

WSI

55

4.12.2003

Hohes Flexibilitätspotenzial des deutschen Tarifsystems:

Verbindliche Mindeststandards plus Öffnungsklauseln*

Analyse von 80 Wirtschaftszweigen mit 15 Millionen Beschäftigten

„Die Kritiker des vermeintlich zu starren deutschen Flächentarifvertrags wissen nicht, wovon sie reden oder sie kritisieren wider besseres Wissen.“ Zu dieser Schlussfolgerung kommt Dr. Reinhard Bispinck, der Tarifexperte des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, aufgrund einer umfassenden Analyse von tariflichen Öffnungsklauseln.

„Es gibt keine wichtige Branche, für die nicht in den vergangenen Jahren eine oder mehrere substanzielle Öffnungsklauseln vereinbart worden sind.“ In den Tarifverträgen von über 80 Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen für rund 15 Millionen Beschäftigte finden sich nach Angaben des WSI hunderte von Öffnungsklauseln, die eine Anpassung der tariflichen Regelungen und Leistungen an die betrieblichen Erfordernisse erlauben. Sie beziehen sich auf Löhne und Gehälter, Arbeitszeitdauer und -verteilung, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und andere tarifliche Vorschriften. Zahl, Art und Ausgestaltung der Regelungen fallen dabei je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich aus (vgl. Übersicht). In manchen Fällen erreicht die Tariföffnung und Delegation der Konkretisierung von tariflichen Rahmenregelungen an die Betriebsparteien ein Ausmaß, das die Gestaltungskraft des Tarifvertrags deutlich schwächt. Für den WSI-Tarifexperten ist wichtig: „Wo Flächentarifvertrag draufsteht, müssen verbindliche Mindeststandards drin sein.“ Öffnungsklauseln müssten die Ausnahme von der Regel bleiben, sonst werde aus dem Flächentarifvertrag ein Schweizer Käse, meint Bispinck. Verbindliche tarifliche Mindeststandards seien auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht wie für den einzelnen Arbeitgeber von Vorteil, weil sie einheitliche Bedingungen für die Arbeitskosten schaffen und zugleich den Wettbewerb der Firmen auf die strategisch wichtigen Felder wie Innovation, Produktqualität, Service etc. lenken.

Die bestehenden Regelungen werden breit angewendet: 35 % der Betriebsräte gaben in der WSI-Betriebsrätebefragung 2002 an, dass die tariflichen Öffnungsklauseln betrieblich genutzt werden. Allerdings fällt die Einschätzung dieser Entwicklung zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik durch die Betriebsräte eher skeptisch aus. Lediglich eine Minderheit von 14 % der betrieblichen Interessenvertretungen begrüßt die Öffnung der Tarifverträge. Knapp 38 % der Befragten beurteilen diese Entwicklung "zweispältig", und 42 % halten es für "generell problematisch", weil dieser Trend zu einer (noch) stärkeren Belastung des Betriebsrats führt und eine wirkungsvolle Einflussnahme oft kaum noch möglich ist. Der Rest (6 %) schließt sich keiner dieser Positionen an ("schwer zu beurteilen").

* Vgl. Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv, Tarifliche Öffnungsklauseln. Eine Analyse von Regelungen aus 80 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 52, Düsseldorf 2003

Übersicht: Beispiele tariflicher Öffnungs- und Härtefallklauseln

Bankgewerbe

- Absenkung der Wochenarbeitszeit von 39 auf bis zu 31 Std. (ab 2004: Entgeltausgleich in Höhe von 20 % für die gekürzte Zeit)
- Sonderzahlung: Möglichkeit, das 13. Gehalt in einer Bandbreite von 94,9 bis 110,2 % (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

Bauhauptgewerbe

- Absenken der Tarifvergütungen um bis zu 10 % (Ostdeutschland) bzw. 5 % (Berlin-West und -Ost) zur Sicherung der Beschäftigung, zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
- Absenken der Jahressonderzahlung auf bis zu 780 Euro (West inkl. Berlin)

Chemische Industrie

- Arbeitszeitkorridor +/- 2 ½ Stunden bei einer Wochenarbeitszeit von 37,5 Std. (nur in Westdeutschland)
- Jahresleistung: Möglichkeit zur erfolgsabhängigen Gestaltung der tariflichen Jahresleistung (West: 95 %, Ost: 65 % eines Monatsentgelts) mit einer Bandbreite zwischen 80 und 125 % (West) bzw. 50 und 95 % (Ost)
- Jahresleistung, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen: Bei tief greifenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten Vereinbarung von AG und BR mit Zustimmung der TV-Parteien bezüglich Höhe oder Auszahlungszeitpunkt, Ausnahmelösungen möglich
- Einstellungsstarife: 90 % für Langzeitarbeitslose (nur West) und 95 % für Neueingestellte bzw. Berufsanfänger in bestimmten Entgeltgruppen
- Absenken der tariflichen Grundentgelte um max. 10 % zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Einzelhandel

- Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 40 Std. möglich (ohne Mehrarbeitszuschlag) (Ost, einige regionale Bereiche West)
- Mittelstandsklausel: Unternehmen mit bis zu 25/15/5 Beschäftigten können max. 4/6/8 % geringere Entgelte zahlen (in den überwiegenden Tarifbereichen Ost)

Groß- und Außenhandel

- Unterschreitung von tariflichen Mindesteinkommen, wenn Zahlung nachweislich nicht möglich ist (Nordrhein-Westfalen)
- In Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten Unterschreitung der Tariflöhne und -gehälter um 5 % möglich (Sachsen)

Metallindustrie

- Verlängerung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für 13 bzw. 18 % der Beschäftigten auf bis zu 40 Std.
- Absenkung der Wochenarbeitszeit von 35 auf bis zu 30/29 Std., in Ostdeutschland von 38 auf 33/32 Std.
- Bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens, verursacht durch die Weitergabe der Entgelterhöhungen, Vereinbarung einer befristeten Sonderregelung möglich, dabei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen (in den überwiegenden Tarifbereichen)
- In besonders gravierenden Fällen, z.B. zur Abwendung einer Insolvenz, Bemühung um Sonderregelungen für einzelne Unternehmen (Nordrhein-Westfalen)

Reisebürogewerbe

- Zur Abwendung drohender Insolvenzen bzw. zur Beschäftigungssicherung Abweichungen von Tarifbestimmungen zu Entgelt, Sonderzahlung und Urlaubsgeld möglich
- Absenkung der Wochenarbeitszeit von 38,5 auf bis zu 30 Std. möglich

Textil- und Bekleidungsindustrie West

- Arbeitszeitkorridor von +/- 6,75 % (130 Stunden) der Jahresarbeitszeit
- Befristetes Aussetzen der Tarifierhöhung in schwieriger wirtschaftlicher Situation möglich
- Abweichender Auszahlungsmodus bei Jahressonderzahlung möglich

Versicherungsgewerbe

- Verlängerung/Verkürzung der Wochenarbeitszeit (38 Std.) auf max. 42/20 Std. für 10 % der Beschäftigten
- Zur Beschäftigungssicherung Verkürzung der Wochenarbeitszeit um bis zu 8 Std. auf 30 Std.

Wohnungswirtschaft

- Abweichung von den Vorschriften des Vergütungs-TV zur Beschäftigungssicherung möglich