

Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004

Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik des Jahres 2004 war überwiegend eine Tarifpolitik in und aus der Defensive. Nach den heftigen politischen Attacken auf die Tarifautonomie im Jahr 2003 folgte im vergangenen Jahr der Angriff der Arbeitgeber auf zentrale Tarifstandards. Beispielhaft dafür ist der Konflikt in der Metall- und Elektroindustrie zu Beginn des Jahres. Auch wenn die IG Metall einen glatten Durchbruch der Metallarbeitgeber verhindern konnte, zeigt doch die Entwicklung im weiteren Verlauf des Jahres, dass die Auseinandersetzungen um den Erhalt der Tarifstandards in den Flächentarifverträgen in vollem Gange sind. Anknüpfend an den Metallkonflikt entwickelte sich eine heftige politische Kontroverse über die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverlängerung. Ein weiteres beherrschendes, tarifpolitisch bedeutsames Thema bildeten die Konsequenzen der Arbeitsmarktreformen durch Hartz IV. Die damit verknüpfte Gefahr von Lohndumping setzte die Frage nach der Eingrenzung des Niedriglohnssektors durch einen gesetzlichen Mindestlohn auf die Tagesordnung. Die Lohnrunde selbst erfasste, wie schon in den Vorjahren, bei weitem nicht die gesamte Wirtschaft. Die Abschlussraten für 2004 bewegten sich überwiegend zwischen 1,5 und 2 %, häufig mit vorgeschalteten Nullmonaten.

1

Das Tarifjahr 2004 im Überblick

1.1 POLITISCHE UND ÖKONOMISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Das Jahr 2004 brachte tarifpolitisch keine nennenswert verbesserten Rahmenbedingungen. Im politischen Grundsatzkonflikt des Vorjahres um die Tarifautonomie und die Veränderung der gesetzlichen Grundlagen konnten die Gewerkschaften zwar zunächst einschneidende gesetzliche Änderungen abwehren, aber die Arbeitgeber verspürten ausreichenden politischen Rückenwind, um in dieser Tarifrunde ihre Forderungen nach einer weiteren Auflockerung der Flächentarifverträge erneut und mit Nachdruck einzubringen. In allen Tarifbereichen sahen sich die Gewerkschaften überdies mit konkreten Vorschlägen zu Verschlechterungen und Einschnitten in die Tarifstandards konfrontiert. Zum Teil mussten sie Nullrunden und verlängerte Arbeitszeiten hinnehmen und zahlreiche neue Öffnungsklauseln akzeptieren.

Die ökonomische Entwicklung verlief zwar 2004 deutlich günstiger als im Vorjahr, aber von einer kräftigen konjunkturellen Erholung konnte keine Rede sein. Der Sachverständigenrat prognostizierte im Spätherbst 2003 eine Wachstumsrate von 1,5 % für 2004 nach einem leichten Minuswachstum in 2003. Tatsächlich war

ein BIP-Wachstum von 1,7 % (kalenderbereinigt 1,1 %) zu verzeichnen. Die Aufwärtsbewegung in diesem Jahr wurde auch durch die wachstumsbremsende Sparpolitik und die Einschnitte infolge der Agenda 2010 gebremst (Bartsch et al. 2003). Die reale private und staatliche Nachfrage war rückläufig, die Investitionsausgaben belebten sich nur zaghaf. Die stagnierende Binnennachfrage konnte auch durch die starke Exportentwicklung nicht ausgeglichen werden. Am Arbeitsmarkt gab es daher keinerlei durchschlagende Verbesserung. Die Arbeitslosenzahl blieb mit 4,4 Mio. im Jahresdurchschnitt nahezu konstant. Die trotz des boomenden Exports angeheizte Debatte über Wettbewerbsfähigkeit und Standortverlagerung sowie der tatsächliche und angekündigte Arbeitsplatzabbau in einigen Industriezweigen und im Dienstleistungsbereich (KarstadtQuelle) trugen zu einem negativen Umfeld der Tarifverhandlungen bei.

1.2 FORDERUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Bei den Lohn- und Gehaltsforderungen bewegten sich die Gewerkschaften in etwa im Rahmen des Vorjahres. Die IG Metall setzte mit ihrer Forderung nach einer 4-%igen Tarifierhöhung die allgemeine Orientierungsmarke. Die Forderungen bewegten sich in den anderen Branchen überwiegend zwischen 3,5 % und 4,5 %. Anders als im Vorjahr bezifferte die IG BCE in dieser Runde die Forderung für ihre Hauptbran-

che, die chemische Industrie, konkret mit 3,5 %. Im Bauhauptgewerbe sah die IG BAU unter dem Eindruck der anhaltenden Branchenkrise zunächst von einer Kündigung der Tarifverträge ab und schlug dann einen Beschäftigungssicherungsfonds vor, der aus einer Lohnerhöhung von 2,2 % gespeist werden sollte.

Die Kündigungstermine der Vergütungstarifverträge lagen so, dass die Metallindustrie die Tarifrunde eröffnete. Hier liefen die Verträge zum Jahresende 2003 aus. Ende März folgte das Bauhauptgewerbe, Ende April die Deutsche Post und die Deutsche Telekom und Ende Mai folgten die Banken. In der chemischen Industrie endeten die Verträge Ende April bis Juni. In der zweiten Jahreshälfte folgten dann u. a. die Textil- und Bekleidungsindustrie und die Volkswagen AG (*Übersicht 1*).

Der Pilotabschluss der Tarifrunde erfolgte am 12.2. in der baden-württembergischen Metallindustrie (Pforzheimer Ab-

Reinhard Bispinck, Dr., ist wissenschaftlicher Referent im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs.

e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

Götz Bauer, Monika Müller, Ulrich Schmidt, Monika Schwacke-Pilger, Andrea Taube und Monika Wiebel sind SachbearbeiterInnen im WSI-Tarifarchiv.

schluss). Die Tarifparteien einigten sich auf eine Tarifierhöhung von 1,5 % ab März 2004 nach zwei Nullmonaten zuzüglich einer Einmalzahlung von 0,7 %, die als ERA-Strukturkomponente genutzt werden soll. Ab März 2005 gibt es eine Stufenerhöhung von 2,0 %, ebenfalls ergänzt um eine Einmalzahlung von 0,7 % (ERA-Strukturkomponente). Die Laufzeit reicht bis Februar 2006. Außerdem verständigten sich die Tarifparteien auf stark erweiterte Möglichkeiten zur Verlängerung der Arbeitszeiten.

Erst Mitte Mai folgte dann der Abschluss in der westdeutschen chemischen Industrie. Er sieht eine Erhöhung der Tarifentgelte nach einem Nullmonat um 1,5 % für 12 Monate vor. Zusätzlich gibt es eine Einmalzahlung von 7,2 % eines bisherigen Monatsentgelts. Für die ostdeutsche Chemieindustrie konnte die Gewerkschaft neben der Übernahme des West-Abschlusses eine Niveauanhebung von 1,7 % ab Oktober 2004 und weiteren 2,5 % ab Oktober 2005 durchsetzen.

Im Bankgewerbe einigten sich die Tarifparteien Anfang Juli auf einen zweijährigen Abschluss mit einer Erhöhung nach drei Nullmonaten ab September 2004 um 2,0 % und weiteren 1,6 % ab September 2005.

Bei der Deutschen Telekom AG konnte ver.di einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung durchsetzen, der eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 34 Stunden bei einer Bezahlung von 35,5 Stunden vorsieht. Bei der Deutschen Post AG einigten sich die Tarifparteien auf eine Pauschalzahlung von 130 € und eine zweistufige Tarifierhöhung von 2,7 % ab November 2004 und 2,3 % ab November 2005 bis April 2006.

Bei der Volkswagen AG einigten sich die Tarifparteien nach harten Verhandlungen auf ein kompliziertes Paket, das im Kern eine Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2011, ein Einfrieren der Tarifentgelte für 28 Monate und eine Einmalzahlung von 1.000 € vorsieht. Für Neueingestellte wird ein neues, niedrigeres Vergütungssystem eingeführt.

Im Bauhauptgewerbe zogen sich die Verhandlungen über Monate hin. Während die IG BAU zur Sicherung ganzjähriger Beschäftigung ein neues Modell der Jahresarbeitszeit bei durchgängiger Bezahlung realisieren wollte, beharrten die Arbeitgeber auf Arbeitszeitverlängerung bis zu 42 Stunden in einzelnen Betrieben ohne

Übersicht 1: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2004

Abschluss	Tariffbereich	Ergebnis
12. 02. 2004	Metallindustrie Baden-Württemberg (Pilotabschluss)	nach 2 Nullmonaten 1,5 % ab 03/2004 plus 0,7 % Einmalzahlung (ERA-Strukturkomponente) 2,0 % Stufenerhöhung ab 03/2005 bis 02/2006 plus 0,7 % Einmalzahlung (ERA-Strukturkomponente)
12. 03. 2004	Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Baden-Württemberg	1,5 % ab 03/2004 bis 03/2005
15. 03. 2004	Deutsche Telekom AG	Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 34 Std./W. (Bezahlung 35,5 Std.) zur Beschäftigungssicherung 2,7 % ab 01/2005 bis 03/2006
23. 03. 2004	Kfz-Gewerbe Thüringen	1,4 % ab 04/2004 1,5 % Stufenerhöhung ab 12/2004 bis 05/2005
14. 05. 2004	Chemische Industrie West	nach 1 Nullmonat 1,5 % für weitere 12 Monate regional unterschiedlich ab 06/07/08/2004 7,2 % Einmalzahlung auf der Basis der bisherigen Entgelte
02. 06. 2004	Deutsche Post AG	130 € Pauschale insg. für 05 bis 10/2004 2,7 % ab 11/2004 2,3 % Stufenerhöhung ab 11/2005 bis 04/2006
02. 06. 2004	Chemische Industrie Ost	wie Chemie West, zusätzlich Tarifniveaueangleichung Ost/Berlin-West 1,7 % ab 10/2004 und weitere 2,5 % ab 10/2005
08. 07. 2004	Bankgewerbe	nach 3 Nullmonaten 2,0 % ab 09/2004 und weitere 1,6 % Stufenerhöhung ab 09/2005 bis 05/2006
12. 10. 2004	Textil- und Bekleidungs- industrie West	nach 3 Nullmonaten (10-12/2004) 4 Einmalzahlungen zu je 108 € in 2005 1,8 % Erhöhung ab 01/2006 bis 04/2006
03. 11. 2004	Volkswagen AG	Einfrieren der Vergütungstabelle für 28 Monate Einmalzahlung von 1.000 € in 03/2005 Laufzeit bis 01/2007

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. 12. 2004.

WSI Hans Böckler
Stiftung

Bezahlung. Mitte Dezember, nach der 5. Verhandlungsrunde, wurden die Gespräche ohne neuen Termin vertagt.

1.3 BEWERTUNG

Die Arbeitgeber zeigten sich mit den Ergebnissen der Lohnrunde höchst zufrieden. Arbeitgeberpräsident *Hundt* stellte fest, es sei gelungen, den in früheren Jahren üblichen „Geleitzug“ bei der Lohnentwicklung zu entkoppeln und die „vertretbaren“ Lohnanhebungen auf durchschnittlich 1,5 % zu begrenzen. Lediglich der Metall-Abschluss habe zu „schwer verkraftbaren Kostenbelastungen“ geführt. Begrüßenswert sei vor allem der Weg zu mehr betrieblicher Differenzierung (*Hundt* 2004). Der Sachverständigenrat zeigte sich ähnlich erfreut und konstatierte, dass der lohnpolitische Verteilungsspielraum nicht voll ausgeschöpft worden sei und die Abschlüsse deswegen grundsätzlich beschäftigungs-

freundlich ausgefallen seien. Gegen diese Sichtweise formulierte das neue Ratsmitglied *Peter Bofinger* allerdings massive Bedenken. Seiner Auffassung nach sprechen die Erfahrungen mit der zurückhaltenden Lohnpolitik der letzten Jahre nicht dafür, dass es für eine große Volkswirtschaft wie Deutschland auf diesem Wege möglich ist, mehr Wachstum und Beschäftigung zu erzielen. Im Gegenteil: Die gesplante Konjunktur sei darauf zurückzuführen, dass die auf der Angebotsseite geschaffenen Spielräume nicht durch eine im Gleichschritt zunehmende Kaufkraft ausgeschöpft werden konnten (SVR 2004, Ziff. 728).

Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

2.1 LOHN UND GEHALT

Im Jahr 2004 wurden nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten neue Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen, weil wegen der länger laufenden Vergütungsabkommen aus dem Jahr 2003 eine ganze Reihe von Wirtschaftszweigen nicht an der Tarifrunde teilnahm. Dazu gehörten die Branchen Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Druckindustrie, Stahlindustrie, Versicherungsgewerbe und der öffentliche Dienst.

Die DGB-Gewerkschaften schlossen 2004 in ganz Deutschland Lohn- und Gehaltstarifverträge für 7,9 Mio. Beschäftigte ab, davon für 6,9 Mio. in den alten und 1 Mio. in den neuen Bundesländern (*Übersicht 2*). Das entspricht rund 40 % der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Für weitere fast 8 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits 2003 oder früher vereinbart wurden. Bei rund 4 Mio. Beschäftigten liefen 2004 oder früher die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen.

Die Abschlussrate belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 2,8 %, in Ostdeutschland betrug die Rate 3,2 %. Dieser Unterschied erklärt sich vor allem durch Stufenerhöhungen zur Anpassung des Tarifniveaus Ost/West. Dieser Wert schließt alle, gegebenenfalls auch 2005 und später, in Kraft tretenden tabellenwirksamen

Erhöhungen ein, berücksichtigt aber nicht Pauschalzahlungen und zusätzliche Einmalzahlungen. Die Spannweite der durchschnittlichen Gesamtabschlussraten reicht von 1,7 % u.a. im Verbrauchsgütergewerbe bis zu 4,3 % im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung.

Berücksichtigt man lediglich die *im Jahr 2004* in Kraft getretenen Tarifierhöhungen, ergibt sich für ganz Deutschland eine Erhöhung um 1,6 %. Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in 2004 eine Streuung zwischen 1,5 % und 2,5 %. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhungen zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahresverlauf wirksam wurden.

Wie bereits in den Vorjahren spielten auch im Jahr 2004 „Nullmonate“ bei den Tarifabschlüssen eine bedeutende Rolle. Für rund 6,5 Mio. (2003: 7,2 Mio.), das entspricht rund 88 % der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. 59 % mussten ein bis zwei Monate auf die reguläre Tarifierhöhung warten, für weitere 15 % vergingen drei bis vier Monate bis zur ersten Tarifsteigerung, 14 % mussten sechs und mehr Nullmonate akzeptieren. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für lediglich rund 20 % der davon betroffenen Beschäftigten Pauschalzahlungen, die durchschnittlich 45 € (West: 46 €, Ost: 37 €) im Monat betrugen.

TARIFDATEN 2004

Der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend zu längeren Laufzeiten hat sich im vergangenen Jahr fortgesetzt.

Die Laufzeit der Vergütungstarifverträge in 2004 beträgt durchschnittlich 21,8 Monate (2003: 20,5 Monate). Für rund 1,3 Mio. Beschäftigte (14 %) laufen die Abkommen ein Jahr oder weniger, für 4,9 Mio. (66 %) über 24 Monate und länger, der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 22,0 Monaten nur unwesentlich länger aus als im Westen mit 21,8 Monaten (*Tabelle 1*).

Im Unterschied zur Abschlussrate werden bei der Ermittlung der jahresbezogenen Steigerung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter die Auswirkungen aus der (oft unterschiedlichen) Lage und Laufzeit der Tarifabkommen berücksichtigt und auch ggf. wirksam werdende Abschlüsse aus den Vorjahren sowie zusätzliche Einmalzahlungen und Pauschalzahlungen als Ausgleich für Abschlussverzögerungen mit einbezogen. Die so ermittelte kalenderjährliche Steigerung der Tarifverdienste 2004 gegenüber 2003 betrug für ganz Deutschland 2,0 % (*Tabelle 2*). Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 2,4 % in den Bereichen Kreditinstitute, Versicherungen und Baugewerbe¹ aus. Durchschnittswerte gab es im Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe und im Verbrauchsgütergewerbe jeweils mit 2,1 %. Am niedrigsten fiel die Steigerung in den Bereichen Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sowie Energie- und Wasserversorgung, Bergbau mit je 1,7 % aus. Zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich deutliche Unterschiede: Die Durchschnittswerte betragen für Westdeutschland 1,9 % und für Ostdeutschland 2,5 %. Im Jahr 2003 hatte die jahresbezogene Tarifsteigerung 2,4 % (West) und 3,0 % (Ost) betragen.

Zu der Differenz zwischen der kalenderjährlichen Tarifsteigerung (2,0 %) und der in 2004 wirksam gewordenen Abschlussrate (1,6 %) ist anzumerken: Die Abschlussrate berücksichtigt ausschließlich die in 2004 getätigten Tarifvereinbarungen und bezieht sich (lediglich) auf 7,4 Mio. Beschäftigte. Der Zeitpunkt der Tarifierhöhung im Laufe des Jahres wird dabei nicht berücksichtigt. Die *jahresbezogene*

Übersicht 2: Tarifdaten 2004

	Ost	West	Gesamt
Tarifabschlüsse für ... Mio. ArbeitnehmerInnen	1,0	6,9	7,9
Abschlussrate¹⁾ in %			
– wirksam in 2004	1,8	1,6	1,6
– inkl. Stufenerhöhung in 2005 ff.	3,2	2,8	2,8
Nullmonate für ... Mio. ArbeitnehmerInnen	0,7	5,8	6,5
Pauschalzahlung in Euro pro Mon.	37	46	45
Jahresbezogene Tarifsteigerung²⁾ 2004/2003 in %	2,5	1,9	2,0
Laufzeit der Verträge in Monaten	22,0	21,8	21,8
Tarifniveau Ost/West in %	94,0		
Wochenarbeitszeit in Stunden	38,9	37,4	37,6
Tarifurlaub (Endstufe) in Arbeitstagen	29,6	30,1	30,0
Jahresarbeitszeit in Stunden	1.719,2	1.643,3	1.655,7

1 Erhöhung der Tabellenvergütungen (ohne Pauschal- und Einmalzahlungen).

2 Durchschnittliche tarifliche Grundvergütung inkl. Pauschal- und Einmalzahlungen gegenüber dem Vorjahr.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

¹ Dies betrifft jedoch nicht das Bauhauptgewerbe, für das in 2004 kein Tarifvertrag abgeschlossen wurde.

Tarifsteigerung setzt dagegen die durchschnittliche tarifliche Grundvergütung des gesamten Jahres 2004 zum Vorjahr in Bezug und erfasst insgesamt 15,5 Mio. ArbeitnehmerInnen. Unterschiede von Beginn und Laufzeit der Steigerungen werden entsprechend berücksichtigt.

Der Stand der tariflichen Lohnangleichung an das Westniveau kann zunächst an der Entwicklung der tariflichen Grundvergütung festgemacht werden. Für den Stichtag 31.12.2004 ergibt sich dabei folgendes Bild (*Tabelle 3*): Auf Basis von rund 40 Tarifbereichen/branchen mit 2,1 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich ein durchschnittliches Tarifniveau von 94,0 % (2003: 93,4 %). Der Anstieg ist auf Anpassungen u.a. im öffentlichen Dienst von 91 auf 92,5 % sowie die Anhebung des Tarifniveaus in kleineren Tarifbereichen (u.a. Textilindustrie, Ortskrankenkassen) zurückzuführen. Die *Tabelle 3* zeigt, dass sich im Laufe der vergangenen Jahre das Tempo der Anpassung deutlich verlangsamt hat. Dabei ist der Grad der *realen* Wirkung bzw. Einhaltung der tariflichen Vergütungsbestimmungen nicht in Rechnung gestellt. Für einige Tarifbereiche sind bereits weitere Tarifierhebungen vereinbart. Dazu gehören die chemische Industrie, die Textilindustrie, die Deutsche Bahn AG und der öffentliche Dienst.

Die Steigerung der *Ausbildungsvergütungen* ist auch im vergangenen Jahr wiederum sehr unterschiedlich ausgefallen. Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lagen die Beträge Ende 2004 in immerhin fünf/drei (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 0,7 % im Einzelhandel Brandenburg und 9,5 % bei der Deutschen Bahn AG Ost. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen im Durchschnitt um 1,0 % (West: 0,7 %, Ost: 1,7 %) und damit in noch deutlich geringerem Ausmaß als die Tarifeinkommen (BiBB 2004).

TARIF- UND EFFEKTIVLOHN-ENTWICKLUNG

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2004 von 1,9 % für West- und 2,5 % für Ostdeutschland liegt erneut unter dem kostenneutralen Verteilungsspielraum aus Preissteigerung (+1,6 %) und

Tabelle 1: Laufzeit der Tarifverträge – in Monaten –

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
West	13,4	15,1	16,2	16,8	12,7	13,8	21,5	14,1	18,1	20,4	21,8
Ost						14,7	23,3	16,4	19,7	21,0	22,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. 12. 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 2: Tarifsteigerung 2004¹⁾ – in % –

Wirtschaftsbereich	Ost	West	Gesamt
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	1,5	1,8	1,7
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	2,6	1,4	1,7
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	3,1	2,0	2,1
Investitionsgütergewerbe	2,1	2,3	2,3
Verbrauchsgütergewerbe	2,5	2,1	2,1
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	2,5	1,9	1,9
Baugewerbe	2,4	2,4	2,4
Handel	1,7	1,8	1,8
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,9	2,0	2,2
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	2,4	2,4	2,4
Priv. Dienstleistungen, Organ. o. Erwerbszweck	3,2	1,6	1,9
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	3,0	1,4	1,8
Gesamte Wirtschaft	2,5	1,9	2,0

1) Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2004 gegenüber 2003.
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. 12. 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

Produktivitätszuwachs (+1,2 % je Arbeitsstunde). Die tariflichen Realeinkommen stiegen also geringfügig an.

Betrachtet man die Effektiventwicklung in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild (Statistisches Bundesamt 2004): Die Summe der Bruttolöhne und -gehälter stagnierte 2004. Je beschäftigte/n Arbeitnehmer/in ergibt sich ein Anstieg um 0,1 %. Wir haben es also mit einer ausgeprägten negativen Lohn-drift zu tun – ein Prozess, der bereits seit einigen Jahren anhält (*Tabelle 4*). Darin kommen mehrere Faktoren zum Ausdruck: Die Tarifverträge prägen trotz relativ stabiler formaler Tarifbindung einen rückläufigen Teil der Branchen und Betriebe. Tariflose Zustände in manchen Wirtschaftszweigen, die zunehmende Zahl von tariflichen Öffnungsklauseln, der weitere Abbau übertariflicher Leistungen und auch der wachsende Lohndruck durch die Arbeitsmarktreformen trugen maßgeblich zum Auseinanderklaffen von tariflicher und effektiver Einkommensentwicklung bei. Außerdem wirkt sich auch die steigende Zahl von Mini-Jobs senkend auf das durchschnittliche effektive Bruttoeinkommen aus.

Die Lohnstückkosten gingen nach äußerst moderatem Anstieg in den vergangenen Jahren in 2004 sogar zurück – und zwar um 1,3 %. Im internationalen Vergleich blieb es bei dem bekannten Bild: In

allen wichtigen Konkurrenzländern innerhalb der EU-Länder und auch in den USA wuchsen die Lohnstückkosten erheblich stärker. Die einzige Ausnahme bildete Japan.

2.2 ARBEITSZEIT

Die gesamtwirtschaftlichen Eckdaten der tariflichen Wochenarbeitszeit sind im Laufe des vergangenen Jahres weitgehend gleich geblieben², auch wenn die tariflichen Arbeitszeitstandards in einzelnen Tarifbereichen sich geändert haben. So mussten die Gewerkschaften in einzelnen Tarifbereichen Arbeitszeitverlängerungen hinnehmen. Im Maler- und Lackiererhandwerk wurde beispielsweise die Wochenarbeitszeit von 39 auf 40 Stunden heraufgesetzt. Umgekehrt wurde bei der Deutschen Telekom die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung von 38 auf 34 Stunden mit Teillohnausgleich herabgesetzt.

Die tarifliche Wochenarbeitszeit betrug Ende 2004 im gesamtwirtschaftli-

² Auswirkungen auf die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit haben im Übrigen auch Veränderungen der Beschäftigtenzahlen, mit denen die Arbeitszeitwerte der Tarifbereiche gewichtet werden.

Tabelle 3: Tarifniveau Ost/West – in % –

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
60	73	80	84	86	88,7	89,8	90,8	91,5	91,9	92,3	92,8	93,4	94,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv, BMA-Tarifregister, Stand: 31. 12. 2004

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 4: Lohndrift gegenüber dem Vorjahr¹⁾ – in % –

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004 ²⁾
-2,0	-0,0	-1,3	-0,9	-1,2	-0,8	-1,2	-0,3	-0,1	-1,2	-0,9	-1,2

1) Abweichung der Löhne und Gehälter je ArbeitnehmerIn von den Tarifverdiensten auf Monatsbasis.

2) Werte für die ersten drei Quartale 2004.

Quelle: Deutsche Bundesbank.

WSI Hans Böckler Stiftung

Übersicht 3: Tarifliche Arbeitszeitregelungen 2004

Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochenarbeitszeit (Std.)	38,9	37,4	37,6
Anteil der Beschäftigten (in %) mit:			
bis zu 35 Std.	3,3	23,2	20,0
36 – 37 Std.	5,3	11,3	10,4
37,5 – 38,5 Std.	31,1	47,7	45,1
39 – 40 und mehr Std.	60,3	17,5	24,4
Urlaub (Arbeitstage)¹⁾	29,6	30,1	30,0
Jahresarbeitszeit (Std.)	1.719,2	1.643,3	1.655,7

1) Endstufe.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. 12. 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

chen Durchschnitt in ganz Deutschland 37,6 Std. (West: 37,4 und Ost: 38,9 Std.) (Übersicht 3). Angesichts der zahlreichen arbeitszeitbezogenen Öffnungsklauseln und Flexi-Bestimmungen (u. a. mit Kontenregelungen und langen Ausgleichszeiträumen) müssen die gesamtwirtschaftlichen und branchenbezogenen Zahlen zur tariflichen Arbeitszeitdauer eher als Referenzgrößen denn als Beschreibung der tatsächlichen Arbeitszeitstandards angesehen werden.

Für rund 360.000 Beschäftigte in ganz Deutschland bestanden zum Jahresende 2004 Regelungen über Arbeitszeitverkürzung in Form von durchschnittlich 6,9 freien Tagen. Die tarifliche Urlaubsdauer (Endstufe) beträgt im gesamtdeutschen Durchschnitt unverändert 30,0 Tage (West: 30,1 und Ost: 29,6 Tage).

Errechnet man auf Basis dieser und weiterer Einzelkomponenten die tarifliche Jahresarbeitszeit, so ergibt sich ein gesamtdeutscher Durchschnitt von 1.655,7 Stunden, für Westdeutschland 1.643,3 und für Ostdeutschland 1.719,2 Stunden.

3

Aushöhlung der Tarifstandards – fortschreitende Vernetzung

Schon seit zehn Jahren und länger wird skeptisch nach der Zukunftsfähigkeit des deutschen Tarifsystems gefragt (Bahnmler/Bispinck 1995). Damals war bereits das Risiko der schrittweisen Aushöhlung verbindlicher Tarifstandards durch eine fortschreitende Vernetzung unübersehbar. Allerdings sahen viele eine Chance der Stabilisierung des deutschen Tarifmodells durch ein Konzept kontrollierter Dezentralisierung. Seitdem hat sich das System branchenbezogener Flächentarifverträge in einem Maße verändert (Bispinck 2004), dass die Zweifel an der Überlebensfähigkeit tendenziell zu- und nicht abgenommen haben. Und die Hoffnung auf eine Festigung von Tarifbindung und Tarifstandards hat sich bislang nicht bestätigt.

Angesichts der rasch gewachsenen Zahl von substanziellen Öffnungs- und Härtefallklauseln in nahezu allen größeren und auch kleineren Tarifbereichen im Laufe der

vergangenen Jahre argumentierten die Gewerkschaften gegenüber weitergehenden Forderungen, dass mit dem inzwischen überreichlich vorhandenen Flexi-Potenzial der Tarifverträge (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004) allen betrieblichen Anpassungswünschen Rechnung getragen werden könne. Tatsächlich hat sich die Argumentation der Arbeitgeber jedoch seit geraumer Zeit strukturell verändert: Ihnen geht es (mittlerweile) weniger um die einzelfallbezogene Abweichung vom Tarifvertrag im begründeten Ausnahme- und Krisenfall, als vielmehr um eine grundlegende Änderung des Normcharakters von Tarifstandards – weg von der verbindlichen und unabdingbaren Mindestvorgabe zu Rahmen- und Bandbreitenregelungen mit Empfehlungscharakter mit dem Ziel der allgemeinen Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Die kostenbezogene und ertragsabhängige Variabilisierung soll nach Möglichkeit mit einer generellen Absenkung der Tarifstandards verknüpft werden.

Die besondere Qualität des Tarifjahres 2004 besteht nun darin, dass in einer Reihe von Tarifverträgen und in zahlreichen nachfolgenden betrieblichen Einzelfällen diese Qualitätsveränderung zumindest teilweise mit vollzogen wurde. Entsprechend fielen auch die Beurteilungen aus. BDA-Präsident *Hundt* sah eine „Zukunft für eine neue Tarifautonomie“. Die WELT spürte einen „neuen Geist“ durch Deutschlands Tariflandschaft wehen. Die Gewerkschaften hätten sich mit dem „Zwang der Verhältnisse“ arrangiert und aufgehört, sich „gegen die Marktkräfte zu stemmen“ (29.12.2004). Lohnkürzungen, Nullrunden und Arbeitszeitverlängerungen seien an der Tagesordnung. Die ZEIT spricht in diesem Zusammenhang nüchtern von einem „Jahr der Demontage“ (4/2004). Die Arbeitnehmer erlebten eine „epochale Entmachtung“ und die Gewerkschaften seien „so schwach wie noch nie in der Nachkriegsgeschichte“. Und der „Stern“ beschreibt die Konsequenzen für die Beschäftigten kurz so: „Arbeit 2004: Härter, länger, schneller“ (6.10.2004). Sind das nun mediale Übertreibungen oder pointierte Zusammenfassungen der Realität?

Die tarif- und betriebspolitischen Fakten lassen Folgendes erkennen: Die formale Tarifbindung scheint (noch) stabil zu sein. Rund 70 % der Beschäftigten in Westdeutschland bzw. 54 % in Ostdeutschland werden von Tarifverträgen erfasst. Seit Anfang des Jahrzehnts hat sich dieser Anteil

kaum verändert. Allerdings wächst die Zahl der Branchen, in denen die Tarifverträge nur sehr verzögert oder gar nicht erneuert werden und deswegen ein tarifloser Zustand herrscht. Dazu gehören z. B. die Landwirtschaft, der Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau. Hinzu kommt eine Reihe von regionalen Tarifbereichen des Handwerks, u.a. verschiedene Metallhandwerke, das Bäcker- und das Fleischerhandwerk. Selbst im tarifvertraglich gut aufgestellten Kfz-Handwerk befürchtet die IG Metall das „Aus“ für die Tarifverträge. Dort sind im Osten alle gültigen Verträge gekündigt, Neuabschlüsse sind seitens der Arbeitgeberverbände nicht beabsichtigt. In einigen westdeutschen Tarifbereichen sucht ebenfalls eine Reihe von Verbänden Wege aus der Tarifbindung. Im Dienstleistungsbereich ist die komplette Systemgastronomie ohne geltende Einkommens- und Tarifverträge, dasselbe gilt für Teile des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Buchhandels und des privaten Verkehrsgewerbes. Bis zum Jahresende 2004 konnte auch im Bauhauptgewerbe kein Abschluss vereinbart werden, obwohl die Lohn- und Gehaltstarifverträge bereits Ende März 2004 ausgelaufen waren (Kap. 1.2).

Die Drohung mit dem tariflosen Zustand wird auch systematisch als Druckmittel eingesetzt. Im Bereich der Druckindustrie, der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie und in einigen Regionen der Verlegerverbände wurden im vergangenen Jahr die Manteltarifverträge aufgekündigt. Die Arbeitszeit soll betrieblich ohne Lohnausgleich verlängert werden, Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht länger fester tariflicher Anspruch sein, alle Zuschläge, etwa für Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit sollen massiv gekürzt werden, der Samstag soll zuschlagsfreier Regelarbeitstag sein. In einigen Bereichen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie belaufen sich die Forderungen der Arbeitgeberverbände nach materiellen Kürzungen und Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich in der Spitze auf Einbußen beim Jahreseinkommen bis zu 25 %. Die Liste der Beispiele ließe sich verlängern.

Haustarifverträge und die Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln gewinnen offensichtlich stark an Bedeutung und führen zu neuen Problemen für die gewerkschaftliche Tarif- und Betriebspolitik, wie sich am Beispiel der Metallindustrie zeigen lässt. Die Zahl der firmenbezogenen Tarifrege-

Übersicht 4: Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung¹⁾

Siemens Bocholt und Kamp-Lintfort (Juni 2004)

- Verlängerung der Jahresarbeitszeit auf 1.760 Stunden (= von 35 auf 40 Std./Woche) ohne Lohnausgleich
- Ersatz des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes von 105 % durch eine ergebnisabhängige Sonderzahlung von 45 % bei einer Zielerreichung von 100 % (max. 90 %)
- Zuschlag für Spätarbeit von 15 auf 8 %
- Umstellung von Prämien- auf Zeitlohn (116 % statt 128 % eines Monatsentgelts)

Zusagen des Unternehmens:

- 2 Jahre Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen und Erhalt des Standorts
- Insourcing bestimmter Dienstleistungen
- Investitionen am Standort

DaimlerChrysler (Juli 2004)

- Entgeltabsenkung ab 2006 um 2,79 % (mit Besitzstandsregelung)
- Für Neueingestellte eine Vergütung nach ERA-Einführung rd. 8 % niedriger als für Alt-Beschäftigte
- Im F&E-Bereich: Aufhebung der 18 %-Quote für 40-Stunden-Verträge
- Im Dienstleistungsbereich: schrittweise Heraufsetzung der Arbeitszeit auf 39 Std.
- Umwandlung von Teilen der Erholzeit („Steinkühlerpause“) in Qualifizierungszeit

Zusagen des Unternehmens:

- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für bisher Beschäftigte bis Ende 2011
- Produkt- und Investitionszusagen
- Verzicht auf Outsourcing im Dienstleistungsbereich

1) Die Regelungen wurden in Form von teilweise sehr umfangreichen (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen und Ergänzungstarifverträgen vereinbart. Hier werden nur die wichtigsten Punkte aufgeführt.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler
Stiftung

lungen hat sich nach Beobachtung der IG Metall dort seit Anfang der 90er Jahre knapp verdreifacht. Während Anfang der 80er Jahre etwa drei Viertel der firmenbezogenen Abschlüsse identisch oder wertgleich mit dem jeweiligen Flächentarifvertrag waren, hat sich dieses Verhältnis zwischenzeitlich nahezu umgekehrt. Rund 70 % der Abschlüsse enthalten befristete oder dauerhafte Abweichungen unter das Niveau der Fläche. Im vergangenen Jahr wurden von der Gewerkschaft auf zentraler Ebene knapp 390 abweichende Tarifregelungen registriert.³ Dies schließt neben Vereinbarungen gemäß dem Pforzheimer Abschluss Regelungen nach der Härtefallklausel Ost ebenso ein wie Sanierungstarifverträge oder Vereinbarungen auf der Basis der Beschäftigungssicherungstarifverträge. Diese Vereinbarungen teilen sich folgendermaßen auf die inhaltlichen Regelungsbereiche auf: Arbeitszeit 143, Lohn/Gehalt 119, Urlaubsgeld 80, Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld) 80 Vereinbarungen. In manchen Tarifverträgen werden mehrere Abweichungen parallel vereinbart. Eine gesonderte Betrachtung der „Pforzheimer Vereinbarungen“ ist auf der Basis dieser Angaben nicht möglich.

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall hat dazu eine eigene Erhebung bei seinen Mitgliedsverbänden durchgeführt (Gesamtmetall 2005). Danach haben bis An-

fang 2005 insgesamt 125 Firmen versucht, die Möglichkeit des Pforzheimer Abkommens zu nutzen und mit der IG Metall abweichende Regelungen zu vereinbaren.⁴ In 113 Fällen ist dies auch gelungen. In 56 Fällen wurden Arbeitszeitregelungen getroffen, davon 41 mal Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich. Bei den 65 Entgeltregelungen (mit Mehrfachnennungen) beziehen sich 39 auf die Kürzung von Sonderzahlungen, 9 auf die Kürzung des Monatsentgelts, 6 auf den Wegfall von Zuschlägen. Zusagen der Arbeitgeber konzentrieren sich überwiegend auf den Kündigungsschutz (59 Fälle). Investitions-, Standort- und Arbeitsplatzzusagen (11, 7, 6 Fälle) spielen hingegen eine nachrangige Rolle. In 47 (!) Fällen machten die Unternehmen keine Angaben über ihre Zusagen. Die IG Metall machte in diesem Zusammenhang darauf aufmerksam, dass die Qualität der Zusagen sehr unterschiedlich ausfällt.

³ Es besteht eine nicht näher zu quantifizierende Dunkelziffer von Vereinbarungen, die beim Vorstand nicht bekannt sind.

⁴ Der Verband räumt ein, dass die Zahlen evtl. nicht präzise sind, weil es Überschneidungen zu anderen Regelungen auf Basis von Sanierungstarifverträgen oder Beschäftigungssicherungstarifverträgen geben kann.

Am Beispiel des Pforzheimer Abschlusses lässt sich auch die Dynamik der Entwicklung gut beobachten. Nachdem es zunächst in der Öffentlichkeit harsche Kritik am Abschluss gegeben hatte, weil die Arbeitgeber sich vermeintlich zu schnell auf Kompromisse mit der IG Metall eingelassen hätten, kehrte sich dies im Laufe des Jahres um. Insbesondere die hochsymbolischen Auseinandersetzungen bei Siemens und DaimlerChrysler (*Übersicht 4*) dürften eine Trendwende ausgelöst haben: In diesen Fällen konnten ausgesprochen profitable Unternehmen zur Verbesserung von Kostenstruktur, Wettbewerbsfähigkeit und Rendite Abweichungen von tariflichen Leistungen und Regelungen durchsetzen. Insbesondere die Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich in den Siemens-Werken von Bocholt und Kamp-Lintfort signalisierte, dass bei entsprechendem Druckpotenzial (unbezahlte) Arbeitszeitverlängerung auch gegenüber der IG Metall durchsetzbar ist. Vieles spricht dafür, dass der Versuch zur Unterschreitung der Tarifstandards in vielen Betrieben mittlerweile zum Standardprogramm eines umfassenden Kostenmanagements gehört. Gesamtmetall-Präsident *Kannegieser* macht daraus eine Vorbedingung zum Überleben des Flächentarifvertrags. Nach seiner Einschätzung „wird es den Flächentarifvertrag künftig nicht mehr geben, wenn die Möglichkeiten von Ergänzungstarifverträgen nicht konstruktiv genutzt werden“ (Handelsblatt vom 21.12.2004).

Da der reale Prozess der Aufweichung tariflicher Standards aus Arbeitgebersicht offensichtlich schon gut vorankommt, positionieren sich die Arbeitgeberverbände in der Frage der Änderung der gesetzlichen Grundlagen von Tarifautonomie und Öffnungsklauseln mittlerweile sehr zurückhaltend. Am klarsten ist in diesem Zusammenhang die Position der Chemiearbeitgeber, die sich in einer gemeinsamen Erklärung mit der IG BCE zum Flächentarifvertrag eindeutig gegen die von CDU/CSU und FDP vorgeschlagenen gesetzlichen Tarif-Öffnungsklauseln aussprechen. Befürchtet werden ein Autoritätsverlust der Tarifvertragsparteien und die Gefahr zunehmender kontroverser betrieblicher Auseinandersetzungen. „Allein die Vorstellung, dass Lohn und allgemeine Arbeitsbedingungen kraft Gesetzes sozusagen zum täglichen Diskussionsstoff im Betrieb gemacht werden sollen, ist für uns Grund ge-

nug, die Gesetzgebungspläne von CDU und FDP strikt zurückzuweisen.“ Ein Modell eines Flächentarifvertrages, der „mit Öffnungsklauseln und Flexibilisierungen reformiert“ worden ist, sei in jedem Fall vorzuziehen (BAVC-Presseinformation vom 18.11.2004).

Die innergewerkschaftliche Diskussion dieses Qualitätssprungs in der Dezentralisierung der Tarifpolitik steht noch am Anfang. Für den IG BCE-Vorsitzenden *Hubertus Schmoldt* ist dabei klar, dass Betriebslösungen nicht die Ausnahme sein können. „Wir müssen uns offen dazu bekennen und den Missbrauch begrenzen“ (FAZ vom 3.1.2005). Rund 13 % der Betriebe der chemischen Industrie nutzen nach seinen Angaben derzeit die Öffnungsklauseln der Tarifverträge. Der IG Metall-Vorsitzende *Peters* sieht aufgrund des wachsenden Verbetrieblungsdrucks „Wirkungskraft und innere Reichweite der Tarifverträge zur Disposition“ gestellt (*Peters* 2004). Dies stelle Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertreter vor neue Herausforderungen. Der 2. Vorsitzende der IG Metall, *Berthold Huber*, formulierte: „Tarifpolitik wird immer mehr Betriebspolitik, Betriebspolitik wird immer mehr Tarifpolitik“ (*Huber* 2004). Wenn also betriebliche (Tarif-)Verhandlungen, auch im Nachgang zu Branchentarifverhandlungen und -abschlüssen, immer mehr zum Normalfall werden, dann erfordere dies (tarif)politische Handlungsfähigkeit auf betrieblicher Ebene sowie eine systematische inhaltliche und verfahrensbezogene Koordinierung, um den betrieblichen Wildwuchs einzuschränken und das St.-Florians-Prinzip reiner betrieblicher Standortsicherung zu verhindern. Dazu hat die IG Metall entsprechende Richtlinien beschlossen. Aber auch eine bessere Koordinierung löst die grundlegenden (tarifpolitischen) Probleme der „Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle“ (*Rie-xinger/Sauerborn* 2004) nicht. Um aus der reinen Defensivposition herauszukommen hat die IG Metall NRW eine langfristig angelegte Kampagne „Besser statt billiger“ gestartet. Sie soll verdeutlichen, dass der Wettlauf um „billiger“ nicht gewonnen werden kann. Zur langfristigen Lösung betrieblicher Probleme brauche es intelligentere Reaktionen: Investitionen in Forschung und Entwicklung, in Qualifizierung, neue Produkte und neue Produktionsprozesse (IG Metall NRW 2004).

4

Tarifliche Bonus-Regelungen für Gewerkschaftsmitglieder

Ange-sichts der schrittweisen Aushöhlung der tariflichen Regelungs- und Leistungsstandards waren die Gewerkschaften in zahlreichen betrieblichen Einzelfällen gezwungen, den Abbau von Tarifleistungen zu „begleiten“. Kein Wunder, dass dies oftmals Unzufriedenheit insbesondere bei den Gewerkschaftsmitgliedern hervorrief und auch für einen Teil des Mitglieder-rückgangs verantwortlich sein dürfte. Vor diesem Hintergrund belebte sich auch die alte Diskussion um tarifliche Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder.

Zum Hintergrund: Tarifliche Regelungen gelten grundsätzlich nur für Gewerkschaftsmitglieder. Doch in der Regel ge-währen tarifgebundene Arbeitgeber die tariflichen Leistungen auch den nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten in ihren Unternehmen, schon allein um ihnen keinen Anreiz zum Gewerkschaftsbe-tritt zu geben. Immer wieder haben einzel-ne Gewerkschaften in der Vergangenheit tarifliche Vorteilsregelungen vereinbart, die ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern zugute kommen. Dies vollzieht sich jedoch in engen rechtlichen Grenzen, weil das Bundesarbeitsgericht bereits 1967 ent-schieden hat, dass zwischen organisierten und nicht organisierten ArbeitnehmerIn-nen grundsätzlich nicht differenziert wer-den darf (zur Kritik: *Zachert* 1995; *Däubler* 2003).

Im vergangenen Jahr hat dieses Thema neue Aktualität gewonnen, weil die IG Metall in Nordrhein-Westfalen in einer Reihe von Betrieben tarifvertragliche Bonus-Regelungen abgeschlossen hat. Immer dann, wenn ein Unternehmen aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten Abweichungen vom Tarifvertrag erreichen wollte, verlangte die IG Metall – nach strenger Prüfung der Abweichungsgründe – exklusiv für ihre Mitglieder im Betrieb einen Vorteil. Dasselbe gilt für den Fall, dass ein tarifgebundenes Unternehmen in einen OT-Verband (ohne Tarifbin-dung) flüchtet und einen Anerkennungs-tarifvertrag abschließen will. Die folgen-den Beispiele demonstrieren die Rege-lungsvielfalt:

- Hygiene-Service-Unternehmen: Zahlung eines Betrags für Erholungsbeihilfen für IG Metall-Mitglieder,
- Firmengruppe im Bereich Textile Dienste: nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 120 € zur Altersversorgung, für IG Metall-Mitglieder zusätzlich jährlich 160 €,
- Verkehrstechnik-Unternehmen: Anspruch auf Auszahlung der Jahressonderzahlung für 2004–2006 nur für tarifgebundene Beschäftigte,
- Kfz-Zulieferer: Jährliche Zahlung eines Betrags von 5.000 € zum Nachteilsausgleich für Gewerkschaftsmitglieder,
- Maschinenbaubetrieb: Regelungen zur Beschäftigungssicherung, auf die nur Gewerkschaftsmitglieder Anspruch haben,
- Maschinenbaubetrieb: Anspruch auf Jahressonderzahlung und Bonus nur für IG Metall-Mitglieder,
- Metallbetrieb: kein Anspruch auf die ERA-Sonderzahlungen für 2004 und 2005 aus dem Tarifabschluss vom Februar 2004 für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder,
- Maschinenbaubetrieb: Qualifizierungsanspruch für Gewerkschaftsmitglieder.

Die IG Metall begründete ihr Vorgehen damit, dass für die Mitglieder erkennbar werden müsse, dass die Gewerkschaft sich konkret für sie einsetze und dass auch und gerade in krisenhaften Zeiten. „Wir sehen nicht mehr ein, dass unsere Mitglieder entscheidend zum Tariferfolg beitragen und wie andere behandelt werden, die sich raushalten“, so der Leiter des IG Metall-Bezirks Nordrhein-Westfalen, *Detlef Wetzel*.

Die Arbeitgeberverbände wandten sich vehement gegen diese Regelungen. Gesamtmetall-Präsident *Kannegießer* verlautbarte, man mache nichts mit, „was Belegschaften spaltet und das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit im selben Betrieb verletzt“ (Pressemeldung vom 1.11.2004). BDA-Hauptgeschäftsführer *Reinhard Göhner* qualifizierte sie als „völlig abwegig und verfassungswidrig“ (Handelsblatt vom 1.11.2004). Davon kann zwar bei nüchterner Betrachtung keine Rede sein, wie die bisherige juristische Debatte zu tariflichen Vorteilsregelungen zeigt, gleichwohl fand der Vorstoß der NRW-IG Metall innerhalb der Gewerkschaften nicht nur Zustimmung. Bei Mitgliedern und Funktionsträgern der IG Metall vor Ort stießen die Regelungen durchweg auf ein sehr positives Echo. IG Metall-Vorsitzender *Jürgen Peters*

bezeichnete das Vorgehen als „interessanten Ansatz“, den man sorgfältig beobachten werde, während der Stuttgarter Bezirksleiter *Jörg Hofmann* sich dagegen aussprach. Die Gewerkschaft trete im Sinne des Allgemeinwohls auf, das spreche gegen einen Bonus. ver.di-Vorsitzender *Frank Bsirske* befürwortete hingegen Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder als „nahe liegend und gerechtfertigt“. Insbesondere in Haustarifverträgen könnten entsprechende Regelungen vereinbart werden. Damit würde es viel spürbarer, dass sich die Mitgliedschaft lohne (Spiegel Online 10.1.2005). Auch IG BCE-Vorstandsmitglied *Werner Bischoff*, zuständig für Tarifpolitik, äußerte Sympathie für Bonusregelungen. Seine Gewerkschaft arbeite an „interessanten Ergänzungen, die über das hinausgehen, was heute praktiziert wird“ (ddp.vwd am 14.12.2004).

Trotz der derzeit feststellbaren Sympathie für solche Bonus-Regelungen bleibt in der Diskussion ihr grundsätzlicher Stellenwert doch umstritten. Sie mögen zwar einem dringenden Bedürfnis der Gewerkschaftsmitglieder entgegen kommen und auch das öffentliche Bewusstsein um das Zustandekommen tariflich gesicherter Regelungen und Leistungen schärfen; die Probleme der Aushöhlung von Tarifstandards und die darin zum Ausdruck kommenden verschärften Verteilungskonflikte werden damit auf Dauer nicht zu lösen sein. Eine strategische Überhöhung dieses Instruments dürfte den Gewerkschaften auf Dauer keine wirklichen Vorteile bringen.

5

Debatte um Mindestlohn

Die empirische Ausgangslage ist weitgehend unbestritten: Es gibt ein wachsendes Segment von Niedriglohnbezieher (Bispinck/Schäfer 2005). Rund 12 % der Vollzeitbeschäftigten in der Bundesrepublik beziehen ein Einkommen unterhalb von 50 % des Durchschnittseinkommens. Im Laufe der Jahre hat sich die Einkommensverteilung polarisiert, der mittlere Einkommensbereich wurde zulasten der unteren und oberen Randbereiche ausgedünnt. Auch die Tarifverträge selbst bieten keinen wirksamen Schutz gegen Niedrigeinkommen. Eine Auswertung des BMWA-Tarifregisters ergab 130 Tarifbereiche mit Tarifvergütungen in den untersten Gruppen

unterhalb von 6 € (Bundestagsdrucksache 15/2932 vom 19.4.2004). Selbst wenn man zu Recht davon ausgeht, dass diese vielfach kaum besetzt sind oder allenfalls kurzfristige Durchgangsstationen darstellen, bleibt doch der Tatbestand, dass Niedrigeinkommen weit in die tariflichen Lohn- und Gehaltstabellen hineinreichen: Eine Analyse des WSI-Tarifarchivs der Tarifsituation in Nordrhein-Westfalen ergab, dass in 35 Branchen tarifliche Grundvergütungen unter 1.250 € in der untersten Tarifgruppe bzw. unter 1.500 € in der mittleren Tarifgruppe vereinbart sind. Besonders betroffen sind Niedriglohnbranchen wie z. B. Bewachungsgewerbe, Friseurhandwerk, Hotel- und Gaststättengewerbe, privates Transport- und Verkehrsgewerbe und Bekleidungsindustrie.

Die in den vergangenen Jahren eher verhalten geführte Debatte um eine bessere Absicherung eines Existenz sichernden Mindesteinkommens belebte sich deshalb wieder. Insbesondere die Frage, ob angesichts der veränderten politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen ein gesetzlicher Mindestlohn hilfreich sein könnte, wurde intensiv diskutiert. Zentraler Bestandteil der Arbeitsmarktreformen sind die verschärften Zumutbarkeitsbedingungen für Arbeitslose. Jede legale Tätigkeit ist ihnen zumutbar. Dies bedeutet, dass die tarif- oder ortsübliche Bezahlung bei der Vermittlung von Arbeitslosen durch die Arbeitsagenturen keine Voraussetzung mehr darstellt. Im Extremfall hat dies nach der herrschenden Rechtsprechung zur Folge, dass Langzeitarbeitslose Vergütungen bis zu 30 % unter der üblichen Bezahlung akzeptieren müssen, wenn sie nicht den Anspruch auf Arbeitslosengeld II verlieren wollen. Die Gewerkschaften hatten – vergeblich – einige Anstrengungen unternommen, um diese Regelung zu verhindern und fürchten nun eine schleichende Aushöhlung der tariflich festgelegten Lohn- und Gehaltsniveaus.

Unter dem Druck der massiven öffentlichen Proteste gegen Hartz IV machte der SPD-Vorsitzende *Franz Müntefering* den Vorschlag, eventuelle soziale Härten durch einen gesetzlichen Mindestlohn abzufedern. Voraussetzung sei allerdings, dass die Gewerkschaften einen entsprechenden Vorschlag gemeinsam mittragen würden. Der Gewerkschaftsrat der SPD beschloss am 26. April 2004 die Einrichtung einer gemeinsamen Gesprächsrunde, die sich generell mit der Situation der unteren Lohn-

Tabelle 5: Gesetzliche Mindestlöhne in ausgewählten europäischen Ländern – in Euro –

	Stunde	Monat
Luxemburg	8,31	1.403
Niederlande	7,89	1.265
Frankreich	7,61	1.197
Deutschland	7,50	1.234
Belgien	7,19	1.186
Irland	7,00	1.183
Großbritannien	6,98	1.146

Quelle: Eurostat, eigene Berechnungen, Stand September 2004

WSI Hans Böckler Stiftung

und Einkommensgruppen einschließlich des Bereichs Mindestlohn befassen sollte. Sie sollte die tariflichen und gesetzgeberischen Handlungsmöglichkeiten für die Einkommensgestaltung im unteren Bereich klären.

Innerhalb der Gewerkschaften gab es kontroverse Einschätzungen zum Angebot des SPD-Vorsitzenden. Während manche dahinter ein eher taktisch motiviertes Manöver vermuteten, sahen andere darin eine Chance zur Stabilisierung von Tarifverträgen und Tarifeinkommen am unteren Ende. Die innergewerkschaftlichen Diskussionen mündeten in drei unterschiedlichen Vorschlägen:

AUSWEITUNG DES ARBEITNEHMER-ENTSENDEGESETZES

Der Vorschlag der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU 2004) versucht, die positiven Erfahrungen der Gewerkschaft mit den Mindestlöhnen im Baugewerbe nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) zu verallgemeinern. Kernpunkt des Vorschlags ist ein branchenbezogener Ansatz, der die in den Tarifverträgen ausgehandelten Mindeststandards allgemeinverbindlich erklärt. Zu diesem Zweck soll das AEntG für andere Branchen geöffnet werden, was gem. Art. 3 Abs. 10 der EU-Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG) auch möglich ist. Um Regelungslücken in den Branchen zu vermeiden, die nicht von Tarifverträgen erfasst werden, soll eine Mindestabsicherung auf gesetzlichem Weg herbeigeführt werden. Als mögliche Instrumente werden das Mindestlohngesetz von 1952 oder das Verfahren des Heimarbeitsgesetzes genannt. Dieser zweite Schritt soll allerdings erst im deutlichen zeitlichen Abstand erfolgen, um die Absicherung eines möglichst hohen tariflichen Mindestniveaus nicht zu gefährden.

UNTERSTE TARIFLÖHNE ALS GESETZLICH VORGESCHRIEBENE MINDESTLÖHNE

Auch die Vorschläge der IG Metall gehen von einem branchenbezogen differenzierten Mindestlohnkonzept aus. In dem „gründlich“ zu ändernden Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (1952) soll festgelegt werden, dass das unterste Tarifentgelt einer Branche zugleich zum gesetzlichen Mindestarbeitseinkommen dieser Branche wird. Auf diese Weise soll die tarifautonome Gestaltung des untersten Einkommensniveaus erhalten und zugleich eine durch Gesetz garantierte umfassende Geltung bewirkt werden. Alternativ könnte das Instrument einer speziellen Allgemeinverbindlicherklärung analog zum AEntG angewendet werden. In Bereichen, in denen es keinen „lebendigen“ Tarifvertrag mehr gibt (und dieser sich beispielsweise nur noch in der Nachwirkung befindet) sollen die Regelungen des bestehenden Leiharbeitsarbeitsvertrages angewendet werden, der ja gewissermaßen Branchen übergreifende Mindeststandards fixiert. In jenen Fällen, in denen es überhaupt keinen Tarifvertrag gibt, sollen die Tarifverträge „vergleichbarer“ Bereiche herangezogen werden (Welmüller 2004).

GESETZLICHER MINDESTLOHN

Die Gewerkschaft NGG und auch die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) sprechen sich dagegen eindeutig für einen *einheitlichen*, Branchen übergreifenden gesetzlich fixierten Mindestlohn aus. Die NGG vertritt diese Forderung bereits seit Jahren, konnte dafür aber in der innergewerkschaftlichen Diskussion bislang keine Verbündeten finden (Peter/Wiedemuth 2003). Die zentrale Begründung für einen einheitlichen Mindestlohn lautet, dass auf diese Weise eine Schutzfunktion für den gesamten Arbeitsmarkt realisiert werden könne. Ein klarer und eindeutiger Orientierungswert sei wichtig für eine erfolgreiche Implementierung und leiste so auch einen Beitrag zur Rechtssicherheit (NGG 2004). Während die NGG sich für einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 1.500 € ausspricht, hat ver.di einen Betrag von 7,50 € je Stunde ins Gespräch gebracht, was je nach Wochenarbeitszeit einem Monatsentgelt von 1.200–1.300 € entspricht. Dies bewege sich im Rahmen der gesetzlichen Mindestlöhne im

vergleichbaren europäischen Ausland (Tabelle 5).

Die Meinungsverschiedenheiten, die in diesen Konzepten zutage treten, beziehen sich auf die strategische Zielsetzung und auch die technisch-instrumentelle Umsetzung: Der branchenorientierte Ansatz zielt vor allem auf die Absicherung des bereits erreichten Tarifniveaus in den einzelnen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen und lehnt sich damit sehr eng an die bestehenden Tarifstrukturen an. Auf diese Weise soll auch ein befürchteter Eingriff in die tarifautonome Festsetzung der Entgeltmindeststandards soweit wie möglich minimiert werden. Zugleich soll ein Sogeffekt nach unten begrenzt werden, der hohe Tariflöhne durch einen relativ niedrigen einheitlichen Mindestlohn gefährden könnte. Die Vertreter eines einheitlichen Mindestlohns sehen seine Funktion eher in der Etablierung eines allgemeinen gesellschaftlichen Arbeitseinkommensniveaus, das nirgendwo unterschritten werden darf. Angesichts der vielfältigen Versuche zur Ausweitung des Niedriglohnsektors bedürfe es einer politischen Antwort, die auch einfach und klar zu vermitteln sei.

Das Modell eines einheitlichen gesetzlichen Mindestlohns hat aus Sicht seiner Befürworter überdies den Vorzug, dass es für tarifgebundene und tariflose Branchen und Bereiche gleichermaßen gilt. Es bessert also auch niedrige Tarifentgelte auf, die ja in einigen Branchen ein erhebliches Problem darstellen. Umgekehrt werfen die Branchenmodelle zumindest einige Verfahrensfragen auf: Kann der Tarifvertrag in der Leih-/Zeitarbeitsbranche tatsächlich die Funktion eines allgemeinen unteren Einkommensniveaus für Branchen ohne „lebende“ Tarifverträge übernehmen? Wie können angesichts konkurrierender Tarifverträge „vergleichbare“ Tarifverträge für Bereiche ohne Tarifverträge festgelegt werden? Wie können unzureichende Einkommensniveaus in tarifgebundenen Branchen angehoben werden? Gewerkschaftsintern einigte man sich auf die Erarbeitung eines Lösungsvorschlags auf der Basis des IG Metall-Vorschlags. Die Arbeitsgruppe des SPD-Gewerkschaftsrates kam nach mehreren Sitzungen und einer Experten-Anhörung nicht zu einer endgültigen Klärung (SPD-Arbeitsgruppe, Zwischenbericht, 29. November 2004). Deshalb beschloss der SPD-Gewerkschaftsrat Ende November, die Arbeit der Gesprächsrunde „Einkommensgestaltung im unteren Bereich“ auf

der Basis des Zwischenberichts an den Gewerkschaftsrat fortzuführen. Die Gewerkschaften betonten im Anschluss, dass damit das Thema Mindestlohn keineswegs dauerhaft vom Tisch sei.

6

Ausblick auf die Tarifrunde 2005

Im Jahr 2005 steht aus mehreren Gründen erneut keine „normale“ Lohnrunde ins Haus. Zum einen finden in einigen Branchen, darunter die Metall- und Elektroindustrie, keine Tarifverhandlungen statt, weil länger laufende Abschlüsse getätigt wurden. Zum andern wird im öffentlichen Dienst, dessen Vergütungstarifverträge Ende Januar 2005 auslaufen, nicht lediglich über Lohn- und Gehaltserhöhungen verhandelt. Vielmehr steht eine Totalreform des Tarifrechts im öffentlichen Dienst auf der Tagesordnung, über die in den ver-

Tabelle 6: Tarifierhöhungen in 2005 – Erhöhungen aus Abschlüssen 2004 –

Ab 2005	Branche	%
Januar	Deutsche Telekom AG	2,7
März	Metallindustrie	2,0 ¹⁾
März	Volkswagen AG	1.000 € ²⁾
September	Bankgewerbe	1,6
Oktober	Chemische Industrie Ost	2,5
November	Deutsche Post AG	2,3
	Textil- u. Bekleidungsindustrie	4 x 108 € ²⁾

1) Plus 0,7 % Einmalzahlung (ERA-Strukturkomponente).

2) Einmalzahlung.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31. 12. 2004.

WSI Hans Böckler Stiftung

gangenen eineinhalb Jahren sehr intensiv verhandelt wurde. Es ist davon auszugehen, dass das mögliche Erhöhungsvolumen Bestandteil eines tarifvertraglichen Gesamtpakets wird.

Erst im März/April und den darauf folgenden Monaten laufen die Entgelttarifverträge in der chemischen Industrie, im Einzel- und Großhandel aus. Als grobe Orientierungsgröße für die Verhandlungen könnten die bereits im Vorjahr vereinbarten Stufenerhöhungen in anderen Tarifbereichen herangezogen werden. Die *Tabelle 6*

zeigt ein breites Spektrum, das von Einmalzahlungen bis zu linearen Erhöhungen reicht.

Schwierig werden zweifellos die noch offenen Tarifverhandlungen im Bauhauptgewerbe und auch die Auseinandersetzungen in anderen Branchen, wie z. B. bei den Verlagen, in der Druck- und Papier verarbeitenden Industrie, in denen die Arbeitgeberverbände die Manteltarifverträge gekündigt haben, um weitreichende Einschnitte in tarifliche Regelungen und Leistungen durchzusetzen.

LITERATUR

Bahn Müller, R./Bispinck, R. (1995): Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell – Das deutsche Tarifs system zwischen kollektiver Regulierung, betrieblicher Flexibilisierung und individuellen Interessen, in: Bahn Müller, R./Bispinck, R. (Hrsg.), Tarifpolitik der Zukunft – Was wird aus dem Flächentarifvertrag?, Hamburg

Bartsch, K./Hein, E./Hirschel, D./Mühlaupt, B./Truger, A. (2003): WSI-Konjunkturbericht 2003 – Mit koordinierter Makropolitik gegen die Stagnation!, in: WSI-Mitteilungen 12

BIBB (2004): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2004: Sehr schwacher Anstieg vor allem im Westen, Pressemitteilung 1/2005 vom 6.1.2004

Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance; in: WSI-Mitteilungen 5

Bispinck, R./Schäfer, C. (2005): Niedriglöhne? Mindestlöhne, Verbreitung von Niedriglöhnen und Möglichkeiten ihrer Bekämpfung, in: Sozialer Fortschritt 1

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2004): Kontrollierte Dezentralisierung. Eine Analyse der tariflichen Öffnungsklauseln in 80 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 55, Düsseldorf, Februar

Däubler, W. (2003): Tarifliche Leistungen nur für Gewerkschaftsmitglieder? Kritische Akademie Inzell

Gesamtmetall (2005): Ergänzungstarifverträge nach dem Pforzheimer Kodex, Stand: 13. Januar

Huber, B. (2004): „Gewerkschaftliche Betriebspolitik heute: Solidarische Interessenvertretung in Zeiten der Globalisierung“, Rede auf der Vertrauensleutekonferenz am 20. November

Hundt, D. (2004): Zukunft für eine neue Tarifaufonomie – Zwischenbilanz und Ausblick zur Tarifrunde 2004, Berlin, 11. Juni

IG BAU (2004): Eckpunkte der IG Bauen-Agrar-Umwelt zur Diskussion über Mindestlöhne/-Mindeststandards, September

IG Metall NRW (2004): „besser-statt-billiger“ – Aufruf zur Modernisierungsoffensive, November

NGG (2004): Mindestlohn – Stellungnahme der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Oktober

Peter, G./Wiedemuth, J. (2003): Tarifliche und gesetzliche Mindeststandards für Erwerbseinkommen – Ansätze der gewerkschaftlichen Diskussion, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 429–435

Peters, J. (2004): „Eine andere Arbeitswelt ist möglich – wir haben Alternativen für eine bessere Politik“, Rede auf der Vertrauensleutekonferenz am 18. November

Riexinger, B./Sauerborn, W. (2004): Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle. Vorwärts zu den Wurzeln, Supplement der Zeitschrift Sozialismus 10

Schröder, L. (2004): Ein Tarifabschluss wider den Zeitgeist – Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung, in: Sozialismus 6

Statistisches Bundesamt (2005): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2004, vorläufige Ergebnisse, Wiesbaden

SVR (2004): Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2004/2005: Erfolge im Ausland, Herausforderungen im Inland

Welz Müller, R. (2004): Niedrige Arbeitseinkommen – ein wachsendes Problem. Sind Mindestlöhne die Lösung?, in: SPW, Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft 139

Zachert, U. (1995): Die Renaissance der tariflichen Differenzierungsklausel, in: Der Betrieb, S. 322 ff.