuale Erhöhung ab: regional unterschiedlich 1.7., 1.8., 1.9. Verkürzung der Arbeitszeit von 39 auf 37,5 Std./Woche ab 1.4.1993	16	Zentral
1993	-	-		
1994	2,0 %	Prozentuale Erhöhung ab: regional unterschiedlich 1.2., 1.3., 1.4. 3 'Leermonate' Einfrieren der Jahressonderzahlung 1994 und 1995 auf der Basis von Oktober 1993 außerdem: Absenkung der Einstellbezüge	15	Nordrhein
1995	3,8 %	Prozentuale Erhöhung ab: regional unterschiedlich 1.2.,1.3.,1.4. für Februar eine Pauschalzahlung je nach Entgeltgruppe zwischen 200 (E1 bis 5), 220 (E6 bis 8) und 240 DM (E9 bis 13) neue Vereinbarung zur Absenkung der Einstellbezüge	13	Hessen
1996	2 %	Regional unterschiedlich ab 1.3., 1.4.,1.5.	12	Rheinland-Pfalz
1997	1,5 %	Regional unterschiedlich ab 1.3., 1.4.,1.5. Einmalzahlung von 60 DM Absenkung der Jahressonderzahlung von 100 auf 95 %	12	Zentral

1998	2,4 %	Prozentuale Erhöhung regional unterschiedlich ab: 1.3., 1.4. oder 1.5. zusätzliche Einmalzahlung zum 30.6.1998 zwischen 14,25 und 18,5 % mit Öffnungsklausel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten ab 1.1.98 Entgeltkorridor von bis zu 10 % niedrigere Entgeltsätze durch Betriebsvereinbarung möglich Wiederinkraftsetzung der Regelung zur Absenkung der Einstellbezüge	14	Zentral
1999	3,0 %	Prozentuale Erhöhung ab: regional unterschiedlich 1.6., 1.7., 1.8. Pauschale von 200 DM	13	Nordrhein

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Ab 1993 waren beschäftigungssichernde oder –schaffende Maßnahmen fester Bestandteil des gewerkschaftlichen Forderungskatalogs. 1993 ging die IG Chemie ohne eine konkret bezifferte Lohn- und Gehaltsforderung in die Tarifverhandlungen, forderte lediglich einen Ausgleich der Preissteigerungsrate, dafür aber eine 'verbindliche Absprache, die einen zusätzlichen Beschäftigungsabbau weitestgehend ausschließt'. Eckpunkte des Forderungskataloges waren:

- stärkere Nutzung von Kurz- und Teilzeitarbeit,
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen um maximal zwei Stunden ohne Lohnausgleich,
- Förderung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen,
- Ausgleich der Mehrarbeit in Freizeit sowie
- Übernahme aller Auszubildenden, wobei dabei über Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich nachgedacht werden könne.

Hintergrund war die wirtschaftliche Situation in der chemischen Industrie, die sich bereits seit 1992 deutlich verschlechtert hatte. Die Zahl der Beschäftigten war im 1. Halbjahr 1993 gegenüber dem Vorjahr um rund 25 600 zurückgegangen. Während die Arbeitgeber auf einem kostenneutralen Abschluß beharrten und nur, eine nominale Erhöhung der Entgelte in Betracht ziehen wollten, wenn eine Kostenentlastung an anderer Stelle erfolge, lehnte die IG Chemie eine 'Nullrunde' bzw. 'selbstfinanzierte Entgelterhöhungen' ausdrücklich ab.

Im Ergebnis, das im Rahmen einer Schlichtung zustande kam, wurden nicht nur umfangreiche Lohnzugeständnisse der Gewerkschaften vereinbart, sondern auch unterhalb des regulären Tarifniveaus liegende Einstellbezüge für Langzeitarbeitslose und Neueingestellte. Letzteres zielte darauf, 'die Beschäftigung und die praktische Eingliederung von Arbeitnehmern zu fördern'. Neu eingestellte Arbeitnehmer, die in die Entgeltgruppen 1 bis 9 eingruppiert werden, sollten danach im ersten Beschäftigungsjahr nur noch 95 % der regulären Tarifbezüge erhalten, extern ausgebildete Berufsanfänger in den Entgeltgruppen 10 bis 13 92,5 % und Langzeitarbeitslose 90 %.

Weitere Bestandteile des Gesamtergebnisses der Schlichtung waren *Empfehlungen* zur Beschäftigungsförderung und eine Erweiterung des Flexibilitätsspielraums bei der Arbeitszeitgestaltung. Vereinbart wurde zudem die Ausweitung des Arbeitszeitkorridors von 35 bis 40 Stunden, eine halbe Stunde mehr als der Manteltarifvertrag bislang bereits vorsah. Der Arbeitszeitkorridor ermöglichte nun eine bis zu 2,5stündige Über-/Unterschreitung der durchschnittlichen tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. Die Regelung zu den abgesenkten Einstellbezügen wurde in der nächsten Tarifrunde hinsichtlich der möglichen prozentualen Absenkungen geändert, im Grundsatz aber

beibehalten. Insbesondere die Regelung zu den abgesenkten Einstellbezügen war gewerkschaftlich sehr umstritten, weil damit erstmals für einen großen Flächentarifvertrag die von Arbeitgebern und politischer Seite vielfach geforderten niedrigeren Einstiegsgehälter als Instrument zur Beschäftigungsförderung akzeptiert wurden.

Ein weiterer Schritt in Richtung Verbetrieblung erfolgte 1995. Im Rahmen eines bundeseinheitlichen Tarifvertrages über Jahressonderzahlungen wurde eine Öffnungsklausel aufgenommen, die auf betrieblicher Ebene Abweichungen zuläßt: Bei "tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten" können nun Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien von der tarifvertraglich festgelegten Höhe und vom Auszahlungszeitpunkt der Jahressonderzahlungen abweichen. Im Gegenzug verpflichteten sich die Arbeitgeber im Jahr 1995 mindestens 10 % mehr Ausbildungsplätze zu schaffen.

Auf der Linie der Beschäftigungssicherung lag auch das 1996 geschlossene Abkommen, in dem ein Freizeitausgleich für Mehrarbeit vereinbart sowie 5 % mehr betriebliche Ausbildungsplätze in 1996 zugesichert wurden. Zudem einigten sich die Tarifparteien auf Bundesebene auf einen Bundestarifvertrag zur Förderung der Altersteilzeit.

Ende 1996 gelang der Chemiegewerkschaft, die 100prozentige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall festzuschreiben. Zugeständnisse machte sie dafür beim Berechnungsmodus der Entgeltsätze und bei der Höhe der Jahressonderzahlungen.

Im Zusammenhang mit der Auseinandersetzung um die Entgeltfortzahlung hatten die Arbeitgeber ein seit längerer Zeit zwischen den Tarifparteien strittiges Thema eingebracht: die Forderung nach Spartentarifen mit um 10 % abgesenkten Tarifen für die Sparten Kunststoffverarbeitung, Chemiefaser und Kautschukverarbeitung. Anfang des Jahres 1997 gründeten der Reifenhersteller Continental und 26 weitere Unternehmen dieser Sparte einen neuen Arbeitgeberverband und kündigten ihren Austritt aus dem Bundesarbeitgeberverband Chemie für den Fall an, daß die IG Chemie sich nicht zu billigeren Tarifabschlüssen bereit fände. Zur Abwehr der Spartentarifverträge und um das Auseinanderbrechen des Chemiearbeitergeberverbandes zu verhindern, präsentierte die IG Chemie ihren von den Arbeitgebern akzeptierten Vorschlag eines Entgeltkorridors. Danach sollte es Arbeitgebern und Betriebsräten mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien erlaubt sein, zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland, insbesondere auch bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten, durch befristete Betriebsvereinbarungen bis zu 10 % von den bezirklichen Tarifentgelten abzuweichen. Vor der Anwendung sollte - soweit dies rechtlich möglich ist - grundsätzlich der Abbau übertariflicher Leistungen Vorrang haben und dabei alle Beschäftigten einbezogen werden. Zugleich wurde eine "Tarifergänzungsklausel" vereinbart, wonach die Tarifparteien von Unternehmen, deren wirtschaftliche Situation dies erlaubt, erwarten, daß sie die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Beteiligung könne insbesondere durch eine Einmalzahlung geschehen. Diese Bestimmungen traten zum 1.1.1998 in Kraft. In der Tarifrunde 1998 wurde eine weitere auf den konkreten Tarifabschluss begrenzte Öffnungsklausel vereinbart. Sie sah vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat je nach wirtschaftlicher Lage einvernehmlich über die Kürzung und den Auszahlungszeitpunkt der vereinbarten Einmalzahlung entscheiden konnten.

5.3 Privates Bankgewerbe

Tarifliche Grundstrukturen

Beschäftigte: (West: 440.000, Ost: 31.000) Gesamt: 471.000

Entgeltverhandlungen:..... zentral

Rahmenverhandlungen:.....zentral

Zahl der Tarifbereiche: 1

Entgeltgruppen:..... 9

Entgeltschlüssel:..... 82,6 - 156 %

Die Tarifstrukturen im Kreditgewerbe sind nicht einheitlich geregelt. Das *private* Bankgewerbe gehört in den Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) und hat eigene Tarifverträge. Die *öffentlich-rechtlichen* Kreditinstitute werden tarifpolitisch bislang von der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) vertreten, ihre Tarifverträge lehnen sich an die Regelungen des öffentlichen Dienste an. Die folgende Analyse bezieht sich auf das private Bankgewerbe. Dort arbeiten rund 471.000 Beschäftigte.

Für den Bereich des privaten Bankgewerbes bestehen insgesamt nur fünf bundesweit geltende Tarifverträge. Zwei davon betreffen die Tarifgehälter im engeren Sinn: Im Manteltarifvertrag sind alle relevanten Regelungen der Gehaltsstrukturen enthalten. Im Gehaltstarifvertrag findet sich die Tabelle mit den "Mindestmonatsgehaltssätzen" und den Ausbildungsvergütungen. Der fachliche Geltungsbereich der Tarifverträge umfaßt die privaten Banken einschließlich der Teilzahlungsbanken und der privaten Bausparkassen, die Genossenschaftsbanken sowie eine Reihe von namentlich in der Anlage zum MTV genannten öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten, darunter im wesentlichen die Landesbanken sowie einige Stadt- und Kreissparkassen.

Der Manteltarifvertrag sieht neun Tarifgruppen vor, die in summarischer Form definiert sind und durch beispielhaft genannte Tätigkeiten ergänzt werden. Die allgemeinen Gruppenbeschreibungen orientieren sich im wesentlichen an den qualifikatorischen Anforderungen, die bei den höheren Gruppen um die Kriterien Verantwortung und Entscheidung ergänzt werden. Die Tarifvergütungen werden in allen Gruppen nach den Berufsjahren differenziert. Auf diese Weise weisen die einzelnen Gruppen zwischen 3 und 7 Stufen auf. Als Berufsjahre gelten die Jahre, die die Beschäftigten bei einem Bank- oder Kreditinstitut tätig waren.

Es ergibt sich ein Vergütungsschlüssel von 82,6 % für die unterste Gruppe bis zu 156 % für die oberste Gruppe. In absoluten Zahlen ergibt sich folgendes Bild: Die Spanne der Entgelte reicht von 2.886 DM in der Anfangsstufe der untersten Gruppe bis 6.371 DM in der Endstufe der obersten Gruppe. Das Bankgewerbe gehört zu den Tarifbereichen, in denen familienbezogene Einkommensbestandteile vorhanden sind. Die Kinderzulage beläuft sich auf 25 DM für 1 Kind und 50 DM für 2 und mehr Kinder. Im Bankgewerbe gibt es keine tariflichen Regelungen zur Leistungsvergütung.

Tarifpolitische Entwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung der Banken in den neunziger Jahren unterscheidet sich von jener der Industriebranchen und des Einzelhandels nachdrücklich. Auch in den

Krisenjahren ab 1992/93 konnten die Banken jährlich aufs neue Rekordergebnisse verzeichnen. In überdurchschnittliche Lohn- und Gehaltssteigerungen schlug sich die gute Ertragssituation der Unternehmen und die relative Stabilität der Beschäftigung jedoch nicht nieder. Im Gegenteil, die Tariflohnsteigerungen lagen fast durchweg unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Das dürfte nicht zuletzt an den schwachen gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten im Bankgewerbe liegen. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten ist gering, Streiks kommen nur äußerst selten vor.

Die Tarifrunden im Bankgewerbe stehen etwas im Schatten der Tarifpolitik der großen Industriebranchen Metall und Chemie. Im privaten Bankgewerbe, in dem eine ausgesprochen hohe Tarifbindung besteht (vgl. Abschnitt 6.), gab es keine grundsätzliche Kontroverse über das System der Kollektivverhandlungen und den Flächentarifvertrag. Zwar wies der Arbeitgeberverband für das Bankgewerbe zur Unterstreichung seiner Forderungen hinsichtlich Lohnregelungen und Arbeitszeit daraufhin, daß nur deren Realisierung langfristig die Ordnungsfunktion des Flächentarifvertrages sichere und einer Verbandsflucht vorbeugen könne. Doch der Arbeitgeberverband hat den Bestand oder die Notwendigkeit des Flächentarifvertrages bisher nicht in Frage gestellt. Gleichwohl gibt es auch in dieser Branche Absetzungstendenzen von den geltenden Flächentarifverträgen. Durch Unternehmensausgründungen haben sich bereits einige Banken der Tarifbindung entzogen (sog. Direktbanken, Call-Center). Zudem wurde in der Tarifrunde 1999 deutlich, daß die kontroversen Positionen der Tarifparteien mit großer Härte aufeinanderprallen und sich bislang keine Lösungen abzeichnen.

Die Konflikte im Bankgewerbe drehten sich in den neunziger Jahren weniger um das 'Wie' als das 'Was' der Verhandlungen. Allerdings werden in diesem Tarifbereich von Arbeitgeberseite nachhaltig die Öffnungen der Tarifverträge und eine Variabilisierung und Verlagerung der Regelung von Entgeltbestandteilen auf die Betriebsebene verlangt und tarifliche Rahmenregelungen dazu abgelehnt. Die Arbeitszeitregelungen sind ein weiterer zentraler Konfliktgegenstand.

Die Kontroverse um eine Reform der Entgeltbestimmungen und eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung, die in diesem Jahr im Bankgewerbe zu einer Eskalation der Tarifkonflikts und zu einem derzeit tariflosen Zustand führte, wird im Grundsatz seit Anfang der neunziger Jahre – ohne grundlegende Annäherung – geführt.

Die stärker frauendominierte Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen forderte in zahlreichen Tarifrunden eine stärkere Anhebung der unteren Tarifgruppen über Mindestbeträge oder Festbeträge. Die Arbeitgeber lehnten jegliche Forderungen nach einer 'sozialen Komponente' grundsätzlich wegen ihrer nivellierenden Wirkungen auf das Vergütungssystem ab, die ihren Zielen nach einer stärkeren Differenzierung und Leistungsbezogenheit entgegenstanden. Dennoch wurden in den Tarifrunden 1989 und 1993 überproportionale Anhebungen der unteren Entgeltgruppen vereinbart.

Die in Tabelle 7 aufgelisteten Entgeltanhebungen geben einen Überblick über die Höhe der Abschlüsse, die, wie in anderen Branchen auch, in allen Tarifrunden in Vereinbarungen zu anderen Regelungsgegenständen eingebettet waren. Dabei handelt es sich z.B. um Regelungen zur Teilzeitarbeit, zum Elternurlaub⁵ oder um Regelungen zum Vorruhestand.

⁵ Im privaten Bankgewerbe wurde - über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus - ein tariflicher Elternurlaub von einem halben Jahr in Form eines ruhenden Arbeitsverhältnisses vereinbart

Tabelle: 7**Anhebungen der Entgelte und Laufdauer der Tarifverträge im Bankgewerbe**

Jahr		Entgeltanhebung	Laufdauer Monate	Zeitraum von ... bis
1990	6,0 %	jeweils DM 250 für November und Dezember 1990 Anhebung Schichtzulagen	14	01.11.1990 31.12.1991
1991	-	-	-	-
1992	5,4 %	prozentuale Anhebung ab 1.5.1992 300 DM Einmalzahlung (gestaffelt nach Vergütungsgruppen) Erhöhung des Urlaubsgeldes	13	01.01.1992 31.01.1993
1993	3,3 %	Mindestbetrag von DM 125	12	01.02.1993 31.01.1994
1994	2,0 %	prozentuale Anhebung ab 1.4.1994 300 DM Pauschalzahlung für Februar und März	12	01.02.1994 31.01.1995
1995	3,8 %	prozentuale Anhebung ab 1.4.1995 Pauschale von jeweils 215 für Februar und März	15	01.02.1995 30.04.1996
1996	1,9 %	prozentuale Anhebung ab 1.7.1996 für Mai und Juni pauschal jeweils 100 DM	12	01.05.1996 30.04.1997
1997	2,0 %	prozentuale Anhebung ab 1.12.1997 300 DM Pauschale für Mai bis November 1997	20	01.05.1997 31.12.1998
1998	-	-	-	-
1999		tarifloser Zustand		

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Im Unterschied zu den anderen Branchen gab es im Bankgewerbe während der neunziger Jahre keine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit. Hier gilt nach wie vor eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden, trotz der in jeder Tarifrunde von der Gewerkschaft HBV eingebrachten Forderung nach der 35-Stunden-Woche. Dies erklärt zum Teil die durchschnittlich geringere Laufdauer der Tarifverträge, die in anderen Tarifbereichen im Zusammenhang mit den Arbeitszeitverkürzungen mehrjährig abgeschlossen wurden und Stufenpläne zu den Entgeltanhebungen während der Laufzeit enthielten.

Beschäftigungseinbrüche, wie sie in den Industriebranchen stattfanden, gab es bis Mitte der neunziger Jahre nicht. Ende der 80er Jahre hatte zwar der damalige Vorsitzende der Deutschen Bank das Bankgewerbe zur "Stahlindustrie der 90er Jahre" erklärt und einen massiven Verlust von Arbeitsplätzen prognostiziert, bis zur Mitte des Jahrzehnts nahm die Zahl der Beschäftigten aber zunächst weiter zu und erst ab diesem Zeitpunkt führten die intensiven Rationalisierungsmaßnahmen zu einer Stagnation bzw. einem leichten Rückgang der Beschäftigtenzahlen.

Während der Arbeitgeberverband im Bankgewerbe – nach wie vor – keinen tarifpolitischen Handlungsbedarf hinsichtlich einer Beschäftigungssicherung sah, versuchte die Gewerkschaft HBV diese fortgesetzt zu einem Verhandlungsgegenstand zu machen, und die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde nun auch zu einer zunehmend beschäftigungspolitisch motivierten Forderung der Gewerkschaft. Obwohl in der vorherigen Tarifrunde Verhandlungen über beschäftigungssichernde Maßnahmen als 'nicht regelungsfähig' ausgeklammert worden waren, brachte die Gewerkschaft HBV das Thema 1995 erneut in die Verhandlungen ein und strebte 'tarifvertragliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung durch eine andere Verteilung der Arbeit' an. Neben der Einführung der 35-Stunden-Woche forderte sie in den folgenden Tarifrunden einen Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen, einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, einen obligatorischen Freizeitausgleich für jegliche Überschreitung der Regelarbeitszeit, die Vereinbarung eines Altersteilzeit-Tarifvertrages und in der Tarifrunde 1999 ein "Sofortprogramm für Beschäftigungssicherung".

Die Vorstellungen der Arbeitgeber zur Beschäftigungssicherung konzentrierten sich auf eine Reduzierung des Kostendrucks und eine Veränderung der tariflichen Rahmenregelungen. In einem 5-Punkte-Programm zur Beschäftigungssicherung dokumentierten sie 1996 ihre Vorschläge, in dem sie ihre – von der HBV bislang in der vorgelegten Form vehement abgelehnten – Forderungen nach Veränderungen der Vergütungsstrukturen und einer Arbeitszeitflexibilisierung wiederholten. Vereinbarungen, die zustande kamen, waren ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit sowie eine Zusage zur Erhöhung der Ausbildungsplätze um 7 % im Jahr 1997.

Zentral in der tarifpolitischen Auseinandersetzung im Bankgewerbe waren der Konflikt um die Entgeltreform und Arbeitszeitregelungen. Die Notwendigkeit einer Reform wurde von beiden Tarifparteien gesehen, allerdings gab es gravierende Differenzen in wichtigen Einzelfragen. Die Auseinandersetzung konzentriert sich auf zwei Hauptbereiche. Von 1991 bis 1995 wurden Tarifgespräche zur Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeispiele sowie der damit in Zusammenhang stehenden Tarifregelungen zur Eingruppierung und zur Einstufung in die Berufsjahre ohne Ergebnis geführt. Der Gewerkschaft HBV ging es dabei primär um eine Aktualisierung des tariflichen Beispielkatalogs, auf dessen Basis die Eingruppierung in den Banken erfolgt. Zudem wollte sie die untersten Lohn- bzw. Gehaltsgruppen ersatzlos streichen und am oberen Ende der Skala eine zusätzliche Gehaltsgruppe einführen. Die Tarifparteien verständigten sich zwar auf eine neue Rangreihe der Tätigkeiten, über deren geldliche Bewertung konnte allerdings keine Einigkeit erzielt werden.

Der andere Bereich der Auseinandersetzung zwischen den Tarifparteien waren die Vorstellungen der Arbeitgeber über eine Variabilisierung und stärkere Leistungsbezogenheit von Entgeltbestandteilen. Hauptkritikpunkt der Arbeitgeber war (und ist) die automatische Erhöhung der Verdienste entsprechend der Berufsjahre. Dieses Senioritätsprinzip widerspricht ihren Vorstellungen leistungsbezogener Vergütung und sollte deshalb abgeschafft werden. Pro Tarifgruppe sollte es künftig nur noch zwei Stufen geben: eine Eingangsstufe und das eigentliche Tarifgehalt der jeweiligen Tarifgruppe. Außerdem sollte das tarifliche 13. Monatsgehalt variabilisiert und leistungsorientiert gewährt werden. Die Entscheidung über die Modalitäten der leistungsorientierten Vergütung sollte den Betrieben überlassen werden.

Die Gewerkschaften machten deutlich, daß sie Leistungsbezogenheit nicht grundsätzlich ablehnten. Sie sahen jedoch tarifliche Rahmenregelungen über die Verteilungsgrundsätze – und -kriterien als eine Voraussetzung an. Außerdem kritisierten sie, daß das von den Arbeitgebern vorgestellte Modell auf einer bloßen Umschichtung bisher garantierter in variable Vergütungsanteile basiert und damit das Leistungsbudget ausschließlich aus dem bestehenden Tarifvolumen finanziert würde. Demgegenüber forderten sie, daß die übertariflichen Einkommensbestandteile zu dessen Finanzierung verwandt werden sollen. Zudem soll der leistungsvariable Verdiensteanteil nicht mehr als 5 – 10 % der Gesamtvergütung ausmachen.

Im Konflikt um die Arbeitszeitregelungen standen die Positionen noch konträrer gegenüber als in der Frage der Reform der Entgeltsysteme. Die Gewerkschaft HBV forderte in allen Tarifrunden im Untersuchungszeitraum eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden. Weitere grundlegende Forderungen, die sich im Laufe der Tarifrunden entwickelten, bezogen sich hauptsächlich auf eine Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten, auf ein Recht auf Teilzeitarbeit und auf Rückkehr in Vollzeit.

Die Arbeitgeber lehnten Wochenarbeitszeitverkürzung ebenso wie eine Verknüpfung von Fragen der Arbeitszeitgestaltung mit jenen zur Arbeitszeitdauer sowie zur Personalplanung ab. Ihre Flexibilisierungsziele waren vor allem eine Verlängerung des Ausgleichszeitraums für individuelle Arbeitszeitschwankungen und ein weitgehender Verzicht auf tarifliche Detailregelungen zur Arbeitszeitverteilung. Dieses Feld sollte stärker den Betrieben überlassen werden. Außerdem wünschten sie eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Samstagsarbeit. Auch darüber sollten die Betriebsparteien entscheiden.

In der Tarifvereinbarung von 1995 setzten die Arbeitgeber einige ihrer Vorstellung zur Arbeitszeitflexibilisierung durch:

- Der Ausgleichszeitraum für ungleichmäßig verteilte Arbeitszeiten wurde von 2 auf 3 Monate ausgedehnt.
- Die Arbeitszeit für ArbeitnehmerInnen mit Arbeitsbereitschaft wurde auf bis zu 12 Stunden täglich verlängert.
- An Samstagen kann im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit künftig auch zur Aufrechterhaltung von Datennetzen und Rechnersystemen sowie in Rechenzentren gearbeitet werden.
- Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen kann in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben auf bis zu 12 Stunden verlängert werden.

In einer weiteren zunächst befristeten Tarifregelung wurde 1996 folgende Arbeitszeitbestimmungen mit einer Öffnungsklausel getroffen: Eine Verkürzung der Arbeitszeit um bis zu 8 Stunden ist durch freiwillige Betriebsvereinbarung ohne Entgeltausgleich möglich. Für die von der Betriebsvereinbarung betroffenen ArbeitnehmerInnen besteht ein Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen. Mehrarbeit wird grundsätzlich durch Freizeitausgleich abgegolten. Der Ausgleichszeitraums für eine unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit wurde von 3 auf 6 Monate ausgedehnt.

Während die Arbeitgeber die gewerkschaftliche Forderungen nach einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung in der weiteren Entwicklung unbeirrt ablehnten, fordern sie immer nachdrücklicher eine Ergänzung der derzeitigen tariflichen Samstagsarbeitsbestimmungen um eine Öffnungsklausel. Diese soll es erlauben, entsprechend dem betrieblichen Bedarf, gezielt bestimmte Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen am Samstag zu beschäftigen.

In der diesjährigen Tarifrunde 1999 stehen sich beide Tarifparteien mit ihren Forderungen und Vorstellungen – nach wie vor - unversöhnlich gegenüber.

Das Forderungsprogramm der Gewerkschaften beinhaltet neben einer Erhöhung der Gehälter von 6,5 % folgende Elemente:

- ein Sofortprogramm für Beschäftigungssicherung.
- einen sofortiger Stop des Personalabbaus,
- eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von derzeit 39 auf 35 Stunden,
- einen Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen,
- eine Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages oder finanziell attraktivere Altersteilzeitmodelle,
- einen tariflichen Anspruch auf Teilzeit mit Rückkehrmöglichkeit,
- einen Anspruch auf einen Voll- oder Teilzeitarbeitsplatz für ArbeitnehmerInnen, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren,

- eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes um 10 % und die
- Übernahme der Ausgebildeten für mindestens ein Jahr.

Die Gewerkschaften signalisierten Bereitschaft, die Kosten für die Arbeitszeitverkürzung auf die linearen Gehaltserhöhungen anrechnen zu lassen.

Die Forderungen der Arbeitgeber umfassten folgende Eckpunkte. Der Samstag sollte für einen größeren Teil der Bankangestellten zum Regelarbeitstag werden. In einem neuen Vergütungssystem sollten (für neuingestellte Beschäftigte und auch bei Arbeitgeberwechsel) niedrigere Monatsgehälter gelten. Der Anspruch auf das 13. Monatsgehalt sollte entfallen und statt dessen ein variabler Leistungsbonus - allerdings ohne klare tarifliche Kriterien - eingeführt werden. Erst bei Vereinbarung eines solchen Systems wollten die Arbeitgeber auch eine allgemeine Gehaltserhöhung vereinbaren. Die Gewerkschaft HBV lehnte die Arbeitgeberforderungen ab und machte im Gegenzug Vorschläge für neue Tätigkeitsbeispiele, eine neue Gehaltstabelle, tarifliche Rahmenregelungen zur leistungsorientierten Vergütung und Ausnahmeregelungen zur Samstagarbeit in Call-Centern und Bank-Shops.

Die Tarifrunde ist äußerst konfliktreich und bisher ohne Ergebnis. Sie wurde von umfangreichen Warnstreiks und Aktionen begleitet. Im Mai 1999 fand in Frankfurt die größte Arbeitskampfmaßnahme im Kreditgewerbe in der Bundesrepublik Deutschland statt.

Die Arbeitgeber haben Regelungen zur Entgeltanhebung insbesondere an die Ausweitung der Samstagarbeit als Regelarbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten gekoppelt. Die Arbeitgeberverbände empfahlen ihren Mitgliedsinstituten, die von ihnen in den Tarifverhandlungen angebotene und von der HBV als unzureichend abgelehnte Gehaltserhöhung um 3 % freiwillig zu leisten. Bis zur Lösung des noch immer nicht beendeten Konfliktes um die Samstagarbeit und die tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen wurden weitere Gespräche über die Reform des Vergütungssystems ausgesetzt.

5.4 Einzelhandel

Tarifliche Grundstrukturen

<i>Beschäftigte:</i> (West: 1.750.900, Ost: 355.100) Gesamt:	
2.106.000	
<i>Lohn-/Gehaltsverhandlungen:</i>	<i>regional</i>
<i>Rahmenverhandlungen:</i>	<i>regional</i>
<i>Zahl der Tarifbereiche:</i>	12
<i>Tarifbereich Nordrhein-Westfalen:</i>	
<i>Beschäftigte:</i>	470.000
<i>Lohngruppen:</i>	3
<i>Gehaltsgruppen:</i>	5
<i>Lohnschlüssel:</i>	84,3 – 120 %
<i>Gehaltsschlüssel:</i>	76,6 – 191,2 %

Der Einzelhandel zählt mit seinen rund 2,1 Mio. Beschäftigten zu den größten Wirtschaftszweigen überhaupt in der Bundesrepublik und bildet den wichtigsten Tarifbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen⁶. Die Tarifverhandlungen im Einzelhandel vollziehen sich auf regionaler Ebene sowohl bei den jährlichen Lohnrunden als auch bei der Rahmen- und Manteltarifpolitik. Die regionale Gliederung folgt weitgehend den Abgrenzungen der Bundesländer. Der zahlenmäßig größte westdeutsche Tarifbereich ist Nordrhein-Westfalen mit rund 470.000 Beschäftigten.

Die Vergütungstarifverträge im Einzelhandel weisen eine herkömmliche Struktur auf, sie sind in Lohn- und Gehaltstarifverträge gegliedert. Die Definition der Lohn- und Gehaltsgruppen wird allerdings unmittelbar in den Vergütungstarifverträgen vorgenommen, gesonderte Rahmentarifverträge, wie wir sie in den anderen Branchen kennen, gibt es im Einzelhandel nicht. Die Gehaltsstrukturen im Einzelhandel sind aufgrund der Anwendung verschiedener Differenzierungskriterien vergleichsweise unübersichtlich: Zunächst findet sich in allen Gehaltstarifabkommen eine grobe Zweiteilung in Angestellte ohne und mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung.

Die Angestellten *ohne* kaufmännische Ausbildung werden in der untersten Gruppe eingestuft. Diese Gruppe wird überwiegend nach den zurückgelegten Tätigkeitsjahren, zum Teil auch (zusätzlich) nach dem Alter abgestuft. In den meisten Tarifbereichen ist nach Erreichen der höchsten Stufe ein automatischer Übergang in die nächsthöhere Gehaltsgruppe vorgesehen. Es handelt sich also gewissermaßen um eine "Übergangsgruppe". Die Gehaltsgruppen für Angestellte *mit* abgeschlossener Ausbildung sind nach dem Grad der erforderlichen Fachkenntnis und der Verantwortung gegliedert, innerhalb der Gruppen spielen die Tätigkeits- bzw. Berufsjahren eine maßgebliche Rolle. In Nordrhein-Westfalen bewegen sich die absoluten Gehaltsbeträge zwischen 2.005 DM in der untersten Gruppe und 6.404 DM in der obersten Gruppe. Der Gehaltsschlüssel liegt zwischen 76,6 % und 191,2 %.

Die Lohnstrukturen im Einzelhandel sind durch einige Besonderheiten gekennzeichnet. Die Zahl der Lohngruppen ist vergleichsweise gering, sie schwankt regional zwischen

⁶Neben dem Groß- und Außenhandel gibt es noch einige kleinere Tarifbereiche wie z.B. den Brennstoffhandel, den Buchhandel, den Möbelhandel sowie das Tankstellengewerbe, die zumindest in einigen Bundesländern nicht den Einzelhandelstarifen unterliegen.

zwei und sieben. Daß viele Tarifbereiche nur drei oder vier Lohngruppen aufweisen, ist kein Zeichen für eine relativ egalitäre Lohnstruktur. Tatsächlich sind die Lohngruppen meistens durch Lohnstaffeln weiter unterteilt, die im Grunde als eigenständige Lohngruppen anzusehen sind. Die Löhne bewegen sich in NRW zwischen 2.080 DM in der untersten Gruppe und 4.645 DM in der obersten Gruppe. Der Lohngruppenschlüssel bewegt sich zwischen 84,3 % und 120 %. In den Tarifverträgen des Einzelhandels sind keine gesonderten Regelungen zur Leistungsvergütung enthalten.

Tarifpolitische Entwicklung

Der Bestand der Flächentarifverträge im Einzelhandel wird zur Zeit vor allem durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge gesichert, die – anders als in den übrigen Branchen – für eine allgemeine Anwendung der Vergütungsbestimmungen in der Branche sorgt. Da diese Praxis jedoch politisch zunehmend umstritten ist (s. unten) und auch die Interessendivergenzen im Arbeitgeberlager selbst größer werden, ist eine langsame Aushöhlung der Tarifstrukturen in den kommenden Jahren nicht ausgeschlossen. Die Tarifpolitik im Einzelhandel ist generell stärker als in der Metall- und der Chemieindustrie regionalisiert. Es gibt keine Praxis, dass sich die Tarifparteien im Vorfeld auf einen Pilotbezirk einigen. Trotz der Koordinierungsbemühungen von Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden führt dies immer wieder zu regional unterschiedlichen Abschlüssen, wobei die Abweichungen in der Regel jedoch begrenzt sind.

Die tarifpolitische Entwicklung selbst wird durch einige Besonderheiten geprägt, die diese Branche von den anderen hier untersuchten Wirtschaftszweigen unterscheiden: Der Einzelhandel bildet einen (zunehmend) hoch konzentrierten Wirtschaftssektor, in dem die Konkurrenz und der Wettbewerb um Marktanteile der marktbeherrschenden Konzerne vor allem über eine nahezu ungebremste Flächenexpansion verbunden mit einer aggressiven Preisstrategie ausgetragen wird. Die auf Kostenreduktion zielenden Rationalisierungsstrategien setzen vor allem im Personalbereich an. Der extrem flexible Einsatz des traditionell relativ schlecht bezahlten Personals, das zu einem wachsenden Anteil von (geringfügig) teilzeitbeschäftigten Frauen gestellt wird, bildet dabei ein zentrales Instrument. Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden zudem maßgeblich von den politisch seit langer Zeit heftig umstrittenen gesetzlichen Ladenschluss-Bestimmungen geprägt.

Die beiden zentralen Themen der Tarifpolitik im Einzelhandel waren die Arbeitszeitregelungen sowie Niveau und Struktur des gesamten Einkommensgefüges. Die Gewerkschaften stemmten sich zunächst gemeinsam mit dem mittelständischen Einzelhandel aber letztlich erfolglos gegen die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten und bemühten sich dann, diese für die Beschäftigten sozial und finanziell akzeptabel auszugestalten. Das niedrige Einkommensniveau sollte nach ihren Vorstellungen insgesamt angehoben und vor allem im Bereich der zentralen Beschäftigtengruppe der Verkäufer/innen überdurchschnittlich erhöht werden. Umgekehrt zielten die Arbeitgeber auf eine stärkere Differenzierung und Lohnspreizung gerade im unteren Vergütungsbereich.

Die Forderungsstruktur der Gewerkschaft HBV für den Einzelhandel ist im Untersuchungszeitraum geprägt durch Forderungen nach Entgeltanhebungen und nach allgemeinen Arbeitszeitverkürzungen. Bei den Entgelten versuchte die HBV mit unterschiedlichen Instrumenten eine überproportionale Anhebung der unteren Einkommen zu erreichen. Sie reichten in den verschiedenen Tarifrunden von reinen Festbetragsforderungen, kombinierten Forderungen (Festbetrag und Mindestprozentsatz),

Prozentforderungen in Verbindung mit Mindestbeträgen und Mindesteinkommen, Mindestendgehalt für bestimmte Tätigkeitsbereiche (z. B. VerkäuferInnen) bis zu Streichung der untersten Tarifgruppe. Trotz des Widerstandes der Arbeitgeber gegen jegliche Strukturforderungen gelang es der Gewerkschaft, in vielen Tarifrunden die unteren Tarifgruppen etwas stärker anzuheben (Tab. 8). Da im Einzelhandel Lohn- und Gehaltsgruppendefinitionen direkt in den Vergütungstarifverträgen enthalten sind, sind diese auch Gegenstand von Vereinbarungen in Verbindung mit Entgelterhöhungen. Dies erschwert eine Betrachtung und einen Vergleich von Anhebungen der Löhne und Gehälter, weil diese strukturellen Vereinbarungen das Abschlussvolumen beeinflussen.

Was die Arbeitszeit betrifft, so konnten die Gewerkschaften in den achtziger Jahren eine schrittweise Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 37,5 Stunden durchsetzen. Das letzte diesbezügliche Abkommen wurde 1989 geschlossen. Die Tarifvereinbarung sah eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38,5 auf 37,5 Stunden ab dem 1.1.1991 in allen Tarifbereichen bei vollem Lohnausgleich (Berlin: 37 Std. ab 1.7.90) vor. Im Zusammenhang damit wurde eine moderate Anhebung der Einkommen nach einem Stufenplan vereinbart. Seitdem hat sich der generelle Arbeitszeitstandard trotz aller Bemühungen der Gewerkschaften nicht mehr verändert.

Ein besonderer Regelungsgegenstand im Einzelhandel sind die Tarifbestimmungen im Zusammenhang mit den Ladenöffnungszeiten. Über Jahrzehnte sahen die gesetzlichen Bestimmungen einen Ladenschluss um 18.30 Uhr vor, samstags um 14 Uhr. Seit Ende der 80er Jahre wurden die Bestimmungen zwei Mal geändert. Nach der Einführung des sog. „langen Donnerstag“ mit Öffnungszeiten bis 20.30 Uhr wurde in der Tarifrunde 1989 nach langen Auseinandersetzungen Regelungen zum Arbeitszeitende um 18:30 Uhr getroffen. Lediglich in eng umgrenzten Fällen sollten Ausnahmen zulässig sein. Für diesen Fall waren Schutzbestimmungen für bestimmte Beschäftigtengruppen sowie Spätarbeitszuschläge von 55 % vorgesehen. Die Praxis sollte zeigen, dass mit diesen Regelungen der „lange Donnerstag“ nicht verhindert werden konnte. 1996 wurde das Gesetz erneut geändert und erlaubt seitdem die *tägliche* Öffnung bis 20 Uhr (Samstags bis 16 Uhr). In der Tarifrunde 1996 waren die Arbeitszeitregelungen deshalb erneut Verhandlungsgegenstand. Im wesentlichen wurde in diesem Zusammenhang u.a. ein Zeitzuschlag von 20 % für Spätöffnungsarbeitszeit sowie eine Begrenzung der Häufigkeit von Spätarbeit für die einzelnen Beschäftigten vereinbart.

Ein weiteres arbeitszeitpolitisches Thema bildete die Altersteilzeit. Wie auch in den anderen Wirtschaftszweigen wurden auch im Einzelhandel entsprechende Tarifverträge, zunächst 1998 in Bayern und nachfolgend auch in anderen regionalen Tarifgebieten abgeschlossen.

Öffnungsklauseln mit der Möglichkeit der Absenkung von Tarifstandards sind in den westdeutschen Tarifgebieten die Ausnahme. Lediglich im regionalen Tarifgebiet Bremen wurde 1997 ein Tarifvertrag abgeschlossen, der für Unternehmen bis maximal 20 ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit vorsieht, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien die Einkommen um maximal 10 % für die Dauer eines Jahres zu senken. Während der Laufzeit einer entsprechenden Vereinbarung sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen.

Im Unterschied zu den anderen Branchen war Beschäftigungssicherung im Einzelhandel kein zentraler Verhandlungsgegenstand. Für Lohnzurückhaltung ist in dieser Branche mit überwiegend geringfügig oder teilzeitbeschäftigten Arbeitskräfte sowie Einkommen im Niedriglohnbereich für Vollzeitbeschäftigte kein Raum.

Inhalt und Verlauf der langwierigen und von zahlreichen Streikmaßnahmen begleiteten *Tarifrunde 1999* machen die spezifischen Bedingungen und Konflikte und Verhandlungsgegenstände im Einzelhandel besonders deutlich. Der Einkommenskonflikt drehte sich – erneut – um die Frage einer Nivellierung der Einkommensstruktur und tarifliche Mindesteinkommen bzw. um eine Absenkung des Tarifgefüges. Die gewerkschaftlichen Forderungen fielen unterschiedlich aus, zielten aber alle auf eine überproportionale Anhebung der unteren Tarifgruppen. In einigen Tarifgebieten wurde eine Anhebung der Entgelte um einen Festbetrag, in anderen um eine mit einer prozentualen Erhöhung verknüpften Mindestbetrag und einem Tarifgebiet ein tarifliches Mindesteinkommen von 2.500 DM für alle Vollzeitbeschäftigten gefordert. Dagegen strebten die Arbeitgeber die Einführung neuer Tarifentgelte unterhalb der Einstiegsgehälter und –löhne an. Sie bestanden auf der Verhandlung ihrer Forderungen, bevor sie ein Angebot für die Gehalts- und Lohnabhebung vorlegen wollten. Die Gewerkschaft HBV erklärte die Forderung der Arbeitgeber nach Einrichtung neuer unterer Tarifgruppen im Niedriglohnbereich für nicht verhandelbar. Im Verlauf der Verhandlungen erhöhten die Arbeitgeber zwar ihr Angebot für Lohn- und Gehaltserhöhungen, bestanden weiter auf ihren Forderungen nach Ausdifferenzierung der Tarifstruktur am unteren Ende sowie der Senkung bzw. dem Einfrieren der Ausbildungsvergütungen. Das Angebot der HBV, getrennt von den Lohnverhandlungen über strukturelle Reformen der Tarifverträge zu verhandeln, lehnten sie ab.

Der erste Abschluss dieser Tarifrunde kam im Tarifgebiet Berlin zustande, von dem sich der Hauptvorstand der Gewerkschaft HVB nachdrücklich distanzierte und erklärte, dass es sich nicht um einen Pilotabschluss handelte. Auf Ablehnung stieß dieser Tarifvertrag nicht nur wegen der niedrigen Erhöhung der Löhne und Gehälter, sondern wegen einer Absenkung der untersten Lohngruppe. Dagegen wurde in Nordrhein-Westfalen eine Vereinbarung getroffen, die im Kern von den anderen Tarifgebieten übernommen wurde. In diesem Abschluß wurden einerseits höhere Lohn- und Gehaltserhöhungen vereinbart als in dem abtrünnigen Tarifbezirk Berlin, sondern auch die untersten Tarifgruppen unangetastet gelassen. Gleichzeitig kam es zu einer Vereinbarung über eine Verhandlungsaufnahme für die Überarbeitung der Entgeltstrukturen.

Tabelle 8:**Anhebungen der Tariflöhne und -gehälter im Einzelhandel (Auswahl)**

Jahr	Anhebungen der Tariflöhne und -gehälter
1990	Stufenanhebungen aus dem Tarifabkommen von 1989
1991	<p><u>Rheinland-Pfalz:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Anhebung der Löhne um 6,8 % ● Anhebung der Gehälter um 7 %, überproportionale Anhebung in den unteren Gruppen, neue Gehaltsstruktur mit 5 statt 6 Gruppen ● Erhöhung der Tätigkeitszulagen für Kassiererinnen um 20 auf 100 DM ● Anhebung der Ausbildungsvergütungen ● Löhne: Strukturverbesserungen, neue Lohngruppe 5 mit 3400 DM ● Verkürzung der Staffeln um 1 Jahr <p><u>Nordrhein-Westfalen:</u> Überdurchschnittliche Verbesserung der unteren Gruppen: Anhebung der untersten Lohngruppe um 12,5 % (234 DM) Anhebung der mittleren und obersten Gruppe (jeweils Endstufe) um 7 % (205 DM bzw. 246 DM)</p>
1992	<p><u>im Durchschnitt der Tarifbereiche:</u> 5,8 % mehr Lohn/Gehalt (ab 1.3. – 1.8. für 12 Monate) teilweise Stufenerhöhungen, stärkere Anhebung in den unteren Gruppen und einzelnen Zwischenstufen, zahlreiche Strukturverbesserungen</p>
1993	<p><u>Baden-Württemberg:</u> Erhöhung der Tarife rückwirkend zum 1.4. um 3,3 % (Verkaufspersonal 3,55 %) mit einer Laufzeit von 12 Monaten Ab 1.4.1994 werden die Einkommen noch einmal für weitere zwölf Monate um 3,3 % (Verkaufspersonal 3,42 %) erhöht.</p> <p><u>in den anderen Tarifgebieten:</u> Laufzeit der Lohn- und Gehaltstarife zwei Jahre (Ausnahme Berlin 12 Mon.) Anhebung vom 3.3 % und nach einem Jahr eine Stufenerhöhung von 3,3 %, zum Teil stärkere Anhebungen für VerkäuferInnen in der Endstufe. In einigen regionalen Tarifgebieten Strukturverbesserungen. Die Abschlüsse beinhalteten im Unterschied zu Baden-Württemberg sämtlich mehr oder minder umfangreiche manteltarifliche Regelungen.</p>
1994	Stufenerhöhungen aus dem Tarifabschluss 1993 (3,3 %)
1995	<p><u>Nordrhein-Westfalen:</u> Einmalzahlungen für die Monate April, Mai und Juni in Höhe von 300/250/200 DM für Einkommen bis zu 3 000/bis zu 3 100/über 3 100 DM ab dem 1.7.1995 Lohn- und Gehaltserhöhung von 3,6 % in der Gruppe I (Verkäuferin) erfolgt eine nach Berufsjahren gestaffelte Anhebung um 4,8 % (3. Bj.), 5 % (4 Bj.), 4 % (5. Bj.) und 3,7 % (6. Bj.) Anhebung der Ausbildungsvergütungen</p>
1996	<p><u>Nordrhein-Westfalen:</u> 1,85 % ab 1.4.1996 für 12 Monate Erhöhung der Sonderzahlung von 60 % auf 62,5 %</p>
1997	<p><u>Nordrhein-Westfalen:</u> 120 DM Pauschale für die Monate April bis Oktober 1997 1,5 % ab 1.11.97</p>
1998	<p><u>Nordrhein-Westfalen:</u> 2,1 – 2,5 % ab 1.6.1999 nach 2 'Nullmonaten'</p>
1999	<p><u>Nordrhein-Westfalen:</u> 3,0 % ab 1.7.1999 165 DM Pauschale insgesamt für April, Mai, Juni Verhandlungsaufnahme nach Ende der Entgelttrunde für die Überarbeitung der Entgeltstrukturen</p>

Quelle: WSI-Tarifarchiv

III. Die betriebliche Ebene der Lohnverhandlungen oder: Vom sektoralen Verhandlungssystem zum realen Lohn

6. Das duale System und die Spielräume für eine betriebliche Lohnpolitik

Die duale Systems der Interessenvertretung, wonach auf sektoraler Ebene im Rahmen der Tarifautonomie die "Verkaufsbedingungen" der Arbeitskraft (Lohndifferenzierung, Lohnsätze, Arbeitszeiten, Rahmenregelungen der Beschäftigungsverhältnisse) und auf betrieblicher Ebene im Rahmen der Betriebsverfassung die "Anwendungsbedingungen" der Arbeitskraft geregelt werden, bietet vielfältige Spielräume für eine betriebliche Lohnpolitik. Auf sektoraler, tariflicher Ebene wird lediglich der Rahmen gesetzt und ggf. auch kampfwise erstritten, innerhalb dessen die Betriebe agieren können. In der betrieblichen Arena wird seitens der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen - allerdings ohne (legalen) Rückgriff auf Kampfmittel - versucht, die tariflichen Normen dort zu überbieten, wo einzelbetrieblich die finanziellen Voraussetzungen dazu gegeben sind. Während sich die sektoralen Tarifabschlüsse am Durchschnitt der Betriebe orientieren, wird in Unternehmen mit überdurchschnittlich guter wirtschaftlicher Lage versucht, einen Teil Surplus-Erträge im Rahmen der betrieblichen Lohnpolitik abzuschöpfen. Die sektoralen Lohn- und Gehaltssätze bilden somit den Sockel, auf dem die Betriebsräte und Belegschaften versuchen den betrieblichen Umständen gemäß aufzusatteln.

Definitionsgemäß gelten die tariflich vereinbarten Lohn- und Gehaltssätze und die i.d.R. jährlich ausgehandelten Steigerungsraten nur für die tarifgebundenen Unternehmen und die gewerkschaftlich organisierten Mitglieder. Unternehmen die keinem Arbeitgeberverband angehören bzw. nicht tarifgebunden sind⁷, können ihre Entgeltsätze frei festlegen, müssen dafür aber in Kauf nehmen, daß die Gewerkschaften dort - sofern sie hierzu die Kraft haben - zu betrieblichen Streiks aufrufen, um ihre Forderungen durchzusetzen. Lohnpolitik ist bei ihnen also ex definitionem Betriebspolitik.

Wie hoch ist nun der Anteil der Betriebe, die keinem Tarifvertrag unterliegen und die insofern formell gesehen ausschließlich betriebliche Lohnpolitik betreiben? Legen wir die neuesten Daten zugrunde, dann stellen sie mittlerweile die Mehrheit. In den westlichen Bundesländern sind 48 % der Betriebe nicht mehr tarifgebunden und in den östlichen 67 % (Schäfer/Wahse 1999, S.63). Allerdings sind in diesen Unternehmen nur eine Minderheit aller Arbeitnehmer beschäftigt, in den westlichen Bundesländern 24 und in den östlichen Bundesländern 37 %. Bezogen auf die Beschäftigten ist also der Deckungsgrad der Tarifverträge weiterhin hoch, in den alten Bundesländern wird jedoch ca. ein Viertel und den neuen Bundesländern ein gutes Drittel aller Arbeitnehmer von den Tarifnormen nicht erfaßt.

Beträchtliche Unterschiede gibt es zudem zwischen den Branchen. Hoch ist die Tarifbindung im *Bankgewerbe*. Tarifgebunden waren hier in Westdeutschland 1995 noch 94 % der Unternehmen, in denen 99 % aller Beschäftigten arbeiteten (Kohout/Bellmann 1997). Auch in der *Chemischen Industrie* liegen die Werte über dem Durchschnitt. Hier unterlagen 1995 zwar nur noch 75 % der Betriebe einem Branchentarifvertrag, 3 % hatten einen Haustarifvertrag und 22 % waren nicht tarifgebunden, letztere vereinen allerdings nur 8 % der Beschäftigten auf sich, so daß über 90 % der Beschäftigten von den

⁷ Da immer mehr Arbeitgeberverbände in Deutschland eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung möglich machen, kann beides nicht mehr gleichgesetzt werden. Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband heißt also nicht mehr automatisch, daß die Unternehmen auch tarifgebunden sind.

Tarifverträgen unmittelbar erfaßt werden. Deutlich schwächer ist die Tarifbindung dagegen in der *Metall- und Elektroindustrie*. Das gilt vor allem für die neuen Bundesländer. Im Westen sind (nach den Zahlen der Verbandsstatistik von Gesamtmetall)⁸ noch 34 % der Unternehmen und 65 % der Beschäftigten tarifgebunden, im Osten liegen die Deckungsquoten bezogen auf die Unternehmen bei 16 % und bezogen auf die Beschäftigten bei 34 % (Gesamtmetall 1999).⁹ Zieht man andere Quellen zu Rate (IAB-Betriebspanel), dann liegt die Deckungsrate der Beschäftigten in den alten Bundesländern bei ca. 70 vH und in Ostdeutschland bei ca. 50 %¹⁰; der rückläufige Trend bestätigt sich jedoch auch hier. Die Situation im *Einzelhandel* unterscheidet sich von der in den drei anderen Branchen vor allem durch die Bedeutung, die hier dem Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen zukommt. Bis in die letzten Jahre wurden hier nämlich üblicherweise nahezu alle Tarifverträge für alle Unternehmen für verbindlich erklärt. Der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels sorgte zudem dafür, daß trotz der regionalen Tarifverhandlungen die Entgeltsätze und Steigerungsquoten weitgehend identisch ausfielen. Sie wurden vom Hauptverband über verbindliche Koordinationsbeschlüsse gegenüber den Landesverbänden durchgesetzt wobei "Abweichungen mit deutlichen Sanktionen belegt (wurden), mitunter gehörte dazu auch die rasche Ablösung von regionalen Funktionären" (Jauch/Schmidt 1998)¹¹. Zwischenzeitlich ist die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Einzelhandel keine Selbstverständlichkeit mehr. Das gilt insbesondere für die östlichen Bundesländer, zunehmend aber auch im Westen. Die Generalisierung der Tarifnormen ist zu einem umkämpften Terrain geworden, dem sich die Arbeitgeber verstärkt entziehen wollen. Das drückt sich auch in den Zahlen aus. So fiel die Zahl der allgemeinverbindlichen Tarifverträge im Handel zwischen 1996 und 1997 um 22 % und der Anteil der Unternehmen, die einem Branchentarifvertrag unterliegen, ging zwischen 1995 und 1998 in den westlichen Bundesländern von 53 auf 49 % und in den östlichen zwischen 1997 auf 1998 von 24 auf 19 % zurück (Kohout/Schnabel 1998; Tarifarchiv 1999).

⁸ Die Verbandsstatistik von Gesamtmetall überzeichnet die Entwicklung allerdings, da in die Berechnungsbasis auch Unternehmen des Metallhandwerks eingehen, denen der Zugang zu den Metallverbänden verwehrt ist.

⁹ 1991 waren in Ostdeutschland nach derselben Quelle noch 61 % der Unternehmen und 65 % der Beschäftigten tarifgebunden.

¹⁰ Bezogen auf die Unternehmen schwankt die Tarifbindung in den Subbranchen der Metallindustrie der westlichen Bundesländern zwischen 100 (Schiff-/Luftfahrzeugbau) und 41 % (Feinmechanik) (Kohout/Bellmann 1997).

¹¹ Hintergrund des verbandspolitischen Interesses an allgemeinverbindlichen Lohn- und Gehaltssätzen wie an bundeseinheitlichen Tarifverhandlungen, ist die heterogene Betriebs- und Interessenstruktur der Einzelhandelsunternehmen. Erhebliche Interessendivergenzen gibt es z.B. zwischen Groß- und Kleinbetrieben, SB-Warenhäusern und Fachhandel und nicht zuletzt zwischen Einzelhandelsunternehmen mit hohem und niedrigem Personalkostenanteil. Gemessen am Umsatz beträgt dieser im Fachhandel ca. 18%, bei den Warenhäusern stark 20%, bei den SB-Warenhäusern zwischen 8 und 10 % und bei den Discountern zwischen 4 und 5 % (Jauch/Schmidt 1998, S.115). Die daraus erwachsenden Spannungen führen zu einer relativ instabilen verbandspolitischen Situation, wobei die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eine stützende Funktion für den Dachverband ausübt.

Tabelle 9:**Tarifbindung (Branchen- und Firmentarifverträge) der Betriebe und der Beschäftigten nach Wirtschaftsbranchen¹² (Angaben in %)**

	1995		1998			
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe		Beschäftigte	
	West	West	West	Ost	West	Ost
Gesamtwirtschaft	61,6	72,2	52,5	25,8	75,8	63,2
Investitionsgüter	58,5	81,7	60,3	27,8	74,0	40,0
- Maschinenbau	63,2	82,0				
- Straßenfahrzeugbau	84,8	91,8				
- Elektroindustrie	50,6	80,5				
Chemische Industrie	77,7	91,5				
Handel	62,1	70,8	52,0	25,2	71,7	49,5
Kredit/Versicherungen*	68,6	92,5	62,2	66,0	85,5	90,0
- Kredit/Finanzen	93,5	99,0				

* Nur Branchentarifverträge (ohne Haus-/Firmentarifverträge)

Begrenzt wird die Bedeutung der Tarifnormen zudem in allen Branchen durch die wachsende Zahl der sog. außertariflichen Angestellten, d.h. jene Angestellter, deren Monatsverdienst oberhalb der höchsten Tarifgruppe liegt.¹³ Für sie finden auch in den tarifgebundenen Unternehmen die Tarifregelungen keine automatische Anwendung. Zum Anteil der außertariflich Beschäftigten in den jeweiligen Branchen liegen nur vereinzelte Verbandszahlen. Im privaten Bankgewerbe liegt die Quote bei 20 % (Stand 1997) mit kontinuierlich steigender Tendenz (Bundesverband Banken 1998), in der Metall- und Elektroindustrie in einer ähnlichen Größenordnung (FATK-Betriebsbefragung 1998)¹⁴.

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, daß die Tarifbindung der Unternehmen bzw. der von den Tarifverträgen erfaßte Anteil der Beschäftigten nach wie vor recht hoch ist, die tarifvertraglich nicht abgedeckten Zonen aber zunehmend größer werden und somit auch die Spielräume für eine betriebliche Lohnpolitik, die nicht mehr die Untergrenze der Tarifnormen respektieren muß. Andererseits orientiert sich die wachsende Zahl nicht tarifgebundener Unternehmen weiterhin in starkem Maße sowohl in zeitlicher wie in inhaltlicher Hinsicht an den Vorgaben, die die Tarifparteien für Mitglieder abgeschlossen haben. Eine jüngst durchgeführte Betriebsbefragung ergab, daß im Bankenbereich die (wenigen) nicht tarifgebundenen Unternehmen zu 85 % die Löhne und Gehälter entsprechend den tariflich vereinbarten Steigerungsquoten erhöht haben. In den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie fielen die Lohn- und Gehaltssteigerung bei den Nichtmitgliedern zu 36 % so hoch aus wie tarifvertraglich vereinbart wurde, etwas mehr als ein Viertel bezahlte mehr, 12 % weniger und ein weiteres Viertel wußte nicht, wie die Tarifnorm lautete (FATK-Betriebsbefragung 1998). Die Wirkung der Tarifnormen geht damit deutlich über ihren formellen Geltungsbereich hinaus und präformiert auch die Verhandlungsprozesse in Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen.

¹² Ohne Organisationen ohne Erwerbszweck, private Haushalte und öffentlichen Dienst. Nicht enthalten sind zudem die Unternehmen, die einen Haustarifvertrag abgeschlossen haben.

¹³ In der Metall- und Elektroindustrie liegt diese Grenze derzeit für die Angestellten, die das Gros der außertariflichen Beschäftigten stellen, bei 6.535 DM, in der chemischen Industrie bei 7440 DM, im Einzelhandel bei 6.404 DM und im privaten Bankgewerbe bei 6371 DM.

¹⁴ Gesamtmetall verfügt nach eigener Darstellung über keine Daten zum Anteil der übertariflichen Angestellten in ihrer Branche. Dasselbe gilt für den Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie und des Einzelhandels)

7. Logik und Inhalte betrieblicher Lohnrunden

Betriebliche Lohnpolitik in tarifgebundenen Unternehmen basiert, wie eingangs skizziert, auf den tariflichen Mindestnormen. Nachdem auf sektoraler Ebene die Standards gesetzt sind, versuchen die Betriebsräte und Beschäftigten im Rahmen der Gebote der Betriebsverfassung (Friedenspflicht, vertrauensvolle Zusammenarbeit) Verbesserungen dieser Normen zu erreichen. Die Chancen hierzu sind natürlich um so besser, je überdurchschnittlicher die Ertragskraft des jeweiligen Unternehmens ist. Dementsprechend finden betriebliche Nachverhandlungen zur Verbesserung der Tarifnormen vor allem in Unternehmen statt, die diesbezüglich eine Spitzenposition einnehmen. Die Bedeutung der betrieblichen Lohnpolitik variiert jedoch nicht nur mit der Ertragskraft der Unternehmen, sondern auch mit der Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Generell läßt sich sagen, daß betriebliche Lohnpolitik im Sinne der Überbietung der Tarifnormen vor allem in Großunternehmen betrieben wird. Diese Unternehmen sind i.d.R. nicht nur ökonomisch in einer besseren Situation als der Rest der Branche, sondern auch die Gewerkschaften haben hier ihre Hochburgen und die Betriebsräte verfügen über starke Stellung bei betrieblichen Verhandlungsprozessen, die ihnen auch dort Einfluß gewährt, wo sie nur schwache gesetzliche Mitbestimmungsrechte haben. In Großbetrieben ist es - vor allem in der Metallindustrie - auch nicht unüblich, daß die Verhandlungen von Protestaktionen und in Einzelfällen auch von spontanen Arbeitsniederlegungen begleitet werden. Allerdings sind solche Aktionen im Gefolge der Wirtschaftskrise ab 1993 stark zurückgegangen und erst in den letzten zwei Jahren wieder etwas häufiger geworden.

Betriebliche Lohnpolitik wird auf unterschiedlichen Feldern betrieben. Verhandlungsgegenstände sind neben den Steigerungsquoten der Löhne und Gehälter, die Lohnstruktur, d.h. die Entgeltsätze für verschiedene Lohn- und Gehaltsgruppen, übertarifliche Zulagen aufgrund besonderer Leistung, erschwelter Arbeitsbedingungen, atypischer Arbeitszeiten, Engpässen am Arbeitsmarkt etc. und, vor allem in den letzten Jahren, Regelungen zu ertragsabhängigen Sonderzahlungen bzw. Gewinnbeteiligungssystemen.

Die Überbietung der i.d.R. jährlich ausgehandelten tariflichen *Steigerungsquoten für Löhne und Gehälter* stand vor allem in den 50er und 60er Jahren im Zentrum der betrieblichen Lohnpolitik. Die Reallohndynamik wurde in dieser Zeit noch relativ stark von den betrieblichen Nachverhandlungen bestimmt. Unter den Bedingungen geräumter Arbeitsmärkte konnten die Betriebsräte zum damaligen Zeitpunkt recht häufig Lohnsteigerungsquoten durchsetzen, die deutlich über denen der Tarifverträge lagen. Teilweise spekulierten die Betriebsräte geradewegs auf relativ niedrige Tarifabschlüsse, um ihre eigene Machtposition - insbesondere im Vorfeld von Betriebsratswahlen - durch bessere betriebliche Regelungen zu verbessern. Die jährlichen betrieblichen Lohnrunden waren oft wichtiger als die tariflichen, was innerhalb der Gewerkschaften eine Diskussion um eine betriebsnähere Tarifpolitik auslöste. In dieser Phase erlebte auch die betrieblichen *Lohnstrukturpolitik* ihre Hochphase. Für alle Branchen gab und gibt es zwar tarifliche Regelungen, in denen die Entgeltsätze der verschiedenen Lohngruppen brancheneinheitlich festgelegt sind. Gleichwohl gelang es den Betriebsräten nicht selten die betriebliche Entgeltlinie für alle Beschäftigten höher anzusiedeln als die tarifliche oder zumindest für einzelne Beschäftigtengruppen ein höheres Grundentgelt zu vereinbaren, als tariflich als Mindestgröße vorgegeben war. Aus dieser Zeit datieren auch im Wesentlichen die binnensektoralen Lohn- und Gehaltsdifferenziale, die sich bis heute gehalten haben. So weichen z.B. die Effektivlohnsätze der sog. Ecklohngruppe, in der laut Tarifvertrag die Facharbeiter nach Abschluß ihrer Berufsausbildung einzugruppiert sind, innerhalb eines

regionalen Tarifbezirks der Metallindustrie zwischen den Subbranchen¹⁵ um +3,3 bzw. - 4,9 % vom regionalen Durchschnittswert der Branche ab. Zwischen einzelnen Betrieben sind die Unterschiede noch größer, gesicherte Informationen hierzu liegen aber nicht vor.

Die binnensektorale Differenzierung der Entgeltsätze für dieselbe Tätigkeit bzw. ein vergleichbares Anforderungsprofil an die Arbeitnehmer ist kein Spezifikum der Metallindustrie, in der tarifliche Beispielkataloge ergänzende bzw. ersetzender Regelungen zugelassen sind. Auch im Bankengewerbe, wo der tarifliche Beispielkatalog eine noch höhere Verbindlichkeit hat, sind die zwischenbetrieblichen Eingruppierungsunterschiede beträchtlich (Czisek 1998). Unter den Bedingungen anhaltender Massenarbeitslosigkeit gelang es den Betriebsräten aber immer seltener sich als treibende Kraft zur systematischen Verbesserung der betrieblichen Lohnstruktur zu profilieren. Wichtiger wurde die Absicherung der erreichten betrieblichen Positionen. Auch dies gelang ihnen nur teilweise. So kam es in vielen Unternehmen zu einer Absenkung der Anfangsgehälter für Neueingestellte, zu niedrigeren Eingruppierung bestimmter Tätigkeiten bzw. Personengruppen, zur Abschaffung automatischer Höhergruppierungen oder zur Verlangsamung und damit zu einer sukzessiven Verschlechterung der bisherigen Lohnstruktur. Besonders häufig wurde davon in der Metall- und Elektroindustrie und im Bankenbereich Gebrauch gemacht. Hier veränderten in den letzten Jahren 34 bzw. 38 % der Unternehmen ihre Eingruppierungspraxis in diesem Sinne. Die betriebliche Eingruppierungspolitik ist aber nicht nur durch Rückzugsgefechte gekennzeichnet. Vorreiterfunktion haben die Tarifparteien insbesondere bei der Eingruppierung *neuer* Tätigkeiten bzw. Anforderungsprofile, die tarifvertraglich noch nicht reguliert sind. Hier sind es nach wie vor die Betriebsräte, die im Zusammenspiel mit dem Management das Eingruppierungsniveau festlegen und damit die Vorarbeit für eine tarifliche Neuregelung übernehmen.

Zunehmend wichtiger wurden in den neunziger Jahren die beiden anderen Felder der betrieblichen Lohnpolitik: die Gestaltung der übertariflichen Zulagen und die Ertragsbeteiligung. *Übertarifliche Zulagen* werden, wie der Begriff schon sagt, durch den Arbeitgeber freiwillig gewährt und können damit nicht erzwungen werden. Falls sich der Arbeitgeber jedoch dazu entschließt solche Zulagen zu gewähren, müssen die Grundsätze mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Das eröffnet den Betriebsräten ein wichtiges Gestaltungsfeld, wird doch durch die übertariflichen Zulagen ein nicht unerheblicher Anteil des Realverdienstes festgelegt. Die Höhe der übertariflichen Zulagen schwankt zwischen den Branchen, Betrieben und Qualifikationsgruppen erheblich. Sie können bei einzelnen Beschäftigtengruppen durchaus bis zu 30 % eines Jahresgehalts ausmachen. Insofern handelt es sich hierbei um ein durchaus wichtiges lohnpolitisches Gestaltungsfeld der Betriebsparteien.

Im Verlauf der neunziger Jahre läßt sich nun bei den übertariflichen Zulagen eine Doppelbewegung beobachten. Auf der einen Seite wurden sie als Puffer genutzt, um die tariflichen Entgeltsteigerungen abzumildern. Die tariflich vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen wurden vielfach mit übertariflichen Zulagen verrechnet, so daß die effektiven Lohnsteigerungen niedriger ausfielen als die tariflichen. In der Metallindustrie machten davon bei der Tarifierhöhung 1997 ca. 27 % Gebrauch und im Bankgewerbe 4 % (FATK-Betriebsbefragung 1998). Parallel zu dieser Verrechnungspraxis wurde der Fokus der verbliebenen übertariflichen Zulagen verändert. Beschnitten oder abgeschafft wurden vielfach Zulagen aufgrund erschwerten Arbeitsbedingungen oder senioritätsbezogenen Gründen, und in den Mittelpunkt rückten Zulagen, die leistungspolitisch begründet sind.

¹⁵ Maschinenbau, Fahrzeugbau, Elektrotechnik, Eisen- u. Blechbearbeitung, Feinmechanik und Optik.

Mit der stärkeren Akzentuierung der Leistung korrespondiert auch der Trend zur Einführung von Systemen der *Gewinnbeteiligung bzw. ertragsabhängiger Sonderzahlungen*. Diese Entwicklung ist quer zu den Branchen zu beobachten, hat ihre aktuelle Domäne aber wohl in der Metallindustrie und im Bankengewerbe. Tarifvertragliche Regelungen zur Gewinnbeteiligung gibt es in diesen Branchen bisher keine. Die Betriebsparteien finden hier also ein tariflich nicht vorstrukturiertes Feld vor, das sie weitgehend nach eigenem Ermessen gestalten können. Interesse an Gewinnbeteiligungsmodellen zeigen derzeit vor allem solche Unternehmen, die einer Shareholder-orientierten Unternehmenspolitik verpflichtet sind und deren wirtschaftliche Situation gut ist, die aber eine reversible betriebliche Lohnpolitik betreiben wollen. Für sie sind Gewinnbeteiligungsmodelle bzw. ertragsabhängige Sonderzahlungen Lösungsmodelle, die Beschäftigten in die Unternehmensstrategie einzubinden, ohne den Unternehmen dauerhaft den lohnpolitischen Spielraum zu nehmen.

Während der neunziger Jahre mußten die Betriebsräte zudem vermehrt die Erfahrung machen, daß es im Rahmen der betrieblichen Verhandlungsrunden nicht nur um Aufschläge, sondern auch um Abschläge gegenüber den tariflichen Normen gehen kann. Teilweise geschah dies mit Billigung der Tarifparteien und im Rahmen sog. betrieblicher Öffnungsklauseln von Tarifverträgen, die eine Unterschreitung der sektoralen Normen unter bestimmten Bedingungen erlauben, teilweise auch ohne legale Basis. Unter der Überschrift "Betriebliche Bündnisse für Arbeit", die die Arbeitgeber als Alternative zu dem von den Gewerkschaften in die Diskussion gebrachten gesellschaftlichen "Bündnis für Arbeit" stark machten, wurden zur Sicherung der Beschäftigung oder Investitionszusagen die unterschiedlichsten Konzessionen gemacht. Sie reichten von der Kürzung bzw. Streichung von Zulagen aller Art, über die mittelbare Lohnsenkungen durch Verlängerung der Arbeitszeit, der Aussetzung von Lohnerhöhungen oder Sonderzahlungen bis zu direkten Lohnkürzungen. Nachdem sich die konjunkturelle Lage gebessert hat, sind die exzessiven Formen der Aushebelung von Tarifnormen wieder etwas in den Hintergrund getreten, aus der Defensive sind die Betriebsräte insbesondere wenn es um Investitionsentscheidungen geht, nach wie vor nicht. Betriebliche Vereinbarungen, die lohnpolitische Zugeständnisse im Gegenzug zu Beschäftigungs- und/oder Investitionszusagen umfassen, werden weiterhin in allen Branchen abgeschlossen.

8. Entwicklung der übertariflichen Entlohnung

Daten der amtlichen Statistik

Die Höhe und die Entwicklung der Spanne zwischen Tarif- und Effektivlöhnen gehört zu den lohnpolitischen Fragen, über die in Deutschland relativ große Unsicherheit besteht. Amtliche statistische Erhebungen zur Höhe der Lohnspanne¹⁶ wurden in Deutschland letztmals im Jahr 1962 erhoben. "Dabei zeigte sich, daß im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige die Effektivverdienste der Männer um 14,0 % und die der Frauen um

¹⁶ Unter der absoluten Lohnspanne (wage gap) verstehen wir das Ausmaß, in dem zu einem bestimmten Zeitpunkt die effektiv gezahlten Verdienste die tarifvertraglich vereinbarten übersteigen. Setzt man die absolute Spanne ins Verhältnis zum Tariflohn der gleichen Periode, ergibt sich die in % ausgedrückte relative Lohnspanne. Unter Lohndrift (wage drift) verstehen wir die Entwicklung der übertariflichen Bezahlung im Zeitverlauf. In der Regel wird sie als in % ausgedrückte Differenz zwischen den jährlichen Steigerungsraten der Effektiv- und den Tariflöhnen. Die Lohndrift ist positiv, wenn die Effektivlöhne schneller steigen als die Tariflöhne und negativ, wenn das prozentuale Ausmaß der übertariflichen Bezahlung abnimmt.

10,5 % über den Tarifverdiensten (einschließlich aller Zulagen) lagen" (Schnabel 1994, S.6). Das Ausmaß der übertariflichen Bezahlung differierte dabei kaum zwischen den verschiedenen Leistungsgruppen, jedoch stark zwischen den Branchen (Schnabel 1997a, S. 145). Seit dieser Zeit verzichtet das statistische Bundesamt auf weitere Erhebungen dieser Art.

Mangels kontinuierlicher und vergleichbarer Daten über die tatsächliche Höhe der tarifvertraglich festgelegten und effektiven Verdienste, wird in deutschen Studien zur Lohndrift deshalb üblicherweise auf die Tarif- und Effektivlohnindizes bzw. die veröffentlichten Tarif- und Effektivlohnindizes zurückgegriffen. Diese Daten sind allerdings wegen unterschiedlicher Erhebungs- und Berechnungsmethoden zur Berechnung der Lohnspanne bzw. Lohndrift nur eingeschränkt tauglich. Relativ unproblematisch ist die Ermittlung der *Effektivverdienste* und deren Entwicklung im Zeitverlauf. Die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Niveaus und Indizes der Effektivverdienste basieren auf den Meldungen der Unternehmen über die gesamte ausgezahlte Lohnsumme sowie der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Sie umfassen alle Lohnbestandteile, Lohnformen, Altersstufen, Ortsklassen und Lohngruppen und bilden die Effektivlohnentwicklung insofern relativ zuverlässig ab. Problematischer sind dagegen die Niveaus und Indizes der *Tarifverdienste*. Meist beschränken sie sich auf die im Zeitlohn beschäftigten Arbeitnehmer, erfassen nur die Grundlöhne und nicht die leistungsvariablen Lohnanteile, Zulagen, Urlaubsgeld etc. Zudem werden nur wenige ausgewählte Lohngruppen, Ortsklassen und Altersstufen berücksichtigt. Keine Beachtung finden auch Verschiebungen in der Besetzung der Tariflohngruppen, Altersstruktureffekte sowie Wechsel zwischen Zeit- und Leistungslohn. Insgesamt führen die Erhebungsdefizite zu einer tendenziellen Unterschätzung der Entwicklung der Tariflöhne und damit zu einer Überschätzung der Lohnspanne (Schnabel 1997a; Kleinhückelskoten/Spaeting 1980). Für die Metall- und Elektroindustrie ergibt sich auf der absoluten Werte der Tarif- und Effektivverdienste folgendes Bild:

Tabelle 10:

Tarif- und Effektivverdienste der gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten in der Metall- und Elektroindustrie in DM

Jahr	Tarifliche Stundenlöhne Arbeiter (100%-Gruppe) ¹		Effektive Stundenverdienste Arbeiter Leistungsgruppe I (Männer) ²		Durchschnittliche effektive Stundenverdienste Arbeiter insg. (brutto) ³		Tarifliche Monatsgehälter Angestellte (kaufmännische mit Berufsausbildung, höchste Gruppe)		Effektive Monatsgehälter Angestellte Leistungsgruppe IV (Männer) ⁴		Effektive Monatsgehälter Metallindustrie Angestellte ⁵	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1980	9,35				13,62		2106				3388	
1985	11,56				16,76		2503				4250	
1990	14,45				20,88		3003				5157	
1991	15,42	8,36			22,19	9,92	3204	1626			5477	2066
1992					23,44	12,14					5780	2767
1993	17,20	11,61			24,85	14,41	3478	2512			6012	3392
1994	17,54	14,61			25,82	16,40	3548	3087			6181	3958
1995	18,14	15,74			26,69	18,06	3669	3449			6426	4507
1996 ⁶	19,33	17,80			27,91	19,15	3801	3801			6681	4861
1997	19,62	18,07			28,40	20,00	3858				6780	5085
1998	20,11	18,52	31,67	22,29	29,11	20,59	3954		4839	4027	6951	5245

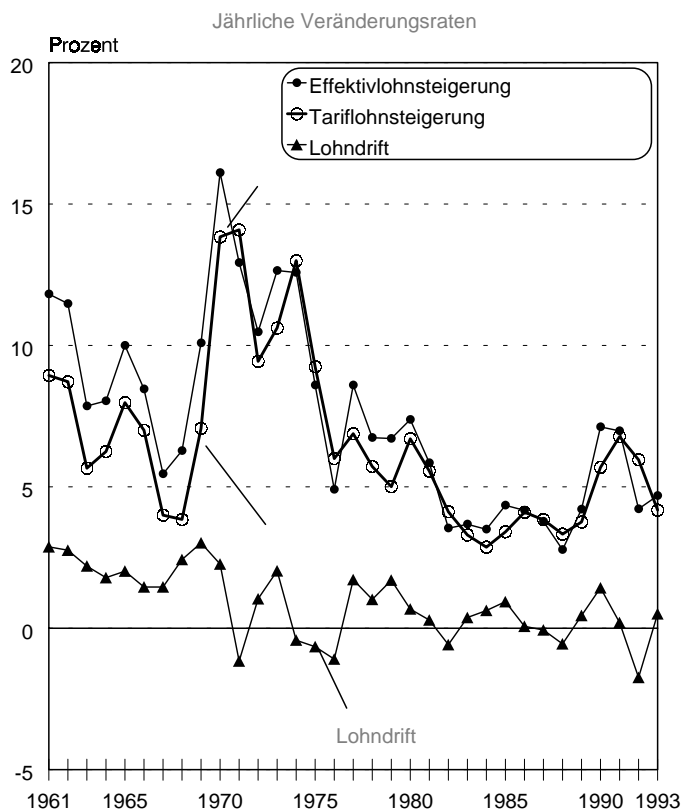
- 1 Berechnet bei den Arbeitern auf der Basis der 100%-Gruppe (Ecklohngruppe, mit dem regional höchsten Niveau).
- 2 Die Leistungsgruppe I umfaßt bei den Arbeitern Tätigkeiten, die i.d.R. eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Sie entspricht in etwa der Ecklohngruppe (Spalte 1).
- 3 Es werden die Durchschnitte aus den vierteljährlich stattfindenden Erhebungen ausgewiesen.
- 4 Leistungsgruppe IV umfaßt Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder mehrjährige Berufsausbildung voraussetzt. Sie ist in etwa vergleichbar mit der Tarifgruppe K2/3 (Spalte 3).
- 5 Gewogener Durchschnitt aller technischen und kaufmännischen Angestellten.
- 6 Ab 1996 gilt eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Verdienststatistik. Stark eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren.

Quelle: IG Metall (Hrsg.): Daten für Metaller, versch. Jahrgänge; IG Metall (Hrsg.): Daten, Fakten, Informationen, Ausgabe 1998; Gesamtmetall (Hrsg.): Die Metallindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1999.

Da ein Vergleich der absoluten Werte von Tarif- und Effektivverdiensten allerdings mit den größten Ungenauigkeiten verbunden ist, beschränken sich die einschlägigen Untersuchungen i.d.R. auf den Vergleich der jährlichen Veränderungsraten der Tarif- und Effektivverdienste bzw. der Lohndrift, da bei diesen Kennziffern die erhebungstechnischen Meßfehler am geringsten sind. Über einen Zeitraum von mehr als dreißig Jahren hinweg, zeigt sich dabei für die Gesamtwirtschaft ein relativ enger Zusammenhang zwischen der Tarif- und Effektivlohnentwicklung. Bis zum Beginn der 70er Jahren lagen die jährlichen

Veränderungsraten der Effektivverdienste allerdings durchweg über denen der Tarifverdienste, danach wechseln sich Jahre der Überschreitung mit solchen der Unterschreitung der Tariflohnsteigerungen ab. Insgesamt stellte sich damit bis zum Beginn der 90er Jahre ein neues Gleichgewicht zwischen Tarif- und Effektivlohnentwicklung ein. Bei Konjunkturreinbrüchen, wie sie in den Jahren 1982 oder 1988 zu verzeichnen waren, unterschritten die Effektivverdienststeigerungen kurzfristig die Erhöhungen der Tarifverdienste. In den Aufschwungsphasen wurde die dadurch entstehenden negative Lohndrift wieder aufgefangen, so daß bis Ende der 80er Jahre das bisherige Gleichgewichtsniveau wieder herstellte (Schaubild.1).

Schaubild 1: Tarif- und Effektivlohnsteigerungen sowie Lohndrift in der Gesamtwirtschaft 1961-1993



Quelle: Schnabel 1997b; Daten der Deutschen Bundesbank, des Statistischen Bundesamtes und des IAB

Im Verlauf der neunziger Jahre änderte sich dies. Zwischen 1991 und 1998 lagen, wie Tabelle 11 zeigt, die Effektivlohnsteigerungen in der Gesamtwirtschaft durchweg unter denen der Tariflöhne. Das gilt auch, mit Ausnahme des Jahres 1992 und insgesamt weniger ausgeprägt, für das Produzierende Gewerbe. Für die neunziger Jahre ergibt sich daraus durchweg eine negative Lohndrift, die auch nach Überwindung der Krise ab 1996 nicht wieder kompensiert wurde. Für unsere Untersuchungsbranchen läßt sich die Entwicklung aufgrund unvollständiger Zahlenreihen nur bruchstückhaft nachvollziehen (Tabelle 12).

Tabelle 11:

Tarif- und Effektivverdienste in der Gesamtwirtschaft und im Produzierenden Gewerbe 1991-1998

Jahr	Gesamtwirtschaft						Produzierendes Gewerbe (einschl. Baugewerbe)					
	Tariflohn- und -gehaltsniveau				Effektivlöhne und -gehälter je Arbeitnehmer		Tariflohn- und -gehaltsniveau				Effektivlöhne und -gehälter je Beschäftigten	
	Auf Stundenbasis		auf Monatsbasis		1995= 100	% gegen Vorjah r	auf Stundenbasis		auf Monatsbasis		1995= 100	% gegen Vorja hr
1995= 100	% gegen Vorjah r	1995= 100	% gegen Vorjah r	1995= 100			% gegen Vorjah r	1995= 100	% gegen Vorja hr			
1991	76,7	-	78,6	-	81,8	-	73,4	-	76,9	-	77,6	-
1992	85,8	11,9	87,2	11,0	90,5	10,5	82,8	12,9	85,9	11,7	88,4	13,9
1993	92,2	7,5	92,9	6,5	94,6	4,6	90,6	9,3	92,0	7,1	92,3	4,4
1994	95,3	3,4	95,6	2,9	96,7	2,2	94,3	4,1	94,8	3,0	96,1	4,1
1995	100,0	4,9	100,0	4,6	100,0	3,5	100,0	6,1	100,0	5,5	100,0	4,1
1996	102,7	2,7	102,4	2,4	101,8	1,8	103,8	3,8	102,9	2,9	102,9	2,9
1997	104,2	1,5	103,9	1,5	102,6	0,8	105,8	1,9	104,6	1,7	104,7	1,7
1998	106,1	1,9	105,8	1,8	104,1	1,4	107,7	1,8	106,4	1,7	106,4	1,6

Tabelle 12:

Jährliche Steigerungsraten der Tarif- und Effektivlöhne und -gehälter in der Metall- und Elektroindustrie, der Chemischen Industrie, des Einzelhandels und des privaten Bankgewerbes

Jahr	Tariflöhne Metall-Industrie		Effektivlöhne Metallindustrie		Lohn drift Metallindu strie	Tariflöhne Chemische Industrie		Effektivlöhne Chemische Industrie		Lohn drift Chemische Industrie	Tariflöhne Einzelhandel		Tarif Banken	
	West	Ost	West	Ost	West	West	Ost	West	Ost	West	West	Ost	West	Ost
1986	4,3		4,4		-0,2	4,0		3,7		-0,3	2,2		4,4	
1987	3,4		3,3		-0,4	4,2		4,0		-0,2	3,5		3,8	
1988	2,4		3,7		0,8	3,7		4,5		0,8	3,7		3,4	
1989	2,5		3,6		1,6	3,1		4,0		0,8	3,8		1,5	
1990	5,6		5,3		2,8	5,3		4,1		-1,2	3,5		6,0	
1991	6,7		6,1		-0,8	6,3		4,9		-1,3	7,3		3,3	
1992	5,3	17,4	5,9		-0,5	5,8	27,1	5,7		-0,1	6,1	29,8	6,3	30,8
1993	3,9	17,6	2,5		1,3	2,5	17,7	3,0		0,4	4,2	16,6	2,3	10,9
1994	1,0	19,7			2,2	1,8	6,9	1,9		0,1	3,3	5,9	2,3	9,9
1995	5,6	18,3				3,4	11,4				3,8	7,4	3,6	6,5
1996	2,1	11,0				2,3	9,7				3,2	5,4	1,4	7,0
1997	2,2	6,1				1,1	7,4				1,3	3,0	1,2	4,3
1998	1,8	2,0				2,7	1,9				1,9	4,1	1,3	1,8

Quelle: Deutsche Bundesbank

Daten des IAB-Betriebspanels

Seit 1993 gibt es eine neue Datenquelle, das IAB-Betriebspanel¹⁷, die über einen anderen methodischen Zugang die Verbreitung übertariflicher Entlohnung und die Höhe der Lohnspanne ermittelt. Allerdings sind auch mit diesem Erhebungskonzept methodische Probleme verbunden, die die Aussagekraft der Ergebnisse einschränkt. Die Höhe der Lohnspanne wird in diesem Fall von den befragten Managern für alle tariflich Beschäftigten der Firma *pauschal geschätzt* und nicht gemessen. Das mindert die Genauigkeit und läßt Differenzierungen nach einzelnen Beschäftigtengruppen nicht zu.

Wie sich auf Basis dieser Panelstudie zeigt, ist die Zahl der Unternehmen, die übertarifliche Löhne und Gehälter bezahlen, im Verlauf der neunziger Jahre drastisch zurückgegangen. Bezahlen 1993 in den westlichen Bundesländern in den Unternehmen mit Tarifvertrag noch 57 % übertarifliche Löhne und Gehälter, sankt dieser Anteil im Jahr 1998 auf 23 %. In den östlichen Betrieben ist übertarifliche Bezahlung noch weitaus weniger üblich. Hier gibt es nur noch in 6 % der Betriebe, in denen 11 % der Beschäftigten tätig sind, übertarifliche Löhne bzw. Gehälter. Die relative Lohnspanne, also der in Prozent ausgedrückte Abstand zwischen tariflicher und effektiver Entlohnung liegt, bezogen auf die übertariflich entlohnenden Betriebe derzeit im West wie im Osten bei 11 % und bezogen auf alle tarifgebundenen Unternehmen bei ca. 5 %. Ein Vergleich mit den Daten der Vorjahre zeigt zudem, daß die relative Lohnspanne abnimmt.

Zwischen den Branchen zeigen sich dabei beträchtliche Unterschiede. Einen Spitzenplatz nehmen die Grundstoffverarbeitung und die investitionsgütererzeugende Industrie ein, zu denen auch die beiden Untersuchungsbranchen Chemie- und Metallindustrie gehören. Die relative Lohnspanne der tarifgebundenen Unternehmen betrug dort 1995 7,6 bzw. 8,3 %. Im Bereich Handel, Verkehr, Nachrichten lag sie zum gleichen Zeitpunkt bei 6,9 % und im Banken und Versicherungsbereich bei 2,6 % (Bellmann et al. 1996, S.58).¹⁸ In allen vier Branchen ist die Tendenz, wie in der Gesamtwirtschaft auch, fallend.

Tabelle 13:

Übertarifliche Entlohnung und Lohnspanne (Angaben in %)

Betriebe	1993	1995	1998	
	West	West	West	Ost
mit Tarifvertrag	72	62	53	34
Entlohnung über Tarif	57	53	23	6
Entlohnung nicht über Tarif	43	47	30	28
ohne Tarifvertrag	28	38	47	66
Relative Lohnspanne				
a) tarifgebundene Betriebe	7,6	5,9		
b) übertarifliche entlohnende Betriebe	13,4	11,2	11	11

Quelle: Schäfer/Wase: Entwicklung von Betrieben und Beschäftigten in den neuen Bundesländern. Ergebnisse der dritten Welle des IAB Betriebspanels Ost, IAB Werkstattbericht 4/99, S.64; Bellmann et al.: Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB Betriebspanels 1993-1995, BeitrAB 200, Nürnberg 1996.

Verbandsdaten der Arbeitgeber

Eine dritte Quelle, die Aufschluß über die Lohnspanne und Lohndrift geben kann, sind die

¹⁷ Durchgeführt wird die Erhebung von dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), das der Bundesanstalt für Arbeit angeschlossen ist.

¹⁸ Detailliertere bzw. neuere Branchenzahlen sind bisher nicht veröffentlicht.

von den Arbeitgeberverbänden durchgeführten Erhebungen zur effektiven Lohnstruktur in ihren Branchen. So verfügt etwa Gesamtmetall über eine sehr differenzierte Effektivverdienststatistik, die detaillierte Informationen über die übertarifliche Bezahlung enthält.¹⁹ Allerdings werden diese Daten i.d.R. als geheime Verschlusssache behandelt.²⁰

Auszugsweise veröffentlicht sind die Effektiv-Verdienerhebungen eines Regionalverbandes von Gesamtmetall, die ein relativ genaues Bild über die Struktur und Entwicklung der übertariflichen Bezahlung vermitteln²¹. Danach lag 1994 in der Metall- und Elektroindustrie der Region Nordrhein-Westfalen die Netto-Lohnspanne²² der Arbeiter im Zeitlohn über alle Lohngruppen hinweg bei 10,2 %. Zwischen den Lohngruppen zeigen sich dabei erhebliche Unterschiede (Schnabel 1997 b). Am niedrigsten fällt die übertarifliche Bezahlung bei den untersten Lohngruppen aus, am höchsten ist sie in den obersten. Einen auffallend hohen übertariflichen Verdienstanteil haben auch die Arbeiter in der Lohngruppe 6, in der die am besten qualifizierten Nicht-Facharbeiter eingruppiert sind. Aus einem anderen Tarifbezirk der Metallindustrie, der anonym bleiben will, liegen entsprechende Zahlen für die Angestellten vor, die die Abhängigkeit der übertariflichen Bezahlung vom Qualifikationsniveau bestätigen. Tendenziell gilt demnach für Arbeiter wie für Angestellte: je höher die Qualifikationsanforderungen und damit die Eingruppierung, desto höher fällt auch die übertarifliche Bezahlung aus.

¹⁹ Die Erhebung wird für Arbeiter jährlich und für Angestellte in zweijährigem Abstand durchgeführt. Der Beteiligungsgrad der Firmen schwankt um die 70 %, so daß die Daten einen relativ hohen Repräsentativitätsgrad beanspruchen können. Einbezogen in die Erhebung sind bei den gewerblichen Arbeitnehmern nur Beschäftigte mit vollem Tarifanspruch. Nicht erfaßt werden Montagearbeiter im Außendienst und Arbeiter, die in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft haben (z.B. Pförtner, Wachpersonal). Nicht erfaßt sind zudem Auszubildende, Praktikanten, Halbtagskräfte, Heimarbeiter, Reinigungskräfte und Kantinenpersonal. Erfaßt werden nur die "festen Bestandteile" des Monatslohns, die regelmäßig und in gleicher Höhe anfallen. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern sind das der tarifliche Monatsgrundlohn der jeweiligen Lohngruppe, die Leistungszulage (Zeitlöhner bzw. der Akkordmehrverdienst bzw. die Prämie (bei den Akkordlöhnern), ggf. die übertariflichen freiwillige Zulagen sowie Ausgleichsbeiträge zu Verdienstsicherung bei Abgruppierung und Alterssicherung. Nicht zum Bruttomonatslohn gehören zeitabhängige Lohnbestandteile, alle Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Trennungs- und Übernachtungsgelder, Wegegelder, Auslösungen und Fahrgelder, Gratifikationen, Jahrsabschlußprämien, Jubiläumsgelder, Gewinnanteile sowie Gewinnbeteiligungen jeder Art, die zusätzliche Urlaubsvergütung, die vermögenswirksamen Leistungen, die betrieblichen Sonderzahlungen, die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur Sozialversicherung, vom Arbeitgeber gewährte Vorschüsse sowie Darlehen und Nachzahlungen.

²⁰ Den Gewerkschaften wird das Material teilweise als „vertrauensbildende Maßnahme“ zur Verfügung gestellt, die zur Versachlichung der Tarifauseinandersetzungen dienen soll. Beide Seiten verfügen so über die gleiche und recht genaue Informationsgrundlage und die Daten spielen - insbesondere bei der Berechnung möglicher Effekte neuer Tarifregelungen - eine wichtige Rolle.

²¹ Entsprechende Daten zu den anderen Branchen liegen leider nicht vor. Anfragen bei den Verbänden, entsprechende Informationen zur Verfügung zu stellen, wurden durchweg negativ beschieden. Daß die Verbände gleichwohl über die Daten verfügen, wird etwa in den Geschäftsberichten des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes deutlich. Dort finden sich z.B. Zahlen zu den laufenden übertariflichen Zulagen bei Tarifangestellten. Diese belaufen sich auf 2,06 % der gesamten effektiven Vergütung. Nicht eingerechnet sind dabei die tariflichen und übertariflichen Sonderzahlungen, die 14,2 % des Gesamtverdienstes ausmachen. Rechnet man die tariflichen Sonderzahlungen heraus, kommt man auf eine Größenordnung des übertariflichen Verdienstanteils von 8-10 %. Dieser Anteil scheint seit 1980 auch relativ stabil geblieben zu sein.

²² Unter Lohnspanne wird in der Effektivlohnstatistik von Gesamtmetall die in % ausgedrückte Differenz zwischen dem aus allen Lohngruppen ermittelten gewogenen Tariflohn und dem gewogenen Effektivlohn verstanden. Beim Akkordlohn drückt die Prozentzahl den Verdienstgrad aus. Bei der Berechnung der "Netto-Lohnspanne" wird berücksichtigt, daß den Zeitlöhnern je nach Tarifregion eine tariflich abgesicherte (kollektive) Leistungszulage zwischen 13 und 16 % zusteht. Dieser Prozentsatz wird bei der Netto-Lohnspanne in Abzug gebracht.

Tabelle 14:**Übertarifliche Entlohnung der Arbeiter im Zeitlohn in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens nach Lohngruppen 1994 (in %)**

Lohngruppe		Brutto-Lohnspanne ¹	Netto-Lohnspanne ²
Lohngruppe 2	einfache Arbeiten	14,7	-1,1
Lohngruppe 3	Anlernarbeiten unteres Niveau	19,5	3,0
Lohngruppe 4	Anlernarbeiten mittleres Niveau	23,9	6,8
Lohngruppe 5	Anlernarbeiten hohes Niveau	28,7	10,9
Lohngruppe 6	Anlernarbeiten höchstes Niveau	30,1	12,2
Lohngruppe 7	Facharbeiter	27,4	9,8
Lohngruppe 8	Facharbeiter gehobenes Niveau	28,1	10,4
Lohngruppe 9	Facharbeiter hohes Niveau	29,9	12,0
Lohngruppe 10	Facharbeiter höchstes Niveau	35,7	17,0
gewogener Durchschnitt über alle Lohngruppen		27,8	10,2

¹ Abstand des Effektivlohns vom Tariflohn

² Abstand des Effektivlohns vom Tariflohn abzüglich der tariflich abgesicherten Leistungszulage für Zeitlöhner

Quelle: Schnabel 1997b, S. 169

Tabelle 15:**Netto-Lohnspanne nach Gehalts- und Berufsgruppen in einem Tarifbezirk der Metallindustrie²³**

Gehaltsgruppe	Kaufmännische Angestellte	Technische Angestellte	Gehaltsgruppe	Meister
einfache Tätigkeiten	6,7 %	10,7 %	Hilfsmeister	8,8 %
schwierige Tätigkeiten	10,7 %	10,9 %	Meister	6,3 %
besonders verantwortliche Tätigkeiten	15,2 %	16,1 %	Obermeister	7,8 %
gewogener Durchschnitt über alle Gehaltsgruppen	10,2 %	12,2 %	gewogener Durchschnitt über alle Gehaltsgruppen	7,2 %

Quelle: Schnabel 1997a, S.161

Einfluß auf die übertarifliche Bezahlung hat erwartungsgemäß auch die Betriebsgröße. In Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten fällt die Netto-Lohnspanne niedriger aus als im Durchschnitt und in Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten werden deutlich höhere Werte erreicht. In Unternehmen zwischen 20 und 999 Beschäftigten ist die Tendenz uneinheitlich.

Tabelle 16:**Netto-Lohnspanne nach Berufsgruppen und Betriebsgröße in einem anonymen Tarifbezirk der Metall- und Elektroindustrie (Angaben in %)**

Berufsgruppe	Beschäftigtenzahl					Durchschnitt der Betriebe
	1-19	20-99	100-499	500-999	ab 1000	
Facharbeiter im Zeitlohn	2,9	7,8	7,5	6,5	8,4	7,7
mittlere kaufmännische Angestellte	-	8,1	8,3	8,7	14,6	10,7
mittlere technische Angestellte	-	7,3	7,1	6,5	15,4	10,9
Meister	-	5,0	5,7	7,6	6,7	6,3

Quelle: Schnabel 1997a, S. 164

Wie ein Vergleich der Lohnspanne innerhalb der Tarifbezirke zeigt, gibt es große regionale Variationen in der übertariflichen Bezahlung. So schwankt etwa die Netto-Lohnspanne innerhalb der regionalen Untergliederungen eines Bezirks bei den angelernten Arbeiter zwischen 1,3 bis 14,7 % und bei den mittleren technischen Angestellten zwischen 5,5 und

²³ Aggregierte Daten von 6.410 Angestellten in 162 Mitgliedsfirmen.

19,6 %. Auch zwischen den Tarifbezirken sind die Unterschiede beträchtlich. Während in Nordrhein-Westfalen die Arbeiter im Zeitlohn über alle Lohngruppen hinweg besagte 10,5 % an übertariflicher Bezahlung bekamen, lag der entsprechende Wert in einem anderen Tarifbezirk bei 7,7 %. Die naheliegende Annahme, die Unterschiede seien auf die strukturellen Charakteristika der verschiedenen Wirtschaftsregionen zurückzuführen, läßt sich mit den Daten nicht belegen. Von einem stabilen Zusammenhang zwischen übertariflicher Bezahlung und Region kann jedenfalls, wie nachfolgende Tabelle zeigt, nicht ausgegangen werden.

Tabelle 17:

Netto-Lohnspanne innerhalb der Subregionen eines Tarifbezirks der Metall- und Elektroindustrie nach Berufsgruppen (Angaben in %)

Berufsgruppe	Region 1	Region 2	Region 3	Region 4	Region 5	Region 6
<i>Arbeiter im Zeitlohn:</i> angelernte Arbeiter	14,7	13,5	7,5	1,3	9,5	10,1
Facharbeiter	6,4	7,9	8,2	4,0	7,4	11,6
Hochqualifizierte Facharbeiter	7,3	7,8	6,0	7,2	4,9	13,0
<i>Angestellte:</i> mittlere kaufmänn. Angestellte	6,5	8,5	13,6	4,1	7,3	17,6
mittlere techn. Angestellte	5,5	5,7	11,7	4,1	9,5	19,6
Meister	3,0	4,9	9,1	4,5	4,9	8,4

Quelle: Schnabel 1997a, S.165

Sieht man sich die Entwicklung der relativen Lohnspanne über einen längeren Zeitraum hinweg an (ausgewertet wurden Datenreihen ab 1973 bzw. 1978), dann bestätigt sich das bereits auf der Basis der amtlichen Statistikdaten ermittelte Ergebnis, daß die Lohn- bzw. Gehaltsspanne zwischen 1980 und 1993/94 erstaunlich stabil blieb. Sowohl bei den Arbeitern als auch bei den Angestellten veränderte sich der relative Abstand zwischen den Tarif- und Effektivverdiensten kaum. Die relative Lohnspanne differiert bei den Arbeitern in diesem Zeitraum um 1,4 % und bei den Angestellten um 2,1 %. 1993 lag sie bei beiden Beschäftigtengruppen auf demselben Niveau wie Ende der 70er Jahre. Erst im Gefolge der Wirtschaftskrise der neunziger Jahre kam es bei den Arbeitern zu einem deutlichen Rückgang der übertariflichen Lohnanteile (-2 %). Bei den Arbeitern im Zeitlohn wurde dieser Einschnitt in den letzten beiden Jahren fast wieder wett gemacht, bei den Arbeitern im Leistungslohn (Akkord- und Prämienlohn) dagegen nicht. Aktuelle Angaben zur Entwicklung der Lohnspanne bei den Angestellten liegen leider nicht vor. Informationen aus Kreisen der Arbeitgeber zufolge, wurde der übertarifliche Verdiensteil bei ihnen jedoch insgesamt moderater zurückgefahren, als es bei den Arbeitern der Fall war.

Zusammenfassend bleibt demnach festzuhalten, daß zwischen Tarif- und Effektivlöhnen bis zum Ende der achtziger Jahre ein relativ fester Zusammenhang bestand. Kurzfristige Abweichungen vom langfristigen Gleichgewichtspfad wurden relativ schnell wieder korrigiert, so daß der Abstand zwischen Tarif- und Effektivlöhnen weitgehend stabil blieb. Dieses stabile Niveau konnte in den neunziger Jahren nicht mehr aufrecht erhalten werden. Bis dato wurde jedenfalls der Abbau der übertariflichen Verdiensteile, der ab 1992/93

einsetzte, auch in der Metallindustrie nicht ausgeglichen, so daß dort die Netto-Lohnspanne bei den Arbeitern im Zeitlohn nun ca. 1 % niedriger liegt als vor der Krise. Die Ergebnisse der IAB-Betriebspanels weisen in dieselbe Richtung. Auch hier wurde zwischen 1993 und 1995 ein Rückgang der relativen Lohnspanne um 2,2 % ermittelt, der bis 1998 nicht kompensiert wurde.

9. Auf dem Weg zur Verbetrieblung der Lohnpolitik? Aktuelle Entwicklungen

Die Verlagerung tariflicher Regelungen und Prozesse der Aushandlung von der nationalen bzw. sektoralen auf die betriebliche Ebene ist eine Entwicklung, die in allen hochentwickelten Industriestaaten im Gange ist, in denen bisher überbetriebliche Abkommen abgeschlossen wurden. Auch in Deutschland ist eine entsprechende Entwicklung zu beobachten. Allerdings verlief dieser Prozeß hier langsamer und selektiver als in anderen europäischen Ländern. Gleichwohl bestimmt der Trend zur Verbetrieblung auch hierzulande die tarifpolitische Diskussion und Praxis in erheblichem Maße.

Das Feld, auf dem die Aufwertung der betrieblichen Ebene zunächst betrieben wurde, war die Arbeitszeitpolitik. Der Preis für die Verkürzung der Arbeitszeit, die seit 1984 das tarifpolitische Geschehen in Deutschland wesentlich bestimmte, war deren Flexibilisierung bzw. Differenzierung. Damit einher ging eine sukzessive Ausweitung des Gestaltungsspielraums der Betriebsparteien. Mit Beginn der neunziger Jahre erweiterte sich das Spektrum. Ins Zentrum des Interesses der Arbeitgeber rückte nun neben der Arbeitszeit auch die Flexibilisierung der Löhne.

9.1 Öffnungsklauseln und Härtefallregelungen

Erster Anlaß für eine stärkere Orientierung auch der Löhne und Gehälter an der einzelbetrieblichen Lage war der Anpassungsschock, dem die Unternehmen in den neuen Bundesländern nach der Wiedervereinigung ausgesetzt wurden. In den meisten Branchen verständigten sich die Tarifparteien auf eine schrittweise Anpassung der Verdienste an das westliche Niveau, wodurch die Zahl der Grenzbetriebe, die diese Verdienstsätze nicht bezahlen konnten, innerhalb kürzester Zeit in die Höhe schnellte. Als Resultat eines Arbeitskampfes verständigten sich deshalb die Tarifparteien der Metallindustrie auf die Verlängerung der Anpassungszeiträume und führten ein neues Element in die Tarifpolitik ein: die sog. Härtefallklausel. Mit ihr wurde erstmals in der deutschen Tarifgeschichte konkursgefährdeten Betrieben die Möglichkeit einer Unterschreitung der Tarifnormen zur Vermeidung von Insolvenzen eingeräumt. Allerdings blieb die Entscheidungsfreiheit der Betriebe insofern eingeschränkt, als es sich die Tarifparteien vorbehalten, die Einzelfälle zu prüfen und ihre Zustimmung zu erteilen. Die Betriebsparteien konnten also - sofern sie sich tariftreu verhielten - nicht allein darüber entscheiden, ob sie für einen gewissen Zeitraum die Tarifnormen unterschritten. Die Tarifparteien behielten weiterhin die Kontrolle und Übersicht über die Anwendung dieser Regelung. Gleichwohl war damit das Tor für eine weitere Verbetrieblung der Arbeitszeit- und der Lohnpolitik aufgestoßen.

Entsprechende Regelungen wurden fortan nicht nur in den neuen Bundesländern abgeschlossen, sondern machten auch im Westen schnell Karriere. In zahlreichen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen finden sich mittlerweile Abkommen, die Möglichkeiten schaffen, von den einheitlichen und verbindlichen Tarifstandards abzuweichen und damit den Tarifvertrag an die betrieblichen Verhältnisse anzupassen. Die Formen der Regelung sind außerordentlich vielfältig (siehe Kasten). In wenigen Fällen, wie etwa in der bereits erwähnten Härtefallregelung für die ostdeutsche Metallindustrie, sind die Inhalte, über die abweichende Regelungen getroffen werden können, nicht weiter spezifiziert. In den meisten Fällen wird eine Eingrenzung auf die beiden

Regelungskomplexe „Arbeitszeit“ sowie „Lohn und Gehalt“ vorgenommen. Beim Komplex „Lohn und Gehalt“ geht es häufig um das Aussetzen von vereinbarten Tarifierhöhungen, etwa bei den Stufenplänen zur Anpassung an das Westniveau in den neuen Ländern. In der Mehrzahl dieser Fälle sind die Aussetzungsmöglichkeiten auf Betriebe bis zu einer bestimmten Beschäftigtenzahl beschränkt. So können etwa im Einzelhandel (Ost) in Unternehmen bis zu 5 bzw. 15 Beschäftigten maximal 8 bzw. 6 % geringere Entgelte gezahlt werden, als tariflich vereinbart wurde. Aber auch im Westen, etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie, besteht seit 1997 die Möglichkeit, die vereinbarten Tarifierhöhungen betrieblich auszusetzen, wenn die Unternehmen sich in schwieriger wirtschaftliche Lage befinden. Relativ verbreitet sind mittlerweile auch Regelungen zur Verschiebung bzw. Absenkung von zusätzlichen tariflichen Entgeltbestandteilen wie Jahressonderzahlungen oder Urlaubsgeld. Sie betreffen überwiegend westdeutsche Tarifbereiche (z.B. Chemische Industrie).

Tarifliche Öffnungsklauseln und Differenzierungsbestimmungen

– ausgewählte Beispiele –

Allgemeine Klauseln zur Tarifabweichung

Metallindustrie *Küste, Niedersachsen, Osnabrück, NRW, Südwürttemberg/Hohenzollern, Südbaden, Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg*: Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien, sich in besonders "gravierenden" Fällen darum zu bemühen, z.B. zur Abwendung einer Insolvenz, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten. *Nordwürttemberg, Nordbaden*: Gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien, sich in besonders "begründeten" Fällen darum zu bemühen, für einzelne Unternehmen zeitlich befristete Sonderregelungen zu finden, um damit einen Beitrag zum Erhalt der Unternehmen und der Arbeitsplätze zu leisten.

Arbeitszeit

Arbeitszeitverlängerung

- **Metallindustrie**: Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für 13 bzw. 18 % der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden
- **Zigarettenindustrie** *West*: Heraufsetzung der WAZ von 37 auf 37,5 Std.

Arbeitszeitkorridor

- **Chemische Industrie** *West*: Arbeitszeitkorridor +/- 2 ½ Stunden bei einer WAZ von 37,5 Stunden
- **Kunststoffverarbeitung** *Berlin Ost, Brandenburg*: Arbeitszeitkorridor zwischen 34 und 40 Std. (regelmäßige AZ: 38 Std.)
- **Textil- und Bekleidungsindustrie** *West*: Verkürzung und Verlängerung der Jahresarbeitszeit um bis zu 6,75 % (130 Std.) gegen Beschäftigungssicherung
- **Schirmindustrie** *West*: wie Textil-/Bekleidungsindustrie

Befristete Arbeitszeitreduzierung (ohne Lohnausgleich)

- **Banken**: Absenkung der WAZ von 39 auf bis zu 31 Std.
- **Druckindustrie**: Verkürzung der WAZ um bis zu 5 Std. auf 30/33 Std. (*West/Ost*)
- **Eisen- und Stahlindustrie** *West*: Verringerung der WAZ (35 Std.) auf bis zu 30 Stunden
- **Groß- und Außenhandel** *Hessen*: Kürzung der WAZ um bis zu 10 %; *Thüringen*: Verkürzung bis zu 10 %
- **Holzverarbeitende Industrie** *Sachsen*: Verkürzung der WAZ von 38 auf 35 bzw. um jeweils 1 Std. auf bis zu 30 Std.; *Thüringen*: um bis zu 5 Std.
- **Kali- und Steinsalzbergbau**: Verringerung der WAZ für einzelne Beschäftigte zur Vermeidung bzw. Verringerung ansonsten erforderlicher betriebsbedingter Kündigungen
- **Kaolinindustrie** *Bayern*: Abweichungen von der WAZ von 38,5 auf bis zu 36 Std.
- **Metallindustrie** *West*: Absenkung der WAZ von 35 auf bis zu 30/29 Std., *Ost*: von 38 auf 33 Std.
- **Öffentlicher Dienst** *Ost*: Möglichkeit zur Absenkung der WAZ auf bis zu 32 Std. durch bezirkll. oder örtl. Tarifverträge.

- **Papierverarbeitung:** Verkürzung der WAZ um bis zu 6 Std.
- **PreussenElektra-Gruppe:** Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Beschäftigungsförderung und -sicherung
- **Versicherungen:** Absenkung der WAZ von 38 Std. um bis zu 8 Std.

Lohn/Gehalt

Absenken von tariflichen Grundvergütungen

- **Bauwirtschaft Ost:** Absenken der Tarifvergütungen um bis zu 10 % zur Sicherung der Beschäftigung, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Stärkung des regionalen Baugewerbes
- **Chemische Industrie West:** Absenken der tariflichen Grundentgelte um max. 10 % zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Aussetzen von Tarifierhöhungen (Härtefallklauseln)

- **Baumschulen Schleswig-Holstein, Hamburg:** bei wesentlicher Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse Nachprüfung des Lohntarifvertrages
- **Metallindustrie Ost:** In Härtefällen (Insolvenzgefahr, Sicherung von Arbeitsplätzen, Verbesserung von Sanierungschancen) Möglichkeit des befristeten Abweichens von Tarifbestimmungen zu Tarifvergütung (alle Tarifgebiete) sowie zu Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung (ohne Thüringen) und zur Arbeitszeitverkürzung (ohne Berlin-Brandenburg, Thüringen, Sachsen)
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West:** Möglichkeit der Aussetzung der vereinbarten Tarifierhöhung aus der Tarifrunde 1997 für Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Lage längstens für die Laufzeit des Tarifvertrages gegen Beschäftigungszusage; *Ost:* Möglichkeit für betriebliche Regelungen über das Inkrafttreten der Tarifierhöhung während der Laufzeit des Tarifvertrages für existenzgefährdete Betriebe

Unterschiedliche Tarifierfassung nach Betriebsgröße

- **Brauereien Hessen, Rheinland-Pfalz (o. Pfalz):** Einmalzahlung für mittelständische Betriebe 160 DM statt 260 DM
- **Einzelhandel Ost:** Unternehmen mit bis zu 5 bzw. 15 Beschäftigten können max. 8 (Meckl.-Vorp. 10 %) bzw. 6 % (Meckl.-Vorp. 8 %) geringere Entgelte zahlen.
- **Groß- und Außenhandel Sachsen:** In Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten Lohn- und Gehaltsabschläge von 5 % möglich
- **Herstellender und verbreitender Buchhandel Berlin-Ost:** Verzögerte Weitergabe der Einkommensanpassungen laut Stufenplan in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten um bis zu 12 Monate
- **Privates Verkehrsgewerbe Sachsen:** Im wirtschaftlichen Notfall zur Existenzsicherung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten Anwendung der jeweils im vorigen Zeitraum gültigen Tarifsätze möglich

Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen

- **Berliner Lufthansa Airport Services GmbH:** geringere Vergütung für Berufsanfänger und Beschäftigte nach Arbeitslosigkeit für ein Jahr
- **Bauhauptgewerbe West/Ost:** Schaffung einer Zwischenlohngruppe (VII) zwischen Mindestlohn und Bauwerkergruppe. Arbeitslose Arbeitnehmer der Gruppen V und VI mit mindestens 9 Monaten Arbeitslosigkeit, können bei Wiedereinstellung (befristet) eine Gruppe niedriger eingruppiert werden.
- **Braunschweigische Braunkohlenbergwerke AG:** Einstellungsstarifsätze von 80 % für neueingestellte Beschäftigte sowie ausgelernte und übernommene Auszubildende
- **Bremer Lagerhaus AG:** Eingruppierung der Ausgebildeten nach Übernahme in die unterste Gehaltsgruppe bzw. (bei den gewerblichen Beschäftigten) in eine neue Gruppe (75 % der untersten Lohngruppe)
- **Bremer Straßenbahn AG u. delbus GmbH:** Niedrigerer Einstiegstarif für neu eingestelltes Fahrpersonal u.a. gegen Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen
- **Chemische Industrie:** Einstellungsstarife 90 % für Langzeitarbeitslose (nur West) und 95 % für Neueingestellte bzw. Berufsanfänger in bestimmten Entgeltgruppen
- **Hohlglaserzeugungsindustrie Rhein-Weser:** Einstiegstarif von 90 % für Langzeitarbeitslose
- **Papiererzeugende Industrie West:** Einstellungsstarife 90 % für Langzeitarbeitslose und 95 % für Neueingestellte
- **Systemgastronomie West:** Für neueingestellte Beschäftigte (nach 1.7.96) in den Tarifgruppen 1 und 2 einzelvertraglich eine befristete Absenkung (max. 18 Monate) bis zu 10 % möglich

Sonstige Vergütungsbestandteile

Urlaubsgeld und Sonderzahlung

- **Chemische Industrie:** Ausnahmeregelungen zu Höhe und Zeitpunkt der Jahresleistung
- **Druckindustrie West:** Verschiebung der Jahressonderzahlung möglich; bei Betrieben mit bis zu 35 Beschäftigten kann die Jahressonderzahlung einmal in 4 Jahren von 95 auf 60 % gekürzt werden bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigung im Folgejahr
- **Feinkeramische Industrie West:** Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Bezug auf Höhe und Auszahlungszeitpunkt der Jahressonderzahlung; *Ost:* bei erheblichen Liquiditätsproblemen und im Bemühen um Arbeitsplätze Aussetzung oder Ratenzahlung von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung möglich
- **Feuerfeste Industrie Niedersachsen, NRW, Rheinland-Pfalz:** Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung zu Höhe (UG bis 50 %) und Auszahlungszeitpunkt
- **Holzverarbeitende Industrie Meckl.-Vorpommern:** Herabsetzung der Jahressonderzahlung bei nachgewiesener wirtschaftlicher Notlage bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigung
- **Kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg:** Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu Höhe und Auszahlungszeitpunkt der Jahressonderzahlung möglich; *Bayern:* wie BaWü; ebenso bei Urlaubsgeld (bis zu 50 %)
- **Papierzeugende Industrie West:** Ausnahmelösungen bei tiefgreifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten bei Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung zu Höhe (UG bis 50 %) und Auszahlungszeitpunkt; *Ost:* Jahressonderzahlung wie West
- **Papierverarbeitende Industrie West:** bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann ganz oder teilweise auf die Jahressonderzahlung verzichtet werden bei Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West:** abweichender Auszahlungsmodus bei Jahressonderzahlung möglich

Quelle: WSI-Tarifarchiv 1999

Die Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um die Regelungen anwenden zu können, beziehen sich im wesentlichen auf drei Tatbestände. In der Regel wird das Unterschreiten der Tarifnormen vom Vorhandensein einer wirtschaftlichen Krisensituation abhängig gemacht. Gelegentlich ist diese in den Tarifabkommen spezifiziert („Insolvenzgefahr“, „Liquiditätsschwierigkeiten“, „Verbesserung von Sanierungschancen“), manchmal ist auch nur von „besonders begründeten Fällen“ die Rede. Ein zweites Kriterium ist häufig die Betriebsgröße, gemessen an der Zahl der Beschäftigten. Solche Regelungen, die Kleinbetrieben die Unterschreitung der Tarifnormen erlaubt, finden sich vor allem in den neuen Bundesländern. Die Beschäftigtenzahl, ab der die Aussetzungsklauseln in Anwendung gebracht werden können, schwankt zwischen 10 und 50. Drittens wird die Möglichkeit zur Abweichung von den Tarifnormen an bestimmte Personen- bzw. Beschäftigtengruppen gebunden. Beschränkt ist sie vornehmlich auf Langzeitarbeitslose, Berufsanfänger sowie Auszubildende, sofern die Möglichkeit eingeräumt wurde, die Ausbildungsvergütung abzusenken. Entsprechende Regelungen gibt es z.B. in der chemischen Industrie oder der papiererzeugenden Industrie. Der Einstiegsverdienst für Langzeitarbeitslose kann hier auf 90 % des Tarifniveaus abgesenkt werden und jener der Berufsanfänger (in bestimmten Entgeltgruppen) auf 95 %. In der chemischen Industrie gibt es mit dem sogen. Entgeltkorridor eine weitere Flexibilisierungsmöglichkeit. Gebunden ist der dort vorgesehene Entgeltverzicht an die Zusicherung der Unternehmen, während der Laufzeit der Vereinbarung keine betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmen.

Auch in anderen Regelungen wird die Inanspruchnahme tariflicher Öffnungsklauseln mit Gegenleistungen verbunden, die die Arbeitgeber zu erbringen haben. Die wichtigste Gegenleistung ist dabei der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen während der Laufzeit der Abkommen. Neben dem Abkommen zur Einrichtung eines Entgeltkorridors in der chemischen Industrie gilt das für die verschiedenen Regelungen zur Aussetzung von Tariflohnerhöhungen (z.B. in der Textil- und Bekleidungsindustrie) und zur Absenkung der Jahressonderzahlungen (Holzverarbeitung, Feinkeramik, Papierverarbeitung, Druck). Gelegentlich wurden auch Neueinstellungen bzw. die Schaffung zusätzlicher Aus-

bildungsplätze, der Verzicht auf Ausgründungen u.a. vereinbart. Oft bleiben die Unternehmen aber auch frei von solchen Verpflichtungen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist bei der Ausgestaltung der Öffnungsklauseln von großer Bedeutung, auf welcher Ebene die abweichenden Regelungen letztlich festgelegt werden und welchen Einfluß die Tarifparteien darauf haben. Auch diesbezüglich gibt es zwischen den Branchen recht unterschiedliche Regelungen. In manchen Abkommen werden die Möglichkeiten der betrieblichen Anpassung im Tarifvertrag abschließend festgelegt. Lediglich die Frage, ob die Betriebe davon Gebrauch machen, bleibt diesen überlassen. Diese Variante findet sich vor allem in Tarifverträgen zur Lohnanpassung in den ostdeutschen Tarifbereichen. Einen größeren Spielraum haben die Betriebsparteien immer dann, wenn die Inanspruchnahme der Möglichkeit von der Tarifnormen abzuweichen an konkrete betriebliche Bedingungen geknüpft ist. Für die Interventionsmöglichkeit der Betriebsräte ist dann entscheidend, ob die Öffnungsklauseln nur dann in Anwendung gebracht werden können, wenn eine freiwillige Betriebsvereinbarung vorgeschrieben ist. Ist dies der Fall, kann die Zustimmung des Betriebsrates auch durch eine sog. Einigungsstelle nicht erzwungen werden und die Betriebsräte behalten - zumindest formell - ein Vetorecht. Auch hinsichtlich der heiklen Frage, ob und inwieweit die Tarifparteien in die Anwendung der Öffnungsklauseln einbezogen sind, gibt es zwischen den Branchen sehr unterschiedliche Regelungen. Am stärksten ist die Einbeziehung dort, wo die Tarifparteien an der betrieblichen Umsetzung von Öffnungsklauseln selbst mitwirken. Das ist z.B. bei der bereits angesprochenen Härtefallregelung in der ostdeutschen Metallindustrie der Fall. In anderen Fällen, wie etwa beim Entgeltkorridor in der chemischen Industrie, müssen die Tarifparteien den betrieblichen Regelungen zustimmen. In einigen Tarifregelungen ist lediglich eine Information der Tarifparteien vorgesehen. Vielfach bleiben die Tarifparteien auch völlig außen vor und die Betriebsparteien regeln alle Fragen autonom im Rahmen der tariflich vorgegeben Bestimmungen. In der Praxis finden sich auch vielfältige Mischformen dieser Varianten.

Nur schwer beantworten läßt sich die Frage, in welchem Ausmaß die mittlerweile recht große Zahl von Öffnungsklauseln faktisch genutzt werden. Untersuchungen, die einen Gesamtüberblick bieten, liegen nicht vor. Auch die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände veröffentlichen selten verbandsinterne Erhebungen, die Auskunft über die Nutzung der verschiedenen Regelungen geben könnten.

Einzelnformationen liegen zur Anwendung der Regelung für die Textil- und Bekleidungsindustrie vor, die tariflich vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen bzw. die Jahressonderzahlungen zeitweise auszusetzen. Nach einer Umfrage des Verbands der baden-württembergischen Textilindustrie machten davon 1996 etwa 15 % der Firmen Gebrauch, in denen ca. ein Viertel aller Arbeitnehmer der Branche beschäftigt waren. Eine 1998 durchgeführte Betriebsbefragung kam zu etwas höheren Zahlen. Danach haben bei der letzten Tarifierhöhung 97/98 27 % der Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie die Möglichkeit zur teilweisen oder vollständigen Aussetzung der tariflichen Verdienststeigerungen genutzt (FATK Betriebsbefragung 1998).

Zur Nutzung des Entgeltkorridors in der chemischen Industrie hat die IG Chemie jüngst einige Zahlen genannt. Danach wurde von der seit 1998 bestehenden Möglichkeit zur befristeten Unterschreitung der Entgeltsätze bisher in 29 Betrieben Gebrauch gemacht. Beschäftigt sind in diesen Betrieben 15.682 Arbeitnehmer (IG Chemie 1999). Gemessen an der Gesamtzahl der tarifgebundenen Unternehmen ist der Anteil der davon betroffenen Arbeitnehmer noch recht gering.²⁴

Eine detaillierte Untersuchung gibt es zur Nutzung der Härtefallregelung in der ostdeutschen Metallindustrie (Hickel/Kurtzke 1997). Danach wurden bis 1996 in 181

²⁴ Intensiver wird die schon etwas länger bestehenden Möglichkeit der Abweichung vom tariflichen Arbeitszeitstandard (37,5 Stunden) genutzt. Insgesamt wurden bisher von den Tarifparteien 120 Anträge der Unternehmen zur Nutzung des Arbeitszeitkorridors genehmigt. Betroffen davon sind 29.000 Beschäftigte. In 58 Fällen (für 17.200 Beschäftigte) wurde eine Überschreitung der tariflichen Arbeitszeitnorm von 37,5 Stunden bewilligt, in 47 Fällen (für 11.800 Beschäftigte) liegt nun die Arbeitszeit unter diesem Niveau. (IG Chemie 1999)

Fällen eine Härtefallregelung beantragt und in 98 Fällen eine vereinbart. Eine erste Welle mit 70 Anträgen gab es 1993. Nach einem Rückgang im folgenden Jahr wurde 1995 annähernd wieder das Niveau von 1993 erreicht. Wie sich zeigt, hat die „Erfolgsquote“ der Anträge im Zeitverlauf deutlich zugenommen. Wurden zu Beginn noch 46 der 70 beantragten Fälle abgelehnt, kam es 1996 zu keiner einzigen Ablehnung. Darin spiegelt sich sowohl die Routine im Umgang mit den Verfahrensregeln des Härtefallabkommens als auch die gewandelte Position der Tarifparteien zu diesem Instrument. Zu Beginn reichten die Arbeitgeber teilweise Anträge ein, die schon aufgrund der vereinbarten Bedingungen (Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband, Tariftreue, kein Treuhandunternehmen) keinerlei Erfolgschancen hatten. Die IG Metall ihrerseits betrachtete die Härtefallregelung als ungeliebtes und systemwidriges Element in der Tariflandschaft und ging entsprechend restriktiv mit diesem Instrument um. Im Laufe der Zeit änderte sich sowohl die Antragspraxis der Arbeitgeber als auch die Haltung der IG Metall zu der Härtefallregelung. Heute ist die Härtefallregelung ein weiterhin wichtiges und von beiden Seiten anerkanntes Instrument der Krisenbewältigung. Dementsprechend wurde auch das zunächst befristete Abkommen mehrfach verlängert. Auch in den nächsten Jahren wird diese Regelung ihre Bedeutung behalten, wenngleich die Zahl der beantragten Fälle etwas rückläufig zu sein scheint.

Tabelle 18:
Anträge für eine Härtefallregelung in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie

	1993	1994	1995	1996*	Σ
Gescheiterte/abgelehnte Anträge	46	13	24	0	83
Genehmigte Anträge	24	24	44	18	98
Σ	70	25	68	18	181

* unvollständige Zahlen für das Jahr 1996

Quelle: Hickel/Kurtzke 1997, S.17

9.2 Leistungsentlohnung und Gewinnbeteiligung

Die Tendenz zu einer Verbetrieblung der Entlohnung wird durch die zunehmende Bedeutung variabler Lohn- und Gehaltsanteile unterstrichen, die sich in den letzten Jahren beobachten läßt. Im Aufwind befinden sich leistungs- und/oder gewinnabhängige Formen der Entgeltfindung. In Branchen, in denen leistungsvariable Entgeltelemente bislang fremd waren, wurden sie eingeführt (öffentlicher Dienst) oder sollen sie eingeführt werden (privates Bankgewerbe) und dort, wo sie bereits Tradition haben (Industrie), werden sie an die veränderten Produktions- und Organisationsbedingungen bzw. Leistungsziele angepaßt. Häufig, aber nicht immer, besteht ein enger Bezug zu den arbeitsorganisatorischen Restrukturierungsprozessen in den Betrieben (z.B. Gruppenarbeit in der Produktion; starke Internationalisierung im Bankgewerbe) oder im Falle des öffentlichen Diensten der Verwaltungsmodernisierung.

Auf gewerkschaftlicher Seite werden variable Formen der Entgeltbestimmung nicht grundsätzlich abgelehnt. Als unerläßliche Voraussetzung gelten ihnen aber tarifvertragliche Rahmenregelungen und konkrete Verteilungskriterien sowie eine Klärung der Einflußmöglichkeiten der Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretungen. Strittig ist zwischen den Tarifparteien bei der Einführung variabler Entgeltbestandteile vor allem die Frage der Finanzierung. Während die Arbeitgeber Teile der bislang tariflich gesicherten Entlohnung für eine Anwendung im Betrieb benutzen wollen, betonen die Gewerkschaften die Notwendigkeit einer Finanzierung aus übertariflichen Entgeltbestandteilen.

Amtliche statistische Daten über die Höhe der leistungsvariablen Vergütung liegen nicht vor. Der Betriebsbefragung des FATK von 1998 zufolge liegt der leistungsvariable Lohnanteil in der Metallindustrie im Durchschnitt der Betriebe zwischen 7,5 (Minimum) und 26 % (Maximum) des Verdienstes. Die Werte für die Angestellten und Führungskräfte in der Metallindustrie unterscheiden sich davon wenig. Auch im Bankgewerbe zeigt sich bei den Angestellten eine ähnliche Schwankungsbreite (Minimum 5, Maximum 26 %). Dagegen liegt der Maximalwert für die Führungskräfte im Bankgewerbe mit 38 % deutlich über dem der Metallindustrie. In beiden Branchen geht der Trend in Richtung einer weiteren Erhöhung des variablen Verdiensteils.

Wie nicht nur diese Befragung zeigt, ist die Einführung bzw. Neugestaltung der Leistungsentlohnung bzw. die Einführung ertrags- bzw. gewinnabhängiger Verdiensteilkomponenten derzeit die wichtigste Arena der betrieblichen Entgeltpolitik. Die Analyse des Standes bzw. der Entwicklung der Anwendung solcher Systeme wird dadurch erschwert, daß leistungs- und ertragsorientierte Entlohnung zunehmend begrifflich wie praktisch vermischt werden, und häufig ein Leistungsbezug unterstellt wird, wenn die Verdienste an die wirtschaftliche Situation des Betriebes gekoppelt werden.

Das Experimentierfeld lag zunächst im Bereich der sog. außertariflichen Angestellten bzw. der Führungskräfte. Bei ihnen wurde das Gewicht der festen Entgeltkomponenten deutlich vermindert und das der leistungs- und ertragsvariablen erhöht. Diese Entwicklung greift nun auf die tariflich beschäftigten Arbeitnehmer über. Bisher feste tarifliche Entgeltbestandteile (wie Berufs- oder Altersjahresstaffelungen, 13. oder 14. Monatsgehalt) sollen in leistungsvariable und/oder gewinnabhängige umgewandelt und damit der kollektiv abgesicherte Verdiensteil vermindert werden. Im Bankgewerbe geht der Streit derzeit z.B. darum, ob ein Teil der tariflich abgesicherten jährlichen Sonderzahlungen umgewandelt und zur Finanzierung der leistungsvariablen Gehaltsanteile verwandt werden soll. Alternativ wird darüber nachgedacht, über mehrere Jahre hinweg einen bestimmter Prozentsatz (z.B. 1 %) der jährlich ausgehandelten Tarifverdienststeigerungen zur Finanzierung der leistungsvariablen Verdiensteile abzuzweigen. Welche Variante auch immer gewählt wird, beide Finanzierungsformen verringern den kollektiv gesicherten Verdiensteil zugunsten individueller Differenzierungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene.

Die engere Verknüpfung zwischen der wirtschaftlichen Lage der Einzelbetriebe und der Ausgestaltung ihrer Systeme der „Leistungsentlohnung“ geschieht auf unterschiedlichen Wegen. Teilweise werden die Mittel, über die die leistungsvariablen Vergütungsanteile finanziert werden, vom wirtschaftlichen Ergebnis abhängig gemacht, das die Unternehmen in der vergangenen Periode erwirtschaftet haben. Das Management entscheidet in diesen Fällen jährlich neu, welches Finanzvolumen für die Leistungsentlohnung ausgeschüttet werden soll und begrenzt so von vorne herein die Kosten bzw. paßt sie den aktuellen Gegebenheiten an. Die zweite Variante besteht in der Integration solcher Kennziffern in die Leistungslohnsysteme selbst, die den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens am Markt abbilden. In den Katalog der Merkmale zur Leistungsbewertung werden nun neben den bisherigen qualitäts- und mengenbezogenen Meßziffern zur Leistungsbewertung vermehrt Rentabilitätskennziffern, Deckungsbeitragszahlen, Umsatzgrößen etc. aufgenommen. Die klassischen, der Logik der Zeitökonomie verpflichteten Kennzahlen der Produktions- und Arbeitsökonomie werden somit um Kennzahlen der Markt- bzw. Betriebsökonomie erweitert. Damit wird nicht nur das Spektrum der Kennziffern zur Leistungsbewertung vergrößert, sondern es verändert sich der Begriff der Leistung selbst. Als Leistung gilt nun nicht mehr der Einsatz oder die Anstrengung und auch nicht das

Mengen- oder Qualitätsergebnis in einer bestimmten Zeiteinheit, wie es beim klassischen Akkord- oder Prämienlohn der Fall war. Leistung wird nun vom Ende der betrieblichen Prozeßkette her definiert: vom Markt. „Leistung“ ist nun das, was der Markt als solche anerkennt, also das durch den Markt bewertete Ergebnis des betrieblichen Arbeitsprozesses. Institutionell gewendet kommen die Bewertungsmaßstäbe für Leistung nun nicht mehr (allein) von der Zeitwirtschaft, sondern zunehmend (auch) vom Verkauf. Damit wird die Bewertung von Leistung unmittelbar vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens und mithin von den Unwägbarkeiten des Marktes abhängig gemacht.

Mit der engeren Verknüpfung der Vergütung mit der Ertragssituation der Unternehmen verfolgt das Management offensichtlich zwei Interessen. Zum einen geht es ihnen darum, die Entwicklung und Verteilung der betrieblichen Lohn- und Gehaltssumme wieder stärker unter ihre Kontrolle zu bringen und eine größere Differenzierung der Entgeltstrukturen zu erreichen. Das Gesamtvolumen des als „leistungsabhängig“ deklarierten Teils der Lohn- und Gehaltssumme ist nicht mehr in Abhängigkeit vom von der quantitativen oder qualitativen Arbeitsleistung der Beschäftigten variabel, sondern fix bzw. von der Ertragssituation des Unternehmens abhängig. Offen ist, wie dieser Geldbetrag unter den Beschäftigten verteilt wird. Zum zweiten soll ein Teil des Marktrisikos an die Beschäftigten weitergegeben und einem Verdienstrisiko gemacht werden. Auf diese Weise soll das Unternehmensrisiko verringert und gleichzeitig das Interesse der Beschäftigten an marktadäquatem Verhalten gesteigert werden.

Seitens der Betriebsräte wird kritisiert, daß dadurch ein Teil des wirtschaftlichen Risikos der Unternehmen an die Beschäftigten abgewälzt wird, ohne sie an den vorgelagerten Entscheidungsprozessen entsprechend zu beteiligen. Daher sehen sie in solchen Formen eher ein Disziplinierungsinstrument als eine 'Modernisierung' der Entlohnung. Ihrer Einschätzung nach geht es den Unternehmensleitungen insbesondere um eine bessere Steuerung und Ausrichtung des Leistungsverhaltens der Beschäftigten auf die geschäftspolitischen Ziele des Unternehmens, schnelle Anpassung an die rasch wechselnden betrieblichen und marktlichen Gegebenheiten, schwache Interventionsmöglichkeiten der Betriebsräte bei der Festlegung der Leistungsziele und – anforderungen, und nicht zuletzt Erhöhung der Legitimation des Leistungslohns durch Selbstverpflichtung der Beschäftigten auf die Leistungsziele.

Die Methode der Zielvereinbarung, die derzeit hoch im Kurs steht, gilt als die adäquate Form, diese Ziele zu realisieren. Verschiedene Untersuchungen, die dem Verbreitungsgrad von Zielvereinbarungen nachgegangen sind, kommen zu unterschiedlichen Ergebnissen, was sowohl an der Unschärfe der Definition von Zielvereinbarungen als auch an den unterschiedlichen Befragungsgruppen bzw. Branchen liegen dürfte. Nach der Umfrage des WSI, die Betriebs- und Personalräte befragt hat, wird die Methode bei den Angestellten in ca. 15 % der Unternehmen eingesetzt (WSI-Projektgruppe 1998b). Die FATK-Betriebsbefragung von Managern in der Metallindustrie, dem Bankgewerbe und der Textil- und Bekleidungsindustrie kommt zu deutlich höheren Werten. Danach wird diese Methode in diesen Branchen bei den gewerblichen Arbeitnehmern je nach Qualifikationsniveau derzeit in 10 bis 20 % der Unternehmen angewandt. Bei den Angestellten ist das in 40 % und bei den Führungskräften in 67 % der Unternehmen der Fall. Eine mehr oder weniger direkte Verknüpfung zwischen Zielvereinbarungen und Entlohnung gibt es in zwei Drittel der Unternehmen, die mit diesem Instrument arbeiten. Tendenz steigend (Bahnmüller 1999, S.19).

Der Trend zu einer stärkeren ertragsabhängigen Gestaltung der Vergütung bzw. einzelner Entgeltkomponenten scheint ungebrochen. Interesse daran haben einerseits Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befinden und deshalb den lohnpolitischen Flexibilitätsspielraum (temporär) nach unten erweitern wollen. Über die beschriebenen Härtefallregelungen bzw. Öffnungsklauseln wurde ihnen bereits ein differenziertes Instrumentarium an die Hand gegeben, ihre akuten Probleme im Rahmen tariflicher Vorgaben zu lösen. In verschiedenen Branchen, nicht zuletzt in der Metallindustrie, steht jedoch der Ausbau der betrieblichen Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Löhne und Gehälter weiter auf der Agenda der Arbeitgeber. Im Rahmen der letzten Tarifrunde der Metallindustrie brachten die Arbeitgeber, wie oben bereits dargestellt, die Forderung ein, die betrieblichen Sonderzahlungen an die wirtschaftliche Situation der Unternehmen zu binden. Die IG Metall hat dieses Ansinnen zwar abgelehnt und in dem Schlichterspruch, der den Tarifkonflikt beendete, fand dies auch keine Berücksichtigung. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, daß die Metallarbeitgeber diese Forderung in den kommenden Tarifrunden wieder auf die Tagesordnung setzen werden. Andere Branchen dürften sich dieser Linie anschließen.

Wachsendes Interesse an einer ertragsabhängigen Gestaltung der Vergütung haben aber nicht nur Unternehmen, denen es schlecht geht, sondern auch jene, die in den letzten Jahren eine überdurchschnittlich gute Gewinnsituation verzeichnen konnten. Hier versucht das Management, den aufkommenden Unmut der Beschäftigten über das Mißverhältnis zwischen relativ geringen Tarif- und Effektivlohnsteigerungen auf der einen und starken Gewinnzunahmen auf der anderen durch das Ventil der Gewinnbeteiligung bzw. der Ausschüttung ertragsabhängige Zulagen oder Sonderzahlungen aufzufangen. Interessant scheint das Instrument der Gewinnbeteiligung vor allem für Unternehmen zu sein, die einer Shareholder-orientierten Unternehmenspolitik verschrieben haben. Hier stellten Gewinnbeteiligungsmodelle bzw. ertragsabhängige Sonderzahlungen Lösungsmodelle dar, die Beschäftigten in die Unternehmensstrategie einzubinden, ohne den Unternehmen dauerhaft den gewünschten lohnpolitischen Spielraum zu nehmen.

Im Verhältnis zu anderen europäischen Ländern, etwa Frankreich oder Großbritannien, sind Gewinnbeteiligungssysteme in Deutschland noch relativ wenig verbreitet. Das ist nicht zuletzt auf die Zurückhaltung der Gewerkschaften und des Staates bei der Förderung solcher Modelle zurückzuführen. Eine Gesamtübersicht über den Verbreitungsgrad gibt es nicht. Die Umfrage des WSI, die Betriebs- und Personalräte danach fragte, ob in ihren Unternehmen ertrags- bzw. gewinnabhängige Bezahlung praktiziert wird, kommt für die Gesamtwirtschaft auf einen Anteil von 30 % aller Unternehmen. In größeren Betrieben ab 500 Beschäftigten ist die Vergütungsform besonders stark verbreitet (44 %). Was die Form angeht, überwiegt eindeutig die ertragsabhängige Jahressonderzahlung (77 %), teilweise sind aber auch die laufenden Bezüge ertragsabhängig (14 %), oder es werden andere Formen wie z.B. Provisionen gewählt (11 %) (WSI-Projektgruppe 1998b). Befragungen des Managements in einzelnen Branchen (Metallindustrie, Banken, Textil- und Bekleidungsindustrie) ergaben, daß dort das Top-Management in ca. drei Viertel aller Unternehmen am Gewinn beteiligt ist, Führungskräfte auf der darunterliegenden Ebene in knapp der Hälfte der Unternehmen, die Angestellten in einem Viertel und die gewerblichen Arbeitnehmer in etwa 15 %. Eingeführt oder verändert haben Gewinnbeteiligungsmodelle bzw. ertragsabhängige Sonderzahlungen in den letzten drei Jahren etwa ein Viertel der befragten Unternehmen, was für eine hohe Veränderungsdynamik spricht. Die Schwerpunkte liegen in der Metallindustrie und im Bankensektor (Bahnmüller 1999). Realisiert wurden die Gewinnbeteiligungssysteme meist auf der Basis von Betriebsvereinbarungen, in einigen Fällen wurden auch Firmentarifverträge abgeschlossen.

Schlußbemerkung

Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Die Lohnbildung in Deutschland ist durch ein differenziertes und subtiles Zusammenspiel von sektoralen und betrieblichen Verhandlungen gekennzeichnet. Auf sektoraler Ebene werden neben den in der Regel jährlichen ausgehandelten Steigerungsraten für die Löhne und Gehälter die Methoden und Grundsätze für die betriebliche Lohn- und Gehaltsbildung festgelegt, d.h. insbesondere die vertikale Differenzierung der Löhne und Gehälter entsprechend der Anforderungen an die Beschäftigten. Damit erfüllen die Tarifverträge eine wichtige ordnungspolitische Funktion die sicherstellt, daß für gleiche Anforderungen ein gleiches Mindestentgelt bezahlt wird. Zudem liefern die Tarifverträge, dort wo es entsprechende Regelungen gibt, auch für die Bewertung der Leistung, die Kriterien und Methoden, nach denen diese erfolgen soll, wobei den Betriebsparteien auf diesem Feld deutlich mehr Spielräume eingeräumt werden, als dies bei der Bewertung der Arbeit der Fall ist. Den betrieblichen Akteuren obliegt es, diesen Spielraum auszufüllen und durch die Eingruppierung neu entstehender Tätigkeiten Vorarbeiten für eine sektorale Regelung zu übernehmen.

Betrieblichen Spielraum haben die Unternehmen auch bei den Lohn- und Gehaltssteigerungen. Sie werden zwar als verbindliche Normen auf der sektoralen Ebene ausgehandelt, sie stellen jedoch nur Mindestnormen dar, die von den Betriebsparteien auch überboten werden können, wenn die wirtschaftliche Situation der Unternehmen dies zuläßt. Daß dies lange Zeit so war, zeigt die Drift zwischen Tarif- und Effektivverdiensten, die, von kurzfristigen Schwankungen abgesehen, über lange Zeit stabil war. Im Verlauf der neunziger Jahre hat sich dies allerdings nachhaltig geändert. Die Zahl der Unternehmen, die übertariflich entlohnen, geht zurück und die Drift zwischen Tarif- und Effektivverdiensten ebenfalls. Dem Verlust an lohnpolitischer Flexibilität durch die Reduzierung des Puffers der Lohndrift stehen aber erhebliche Flexibilitätsgewinne auf der anderen Seite gegenüber. Hierzu zählt an erster Stelle die zunehmende Differenzierung und Dezentralisierung der tariflichen Regulierungen und Standards sowie ihre Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Alle in den neunziger Jahren geschaffenen tariflichen Öffnungs- bzw. Härtefallklauseln weisen ein gemeinsames Charakteristikum auf: Sie schaffen die Möglichkeit, von den einheitlichen und verbindlichen Standards des (Flächen-) Tarifvertrags abzuweichen. Das Abweichen von den Tarifnormen wurde durch die tariflichen Öffnungsklauseln zwar teilweise kanalisiert, wirklich kontrolliert werden konnte es dadurch jedoch nur in Maßen.

Zur „kontrollierten“ Dezentralisierung durch tarifliche Vereinbarungen ist die „wilde“ Variante getreten, z.B. in Form von betrieblichen „Standortpakten“, die unter Verstoß gegen die tariflichen Vorschriften Lohnverzicht und Arbeitszeitverlängerung als Beitrag der Belegschaft zur Arbeitsplatzsicherung vorsehen. Die betrieblichen Interessenvertretungen erleben die „Verbetrieblichung“ der Tarifpolitik vor diesem Hintergrund nicht so sehr als Gestaltungschance, sondern mehrheitlich als zwiespältige und problematische Entwicklung, die den Flächentarifverträgen ein Teil der gewünschten Unterstützungs- und Entlastungswirkung bei betrieblichen Konflikten und Aushandlungsprozessen nimmt.

Die manifeste Krise des Flächentarifvertrages hat im politisch-wissenschaftlichen Bereich zu kontroversen Vorschlägen geführt, wie künftig die Regulierung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse gestaltet werden soll. Sie reichen von marktradikalen Positionen, die auf eine Auflösung des „Tarifkartells“ drängen und letztlich die Interessenvertretung auf die einzelnen Beschäftigten selbst rückverlagern wollen, über die Reduzierung der

Tarifverträge auf einen minimalen Kern verbindlicher Vorschriften ergänzt um betrieblich anzupassende Rahmenregelungen bis hin zur grundsätzlichen Beibehaltung der bestehen Tarifverträge bei vorsichtiger Modernisierung überholter Regelungsbestände. Während die Arbeitgeberseite mit ihren Reformvorschlägen vor allem auf die Struktur der Verträge zielt, und die schleichende Erosion des Flächentarifvertrags durch Deregulierung, Dezentralisierung und Differenzierung tariflicher Regelungen begrenzen will, setzen die Gewerkschaften mit ihren Reformvorstellungen vor allem auf der inhaltlichen Seite der Tarifbestimmungen an. Die Themenpalette reicht etwa von neuen Formen der Beschäftigungssicherung über einheitliche Entgelttarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte, Regelungen einer leistungs- und ertragsbezogenen Vergütung bis hin zur Tarifierung von Weiterbildungsansprüchen. Nicht zuletzt aufgrund der Kontroverse um die grundsätzliche Weiterentwicklung des Tarifvertragssystems sind auf diesen Themenfeldern bislang nur begrenzt Vereinbarungen getroffen worden.

Die Gründe für die Krise des deutschen Tarifsystems liegen nicht nur auf nationaler Ebene und auch die Maßnahmen zu seiner Stabilisierung und Weiterentwicklung können sich nicht auf den nationalen Kontext beschränken. In dem Maße, wie der Prozeß der ökonomischen und politischen Integration Europas vorankommt, gewinnt auch die Frage an Dringlichkeit, wie die bislang strikt national ausgerichtete Tarifpolitik angemessen auf die Regulierung der Arbeits- und Einkommensbeziehungen auf europäischer Ebene Einfluß nehmen kann. Mit der Einführung des Euro wächst der Druck auf die nationalen Tarifstandards und damit die Gefahr einer Unterbietungskonkurrenz bei den Löhnen, Arbeitszeiten und anderen Tarifstandards. Um dies zu verhindern, bemühen sich die deutschen Gewerkschaften seit einiger Zeit verstärkt um die grenzüberschreitende Koordinierung ihrer Tarifpolitik. So haben der DGB sowie belgische und niederländische Gewerkschaftsbünde in der „Initiative von Doorn“ vereinbart, bei ihren nationalen Lohntarifverhandlungen mindestens ein Abschlußvolumen anzustreben, daß der Summe aus Preisanstieg und Produktivitätswachstum entspricht. Auf diese Weise soll zumindest der kostenneutrale Verteilungsspielraum ausgeschöpft und der Trend der achtziger Jahre in Richtung einer „wettbewerbsorientierten“ Tarifpolitik gestoppt werden. Angesichts der sehr unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen und tarifpolitischen Systeme in den einzelnen europäischen Ländern und den jeweiligen Wirtschaftszweigen ist bereits eine breit angelegte, wirkungsvolle Koordinierung der Tarifpolitik ein ehrgeiziges, aber der Mühe lohnendes Vorhaben.

Literatur

- Bahn Müller, Reinhard (1999): Trends betrieblicher Entgelt- und Leistungsregulierung, in: Die Mitbestimmung, Heft 1+2, S. 17-20.
- Bellmann, Lutz et al. (1996): Flexibilität von Betrieben in Deutschland. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 1993-1995. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Nr. 200, Nürnberg.
- Bispinck, Reinhard (1998): Reform des Flächentarifvertrags, in: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): WSI-Tarifhandbuch 1998, Bund Verlag, Köln S. 117-136.
- Cisek, Günter (1998): Arbeitskreis Vergütung. Bericht zur Ist-Analyse der Pilotbanken, unveröff. Manuskript
- FATK (Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur) (1998). Betriebsbefragung 1998, Manuskript, Tübingen.
- Hickel, Rudolf/Kurtzke, Wilfried (1997): Tarifliche Lohnpolitik unter Nutzung der Härtefallregelung: Ergebnisse einer Untersuchung zur Praxis der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Zusammenfassung der Studie, Manuskript, Bremen.
- Gesamtmetall (1999): Die Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen, Ausgabe 1999, Köln.
- IG Chemie (Hrsg.) (1999): Allgemeine Arbeitsbedingungen – tarifliche Bindung oder betriebliche Gestaltung?. Protokoll der Fachtagung in Hannover am 5./6. Februar 1999, Hannover.
- Jauch, Peter/Schmidt, Werner (1998): Entgelt- und Arbeitszeitregime unter dem Einfluß internationalisierter Konkurrenz: Ein deutsch-britischer Vergleich. Bericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Manuskript, Tübingen.
- Kleinhückelskoten, H.D./Spaeting, D. (1980): Aspekte der Interdependenz zwischen Tarif- und Effektivlohnentwicklung, Opladen.
- Kohout, Susanne/Bellmann, Lutz (1997): Betriebliche Determinanten der Tarifbindung: Eine empirische Analyse auf Basis des IAB-Betriebspanels 1995, in: Industrielle Beziehungen, 4. Jg., Heft 4, S. 317-334.
- Kouhout, Susanne/Schnabel, Claus (1998): Flächentarifvertrag im Westen sehr viel weiter verbreitet als im Osten – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. IAB Kurzbericht, Nr. 19, 23.12.1998, Nürnberg.
- Schäfer, Reinhard/Wahse, Jürgen (1999): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in den neuen Bundesländern. Ergebnisse der dritten Welle des IAB-Betriebspanels Ost. IAB Werkstattbericht, Nr. 4, 12.4.1999, Nürnberg.
- Schnabel, Claus (1994): Die übertarifliche Bezahlung. Ausmaß, Entwicklung und Bestimmungsgründe. Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Institut der deutschen Wirtschaft. Nr. 217, Heft 4, Deutscher Institutsverlag, Köln.

Schnabel, Claus (1997a): Tariflohnpolitik und Effektivlohnfindung. Eine empirische und wirtschaftspolitische Analyse für die alte Bundesländer, Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt a.M.

Schnabel, Claus (1997b): Tarifliche und betriebliche Möglichkeiten für eine beschäftigungsfördernde Lohnpolitik, in: Sadowski, Dieter/Schneider, Martin (Hrsg.): Vorschläge für eine neue Lohnpolitik. Optionen für mehr Beschäftigung I, Campus Verlag, Frankfurt a.M/New York, S. 157-186.

Tarifarchiv (1999): Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten 1998. www.boeckler.de/wsi/tarifarchiv/tiu/1998/bindung_1998.htm

WSI-Projektgruppe (1998a): Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 51, Heft 10, S. 653-667.

WSI-Projektgruppe (1998b): Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98. Manuskript, Düsseldorf.

WSI (1999), WSI-Tarifhandbuch 1999, Frankfurt/Main.

Tabellenübersicht:

- Tabelle 1a: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgeltdifferenzierung in der Metallindustrie 1990-1994 (West, Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden)
- Tabelle 1b: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgeltdifferenzierung in der Metallindustrie 1994-1999 (West, Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden)
- Tabelle 2: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgeltdifferenzierung im *privaten Bankgewerbe* (Bundesgebiet West)
- Tabelle 3: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgeltdifferenzierung *im Einzelhandel* (West, Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen),
- Tabelle 4: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgeltdifferenzierung in der *Chemischen Industrie* (West, Tarifgebiet Nordrhein)
- Tabelle 5: Index der Tariflöhne und gehälter¹ in der Gesamtwirtschaft (West)
- Tabelle 6: Grunddaten der Tarifleistungen in der Metallindustrie (West, Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden)
- Tabelle 7: Grunddaten der Tarifleistungen im privaten Bankgewerbe (Bundesgebiet West und Ost)
- Tabelle 8: Grunddaten tariflicher Leistungen im Einzelhandel (West, Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen)
- Tabelle 9: Entwicklung der durchschnittlichen effektiven Bruttostundenverdienste der *Arbeiter/innen* im produzierenden Gewerbe, der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie
- Tabelle 10: Entwicklung durchschnittlichen der effektiven Bruttomonatsverdienste der *Angestellten* im produzierenden Gewerbe, der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie, des Einzelhandels und des Bankgewerbes

Tabelle 1a: Tarifliche Monatsvergütung, Zahl der Vergütungsgruppen und Entgelt differenzierung in der Metallindustrie 1990-1994 (West, Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden)

Tarifstruktur	1990			1991			1992			1993			1994		
	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T
Vergütung in DM*															
u _{GA}	1.892	1.852	2.149	2.108	1.976	2.293	2.222	2.083	2.417	2.289	2.145	2.490	2.335	2.188	2.540
u _{GE}	1.892	2.177	2.512	2.108	2.323	2.680	2.222	2.448	2.825	2.289	2.521	2.910	2.335	2.571	2.968
m _{GA}	2.324	2.267	2.563	2.480	2.419	3.735	2.614	2.550	2.883	2.692	2.627	2.969	2.746	2.680	3.028
m _{GE}	2.324	2.667	3.002	2.480	2.846	3.203	2.614	3.000	3.376	3.692	3.090	3.477	2.746	3.152	3.547
o _{GA}	3.137	4.964	5.436	3.347	5.297	5.800	3.528	5.583	6.113	3.634	5.750	6.296	3.707	5.865	6.422
o _{GE}	3.137	4.964	5.436	3.347	5.297	5.800	3.528	5.583	6.113	3.634	5.750	6.296	3.707	5.865	6.422
Zahl der Vergütungsgruppen															
Insgesamt	12	7	7	12	7	7	12	7	7	12	7	7	12	7	7
Unterhalb der mG	6	1	1	6	1	1	6	1	1	6	1	1	6	1	1
Oberhalb der mG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Differenzierung in %															
u _{GE} /m _{GE}	81,4	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7
o _{GE} /m _{GE}	135,0	186,1	181,1	135,0	186,1	181,1	135,0	186,1	181,1	135,0	186,1	181,1	135,0	186,1	181,1
o _{GE} /u _{GA}	165,8	268,0	253,0	158,8	268,1	252,9	158,8	268,0	252,9	158,8	268,1	252,9	158,8	268,1	252,8

* Tarifliche Grundvergütung ohne Zulagen/Zuschläge; uG/mG/oG unterste/mittlere/oberste Gruppe, A = Anfangsstufe, E = Endstufe
Lohn: Summarisches System Werkstatt
Stand: jeweils 31.12.

Tabelle 1b: Tarifliche Monatsvergütung, Zahl der Vergütungsgruppen und Entgelt differenzierung in der Metallindustrie 1994-1999 (West, Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden)

Tarifstruktur	1995			1996			1997			1998			1999		
	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T	Lohn	Gehalt K	Gehalt T
Vergütung in DM*															
u _{GA}	2.501	2.343	2.721	2.501	2.343	2.721	2.539	2.378	2.762	2.602	2.437	2.831	2.685	2.515	2.922
u _{GE}	2.501	2.754	3.179	2.501	2.754	3.179	2.539	2.795	3.227	2.602	2.865	3.308	2.685	2.957	3.414
m _{GA}	2.941	2.871	3.244	2.941	2.871	3.244	2.985	2.914	3.293	3.060	2.987	3.375	3.158	3.083	3.483
m _{GE}	2.941	3.376	3.800	2.941	3.376	3.800	2.985	3.427	3.857	3.060	3.513	3.953	3.158	3.625	4.079
o _{GA}	3.971	6.282	6.879	3.971	6.282	6.879	4.031	6.376	6.982	4.132	6.535	7.157	4.264	6.744	7.386
o _{GE}	3.971	6.282	6.879	3.971	6.282	6.879	4.031	6.376	6.982	4.132	6.535	7.157	4.264	6.744	7.386
Zahl der Vergütungsgruppen															
Insgesamt	12	7	7	12	7	7	12	7	7	12	7	7	12	7	7
Unterhalb der mG	6	1	1	6	1	1	6	1	1	6	1	1	6	1	1
Oberhalb der mG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Differenzierung in %															
u _{GE} /m _{GE}	85,0	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7	85,1	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7	85,0	81,6	83,7
o _{GE} /m _{GE}	135,0	186,1	181,0	135,0	186,1	181,0	135,0	186,1	181,0	135,0	186,0	181,1	135,0	186,0	181,1
o _{GE} /u _{GA}	158,8	268,1	252,8	158,8	268,1	252,8	158,8	268,1	252,8	158,8	268,2	252,8	158,8	268,2	252,8

* Tarifliche Grundvergütung ohne Zulagen/Zuschläge; uG/mG/oG unterste/mittlere/oberste Gruppe, A = Anfangsstufe, E = Endstufe
 Lohn: Summarisches System Werkstatt
 Stand: jeweils 31.12.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tabelle 2: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgelt differenzierung im privaten Bankgewerbe (Bundesgebiet West)

Tarifstruktur	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
Vergütung in DM*										
u _{GA}	2.369	2.369	2.497	2.622	2.674	2.776	2.829	2.886	2.886	
u _{GE}	2.816	2.816	2.968	3.093	3.155	3.275	3.337	3.404	3.404	
m _{GA}	2.703	2.703	2.849	2.974	3.033	3.148	3.208	3.272	3.272	
m _{GE}	3.408	3.408	3.592	3.717	3.791	3.935	4.010	4.090	4.090	
o _{GA}	4.727	4.727	4.982	5.146	5.249	5.448	5.552	5.663	5.663	
o _{GE}	5.318	5.318	5.605	5.790	5.906	6.130	6.246	6.371	6.371	
Zahl der Vergütungsgruppen										
Insgesamt	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Unterhalb der mG	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Oberhalb der mG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Differenzierung in %										
u _{GE} /m _{GE}	82,6	82,6	82,6	83,2	83,2	83,3	83,2	83,2	83,2	
o _{GE} /m _{GE}	156,0	156,0	156,0	155,8	155,8	155,8	155,6	155,8	155,8	
o _{GE} /u _{GA}	224,5	224,5	224,5	220,8	220,9	220,8	220,8	220,8	220,8	

* Tarifliche Grundvergütung ohne Zulagen/Zuschläge; uG/mG/oG unterste/mittlere/oberste Gruppe, A = Anfangsstufe, E = Endstufe
Stand: jeweils 31.12.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tabelle 3: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgelt differenzierung im Einzelhandel (West, Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen , ohne Garantielohn für Bedienungspersonal in Erfrischungsräumen/ Restaurationsbetrieben; ohne Tankstellen- und Garagengewerbe)

Tarifstruktur	1990		1991		1992		1993		1994		1995		1996		1997		1998		1999		
	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	Lohn	Gehalt	
Vergütung in DM*																					
u _{GA}	1.867	1.511	2.101	1.615	2.223	1.709	2.358	1.765	2.446	1.823	2.534	1.889	2.586	1.928	2.625	1.957	2.680	2.005	2.760	2.066	
u _{GE}	1.867	1.813	2.644	2.019	2.797	2.161	2.889	2.233	2.984	2.307	3.091	2.423	3.184	2.472	3.195	2.509	3.262	2.564	3.360	2.641	
m _{GA}	2.265	1.706	2.424	1.850	2.565	1.957	2.650	2.022	2.737	2.089	2.836	2.164	2.888	2.209	2.931	2.242	2.993	2.297	3.083	2.366	
m _{GE}	2.931	2.466	3.136	2.640	3.318	2.815	3.427	3.010	3.540	3.060	3.667	3.173	3.735	3.232	3.791	3.280	3.871	3.349	3.987	3.449	
o _{GA}	2.718	3.130	2.909	3.343	3.078	3.530	3.180	3.646	3.284	3.766	3.403	3.902	2.466	3.974	3.517	4.034	3.592	4.119	3.700	4.243	
o _{GE}	3.517	4.866	3.763	5.197	3.982	5.488	4.112	5.669	4.248	5.856	4.400	6.067	4.482	6.179	4.549	6.272	4.645	6.404	4.784	6.596	
Zahl der Vergütungsgruppen																					
Insgesamt	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	
Unterhalb der mG	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Oberhalb der mG	1	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
Differenzierung in %																					
u _{GE} /m _{GE}	63,7	73,5	84,3	76,5	84,3	76,7	84,3	74,2	84,3	75,4	84,3	76,4	84,3	76,5	84,3	76,5	84,3	76,6	84,3	76,6	
o _{GE} /m _{GE}	120,0	197,3	120,0	196,9	120,0	195,0	120,0	188,3	120,0	191,4	120,0	191,2	120,0	191,2	120,0	191,2	120,0	191,2	120,1	191,2	
o _{GE} /u _{GA}	188,4	322,0	179,1	321,8	179,1	321,1	174,4	321,2	173,7	321,2	173,6	321,2	173,3	320,5	173,3	320,5	173,3	319,4	173,3	319,3	

* Tarifliche Grundvergütung ohne Zulagen/Zuschläge; uG/mG/oG unterste/mittlere/oberste Gruppe, A = Anfangsstufe, E = Endstufe
Stand: jeweils 31.12.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tabelle 4: Tarifliche Monatsvergütung , Zahl der Vergütungsgruppen und Entgelt differenzierung in der Chemischen Industrie (West, Tarifgebiet Nordrhein)

Tarifstruktur	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt	Entgelt
Vergütung in DM*										
u _{GA}	2.463	2.628	2.762	2.762	2.817	2.924	2.982	3.027	3.100	3.193
u _{GE}	2.463	2.628	2.762	2.762	2.817	2.924	2.982	3.027	3.100	3.193
m _{GA}	2.884	3.077	3.234	3.234	3.299	3.424	3.492	3.544	3.629	3.738
m _{GE}	3.345	3.569	3.751	3.751	3.827	3.972	4.051	4.111	4.210	4.336
o _{GA}	5.911	6.307	6.629	6.629	6.762	7.019	7.159	7.266	7.440	7.663
o _{GE}	5.911	6.307	6.629	6.629	6.762	7.019	7.159	7.266	7.440	7.663
Zahl der Vergütungsgruppen										
Insgesamt	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
Unterhalb der mG	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Oberhalb der mG	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Differenzierung in %										
u _{GE} /m _{GE}	73,6	73,6	73,6	73,6	73,6	73,6	73,6	73,6	73,6	73,6
o _{GE} /m _{GE}	176,7	176,7	176,7	176,7	176,7	176,7	176,7	176,7	176,7	176,7
o _{GE} /u _{GA}	240,0	240,0	240,0	240,0	240,0	240,0	240,1	240,0	240,0	240,0

* Tarifliche Grundvergütung ohne Zulagen/Zuschläge; uG/mG/oG unterste/mittlere/oberste Gruppe, A = Anfangsstufe, E = Endstufe
Stand: jeweils 31.12.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

**Tabelle 5: Index der Tariflöhne und Gehälter¹
in der Gesamtwirtschaft (West)²**

Jahr	Arbeiter ³ Insgesamt	Angestellte ⁴ insgesamt
1991 = 100		
1960	16,3	17,8
1961	17,5	19,6
1962	18,9	20,6
1963	20,0	21,8
1964	21,0	22,8
1965	22,5	24,3
1966	23,9	25,8
1967	24,7	26,6
1968	25,6	27,5
1969	27,3	29,2
1970	30,7	32,2
1971	34,7	35,8
1972	37,9	38,9
1973	41,5	42,6
1974	48,3	47,5
1975	50,2	51,4
1976	52,9	54,3
1977	56,6	57,8
1978	59,6	60,6
1979	62,9	63,7
1980	67,1	67,4
1981	70,8	70,8
1982	73,8	73,9
1983	76,3	76,4
1984	78,4	78,3
1985	80,5	80,8
1986	83,0	83,3
1987	86,2	86,6
1988	88,5	88,8
1989	90,7	91,0
1990	94,2	94,2
1991	100,0	100,0
1992	105,8	105,4
1993	110,1	109,8
1994	111,7	111,4
1995	114,9	114,6
1996	118,6	118,2
1997	120,1	119,7

¹ Gewerbliche Wirtschaft und Gebietskörperschaften

² Für die neuen Bundesländer gibt es in dieser Aufgliederung noch keine Daten

³ Tarifliche Wochenlöhner

⁴ Tarifliche Monatsgehälter

Quelle: Bundesministerium für Arbeit, http://www.bma.de/de/ministerium/statistiken/taschenbuch/stb5_1.htm

**Tabelle 6: Grunddaten der Tarifleistungen in der Metallindustrie
(West, Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden)**

Beschäftigtenzahl:	571.400		
Gewerkschaft:	IG Metall		
Wochenarbeitszeit:	35 Std.		
Urlaub:	30 AT (31 AT nach 25 J. BZ)		
Vergütung	unterste Gruppe	mittlere Gruppe	
		oberste Gruppe	
- Lohn (DM)	2.602	3.060	4.132
- Gehalt (DM)	2.437 - 2.865	2.987 - 3.513	6.535
Kündbar zum:	31.12.98 ¹		
Ausbildungsvergütung (DM):	1.146	1.218	1.323 1.415
Zulagen:			
Leistungszulage für Zeitlohnarbeiter:	16 % im Durchschnitt der Lohngruppen des Betriebs		
Leistungszulage für Angestellte:	10 % im Durchschnitt der Tarifgehaltssumme des Betriebs		
Zuschläge:			
Mehrarbeit für die ersten 10 Std./W.	25 %		
Spätarbeit (12-19 Uhr)	20 %		
Nachtarbeit (19-6 Uhr)	30 %		
Sonntagsarbeit	50 %		
Feiertagsarbeit	100-150 %		
Urlaubsgeld:	50 % des Urlaubsentgelts		
Jahressonderzahlung:	25-55 % eines ME, gestaffelt nach BZ		
Vermögenswirksame Leistung:	52 DM mtl.		
Verdienstsicherung für ältere AN:	100 % Durchschnittsverdienst ab 54. Lj. und 1 J. BZ		

1) 350 DM Pauschale für Jan. u. Febr. 1999, 3,2 % ab 1.3.99.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.1998

Tabelle 7: Grunddaten der Tarifleistungen im privaten Bankgewerbe (Bundesgebiet West und Ost)

Beschäftigtenzahl:	405.100
Gewerkschaft:	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
Wochenarbeitszeit:	39 Std.
Urlaub:	30 AT
Vergütung	Unterste Gruppe
	mittlere Gruppe
	oberste Gruppe
- Entgelt (DM)	2.886 - 3.404
	3.272 - 4.090
	5.663 - 6.371
kündbar zum:	31.12.98
Ausbildungsvergütung (DM):	1.175
	1.275
	1.375
Zulagen:	-
Zuschläge:	
Mehrarbeit bis 8 Std./W.	25 %
Mehrarbeit an Samstagen	50 %
Nacharbeit (20-6 Uhr)	25 %
Sonn- u. Feiertagsarbeit	100 %
Schichtzulage: 2-Schicht-Betrieb	220 DM mtl.
3-Schicht-Betrieb	475 DM mtl.
3-Schicht-Betrieb unter Einbezug des Samstags zusätzlich	150 DM mtl.
Urlaubsgeld:	Nur für den Spar- und Darlehensbereich 40 % eines ME für den AN sowie 100 DM für den Ehegatten, für den Haushaltszulage gezahlt wird; 100 DM für jedes Kind 100 % eines ME
Jahressonderzahlung:	
Vermögenswirksame Leistung:	78 DM mtl.
Verdienstsicherung für ältere AN:	50. Lebensjahre. und mind. 10 Jahre BZ
Kündigungsschutz für ältere AN:	50. Lebensjahre. Und 10 J. BZ

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.1998

Tabelle: 8: Grunddaten tariflicher Leistungen im Einzelhandel
(West, Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen)

Beschäftigtenzahl:	471.600			
Gewerkschaft:	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen			
Wochenarbeitszeit:	37,5 Std.			
Urlaub:	30-36 WT, gestaffelt nach Lj.			
Vergütung	Unterste Gruppe		mittlere Gruppe	
	Gruppe		oberste Gruppe	
- Lohn (DM)	2.680 – 3.262	2.993 - 2.871	3.592 - 4.645	
- Gehalt (DM)	2.005 – 2.564	2.297 - 3.349	4.119 - 6.404	
kündbar zum:	31.3.99			
Ausbildungsvergütung (DM)	1.037	1.152	1.320	1.412
Zulagen:	Leistungszulagen können gewährt werden			
Zuschläge:				
Mehrarbeit für die ersten 4 Std./W.	25 %			
Nachtarbeit (19.30-6 Uhr)	55 %			
Sonntagsarbeit	120 %			
Feiertagsarbeit an einem Wochentag	200 %			
Spätöffnung (Mo-Fr 18.30-20/Sa 14-16 Uhr)	20 %			
Urlaubsgeld:	1.804 DM			
Jahressonderzahlung:	62,5 % eines ME			
Vermögenswirksame Leistung:	26 DM mtl.			
Verdienstsicherung für ältere AN:	Für 30 Mon. Ausgleich zwischen altem und neuem Tarifeinkommen ab 50. Lj. und 15 J. BZ			
Kündigungsschutz für ältere AN:	Ab 53. Lj. und 15 J. BZ ¹			

1) Gilt nur in Unternehmen mit mehr als 50 Vollzeit-AN.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.1998

Tabelle 9: Entwicklung der durchschnittlichen effektiven Bruttostundenverdienste der Arbeiter/innen im produzierenden Gewerbe, der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie

Jahr	Produzierendes Gewerbe				Metall- und Elektroindustrie				Chemische Industrie			
	West		Ost		West		Ost		West		Ost	
	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr
1980	13,36				13,62				14,13			
1981	14,14	5,84			14,34	5,29			15,03	6,37		
1982	14,83	4,88			15,06	5,02			15,85	5,46		
1983	15,35	3,51			15,64	3,85			16,56	4,48		
1984	15,71	2,35			15,96	2,05			17,06	3,02		
1985	16,33	3,95			16,76	5,01			17,59	3,11		
1986	16,93	3,67			17,44	4,06			18,18	3,35		
1987	17,61	4,02			18,21	4,42			18,95	4,24		
1988	18,36	4,26			19,09	4,83			19,67	3,80		
1989	19,09	3,98			19,88	4,14			20,37	3,56		
1990	20,13	5,45			20,88	5,03			21,73	6,68		
1991	21,37	6,16	10,44		22,19	6,27	9,92		23,01	5,89	8,85	
1992	22,69	6,18	13,42	28,54	23,44	5,63	12,14	22,38	24,47	6,35	11,90	34,46
1993	23,94	5,51	15,56	15,95	24,85	6,02	14,41	18,70	25,81	5,48	13,76	15,63
1994	24,67	3,05	16,94	8,87	25,82	3,90	16,40	13,81	26,64	3,22	14,46	5,09
1995	25,58	3,69	18,22	7,56	26,69	3,37	18,06	10,12	27,41	2,89	16,13	11,55
1996*	26,39	3,17	18,92	3,84	27,91	4,57	19,15	6,04	28,18	2,81	17,64	9,36
1997	26,74	1,33	19,32	2,11	28,40	1,76	20,00	4,44	28,43	0,89	18,26	3,51
1998	27,30	2,09	19,65	1,71	29,11	2,50	20,59	2,95	28,66	0,81	18,73	2,57

* Ab 1996 gilt eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Verdienststatistik. Stark eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren.
 Quelle: Daten produzierendes Gewerbe und Chemische Industrie: BMA; Statistisches Taschenbuch 1998, Statistisches Bundesamt: Fachserie 16, Reihe 2.1
 Daten Metallindustrie: Gesamtmetall: Die M+E-Industrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen

Tabelle 10: Entwicklung durchschnittlichen der effektiven Bruttomonatsverdienste der Angestellten im produzierenden Gewerbe, der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie, des Einzelhandels und des Bankgewerbes

{Jahr	Produzierendes Gewerbe				Metall- und Elektroindustrie				Chemische Industrie				Einzelhandel				Bankgewerbe			
	West		Ost		West		Ost		West		Ost		West		Ost		West		Ost	
	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr	DM	% zum Vorjahr
1980			3388				3415					2132				2702				
1981			3558	5,02			3626	6,18				2254	5,72			2835	4,92			
1982			3756	5,56			3795	4,66				2361	4,75			2985	5,29			
1983			3920	4,37			3941	3,85				2335	-1,10			3083	3,28			
1984			4073	3,90			4081	3,55				2408	3,13			3187	3,37			
1985			4250	4,35			4248	4,09				2483	3,11			3332	4,55			
1986			4397	3,46			4444	4,61				2568	3,42			3481	4,47			
1987			4572	3,98			4606	3,65				2658	3,50			3623	4,08			
1988			4771	4,35			4788	3,95				2770	4,21			3756	3,67			
1989			4940	3,54			4967	3,74				2903	4,80			3846	2,40			
1990			5157	4,39			5191	4,51				3054	5,20			4026	4,68			
1991			5477	6,21		2086	5509	6,13		2263		3229	5,73		1657	4279	6,28		2003	
1992			5780	5,53		2767	5790	5,10		2800	23,73	3469	7,43		2174	4529	5,84		2696	34,60
1993			6012	4,01		3392	5964	3,01		3250	16,07	3646	5,10		2634	4757	5,03		3154	16,99
1994	5933		6181	2,81		3958	6094	2,18		3462	6,52	3782	3,73		2853	4894	2,88		3462	9,77
1995	6148	3,62	6426	3,96		4507	6278	3,02		3904	12,77	3906	3,28		3143	5089	3,98		3690	6,59
1996*	6357	3,40	6681	3,97		4861	6491	3,39		4416	13,11	3805	-2,59		2985	5260	3,36		3979	7,83
1997	6455	1,54	6780	1,48		5085	6575	1,29		4641	5,10	3900	2,50		3089	5356	1,83		4168	4,75
1998	6596	2,18	6951	2,52		5245	6672	1,48		4784	3,08	3970	1,79		3189	5476	2,24		4268	2,40

*Ab 1996 gilt eine neue Klassifikation der Wirtschaftszweige in der Verdienststatistik. Stark eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den Vorjahren.

Quelle: Daten produzierendes Gewerbe und chemische Industrie: BMA; Statistisches Taschenbuch 1998, Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.2
 Daten Metallindustrie: Gesamtmetall; die M+E-Industrie der Bundesrepublik Deutschland in Zahlen