

Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

## Wie flexibel ist der Flächentarifvertrag?

- **Tarifbindung:** Flächentarife dominieren
- **Tarifvertragslandschaft:** Hohe Zahl und feingliedrige Struktur der Tarifverträge
- **Tarifverdienste:** Von Niedriglöhnern bis zu Spitzenverdienern
- **Tarifabschlüsse:** Gesamtwirtschaftlich orientiert, aber mit Blick auf die Branchensituation
- **Tarifliche Öffnungsklauseln:** Flexibilität auf betrieblicher Ebene
- **Betriebliche Beschäftigungs- bzw. Standortsicherungsvereinbarungen:** Ein viel genutztes Instrument
- **Verbetrieblichung der Tarifpolitik:** Skepsis bei Betriebs- und Personalräten

Düsseldorf, März 2003

Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaftliches  
Institut in der  
Hans-Böckler-Stiftung  
(WSI)

Verantwortlich:  
Prof. Dr. Heide Pfarr

Redaktion:  
Dr. Reinhard Bispinck  
WSI-Tarifarchiv

Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 7778-248

Fax: 0211 / 7778-250

E-Mail: [tarifarchiv@wsi.de](mailto:tarifarchiv@wsi.de)

[www.tarifvertrag.de](http://www.tarifvertrag.de)

## Tarifbindung: Flächentarife dominieren

Nach wie vor prägen regionale oder bundesweite Verbandstarifverträge, die sogenannten Flächentarifverträge, die Tarifvertragslandschaft. Die Firmentarifverträge erfassen lediglich eine kleine Minderheit von Betrieben und Beschäftigten. Die formale Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten ist zwar in den vergangenen Jahren erkennbar zurückgegangen. Doch nach wie vor erfassen die Tarifverträge die (weit) überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in West (71%) und Ost (56 %). Bezogen auf die Betriebe sind knapp die Hälfte im Westen und 28 % im Osten tarifgebunden. Die Flächentarifverträge haben auch eine wichtige Orientierungsfunktion: Nahezu ein Viertel der nicht tarifgebundenen Betriebe in Westdeutschland und ein Drittel in Ostdeutschland orientieren sich an den entsprechenden Branchentarifverträgen.

### Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten 1998 und 2001 in %

Merkmal	Betriebe				Beschäftigte			
	West		Ost		West		Ost	
	1998	2001	1998	2001	1998	2001	1998	2001
<b>Tarifbindung insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>48</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>75</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>56</b>
<i>Darunter</i>								
<i>Flächen-TV</i>	48	45	26	22	67	63	50	44
<i>Firmen-TV</i>	5	3	8	6	8	8	13	12
kein TV	47	53	67	72	25	29	37	44
<i>darunter</i>								
<i>Orientierung am Branchentarif-TV</i>	k.A.	22	k.A.	34	k.A.	15	k.A.	24
<i>keinerlei Bindung an Tarifvertrag</i>	k.A.	31	k.A.	38	k.A.	14	k.A.	20

Abweichungen von 100% rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel

# Tarifvertragslandschaft: Hohe Zahl und feingliedrige Struktur der Tarifverträge

In Deutschland bestanden Ende vergangenen Jahres rund 57.300 gültige Tarifverträge, darunter rund 32.800 Verbandstarifverträge und gut 24.500 Firmentarifverträge. Im Tarifregister des BMA wurden im Jahr 2002 rund 5.800 neue Tarifabkommen registriert. Die sektorale Untergliederung der Tariflandschaft ist mit rund 300 verschiedenen "Tarifbranchen" sehr fein, nimmt man die regionale Differenzierung hinzu, ergeben sich rund 1.100 regional und sektoral unterschiedliche Tarifbereiche.

Die Breite des fachlichen Zuschnitts der Tarifbereiche fällt 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. Firmentarifverträge spielen vor allem in der Luftfahrt, in der Mineralölindustrie, im Bereich der Telekommunikation und in der Energiewirtschaft eine wichtige Rolle.

Anzahl der insgesamt gültigen Tarifverträge am Jahresende 2002  
Stand: 31. Dezember 2002

	Mantel-TV	TV mit Mantelbestimmungen	Vergütungs-TV	Änderungs- und Parallel-TV	Zusammen
Verbands-Tarifverträge					
West	1.201	6.572	2.256	18.189	28.218
Ost	283	884	475	2.927	4.569
Zusammen	1.484	7.456	2.731	21.116	32.787
Firmen-Tarifverträge					
West	4.362	7.932	3.808	3.856	19.958
Ost	1.313	1.414	1.045	812	4.584
Zusammen	5.675	9.346	4.853	4.668	24.542
Insgesamt					
Insgesamt	7.159	16.802	7.584	25.784	57.329

Quelle: BMA-Tarifregister

## **Tarifverdienste: Von Niedriglöhnern bis zu Spitzenverdienern**

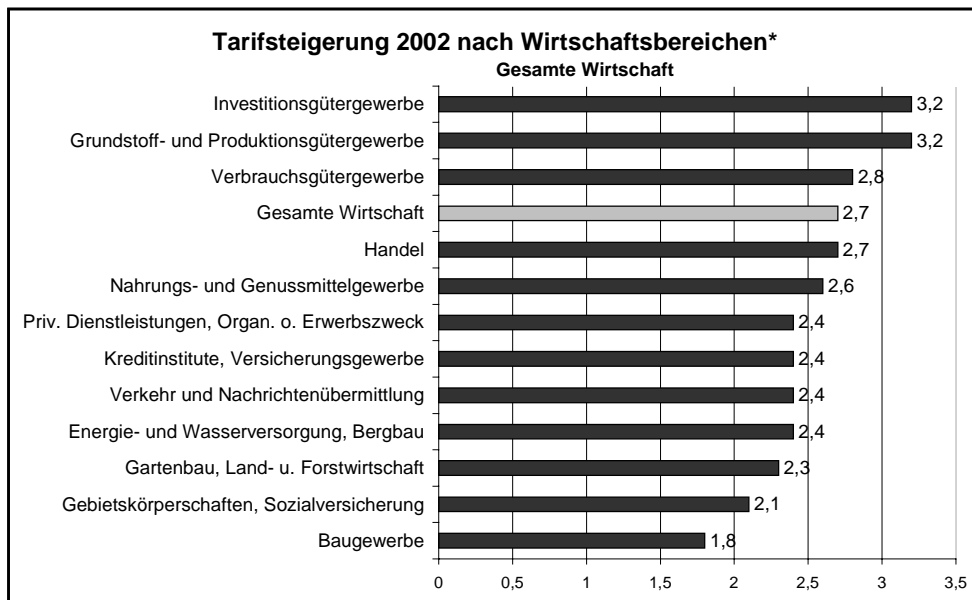
Die Einkommenstarifverträge in West- und Ostdeutschland zeichnen sich durch hochgradig differenzierte, auf die jeweiligen Branchen zugeschnittene Lohn- und Gehaltssysteme aus. Das Ausmaß der Lohndifferenzierung gerade im unteren Einkommensbereich ist weit höher, als allgemein bekannt ist. Eine Analyse von 25 ausgewählten Tarifbereichen in Westdeutschland ergibt:

- Die Spanne der tariflichen Grundvergütungen über alle Lohn- und Gehaltsgruppen reicht von 886 € bis 5.547 €
- Die Einstiegstarife für FacharbeiterInnen und Fachangestellte reichen von 1.236 € in der bayerischen Landwirtschaft bis zu 2.236 € im Bauhauptgewerbe.
- Die Zahl der Lohngruppen beträgt durchschnittlich 8,2, bei den Gehaltsgruppen sind es 7,4 und bei den Entgeltgruppen 11,6. Im Arbeiterbereich liegt die Hälfte der Lohngruppen *unterhalb* der mittleren Gruppe, im Angestelltenbereich befinden sich 1,7 Gruppen unterhalb der mittleren Gruppe.

In einigen Wirtschaftszweigen gibt es ausgeprägte tarifliche Niedrigeinkommen. In manchen Tätigkeitsbereichen (z.B. Botin/Bote, Friseur/in, Verkäufer/in, Florist/in, Gebäudereiniger/in, Filmvorführer/in) liegen die Grundvergütungen zum Teil deutlich unter 1.500 € im Monat. In den ostdeutschen Tarifbereichen sind die Tarifstrukturen ähnlich differenziert wie im Westen.

## Tarifabschlüsse: Gesamtwirtschaftlich orientiert, aber mit Blick auf die Branchensituation

Die Tarifabschlüsse des vergangenen Jahres haben sich am gesamtwirtschaftlichen Verteilungsspielraum orientiert und zugleich die jeweiligen Branchenbesonderheiten berücksichtigt. Insgesamt betrug die jahresbezogene Anhebung der tariflichen Grundvergütungen im Jahr 2002 gegenüber dem Vorjahr 2,7 %. Dies entsprach dem kostenneutralen Verteilungsspielraum von 2,6 % (1,3 % Preissteigerungsrate und 1,3 % Anstieg der Arbeitsproduktivität). Die Tabelle zeigt, dass die Tarifsteigerungen je nach Wirtschaftsbereich unterschiedlich hoch ausgefallen sind:



\* Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2002 gegenüber 2001.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2002

# Tarifliche Öffnungsklauseln: Flexibilität auf betrieblicher Ebene

Die Flächentarifverträge haben sich in den vergangenen fünfzehn Jahren erheblich verändert: Durch eine Vielzahl von Öffnungsklauseln haben sie die Möglichkeiten der Anpassung an besondere betriebliche Rahmenbedingungen und Erfordernisse drastisch erweitert. Das gilt für die Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung ebenso wie für die Lohn- und Gehaltsbestimmungen. Dezentralisierung und Flexibilisierung lautet der Trend in der Tarifpolitik - und das nicht erst seit gestern. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 hat ergeben, dass in 35 % der Betriebe und 22 % der Dienststellen die tariflichen Öffnungsklauseln genutzt werden.

Die wichtigsten Ansatzpunkte für tarifliche Öffnungsklauseln sind:

## Ansatzpunkte von Tariffdifferenzierung und -dezentralisierung

### Allgemeine Klauseln

#### Arbeitszeit

- Verlängerung
- Korridor
- Verkürzung (ohne Lohnausgleich)

#### Lohn, Gehalt

- Tarifierhöhung (Aussetzung, Verschiebung)
- Tarifaussenkung (Einkommenskorridor)
- neue (niedrigere) Lohngruppen
- Einstiegstarife

#### Weitere Vergütungskomponenten

- Sonderzahlung
- Urlaubsgeld
- Zulagen/Zuschläge

Die folgende Übersicht enthält eine Reihe von Beispielen für tarifliche Öffnungsklauseln.

# Übersicht über ausgewählte tarifliche Öffnungsklauseln

## Allgemeine Vereinbarungen zur Tarifabweichung

- **Metallindustrie**  
*Nordrhein-Westfalen:* TV-Parteien werden sich wie bisher in besonders gravierenden Fällen, z.B. zur Abwendung einer Insolvenz, darum bemühen, für einzelne Unternehmen Sonderregelungen zu finden. *Sachsen-Anhalt:* In Sonderfällen (Insolvenzgefahr, Sicherung von Arbeitsplätzen, Verbesserung von Sanierungschancen) Möglichkeit der Beantragung einer tariflichen Sonderregelung zu Löhnen, Gehältern, Ausbildungsvergütungen, Leistungszulagen, Urlaubsgeld, Sonderzahlung, AZ-Verkürzung. *Thüringen:* Zur Unternehmenssicherung Möglichkeit eines Abschlusses einer Tarifvereinbarung zu allen tariflichen Bestimmungen; zur besseren Anpassung an betriebliche Situationen und Abläufe Möglichkeit der Beantragung einer insgesamt wertgleichen Tarifvereinbarung.

## Arbeitszeit

### Arbeitszeitverlängerung

- **Metallindustrie**  
Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für 13 bzw. 18% der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden.
- **Einzelhandel** *Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Berlin-West, Bundesgebiet Ost*  
Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung durch BV von 37,5 (37 Berlin-West) bzw. 38 (39 Mecklenburg-Vorpommern) auf bis zu 40 Std. mit entsprechender Einkommensanpassung (zuschlagfrei).
- **Kfz-Gewerbe** *Niedersachsen, Sachsen-Anhalt*  
Möglichkeit der Wochen-AZ-Verlängerung von 36 bzw. 37,5 auf bis zu 40 Std. mit entsprechenden Einkommensanpassungen (zuschlagsfrei) mit Zustimmung des Beschäftigten.

### Arbeitszeitkorridor

- **Chemische Industrie West**  
Arbeitszeitkorridor +/- 2 ½ Stunden bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden.
- **Privates Verkehrsgewerbe** *Niedersachsen*  
Öffnungsklausel für Betriebe mit Logistik-Dienstleistungen im Automobil- und Stahlbereich zu flexiblen Blockarbeitszeiten und zu eigenen Lohngruppen.
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West**  
Verkürzung und Verlängerung der Jahresarbeitszeit um bis zu 6,75 % (130 Std.) gegen Beschäftigungssicherung.
- **Versicherungsgewerbe**  
Verlängerung/Verkürzung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) auf bis zu 42/20 Std. durch freiwillige BV; Vereinbarungen zur AZ-Verlängerung dürfen vom AG nur mit max. 10 % seiner in den Geltungsbereich des Mantel-TV fallenden AN getroffen werden.

### Befristete Arbeitszeitreduzierung (ohne Lohnausgleich)

- **Banken**  
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 39 auf bis zu 31 Std. (ab 2004: Ausgleich in Höhe von 20 % für die gekürzte Zeit).
- **Deutsche Bahn AG**  
Absenkung der regelmäßigen Jahres-AZ für bestimmte Ge-

schäftsfelder, einzelne Funktionsbereiche, regionale Bereiche, (Teil-) Betriebe und/oder AN-Gruppen unter Anpassung des Monatsentgelts möglich.

- **Druckindustrie**  
Verkürzung der Wochenarbeitszeit um bis zu 5 Std. auf 30/33 Std. (*West/Ost*).
- **Eisen- und Stahlindustrie West**  
Verringerung der Wochenarbeitszeit (35 Std.) auf bis zu 30 Stunden durch BV möglich.
- **Energiewirtschaft** (GWE-Bereich) *NRW und Saarland*  
Verkürzung der regelmäßigen Wochen-AZ (38 Std.) möglich.
- **Energie- und Versorgungswirtschaft** (AVEU) *Ost*  
Verkürzung der regelmäßigen Wochen-AZ (38 Std.) für bestimmte Tätigkeiten möglich.
- **Lausitzer und Mitteldeutsche Braunkohlenindustrie**  
Möglichkeit zur Reduzierung der tariflichen Wochen-AZ (40 Std., 20 bezahlte Freischichten/J.) auf bis zu 20 Std./W. durch betriebliche Vereinbarung.
- **Metallindustrie West**  
Absenkung der Wochenarbeitszeit von 35 auf bis zu 30/29 Std., *Ost:* von 38 auf 33/32 Std.
- **Öffentlicher Dienst Ost**  
Möglichkeit zur Absenkung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 32/30 Std. durch bezirkliche oder örtliche Tarifverträge ggf. mit Teillohnausgleich.
- **Papierverarbeitung**  
Verkürzung der Wochenarbeitszeit (35 Std. *West/37 Std. Ost*) um bis zu 6 Std.
- **Reisebürogewerbe**  
Möglichkeit zur Absenkung der Wochen-AZ durch freiwillige BV bis max. 9 Mon. von 38,5 auf bis zu 30 Std. für AN-Gruppen, Abteilungen, (Teil-) Betriebe.
- **Versicherungsgewerbe**  
Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Arbeitsplatzsicherung Möglichkeit der Absenkung der regelmäßigen WAZ (38 Std.) um bis zu 8 Std./W. ohne Entgeltausgleich durch freiwillige BV für alle AN oder AN-Gruppen; keine betriebsbedingten Kündigungen während der BV-Laufzeit für von ihr betroffene AN.

## Lohn/Gehalt

### Absenken von tariflichen Grundvergütungen

- **Bauhauptgewerbe Ost (ohne Berlin-Ost)**  
Absenken der Tarifvergütungen um bis zu 10 % zur Sicherung der Beschäftigung, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit sowie zur Stärkung des regionalen Baugewerbes.
- **Bauhauptgewerbe Berlin-West und -Ost**  
Vereinbarung einer Wettbewerbs- und Beschäftigungssicherungsklausel mit der Möglichkeit zur Abweichung von bis zu 5 % bei den Löhnen/Gehältern.
- **Chemische Industrie**  
Absenken der tariflichen Grundentgelte um max. 10 % zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.

- **Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel NRW**  
Tarifgebundene Firmen, die nachweisbar vorübergehend nicht in der Lage sind, die in den Lohn- und Gehaltsabkommen festgesetzten Tarifmindesteinkommen zu zahlen, können beim AG-Verband einen Antrag auf Unterschreitung der Tarifmindestgehälter/-löhne stellen.
- **Wohnungswirtschaft**  
Abweichung von den Vorschriften des Vergütungs-TV möglich, wenn dies der Beschäftigungssicherung dient.

#### Aussetzen von Tariferhöhungen (Härtefallklauseln)

- **Einzelhandel Berlin**  
Möglichkeit der Nichtweitergabe der Pauschale in Höhe von insg. 70 € für Juli und August 2002 für Betriebe in wirtschaftlicher Notlage.
- **Holz verarbeitende Industrie Thüringen**  
Verursacht die Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhungen (aus LTV/GTV/AV vom 17.06.02) eine Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, können AG und BR gemeinsam bei den TV-Parteien eine Sonderregelung beantragen.
- **Metallindustrie (o. NRW, Sachsen-Anhalt, Thüringen)**  
Bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, verursacht durch die Weitergabe der Entgelterhöhungen (und „für andere Gründe“ in *Berlin-Brandenburg* und *Sachsen*) Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung möglich, dabei u. a. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen während der Laufzeit der Sonderregelung.
- **Öffentlicher Dienst Bund, Länder, Gemeinden**  
Verschiebung des Termins für die Auszahlung der Bezüge jeweils im Dezember vom 15. auf den letzten Tag des Monats möglich.
- **Reisebürogewerbe**  
Entgelt, Sonderzahlung, Urlaubsgeld: Eine Abweichung von den tarifvertraglichen Bestimmungen durch befristete freiwillige BV zur Abwendung drohender Insolvenzen und/oder zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen möglich.
- **Textil- und Bekleidungsindustrie West**  
Unternehmen in schwieriger wirtschaftlicher Situation können durch freiwillige BV für eine befristete Zeit Einkommenserhöhungen, ganz oder teilweise aussetzen.
- **Süßwarenindustrie Ost**  
Zur Sicherung der Beschäftigung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten für einzelne Betriebe und/oder Unternehmen Abweichungen von den im Entgelttarifvertrag vereinbarten prozentualen Erhöhungen und/oder Erhöhungszeitpunkten möglich.

#### Unterschiedliche Tarifanpassung nach Betriebsgröße

- **Einzelhandel Ost**  
Mittelstandsklausel, nach der Unternehmen mit bis zu 25/15/5 Beschäftigten max. 4/6/8 % (Mecklenburg-Vorpommern: bis zu 25 Beschäftigten max. 6 %; Berlin-Ost wie bisher: bis zu 15/5 Beschäftigten max. 6/8 %) geringere Entgelte zahlen können.
- **Groß- und Außenhandel, genossenschaftlicher Großhandel Sachsen**  
In Unternehmen mit bis zu einschließlich 20 Beschäftigten können die Gehalts- und Lohnbeträge der AN einschließlich der Auszubildenden um 5 % unterschritten werden.
- **Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt**  
In Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten kann der errechnete Monatslohn um bis zu 8 %, in Unternehmen von 11

bis 20 Beschäftigten um bis zu 7 % verringert werden. Durch diese Regelung darf kein AN weniger Lohn als per 30.04.02 erhalten.

#### Einstiegstarife für bestimmte Beschäftigtengruppen

- **Chemische Industrie**  
Einstellungstarife 90 % für Langzeitarbeitslose (nur West) und 95 % für Neueingestellte bzw. Berufsanfänger in bestimmten Entgeltgruppen.
- **Erwerbsgartenbau Baden-Württemberg**  
Möglichkeit zur Kürzung der Löhne um 10 % im 1. Jahr nach der Einstellung für sprachunkundige AN.

#### Sonstige Vergütungsbestandteile

##### Urlaubsgeld und Sonderzahlung

- **Bankgewerbe**  
Möglichkeit, durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) das 13. Gehalt in einer Bandbreite von 94 bis 112 % (Erhöhung auf 90 bis 120 % in nachfolgenden Tarifverhandlungen) vom Unternehmenserfolg abhängig zu machen und Möglichkeit zur Verschiebung der Auszahlung des variablen Teils in die ersten 6 Monate des darauf folgenden Kalenderjahres.
- **Brauereien Bayern**  
Auf das Weihnachtsgeld können bisher gewährte Weihnachtsszuwendungen und übertarifliches U-Geld angerechnet werden.  
Härtefallregelung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten: Wenn Zugriff auf übertarifliche Leistungen nicht möglich ist, Absenkung des Weihnachtsgeldes für ein Jahr.
- **Chemische Industrie**  
Jahresleistung (tarifliches Optionsmodell): Durch freiwillige BV Möglichkeit zur erfolgsabhängigen Gestaltung der tariflichen Jahresleistung (West: 95 %, Ost: 65 % eines ME) mit einer Bandbreite zwischen 80 % und 125 % (West) bzw. 50 und 95 % (Ost) eines ME.  
Jahresleistung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen: Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten Vereinbarung AG und BR bezüglich Höhe oder Auszahlungszeitpunkt möglich.
- **Druckindustrie**  
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.
- **Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) Bundesgebiet Ost:**  
Möglichkeit durch BV, zur Beschäftigungssicherung die Jahressonderzahlung ganz oder teilweise für einen vereinbarten Zeitraum nicht zur Auszahlung zu bringen.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2003

## **Betriebliche Vereinbarungen zu Beschäftigungs- bzw. Standortsicherung: Ein viel genutztes Instrument**

Seit Mitte der 90er Jahre hat sich in den Betrieben das Instrument der Beschäftigungs- bzw. Standortsicherungsvereinbarung etabliert. Was zunächst nur im Ausnahmefall vereinbart wurde, ist inzwischen (fast) zu einem Standardinstrument betrieblicher Regulierung geworden. Die aktuelle WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 hat ergeben, dass in knapp 30 % der Betriebe und knapp einem Viertel der Dienststellen entsprechende Vereinbarungen bestehen. In 5 bzw. 3 % sind sie konkret in Planung.

### **Betriebliche Vereinbarung zur Beschäftigungs- und Standortsicherung**

- Angaben der Betriebs- und Personalräte in % -

	<b>Betriebsräte</b>	<b>Personalräte</b>
<b>Existenz einer Vereinbarung</b>		
<b>Ja</b>	<b>29</b>	<b>23</b>
Ist in Planung	5	3
Nein	62	65
Keine Angabe	4	8

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 (3. Befragung)

## **Verbetrieblichung der Tarifpolitik: Skepsis bei Betriebs- und Personalräten**

Die zunehmende Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik lädt einen großen Teil der Anpassungslast bei den betrieblichen Interessenvertretungen ab. Die von den Tarifverträgen erhoffte Entlastungswirkung nimmt in wichtigen Regelungsbereichen tendenziell ab. Je mehr Öffnungsklauseln bestehen, um so stärker kommen die tariflichen Mindeststandards unter Druck. Aus diesem Grund beurteilen die Betriebs- und Personalräte die Verbetrieblichung der Tarifpolitik eher skeptisch. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 kam zu folgendem Ergebnis:

### **Beurteilung der Verbetrieblichung der Tarifpolitik**

- Angaben der Betriebs- und Personalräte in % -

Die Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik ...	Betriebsräte	Personalräte
... ist zu begrüßen	14	15
... ist zwiespältig	38	41
... ist generell problematisch	42	27
... k.A.	6	17

Quelle: WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2002 (3. Befragung)