

# Tarifvergütungen für berufsfachlich qualifizierte Beschäftigte

Die tariflichen Vergütungen weisen traditionell ein hohes Maß an Differenzierung zwischen den Branchen auf. Der Beitrag analysiert Ausmaß und Entwicklungsdynamik dieser Unterschiede anhand ausgewählter Industrie- und Dienstleistungssektoren und für Beschäftigtengruppen mit vergleichbarer beruflicher Qualifikation. Dabei wird deutlich, dass sich der Einkommensvorsprung der Industrie seit Mitte der 1990er Jahre vergrößert hat.

REINHARD BISPINCK, WSI-TARIFARCHIV

## 1. Zielsetzung und Vorgehensweise

Die Festlegung von Höhe und Differenzierung der (tariflichen) Arbeitseinkommen ist das Resultat einer ganzen Reihe unterschiedlicher Bestimmungsfaktoren. Dazu zählt die wirtschaftliche Leistungskraft einer Branche; d. h. die jeweiligen Wertschöpfungs-, Produktivitäts- und Gewinnentwicklungen bestimmen maßgeblich die Spielräume bei der Einkommensgestaltung. Die individuellen Arbeitseinkommen differenzieren sich des Weiteren nach Maßgabe der schulischen und beruflichen Ausgangsqualifikation bzw. der konkret im Arbeitsprozess abgeforderten Qualifikation. Daneben spielen Knappheitsverhältnisse am Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle und schließlich sind auch institutionelle Faktoren wie die Ausgestaltung des Tarifsystems sowie der Organisationsgrad und das Durchsetzungsvermögen der Gewerkschaften von Bedeutung. Unabhängig von den genannten Dimensionen übt nicht zuletzt die gesellschaftliche Wertschätzung und Bewertung von Tätigkeitsfeldern und einzelnen Berufen einen erheblichen Einfluss auf Einkommenshöhe und -spreizung aus. Ein integraler Bestandteil dieser gesellschaftlichen Bewertung war auch die lange Zeit vorherrschende Vorstellung, dass ein Lohn so bemessen sein müsse, dass man (genauer: der Mann) davon auch seine Familie ernähren kann. Dieser Anspruch galt namentlich für den klassischen Tätigkeitsbereich des qualifizierten Industriearbeiters bzw. den Fachangestellten als Prototyp

des männlichen Familienernährers. Für die Bereiche klassischer Frauentätigkeiten in der Industrie wie auch im Dienstleistungssektor ist anzunehmen, dass sie gerade deswegen ein niedrigeres Lohn- und Gehaltsniveau aufweisen.

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die tariflichen Jahreseinkommen von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung und mit Fachhochschulqualifikation analysiert. Dargestellt und verglichen werden das jeweilige tarifliche Einkommensniveau und seine Entwicklung im Zeitablauf. Dafür wurden Branchen und Tätigkeitsbereiche zugrunde gelegt, die Kernsektoren der Industrie, den privaten Dienstleistungssektor und den Bereich von Gesundheits-, Pflege-, Sozial- und Erziehungsdienstleistungen abdecken:

- Metallindustrie (Automobilindustrie)
- Bankgewerbe
- Versicherungsgewerbe
- Gesundheitswesen/Pflege
- Sozial- und Erziehungsdienst. ▶

● Die Auswertung erfolgt in Anlehnung an das Forschungsdesign des Projektes „Was kommt nach dem Familienlohn? Probleme und Möglichkeiten der Regulierung von Einkommensrisiken bei NormalarbeitnehmerInnen im Ländervergleich“ (Projekt-Nr. 2010-375-4), das seit 2011 (bis 2013) von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Wir danken Gabriele Gröschl-Bahr und Detlef Raabe von ver.di für wertvolle Unterstützung bei der Zusammenstellung der Daten.

In der Metallindustrie wurde der Tarifbereich Nordwürttemberg/Nordbaden ausgewählt. Im Banken- und Versicherungsgewerbe bestehen jeweils bundesweite Tarifverträge. Im Bereich Gesundheit/Pflege, Sozial- und Erziehungsdienst wurden neben dem öffentlichen Dienst (Gemeinden) auch ausgewählte Wohlfahrtsverbände berücksichtigt.

Bei den Tarifeinkommen wurden die Grundvergütungen sowie als regelmäßig gezahlte Einkommensbestandteile das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) berücksichtigt. Nicht einbezogen wurden in der Regel variable Zulagen und Zuschläge, die jeweils von der konkreten Arbeitsleistung, von besonderen Arbeitszeitformen (Überstunden, Nacht- und Schichtarbeit) oder spezifischen Funktionen abhängen. Eine Ausnahme bildet die tarifliche Leistungszulage in der Metallindustrie (vgl. Abschnitt 2.1). Pauschal- und Einmalzahlungen blieben ebenso unberücksichtigt wie Tarifveränderungen im Laufe der jeweiligen Jahre. Die Jahreseinkommen wurden auf Basis der zum jeweiligen Jahresende gültigen Tarifvergütungen berechnet.

Als Qualifikations- bzw. Anforderungsstufen wurden – soweit möglich – zwei Ausprägungen des „Normalarbeitnehmers“ berücksichtigt:

- Beschäftigte mit abgeschlossener, in der Regel dreijähriger Berufsausbildung, etwa im Rahmen des dualen Systems der beruflichen Bildung oder als vollzeitschulische Ausbildung.
- Beschäftigte mit einem Fachhochschulabschluss oder einer vergleichbaren Qualifikation.

In den einschlägigen Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträgen für die genannten Branchen wurden jeweils die Einstiegsgruppe sowie die oberste erreichbare Vergütungsgruppe für die beiden Beschäftigtengruppen identifiziert. Auf diese Weise können Einkommenskorridore abgebildet werden, in denen sich die Beschäftigten mit dieser Qualifikation bewegen. Die Analyse wurde auf die westdeutschen Tarifgebiete beschränkt, um eventuelle Auswirkungen des deutsch-deutschen Einigungsprozesses auf die Tarifentwicklung auszuschließen.<sup>②</sup>

Der Analysezeitraum erstreckt sich von 1995 bis 2010. Die Einkommensdaten werden in Fünfjahresabschnitten wiedergegeben. Für den Bereich der Wohlfahrtsverbände beschränken sich die Angaben auf den aktuellen Rand.

In allen untersuchten Gehaltstarifverträgen und auch in den neuen entgeltbezogenen Vergütungstarifverträgen gibt es Differenzierungen, die an die Dauer der Tätigkeit im Betrieb bzw. innerhalb des Berufs/der Tätigkeit oder auch in der konkreten Tarifgruppe anknüpfen. Eine Senioritätsorientierung, die direkt an das Lebensalter anknüpfte, bestand lediglich im früheren Bundesangestelltentarifvertrag (BAT).

In einzelnen Tarifbereichen waren in früheren Jahren unmittelbar familienbezogene Einkommenskomponenten Bestandteile des Tarifeinkommens:

- Im BAT gab es bis zu seiner Ablösung durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Jahr 2005 den

sogenannten Ortszuschlag. Der Ortszuschlag war, anders als der Name nahelegt, ein familienbezogener Vergütungsbestandteil, differenziert nach Familienstand, Kinderzahl und Vergütungsgruppe.

- Im Bankgewerbe sah der Tarifvertrag bis 1995 eine Kinderzulage vor von zuletzt 25/50 DM (12,78/25,56 €) für ein Kind bzw. zwei oder mehr Kinder. Sie wird seit 1996 als Besitzstandssicherung weitergezahlt.

Eine vergleichbare Regelung stellte im Versicherungsgewerbe der Sozialzuschlag dar. Er betrug zuletzt 18/35 DM für ein Kind bzw. zwei und mehr Kinder und wird seit 1995 ebenfalls nur noch als Besitzstand (10/20 €) gezahlt.

In der Metallindustrie existier(t)en vergleichbare familienbezogene Tarifbestandteile nicht.

Anders als die direkt familienbezogenen Entgeltbestandteile können berufserfahrungs- und altersabhängige Einkommenselemente allenfalls sehr indirekt als solche interpretiert werden, und zwar lediglich insofern, als mit steigendem Lebensalter (und wachsender Berufserfahrung) auch die Wahrscheinlichkeit größer wird, eine Familie zu gründen.

## 2. Branchenbezogene Daten

Im Folgenden werden die Befunde aus den ausgewählten Branchen und Tarifbereichen nach Qualifikationsniveaus bzw. Tätigkeiten differenziert dargestellt. Eine branchenvergleichende Analyse schließt sich an.

### 2.1 Metallindustrie

Die Metallindustrie ist die industrielle Kernbranche der bundesdeutschen Wirtschaft. Die Tarifverträge regeln die Einkommens- und Arbeitsbedingungen für die zahlreichen Teilbranchen der Metall- und Elektroindustrie, darunter auch die Automobilindustrie. Nur für die Volkswagen AG besteht nach wie vor ein Haustarifvertrag, der sich zunehmend am Niveau der Flächentarifverträge orientiert. Der Tarifbereich Nordwürttemberg-Nordbaden ist von herausgehobener Bedeutung, da hier in der Vergangenheit zahlreiche Pilotabschlüsse getätigt wurden. Auch die Automobilindustrie spielt eine zentrale Rolle: In diesem Tarifbereich sind beispielsweise zentrale Produktionsstandorte der Daimler AG angesiedelt.

Für die Tarifanalyse sind folgende Gesichtspunkte zu beachten: Im Jahr 2002 wurde die Einführung eines neuen Entgeltrahmenabkommens (ERA) beschlossen, das die bis dahin geltenden getrennten Lohn- und Gehaltstarifverträ-

<sup>②</sup> Grundsätzlich gelten die gefundenen Ergebnisse auch für die ostdeutschen Tarifbereiche, denn die tariflichen Vergütungsstrukturen ähneln den westdeutschen weitgehend.

ge durch einen einheitlichen Entgelttarifvertrag ablöste. Als Einführungszeitraum wurde der Zeitraum vom 1.3.2005 bis zum 29.2.2008 festgelegt. Im Zusammenhang mit der ERA-Einführung wurden auch sogenannte ERA-Strukturkomponenten vereinbart, die bei der Berechnung des tariflichen Jahresverdienstes 2005 berücksichtigt wurden. Die von der IG Metall bis 2010 fortgeführten Lohn- und Gehaltstabellen dürften zwar laut Tarifvertrag in der Praxis keine Rolle mehr spielen, werden aber für das Jahr 2010 nachrichtlich noch einmal ausgewiesen.

Die Berechnungen (Tabelle 1) berücksichtigen die tariflichen Grundvergütungen, die tariflich garantierten Leistungszulagen sowie das tarifliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung. In den alten Vergütungstarifverträgen bestanden zwölf Lohngruppen und jeweils sieben Gehaltsgruppen für die kaufmännischen und technischen Angestellten. Das einheitliche Entgeltrahmenabkommen für alle Beschäftigten umfasst 17 Entgeltgruppen. Für die Gruppe der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung wurden folgende Vergütungsgruppen zugrunde gelegt:

- Arbeiter: Lohngruppen 7 und 12,
- kaufmännische Angestellte: Gehaltsgruppen K 2 (Eingangsstufe) und K 4 (Endstufe),
- technische Angestellte: Gehaltsgruppe T 2 (Eingangsstufe) und T 4 (Endstufe),

– Arbeitnehmer: Entgeltgruppen 7 und 9 (für das Jahr 2010, nach ERA-Einführung).

Für die Beschäftigten mit Fachhochschulqualifikation wurden folgende Gruppen herangezogen:

- kaufmännische Angestellte: Gehaltsgruppen K 4 (Eingangsstufe) und K 7 (Endstufe),
- technische Angestellte: Gehaltsgruppe T 4 (Eingangsstufe) und T 7 (Endstufe),
- Arbeitnehmer: Entgeltgruppen 12 und 17 (für das Jahr 2010, nach ERA-Einführung).

Die garantierte tarifliche Leistungszulage beträgt nach dem Entgeltrahmenabkommen im Betriebsdurchschnitt 15 %, die Leistungszulagen für Arbeiter bzw. Angestellte beliefen sich auf 16 bzw. 10 % im Durchschnitt. Ein *individueller* Anspruch bestand und besteht nicht.

Die Einkommensentwicklung verlief in den verschiedenen tariflichen Vergütungsgruppen im Berichtszeitraum gleichmäßig. Legt man die jahresbezogenen Tarifvergütungen auf Basis der Lohn- und Gehaltstabellen bis einschließlich 2010 zugrunde, errechnet sich für 1995–2010 ein einheitlicher Anstieg um 45,0 %. Das Bild verändert sich durch Einbeziehung der neuen Entgelttabellen für das Jahr 2010. Im Facharbeiterbereich liegt das Eingangsentgelt in ►

TABELLE 1

### Tarifliche Jahresgrundvergütung inkl. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung – Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden –

Angaben in Euro

Tätigkeit	Qualifikation/Anforderung	Vergütungsgruppe	1995	2000	2005	2010	2010 pro Monat
Facharbeiter	Berufsausb.	LG 7	23.006	25.544	28.755	33.356	2.780
	Berufsausb.	LG 12	31.063	34.488	38.825	45.037	3.753
kaufm. Angestellte	Berufsausb.	K 2 (1. Bj.)	21.292	23.642	26.619	30.878	2.573
	Berufsausb.	K 4 (4. Bj.)	34.078	37.842	42.606	49.422	4.119
	FH-Abschluss	K 4 (1. Bj.)	29.502	32.756	36.875	42.774	3.564
	FH-Abschluss	K 7	46.590	51.722	58.231	67.547	5.629
techn. Angestellte	Berufsausb.	T 2 (1. Bj.)	24.059	26.710	30.068	34.879	2.907
	Berufsausb.	T 4 (4. Bj.)	37.431	41.565	46.793	54.280	4.523
	FH-Abschluss	T 4 (1. Bj.)	32.944	36.584	41.185	47.774	3.981
	FH-Abschluss	T 7	51.017	56.651	63.782	73.986	6.165
Arbeitnehmer/in	Berufsausb.	E 7				38.544	3.212
	Berufsausb.	E 9				43.941	3.662
	Berufsausb. Experten-/Spezialistentätigkeit	E 10				46.834	3.903
	Berufsausb. Experten-/Spezialistentätigkeit	E 12				53.381	4.448
	FH-Abschluss	E 12				53.381	4.448
	FH-Abschluss	E 17				71.888	5.991

2010: Angaben für Lohn und Gehalt (LG, K- und T-Gruppen) nachrichtlich.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

der EG 7 mit fast 38.600 € über der LG 7 des alten Lohn-tarifvertrages mit ca. 33.400 €. In der Endstufe erreichten die Facharbeiter in der LG 12 rund 45.000 €, als Spezialisten gelangen sie in der EG 12 bis zu 53.400 €.

## 2.2 Bank- und Versicherungsgewerbe

Für die beiden Branchen des Finanzdienstleistungssektors bestehen mehrere getrennte Tarifvertragswerke. Ausgewertet wurden die Tarifverträge für das private und öffentliche Bankgewerbe (ohne die im TVöD gesondert geregelten Sparkassen) und für das private Versicherungsgewerbe (*Tabelle 2*). In beiden Branchen bestehen bundesweit geltende Tarifverträge.

Der Tarifvertrag für das *Bankgewerbe* sieht neun Gehaltsgruppen vor. Die Gruppe 4 ist die mittlere Gruppe und dient als Einstiegsgruppe für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, also auch Bankkaufleute. Sie können in der beruflichen Praxis mit entsprechender Fortbildung bis zur obersten Gehaltsgruppe 9 vordringen. Eine untere Einstiegsgruppe für Beschäftigte mit Fachhochschulqualifikation lässt sich nach Angaben der gewerkschaftlichen Praktiker nicht exakt benennen.

Im Tarifvertrag für das *Versicherungsgewerbe* sieht die Gehaltstabelle acht Vergütungsgruppen vor. Die Gehaltsgruppe III ist die Einstiegsgruppe für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, also auch für Versicherungskaufleute, die – wie die Bankkaufleute – die oberste Gehaltsgruppe, in diesem Fall die Gruppe VIII, erreichen können.

Neben der tariflichen Grundvergütung wurden im Bankgewerbe die Jahressonderzahlung mit aktuell 100 % eines Monatsentgeltes sowie im Versicherungsgewerbe das Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung mit 50 bzw. 80 % eines Monatsentgeltes berücksichtigt.

Damit ergibt sich für die beiden Branchen folgendes Bild: Bankkaufleute starten im Jahr 2010 mit einem Jahresgehalt von rund 28.000 € (2.335 €/Monat) und können in der obersten Tarifgruppe rund 54.500 € (4.544 €/Monat) erreichen. Dies markiert zugleich die tarifliche Obergrenze für Beschäftigte mit Fachhochschulqualifikation. Versiche-

rungskaufleute erhalten 2010 zu Beginn mit 29.800 € rund 1.800 € mehr und auch ihre oberste erreichbare Tarifvergütung liegt mit knapp 56.000 € (2.485 € bzw. 4.665 €/Monat) über dem Niveau des Bankgewerbes.

Die Tarifentwicklung verlief in beiden Branchen parallel: Im Bankgewerbe stiegen die hier ausgewiesenen tariflichen Jahreseinkommen von 1995 bis 2010 um 33,8 %, im Versicherungsgewerbe waren es im gleichen Zeitraum 33,3 %.

## 2.3 Öffentlicher Dienst

Der öffentliche Dienst, namentlich die Gemeinden, sind der größte Arbeitgeber für Beschäftigte in Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufen. Grundlage unserer Analyse für diese Berufsgruppen sind daher die Tarifverträge für diesen Tarifbereich. Die Tarifstrukturen im Bereich der Gemeinden wurden bis 2005 durch den BAT geprägt. Im Jahr 2005 vereinbarten die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes unter Federführung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) mit den Arbeitgebern den TVöD, der die bis dahin geltenden Lohn-tarifverträge und den BAT in einem neuen einheitlichen Entgelttarifvertrag für alle Beschäftigten zusammenfasste. Die folgenden Daten (*Tabelle 3*) zu den tariflichen Vergütungen beziehen sich für die Jahre 1995 und 2000 auf den BAT und für die Jahre 2005 und 2010 auf den TVöD. Im Sozial- und Erziehungsdienst wurde 2009 im Rahmen des TVöD eine eigenständige Entgelttabelle vereinbart, die für 2010 berücksichtigt wurde.

Um beide Qualifikationsniveaus, berufliche Ausbildung und Fachhochschulabschluss, mit Einstiegsniveau und oberer Vergütungsgrenze zu berücksichtigen, wurden die folgenden vier Berufe mit den entsprechenden Tarifgruppen in die Auswertung einbezogen:

- Altenpfleger/Altenpflegerin: BAT Kr. IV und VI sowie TVöD EG 7a Stufe 1 und EG 9b Endstufe,
- Krankenschwester/pfleger: BAT Kr. IV und Kr. X sowie TVöD Kr. 7a Stufe 1 und Kr. 11a Endstufe,

TABELLE 2

### Tarifliche Jahresgrundvergütung inkl. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung – Banken- und Versicherungsgewerbe –

Angaben in Euro

Tätigkeit	Qualifikation/Anforderung	Vergütungsgruppe	1995	2000	2005	2010	2010 pro Monat
Bankkaufmann/frau	Berufsausb.	4 (Anf.stufe)	20.924	23.091	26.143	28.015	2.335
	Berufsausb.	9 (Endstufe)	40.745	44.972	50.895	54.522	4.544
Versicherungskaufmann/frau	Berufsausb.	3 (Anf.stufe)	22.366	24.583	26.972	29.819	2.485
	Berufsausb.	8 (Endstufe)	41.984	46.160	50.646	55.980	4.665

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

TABELLE 3

### Tarifliche Jahresgrundvergütung inkl. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung – Öffentlicher Dienst Gemeinden West –

Angaben in Euro

Tätigkeit	Qualifikation/Anforderung	Vergütungsgruppe	1995	2000	2005	2010	2010 pro Monat
Altenpfleger/in	mit staatl. Anerkennung/ Abschlussprüfung	BAT Kr. IV ledig	21.912	23.507			
		verh., 2 Ki.	25.132	26.965			
		TVöD EG 7a, St. 1			23.865	26.289	2.191
	mind. 10 Pflegepersonen unterstellt	BAT Kr. VI ledig	29.376	31.534			
		verh., 2 Ki.	32.596	34.992			
		TVöD EG 9b, Endstufe			36.352	39.677	3.306
Erzieher/in	mit staatl. Anerkennung	BAT VI b/V c ledig	21.231	22.769			
		verh., 2 Ki.	24.451	26.227			
		TVöD EG 6/S 6 St. 2			25.284	29.243	2.437
Leiter/in Kita	ab 40 Plätze	TVöD S10, Stufe 6				44.819	3.735
	mind. 180 Ki.	BAT III ledig	42.433	45.577			
		verh., 2 Ki.	45.658	49.045			
		TVöD E 11/S 17			49.088	53.563	4.464
Krankenschwester/-pfleger	mit staatl. Anerkennung	BAT Kr. IV ledig	21.912	23.507			
		verh., 2 Ki.	25.132	26.965			
		TVöD Kr. 7a St. 1			23.865	26.612	2.218
Krankenschwester/-pfleger (Pflegedienstleitung)	mind. 200 Pflege- personen unterstellt	BAT Kr. X ledig	37.830	40.628			
		verh., 2 Ki.	41.106	44.147			
		TVöD Kr.11a Endstufe			46.528	50.912	4.243
Sozialarbeiter/in	mit staatl. Anerkennung	BAT V b/IV b (V b) ledig	24.080	25.842			
		verh., 2 Ki.	27.356	29.361			
		TVöD EG 9 St. 2 / S 11 St. 2			29.312	33.679	2.807
	oberste Gruppe	BAT II ledig	47.535	51.064			
		verh., 2 Ki.	50.812	54.583			
		TVöD E 12 / S 18			53.760	58.615	4.885

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

- Erzieher/Erzieherin: BAT VI b/V c sowie TVöD EG 6 / S 6 Stufe 2,
- Leiter/Leiterin einer Kindertagesstätte: BAT III bzw. TVöD E 11 / S 17,
- Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin: BAT V b/IV b und BAT II sowie TVöD EG 9 Stufe 2 / S 11 Stufe 2 und E 12 / S 18

Die wesentlichen Ergebnisse bezogen auf das Jahr 2010 lassen sich folgendermaßen zusammenfassen (Tabelle 3):

- *Altenpfleger/Altenpflegerinnen* mit staatlicher Anerkennung starten 2010 mit rund 26.300 €, unterstehen ihnen mindestens 10 Pflegekräfte steigt ihre Tarifvergütung in der Endstufe auf knapp 39.700 €. ▶

- *Krankenschwestern/-pfleger* mit abgeschlossener Ausbildung beginnen 2010 mit 26.600 €. In der Position der Pflegeleitung mit mindestens 200 unterstellten Pflegepersonen erreicht ihre Jahresvergütung in der Endstufe etwa 50.900 €. Voraussetzung für eine solche Leitungsposition ist allerdings eine ein- bis zweijährige Weiterbildung.
- *Erzieher/Erzieherinnen* verdienen 2010 zu Beginn ihrer Tätigkeit rund 29.250 €, ein *Leiter/eine Leiterin einer Kindertagesstätte* mit mindestens 180 Kindern erreicht ein maximales Tarifeinkommen von knapp 53.600 €.
- *Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen* erhalten in der untersten Tarifgruppe im Jahr knapp 33.700 € in der Endstufe der obersten erreichbaren Tarifgruppe bekommen sie eine Vergütung von gut 58.600 €.

In Bezug auf die Einkommensentwicklung seit 1995 ist vor allem die Wirkung des Ortszuschlages, eine im alten BAT in Abhängigkeit vom Familienstand und der Kinderzahl abhängige Einkommenskomponente (siehe oben), zu berücksichtigen: Für die Jahre 1995 und 2000 wurden daher die Tarifvergütungen sowohl für ledige Beschäftigte als auch für Beschäftigte mit zwei Kindern berechnet. Je niedriger die Grundvergütung, umso höher die relative Wirkung des höheren Ortszuschlages. Bezogen auf das Jahr 1995 verdienen Beschäftigte mit zwei Kindern je nach Tarifgruppe zwischen 3.220 und 3.276 € mehr als vergleichbare ledige Beschäftigte ohne Kinder. Beschäftigte mit zwei Kindern erhalten damit zwischen 6,4 und 14,1 % mehr als ledige Beschäftigte ohne Kinder.

Die Tarifentwicklung von 1995 bis 2010 belief sich im Durchschnitt auf eine Steigerung von knapp 23 %. Allerdings bestanden erhebliche Unterschiede je nach Beruf, Tarifgruppe und Familienstand bzw. Kinderzahl. Die folgenden Beispiele zeigen eine Spannweite zwischen 4,6 % und 39,9 %:

- Für ledige *Altenpfleger/Altenpflegerinnen* in der Eingangsgruppe stiegen die Tarifvergütungen in diesem Zeitraum um rund 4.380 €, das entspricht einem Anstieg um 20,0 %, für dieselben Beschäftigten mit zwei Kindern beträgt die Steigerung aufgrund des höheren Ausgangsniveaus 1.160 € bzw. 4,6 %.
- Bei den *Erziehern/Erzieherinnen* beträgt die Steigerung für ledige rund 8.000 €, für Beschäftigte mit zwei Kindern dagegen 4.790 €. Das entspricht einem Anstieg von 37,7 bzw. 19,6 %.
- Die *Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen* in der untersten Gruppe verzeichneten als Ledige einen Zuwachs von 9.600 €, mit zwei Kindern dagegen rd. 6.320 €, das heißt, der prozentuale Anstieg betrug 39,9 bzw. 23,1 %.

Bei dieser Berechnung des Tarifanstiegs ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass für Beschäftigte, die nach den Bestimmungen des BAT eingestellt wurden, Besitzstandsregelungen gelten. Hier dagegen handelt es sich um Einkommensvergleiche unter Annahme der Neueinstellung, also ohne Berücksichtigung der Besitzstandsregelungen.

## 2.4 Wohlfahrtsverbände

Die Wohlfahrtsverbände und ihre Einrichtungen spielen als Arbeitgeber im Bereich der sozialen Dienstleistungen eine große Rolle. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen werden dort in Tarifverträgen (AWO, Deutsches Rotes Kreuz, Paritätischer Wohlfahrtsverband) und bei den kirchlichen Trägern (Caritas, Diakonie) durch Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) im Rahmen des sogenannten Dritten Wegs festgelegt.<sup>③</sup> In früheren Jahren lehnte sich die Vergütung der Beschäftigten stark an den Tarifbedingungen für den öffentlichen Dienst an. Die Tarif- und Vergütungslandschaft hat sich in diesem Bereich jedoch in den vergangenen Jahren stark aufgefächert. Eine Darstellung über den gesamten Zeitraum 1995 – 2010 ist aufgrund der vorhandenen Datenlage nicht möglich. Im Folgenden werden anhand von wenigen ausgewählten (Tarif-)Bereichen die aktuellen Vergütungen im Bereich der Altenpflege dargestellt. Die Be-

③ Im kirchlichen Bereich besteht ein eigenständiges kollektives Arbeitsrecht, das auf dem verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbestimmungs- und Selbstverwaltungsrecht der Kirchen beruht. Die einvernehmliche Gestaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien und der Vergütung in paritätisch besetzten Kommissionen wird als „Dritter Weg“ bezeichnet. Er wird anstelle des herkömmlichen Tarifvertragssystems („Zweiter Weg“) bzw. der selbstständigen Setzung durch den Arbeitgeber („Erster Weg“) angewendet.

TABELLE 4

### Tarifliche Jahresvergütung Wohlfahrtsverbände für Altenpfleger/Altenpflegerinnen

Angaben in Euro

TV / AVR	Anwender	Tarifgebiet	Vergütungsgruppe	Jahr	Monat
<i>Eingangsstufe (Berufsanfänger/in)</i>					
TV AWO NRW	AWO NRW	West	Kr 7a	26.477	2.206
AVB	Paritätischer	West	Gr D	27.420	2.285
AVR Caritas	Caritas/Malteser	West	Kr 7a	27.609	2.301
DRK-Reformtarif	DRK	bundesweit	Kr 7a	27.905	2.325
AVR DW Bayern	Diakonie Bayern	West	EG 8	31.023	2.585
<i>maximale Erfahrungsstufe</i>					
AVB	Paritätischer	West	Gr D	32.340	2.695
AVR DW Bayern	Diakonie Bayern	West	EG 8	34.384	2.865
TV AWO NRW	AWO NRW	West	Kr 7a	36.252	3.021
AVR Caritas	Caritas/Malteser	West	Kr 7a	37.498	3.125
DRK-Reformtarif	DRK	bundesweit	Kr 7a	37.786	3.149

Quelle: Wohlfahrtintern-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

rechnungen erfolgten auf Basis des Tarifstandes vom September 2012 und enthalten auch Einmalzahlungen und feste Zulagen.

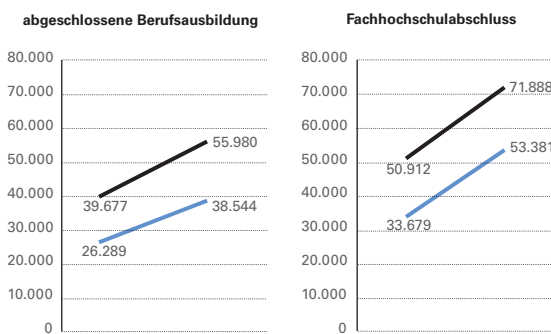
– Die *gelernten Altenpfleger/Altenpflegerinnen* erzielen in der Eingangsstufe eine (tarifliche) Jahresvergütung zwischen rund 26.500 und 31.000 €, das entspricht einem Monatseinkommen von rund 2.200 und knapp 2.600 €. In der maximalen Erfahrungsstufe bewegt sich die Jahresvergütung zwischen gut 32.300 und 37.800 € oder 2.700 und 3.150 € pro Monat (Tabelle 4).

– Für den Bereich der *Pflegedienstleitungen* ergibt sich folgendes Bild (Tabelle 5): In der Eingangsstufe reichen die Jahresvergütungen von rund 35.400 bis zu 38.300 € (2.950 – 3.200 € im Monat), in der höchsten Erfahrungsstufe besteht eine Spannweite von knapp 36.600 bis 44.200 € (3.050 – 3.680 € im Monat).

**ABB. 1**

**Spannweite der tariflichen Jahresvergütung nach Ausbildungsabschluss in ausgewählten Bereichen 2010**

Angaben in Euro ■ Einstiegsvergütung ■ oberste Vergütung



Quelle: WSI-Tarifarchiv (2010).



**3. Branchenergebnisse im Vergleich**

Die wesentlichen Ergebnisse der branchenspezifischen Tarifanalysen für die beiden Qualifikationsgruppen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen. Bei Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung bewegt sich das tarifliche Jahreseinkommen zwischen rund 26.290 € im Einstiegsbereich und knapp 56.000 € im obersten Vergütungsbereich. Bei Tätigkeiten mit Fachhochschulqualifikation liegt der Tarifverdienst zwischen 33.700 € im Einstiegsbereich und knapp 71.900 € bei den obersten Vergütungen (Abbildung 1).

– *Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung*: Die Spannweite der tariflichen Jahresvergütungen von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung reicht in den untersuchten Branchen im Jahr 2010 von rund 26.290 bis 56.000 €. Das entspricht einer monatlichen Tarifvergütung zwischen rund 2.190 und 4.670 € (Tabelle 6).

– Bei der *Einstiegsvergütung* reicht die Bandbreite des Jahreseinkommens von rund 26.300 € bis zu 38.550 €. Die höchste in den untersuchten Branchen gezahlte Einstiegsvergütung liegt damit 47 % über der niedrigsten. Die Gesundheitsberufe liegen am unteren Ende der Skala, gefolgt von den Bankkaufleuten, den Erziehern und Erzieherinnen und den Versicherungskaufleuten. An der Spitze stehen die Metallbeschäftigten.

– Bei der *obersten* erreichbaren Vergütung für Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung reicht die Spanne von 39.700 € bis zu knapp 56.000 €, sie beträgt damit rund 41 %. Am unteren Ende stehen wiederum die Gesundheitsberufe, am oberen Ende schieben sich die Bank- und Versicherungskaufleute vor die Beschäftigten der Metallindustrie. Auch die höchste Eingruppierung im Erziehungsbereich liegt etwas über der Metallvergütung. Grundsätzlich ist bei den Vergütungen im Gesundheits- und Pflegebereich zu berücksichtigen,

dass die obersten Vergütungen nur mit einer ein- bis zweijährigen Weiterbildung erreichbar sind. Tatsächlich werden viele dieser Positionen in der Praxis auch von Beschäftigten mit einer FH-Qualifikation besetzt.

– *Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss*: Bei Beschäftigten mit Fachhochschulabschluss reicht das Spektrum von rund 33.700 bis 71.900 €, das entspricht einem Monatsein-

**TABELLE 5**

**Tarifliche Jahresvergütung Wohlfahrtsverbände Pflegedienstleitung**

Angaben in Euro

TV / AVR	Anwender	Tarifgebiet	Vergütungsgruppe	Jahr	Monat
<i>Eingangsstufe (Berufsanfänger/in)</i>					
AVB	Paritätischer	West	Gr E	32.340	2.695
TV AWO NRW	AWO NRW	West	Kr 9b	35.431	2.953
DRK-Reformtarif	DRK	bundesweit	Kr 9b	35.730	2.978
AVR Caritas	Caritas/Malteser	West	Kr 9b	36.662	3.055
AVR DW Bayern	Diakonie Bayern	West	EG 10	38.311	3.193
<i>maximale Erfahrungsstufe</i>					
AVB	Paritätischer	West	Gr E	36.559	3.047
DRK-Reformtarif	DRK	bundesweit	Kr 9b	41.902	3.492
AVR DW Bayern	Diakonie Bayern	West	EG 10	42.470	3.539
TV AWO NRW	AWO NRW	West	Kr 9b	42.887	3.574
AVR Caritas	Caritas/Malteser	West	Kr 9b	44.205	3.684

Quelle: Wohlfahrtintern-Tarifarchiv.



TABELLE 6

**Tarifliche Jahresgrundvergütung inkl. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung – Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung –**

Angaben in Euro

Tätigkeit	Qualifikation/Anforderung	Vergütungsgruppe	2010	2010 Monat
<i>Einstiegsvergütung</i>				
Altenpfleger/in	mit staatl. Anerkennung/Abschlussprüfung	TVöD EG 7a, Stufe 1	26.289	2.191
Krankenschwester/pfleger	mit staatl. Anerkennung	TVöD Kr. 7a, Stufe 1	26.612	2.218
Bankkaufmann/frau	Berufsausb.	4 (Anf.-stufe)	28.015	2.335
Erzieher/in	mit staatl. Anerkennung	TVöD S 6 Stufe 2	29.243	2.437
Versicherungskaufmann/frau	Berufsausb.	3 (Anf.stufe)	29.819	2.485
Metallbeschäftigte	Berufsausb.	E 7	38.544	3.212
<i>Obere Vergütungen</i>				
Altenpfleger/in mind. 10 Pflegepersonen unterstellt	mit staatl. Anerkennung	TVöD EG 9b, Endstufe	39.677	3.306
Leitung Krankenpflege mit mind. 25 Pflegepersonen	mit staatl. Anerkennung	TVöD EG c, Endstufe	42.468	3.539
Metallbeschäftigte	Berufsausb.	E 9	43.941	3.662
Leiter/in Kita ab 40 Plätze.	mit staatl. Anerkennung	TVöD S 10, Stufe 6	44.819	3.735
Leitung Krankenpflege mit mind. 200 Pflegepersonen	mit staatl. Anerkennung	TVöD Kr.11a, Endstufe	50.912	4.243
Metallbeschäftigte	Berufsausb. Experten-/Spezialistentätigkeit	E 12	53.381	4.448
Leiter/in Kita mind. 180 Kinder	mit staatl. Anerkennung	TVöD S 17	53.563	4.464
Bankkaufmann/frau	Berufsausb.	9 (Endstufe)	54.522	4.544
Versicherungskaufmann/frau	Berufsausb.	8 (Endstufe)	55.980	4.665

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Datenstand: 31.12.2010.

WSI Mitteilungen

TABELLE 7

**Tarifliche Jahresgrundvergütung inkl. Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung – Beschäftigte mit Fachhochschulabschluss –**

Angaben in Euro

Tätigkeit	Qualifikation/Anforderung	Vergütungsgruppe	2010	2010 Monat
<i>Einstiegsvergütung</i>				
Sozialarbeiter/in	FH-Abschluss	TVöD S 11, Stufe 2	33.679	2.807
Metallbeschäftigte	FH-Abschluss	E 12	53.381	4.448
<i>oberste Vergütung</i>				
Leitung Krankenpflege mind. 200 Pflegepersonen unterstellt		TVöD Kr.11a, Endstufe	50.912	4.243
Leiter/in Kita mind. 180 Ki.		TVöD S 17	53.563	4.464
Bankgewerbe	Berufsausb.	9 (Endstufe)	54.522	4.544
Versicherungsgewerbe	Berufsausb.	8 (Endstufe)	55.980	4.665
Sozialarbeiter/in	FH-Abschluss	TVöD S 18	58.615	4.885
Metallbeschäftigte	FH-Abschluss	E 17	71.888	5.991

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

kommen von rund 2.800 bis 5.900 € (Tabelle 7). Im *Einstiegsbereich* bewegt sich das Einkommen zwischen 33.700 € und etwa 53.400 €. Die Differenz beträgt damit 58 %. Die Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen erhalten die geringste Vergütung, die Beschäftigten der Metallindustrie die höchste. – Im *oberen* Einkommensbereich reichen die tariflichen Jahresvergütungen von knapp 51.000 € bis zu knapp 72.000 €.

Hier startet die Reihe mit den Pflegeberufen (Leitung Krankenpflege mit mindestens 200 unterstellten Pflegepersonen), gefolgt von den Bank- und Versicherungskaufleuten und dahinter die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter. Mit deutlichem Abstand liegen die Beschäftigten der Metallindustrie an der Spitze.



TABELLE 8

### Tarifliche Jahresvergütung mit abgeschlossener Berufsausbildung – Einstiegsvergütung –

Tätigkeit	1995	2010	Steigerung	
	€	€	in €	in %
Metallfacharbeiter/in	23.006	38.544	15.538	67,5
Versicherungskaufmann/-frau	22.366	29.819	7.453	33,3
Erzieher/in	21.231	29.243	8.011	37,7
Bankkaufmann/frau	20.924	28.015	7.091	33,9
Krankenschwester	21.912	26.612	4.700	21,4
Altenpfleger/in	21.912	26.289	4.377	20,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

## 4. Fazit

Der Anstieg der Tarifvergütungen von 1995–2010 variiert sehr stark zwischen den Branchen: An der Spitze liegt die Metallindustrie mit einem Plus von durchschnittlich 55 %, gefolgt vom Bankgewerbe und Versicherungsgewerbe mit jeweils einem Anstieg von 33–34 %. Im öffentlichen Dienst ist dagegen nur ein durchschnittlicher Anstieg um gut 22 % zu verzeichnen. Dadurch erhöhen sich die Tariflohndifferenzen zwischen den untersuchten Branchen weiter.

Tabelle 8 verdeutlicht die Entwicklung am Beispiel der Tätigkeiten mit abgeschlossener Berufsausbildung in der Einstiegsstufe. Die gezeigten Relationen und Rangfolgen lassen sich allerdings keineswegs auf alle Tätigkeiten und Erfahrungsstufen übertragen. In der Metallindustrie und im öffentlichen Dienst ergeben sich allerdings sehr starke Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen infolge der Entgeltstrukturreformen im Rahmen von ERA und TVöD, die die vormalig völlig getrennten Lohn- und Gehaltstarifverträge modernisiert und zu einheitlichen Entgelttarifverträgen zusammengeführt haben.

Zusammenfassend ist festzuhalten: Die tariflichen Jahreseinkommen von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. mit Fach-

hochschulqualifikation in der Metallindustrie, im Bankgewerbe, im Versicherungsgewerbe, im Bereich Gesundheitswesen/Pflege sowie im Sozial- und Erziehungsdienst weisen erhebliche Unterschiede auf, die sich im Laufe des Beobachtungszeitraums von 15 Jahren in der Tendenz vergrößert haben. Familienbezogene Vergütungselemente, die zu Beginn des Beobachtungszeitraums vor allem im öffentlichen Dienst und im Finanzdienstleistungsbereich bestanden, existieren heute nicht mehr bzw. allenfalls noch als auslaufende Besitzstandsregelungen. Die tariflichen Einkommensniveaus im Bereich der Metallindustrie sowie bei den Finanzdienstleistern liegen in der Regel deutlich höher als im Gesundheits- und Sozialbereich. Eine Ausnahme stellen obere Leitungspositionen im Gesundheits- und Sozialbereich dar, wo im Einzelfall auch das Vergütungsniveau der Industrie bzw. von Banken und Versicherungen erreicht wird. Allerdings handelt es sich dabei im Vergleich zur Gesamtzahl der Arbeitsplätze in diesem Bereich vermutlich nur um eine sehr geringe Anzahl.

Insgesamt zeigt sich in der vergleichenden Betrachtung der Tariflohnentwicklung in Westdeutschland nach Branchen, dass gegenwärtig in der Metallindustrie als einem industriellen Kernsektor, in dem zugleich überwiegend Männer beschäftigt sind, wie auch in dem gemischt geschlechtlich besetzten Banken- und Versicherungsbereich deutlich höhere Tariflöhne erzielt werden als in den durch öffentliche oder quasi-öffentliche Beschäftigung gekennzeichneten und frauendominierten Gesundheits- und Sozialbereichen. Diese Differenz hat sich im Zeitverlauf tendenziell verstärkt. ■

## AUTOREN

**REINHARD BISPINCK**, Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung.

@ reinhard-bispinck@boeckler.de

**GÖTZ BAUER, ULRICH SCHMIDT, MONIKA SCHWACKE-PILGER, KATHRIN SONNEN, ANDREA TAUBE** und **MONIKA WIEBEL** sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.