

Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle

Die Tarifrunde 2019 komplettiert einen zweijährigen Tarifzyklus, der durch eine neue tarifpolitische Offensive der Gewerkschaften gekennzeichnet ist. Zu dieser gehören nicht nur relativ kräftige Lohnsteigerungen, sondern auch eine Erweiterung der tarifpolitischen Agenda um Fragen der individuellen Arbeitszeitgestaltung, die sich in Vereinbarungen zu neuen tariflichen Wahlmodellen niederschlägt. Allerdings führt eine anhaltend rückläufige Tarifbindung dazu, dass viele Beschäftigte nicht an den tariflichen Erfolgen der Gewerkschaften partizipieren können.

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

1 Die Tarifrunde 2019 im Überblick

In der Tarifrunde 2019 wurden von den DGB-Gewerkschaften für insgesamt 8,4 Mio. Beschäftigte neue Tarifabschlüsse vereinbart. Weitere 12,8 Mio. Beschäftigte profitierten 2019 größtenteils von Abschlüssen, die bereits 2018 oder früher vereinbart wurden. Hierzu gehören große Tarifbranchen wie z. B. die Metall- und Elektroindustrie oder Bund und Gemeinden des öffentlichen Dienstes, für die 2019 keine Tarifverhandlungen geführt wurden. Die Neuabschlüsse des Jahres 2019 finden sich hingegen im Wesentlichen in denjenigen Tarifbranchen, die im Vorjahr nicht verhandelt haben.

Bereits seit längerem lässt sich für Deutschland die Entwicklung eines zweijährigen Tarifzyklus beobachten, bei dem im ersten Jahr eine Reihe von Branchen einen Tarifabschluss verhandeln und im zweiten Jahr die noch fehlenden Branchen nachziehen. Dementsprechend hat die Mehrheit der Tarifverträge heute eine zweijährige Laufzeit. Bei den im Jahr 2019 neu abgeschlossenen Tarifverträgen lag die Laufzeit im Durchschnitt sogar bei 25,4 Monaten (*Abbildung 1*). In einigen Branchen wie z. B. der ostdeutschen Textilindustrie oder der Druckindustrie wurde 2019 sogar eine dreijährige Laufzeit vereinbart (*Übersicht 1*). Eine mit 33 Monaten überdurchschnittlich lange Laufzeit

findet sich auch im öffentlichen Dienst bei den Ländern. Kurze Laufzeiten von einem oder anderthalb Jahren sind hingegen heute eher die Ausnahme.

1.1 Tarifforderungen

Die Tarifrunde 2019 war die zweite Tarifrunde im Tarifzyklus 2018/2019. Die Tarifforderungen der Gewerkschaften orientierten sich dementsprechend auch im Wesentlichen an den Forderungen des Vorjahres (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019). In den meisten Branchen wurde eine tabellewirksame Erhöhung der Löhne und Gehälter von 5,5 bis 6,5 % gefordert (*Übersicht 1*). In einigen wenigen Branchen wie z. B. der Druckindustrie fiel das Forderungsniveau mit 5,0 % etwas niedriger aus. Insgesamt lagen die Tarifforderungen der Gewerkschaften damit relativ nah beieinander.

In einigen Tarifbranchen wurde neben einer prozentualen Entgelterhöhung auch wieder eine soziale Komponente gefordert, um für die unteren Lohngruppen überdurchschnittlich hohe Entgelterhöhungen durchzusetzen. Die Gewerkschaft ver.di hatte z. B. im öffentlichen Dienst bei den Ländern neben einer prozentualen Erhöhung von 6,0 % die Forderung erhoben, alle Löhne mindestens um 200 € im Monat anzuheben. Bezogen auf die unterste Entgeltgruppe im Tarifvertrag der Länder (TV-L, E1, Stufe 2) hätte dies einer Entgelterhöhung von mehr als 10 % ent-

sprochen. Ähnliche Forderungen nach einer Mindestentgelterhöhung um einen bestimmten Festbetrag gab es z. B. im Einzelhandel, im Groß- und Außenhandel und im Kfz-Handwerk.

Wie bereits in den vorherigen Tarifrunden spielten auch 2019 in einigen Branchen neben den Entgelterhöhungen Fragen der tarifvertraglichen Arbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. Hierzu gehören neue Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitverkürzung sowie Wahloptionen, bei denen die Beschäftigten zwischen mehr Geld oder zusätzlichen freien Tagen wählen können. Entsprechende Forderungen wurden z. B. in der Stahlindustrie, bei Banken und Versicherungen sowie in der chemischen Industrie erhoben.

1.2 Tarifabschlüsse

Die Mehrheit der im Jahr 2019 neu abgeschlossenen Tarifverträge sieht zweistufige Erhöhungen für die Jahre 2019 und 2020/2021 vor (*Übersicht 1*). Die durchschnittliche Abschlussrate, die die tabellenwirksamen Erhöhungen über die gesamte Laufzeit der Tarifverträge zum Ausdruck bringt, lag 2019 bei 5,4 %. Berücksichtigt man die in der Eisen- und Stahlindustrie sowie der chemischen Industrie vereinbarten tariflichen Zusatzgelder, die zwar nicht direkt in die Entgelttabellen eingehen, aber auf Dauer gezahlt werden, so erhöht sich die durchschnittliche Abschlussrate für die Gesamtwirtschaft auf 5,6 %.

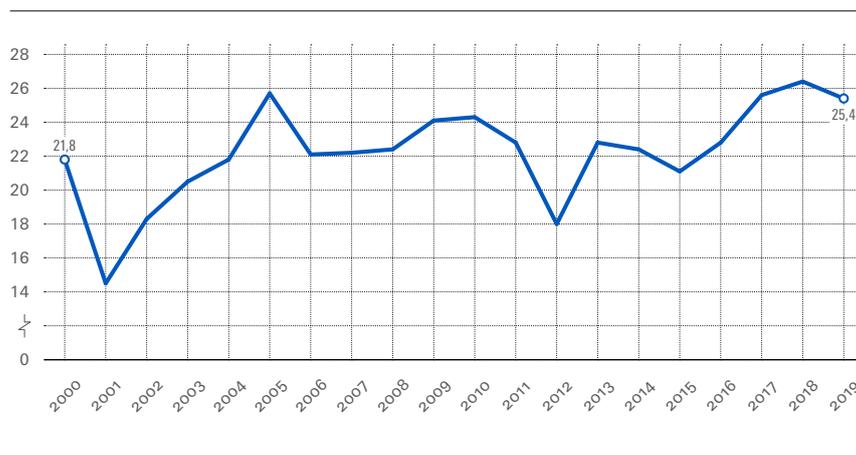
In Ostdeutschland fiel die durchschnittliche Abschlussrate mit 7,0 % deutlich höher aus als in Westdeutschland mit 5,1 %, was darauf hindeutet, dass in einigen ostdeutschen Branchen der Angleichungsprozess an das westdeutsche Tarifniveau immer noch nicht abgeschlossen ist. Insgesamt bewegten sich die durchschnittlichen Abschlussraten in den meisten Branchen zwischen 4,0 und 6,0 %. Besonders hoch war die Abschlussrate mit 9,0 % bei den Ländern im öffentlichen Dienst, was jedoch auch mit der besonders langen Laufzeit des neu abgeschlossenen Tarifvertrags zusammenhängt.

Pauschalzahlungen spielten in der Tarifrunde 2019 nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich 17,0 % aller Beschäftigten erhielten entsprechende Zahlungen, die als Ausgleich für sogenannte Nullmonate gezahlt wurden, in denen es keine tabellenwirksame Erhöhung gab; im Vorjahr waren es noch 46,4 % gewesen. In der Eisen- und Stahlindustrie sowie in der chemischen Industrie wurde ein zusätzliches Tarifentgelt eingeführt, das jährlich gezahlt wird und sich tarifdynamisch mit zukünftigen Tarifsteigerungen erhöht. Im Rahmen neu vereinbarter Wahlmodelle haben die Beschäftigten die Möglichkeit, anstelle dieses zusätzlichen Tarifentgelts zusätzliche freie Tage oder anderen Tarifleistungen zu wählen (vgl. Abschnitt 4).

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge, 2000–2019

Angaben in Monaten



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

2 Jahresbezogene Tariferhöhungen

Im Unterschied zur tarifvertraglichen Abschlussrate werden bei der Berechnung der jahresbezogenen Tariferhöhungen auch die unterschiedliche Lage und Laufzeit der Tarifverträge sowie die gegebenenfalls vereinbarten Nullmonate berücksichtigt. Außerdem werden sowohl die Neuabschlüsse aus dem Berichtsjahr als auch Abschlüsse aus den Vorjahren mit einbezogen, die erst im Berichtsjahr wirksam werden. Ebenfalls berücksichtigt werden Einmal- und Pauschalzahlungen. Die Berechnung der durchschnittlichen Tariferhöhung für das Jahr 2019 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2019 Stufenerhöhungen vereinbart hatten und die eine Laufzeit bis mindestens Ende des Jahres haben.

2.1 Tariferhöhungen in der Gesamtwirtschaft

Unter Berücksichtigung der neu abgeschlossenen Tarifverträge und der in den Vorjahren für 2019 bereits vereinbarten Tariferhöhungen stiegen die Tarifvergütungen im Jahr 2019 um durchschnittlich 2,9 % (*Abbildung 2*). In Ostdeutschland war der Zuwachs mit 3,1 % nur geringfügig höher als im Westen mit 2,9 %. Werden nur die Neuabschlüsse aus dem Jahr 2019 berücksichtigt, zeigt sich, dass die Tariflohndynamik deutlich an Fahrt verloren hat. Während die Erhöhungen aus 2018 und früher noch mit einem Lohnzuwachs von 3,3 % zu Buche schlugen, stiegen die Tariflöhne aufgrund der Neuabschlüsse 2019 nur noch um 2,5 %.

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse der Tarifrunde 2019

Abschluss	Tariffbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2019	2020/2021	Laufzeit
13.02.2019	Textil- und Bekleidungsindustrie West	5,5%	340€ Pauschale für 6 Monate 2,6% ab 08/2019	2,3% ab 09/2020	24 Monate bis 01/2021
20.02.2019	Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie	6,0%	4 Nullmonate 2,8% ab 03/2019	2,7% ab 03/2020	27 Monate bis 01/2021
03.03.2019	Öffentlicher Dienst Länder (ohne Hessen)	6,0%, mind. 200€ pro Monat (Pflege: 300€ pro Monat)	3,2% Gesamtvolumen, mind. 100€ pro Monat ab 01/2019 Pflege: 120€ pro Monat + 3,2% ab 01/2019	3,2% Gesamtvolumen, mind. 90€ pro Monat ab 01/2020 1,4% Gesamtvolumen, mind. 50€ pro Monat ab 01/2021 Pflege: 3,2% ab 01/2020 1,4% ab 01/2021	33 Monate bis 09/2021
05.03.2019	Energiewirtschaft Ost (AVEU)	6,1% (verdi) 7,0% (IG BCE)	3,0% ab 03/2019	3,0% ab 08/2020	27 Monate bis 05/2021
16.03.2019 20.03.2019	Eisen- und Stahlindustrie Nordwestdeutschland/Ost	6,0%	100€ Pauschale für 2 Monate 3,7% ab 03/2019	Zusätzliche tarifliche Vergütung von 1000€ pro Jahr	26 Monate bis 02/2021
30.04.2019	Textilindustrie Ost	6,0%	1 Nullmonat 2,6% ab 06/2019	1,6% ab 08/2020 2,0% ab 09/2021	36 Monate bis 04/2022
03.05.2019	Druckindustrie	5,0%	8 Nullmonate 2,4% ab 05/2019	2,0% ab 06/2020 1,0% ab 05/2021	36 Monate bis 08/2021
12.06.2019	Süßwarenindustrie Nordrhein-Westfalen	6,5%	3,0% ab 04/2019	2,6% ab 04/2020	25 Monate bis 04/2021
13.06.2019	Kfz-Handwerk Bayern	5,0%, mind. 140€ pro Monat	1 Nullmonat 2,7% ab 07/2019, mind. 80€ pro Monat	2,6% ab 07/2020, mind. 80€/Monat	24 Monate bis 05/2021
26.06.2019	Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen	6,5%, mind. 180€ pro Monat	2 Nullmonate 3,0% ab 07/2019	1,9% ab 06/2020	24 Monate bis 04/2021
01.07.2019	Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	6,5%, mind. 163€ pro Monat	2 Nullmonate 3,0% / 77,50€ pro Monat für Vergütungen bis/ab 2579€ ab 07/2019	1,8% ab 05/2020	24 Monate bis 04/2021
03.07.2019	Bankgewerbe	6,0%	7 Nullmonate 2,0% ab 09/2019	2,0% ab 11/2020	29 Monate bis 06/2021
22.11.2019	Chemische Industrie	reale Erhöhung Tarifliches Zukunftskonto in Höhe von 1000€ pro Jahr (tarifdynamisch)	regional unterschiedlich: Pauschale 4,0–6,0% eines Monatsentgelts für 6–8 Monate	1,5% ab 07/2020 1,3% ab 07/2021 Zukunftsbetrag von 9,2/13,8% eines Monatsentgelts für 2020/2021	27–29 Monate bis 03/2022
25.11.2019	Holz und Kunststoff- verarbeitende Industrie Niedersachsen/Bremen	5,5%	3 Nullmonate	2,6% ab 01/2020 1,8% ab 01/2021	23 Monate bis 08/2021
29.11.2019	Versicherungsgewerbe	6,0%	225€ Pauschale für 7 Monate	2,8% ab 04/2020 2,0% ab 06/2021	29 Monate bis 01/2022

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI Tarifarchiv

Mit einem nominalen Zuwachs von 2,9 % im Jahr 2019 stiegen die Tarifvergütungen fast genauso stark wie im Vorjahr, als sie um 3,0 % zunahmen (Abbildung 3). Über die letzten beiden Jahrzehnte hinweg markiert dies eine der stärksten Tarifierhöhungen, die lediglich in den Jahren 2014 und 2018 noch leicht übertroffen wurde. Aufgrund des mit 1,4 % wieder deutlich geringer ausfallenden An-

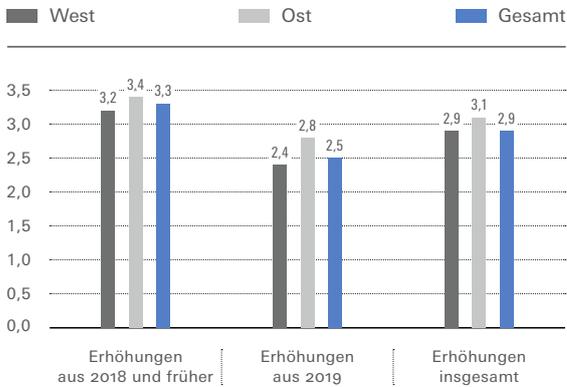
stiegs der Verbraucherpreise wuchsen die realen Tarifvergütungen 2019 um 1,5 % und damit etwas stärker als im Vorjahr.

Der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum – gemessen als Summe aus Preis- und Produktivitätsentwicklung – konnte, wie schon in den Vorjahren, auch 2019 durch die Tariflohnzuwächse deutlich übertroffen wer-

ABBILDUNG 2

Durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne im Jahr 2019

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



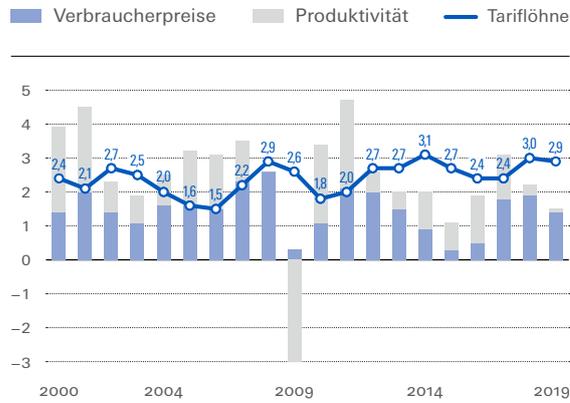
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 3

Tariflöhne, Verbraucherpreise und Produktivität, 2000–2019

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

den. Neben relativ hohen nominalen Lohnzuwächsen und einer relativ geringen Inflationsrate ist hierfür vor allem eine weiterhin stagnierende Produktivitätsentwicklung in Deutschland verantwortlich (Abbildung 3). Damit setzte sich ein bereits seit einigen Jahren zu beobachtender Trend zu einer expansiveren Lohnentwicklung weiter fort, wonach die Tarifzuwächse teilweise deutlich über den Verteilungsspielräumen liegen, nachdem sie in den 2000er Jahren zumeist deutlich dahinter zurückgeblieben waren. Die Tarifrunde 2019 komplettiert damit ein tarifpolitisches Jahrzehnt, das vor dem Hintergrund einer dynamischen Wirtschaftsentwicklung und rückläufiger Arbeitslosenzahlen auch eine deutlich stärkere Tariflohndynamik aufwies (Bispinck 2020).

war die Lohndrift in der Tendenz hingegen eher positiv, obwohl es zwischen den einzelnen Jahren erhebliche Schwankungen gab. Zu den Faktoren, die in ökonomischen Prosperitätsphasen eine positive Lohndrift erzeugen können, gehören vor allem Überstundenzuschläge aufgrund längerer Arbeitszeiten sowie übertarifliche Zahlungen auf

2.2 Tarif- und Effektivlöhne

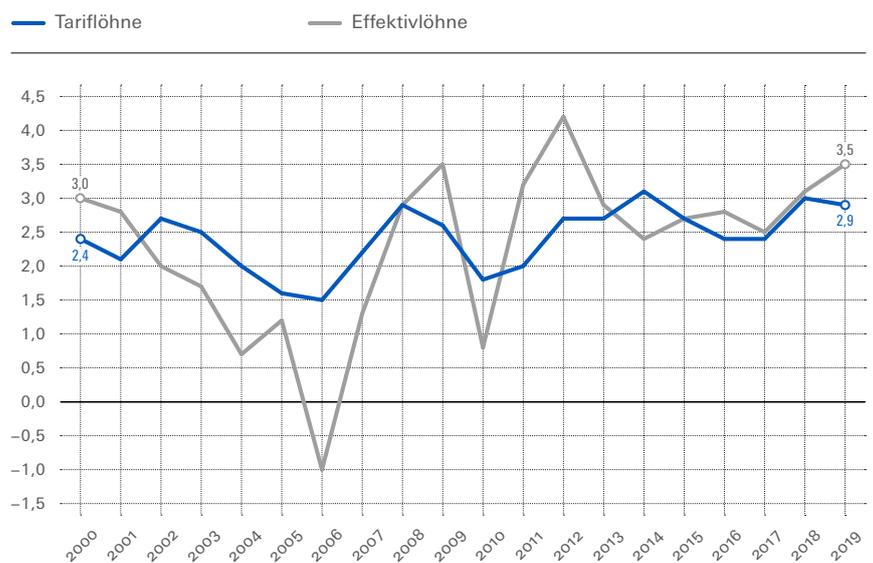
Im Jahr 2019 lag der Anstieg der Effektivlöhne pro Stunde – d.h. der Anstieg, bei dessen Berechnung nicht nur die Löhne der Tarifbeschäftigten, sondern aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt werden – bei 3,5% (Statistisches Bundesamt 2020) und damit mehr als einen halben Prozentpunkt höher als jener der Tariflöhne (Abbildung 4). In dieser positiven Lohndrift spiegelt sich vor allem die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt wider, wo ein in vielen Branchen zu beobachtender Arbeitskräftemangel sich in höheren Löhnen niederschlägt.

Die Effektivlohnentwicklung war insgesamt erheblich volatiler und wurde deutlich stärker von konjunkturellen Schwankungen beeinflusst als die Entwicklung der Tariflöhne. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung und hoher Arbeitslosigkeit war die Lohndrift in den 2000er Jahren zumeist negativ. In den 2010er Jahren

ABBILDUNG 4

Tariflöhne und Effektivlöhne^A, 2000–2019

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerstunde

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

betrieblicher Ebene. Hinzu kommt, dass es sich – vor dem Hintergrund einer vergleichsweise positiven Lage auf dem Arbeitsmarkt – in manchen Branchen auch nicht-tarifgebundene Unternehmen nicht mehr erlauben können, hinter der Tariflohnentwicklung zurückzubleiben.

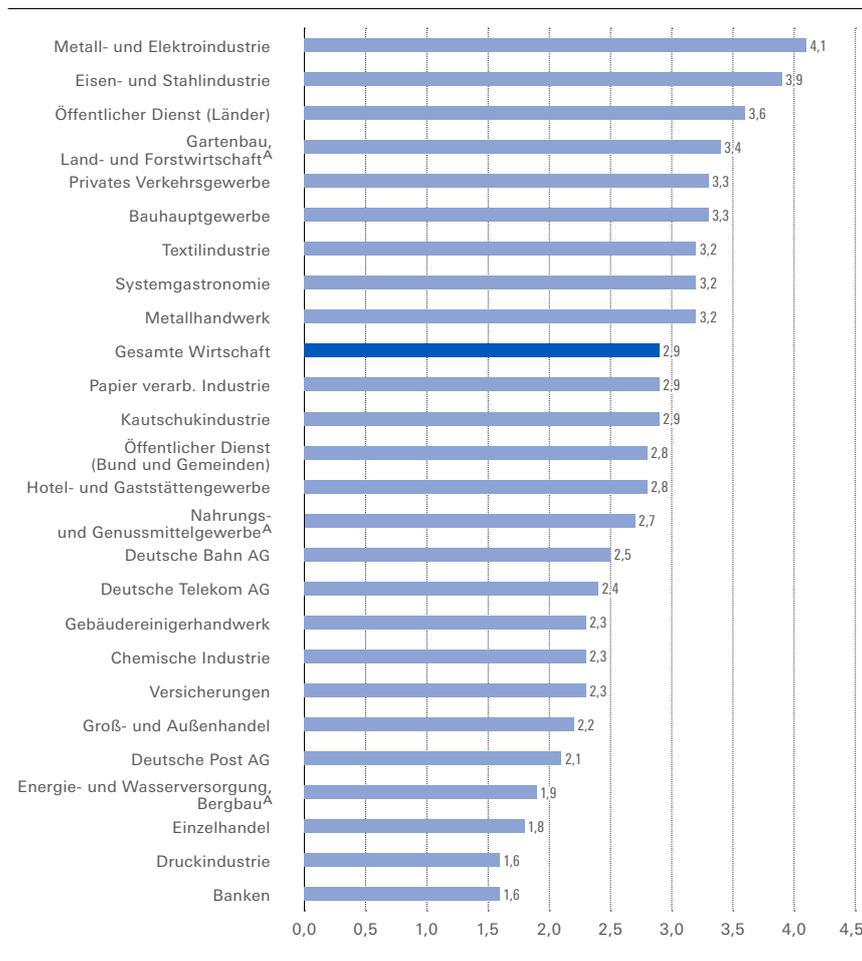
2.3 Tariferhöhungen in einzelnen Branchen

Bei den Tariferhöhungen im Jahr 2019 zeigen sich zwischen den einzelnen Tarifbranchen und Wirtschaftsbereichen große Unterschiede (Abbildung 5). Eine besonders starke Tariferhöhung verzeichnete mit 4,1 % die Metall- und Elektroindustrie, die nach wie vor von dem sehr hohen Tarifabschluss des Vorjahres profitierte (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019). Relativ hohe Tarifzuwächse gab es 2019 auch in der Eisen- und Stahlindustrie mit 3,9 %, beim öffentlichen Dienst (Länder) mit 3,6 % und im Wirtschaftsbereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit 3,4 %.

ABBILDUNG 5

Erhöhung der Tariflöhne 2019 in ausgewählten Branchen

Veränderungen in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A Wirtschaftsbereich mit mehreren Tarifbranchen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

3,4 %. Überdurchschnittliche Tariferhöhungen gab es außerdem mit 3,3 % im Bauhauptgewerbe und im privaten Verkehrsgewerbe sowie mit 3,2 % im Metallhandwerk, in der Systemgastronomie und in der Textilindustrie.

Mit 2,9 % lag die Tariferhöhung in der Kautschuk- und der papierverarbeitenden Industrie genau im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Es folgten mit jeweils 2,8 % der öffentliche Dienst (Bund und Gemeinden) und das Hotel- und Gaststättengewerbe, mit 2,7 % das Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, mit 2,5 % die Deutsche Bahn AG, mit 2,4 % die Deutsche Telekom AG sowie mit jeweils 2,3 % das Gebäudereinigerhandwerk, die chemische Industrie und die Versicherungen. Um 2,2 % wuchsen die Tariflöhne im Groß- und Außenhandel und um 2,1 % jene bei der Deutschen Post AG.

Unterhalb von 2,0 % lagen der Wirtschaftsbereich Energie, Wasserversorgung und Bergbau mit 1,9 % und der Einzelhandel mit 1,8 %, wobei die Mehrzahl der Einzelhandelsbeschäftigten eine Tariferhöhung von 2,0 % erhält und lediglich in den oberen Lohngruppen die Tarifzuwächse deutlich geringer ausfallen (Schulten 2019a). Das Schlusslicht bilden schließlich mit jeweils 1,6 % die Banken und die Druckindustrie.

In einigen Branchen wie z. B. dem öffentlichen Dienst oder dem Einzelhandel haben die unteren Lohngruppen überdurchschnittlich hohe Tarifzuwächse erzielt. Außerdem wurden in einigen Tarifverträgen auch bestimmte Berufsgruppen deutlich aufgewertet. Dies gilt insbesondere für die Landesbeschäftigten im öffentlichen Dienst, wo z. B. die Tarifentgelte von Pflegekräften durch eine Mindesterhöhung von 120 € pro Monat besonders stark angehoben wurden. Noch deutlicher aufgewertet wurden die Pflegekräfte im gemeinsamen Tarifabschluss der Universitätskliniken Freiburg, Heidelberg, Tübingen und Ulm: Während alle Beschäftigten über zwei Stufenerhöhungen hinweg einen Tariflohnzuwachs von 7,1 % erzielten, wurden im selben Zeitraum die Tarifentgelte für Pflegekräfte je nach Erfahrungsstufe zwischen 16 und 37 % angehoben (Busch 2019).

2.4 Tarifniveau in Ost- und Westdeutschland

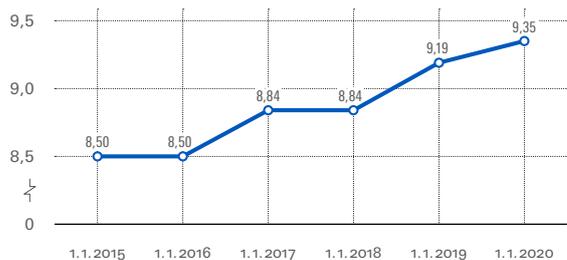
Auch 29 Jahre nach der deutschen Vereinigung gibt es immer noch Unterschiede zwischen den Tarifniveaus in Ost- und Westdeutschland. Im Durchschnitt lagen 2019 die tarifvertraglichen Grundvergütungen in Ostdeutschland bei 97,7 % des westdeutschen Niveaus (Abbildung 6). Infolge der etwas stärkeren Tariferhöhungen in Ostdeutschland verkleinerte sich der Abstand gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte. Neben den tarifvertraglichen Grundvergütungen sind die ostdeutschen Beschäftigten auch bei anderen tarifvertraglichen Regelungen oft schlechter gestellt. Dies gilt insbesondere für die tarifvertraglich geregelten Arbeitszeiten, wonach in Ostdeutschland im Durchschnitt eine Stunde pro Woche mehr gearbeitet werden muss.

3 Gesetzlicher Mindestlohn und tarifvertragliche Branchenmindestlöhne

Zum 1. Januar 2020 wurde der gesetzliche Mindestlohn von 9,19 € auf 9,35 € pro Stunde erhöht. Die Erhöhung geht auf einen Beschluss der Mindestlohnkommission aus dem Jahr 2018 zurück. Das Votum der Mindestlohnkommission orientierte sich dabei an der durchschnittlichen Entwicklung der Tariflöhne für die Jahre 2016 und 2017, wie sie durch den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ausgewiesen wurde. Für die Erhöhung zum 1. Januar 2020 wurden darüber hinaus auch die Tarifschlüsse im ersten Halbjahr 2018 berücksichtigt (Mindestlohnkommission 2018). Nachdem seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Januar 2015 die ersten beiden Erhöhungen jeweils erst nach zwei Jahren erfolgten, hat sich die Mindestlohnkommission in ihrem jüngsten Beschluss erstmalig für jährliche Anpassungsschritte ausgesprochen. Insgesamt ist der gesetzliche Mindestlohn in den ersten fünf Jahren nach seiner Einführung um insgesamt 10,0 % erhöht worden, was einem jährlichen Zuwachs von 2,0 % entspricht (Abbildung 7).

ABBILDUNG 7
Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, 2015–2020

Angaben in Euro pro Stunde



Quelle: Mindestlohnkommission

Mit der zusätzlichen Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 reagierte die Mindestlohnkommission auf die wachsende Kritik am niedrigen Niveau des Mindestlohns, das in Deutschland selbst für Vollzeitbeschäftigte weder existenzsichernd noch armutsfest ist (Herzog-Stein et al. 2018). Mittlerweile wird von einem breiten politischen Spektrum, das von den Gewerkschaften und Sozialverbänden über Linke, Grüne und SPD bis hin zu Teilen der CDU reicht, eine deutlich schnellere Erhöhung des Min-

ABBILDUNG 6

Tarfniveau in Ost- und Westdeutschland, 2000–2019

Tarifvertragliche Grundvergütungen in Ostdeutschland in Prozent des westdeutschen Niveaus



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

destlohns gefordert. Hierbei haben sich 12 € als Zielmarke für einen einigermaßen existenzsichernden Mindestlohn etabliert (Schulten/Pusch 2019).

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn existieren Anfang 2020 in 13 Branchen tarifvertragliche Mindestlöhne, die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. (im Fall der Schornsteinfeger und des Elektrohandwerks) des Tarifvertragsgesetzes und (bei der Leiharbeit) des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes allgemeinverbindlich erklärt wurden (Tabelle 1). Das Niveau der tariflichen Branchenmindestlöhne variiert dabei zwischen 10,00€ pro Stunde in der Abfallwirtschaft und 18,00€ für Geld- und Werttransporte in Nordrhein-Westfalen. Lediglich bei der Leiharbeit liegt der Branchenmindestlohn mit 9,88€ in Ostdeutschland noch unter der Zehn-Euro-Marke, die dort erst im Oktober 2020 überschritten werden wird. In den meisten Branchen existieren bei den tarifvertraglichen Mindestlöhnen zwischen West- und Ostdeutschland keine Unterschiede mehr. Lediglich in der Gebäudereinigung, im Maler- und Lackiererhandwerk, bei den Geld- und Wertdiensten sowie in der Pflege verdienen die ostdeutschen Beschäftigten noch weniger als ihre westdeutschen Kolleg*innen.

4 Tarifvertragliche Arbeitszeiten und individuelle Wahloptionen

Das Thema Arbeitszeitverkürzung führte über lange Jahre hinweg in der Tarifpolitik eher ein Schattendasein. Nach

TABELLE 1

Allgemeinverbindliche tarifvertragliche Branchenmindestlöhne, 2020

Angaben in Euro pro Stunde

Branche	West	Ost
Abfallwirtschaft	10,00	10,00
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, päd. Mitarbeiter*in	16,19	16,19
Bauhauptgewerbe (Werker) ^A	12,20	12,20
Bauhauptgewerbe (Fachwerker) ^A	15,20	
Dachdeckerhandwerk (ungelernt) ^B	12,40	12,40
Dachdeckerhandwerk (Geselle) ^B	13,60	13,60
Elektrohandwerk	11,90	11,90
Gebäudereinigung (Innen- und Unterhaltsreinigung)	10,80	10,55
Gebäudereinigung (Glas- und Fassadenreinigung)	14,10	13,50
Geld- und Wertdienste (Geldbearbeitung) ^B	12,69–15,03	12,16
Geld- und Wertdienste (Geld- und Werttransport) ^B	14,68–18,00	14,42
Gerüstbauerhandwerk	11,88	11,88
Leiharbeit ^C	10,15	9,88
Maler- und Lackiererhandwerk (ungelernte Beschäftigte)	10,85	10,85
Maler- und Lackiererhandwerk (Geselle)	13,30	12,95
Pflegebranche	11,35	10,85
Schornsteinfegerhandwerk ^B	13,20	13,20
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,85	11,85

A Gilt nur bis Ende 2019, neuer Abschluss lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor

B Allgemeinverbindlichkeitserklärung noch nicht erteilt

C gilt erst ab April 2020

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: Januar 2020)

einer intensiven Phase von Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre, an deren Ende in der westdeutschen Metallindustrie und einigen wenigen anderen Branchen die Einführung der 35-Stunden-Woche stand, hat sich die Dauer der durchschnittlichen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit kaum mehr verändert (Abbildung 8). 2019 lag dieser Wert wie in den Vorjahren bei 37,7 Stunden. In Ostdeutschland war er mit 38,7 Stunden in der Gesamtwirtschaft durchschnittlich eine Stunde höher als im Westen.

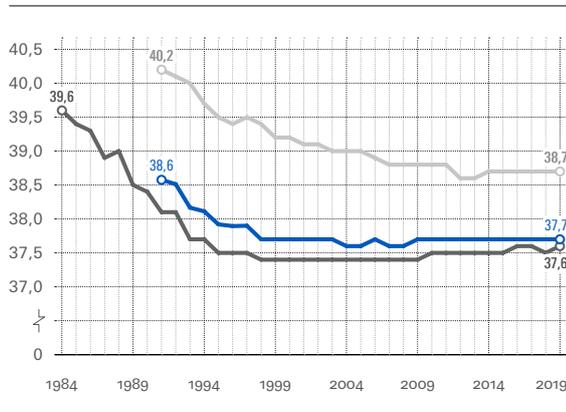
Zwischen den einzelnen Branchen variieren die durchschnittlichen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeiten zwischen 34 Stunden bei der Deutschen Telekom und 40 Stunden in Branchen wie z.B. dem Bauhauptgewerbe oder der Landwirtschaft (Abbildung 9). Etwa ein Fünftel der Beschäftigten (21,2 %) haben eine tarifvertragliche Wochenarbeitszeit von 35 und weniger Stunden, während für 12,5 % nach wie vor tarifvertragliche Regelungen von 40 und mehr Stunden gelten. Bei einer Zwei-Drittel-Mehrheit der Beschäftigten bewegt sich die tarifvertragliche Wochenarbeitszeit zwischen mehr als 35 und unter 40 Stunden.

Auch nach fast 30 Jahren deutscher Einheit sind in vielen ostdeutschen Tarifbranchen die tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeiten noch immer länger als in Westdeutschland. Dies gilt auch für die großen Tarifbranchen

ABBILDUNG 8

Durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeiten, 1984–2019

Angaben in Stunden — West — Ost — Gesamt



WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

wie die Metall- und Elektroindustrie, die chemische Industrie oder den öffentlichen Dienst. In den letzten Jahren wurde vonseiten der Gewerkschaften wieder vermehrt die Initiative ergriffen, um die tariflichen Arbeitszeiten in Ostdeutschland auf Westniveau zu verkürzen. So ist es der Gewerkschaft IG BCE bereits in der Tarifrunde 2017 gelungen, in der ostdeutschen Chemieindustrie mit dem sogenannten Potsdamer Modell eine schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden bis zum Jahr 2023 durchzusetzen (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2018).

In der Metall- und Elektroindustrie hatte die IG Metall mit dem Tarifabschluss 2018 auch eine Gesprächsverpflichtung der Arbeitgeber über kürzere Arbeitszeiten in Ostdeutschland durchgesetzt, wo gemäß Tarifvertrag immer noch drei Stunden pro Woche länger gearbeitet wird als im Westen. Im Lauf der Jahre 2018 und 2019 fanden zahlreiche Gespräche zwischen den Tarifvertragsparteien statt, die jedoch letztlich zu keinem Ergebnis führten. Im Dezember 2019 hat die IG Metall schließlich die Gespräche endgültig für gescheitert erklärt, da die Arbeitgeberseite am Ende nicht bereit war, auch nach einer langen Übergangsphase einer verbindlichen Einführung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie zuzustimmen (IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 2019). Nun will die IG Metall in möglichst vielen Betrieben direkt die 35-Stunden-Woche durchsetzen.

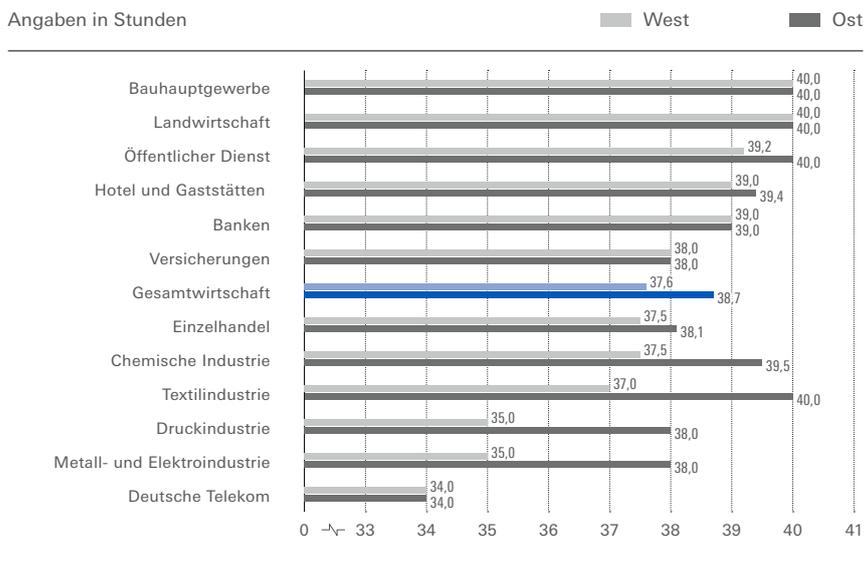
Jenseits der Frage kollektiver Arbeitszeitverkürzung ist in den letzten Jahren verstärkt das Thema einer stärker selbstbestimmten individuellen Arbeitszeitgestaltung auf die tarifpolitische Agenda gerückt (Bispinck 2019; Übersicht 2). Der Vorreiter war hier die Eisenbahn- und Ver-

kehrsgewerkschaft EVG, die bereits im Dezember 2016 bei der Deutschen Bahn AG einen Tarifvertrag vereinbart hatte, in dem den Beschäftigten das Recht eingeräumt wurde, zwischen einer Lohnerhöhung von 2,6%, einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde oder sechs Tagen mehr Jahresurlaub zu wählen. Im jüngsten Tarifabschluss bei der Deutschen Bahn AG vom Dezember 2018 wurde das Wahlmodell noch einmal um eine zusätzliche Wahlmöglichkeit von 2,6% mehr Lohn, einer Stunde Arbeitszeitverkürzung oder sechs zusätzlichen freien Tagen erweitert. Ab 2021 haben die Bahnbeschäftigten dann die Möglichkeit, auch beide Wahlmöglichkeiten zu kombinieren, sodass sie zwischen 5,6% mehr Entgelt, 2 Stunden Wochenarbeitszeitverkürzung oder zwölf zusätzlichen freien Tagen wählen können. Die Gewerkschaft EVG hat sich seither darum bemüht, ähnliche Wahlmodelle in allen Tarifverträgen in ihrem Organisationsbereich durchzusetzen.

In der Tarifrunde 2018 wurden darüber hinaus vor allem bei der Deutschen Post AG und in der Metall- und Elektroindustrie neue tarifvertragliche Möglichkeiten für individuelle Arbeitszeitverkürzung und Wahloptionen zwischen Entgelt- und Arbeitszeitkomponenten durchgesetzt (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2019; *Übersicht 2*). Die

ABBILDUNG 9

Durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeiten nach ausgewählten Tarifbranchen, 2019



Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

ÜBERSICHT 2

Mehr Geld oder mehr freie Zeit? Ausgewählte Tarifvereinbarungen

Tarifbereich	Entgelt oder Arbeitszeit	Beschäftigtengruppe
Deutsche Bahn AG	2,6% (ab 2018) 2,6% oder 5,2% (ab 07/2020 bzw. 01/2021)	1 Stunde WAZ-Verkürzung oder 6 freie Tage/Jahr 1 oder 2 Stunden WAZ-Verkürzung oder 6 oder 12 freie Tage/Jahr	alle Tarifbeschäftigte
Metall- und Elektroindustrie	tarifliches Zusatzentgelt 27,5% eines Monatsentgelts/Jahr (ab 2019)	8 freie Tage	Beschäftigte – im Schichtdienst – mit Kindern bis 8 Jahren – mit zu pflegenden Angehörigen
Deutsche Post AG	3,0% (ab 2019) 2,1% (ab 2020) 5,1% (ab 2020)	60,27 Stunden/Jahr 42,19 Stunden/Jahr 102,46 Stunden/Jahr	alle Tarifbeschäftigte
Nahverkehr Bayern	bis zu 2,5% 0,25% (+0,25% vom Arbeitgeber)	max. 5 freie Tage/Jahr 1 zusätzlicher Tag/Jahr	alle Tarifbeschäftigte Beschäftigte im Schichtdienst
Eisen- und Stahlindustrie	zusätzliche tarifliche Vergütung von 1000 € pro Jahr (ab 2020)	max. 5 freie Tage/Jahr (untere Lohngruppen) bzw. 4 freie Tage/Jahr (obere Lohngruppen)	alle Tarifbeschäftigte
Postbank	3,0% (ab 2020) 1,75% (ab 2021)	bis zu 7,2 Tage (bei 5-Tage-Woche) bis zu 8,64 Tage (bei 6-Tage-Woche)	alle Tarifbeschäftigte
Sparda Bank	2,6% (ab 2020)	6 Tage (2020) 1,5 Tage (Januar bis März 2021)	alle Tarifbeschäftigte
Chemische Industrie	Zukunftsbeitrag: Prozent eines Monatsentgelts: 9,2% (ab 2020) 13,8% (ab 2021) 23,0% (ab 2020)	Freistellung von 2 Tagen (2020) 3 Tagen (2021) 5 Tagen (2022) oder Verwendung für Langzeitkonten, Altersvorsorge, Berufsunfähigkeitsversicherung, Qualifizierung, Gesundheitsmaßnahmen, Pflegezusatzversicherung (abhängig von Betriebsvereinbarung)	alle Tarifbeschäftigte

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Mitteilungen

große Unterstützung und Akzeptanz der Wahlmodelle bei den Beschäftigten hat dazu geführt, dass vonseiten der Gewerkschaften in immer mehr Tarifbranchen entsprechende Forderungen erhoben wurden. In der Tarifrunde 2019 wurde vor allem in der Eisen- und Stahlindustrie, bei den Banken und Versicherungen und in der chemischen Industrie über neue individuelle Wahlmöglichkeiten verhandelt. Während in der Eisen- und Stahlindustrie ein entsprechendes Wahlmodell vereinbart wurde, waren die Arbeitgeber bei den Banken nicht bereit, hierzu eine Vereinbarung zu unterschreiben. Die Gewerkschaft ver.di war jedoch in der Lage, in einigen Firmentarifverträgen wie z. B. bei der Postbank oder bei der Sparda-Bank entsprechende Regelungen durchzusetzen. Bei den Versicherungen haben sich die Arbeitgeber dazu verpflichtet, im Jahr 2020 außerhalb der regulären Tarifverhandlungen über individuelle Wahloptionen zu sprechen. Schließlich wurde im November 2019 in der chemischen Industrie das bislang umfassendste Tarifpaket vereinbart, wonach die individuellen Wahloptionen zukünftig neben Entgelt- und Arbeitszeitkomponenten auch noch eine Vielzahl anderer tarifvertraglicher Leistungen umfassen können.

5 Entwicklung der Tarifbindung

Der seit Mitte der 1990er Jahre zu beobachtende Trend zu einer sinkenden Tarifbindung hat sich auch in den letzten Jahren weiter fortgesetzt (Ellguth/Kohaut 2019). Nach Daten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2018 in Deutschland insgesamt nur noch 54 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, davon 46 % in Unterneh-

men mit Branchentarifverträgen und 8 % in Unternehmen mit Haus- und Firmentarifverträgen (Abbildung 10). Bei den Betrieben liegt die Tarifbindung sogar nur noch bei 27 %, was damit zusammenhängt, dass kleinere Betriebe deutlich seltener tarifgebunden sind als größere. Zwar gibt es unter den Unternehmen ohne Tarifvertrag eine relativ große Anzahl, die erklären, sich freiwillig an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. „Orientierung“ kann jedoch inhaltlich sehr Unterschiedliches bedeuten und geht in den meisten Fällen mit einer deutlichen Abweichung von Tarifstandards einher.

Die Arbeitsbedingungen in nicht-tarifgebundenen Unternehmen sind in der Regel deutlich schlechter als in Unternehmen mit Tarifvertrag (Lübker/Schulten 2019). Im Durchschnitt müssen Beschäftigte ohne Tarifvertrag pro Woche eine Stunde länger arbeiten, erhalten jedoch gleichzeitig 22 % weniger Geld. Bereinigt man die Unterschiede um verschiedene Struktureffekte (wie Unternehmensgröße, Branchenzugehörigkeit usw.), so bleibt immer noch ein signifikanter Tarif-Gap, bei dem Beschäftigte ohne Tarifvertrag 52 Minuten länger arbeiten und mehr als 10 % weniger verdienen.

Angesichts der anhaltenden Erosion des deutschen Tarifvertragswesens wird seit einiger Zeit auch über verschiedene Ansätze zur Stärkung der Tarifbindung diskutiert (Schulten 2019b). Hierzu gehören zum einen die verschiedenen Organizing- und Erschließungsprojekte der Gewerkschaften, die darauf zielen, neue betriebliche Organisationsmacht aufzubauen und darüber auch die Tarifbindung herzustellen und abzusichern. Zum anderen geht es aber auch um verschiedene politische Maßnahmen wie z. B. erleichterte Regeln für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen oder um Tarifreuevorgaben bei öffentlichen Aufträgen oder Zuwendungen, mit denen die Tarifbindung gestärkt werden kann.

Eine der wichtigsten Auseinandersetzungen um die Stärkung des Tarifvertragsystems fand 2019 im Bereich der Altenpflege statt, der bislang jenseits des öffentlichen Dienstes tarifpolitisch kaum erschlossen ist. Insbesondere die vielen privaten profit-orientierten Pflegeunternehmen sind in der Regel nicht tarifgebunden. Nachdem Mitte 2019 ein neuer Arbeitgeberverband für die Pflegebranche gegründet wurde, wurden nun erstmals Tarifverhandlungen für einen branchenweiten Flächentarifvertrag aufgenommen, die 2020 zum Abschluss gebracht werden sollen. Mit der Verabschiedung des sogenannten Pflegelohnverbesserungsgesetzes hat die Politik zudem die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, um einen entsprechenden Tarifvertrag für die gesamte Branche allgemeinverbindlich zu erklären. Durch die gemeinsame Anstrengung von Gewerkschaften, Politik und Teilen der Arbeitgeber könnten damit in einer wichtigen Zukunftsbranche erstmals wieder neue Flächentarifvertragsstrukturen aufgebaut werden.

ABBILDUNG 10

Tarifbindung in Deutschland, 2018

Angaben in Prozent der Beschäftigten und Betriebe

■ Beschäftigte
■ Betriebe



WSI Mitteilungen

Quelle: IAB-Betriebspanel

6 Ausblick

Mit der Tarifrunde 2019 wurde ein bereits 2018 begonnener Tarifzyklus fortgesetzt, der insgesamt durch eine neue tarifpolitische Offensive der Gewerkschaften geprägt war. Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Arbeitskräftemangels in vielen Branchen und Regionen kam es insgesamt zu relativ hohen Lohnabschlüssen, die ihrerseits dazu beigetragen haben, die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland zu stabilisieren (Dullien et al. 2019). Darüber hinaus haben die Gewerkschaften die tarifpolitische Agenda um neue Fragen der Arbeitszeitgestaltung und individuelle Wahlmöglichkeiten erweitert, mit denen sie auf die Anforderungen der modernen Arbeits- und Lebenswelt reagieren.

Mit der Tarifrunde 2020 beginnt ein neuer Tarifzyklus, der durch deutlich unsicherere ökonomische Rahmenbedingungen und eine sehr differenzierte Lage auf dem Arbeitsmarkt geprägt sein wird. In einigen Bereichen wird weiterhin eher Arbeitskräftemangel vorherrschen und damit die Notwendigkeit bestehen, die entsprechenden Branchen auch lohnpolitisch deutlich aufzuwerten. Dies gilt nicht nur für das Sozial- und Gesundheitswesen, sondern auch für eine Reihe klassischer Niedriglohnbranchen wie z. B. die Landwirtschaft, das Bäcker- und Friseurhandwerk oder das Hotel- und Gaststättengewerbe. Exemplarisch für eine Strategie der lohnpolitischen Aufwertung steht die Forderung der Gewerkschaft NGG, in der Systemgastronomie eine tarifvertragliche Lohnuntergrenze von 12 € einzuziehen. Nicht zufällig wird hier eine Forderung aus der Mindestlohndiskussion aufgegriffen; dies zeigt, wie letztere genutzt werden kann, um auch tarifpolitisch voranzukommen.

In anderen Branchen sind die ökonomischen Entwicklungsperspektiven deutlich unsicherer. Dies gilt insbesondere für die tarifpolitische Leitbranche der Metall- und Elektroindustrie, deren Tarifverhandlungen im Frühjahr 2020 beginnen. Vor allem in der Automobilindustrie und bei den Zulieferern werden die Folgen der anstehenden Transformation der Branche immer deutlicher. Schon heute haben zahlreiche Unternehmen einen teilweise massiven Beschäftigungsabbau angekündigt. Dementsprechend wird die Frage der Beschäftigungssicherung in der kommenden Metall-Tarifrunde oben auf der Tagesordnung stehen. ■

LITERATUR

- Bispinck, R.** (2019): Tarifliche Arbeitszeitpolitik. Wahloptionen als neues Instrument der Arbeitszeitgestaltung, in: Behruzi, D./ Zeise, F. (Hrsg.): Individuelle Bedürfnisse, kollektive Aktionen, politische Alternativen. Beiträge zur neuen Arbeitszeitdebatte. Rosa Luxemburg Stiftung: Materialien Nr. 28, Berlin, S. 22–31
- Bispinck, R.** (2020): Die Zehnerjahre in der Tarifpolitik: eine Bilanz mit Ausblick, WSI-Blog Work in Progress, 9. Januar 2020, https://www.boeckler.de/wsi_blog_123508.htm
- Busch, G.** (2019): Meilenstein für die Pflege. Tarifabschluss Universitätskliniken Baden-Württemberg, in: Sozialismus 46 (12), S. 58–60
- Dullien, S. / Hohlfeld, P. / Paetz, C. / Rietzler, K. / Theobald, T. / Tober, S.** (2019): Konjunktur bleibt schwach. Die konjunkturelle Lage in Deutschland zur Jahreswende 2019/2020. Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung: IMK Report Nr. 154, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_154_2019.pdf
- Elguth, P. / Kohaut, S.** (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018, in: WSI-Mitteilungen 72 (4), S. 290–297
- Herzog-Stein, A. / Lübker, M. / Pusch, T. / Schulten, T. / Watt, A.** (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung, Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: WSI Policy Brief Nr. 24, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_24_2018.pdf
- IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen** (2019): Keine Weiterführung der Gespräche mit den Arbeitgeberverbänden zur Einführung der 35-Stunden-Woche im Osten, Pressemitteilung vom 11. Dezember 2019
- Lübker, M. / Schulten, T.** (2019): Tarifbindung in den Bundesländern, Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 86, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_86_2019.pdf
- Mindestlohnkommission** (2018): Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG, 26. Juni 2018, Berlin, https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Beschluss2018.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Schulten, T.** (2019a): Die Tarifrunde 2019 – Zukünftige Herausforderungen – Stärkung der Tarifbindung. Vortrag auf der ver.di Handel NRW Streikkonferenz am 13. September 2019 in Dortmund (Manuskript)
- Schulten, T.** (2019b): German Collective Bargaining – from Erosion to Revitalisation, in: Behrens, M./ Dribbusch, H. (Hrsg.): Industrial Relations in Germany. WSI-Mitteilungen Special Issue, Baden-Baden, S. 11–30
- Schulten, T. / Pusch, T.** (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven, in: Wirtschaftsdienst 99 (5), S. 335–339
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2018): Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: gedämpfte Reallohnzuwächse. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf
- Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018: Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut: Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf
- Statistisches Bundesamt** (2020): Inlandsproduktberechnung. Erste Jahresergebnisse 2019. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.1, Wiesbaden

AUTOREN

THORSTEN SCHULTEN, Prof. Dr., ist Leiter des WSI-Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung.

@ thorsten-schulten@boeckler.de

GÖTZ BAUER, MERLE FÖHR, MARION FRÖMMING, ULRICH SCHMIDT, ANDREA TAUBE, MONIKA WOLLENSACK und **JASMINA ZIOUZI** sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.