

Tarifverträge: Haltelinie nach unten

Beim Abbau übertariflicher Leistungen ist kein Ende in Sicht. Tarifverträge mit ihren verlässlichen Standards werden deshalb immer wichtiger.

Auch der jüngste Tarifbericht des WSI betont wieder die seit Jahren beobachtete „negative Lohndrift“. Die tatsächlichen Einkommen steigen langsamer als das, was als zusätzliches Einkommen in den Tarifverträgen vereinbart wurde. Ein Grund: Immer mehr Unternehmen bauen die übertariflichen Leistungen ab. 59 Prozent gaben bei der jüngsten Betriebsrätebefragung des WSI an, dass bei ihnen über Tarif gezahlt wird, jeder vierte von ihnen berichtet, dass diese Leistungen in den letzten zwei Jahren aber gekürzt worden sind. 2003 hatten noch 63 Prozent der Betriebsräte von übertariflichen Leistungen berichtet.

In Ostdeutschland zahlen nur 32 Prozent der Betriebe ihren Beschäftigten mehr, als im Tarifvertrag steht. Hier wurden – folgt man den Betriebsräten – in den vergangenen beiden Jahren nur in zehn Prozent der Fälle übertarifliche Zahlungen eingeschmolzen.

Für besondere Situationen gibt es in den Tarifverträgen

auch bezüglich des regulären Lohns und Gehalts Öffnungsklauseln. Sie werden aber lange nicht so stark genutzt wie die Möglichkeiten zur Arbeitsflexibilisierung. 17 Prozent der befragten Betriebe nutzten die Möglichkeit, die Jahressonderzahlung zu kürzen oder auszusetzen, 12 Prozent setzten Tarifierhöhungen aus. An die Grundvergütung und ans Urlaubsgeld geht es seltener.

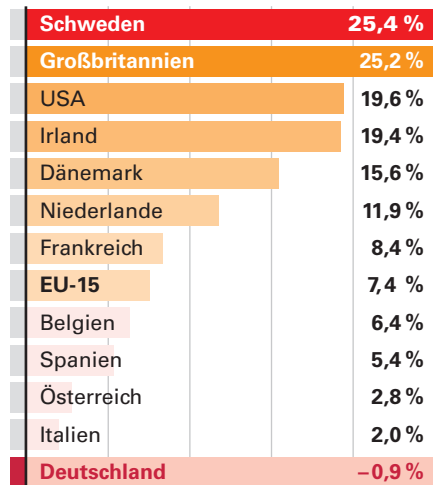
Ertragsabhängige Bezahlung: Zahlreiche Firmentarifverträge und die Branchentarifverträge im Bankgewerbe sowie der Chemischen Industrie ermöglichen heute eine ertragsabhängige Einkommensgestaltung. In gut einem Drittel der Betriebe hängt das Einkommen der Beschäftigten inzwischen auch vom Betriebsergebnis ab, vor allem in großen Firmen und bei Kredit- und Versicherungsunternehmen. Ob Ost oder West macht keinen Unterschied. Jahressonderzahlungen sind dabei das übliche, fast gleichermaßen entweder für alle Beschäftigten oder für einzelne Gruppen gezahlt.

Die ertragsabhängigen Einkommensbestandteile regeln die Betriebsräte und Arbeitgeber in der Regel unter sich, oder sogar der einzelne Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber.

In gut jedem dritten dieser Betriebe gibt es allerdings noch nicht mal eine schriftliche Vereinbarung darüber. Insgesamt gibt es nur in 18 Prozent der Betriebe tarifvertragliche Regelungen hierzu, wie die Betriebsräteumfrage zeigt.

Welche hohe Bedeutung Tarifverträge trotz allem immer noch haben, zeigt dieses: **Von den Betrieben, die formal nicht an Tarifverträge gebunden sind, orientieren sich 77 Prozent trotzdem an deren Inhalten, am „branchenüblichen Tarif“.** In den Unternehmen, denen Tarifverträge egal sind, geht das in der Regel zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: In 70 Prozent der Betriebe verdienen sie weniger. ◀

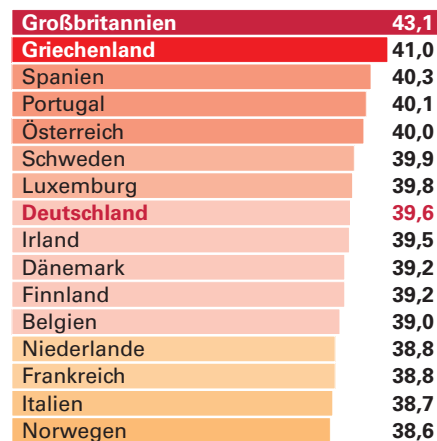
Reallohnentwicklung 1995-2004: Deutschland Schlusslicht



Quelle: EU-Kommission 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Arbeitszeiten: Deutschland im Mittelfeld

Effektive Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten 2003



Quelle: Eurostat 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung 2005

Download unter
www.boecklerimpuls.de

► Tarif- und sonstigen Arbeitsverträgen vereinbarte Zeit ansetzte. Eurostat siedelt Deutschland in seinem statistischen Vergleich der effektiven Arbeitszeit in der alten EU im Mittelfeld an, seine Datenbasis ist eine andere als die des DIW. Die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit lag Ende 2004 in Westdeutschland bei 37,4 Stunden, im Osten bei 39 Stunden. Auch sie steigt, eben erst wieder durch die einstündige Verlängerung auf 40 Stunden in der Bauwirtschaft.

Realitätsfern wirkt da die Forderung nach gesetzlichen Öffnungsklauseln – wie sie die jetzigen Oppositionsparteien explizit fordern, um Tarifverträge auszuhebeln und den Be-

trieben flexiblere Arbeitszeiten zu ermöglichen. Bereits im April 2000 konstatierte Dieter Hundt, Präsident der Deutschen Arbeitgeberverbände: „Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bösartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt.“ ◀

* Quelle: Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv: Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihre Gestaltung, April 2005; WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05; Frank Bauer, Eva Munz: Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: WSI-Mitteilungen 1/2005

Download unter www.boecklerimpuls.de