

Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: Gedämpfte Reallohnzuwächse

Die Tarifrunde 2017 wurde überwiegend durch Lohn- und Gehaltsverhandlungen geprägt. Die hierbei erzielten Abschlüsse sehen für 2017 tabellenwirksame Tarifsteigerungen vor, die sich zwischen 2 und 3 % bewegen. Die auf das Kalenderjahr bezogene Tarifierhöhung liegt durchschnittlich bei 2,4 %. Angesichts einer wieder höheren Inflationsrate von 1,8 % ergibt sich hieraus ein nur noch gedämpfter Reallohnzuwachs von 0,6 %, der deutlich unter dem Niveau der Vorjahre liegt. Angesichts der guten ökonomischen Rahmenbedingungen deuten die Tarifforderungen der Gewerkschaften für 2018 jedoch wieder auf eine expansivere Lohnentwicklung hin. Außerdem kehrt das Thema Arbeitszeitgestaltung zurück auf die tarifpolitische Agenda.

THORSTEN SCHULTEN, WSI-TARIFARCHIV

1 Tarifforderungen der Gewerkschaften

Die großen Tarifbewegungen der Tarifrunde 2017 fanden vor allem im Groß- und Außenhandel, im Einzelhandel, im öffentlichen Dienst bei den Bundesländern und in der Gebäudereinigung statt. Hinzu kamen zahlreiche Auseinandersetzungen in mittleren und kleineren Tarifbranchen. In einigen großen Tarifbranchen fanden hingegen keine Lohnverhandlungen statt, da dort die Tarifierhöhungen für 2017 bereits im Vorjahr festgelegt worden sind und die Laufzeit der Tarifverträge bis zum Jahr 2018 reicht. Hierzu gehörten vor allem die Metallindustrie, die chemische Industrie und der öffentliche Dienst im Bereich Bund und Gemeinden.

Die ökonomischen Rahmenbedingungen im Vorfeld der Tarifrunde 2017 deuteten alle auf eine Fortsetzung des konjunkturellen Aufschwungs und einen weiteren Rückgang der Arbeitslosenzahlen. Vor diesem Hintergrund bewegten sich die Tarifforderungen der Gewerkschaften zumeist zwischen 4,5 und 6,5 % und damit auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr (*Übersicht 1*). Die mit 6,5 % höchste Forderung wurde von der IG BAU in einigen kleineren Branchen wie der Beton- und Fertigteilindustrie oder der Natursteinindustrie erhoben. Eine 6 %-Forderung

stellte ver.di im öffentlichen Dienst bei den Ländern sowie in einigen regionalen Tarifgebieten des Groß- und Außenhandels sowie des Einzelhandels. Ebenfalls 6 % forderte die NGG in der Systemgastronomie. In der Mehrzahl der Branchen lagen die Tarifforderungen jedoch eher zwischen 5 und 5,5 %. Eine vergleichsweise geringere Tarifforderung von 4,5 % wurde vor allem in Branchen erhoben, die aktuell mit besonderen ökonomischen Strukturproblemen zu kämpfen haben, wie z. B. bei den Banken, im Versicherungsgewerbe oder in der Eisen- und Stahlindustrie.

In einigen wenigen Branchen wurde anstelle einer prozentualen Lohnerhöhung die Erhöhung um einen bestimmten Festgeldbetrag gefordert, um auf diese Weise den unteren Lohngruppen überdurchschnittlich hohe Lohnsteigerungen zukommen zu lassen. In einigen regionalen Tarifgebieten des Einzelhandels forderte ver.di beispielsweise, die Löhne um einen Euro pro Stunde zu erhöhen. Die gleiche Forderung wurde auch von der IG BAU für die Gebäudereinigung erhoben. Forderungen nach einer „sozialen Komponente“ mit überdurchschnittlichen Erhöhungen für die unteren Lohngruppen spielten darüber hinaus vor allem in Branchen mit niedrigen Entgelt-niveaus eine Rolle. Ein klassisches Beispiel hierfür ist die Systemgastronomie, in der die NGG dafür eintrat, das tarifliche Lohnniveau deutlich vom gesetzlichen Mindestlohn abzusetzen.

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse in der Tarifrunde 2017

Abschluss	Tarifbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt 2017	2018f.	Laufzeit
10.01.2017	Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie	5,0%	2 Nullmonate 2,1% ab 01/2017	2,1% ab 04/2018	24 Monate bis 10/2018
17.02.2017	Öffentlicher Dienst Länder (o. Hessen)	6,0% Gesamtvolumen	2,0%, mind. 75 € ab 01/2017	2,35% ab 01/2018	24 Monate bis 12/2018
01.03.2017	Textil- und Bekleidungsindustrie West	4,5%	320 € Pauschale für 6 Monate 2,7% ab 08/2017	1,7% ab 09/2018	24 Monate bis 01/2019
16.03.2017/ 21.03.2017	Eisen- und Stahl-industrie Nordwestdeutschland/Ost	4,5%	1 Nullmonat 2,3% ab 04/2017	1,7% ab 05/2018	22 Monate bis 12/2018
25.04.2017	Textilindustrie Ost	4,5%	1 Nullmonat 2,9% ab 06/2017	1,9% ab 09/2018	24 Monate bis 04/2019
28.04.2017	Hotels und Gaststätten Sachsen	4,5–5,5%	2,6% ab 04/2017 (unterste EntgGr. 2,7%)		12 Monate bis 03/2018
05.05.2017	Süßwarenindustrie Nordrhein-Westfalen	5,5%	1 Nullmonat 2,5% ab 05/2017	2,5% ab 04/2018	24 Monate bis 03/2019
06.06.2017	Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen	5,8%, mind. 130 €/Monat	3 Nullmonate 2,5% ab 08/2017	2,0% ab 05/2018	24 Monate bis 04/2019
27.06.2017	Kfz-Handwerk Bayern	5,0%	100 € Pauschale für 1 Monat 2,9% ab 07/2017	2,9% ab 11/2018	24 Monate bis 05/2019
29.06.2017	Papier erzeugende Industrie	4,8%	2,4% ab 07/2017	1,2% ab 08/2018	20 Monate bis 02/2019
14.07.2017	Systemgastronomie	6,0%, Anhebung unterste EntgGr. deutlich über Mindestlohn	7 Nullmonate 2,6% ab 08/2017 im Durchschnitt (unterste EntgGr. auf 9 €/Std.)	2,3 bzw. 2,5% im Durchschnitt ab 04/2018 und 01/2019	36 Monate bis 12/2019
29.08.2017	Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	1 €/Stunde	2 Nullmonate 2,3% ab 07/2017	50 € zusätzliche Einmalzahlung in 03/2018 2,0% ab 05/2018	24 Monate bis 04/2019
30.08.2017	Versicherungsgewerbe	4,5%	7 Nullmonate 2,0% ab 11/2017	1,7% ab 12/2018	29 Monate bis 08/2019
10.11.2017	Gebäudereinigerhandwerk, Arb.	1 €/Stunde in allen LGr., Angleichung Ost an West bis spätestens 2019	2 Nullmonate	2,0/5,1% ab 01/2018 1,8/4,8% ab 01/2019 1,7/4,7% ab 01/2020 (jeweils im Durchschnitt West/Ost) 3,5% ab 12/2020 (im Durchschnitt Ost)	38 Monate bis 12/2020

Quelle: WSI Tarifarchiv (Stand 31.12.2017)

WSI Mitteilungen

2 Tarifabschlüsse

Die Tarifabschlüsse sahen in den meisten Branchen für 2017 tabellenwirksame Tarifsteigerungen zwischen 2,0 und 3,0 % vor. Die durchschnittliche Abschlussrate betrug dabei 2,6 %, was exakt dem Wert des Vorjahres entspricht (Übersicht 1). Die Mehrzahl der Tarifabschlüsse hat eine mehrjährige Laufzeit und sieht weitere Tarifierhöhungen für das Jahr 2018 vor, die sich überwiegend zwischen 1,7 und 2,5 % bewegen. Bezogen auf die gesamte Laufzeit der

2017 abgeschlossenen Tarifverträge ergibt sich hieraus eine durchschnittliche Abschlussrate von 5,3 %. Letztere liegt in Ostdeutschland mit 6,7 % deutlich höher als in Westdeutschland mit 5,0 %, was darauf hindeutet, dass in einigen ostdeutschen Branchen der Angleichungsprozess an das westdeutsche Tarifniveau nach wie vor noch nicht abgeschlossen ist.

Mitunter werden Tarifierhöhungen nicht sofort nach Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages wirksam, sondern es kommt zunächst zu sogenannten Nullmonaten ohne tabellenwirksame Lohnzuwächse. In der Tarifrunde 2017 sahen relativ viele Vereinbarungen solche Nullmonate vor.

Für die Mehrheit der hiervon betroffenen Beschäftigten bedeutet dies einen bis maximal drei Nullmonate. In einigen Ausnahmefällen ist die Zeitspanne ohne Tarifierhöhung jedoch auch deutlich länger. So wurden 2017 z. B. in der Systemgastronomie und im Versicherungsgewerbe jeweils sieben Nullmonate vereinbart. Pauschalzahlungen als Ausgleich für Nullmonate spielten in der Tarifrunde 2017 hingegen nur eine untergeordnete Rolle und betrafen insgesamt nur 8,4 % der Beschäftigten. Entsprechende Vereinbarungen finden sich z. B. im bayerischen Kfz-Handwerk (100 €) oder in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (320 €).

In der Tarifrunde 2017 schlossen die DGB-Gewerkschaften insgesamt für rund 8,7 Mio. Beschäftigte Lohn- und Gehaltstarifverträge ab, darunter etwa 7,2 Mio. in den alten und 1,5 Mio. in den neuen Bundesländern. Die Laufzeit der Verträge beträgt durchschnittlich 25,6 Monate und liegt damit noch einmal höher als im Vorjahr mit 22,8 Monaten. Damit setzt sich der seit den 2000er Jahren zu beobachtende Trend hin zu zweijährigen Laufzeiten mit zweistufigen Tarifierhöhungen weiter fort (*Abbildung 1*). Obwohl sich die Tarifforderungen der Gewerkschaften in der Regel nach wie vor auf eine Laufzeit von zwölf Monaten beziehen, wurde in der Tarifrunde 2017 gerade einmal noch für 4,3 % der Beschäftigten eine einjährige Laufzeit vereinbart. Bei mehr als 90 % der Beschäftigten beträgt die Laufzeit hingegen mindestens zwei Jahre.

3 Jahresbezogene Tarifierhöhungen

Im Unterschied zur tarifvertraglichen Abschlussrate werden bei der Berechnung der jahresbezogenen Tarifierhöhung 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, die erst im Berichtsjahr wirksam werden, mit einbezogen. Ebenfalls berücksichtigt werden Einmal- und Pauschalzahlungen.¹

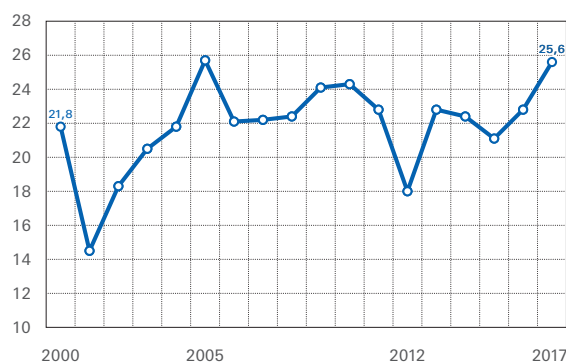
Die Berechnung der durchschnittlichen Tarifierhöhung für das Jahr 2017 basiert demnach nicht nur auf den in diesem Jahr getätigten Neuabschlüssen, sondern auch auf Tarifverträgen, die in den Vorjahren für 2017 Stufenerhöhungen vereinbart hatten und die eine Laufzeit bis mindestens Ende des Jahres haben. Die Berechnung gilt insgesamt für mehr als 19 Mio. Beschäftigte, darunter rund 8,7 Mio. Beschäftigte, für die 2017 Neuabschlüsse getätigt wurden, und weitere 10,5 Mio. Beschäftigte, für die im Jahr 2017 Erhöhungen in Kraft traten, die bereits 2016 oder früher vereinbart worden sind.

Im Jahr 2017 sind die (Brutto-)Tariflöhne und -gehälter nominal im Durchschnitt insgesamt um 2,4 % gegenüber

ABBILDUNG 1

Durchschnittliche Laufzeit der Tarifverträge, 2000–2017

Angaben in Monaten



WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Tarifarchiv

dem Vorjahr angestiegen (*Abbildung 2*). Die Steigerungsrate entspricht exakt dem Wert des Vorjahres und liegt etwas unterhalb der Werte aus 2015 (2,7 %) und 2014 (3,1 %). Nach Abzug des Verbraucherpreisanstiegs von 1,8 % ergibt sich für das Jahr 2017 ein realer Zuwachs der Tarifvergütungen von 0,6 %. Dieser fällt gegenüber den Jahren 2014 bis 2016 deutlich geringer aus, in denen wegen der sehr geringen Inflationsraten die Tariflöhne real zwischen 1,9 und 2,4 % zugenommen hatten.

Der gesamtwirtschaftliche Verteilungsspielraum – gemessen als Summe aus Preis- und Produktivitätsentwicklung – konnte 2017 durch die Tariflohnzuwächse annähernd ausgeschöpft werden, nachdem die Tariflöhne in den Jahren zuvor teilweise deutlich darüber lagen. Berücksichtigt man hingegen bei der Kalkulation des Verteilungsspielraums nicht nur die tatsächliche Preisentwicklung, sondern auch die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (EZB) von annähernd 2 %, so zeigt sich, dass die Lohnentwicklung auch in den letzten Jahren keineswegs besonders expansiv verlaufen ist.

Im Hinblick auf die verschiedenen Tarifbranchen zeigten sich 2017 bei den jahresbezogenen Tarifierhöhungen erhebliche Unterschiede (*Tabelle 1*). Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit nominal 3,1 % in der Textil- und Bekleidungsindustrie aus, gefolgt vom öffentlichen Dienst (Länder) und dem Metallhandwerk mit jeweils 3,0 %. Etwas oberhalb des Durchschnitts lagen die Tarifierhöhungen im Hotel- und Gaststättengewerbe

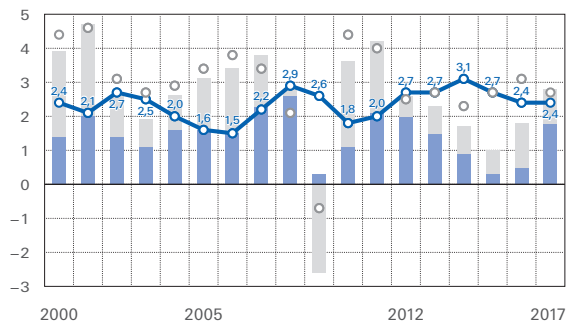
¹ Zur vom WSI-Tarifarchiv verwendeten Methodik bei der Berechnung der jährlichen Tarifierhöhung vgl. ausführlich Bispinck (2011).

ABBILDUNG 2

Tariflöhne, Verbraucherpreise und Produktivität, 2000–2017

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr

— Tariflöhne ■ Produktivität ■ Verbraucherpreise
○ Produktivität + EZB-Zielinflationsrate^A



A Zielinflationsrate = 1,9 %

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

mit 2,7 %, der chemischen Industrie und des öffentlichen Dienstes (Bund und Gemeinden) mit jeweils 2,6 % sowie der Metallindustrie und dem privaten Verkehrsgewerbe mit jeweils 2,5 %. Genau den gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt von 2,4 % erreichten das Bauhauptgewerbe, das Gebäudereinigerhandwerk und die Deutsche Bahn AG. Auch die verschiedenen Tarifbranchen des Nahrungs- und Genussmittelgewerbes kamen im Durchschnitt auf einen Lohnzuwachs von 2,4 %.

Leicht unterhalb des Durchschnittes lagen die jährlichen Tariflohnzuwächse mit 2,2 % bei der Deutschen Telekom AG, in der Kautschukindustrie und in der Systemgastronomie sowie mit 2,1 % in der Papier verarbeitenden Industrie. Die verschiedenen Tarifbranchen aus dem Wirtschaftsbereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft erreichten einen durchschnittlichen Zuwachs von 1,9 %. Unter 2 % war die jährliche Tarifierhöhung auch im Versicherungsgewerbe (1,9 %), im Einzelhandel (1,8 %), in der Druckindustrie (1,7 %) und in der Eisen- und Stahlindustrie (1,6 %). Das Schlusslicht bildeten schließlich die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie, der Groß- und Außenhandel, die Deutsche Post AG sowie das Bankgewerbe mit Tarifierhöhungen zwischen 1,1 und 1,5 %.

In Ostdeutschland stiegen die Tariflöhne mit 2,7 % immer noch leicht stärker als im Westen mit 2,3 % (Tabelle 1). Während in vielen Branchen bereits seit Längerem keine Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland mehr existieren und folglich auch die jährlichen Erhöhungen gleich ausfallen, findet in einigen Branchen nach wie vor ein Anpassungsprozess der ostdeutschen Tariflöhne an das Westniveau statt. Dementsprechend kam es 2017 in einigen ostdeutschen Branchen wie z.B. dem privaten

TABELLE 1

Jahresbezogene Tarifierhöhung 2017 in ausgewählten Tarifbranchen

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr

Tarifbranche	Gesamt	West	Ost
Bauhauptgewerbe	2,4	2,3	2,6
Bekleidungsindustrie	3,1	3,1	—
Chemische Industrie	2,6	2,6	2,6
Deutsche Bahn AG	2,4	2,4	2,4
Deutsche Post AG	1,3	1,3	1,3
Deutsche Telekom AG	2,2	2,2	2,2
Druckindustrie	1,7	1,7	1,7
Einzelhandel	1,8	1,8	1,8
Eisen- und Stahlindustrie	1,6	1,6	1,7
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft ^A	1,9	1,8	2,3
Gebäudereinigerhandwerk	2,4	2,1	3,6
Groß- und Außenhandel	1,4	1,4	1,3
Hotel- und Gaststättengewerbe	2,7	2,7	2,5
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	1,5	1,5	1,5
Kautschukindustrie	2,2	2,1	2,4
Metallhandwerk	3,0	2,9	3,7
Metallindustrie	2,5	2,5	2,5
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe ^A	2,4	2,4	2,8
Öffentlicher Dienst (Bund und Gemeinden)	2,6	2,6	2,6
Öffentlicher Dienst (Länder)	3,0	3,0	3,0
Papier verarbeitende Industrie	2,1	2,1	2,1
Privates Verkehrsgewerbe	2,5	2,3	4,1
Systemgastronomie	2,2	1,9	3,7
Textilindustrie	3,1	3,1	3,0
Versicherungen	1,9	1,9	1,9
Gesamte Wirtschaft	2,4	2,3	2,7

A Durchschnitt verschiedener Tarifbranchen des Wirtschaftsbereiches

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand 31.12.2017)

WSI Mitteilungen

Verkehrsgewerbe (4,1 %), dem Metallhandwerk und der Systemgastronomie (jeweils 3,7 %) und dem Gebäudereinigerhandwerk (3,6 %) zu deutlich überdurchschnittlichen Tarifierhöhungen.

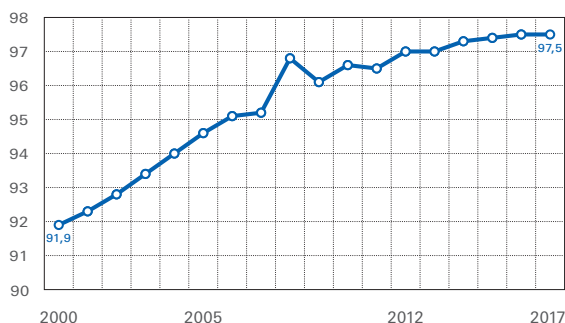
Ende 2017 lag das Niveau der tarifvertraglichen Grundvergütungen in Ostdeutschland im Durchschnitt bei 97,5 % des Westniveaus (Abbildung 3). Dieser Wert hat sich in den letzten Jahren kaum mehr verändert, was darauf hindeutet, dass in einigen wenigen Branchen nach wie vor signifikante Unterschiede bei den Tariflöhnen bestehen, die bislang nicht angeglichen werden konnten.

Im Vergleich zu den Tariflöhnen sind die *Effektivlöhne* pro Stunde, d.h. diejenigen Löhne, deren Berechnung nicht nur die Tarifbeschäftigten, sondern alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, 2017 mit 2,6 % etwas stärker gestiegen. Damit setzt sich der Trend der letzten Jahre einer leicht positiven Lohndrift weiter fort. Zu den Faktoren, die in ökonomischen Prosperitätsphasen eine positive Lohndrift erzeugen können, ge-

ABBILDUNG 3

Tarifniveau in Ostdeutschland^A, 2000–2017

Angaben in Prozent des westdeutschen Niveaus



A Ausgewiesen sind die tariflichen Grundvergütungen in Ostdeutschland

Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand 31.12.2017)

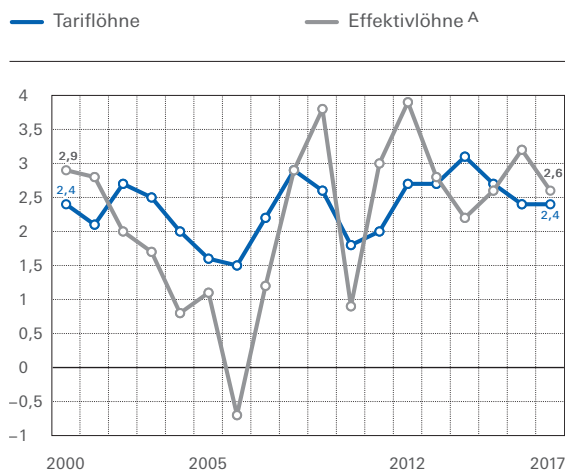
WSI Mitteilungen

hören vor allem Überstundenzuschläge aufgrund längerer Arbeitszeiten sowie übertarifliche Zahlungen auf betrieblicher Ebene. Hinzu kommt, dass vor dem Hintergrund einer vergleichsweise positiven Lage auf dem Arbeitsmarkt auch viele nicht-tarifgebundene Unternehmen es sich nicht erlauben können, hinter der Tariflohnentwicklung zurückzubleiben. Anders sieht dies in wirtschaftlichen Stagnationszeiten mit hoher Arbeitslosigkeit aus. So war die Lohndrift in den 2000er Jahren in Deutschland

ABBILDUNG 4

Tarif- und Effektivlöhne, 2000–2017

Angaben in Prozent gegenüber dem Vorjahr



A pro Stunde

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Destatis

WSI Mitteilungen

zumeist negativ, da die Tarifbindung deutlich zurückging und die Lohnentwicklung in den nicht-tarifgebundenen Bereichen deutlich hinter der Tariflohnentwicklung zurückblieb (Abbildung 4). Die Effektivlohnentwicklung ist insgesamt erheblich volatiler und wird deutlich stärker von konjunkturellen Schwankungen beeinflusst als die Entwicklung der Tariflöhne.

4 Gesetzlicher Mindestlohn und tarifvertragliche Branchenmindestlöhne

Der gesetzliche Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2017 erstmalig von 8,50 auf 8,84 € pro Stunde erhöht. Die entsprechende Empfehlung der Mindestlohnkommission orientierte sich dabei an der durchschnittlichen Entwicklung der Tariflöhne, wie sie durch den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ausgewiesen wurde.² Entsprechend dem im Mindestlohngesetz vorgesehenen Anpassungsrhythmus von zwei Jahren erfolgt die nächste Erhöhung voraussichtlich erst zum 1. Januar 2019. Allerdings laufen zum 1. Januar 2018 alle temporären Ausnahmeregelungen aus, die es ursprünglich einigen Branchen ermöglichten, im Rahmen von tariflichen Mindestlöhnen für eine Übergangszeit auch unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu bleiben.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hat zu überdurchschnittlichen Lohnerhöhungen im Niedriglohnsektor geführt, ohne dass dies in nennenswertem Umfang mit negativen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt einhergegangen wäre (Mindestlohnkommission 2016; Bruttel et al. 2017). Der gesetzliche Mindestlohn hat darüber hinaus in einigen Branchen auch die Entwicklung der Tariflöhne beeinflusst und mitunter zu einer starken Erhöhung der unteren tarifvertraglichen Lohngruppen beigetragen (Bispinck 2017; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2017). Allerdings gibt es nach wie vor einige Tarifverträge mit Lohngruppen, die unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen bzw. die bei den periodischen Anpassungen Gefahr laufen, wieder darunter zu rutschen. Ein klassisches Beispiel hierfür ist die Systemgastronomie, deren unterste Lohngruppen nach der ersten Mindestlohnanpassung 2017 wieder unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns lagen und die in der Tarifrunde 2017 diese

2 Aufgrund unterschiedlicher Berechnungsmethoden und nicht-identischer Bereiche der jeweils ausgewerteten Tarifverträge kommt es bei der Berechnung der Tariflöhne zwischen WSI-Tarifarchiv und Statistischem Bundesamt regelmäßig zu kleineren Unterschieden, die sich in der Regel jedoch auf wenige Zehntel begrenzen. Gleiches gilt auch für die Tarifstatistik der Deutschen Bundesbank.

überdurchschnittlich stark anheben mussten, um einen gewissen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn zu gewährleisten.

Anfang 2018 existierten darüber hinaus in zwölf Branchen tarifvertragliche Mindestlöhne, die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder des Tarifvertragsgesetzes bzw. im Fall der Leiharbeit des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes allgemeinverbindlich erklärt wurden (Tabelle 2). Das Niveau der tariflichen Branchenmindestlöhne variierte dabei zwischen 8,91 € pro Stunde in der ostdeutschen Leiharbeitsbranche und 15,63 € bei den mobilen Geld- und Wertdiensten in einigen westdeutschen Bundesländern. Neben der Leiharbeit lagen die Mindestlöhne lediglich im ostdeutschen Gebäudereinigerhandwerk noch unterhalb von 10,00 €, in allen anderen Branchen war das Mindestlohniveau (zumeist deutlich) darüber.

In einer Reihe von Branchen endete die Laufzeit der tariflichen Branchenmindestlöhne, ohne dass bis zum Stichtag 1. Januar 2018 neue Mindestlöhne vereinbart wurden. Zu diesen Branchen gehören die Abfallwirtschaft, das Schilder- und Lichtreklameherstellerhandwerk, die Textil- und Bekleidungsindustrie sowie die Wäschereidienstleistungen. In der Land- und Forstwirtschaft wurde von den Tarifvertragsparteien im Dezember 2017 eine „Bundesempfehlung“ für die regionalen Tarifverhandlungen verabschiedet, nach der die unterste Lohngruppe ab Januar 2018 bei 9,10 € pro Stunde liegen und ab dem 1. Januar 2019 dann das Niveau des gesetzlichen Mindestlohns erhalten soll (IG BAU 2017). Obwohl mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz von 2014 prinzipiell allen Branchen die Möglichkeit eingeräumt wurde, auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zu allgemeinverbindlichen Branchenmindestlöhnen zu gelangen, bleibt diese Regelung bislang auf einige wenige Branchen beschränkt.

TABELLE 2

Allgemeinverbindliche tarifvertragliche Branchenmindestlöhne, 2018

Angaben in Euro pro Stunde

Branche	West ^A	Ost ^A
Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, päd. Mitarbeiter/in	15,26	15,26
Bauhauptgewerbe (Werker) ^C	11,75	11,75
Bauhauptgewerbe (Fachwerker) ^C	14,95	
Dachdeckerhandwerk (Ungelernte) ^C	12,20	12,20
Dachdeckerhandwerk (Facharbeiter) ^C	12,90	12,90
Elektrohandwerk	10,95	10,95
Gebäudereinigung (Innen- u. Unterhaltsreinigung) ^C	10,30	9,55
Gebäudereinigung (Glas- u. Fassadenreinigung) ^C	13,55	12,18
Geld- und Wertdienste (Mobile Dienstleistungen)	12,90–16,53 ^B	12,64
Geld- und Wertdienste (Stationäre Dienstleistungen)	10,91–13,56 ^B	10,38
Gerüstbauerhandwerk	11,00	11,00
Leiharbeit	9,23	8,91
Maler- und Lackiererhandwerk (ungelernte Beschäftigte)	10,35	10,35
Maler- und Lackiererhandwerk (Geselle)	13,10	11,85
Pflegebranche	10,55	10,05
Schornsteinfegerhandwerk	12,95	12,95
Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk	11,40	11,20

A in Berlin teilweise abweichende Branchenmindestlöhne

B regional unterschiedlich

C Allgemeinverbindlicherklärung noch nicht erteilt

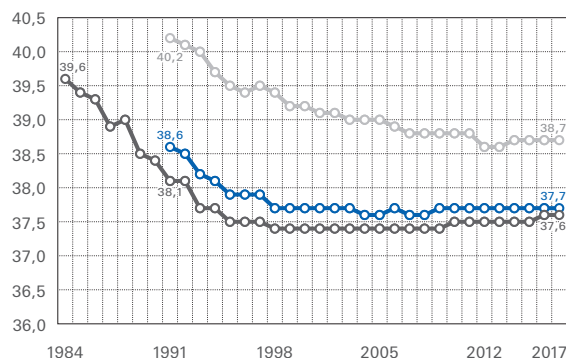
Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 1. Januar 2018)

WSI Mitteilungen

ABBILDUNG 5

Durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeiten, 1984–2017

Angaben in Stunden — Gesamt — Ost — West



Quelle: WSI-Tarifarchiv (Stand: 31.12.2017)

WSI Mitteilungen

5 Tarifvertragliche Arbeitszeiten und Personalbemessung

Das Thema Arbeitszeitverkürzung führte über lange Jahre hinweg in der Tarifpolitik eher ein Schattendasein. Nach 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 35-Stunden-Woche stand, hat sich die Dauer der durchschnittlichen tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit kaum mehr verändert (Bispinck et al. 2017; Abbildung 5). 2017 lag die durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeit wie in den Vorjahren bei 37,7 Stunden. In Ostdeutschland müssen die Tarifbeschäftigten mit 38,7 Stunden nach wie vor durchschnittlich etwas mehr als eine Stunde länger arbeiten als im Westen.

In der Tarifrunde 2017 spielte das Thema Arbeitszeit in den meisten Tarifverhandlungen keine Rolle. Allerdings gab es einige bemerkenswerte Ausnahmen. Hierzu gehör-

te der bereits im Dezember 2016 von der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vereinbarte Tarifabschluss bei der Deutschen Bahn AG, der erstmalig ein Wahlmodell enthielt, wonach die Beschäftigten zum 1. Januar 2018 zwischen einer Lohnerhöhung von 2,6 %, einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde oder sechs Tage mehr Jahresurlaub wählen können (Müller 2017). Bei einer entsprechenden Abstimmung Mitte 2017 hatte sich eine Mehrheit von 56 % der Bahnbeschäftigten für zusätzlichen Urlaub ausgesprochen. Demgegenüber votierten 42 % für eine Lohnerhöhung, während lediglich 2 % die Verkürzung der Wochenarbeitszeit präferierten (EVG 2017).

Explizit aufgegriffen wurde das Thema Arbeitszeitverkürzung in der Tarifrunde 2017 von der Gewerkschaft IG BCE, die für die chemische Industrie in Ostdeutschland eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 90 Minuten forderte, um hierdurch eine Angleichung an die kürzere Arbeitszeit im Westen zu erreichen. Nach fünf Verhandlungsrunden einigte sich die IG BCE schließlich mit dem Arbeitgeberverband Nordostchemie auf eine bundesweit bislang einmalige Arbeitszeitregelung, die als „Potsdamer Modell“ bezeichnet wird (IG BCE 2017). Demnach können zukünftig die Betriebsparteien die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit innerhalb eines Korridors von 32 bis 40 Stunden pro Woche im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festlegen. Für den Fall, dass die Betriebsparteien keine Einigung erzielen, tritt eine tarifliche Auffangregelung in Kraft, wonach die Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich in drei Schritten von derzeit 40 Stunden ab 2019 auf 39,5 Stunden, ab 2021 auf 39 Stunden und ab 2023 auf 38,5 Stunden verkürzt wird. Zusätzlich können die Betriebsparteien individuelle Wahlarbeitszeiten einführen, die den einzelnen Beschäftigten mehr Entscheidungsfreiheit bei der Arbeitszeitgestaltung einräumen.

Bei der von ver.di Anfang 2017 gestarteten Kampagne für einen Tarifvertrag Entlastung in den Krankenhäusern geht es schließlich nicht um Arbeitszeitverkürzung, sondern um „Arbeitszeit-Entschleunigung“ durch mehr Personal. Im Kern fordert ver.di, im Tarifvertrag verbindliche Personalbemessungsvorgaben für Pflegekräfte festzuschreiben. Nachdem hierzu mit einzelnen Krankenhäusern wie der Charité in Berlin bereits erste Vereinbarungen abgeschlossen werden konnten, haben sich die Tarifaueinandersetzungen immer weiter ausgedehnt und erfassen mittlerweile nicht mehr nur öffentliche, sondern auch kirchliche und private Krankenhausträger.

6 Stärkung der Tarifbindung

Nach Daten des IAB-Betriebspanels werden in Westdeutschland nur noch 59 % aller Beschäftigten direkt durch

Tarifverträge erfasst. In Ostdeutschland sind es sogar nur noch 49 % (Ellguth/Kohaut 2017). Die Tarifbindung ist dabei seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich zurückgegangen und auch am aktuellen Rand immer noch leicht rückläufig (Schulten/Bispinck 2018). Auch wenn die Tarifverträge mitunter auf nicht-tarifgebundene Unternehmen ausstrahlen, so gibt es doch in Deutschland insbesondere im privaten Dienstleistungssektor große Bereiche, die durch die Tarifpolitik nicht mehr erreicht werden.

Vor diesem Hintergrund wird die Frage, wie das Tarifvertragssystem wieder gestärkt werden kann, bereits seit einigen Jahren intensiv diskutiert. Im Februar 2017 hat der DGB hierzu noch einmal ein umfassendes Positionspapier vorgelegt (DGB 2017), in dem aus Sicht der Gewerkschaften die wichtigsten Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung zusammengefasst werden. Im Einzelnen genannt werden hierbei

- tarifdispositive Regelungen in Gesetzen, jedoch nur wenn sie nicht zur Unterminierung gesetzlicher Mindeststandards führen und eine Äquivalenzregelung enthalten
- eine gesetzliche Einschränkung von OT-Mitgliedschaften (OT = ohne Tarifbindung) in Arbeitgeberverbänden
- die Einführung einer kollektiven Fortgeltung des Tarifvertrages bei Abspaltung einzelner Unternehmensbereiche
- eine verbesserte Nachwirkung von Tarifverträgen
- die Einführung eines Verbandsklagerechtes
- eine weitere Reform der Allgemeinverbindlicherklärung
- Stärkung und Erhalt der Tariftreueregelungen und Tariftreuegesetze
- verbessertes Zutrittsrecht von Gewerkschaften
- Stärkung der Gewerkschaften durch Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder in Tarifverträgen.

Die Gewerkschaften waren auch 2017 in zahlreiche betriebliche und sektorale Auseinandersetzungen um die Verhinderung von Tarifflicht oder die Herstellung einer Tarifbindung verwickelt. Die IG Metall war z. B. in Hessen damit konfrontiert, dass der Landesinnungsverband des Kfz-Handwerks alle Tarifverträge mit der Absicht gekündigt hat, zukünftig keine Tarifverhandlungen mehr zu führen. Nach intensiven Auseinandersetzungen ist es der IG Metall schließlich gelungen, mit einer Tarifgemeinschaft des hessischen Kfz-Gewerbes neue Tarifverträge abzuschließen, die jedoch nur noch weniger als ein Drittel der ursprünglich tarifgebundenen Beschäftigten erfassen.

Besonders ausgeprägt waren 2017 die Auseinandersetzungen um die Tarifbindung auch im Einzelhandel, wo mittlerweile nur noch knapp 40 % aller Beschäftigten durch einen Tarifvertrag erfasst sind (Schulten/Bispinck 2018). Ver.di ist in dieser Branche in zahlreiche „Häuserkämpfe“ verwickelt, darunter bei den großen Online-Händlern Amazon und Zalando, die sich bis heute

weigern, die Tarifverträge des Einzelhandels anzuerkennen. Angesichts der fortgeschrittenen Erosion des Tarifvertragssystems im Einzelhandel startete ver.di eine Kampagne zur Wiedereinführung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE), die bis Ende der 1990er Jahre in der Branche weit verbreitet war. Auf der Arbeitgeberseite lehnt der Handelsverband Deutschland jedoch eine AVE bislang strikt ab, da hierdurch die innerhalb des Verbandes weit verbreiteten OT-Mitgliedschaften obsolet würden.

Die Erfahrungen im Einzelhandel machen deutlich, dass die weite Verbreitung von OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden eines der Haupthindernisse für eine stärkere Nutzung der AVE darstellt. Darüber hinaus zeigt sich, dass auch die mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz von 2014 vorgenommen Reformen des AVE-Verfahrens nicht ausreichend sind, um mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären (Schulten 2018). Vor diesem Hintergrund wird vonseiten der Gewerkschaften eine weitere Reform der AVE gefordert, die insbesondere die Veto-Position der Arbeitgeberseite bei der Abstimmung zur AVE in den Tarifausschüssen auf Bundes- und Länderebene aufhebt (Körzell/Nassibi 2017).

7 Ausblick

Bei der Tarifrunde 2018 wird es im Kern um drei Punkte gehen (Schulten 2017): Erstens deuten angesichts der außerordentlich positiven ökonomischen Rahmenbedingungen alle Zeichen auf eine deutlich expansivere Lohnentwicklung. Die Lohnforderungen der Gewerkschaften bewegen sich in der Regel um 6 % und liegen damit im Schnitt gut einen bis anderthalb Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Zudem hat die Tarifvereinbarung in der Metallindustrie vom Anfang Februar 2018 mit einer vereinbarten Abschlussrate von 4,3 % bereits eine wichtige Orientierungsmarke gesetzt. Für eine expansivere Lohnpolitik sprechen dabei nicht nur verteilungspolitische Argumente, sondern auch gesamtwirtschaftliche Gründe, da sie einen wichtigen Beitrag dazu leisten kann, die gute ökonomische Entwicklung zu verstetigen.

Zweitens rückt mit dem Tarifbeschluss der IG Metall über individuelle Wahlmöglichkeiten zur Arbeitszeitverkürzung auch das Thema Arbeitszeit wieder ins Zentrum der Tarifpolitik. Wenn es den Tarifvertragsparteien gelingt, hier neue zukunftsweisende Regelungen zu vereinbaren, kann davon ausgegangen werden, dass diese über kurz oder lang auch auf andere Branchen ausstrahlen.

Schließlich geht es drittens in der Tarifrunde 2018 einmal mehr um die Frage, inwieweit die tarifpolitischen Ergebnisse verallgemeinert werden können und möglichst vielen Beschäftigten zugutekommen. Dies gilt insbesondere für die große Anzahl der nicht-tarifgebundenen Beschäftigten in den klassischen Niedriglohnsektoren. Für diese ist zunächst vor allem die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns von Bedeutung. Die Mindestlohnkommission wird Mitte 2018 eine Empfehlung für die zukünftige Erhöhung zum 1. Januar 2019 aussprechen. Hierbei wird sich zeigen, ob es gelingt, die guten ökonomischen Rahmenbedingungen dafür zu nutzen, das Mindestlohnniveau auch über die durchschnittliche Erhöhung der Tariflöhne hinaus anzuheben. Zugleich geht es perspektivisch jedoch auch darum, neue Wege zu finden, um gerade in den Niedriglohnbranchen die Tarifbindung wieder zu stärken. ■

LITERATUR

- Bispinck, R.** (2011): Welche materiellen Wirkungen hat ein Tarifabschluss? Erläuterungen zur Tarifstatistik, WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 71, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_tarifabschluss_materieller_wert.pdf
- Bispinck, R.** (2017): Mindestlöhne und Tarifpolitik – Ergebnisse des WSI-Niedriglohnmonitoring, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 823–832, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_111132_111139.htm
- Bispinck, R. / Schulten, T. / WSI-Tarifarchiv** (2017): WSI-Arbeitszeitkalender 2017, WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 84, Düsseldorf, Juli 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_84_2017.pdf
- Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv** (2017): WSI Niedriglohn-Monitoring 2017 – Entwicklung der tariflichen Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich, WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 83, Düsseldorf, März 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_83_2017.pdf
- Bruttel, O. / Baumann, A. / Himmelreicher, R.** (2017): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Struktur, Verbreitung und Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 473–481, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_111132_111146.htm
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** (2017): Positionen zur Stärkung der Tarifbindung, Positionspapier vom 28. Februar 2017, <http://www.dgb.de/themen/++co++dfdaadb8-ff1f-11e6-a620-525400e5a74a>
- Ellguth, P. / Kohaut, S.** (2017): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016, in: WSI-Mitteilungen 70 (4), S. 278–286, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_108929_108937.htm
- EVG (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft)** (2017): Mehr als jeder Zweite bei der DB AG entscheidet sich für mehr Urlaub – EVG-Wahlmodell ein Erfolg – 3000 Neueinstellungen erforderlich, Pressemitteilung vom 9. Juli 2017
- IG BAU (Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)** (2017): Löhne in der Landwirtschaft gesichert, Pressemitteilung vom 19. Dezember 2017
- IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie)** (2017): Arbeitszeitverkürzung um 90 Minuten erreicht – Potsdamer Modell bringt Beschäftigten Arbeitszeitvielfalt innerhalb fester Leitplanken, Pressemitteilung vom 9. Mai 2017
- Körzell, S. / Nassibi, G.** (2017): Zukunftsfragen der Tarifpolitik – am Beispiel der Allgemeinverbindlicherklärung aus Sicht des DGB, in: Schulten, T. / Dribbusch, H. / Bäcker, G. / Klenner, C. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg, S. 234–243
- Mindestlohnkommission** (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Berlin, http://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Müller, A.** (2017): Digitalisierung, Individualisierung und alternde Belegschaften. Antworten der EVG auf strategische Herausforderungen der Tarifpolitik, in: Schulten, T. / Dribbusch, H. / Bäcker, G. / Klenner, C. (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik, Hamburg, S. 286–295
- Schulten, T.** (2017): Drei Essentials der Tarifrunde 2018, in: Ifo-Schnelldienst 70 (24), S. 16–18
- Schulten, T.** (2018): The role of extension in German collective bargaining, in: Hayter, S. / Visser, J. (Hrsg.): Inclusive labour protection: The application and extension of collective agreements, Genf (im Erscheinen)
- Schulten, T. / Bispinck, R.** (2018): Varieties of decentralisation in German collective bargaining, in: Leonardi, S. / Pedersini, R. (Hrsg.): Multi-employer bargaining under pressure. Decentralization trends in five European countries, Brüssel (im Erscheinen)
- Statistisches Bundesamt** (2018): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnung, Erste Jahresergebnisse 2017, 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, ULRICH SCHMIDT, MONIKA SCHWACKE-PILGER, ANDREA TAUBE, MONIKA WIEBEL und JASMINA ZIOUZI sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.