
JAHRESBERICHT

West: ☒

Ost: ☐

Redaktion: WSI · Tarifarchiv
Telefon: 02 11/43 75-0 · Fax: 02 11/43 75 74

Tarifpolitik in der Transformationskrise

Eine Bilanz der Tariffbewegungen in den neuen Ländern im Jahr 1991

1. Rahmenbedingungen

2. Entwicklung und praktische Probleme der Tarifpolitik

2.1 "Weiße Flecken" und Verbandsflucht

2.2 Übernahmeprobleme

2.3 Betriebliche Umsetzung

3. Wie weit noch bis zur Tarifunion ? Eine Zwischenbilanz Ende 1991

3.1 Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen

3.2 Lohnstruktur

3.3 Mittelstandsklauseln, Ortsklassen und Revisionsbestimmungen

3.4 Weitere Einkommensbestandteile

3.5 Arbeitszeit, Urlaub

4. Zur künftigen Orientierung der Lohnpolitik:

Zwischen Lohnzurückhaltung und Lohnsubventionierung

4.1 Probleme einer produktivitäts- bzw. leistungskraftorientierten Lohnpolitik

4.2 Lohnsubventionen - Vorschläge und Kritik

5. Ausblick

Übersichten

1. Rahmenbedingungen

Die Ausgangsbedingungen für die gewerkschaftliche Tarifpolitik im Jahr 1 nach der deutschen Vereinigung waren denkbar schwierig. Der **ökonomische Horizont verdüsterte sich** in den neuen Ländern im Laufe des Jahres immer mehr. Die tiefgreifende Transformationskrise in Ostdeutschland, die nach der Realisierung der Wirtschafts- und Währungsunion zwangsläufig einsetzte und durch das Wegbrechen der Ostmärkte noch verstärkt wurde, kam im Laufe des Jahres zum vollen Ausbruch. Die Nettoproduktion im verarbeitenden Gewerbe sank bis zum dritten Quartal 1991 um 40 vH unter das ohnehin bereits niedrige Niveau des Vorjahresquartals. Obwohl die Zahl der registrierten Arbeitslosen von rund 640.000 Ende 1990 auf 1,04 Mio. im Dezember 1991 hoch-

schnellte und die Arbeitslosenquote damit 11,8 vH erreichte, spiegelt dies den Wirtschaftseinbruch nur sehr begrenzt wider¹⁾. Hinzu kommen 1,3 Mio. Kurzarbeiter. Ohne die Entlastungswirkung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wäre das Ausmaß der Arbeitslosigkeit noch sehr viel höher. 390.000 Beschäftigte befinden sich in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und 365.000 in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Die Zahl der Vorruheständler stieg auf 705.000, und die der Westpendler beträgt mittlerweile rund 600.000. Die Zahl der Erwerbstätigen hat sich von rund 9,2 Mio. zum Zeitpunkt der Maueröffnung auf 6,8 Mio. zum Jahresende verringert. Der Prozeß der ökonomischen Restrukturierung kommt nur mühsam in Gang und wird nach wie vor durch zahlreiche infrastrukturelle, rechtliche und institutionelle Hemmnisse behindert. Nur zögerlich und insgesamt zu spät setzten die verschiedenen Hilfs- und Förderprogramme ein²⁾, erst im März 1991 beschloß die Bundesregierung das "Gemeinschaftswerk Aufschwung Ost", in dem viele Maßnahmen gebündelt wurden.

Die Gewerkschaften waren zugleich mit den **hohen Erwartungen ihrer Mitglieder** konfrontiert. Viele Beschäftigte erwarteten neben konkreten Maßnahmen zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze angesichts der rasch steigenden Lebenshaltungskosten eine entsprechend zügige Anpassung der Einkommensbedingungen und erhofften sich von den anstehenden Tarifrunden große Schritte auf dem Weg zur Tarifunion. Die Gewerkschaften stellten deshalb in den Mittelpunkt ihrer Forderungen die möglichst schnelle Angleichung der Tarifverdienste an das Westniveau.

2. Entwicklung und praktische Probleme der Tarifpolitik

Um dies zu erreichen, mußten die Gewerkschaften mehrere tarifpolitische Teilaufgaben angehen: Insbesondere in den ersten Monaten ging es in vielen Bereichen noch um die **Übertragung** der manteltarifvertraglichen Regelungen und **der Lohn- und Gehaltsstrukturen**. Dieser Prozeß ist mittlerweile weitgehend abgeschlossen. In den Betrieben und Verwaltungen schloß sich die Phase der praktischen **Umsetzung** an. Sie beinhaltete vor allem die Eingruppierung und Einstufung sämtlicher Beschäftigter entsprechend den neuen Bestimmungen der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge. Parallel dazu verhandelten die Gewerkschaften bereits ab dem Frühjahr um die weitere schrittweise **Anpassung des Lohn- und Gehaltsniveaus** an die westdeutschen Einkommen³⁾. Da-

1 Vgl. zu den folgenden Zahlen den Monatsbericht Dezember der Bundesanstalt für Arbeit.

2 Vgl. dazu Priewe, J., Hickel, R., Der Preis der Einheit, Bilanz und Perspektiven der deutschen Vereinigung, Frankfurt/Main 1991, S. 133 ff.

3 Vgl. im einzelnen Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, "Alle Dämme gebrochen"? - Die Tarifpolitik in den neuen Bundesländern im 1. Halbjahr 1991, in: WSI-Mitteilungen 8/1991.

bei lassen sich zwei unterschiedliche Formen von Tarifabschlüssen beobachten. Zum einen, und dies dürfte die überwiegende Mehrheit darstellen, kam es zu Verträgen mit einer oder maximal zwei Erhöhungen der Tarifverdienste und einer relativ kurzen Laufzeit meist bis zu einem Jahr. Zum andern wurden in einigen Tarifbereichen aber auch **Stufenabkommen** vereinbart, die bei einer Laufzeit von meist mehreren Jahren eine schrittweise Anpassung der Löhne und Gehälter bis auf 100 vH des Westniveaus vorsehen. Nach der ersten Phase der Einkommenstarifverhandlungen auf der Basis der neuen Lohn- und Gehaltsstrukturen bildet sich nach und nach ein festerer zeitlicher Rhythmus der Tarifverhandlungen heraus, wie wir ihn auch in Westdeutschland seit langem kennen. So begann im Herbst in einigen Tarifbereichen bereits die zweite Welle der Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen und läutete die Tarifrunde 1991/92 ein⁴⁾. Eine Auswertung von 372 Lohn-, Gehalts- bzw. Entgelttarifverträgen des vergangenen Jahres ergibt, daß 115 eine Laufzeit von 3 - 9 Monaten hatten, weitere 161 zwischen 10 und 12 Monaten (Übersicht 1). Damit entfielen rund drei Viertel auf eine Laufdauer von bis zu einem Jahr. Von den übrigen Abkommen wiesen 70 eine Laufdauer von bis zu zwei Jahren auf, 31 bis zu vier Jahren, und 5 Abkommen laufen länger als vier Jahre.

2.1 "Weiße Flecken" und Verbandsflucht

Beide Tarifparteien hatten sich bereits sehr früh grundsätzlich für die Übertragung des westdeutschen Tarifsystems entschieden⁵⁾. Dieser prinzipielle Konsens bedeutet aber keineswegs, daß auch die Tarifpolitik selbst im harmonischen Einvernehmen vonstatten ging und geht. Im abgelaufenen Jahr haben sich zum Teil massive Konflikte und Probleme ergeben, die sich keinesfalls nur auf die Geschwindigkeit der Einkommensanpassung beziehen.

So bestehen bis heute noch **weiße Flecken auf der tarifpolitischen Landkarte**. Dies hängt zum Teil damit zusammen, daß es noch keine funktionierenden Arbeitgeberverbände gibt, mit denen die Gewerkschaften Tarifverträge abschließen konnten, zum Teil entziehen sich die Unternehmen systematisch einer Tarifbindung.

Über den Grad der Tarifbindung lassen sich derzeit keine präzisen Angaben machen. Die Mitgliedschaft der Betriebe und Unternehmen in Arbeitgeberverbänden ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Daraus können tarifpolitisch erhebliche Probleme erwach-

4 Vgl. insgesamt zu den wichtigsten Tarifabschlüssen des vergangenen Jahres die Übersicht im Anhang.

5 Vgl. Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, Tarifbewegungen im 1. Halbjahr 1990 - Durchbruch zur 35-Stunden-Woche und Beginn der Tarifpolitik in der DDR, in: WSI-Mitteilungen 9/1990, S. 557 ff.

sen. Im Bereich der **holzverarbeitenden Industrie** hat die Gewerkschaft Holz und Kunststoff festgestellt, daß sich ein beachtlicher Teil der Betriebe nicht dem Arbeitgeberverband anschließt. Das führte für die GHK zu der Notwendigkeit, über Firmentarifverträge ein Regelungsniveau zu sichern, daß dem Flächentarifvertrag entspricht. Im Organisationsbereich der Gewerkschaft **Nahrung-Genuss-Gaststätten** gab es ähnliche Tendenzen. Zunächst kam es daher u.a. im Hotel- und Gaststättenbereich, in der Fleischindustrie und bei den Brauereien zu einem im Vergleich zu den westlichen Tarifbereichen höheren Anteil von Haustarifverträgen, die durch Anerkennungstarifverträge nach und nach an die Verbandstarifverträge angebunden wurden. In einigen Bereichen z.B. der **Ernährungsindustrie** gibt es auch Tendenzen von Verbandsflucht. Eine vergleichbare Entwicklung ist im Bereich des **Einzel- und Großhandels** festzustellen. Die Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden fluktuiert sehr stark, der Organisationsgrad der Arbeitgeber ist teilweise sehr niedrig. Der Versuch von HBV, u.a. durch die Beantragung von Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) ein einheitliches Tarifgefüge herzustellen, war bislang nur im Thüringer Einzelhandel erfolgreich. Zum Teil machen westdeutsche Arbeitgeber, die in den alten Bundesländern selbst Anträge auf AVE stellen, in den neuen Bundesländern Front dagegen. Im Organisationsbereich der IG Metall ist es vor allem das **Elektrohandwerk**, für das mit Ausnahme von Berlin/Brandenburg noch keine Tarifverträge abgeschlossen werden konnten. Statt dessen haben die Arbeitgeber "Billig-Verträge" mit dem Christlichen Metallarbeiterverband (CMV) abgeschlossen. Sie weisen im Extremfall zu Löhnen, die von der IGM in anderen Handwerksbereichen vereinbart wurden, eine Differenz von mehreren hundert Mark auf⁶). In der **Metallindustrie** gibt es das Beispiel der Opel Eisenach GmbH, die als eigenständiges Unternehmen rechtlich nicht zur bundesdeutschen Opel AG gehört und auch nicht Mitglied im Arbeitgeberverband geworden ist. Die IG Medien hat im **Verlagsbereich** einen "organisierten Versuch von **Verbandsflucht**" festgestellt⁷). Namhafte Verlage mit hoher oder gar 100prozentiger Beteiligung von Westverlagen haben ihr Ausscheiden aus dem Verband angekündigt bzw. bereits vollzogen und sich damit der Tarifbindung entzogen. Dazu gehört neben Gruner & Jahr auch DuMont-Schauberg, der immerhin in Westdeutschland über Jahre hinweg mit Alfred Neven DuMont den Präsidenten des Bundesverbandes Deutscher Zeitungsverleger gestellt hat. Die Westverleger haben überdies bislang verhindert, daß die Ost-Verlegerverbände Mitglieder in den bestehenden Dachorganisationen werden können. Offenbar aus dem einzigen Grund, so die IG Medien, daß die Westverleger nicht bereit sind, in Deutschland eine einheitliche Tarifpolitik zu betreiben.

6 So verdient in Thüringen ein Heizungsbauer nach dem von der IGM vereinbarten Tarif 2383 DM, ein Elektrohandwerker nach CMV-Tarif 1.626 DM.

7 Vgl. Moos, M., Tariffucht im Osten - Verleger verweigern einheitliche Tarifpolitik, in: Publizistik und Kunst 12/91, S. 23.

Festzustellen war u.a. in Organisationsbereichen der IG Chemie, daß die Stufenabkommen eine Verbandsflucht begrenzen, weil die Unternehmen auch nach einem Austritt an diese mehrjährigen Abkommen gebunden sind und insofern kurzfristig keine Vorteile erwarten können.

2.2 Übernahme Probleme

Nicht in allen Fällen waren und sind die Arbeitgeber ohne weiteres bereit, alle wesentlichen Tarifverträge bzw. tarifliche Regelungen zu übernehmen. Dazu einige Beispiele:

RTS-Tarifvertrag in der Druckindustrie

So ist es der IG Medien im vergangenen Jahr nicht gelungen, den Tarifvertrag über die Einführung rechnergesteuerter Textsysteme (sog. **RTS-Tarifvertrag**) für die ostdeutsche *Druckindustrie* zu übernehmen. Dies ist um so problematischer, als sich derzeit in den ostdeutschen Druckbetrieben die Umstellung auf die neue Satztechnik vollzieht. Der Bundesverband Druck ist zwar prinzipiell zu einer Übernahme bereit, macht jedoch den Abschluß davon abhängig, daß - wie in der alten Bundesrepublik auch - die Zeitungsverleger mit unterschreiben. Die ostdeutschen Verlegerverbände blockieren jedoch mit Hinweis auf ihr fehlendes Verhandlungsmandat in diesem Punkt. Die IG Medien koppelt ihre Bereitschaft, den im Oktober ausgelaufenen Gehaltstarifverträge neu zu verhandeln, an eine Vereinbarung des RTS-Vertrages, um so über die Betriebe den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen.

Sozialtarifvertrag Bundespost Ost

Um nach Möglichkeit Arbeitsplätze zu erhalten, Schutz vor Entlassungen zu sichern und soziale Härten bei Rationalisierungsmaßnahmen zu vermeiden, forderte die DPG einen **Sozialtarifvertrag** für die Beschäftigten der ostdeutschen Post. Erst nach monatelangen, harten Auseinandersetzungen mit Protestaktionen und Warnstreiks in allen ostdeutschen DPG-Bezirken und in Ostberlin ist es der Gewerkschaft Anfang Dezember gelungen, einen solchen Tarifvertrag durchzusetzen. Bis zum Schluß hatten sich die Postarbeitgeber geweigert, einer Übertragung der im Westen geltenden Rationalisierungsschutzregelungen zuzustimmen. Der neue Tarifvertrag sieht vor, daß die westdeutschen Bestimmungen ab dem 1.2.1992 gelten. Übergangsregelungen für die Zeit vom 1.2. bis zum 2.10.1992 stellen sicher, daß nach dem Einigungsvertrag vorgenommene Kündigungen nur noch sozialverträglich möglich sind.

Beschäftigungszeiten im Öffentlichen Dienst

Auch um die Anerkennung von **Beschäftigungszeiten** im öffentlichen Dienst gab es einen heftigen Konflikt, der erst nach massiven Protestaktionen der Betroffenen gelöst werden konnte. Im Tarifabschluß vom März 1991 war vereinbart worden, daß nur die Beschäftigungszeiten der ArbeitnehmerInnen des öffentlichen Dienstes im Osten ab dem 1.7.91 angerechnet werden. Dies führt in manchen Fällen zu Einkommenseinbußen von mehreren hundert Mark⁸⁾. Insbesondere im Gesundheitswesen häuften sich die Demonstrationen und Arbeitsniederlegungen. Die betroffenen Beschäftigten erhielten breite Unterstützung in der Öffentlichkeit, so daß sich die Arbeitgeber bei einem Spitzengespräch am 26.7.1991 zur Wiederaufnahme der Verhandlungen bereit erklären mußten. Nach zwei Verhandlungsrunden vereinbarten die Tarifparteien am 25.9. u.a., daß nunmehr die Zeiten einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst *vor* dem 1.7.1991 auf die Beschäftigungszeit mit Auswirkungen auf Kündigungsregelungen, Krankengeld und Jubiläumszuwendungen angerechnet werden. Sie werden auch bei der Festsetzung der Grundvergütung berücksichtigt sowie bei Bewährungs-, Tätigkeits- und Berufsaufstiegen angerechnet. Um dies zu erreichen, mußte die ÖTV einer Verlängerung der Laufzeit der Lohn- und Gehaltstarifverträge um einen Monat bis zum 30.4.1992 zustimmen.

Insgesamt ist festzustellen, daß die Arbeitgeberverbände bei dem Transfer von manteltariflichen Bestimmungen zum Teil hartnäckigen Widerstand leisten. In den Bereichen Textil- und Bekleidungsindustrie und in der Textilreinigung gibt es beispielsweise noch keine tarifliche Regelungen zu einem zusätzlichen Urlaubsgeld, zu vermögenswirksamen Leistungen, zur Alterssicherung und zum Rationalisierungsschutz. Generell ist festzustellen, daß die Arbeitgeber insbesondere bei der Arbeitszeit und bei den zusätzlichen Einkommensbestandteilen versuchten, das Niveau zu drücken, die volle Anpassung nicht zu fixieren bzw. über einen sehr langen Zeitraum zu strecken (vgl. auch die Übersicht 6).

2.3 Betriebliche Umsetzung

Bei der betrieblichen Umsetzung der Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge ergaben

8 Eine 40jährige Krankenschwester, verheiratet und 1 Kind, erhält mit abgeschlossener Ausbildung im normalen Pflegedienst nach diesen Regelungen 2.158 DM. Bei einer Anrechnung der Beschäftigungszeiten wie im Westen läge die Vergütung bei 2.380 DM und damit um 222 DM bzw. 10,3 vH höher.

sich ebenfalls viele Fragen und Probleme. Die Ablösung der alten Systeme der Lohnfindung und -differenzierung bedeutet eine vollständige Neustrukturierung der betrieblichen Einkommenssituation⁹⁾ und der dadurch vermittelten Sozialstrukturen und Statushierarchien, denn es kommt nicht nur zu einer stärkeren Differenzierung, sondern auch zu einer Umbewertung der verschiedenen Tätigkeiten und Beschäftigtengruppen. Die Arbeitgeber versuchten die Umstellung durch eine restriktive Eingruppierungspraxis zu nutzen. Flächendeckende systematische Erkenntnisse liegen dazu nicht vor, wohl aber Erfahrungen aus einzelnen Branchen.

In der **Metallindustrie** führte die Umstellung von der qualifikationsorientierten zur anforderungsbezogenen Eingruppierung auch zur Abgruppierung. Zum Teil haben die Arbeitgeber 2 bis 3 Gruppen zu niedrig eingruppiert. Aus Angst vor Entlassungen erfolgten jedoch oft keine Einsprüche. Bei Angestellten gab es den Versuch, diese bei der Staffelung nach Beschäftigungsjahren als Berufsanfänger einzustufen. Manche wurden auch als Tarifangestellte eingruppiert, obwohl sie eigentlich zum AT-Bereich gehörten. Die Arbeitgeber weigerten sich teilweise auch, von Entlassung bedrohte Beschäftigte bzw. solche mit Kurzarbeit Null überhaupt einzugruppieren. Manchmal konnte das nominale Lohnniveau nur durch die Inanspruchnahme der tariflichen Besitzstandsregelung gehalten werden. Insgesamt fällt das Eingruppierungsniveau in den ostdeutschen Tarifbereichen der Metallindustrie unterschiedlich aus, Probleme gibt es bei kleinen und mittleren Betrieben, in einzelnen Bereichen liegt das Niveau der Eingruppierung aber auch über dem in den westdeutschen Tarifbereichen.

Bei der Umsetzung der neuen Tarifstrukturen sind auch in der **chemischen Industrie** Probleme aufgetreten. Hier hat es nach Beobachtung der IG Chemie den sehr massiven Versuch der Arbeitgeber gegeben, die Eingruppierung im Vergleich zur chemischen Industrie in Westdeutschland deutlich nach unten zu ziehen. Ein Hauptproblem stellte der überproportionale Anteil von Akademikern dar. Sie werden eigentlich von dem Entgelttrahmentarifvertrag nicht mehr erfaßt, aber der im Westen geltende Akademikertarifvertrag ist noch nicht übertragen. Durch ihre Eingruppierung in den Entgelttarifvertrag ergab sich ein Druck auf die gesamte Struktur dieses Vertrages.

Auch bei den **Zeitungs- und Zeitschriftenverlagen** gestaltete sich der Prozeß der Neueingruppierung konfliktreich. So gab es beim Berliner Verlag bei Eingruppierung von rund 1000 RedakteurInnen und Verlagsangestellten insgesamt 750 (!) Widersprüche. Daß es hierbei nicht um technische Schwierigkeiten, sondern um eine gezielte

⁹ Vgl. dazu *Stephan, H. u.a.*, Lohnstruktur und Lohndifferenzierung in der DDR, Ergebnisse der Lohndatenerfassung vom September 1988, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)* 4/1990, S. 550 ff.

Fehleingruppierungspolitik des Arbeitgebers geht, wird allein daraus deutlich, daß rund 90 vH der Widersprüche erfolgreich waren.

Auch im **öffentlichen Dienst** gab es Probleme mit der Eingruppierung. Im Zusammenhang mit dem Streit um die Anerkennung der Beschäftigungszeiten beklagte die ÖTV, daß die Arbeitgeber Beschäftigte in großem Umfang bis zu 550 DM unter Tarif eingruppiert hätten. In Berlin sei über ein Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht korrekt eingruppiert¹⁰⁾.

Überall da, wo es leistungsbezogene Lohnsysteme gibt, ergeben sich weitere Probleme der Umsetzung, weil die Betriebe vielfach versuchen, das Entlohnungsniveau über die Beeinflussung der Leistungsvorgaben weiter zu drücken. Darüber berichten u.a. die GHK und die GTB.

3. Wie weit noch bis zur Tarifunion ? Eine Zwischenbilanz Ende 1991

3.1 Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütungen

Tarifniveau

Wie bereits im Halbjahresbericht im einzelnen ausgeführt, hängt die Höhe des erreichten Tarifniveaus entscheidend von der verwendeten Meßgröße ab¹¹⁾. Normalerweise wird in der öffentlichen Diskussion auf den Vergleich der tariflichen **Grundvergütungen** in Ost- und Westdeutschland abgestellt. Die Übersicht 2 zeigt dieses Niveau für den Stichtag 31.12.1991 für insgesamt 22 ausgewählte Tarifbereiche, die einen systematischen Querschnitt der ostdeutschen Wirtschaft darstellen¹²⁾, und zwar sowohl auf Monats- als auch auf Stundenbasis. Wählt man den **Vergleich auf Stundenbasis**, rechnet also die Wirkungen der längeren Arbeitszeiten in den ostdeutschen Tarifbereichen heraus, dann schwankt das Tarifniveau Ost/West zwischen 43 vH für die Angestellten in der Bekleidungsindustrie Ost (unterste Gruppe) und 100 vH für die ArbeiterInnen im Gebäudereinigungshandwerk in Ostberlin. Ein vergleichsweise hohes Niveau erreichen die ArbeiterInnen der Staatsgüter mit 70 vH, die ostdeutschen BauarbeiterInnen mit 69 vH, die Beschäftigten in der Druckindustrie und die ArbeiterInnen der Schuhindustrie

10 Vgl. Thelen, P., Krasse Verstöße gegen geltenden Tarifvertrag angeprangert, in: Handelsblatt Nr. 174 vom 10.9.1991.

11 Vgl. Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, "Alle Dämme gebrochen"? ..., a.a.O., S. 471 ff.

12 Es handelt sich um sog. "Stammbereiche", die bei Auswertungen des Tarifarchivs regelmäßig zugrunde gelegt werden.

mit 60 vH. Die große Mehrzahl der hier berücksichtigten Tarifbereiche bewegt sich zwischen 50 und 60 vH. Betrachtet man das Niveau der Grundvergütungen auf **Monatsbasis**, ergibt sich aufgrund der deutlich längeren Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland ein Anstieg des Tarifniveaus um mehrere Prozentpunkte (vgl. Übersicht 2). Zu berücksichtigen bleibt, daß durch den zum Teil noch ungleichmäßigen Rhythmus der Tarifrunden innerhalb der neuen Länder sowie im Vergleich zu Westdeutschland noch deutliche Schwankungen des Tarifniveaus auftreten können.

Neben dem Tarifniveau, also dem Vergleich der ostdeutschen mit den westdeutschen Tarifvergütungen, spielt naturgemäß die absolute Höhe der vereinbarten Beträge für die Beschäftigten eine wichtige Rolle. Nimmt man beispielsweise die oberste Gehalts- bzw. Entgeltgruppe als Vergleichsbasis, dann ergibt sich in den folgenden Tarifbereichen bei in etwa gleichem Tarifniveau eine ganz **unterschiedlich hohe absolute Vergütung**:

Tarifgrundvergütung in der obersten Gehalts- bzw. Entgeltgruppe

Tarifbereich	Tarif-niveau*	absoluter Betrag
Braunkohle u. Gasindustrie	56,4	4.199
Energie- u. Versorgungswirtschaft (AVEU)	56,8	3.948
Bankgewerbe	58,3	3.457
Textilindustrie	54,3	2.952
Eisen- und Stahlindustrie	55,2	2.945
Papierverarb. Ind. Thüringen, Sachsen, S.-Anhalt	55,5	2.770
Schuhindustrie	58,6	2.326

* Ost/West in vH (auf Stundenbasis)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Am Beispiel der **Metallindustrie Sachsens** haben wir gezeigt, wie groß der Unterschied zwischen dem nominellen Tarifniveau auf der Basis der tariflichen **Grundvergütung** einerseits und der (tariflichen) **Gesamtvergütung** andererseits ausfallen kann. Bei der Gesamtvergütung sind neben der Grundvergütung eine durchschnittliche Leistungszulage, Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung und vermögenswirksame Leistung berücksichtigt. Die Effekte der unterschiedlich langen Arbeitszeit und Urlaubsdauer sind

herausgerechnet, und für das Vergleichsgebiet der bayerischen Metallindustrie wurde ein effektives Einkommensniveau unterstellt, das 10 vH über dem Tarifniveau liegt. Unter dieser Voraussetzung beträgt das **tatsächliche Tarifniveau** der sächsischen Metallindustrie im Verhältnis zur bayerischen **knapp 40 vH**. Das nominelle Tarifniveau beläuft sich demgegenüber auf 62,6 vH (auf Monatsbasis)¹³.

Die Zahl der Tarifbereiche, in denen bereits **Stufenabkommen** mit einer Anpassung der Tarifverdienste auf **100 vH des Westniveaus** (auf Monatsbasis) abgeschlossen worden sind, ist in den vergangenen Monaten deutlich gestiegen. Die Übersicht 3 weist insgesamt **30 Tarifbereiche** bzw. Wirtschaftszweige auf, für die solche Abkommen bereits bestehen. Dabei zeigt sich, daß der Zeitpunkt des Inkrafttretens der vollständigen Anpassung stark streut. Bereits zum 1. Mai vergangenen Jahres wurde für die ArbeiterInnen im Gebäudereinigerhandwerk in Berlin die Tarifunion bei den Löhnen realisiert. Demgegenüber erreichen die Beschäftigten im Glaserhandwerk Sachsen erst Anfang 1996 100 vH des Tarifniveaus des westdeutschen Vergleichsbereichs Baden-Württemberg. Immerhin vier Bereiche kommen bereits im Laufe des Jahres **1992** auf Westniveau. Es handelt sich ausschließlich um Tarifbereiche in Ost-Berlin, nämlich das Bauhauptgewerbe (1.4), das Gerüstbaugewerbe (1.6.), das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk und das Glaserhandwerk (beide 1.10.). Es folgen weitere fünf Bereiche im Jahr **1993**, darunter zwei Ostberliner. Die überwiegende Mehrheit von rund 17 Bereichen erreicht das 100-vH-Niveau im Jahr **1994**. 1995 sind es zwei und 1996 noch ein Bereich. Aus diesen Angaben werden zweierlei Tatbestände deutlich: (1) Das **Tempo der Anpassung** der Tarifverdienste ist offenkundig sehr unterschiedlich, von einem tarifpolitischen Gleichschritt ohne Rücksicht auf die jeweiligen branchen- und regionalspezifischen Gegebenheiten kann keine Rede sein. (2) Es besteht ein unübersehbares Tarifgefälle zwischen Ostberlin und dem übrigen Ostdeutschland. Der Sogeffekt Westberlin zeigt bereits jetzt starke Wirkung in der realen Tarifpolitik und ist ein überzeugender Beleg für die gewerkschaftliche Auffassung, daß bei einem einheitlichen Arbeitsmarkt große Lohndifferenzen nicht über einen längeren Zeitraum aufrecht erhalten werden können.

Ausbildungsvergütungen

Im Bereich der **Ausbildungsvergütungen** bestehen ähnlich wie bei Löhnen und Gehältern große Unterschiede. Die Angaben in Übersicht 4 lassen die Abstände zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen bzw. Tarifbereichen erkennen. Bezogen auf das dritte Ausbildungsjahr liegen die Tarifbereiche Bauhauptgewerbe mit 1.189 DM

13 Vgl. zu den Details der Berechnung Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, "Alle Dämme gebrochen" ? ..., a.a.O., S. 474.

(gewerbliche Auszubildende) und das Ostberliner Gebäudereinigerhandwerk mit 1.100 DM an der Spitze, gefolgt von den Staatsgütern mit 830/880 DM, der Druckindustrie mit 785 DM und dem Versicherungsgewerbe mit 763 DM. Am Ende der Skala liegen die Süßwarenindustrie mit 441 DM, das Kfz-Gewerbe Thüringen mit 433 DM und das private Verkehrsgewerbe Sachsen mit 415 DM.

3.2 Lohnstruktur

Die Übersicht 5 gibt einen Überblick über die mittlerweile erreichte differenzierte Vergütungsstruktur in ausgewählten Tarifbereichen. Aufgeführt sind die unterste, mittlere und oberste Lohn-, Gehalts- bzw. Entgeltgruppe¹⁴). Die **Spannweite der Löhne** reicht in der untersten Vergütungsgruppe von 904 DM (Bekleidungsindustrie) bis zu 2.180 DM (Gebäudereinigung Berlin-Ost) und in der obersten Gruppe von 1.254 DM (Schuhindustrie) bis zu 3.023 DM (Bauhauptgewerbe). Bei den **Gehältern** bewegt sich die unterste Gruppe von 830 DM (Schuhindustrie) bis 1505 DM (Gebäudereinigerhandwerk Ostberlin) und die oberste Gruppe zwischen 2326 DM (Schuhindustrie) und 5004 DM (Öffentlicher Dienst)¹⁵). Die Differenzierung **innerhalb** der Tarifbereiche ist ebenfalls sehr stark. Das Verhältnis der obersten zur untersten Vergütungsgruppe schwankt bei den Löhnen zwischen 108,2 vH in der Schuhindustrie und 195,8 vH im Einzelhandel, bei den Gehältern zwischen 229,5 vH in der Bekleidungsindustrie und 390,6 vH im öffentlichen Dienst und bei den Entgelten zwischen 183,2 vH im Hotel- und Gaststättengewerbe und 282 vH in der Energie- und Versorgungswirtschaft.

Eine Auswertung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ergab, daß bei den **Facharbeitergrundlöhnen** in 15 ausgewählten Tarifbereichen der Industrie in den neuen Bundesländern sogar eine größere Streuung besteht als in der alten Bundesrepublik. Danach entspricht die höchste Facharbeitervergütung in Ostdeutschland (Bauwirtschaft Berlin) dem 2,36fachen der niedrigsten (Bekleidungsindustrie), während in Westdeutschland die höchste Gruppe (Bauwirtschaft) das 1,81fache der niedrigsten (Schuhindustrie) beträgt¹⁶).

14 Vgl. die methodischen Anmerkungen in der Übersicht.

15 Die Gehälter im ÖD sind allerdings wegen unterschiedlicher Eingruppierungsstrukturen nur bedingt vergleichbar.

16 *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)* (Hrsg.), *Tarifpolitik in den neuen Bundesländern - eine kritische Zwischenbilanz*, Sonderausgabe des "arbeitgeber", Dezember 1991, S. 10.

3.3 Mittelstandsklauseln, Ortsklassen, Revisionsbestimmungen

Auch wenn die Gewerkschaften im Grundsatz eine Differenzierung der tariflichen Arbeits- und Einkommensbedingungen etwa auf der Basis der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe oder der unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten (Lebenshaltungskosten) ablehnen und prinzipiell am *einheitlichen Flächentarifvertrag* festhalten, gibt es doch Ausnahmen von diesem Grundsatz. In einigen Tarifverträgen finden sich z.B. Mittelstands- bzw. Kleinbetriebsklauseln und auch regionale Differenzierung im Sinne des Ortsklassensystems, wie es vereinzelt auch noch in der alten Bundesrepublik besteht. Darüber hinaus gibt es in einigen Bereichen Revisionsklauseln, die unter bestimmten Voraussetzungen ein Abweichen von den vereinbarten tariflichen Regelungen erlauben.

Kleinbetriebs- und Mittelstandsklauseln

- Im *Einzelhandel* konnten Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten von Februar bis August 1991 maximal 10 vH geringere Tariflöhne-, -gehälter und Ausbildungsvergütungen zahlen. Von September 1991 bis März 1992 kann dieser Abschlag maximal 12,5 vH betragen.
- Im Manteltarifvertrag für die ostdeutsche *Druckindustrie* ist geregelt, daß "aufgrund der besonderen unterschiedlichen wirtschaftlichen Lage" in Betrieben mit nicht mehr als 10 Beschäftigten im Jahr 1991 das Urlaubsgeld von 50 vH auf bis zu 30 vH des Tagesverdienstes pro Urlaubstag und die Jahresleistung von 100 vH auf bis zu 80 vH verringert werden können.

Regionale Differenzierung

- Im Metall- und Elektrohandwerk Berlin/Brandenburg beträgt das Tarifniveau zum Jahresende 1991 in der Tarifzone I (Ostberlin und Umgebung) 65 vH und im übrigen Brandenburg 60 vH. Ähnliches gilt mit anderen Abgrenzungen für das Kraftfahrzeug- und Karosseriebauerhandwerk Berlin-Brandenburg (Tarifgebiet II), das in zwei Ortsklassenklassen (65 und 60 vH) aufgeteilt wurde. Im Metallhandwerk Sachsen erreicht das Niveau im Tarifgebiet A (Dresden, Chemnitz, Leipzig, städtische Kreise) zum 1.1.1991 70 vH und im Gebiet B (Oberlausitz, Erzgebirge, ländliche Kreise) 60 vH.

Revisionsbestimmungen

- Im Manteltarifvertrag für die *Glasindustrie* wurde eine Revisionsklausel vereinbart, nach der ab dem 1.1.1993 auf Wunsch einer der Tarifvertragsparteien über die Durchführbarkeit der getroffenen Vereinbarungen verhandelt werden muß. Gegebenenfalls muß ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden.
- Eine generelle Revisionsklausel greift ab 1993 auch für die Tarifvereinbarungen in der *Metall- und Elektroindustrie*.
- In der *Bekleidungsindustrie* wurde hinsichtlich der Jahressonderzahlung für 1991 vereinbart, daß bei besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten, die sich negativ

auf die Erhaltung der Arbeitsplätze auswirken können, Betriebsleitung und Betriebsrat schriftlich ein Abweichen von den Tarifbestimmungen vereinbaren können.

In die entgegengesetzte Richtung zielte eine Vereinbarung in den jeweiligen Lohn- und Gehaltstarifverträgen der *Textil- und Bekleidungsindustrie*. Sie sah vor, daß im Falle unvorhergesehener und schwerwiegender Ereignisse in wirtschaftlicher, sozialer oder tariflicher Hinsicht bereits ab dem 1.1.1992 tarifliche Sonderregelungen, z.B. vorzeitige Tarifsteigerungen, möglich sind, obwohl die Tarifverträge erst zum 1.4.1992 erneuert werden können. Davon wurde jedoch kein Gebrauch gemacht.

Interessanterweise ist in einem Fall auch die Vereinbarung gelungen, Abweichungen vom Tarifvertrag später wieder rückgängig zu machen. In einem von der HBV abgeschlossenen Firmentarifvertrag mit dem Unternehmen *Datenverarbeitung/Computerservice* heißt es zwar einerseits, daß "die unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der einzelnen Unternehmen (...) z.Zt. keine andere Regelung zu(läßt), als daß mit übertariflichen Zulagen den Markterfordernissen Rechnung getragen wird", aber die Gewerkschaft HBV konnte weiter vereinbaren, daß "die unternehmensspezifischen Zulagenregelungen später übergreifend ins Tarifgefüge überführt werden."

3.4 Weitere Einkommensbestandteile

In der Übersicht 6 werden auch Angaben zu weiteren tariflichen Einkommensbestandteilen von 22 Tarifbereichen in Ost- bzw. Westdeutschland gegenübergestellt. Es handelt sich um das Urlaubsgeld, die Jahressonderzahlung (13. Monatseinkommen) und die vermögenswirksamen Leistungen.

Die größten Lücken klaffen bei den **vermögenswirksamen Leistungen**. Lediglich in 3 der 22 ostdeutschen Tarifbereiche (Papierverarbeitung, Banken, öffentlicher Dienst) sind vermögenswirksame Leistungen überhaupt tariflich vereinbart, und dort liegen die Beträge auch unter denen der entsprechenden Westbereiche. In allen anderen 19 Bereichen gab es zum Jahresende 1991 noch keine tariflichen Regelungen zu vermögenswirksamen Leistungen.

Bei den tariflichen **Jahressonderzahlungen** sieht es besser aus: In 18 Bereichen sind Sonderzahlungen vorgesehen, darunter 7 mit demselben (relativen) Niveau, das auch für die Westtarifbereiche gilt. In vier Bereichen gibt es keine tariflichen Jahressonderzahlungen.

Beim **Urlaubsgeld** bietet sich ein ähnliches Bild: In acht der Tarifbereiche, in denen im Westen ein Urlaubsgeld gezahlt wird, gibt es in den entsprechenden ostdeutschen Bereichen zum Stichtag keine Regelung. In sechs Bereichen fällt es relativ niedriger aus als im Westen und in weiteren drei ist es relativ genau so hoch. In vier Bereichen gibt es weder in Ost noch in West tarifliche Urlaubsgeldregelungen.

3.5 Arbeitszeit, Urlaub

Die Übersicht 7 informiert über die zum Jahresende gültige tarifliche **Wochenarbeitszeit** in den ausgewählten Tarifbereichen. Sie zeigt, daß die 40-Stunden-Woche derzeit von Ausnahmen abgesehen als tariflicher Arbeitszeitstandard anzusehen ist. Lediglich im Versicherungsgewerbe galt zum Stichtag 31.12.1991 noch die 41-Stunden-Woche, im Bauhauptgewerbe, im Bereich Spedition und Möbeltransport Berlin-Ost und im Bankgewerbe die 42-Stunden-Woche. Im Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsens beträgt die Arbeitszeit noch 42,75 Std. Im Durchschnitt liegt die tarifliche Wochenarbeitszeit in den neuen Ländern rund 2 Stunden über dem westdeutschen Niveau, das zum Jahresende bei 38,1 Std. lag. In einigen Tarifbereichen sind für die kommenden Jahre weitere Stufen der Arbeitszeitverkürzung vereinbart, die jedoch noch nicht das Arbeitszeitniveau der entsprechenden Westtarifbereiche erreichen.

Insgesamt liegt der tarifliche **Urlaub** in den ostdeutschen Tarifgebieten deutlich unter dem Westniveau. Allerdings zeigt die Übersicht, daß immerhin in vier Tarifbereichen (Druckindustrie, Bauhauptgewerbe, Gebäudereinigerhandwerk Ostberlin und Öffentlicher Dienst) die ost- und westdeutschen Beschäftigten einen gleich hohen Urlaubsanspruch haben.

4. Zur künftigen Orientierung der Lohnpolitik: Zwischen Lohnzurückhaltung und Lohnsubventionierung

Die **allgemeine tarifpolitische Diskussion** konzentrierte sich in erster Linie auf die Frage der grundsätzlichen Orientierung der Lohn- und Gehaltsentwicklung und damit verbunden die Geschwindigkeit der Einkommensanpassung an das Westniveau. Nachdem die ersten Lohnabschlüsse, insbesondere das Stufenabkommen für die Metallindustrie im März 1991, zunächst auf breite Zustimmung gestoßen war¹⁷⁾, drängten Bundesregierung, Bundesbank, Sachverständigenrat und Wirtschaftsforschungsinstitute

17 Vgl. dazu Bispinck, *R./WSI-Tarifarchiv*, "Alle Dämme gebrochen"? ..., a.a.O., S.

im Laufe des Jahres zunehmend auf eine an der Produktivität bzw. betrieblichen Leistungsfähigkeit orientierten Tarifpolitik. Andererseits erhielten die Gewerkschaften für ihre Tarifstrategie der schnellen Anpassung Unterstützung von führenden Politikern aus den neuen Ländern und Berlin (Biedenkopf, Diepgen u.a.).

Überlagert wurde diese Auseinandersetzung von der Diskussion um verschiedene **Investivlohnmodelle**, von denen sich ihre Befürworter einen Ausweg aus der schwierigen tarifpolitischen Situation erhofften. Nach ihrer Auffassung könnten durch die Umschichtung eines Teils der Barloohnerhöhung auf einen Sparlohn, der zu investiven Zwecken in den neuen Ländern verwendet und gleichzeitig zur Vermögensbildung genutzt werden sollte, mehrere Ziele gleichzeitig erreicht werden. Aus teils grundsätzlichen teils eher technisch-pragmatischen Überlegungen haben es die Gewerkschaften bislang abgelehnt, diesen Weg weiterzuverfolgen. Im Jahr 1992 wird es weder in Ost- noch in Westdeutschland entsprechende tarifpolitische Initiativen geben¹⁸⁾. Die IG Metall legte ihrerseits ein umfassendes Konzept vor, das abweichend von den verschiedenen Investivlohnmodellen eine strikte Trennung von Tarif- und Vermögensbildungspolitik vorsieht und außerdem eine starke industrie- und strukturpolitische Komponente beinhaltet.

Die heftige Kritik an den Lohnabschlüssen in Ostdeutschland hat nicht nur zu dem Versuch geführt, die gewerkschaftliche Tarifpolitik ganz allgemein zum Sündenbock für die prekäre wirtschaftliche Situation und Entwicklung zu machen. Sie hat auch die Protagonisten einer systematischen **Deregulierung** der Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik erneut auf den Plan gerufen. Sowohl die Deregulierungskommission der Bundesregierung als auch der Wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsminister haben mit Blick auf Ostdeutschland entsprechende Vorschläge gemacht¹⁹⁾: Möglichkeit zur Abbedingung von Tarifverträgen durch Betriebsvereinbarungen, "Ermunterung" der Unternehmen, sich von Arbeitgeberverbänden "fernzuhalten", zeitliche Streckung der langfristig abgeschlossenen Tarifverträge, Vereinbarung sehr zurückhaltender Tarifröhne und erheblicher ertragsabhängiger Lohnbestandteile, Rücknahme des Bestandschutzes der Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang nach § 613 a BGB. Tarifautonomie, so der Beirat in aller Deutlichkeit, könne nur Bestand haben, "wenn die Gewerkschaften nicht alles durchzusetzen versuchen, was sie durchsetzen können"²⁰⁾.

18 Ebenda S. 476 f. sowie Schäfer, C., Vermögensverteilung - häßlicher Fleck auf der demokratischen Weste - Zur Forderung nach einem Investivlohn für den wirtschaftlichen Aufbau in den neuen Bundesländern, in: Frankfurter Rundschau vom 11.12.1991 sowie verschiedene Beiträge in: Die Quelle, Funktionärszeitschrift des DGB, Heft 12/91.

19 Vgl. "Lohn- und Arbeitsmarktprobleme in den neuen Bundesländern", Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft, Manuskript.

20 Vgl. ebenda, S. 32

In ihrem Herbstgutachten argumentierten die Wirtschaftsforschungsinstitute in dieselbe Richtung und forderten u.a. eine Revision geltender Tarifverträge mit dem Ziel einer Anpassung nach unten und einer größeren Differenzierung²¹⁾. Die künftige Tarifpolitik sollte sich an der **Produktivitätsentwicklung** ausrichten. Der Sachverständigenrat schlug demgegenüber als **Orientierungsgröße** die sektorale bzw. "**betriebliche Leistungskraft**" vor.

Eine grundsätzlich andere Herangehensweise beinhalten die verschiedenen Konzepte zur Verringerung von Arbeitskosten durch **Lohnsubventionen** (LS). Ausgangspunkt aller Vorschläge ist die Überlegung, daß es eine Reihe von Unternehmen gibt, die zwar zur Zeit erhebliche ökonomische (Überlebens)Probleme haben, aber grundsätzlich nach einer entsprechenden Phase der Umstellung am Markt wettbewerbsfähig sind: Lohnzuschüsse haben die Funktion, diesen Zeitraum zu überbrücken, indem sie es ermöglichen, Liquiditätsengpässe aufgrund mangelnder Erlöse zu überwinden und auch mit (noch) geringer Produktivität als Anbieter am Markt präsent zu bleiben. Je nach Ausgestaltung verfolgen die Konzepte auch noch andere (Teil)Ziele, die sich z.B. auf sanierungs- und verteilungspolitische Aspekte beziehen.

Schließlich strahlte auch die arbeitsmarktpolitische Auseinandersetzung auf die Tarifpolitik aus. Verschiedentlich wurde gefordert, für Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) spezielle **Tarife**, das heißt vor allem niedrigere Tariflöhne und -gehälter, einzuführen²²⁾.

4.1 Probleme einer produktivitäts- bzw. leistungskraftorientierten Lohnpolitik

Die Unterschiede zwischen beiden Vorschlägen sind eher gradueller als substantieller Natur. Zwar weist der SVR mit einer gewissen Berechtigung auf einige methodische Probleme bei der Verwendung des Produktivitätsbegriffs für die neuen Bundesländer hin²³⁾, kann aber die von ihm befürwortete Orientierungsgröße der betrieblichen Leistungskraft ebenfalls nicht überzeugend definieren. Im Ergebnis läuft sein Vorschlag

21 Vgl. "Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 1991", in: DIW-Wochenbericht Nr. 42-43 vom 24.10.1991

22 Vgl. *Möllemann, J.*, Die Tarifvertragsparteien sollten spezielle ABM-Tarife abschließen, in: Handelsblatt Nr. 186 vom 26.9.1991. Kritisch dazu *Franke, H.*, Tariflohn für ABM-Beschäftigte bedeutet reguläre Bezahlung für reguläre Arbeit, in: Handelsblatt vom 2.10.1991.

23 Er hält die dort errechnete Produktivität als Maßstab für "unbrauchbar, weil die Wertschöpfung in hohem Maße durch Erfassungslücken und in der Bewertung durch Stützungsmaßnahmen (Subventionen, Exportbürgschaften, Liquiditätskredite) verzerrt ist" (JG 1991/92, Ziff. 370).

(auch) darauf hinaus, daß dort, wo die Betriebe ihre "Leistungskraft" schnell steigern können, die tariflichen Einkommen dem folgen. In den übrigen Bereichen sollen zurückhaltende Lohnsteigerungen den Umstrukturierungsprozeß der Betriebe erleichtern. Entscheidend ist für den SVR ein größeres Maß an differenzierten Lohnsteigerungen²⁴).

Ein solches, wie auch immer im einzelnen ausgestaltetes Konzept der Lohnpolitik wirkt ökonomische und soziale Probleme auf und stellt im übrigen Elemente des in Westdeutschland bislang praktizierten Tarifsystems in Frage.

Anders als in den alten Bundesländern würde sich die Tarifpolitik nicht am Durchschnitt der jeweiligen Branche orientieren ("Geleitzugprinzip"), sondern eher das an der unteren Grenze des für Branche und Betrieb wirtschaftlich Tragbaren festschreiben. Das **Weiter- bzw. Nachverhandeln auf betrieblicher Ebene** bekäme eine ganz andere, wichtigere Bedeutung. Solange dieser Prozeß auf "freiwilliger" Basis den Betriebsparteien überlassen bliebe, sähe es um die Durchsetzungsmöglichkeiten für die Beschäftigteninteressen sehr schlecht aus. In den Fällen, wo es keine betriebliche Interessenvertretung gibt, sind die ArbeitnehmerInnen auf sich allein gestellt. Die Betriebsräte wiederum sind qua Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber verpflichtet, d.h. was reguläre Arbeitsniederlegungen und Kampfmaßnahmen anbetrifft, sind ihnen die Hände gebunden. Profitieren würden also lediglich die ArbeitnehmerInnen in den (ertragsstarken) Betrieben, die aus eigenem Antrieb und personalpolitischem Kalkül ein gewisses Maß an übertariflicher Vergütung gewähren. Zu berücksichtigen ist ferner, daß das (schlechte) ostdeutsche Vorbild auch in Westdeutschland Schule machen könnte, wenn die Arbeitgeber erst einmal auf den Geschmack gekommen sind.

Theoretisch wäre auch denkbar (und es wurde auch vorgeschlagen), auf der Basis von tariflichen *Öffnungsklauseln* eine zweite Phase betriebsnaher bzw. **betriebsbezogener Tarifpolitik** nachzuschalten etwa vergleichbar dem italienischen Modell. Dies hätte den Vorteil, daß das Kräfteverhältnis der Verhandlungsparteien ausgewogener und die der Arbeitnehmerseite zur Verfügung stehenden Druckmittel stärker wären. Die Arbeitgeber haben die letztgenannte Möglichkeit bereits ausdrücklich abgelehnt, weil sie die Gefahr der Zersplitterung beinhalte, eine nach volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten geordnete Tarifpolitik unmöglich mache, die Kalkulationssicherheit der Betriebe negativ

24 Dabei ist zu begrüßen, daß er in seinem jüngsten Gutachten endlich erkannt und auch ausgeführt hat, daß die Übertragung der westdeutschen Lohn- und Gehaltsstrukturen den Prozeß der gewünschten Differenzierung bereits nachhaltig vorangetrieben hat. Diese Erkenntnis hat sich bei anderen Kritikern der Tarifpolitik bis heute noch nicht herumgesprochen.

beeinflusse und eine permanente Lohndiskussion befördere²⁵). Auch die Gewerkschaften dürften zu einem solchen Strategiewechsel nicht bereit sein. Eine Einführung betriebsnaher Lohnpolitik würde, so die Befürchtung, betriebsegoistische Tendenzen auslösen bzw. verstärken und indirekt Stellenwert und Funktion des einheitlichen Flächentarifvertrags aushöhlen.

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen in Ostdeutschland sind vor allem die Konsequenzen für Einkommensniveau und -entwicklung problematisch. Sie bestehen in erster Linie darin, daß die schon vorhandenen großen **Lohn- und Gehaltsunterschiede noch weiter zunehmen** würden. Dies betrifft zum einen das bereits starke Verdienstgefälle *innerhalb* der ostdeutschen Wirtschaft (inter- und intrasektoral) und zum andern die Kluft zwischen Ost- und Westverdiensten. Da bereits derzeit die westdeutschen Tarifeinkommen für vergleichbare Tätigkeiten bis zu zweieinhalb Mal so hoch sind wie die ostdeutschen, dürfte eine noch größere Einkommensspreizung und dies noch über einen längeren Zeitraum **sozial kaum akzeptabel und politisch auf Dauer nicht durchhaltbar** sein. In der Praxis würde dies darauf hinauslaufen, daß ein Teil der Beschäftigten bereits heute oder in Kürze nach Westniveau bezahlt würde, während die große Mehrheit noch Jahre, zum Teil bis zu 10-15 Jahre auf die Herstellung der Tarifunion warten müßte²⁶).

Vor allem werden dadurch Wanderungsbewegungen ausgelöst, deren Folgen keineswegs so positiv sind, wie dies von konservativer Seite gern behauptet wird. Gerade ökonomisch-technisch rückständige und (noch) nicht voll wettbewerbsfähige Betriebe sind auf qualifizierte Arbeitskräfte angewiesen, die sie jedoch bei wachsenden Verdienstunterschieden nicht halten können. Insgesamt werden der ostdeutschen Wirtschaft bei einer ausgedehnten zeitlichen Streckung der Lohn- und Gehaltsanpassung vor allem solche Fachkräfte entzogen, die für den Prozeß der ökonomischen Restrukturierung und Modernisierung von entscheidender Bedeutung sind. Es handelt sich um einen Standortfaktor, der nicht beliebig nach Bedarf (wieder)hergestellt werden kann. Die Erfahrungen aus der Bundesrepublik zeigen, daß die überregionale Arbeitskräftemobilität begrenzt ist. Mit einer Rückwanderung der ArbeitnehmerInnen in die neuen Länder ist kaum zu rechnen, wenn sie sich erst einmal im Westen fest etabliert haben.

25 BDA (Hrsg.), Tarifpolitik in den neuen Bundesländern ..., a.a.O., S. 18.

26 Vgl. zu den ökonomischen Bedenken gegen eine solche Langfriststrategie Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, Auf dem Weg zur Tarifunion - Tarifpolitik in den neuen Bundesländern, in: WSI-Mitteilungen 3/1991.

4.2 Lohnsubventionen - Vorschläge und Kritik

In der lohnpolitischen Diskussion ist trotz aller Kritik weithin unbestritten, daß das erreichte Tarifniveau nicht zurückgeschraubt und die geltenden Tarifabkommen nicht willkürlich revidiert werden können. Bis weit in das Arbeitgeberlager wird eingeräumt, daß der Prozeß der deutschen Einigung eine historische Ausnahmesituation geschaffen hat, in der auch die für die Tarifpolitik relevanten Rahmenbedingungen im wesentlichen durch "die Politik" gesetzt wurden. Dies gilt vor allem für Zeitpunkt, Art und Konsequenzen der Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion, aber auch für die im Anschluß daran geweckten Erwartungshaltungen. "Blühende Industrielandschaften" in drei bis vier Jahren versprach der Bundeskanzler vor der Bundestagswahl. Und maßgebliche Unionspolitiker fordern bis heute eine zügige Anpassung der Ostlöhne an Westniveau²⁷⁾. Angesichts dieser politisch-sozialen Ausgangslage ist die Diskussion um Sinn und Zweck von Lohnsubventionen bis heute nicht abgerissen.

Ein **erster** Vorschlag kam von der Berkeley-Gruppe um G. Akerlof u.a., die ein sich selbst eliminierendes System von Lohnzuschüssen konzipiert hatten, durch das die Lohnkosten aller Unternehmen um 75 vH gesenkt werden sollte²⁸⁾. Dieser Lohnzuschuß soll jeweils in dem Maße zurückgehen, wie durch neue Tarifabschlüsse die Differenz zwischen Ost und Westeinkommen kleiner wird, und er reduziert sich auf Null, wenn das Westniveau erreicht ist. Damit soll eine Dauersubvention verhindert und das Interesse der Arbeitgeber an niedrigen Lohnabschlüssen verstärkt werden.

Ein **zweiter** Vorschlag des DIW sieht eine Kombination von Kapital- und Lohnsubventionen vor²⁹⁾. Die Treuhandbetriebe sollen zum einen einen Lohnzuschuß von 50 vH des zu einem Stichtag geltenden Tariflohns bekommen. Er soll degressiv gestaffelt und nach 3 bis 5 Jahren abgebaut werden. Zum andern soll sich die Treuhand finanziell mit einem verlorenen Zuschuß an den Investitionen der Unternehmen beteiligen; und zwar in der Höhe, mit dem sich auch die Kreditinstitute an den Investitionsvorhaben beteiligen³⁰⁾. Mit diesem Verfahren möchte das DIW sowohl das Entscheidungsverfahren der Treuhand bei Betriebssanierungen transparenter und einheitlicher gestalten als auch

27 Am weitesten geht Berlins Regierender Bürgermeister *Diepgen*, der zumindest für Berlin eine hundertprozentige Angleichung bis spätestens 1993 fordert. Vgl. das Interview in der Berliner Morgenpost vom 24.11.1991

28 *Akerlof, G. u.a.*, East Germany in from the Cold: The Economic Aftermath of Currency Union, in: Brookings Papers on Economic Activity 1/1991, S. 1-87, hier S. 80 ff.

29 Vgl. Subventionierung und Privatisierung durch die Treuhandanstalt: Kurswechsel erforderlich, in: DIW-Wochenbericht 36/91.

30 Übernimmt beispielsweise ein Unternehmen 20 vH der Investitionskosten, bedeutet das eine Treuhand- bzw. Bankbeteiligung von jeweils 40 vH.

mittelbar Beratungs- und Bewertungspotential der Banken mobilisieren.

Ein **dritter** Vorschlag sieht eine Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge vor³¹). Dadurch daß der Staat zum Beispiel den Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen und degressiv gestaffelt bis zu einer bestimmten Einkommenshöhe auch den Arbeitnehmeranteil übernimmt, könnte neben einer Verringerung der Arbeitskosten auch eine Belastungssenkung bei den kleinen Einkommen mit dem Effekt eines progressiveren Belastungsverlaufs bewirkt werden.

Die Vorschläge zur Lohnsubventionierung sind vielfältig kritisiert worden. Neben eher technisch-organisatorischen Kritikpunkten, die sich auf mögliche Mitnahmeeffekte, die schwierige praktische Umsetzung (Subventionskriterien, Entscheidungsträger) und nicht zuletzt die ggfs. hohen Kosten beziehen, gibt es auch einige grundsätzliche Bedenken, zu denen u.a. gehören:

LS verlangsamen den notwendigen strukturellen Wandel

Der behauptete Strukturkonservierungseffekt dürfte allenfalls dann auftreten, wenn die LS in beträchtlicher Höhe und über einen sehr langen Zeitraum gezahlt werden, so daß die veränderten Faktorpreisrelationen einen gewichtigen Einfluß auf die betriebliche Produktionsstrategie gewinnen. Dieser Effekt könnte jedoch dadurch begrenzt/vermieden werden, daß für die Lohnsubventionen ähnlich wie im DIW-Modell feste Sätze vorgeschrieben sind, die für einen begrenzten Zeitraum gezahlt werden.

LS behindern Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt.

Diese Kritik geht davon aus, daß die durch sehr starke Einkommensunterschiede angestoßenen Arbeitsmarkteffekte (Wanderungsbewegungen) im Grundsatz positiv sind (Verringerung des Fachkräftemangels im Westen, Reduzierung der Arbeitslosigkeit im Osten). Die Abwanderung von Fachkräften könnte sich jedoch bereits mittelfristig als Hemmfaktor für den Prozeß der ökonomischen Modernisierung Ostdeutschlands herausstellen. Die westdeutschen Erfahrungen zeigen, daß die überregionale Arbeitskräftemobilität begrenzt ist. Fachkräftelücken, die einmal entstanden sind, müssen meist über kostspielige Qualifizierungs- und Rückwerbemaßnahmen wieder geschlossen werden.

LS sind ein kostspieliger Umweg, dem direkte Investitionszuschüsse vorzuziehen sind.

Dieses Argument verkennt das eigentliche Ziel von Lohnkostenzuschüssen und behandelt die verschiedenen Zuschußmöglichkeiten als sich ausschließende Alternativen.

31 Vgl. z.B. Winter, St., Subventionierung von Sozialbeiträgen in Ostdeutschland, in: Wirtschaftsdienst 1991/X.

Tatsächlich ist die Ausgangssituation, daß in den neuen Ländern der Prozeß der Produkt- und Produktionsmodernisierung Zeit braucht, bis die notwendigen Maßnahmen und Vorhaben realisiert sind und Wirkung zeigen. Wenn für diesen Zeitraum ein Verbleiben am Markt gesichert und Personal gehalten werden soll, dann reichen Kapitalsubventionen nicht aus.

LS produzieren Mitnahmeeffekte.

Grundsätzlich sind bei allen Förderprogrammen, auch bei Investitionszuschüssen, solche Mitnahmeeffekte nicht auszuschließen, z.T. werden sie sogar bewußt in Kauf genommen. Sie könnten im Grundsatz durch Anwendung von Selektions- bzw. Förderkriterien und einer systematischen Kontrolle eingegrenzt werden³²⁾. Es muß letztlich politisch entschieden werden, wie die Balance zwischen zielgenauer Förderung und Kontrollaufwand gefunden wird.

LS sind zu teuer und rufen einen problematischen Gewöhnungseffekt hervor.

Insgesamt zeigen die vorliegenden Modelle eine große Spannweite der vermutlich anfallenden Kosten. So bewegen sich die Aufwendungen nach dem DIW-Modell mit 10-15 Mrd. DM im Jahr in einem überschaubaren Rahmen. Wenn die LS von vornherein zeitlich begrenzt und mögliche Ausnahmen an harte Kriterien gebunden werden, kann die Tendenz zu einer Dauersubventionierung unterbunden werden.

LS greifen direkt bzw. indirekt in die Tarifautonomie ein.

Bei realistischer Betrachtung ist festzustellen, daß in Ostdeutschland bereits heute ein erheblicher mittelbarer Einfluß "der Politik" auf das Tarifgeschehen vorhanden ist. Er vollzieht sich vor allem über Existenz und Politik der Treuhand, die immerhin für das ökonomische Schicksal von rund 7000 Betrieben zuständig ist und insofern bei vielen Verhandlungen "mit am Tisch sitzt".

Die Gewerkschaften haben sich bislang mit dem Instrument der Lohnsubvention nicht befaßt, eine gründliche Diskussion hat zumindest bislang nicht stattgefunden. Daß dies jedoch erforderlich werden könnte, ergibt sich allein daraus, daß die geforderte "schnellstmögliche Anpassung" des Lohnniveaus angesichts der in vielen Bereichen noch bestehenden großen Kluft zwischen Ost- und Westverdiensten zumindest für einen Teil der Betriebe zusätzliche Probleme aufwerfen wird. Gezielte und zeitlich begrenzte Lohnkostenzuschüsse könnten einen wirksamen Beitrag zur Überbrückung des Zeitraums leisten, den diese Betriebe zur ökonomisch-technischen Restrukturierung benötigen, um sich erfolgreich auf dem Markt behaupten zu können.

32 Vgl. "DGB rügt Fehlinvestitionen - Gewerkschaft fordert differenziertere Ost-Zuschüsse", Frankfurter Rundschau 18.1.1992.

5. Ausblick

Eine Zwischenbilanz der Tarifpolitik in den neuen Bundesländern zum Jahresende 1991 ergibt ein differenziertes Bild: Zwar haben die Gewerkschaften auf dem Weg zu einer Tarifunion von West- und Ostdeutschland im vergangenen Jahr unter schwierigen politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen bereits erhebliche Fortschritte gemacht, aber von einheitlichen tariflichen Arbeits- und Einkommensbedingungen sind sie noch weit entfernt. Das Tempo der Anpassung fällt nicht nur beim Vergleich der Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich aus. Auch die verschiedenen tariflichen Regelungen und Leistungen selbst werden offenkundig unterschiedlich schnell angepaßt. Insbesondere bei der tariflichen Wochenarbeitszeit zeichnen sich bereits jetzt lange Anpassungszeiträume ab. Ähnlich sieht es vielfach bei den zusätzlichen Einkommensbestandteilen aus. Die tariflichen Grundvergütungen, auf die sich auch in besonderem Maße die Aufmerksamkeit der Mitglieder richtet, befinden sich dagegen in vergleichsweise rascher Bewegung. Die Tarfbewegungen 1992 werden wesentlich mit darüber entscheiden, ob das Ziel, für die Mehrheit der Beschäftigten in den neuen Ländern bis Ende 1994 eine Angleichung der Tarifverdienste zu erreichen, eine realistische Perspektive darstellt.

Übersicht 1:

Laufdauer der 1991 abgeschlossenen Lohn-, Gehalts- und Entgeltabkommen
 - Anzahl der Vergütungsabkommen nach Monaten -

Wirtschaftsbereich	unb.	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13-24	25-48	ü.48	insg.
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	4	5	-	-	2	1	-	-	-	-	7	-	-	-	19
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	8	-	-	2	1	1	-	2	1	-	2	1	1	-	19
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	-	-	-	-	-	-	1	-	3	1	3	-	2	1	11
Investitionsgütergewerbe	-	-	-	-	2	2	2	2	4	2	16	10	16	2	58
Verbrauchsgütergewerbe	3	-	1	-	8	-	2	5	2	4	18	1	2	-	46
Nahrungs- und Genußmittelgewerbe	-	1	-	-	2	2	4	2	13	4	22	2	-	-	52
Baugewerbe	5	1	-	-	3	-	-	2	-	1	6	2	1	-	21
Handel	-	-	-	2	4	4	2	4	-	-	6	2	8	-	32
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	4	2	-	-	6	-	1	6	6	6	5	1	-	-	37
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	7	1	-	4	10	1	3	8	2	5	12	10	1	2	66
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	2	1	-	-	9
Insgesamt	31	10	1	8	38	11	15	31	37	23	101	30	31	5	372

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Übersicht 2:

Verhältnis von tariflicher Grundvergütung Ost zu West in ausgewählten Tarifbereichen

(zum Stichtag 31.12.1991)

Gew.	Tarifbereich Ost/ Vergleichsbereich West	Per- sonen- gruppe	Tarifniveau Ost/West in vH ¹	
			Stundenbasis	Monatsbasis
GGLF	Staatsgüter Ost/ Landwirtschaft Bayern	Arb.	70,0	70,0
IG BE, ÖTV	Energie- u. Versorgungswirtschaft Ost/Energie- wirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)	AN	55,7/ 56,8	58,4/ 59,6
IG BE	Braunkohle u. Gasindustrie Ost/ Rhein. Braunkohlebergbau	AN	53,7 / 56,4	56,6/ 59,4
IGM	Eisen- und Stahlindustrie Ost/NRW	Arb.	57,1	62,5
		Ang.	55,2	60,0
CPK	Chemische Industrie Ost/ Nordrhein	AN	50,1/ 49,2	51,3/ 50,4
IGM	Metall- u. Elektroindustrie Sachsen/Bayern	Arb.	49,8 / 54,2	53,8 / 58,6
		Ang.	47,9 / 49,0	51,8 / 53,0
IGM	Kfz-Gewerbe Thüringen/Hessen	Arb.	55,6	60,1
		Ang.	51,7/ 51,8	55,9/ 56,0
GHK	Holzverarbeitende Industrie Sachsen/Bayern	Arb.	57,0/ 50,9	60,5/ 54,0
		Ang.	52,5/ 46,9	55,7/ 49,7
IG Med.	Papierverarbeitende Industrie Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt/Hessen	Arb./Ang.	55,5	60,0
IG Med	Druckindustrie Arb: Ost/West Ang: Ost (o. Berl. u. Brandenbg.)/Hamburg,Schlesw.Holst.	Arb./Ang.	60,0	65,0
GL	Schuhindustrie Arb: Ost/West Ang: Ost/Hessen	Arb.	60,0	61,4
		Ang.	58,6	60,0
GTB	Textilindustrie Ost/ Baden-Württemberg	Arb.	54,7/ 58,0	56,7/ 60,1
		Ang.	62,2/ 54,3	64,5/ 56,2 ²
GTB	Bekleidungsindustrie Ost/ Bayern	Arb.	53,4/ 59,4	55,3/ 61,5
		Ang.	43,0/ 57,4	44,5/ 59,4
NGG	Süßwarenindustrie Ost/ Baden-Württemberg	AN	47,4	49,5
BSE	Bauhauptgewerbe Ost (o. Ostberlin)/West	Arb.	69,0	74,3
		Ang.	64,1	69,0
HBV	Einzelhandel Ost/Berlin-West	Arb./Ang.	63,9	69,1

Gew.	Tarifbereich Ost Vergleichsbereich West	Per- sonen gruppe	Tarifniveau Ost/West in vH ¹	
			Stundenbasis	Monatsbasis
ÖTV	Privates Verkehrsgewerbe Sachsen/Bayern	Arb. Ang.	56,3 55,6/ 61,1	58,3 ³ 58,3/ 64,1
HBV	Privates Bankgewerbe Ost/West	AN	58,3	65,0
HBV	Privates Versicherungsgewerbe Ost/West	AN	48,8/ 49,2	55,9/ 56,3
NGG	Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen/Bayern	AN	53,6	58,7
BSE	Gebäudereinigerhandwerk Berlin-Ost/West	Arb. Ang.	100,0 70,0	100,0 70,0
ÖTV	Öffentlicher Dienst Bund, Länder, Gemeinden Ost/West	Arb./Ang.	57,7	60,0

1 Angabe von 2 Werten bezieht sich auf unterste/höchste Gruppe, ggf. in den jeweiligen Endstufen

2 höchste Gruppe, Anfangsgehalt

3 vgl. Berufskraftfahrer Kl. II u. III (Ost)/Berufskraftfahrer mit abgeschl. IHK-Ausbildung oder Kraftfahrer nach 20 J. BZ (West)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

**Tarifbereiche mit einem vereinbarten Tarifniveau
Ost/West von 100 vH**

Gew.	Tarifbereich Ost/ Vergleichsbereich West	Tarifniveau Ost/West in vH* zum 31.12.91		100 vH in Kraft ab:
BSE	Gebäudereinigerhandwerk Berlin-Ost/West	Arb.	100,0	1. 5.91
BSE	Bauhauptgewerbe Berlin-Ost/West		90,0	1. 4.92
BSE	Gerüstbaugewerbe Berlin-Ost/West	Arb.	78,9	1. 6.92
BSE	Steinmetz- und Steinbild- hauerhandwerk Berlin-Ost/West	Arb.	75,0	1.10.92
BSE	Glaserhandwerk Berlin-Ost/Weest	Arb.	73,5	1.10.92
BSE	Dachdeckerhandwerk Ost-West	Arb. Ang.	78,9 75,0	1. 4.93
BSE	Abbruch- u. Abwrackgewerbe Ost/West		70,0	1. 5.93
IGM	Heizung-Klima-Sanitär Thüringen/Hessen		k.A.	1. 7.93
GTB	Damenschneiderhandwerk Berlin-Ost/West	Arb.	46,6/48,9	1. 7.93
GTB	Kürschnerhandwerk Berlin-Ost/West	Arb. Ang.	61,5 60,0	1. 8.93
IGM	Tankanlagenbau- und Tankschutzgewerbe Ost/West		62,0	1. 1.94
IGM	Schlosser- und Schmiedehandwerk Tarifzone A Sachsen/Bayern		60,0	1. 1.94
BSE	Schilder- und Lichtreklame- herstellerhandwerk Ost-West	Arb.	73,6	1. 1.94
NGG	Hotel- und Gaststättengewerbe Berlin-Ost/West		70,0	1. 1.94
	Sachsen-Anhalt/Niedersachsen		53,8	1. 4.94
IGM	Eisen- und Stahlindustrie Ost/NRW	Arb. Ang.	62,5 60,0	1. 4.94

Gew.	Tariffbereich Ost/ Vergleichsbereich West	Tarifniveau Ost/West in vH* zum 31.12.91		100 vH in Kraft ab:
IGM	Metall- und Elektroindustrie Ost/West	Arb.	53,8/58,7 ¹	1. 4.94
		Ang.	50,8/59,6 ¹	
IGM	Heizung-Klima-Sanitär Berlin-Brandenburg/ Berlin-West	Arb.	74,8 ²	1. 4.94
		Ang.	76,9/82,3 ²	
CPK	Feinkeramische Industrie Ost/Bayern		55,0	1. 4.94
HBV	Groß- und Außenhandel Thüringen/Hessen		k.A.	1. 5.94
HBV	Genossenschaftlicher Großhandel Thüringen/Hessen		k.A.	1. 5.94
ÖTV	Private Entsorgungswirtschaft Ost-West		65,0	1. 5.94
ÖTV	Sero Leipzig GmbH/ Private Entsorgungswirtschaft West		59,4	1. 5.94
CPK	Kautschukindustrie Ost/Hessen		58,0	1. 7.94
CPK	Glasindustrie (Ost/Ihohglas- verarbeitung und -veredelung West (Lohntafel 1)	Arb.	62,1/64,8	1. 7.94
		Ang.	79,1/54,7	
GHK	Holzverarbeitende Industrie Berlin-Brandenburg/Berlin-West		k.A.	1.12.94
CPK	Kunststoffverarbeitende Industrie Berlin-Brandenburg (Tarifgebiet II)/ Berlin-West (Tarifgebiet I)		58,1	1.12.94
CPK	Kalk- und Dolomitindustrie Sachsen-Anhalt/Niedersachsen	Arb.	60,0	1. 6.94
		Ang.	55,0	1. 6.95
IGM	Orthopädiemechaniker- und Bandagistenhandwerk Ost/West		k.A.	1. 1.95
IGM	Metallhandwerk (ohne Landtechn.u. Kfz) Tarifzone 1 Berlin-Brandenburg/Berlin-West Tarifzone 2		65,0 60,0	1. 4.95
GHK	Glaserhandwerk Sachsen/Baden-Württemberg		k.A.	1. 1.96

* 2 Werte jeweils unterste und oberste Gruppe

1 Regionale Unterschiede

2 TV-Stand 31.3.1990

k.A. keine Angabe

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Übersicht 4

Ausbildungsvergütungen¹ in ausgewählten Tarifbereichen

Tarifbereich	1. Ausbildungsjahr DM	2. Ausbildungsjahr DM	3. Ausbildungsjahr DM	4. Ausbildungsjahr DM
Staatsgüter²	720/749	760/800	830/880	-
Energie- u. Versorgungswirtschaft (AVEU)	440	525	615	700
Braunkohle- und Gasindustrie	503	601	710	829
Eisen- und Stahlindustrie	440	470	510	560
Chemische Industrie	m. Abschl. 10. Klasse 300/324 1./2. Hj.	372/444 1./2. Hj.	492	540
	o. Abschl. 10. Klasse 264/288 1./2. Hj.	324/348 1./2. Hj.	372	396
Metall- u. Elektroindustrie Sachsen	420	470	520	570
Kfz-Gewerbe Thüringen	333	369	433	485
Holzverarbeitende Industrie Sachsen	418	448	480	-
Papierverarbeitende Industrie Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt	484	539	610	gewerbl. 655
Druckindustrie	655	720	785	850
Schuhindustrie	428 (401)	454 (434)	533 (465)	-
Textilindustrie	443	482	542	592
Bekleidungsindustrie	380	430	500	-
Süßwarenindustrie	363	398	441	496
Bauhauptgewerbe ohne Berlin-Ost	(537) 606	(749) 942	(978) 1189	- 1346
Einzelhandel	510	550	669	-
Privates Verkehrsgewerbe Sachsen	365 (420)	380 (440)	415 (470)	gew. Ausz. 450

Tarifbereich	1. Ausbildungsjahr DM	2. Ausbildungsjahr DM	3. Ausbildungsjahr DM	4. Ausbildungsjahr DM
Privates Bankgewerbe	500	550	600	-
Privates Versicherungsgewerbe	626	697	763	-
Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen	400	500	600	-
Gebäudereinigerhandwerk	763 (564)	916 (676)	1.100 (792)	-
Öffentlicher Dienst^{2/3} Bund, Länder, Gemeinden	484/508	530/554	573/597	632/656

1 Beträge auf volle DM gerundet; bei unterschiedl. Ausbildungsvergütungen Angaben für kaufm. Auszubildende in Klammern

2 Ausbildungsvergütung unter 18./ab 18. Lj.

3 einschl. allgemeiner Zulage in Höhe von 31,80 DM

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Tarifliche Lohn-, Gehalts- und Entgeltstruktur in 22 ausgewählten Tarifbereichen¹⁾

Stand: 31.12.1991

Tarifbereich	Ver- gü- tungs- art	unterste Lohn-, Gehalts-, Entgeltgruppe	mittlere Lohn-, Gehalts-, Entgelt- gruppe 2)		oberste Lohn-, Gehalts-, Entgelt- gruppe	
		Einstiegs- tarif n.v. 18. Lj.	Einstiegs- tarif n.v. 18. Lj.	Endstufe	Endstufe	
		tarifl. Monats- vergü- tung 3)	tarifl. Monats- vergü- tung 3)	tarifl. Monats- vergü- tung 3)	tarifl. Monats- vergü- tung 3)	Spalte 6 in vH zu Spalte 3 %
1	2	3	4	5	6	7
Staatsgüter	L	1.027	1.583	1.583	1.897	184,7
	G	1.037	1.518	1.806	3.987	384,5
Energie- und Versorgungs- wirtschaft (AVEU)	Entg.	1.400	1.750	2.100	3.948	282,0
Braunkohle-u.Gasindustrie	Entg.	1.781	2.231	2.281	4.199	235,8
Eisen- u. Stahlindustrie	L	1.159	1.420	1.420	1.745	150,6
	G	999	1.250	1.533	2.945	294,8
Chemische Industrie	Entg.	1.350	1.566	1.566	3.105	230,0
Metall-u.Elektroindustrie	L	1.106	1.455	1.455	1.935	175,0
Sachsen	G	1.025	1.254	1.383	2.953	288,1
Kfz-Gewerbe	L	1.239	1.408	1.533	1.924	155,3
Thüringen	G	1.044	1.306	1.830	2.689	257,6
Holzverarb.Industrie	L	1.213	1.427	1.427	1.784	147,1
Sachsen	G	1.122	1.256	1.658	2.737	243,9
Papierverarb.Industrie	L	1.175	1.441	1.566	1.879	159,9
Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt	G	998	1.347	1.817	2.770	277,6
Druckindustrie	L	1.529	1.964	2.067	2.480	162,2
	G	1.299	1.529	2.184	3.871	298,0
Schuhindustrie	L	1.159	1.254	1.254	1.254	108,2
	G	830	985	1.447	2.326	280,2
Textilindustrie	L	1.204	1.417	1.417	1.647	136,8
	G	1.253	1.666	1.666	2.952	235,6
Textilekleidungsindustrie	L	904	969	1.211	1.623	179,5
	G	1.255	1.550	1.550	2.880	229,5
Süßwarenindustrie	Entg.	1.002	1.354	1.489	2.749	274,4
Bauhauptgewerbe	L	1.959	2.256	2.256	3.023	154,3
(ohne Berlin-Ost)	G	1.225	1.763	2.182	4.141	338,0
Einzelhandel	L	1.107	1.403	1.799	2.168	195,8
	G	1.254	1.458	1.800	3.405	271,5
Priv. Verkehrsgewerbe	L ⁴⁾	1.280	1.391	1.391	1.391	108,7
Sachsen	G	1.000	1.100	1.380	2.500	250,0
Privates Bankgewerbe	Entg.	1.303	1.487	2.215	3.457	265,3
Priv.Versicherungsgewerbe	Entg.	1.474	1.626	1.907	3.152	213,8
Hotel- u. Gaststättengew.	Entg.	955	1.325	1.450	1.750	183,2
Sachsen						
Gebäudereinigerhandwerk	L ⁵⁾	2.180	2.289	2.398	2.507	115,0
Berlin-Ost	G	1.505	2.110	2.409	4.517	300,1
Öffentlicher Dienst	L ⁶⁾	1.360	1.552	1.807	2.251	165,5
Gemeinden	G ⁷⁾	1.281	1.422	1.759	5.004	390,6

Fußnoten zu Übersicht 5:

- 1) Auf der Basis der tariflichen Tabellenvergütungen ohne Zulagen, Zuschläge und sonstige Zahlungen, soweit nichts anderes angegeben; Beträge auf volle DM gerundet.
- 2) Mittlere Gruppe = unterste Gruppe für AN mit abgeschlossener, in der Regel 3jähriger Berufsausbildung.
- 3) Soweit im TV kein Monatslohn angegeben ist, wurde der Monatssatz errechnet aus Stundenlohn x Stundenteiler; bei unterschiedlichen Gehältern von kaufm. und techn. Angestellten sind die Gehälter der kaufm. Angestellten angegeben; bei Druckindustrie Wochenlohn x 4,33.
- 4) Gilt nicht für Taxen- und Mietwagenfahrer sowie Omnibusfahrer im Linienverkehr.
- 5) Lohn wie Berlin-West; Angaben beziehen sich auf Gebäudeinnen- und Unterhaltsreinigung; Sp. 4 = Vorarbeiter für bis zu 7 AN, Sp. 5 = Vorarbeiter für 8-15 AN, Sp. 6 = Vorarbeiter für mehr als 15 AN.
- 6) Einschl. allgemeiner Zulage.
- 7) Grundvergütung zuzüglich Ortszuschlag unterste Stufe und allgem. Zulage.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Übersicht 6:

Tarifliche Regelungen und Leistungen in ausgewählten Tarifbereichen in Ost- und Westdeutschland

(in Kraft zum 31.12.1991)

Gew.	Tarifbereich Ost/ Vergleichsbereich West	Wochen- arbeits- zeit in Std.		Urlaub in Arbeitstagen		Urlaubsgeld		Jahressonderzahlung in vH eines Monatsentgelts		Vermögens- wirksame Leistung in DM/Mon.	
		W	O	W	O	W	O	W	O	W	O
GGLF	Staatsgüter Ost Landwirtschaft Bayern	40*	40	21-25	20-33	13,20DM/UT	12DM/UT	-	100	-	-
IGBE ÖTV	Energie- u. Versorgungswirt- schaft Ost (AVEU)/Energie- wirtschaft NRW (GWE-Bereich)	38	40	30	21-24	-	-	20-30 25-50	bis 100 Treuegeld: 25-100	-	-
IGBE	Braunkohle- u. Gasindustrie Ost/Rhein. Braunkohlebergwerke	38	40	25-30	20-23	-	-	100	100 ¹	52	-
IGM	Eisen- und Stahlindustrie Ost/ NRW	36,5	40	30	20	-	-	mind.110	-	52	-
CPK	Chemische Industrie Ost/ West	39	40	30	26-29	33 DM/UT	-	100	25	78	-
IGM	Metall- u. Elektroindustrie Sachsen/Bayern	37	40	30	20-30	50vH UE	-	20-50	20	52	-
IGM	Kfz-Gewerbe Thüringen/Hessen	37	40	30	24	50vH UE	-	20-50	-	52	-
GHK	Holzverarbeitende Industrie Sachsen/Bayern	38	40	30	26	51vH UE	40 vH UE	50-70	15	52	-
IG Med.	Papierverarbeitende Industrie Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt/ West	37	40	30	25	Arb.: 50vH ME	Arb.: 20vH ME Ang.: 2,3vH ME/UT	100	50 Ang.: 0,9vH ME/UT	52	26
IG Med	Druckindustrie Ost/West	37	40	30	30	50vH des Tagesverdienstes/UT	50vH ²	100	100 ²	52	-
GL	Schuhindustrie Arb: Ost/West Ang: Ost/Hessen	39	40	28-30	25	Arb: 2 Wo-Verdienste Ang: 46,5vH	-	60	60	39	-
GTB	Textilindustrie Ost/ Baden-Württemberg	38,5	40	30	20-25	657-1187 DM	-	42,5-57,5	60	39	-

Gew.	Tarifbereich Ost/ Vergleichsbereich West	Wochen- arbeits- zeit in Std.		Urlaub in Arbeitstagen		Urlaubsgeld		Jahressonderzahlung in vH eines Monatsentgelts		Vermögens- wirksame Leistung in DM/Mon.	
		W	O	W	O	W	O	W	O	W	O
GTB	Bekleidungsindustrie Ost/ Bayern	38,5	40	30	20-25	584-779 DM	-	75	60	39	
NGG	Süßwarenindustrie Ost/West (VermL: Baden-Württemberg	38	40	27-30	23-25	22 DM/UT	12 DM/UT	85	50	52	-
BSE	Bauhauptgewerbe Ost/West	39	42	Arb. 23/26 Ang. 24-27	23/26 24-27	Arb. 30 vH UE Ang. 40 DM/UT	- - -	Arb. ³ 9,3 JE Ang. 90	- - -	Arb. - 25 Pfg./ Std. ⁴ Ang. - 46 DM ⁵	
HBV	Einzelhandel Ost/Berlin-West	37	40	25-30	22-27	1225 DM	-	50	50	26	-
ÖTV	Privates Verkehrsgewerbe Sachsen/Bayern	38,5	40	26-30	20-23	22 DM/UT	150 DM	150-700 DM	-	26-78	-
HBV	Privates Versicherungsgewerbe Ost/West	38	41	30	28	50vH	50vH	80	80	65	
HBV	Privates Bankgewerbe Ost/West	39	42	30	28	-	-	100	100	78	26
NGG	Hotel- u. Gaststättengewerbe Sachsen/Bayern	39	42,75	23-30	21-28	23 DM/UT	10 DM/UT	40	300 DM	26	-
BSE	Gebäudereinigerhandwerk Berlin-Ost/West (einheitl. Tarifverträge)	40	40	28-30	28-30	31 vH UE	31 vH UE	Arb.: 545-975 DM Ang.: 755-975 DM	545-975 DM 755-975 DM	-	-
ÖTV	Öffentlicher Dienst (Bund, Länder, Gemeinden) ** Ost/West	38,5	40	26-30	26-30	Arb: 450 DM Ang: 300/450 DM	Arb. u. Ang. 300 DM	100 vH jew.zuzügl.50 DM/Kind	75 vH	13/26	13

* 2 freie Tage

** jeweils zusätzl. 2 freie Tage/J.

1 in Abhängigkeit v.d. Wirtschaftslage

2 Für Kleinbetriebe bis 10 Beschäftigte besteht 1991 die Möglichkeit, Urlaubsgeld auf 30 vH und Jahressonderzahlung auf 80 vH zu verringern.

3 Mindestens das 102fache des Gesamtstundenlohnes

4 Bei einer AN-Eigenleistung von 3 Pfg./Std.

5 Bei einer AN-Eigenleistung von 6 DM/Mon.

k.A. keine Angabe

JE Jahresentgelt

ME Monatsentgelt

UT Urlaubstag

UE Urlaubsentgelt

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Übersicht 7:

**Tarifliche Wochenarbeitszeit in
ausgewählten Tarifbereichen**

		Tarifliche Wochenarbeitszeit in Std./Woche		
Tarifbereiche	AN (in 1000)	in Kraft zum 31.12.1991	vereinbart	in Kraft ab
Staatsgüter		40		
Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU)	80	40		
Braunkohle- und Gasindustrie	87	40		
Eisen- und Stahlindustrie	80	40	38	1.10.1996
Chemische Industrie	110	40		
Metall- und Elektroindustrie	795	40	38	1.10.1996
Kfz-Gewerbe		40		
Holzverarbeitende Industrie Sachsen		40		
Papierverarbeitende Industrie	10	40	37	1. 7.1995
Druckindustrie	25	40	38	1. 1.1993
Schuhindustrie	18	40		
Textilindustrie	)			
Bekleidungsindustrie	) 80	40		
Süßwarenindustrie		40		
Bauhauptgewerbe	500	42		
Einzelhandel	300	40		
Privates Verkehrsgewerbe Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen		40		
Spedition und Möbeltransport Berlin-Ost		42	41	1. 7.1992
Privates Bankgewerbe	50	42	40	1. 4.1992
Privates Versicherungsgewerbe	15	41	40	1. 1.1992
Hotel- u. Gaststättengewerbe, Sachsen		42,75	40	1. 1.1992
Gebäudereinigerhandwerk, Berlin-Ost		40		
Öffentlicher Dienst Bund, Länder, Gemeinden	1.400	40 ¹		

1 2 zusätzl. freie Tage/Jahr

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Übersicht über ausgewählte Tarifabschlüsse 1991 in den neuen Bundesländern

Gew.	Tarifbereich	Abschluß	Tarifregelung
GGLF	Staatsgüter	Juni	DM 0,80 (= 9,6 vH) Erhöhung Ecklohn-Gr. 5 DM 130 (= 6,9 vH) " Eckgeh.-Gr. 6 Grundstruktur eines TV zur Bildung eines "Qualifizierungsfonds Land- und Forstwirtschaft e.V." Inkrafttreten: 1.7.91
		August	Neufassung und Klarstellung des TV zur Neuordnung der Beschäftigtenstruktur für die der Treuhandanstalt (Sondervermögen, Land- und Forstwirtschaft) unterstellten Staatsgüter einschl. der Unternehmen der Deutschen Saatzucht AG, der Agromax AG, der TFE AG und der Binnenfischerei. In Kraft ab 9.8.91 (in der Fassung vom 4.9.91)
		September	Protokollnotiz zum TV Qualifizierungsfond mit Festlegung des von der Treuhandanstalt zu leistenden Finanzierungsbeitrages
IGBE ÖTV	Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU)	Februar	DM 400 Zulage zur Gesamtvergütung vom 1.3.-30.6.91, weitere DM 150 ab 1.7.91-31.12.91
		Juni	Neues, für Arb. u. Ang. einheitliches Vergütungssystem, Eckentgelt DM 1750, mit Überleitungsregelungen und Besitzstandswahrung; Inkrafttreten zum 1.7.91, Vergütungsgruppenkatalog kündbar z. 30.6.96
		Oktober	Neues Rationalisierungsschutzabkommen, im wesentlichen auf der Grundlage vergleichbarer westdeutscher Bestimmungen (z.B. GWE-Bereich) mit Übergangsregelungen bis 30.6.94, Laufzeit: 1.7.91-31.12.96
		Dezember	Entgelterhöhungen um 24 vH zum 1.1.92, nochmals um 9 vH zum 1.7.92 (= + 420 bzw. weitere DM 160, bezogen auf die Eckgruppe); Laufzeit bis 31.1.93; dadurch ab 1.7.92 rund 76 vH der westdeutschen Tarife
BE	Braunkohle-u.Gasindustrie	April	Zusätzliche Belohnung von 5-10 vH für AN über Tage, 3-12 vH " " unter Tage für die Zeit vom 1.7.90 - 30.6.91
		Dezember	Einkommenserhöhung von 25 vH ab 1.12.91 20 vH ab 1. 7.92 = 70 vH der Tarife des rhein. Braunkohlenbergbaus Strukturverbesserungen durch Einführung von Tarifgruppenjahren mit Einkommensverbesserungen bis zu DM 145 ab 1.5.92
CPK	Chemische Industrie	Januar	Erhöhung der Einkommen um ca. DM 200 je AN aufgrund der Übernahme der Entgeltstruktur der alten Bundesländer ab 1.4.91 (55 vH der Tarifsätze der alten BRD) TV über Jahresleistung mit 25 vH eines ME ab 1991 50 vH eines ME ab 1992

Gew.	Tarifbereich	Abschluß	Tarifregelung
IGM	Eisen- u. Stahlindustrie	März	Stufenplan zur Erreichung des westdeutschen Tarifniveaus ab 1.4.94 (62,5 vH der Löhne, 60,0 vH der Gehälter in NRW) bis 1.4.94 (100 vH der NRW-Einkommen) Neuer MTV / Überleitungsvereinbarungen mit u.a. folgenden Bestimmungen: - stufenweise AZV von 40 Std./W. 38 Std./W. ab 1.10.96 - von 20 auf 30 AT Url. ab 1.1.92 - SZ 30 vH eines ME ab 1.1.93 50 vH " ME " 1.1.94 110 vH " ME " 1.1.95 - Leistungszulage für Ang. ab 1.4.94
IGM	Metall- und Elektroindustrie Sachsen (überwiegend gleiche Regelungen in den übrigen regionalen Bereichen)	März	Ab 1.4.91 DM 1455 Ecklohn (62,6 vH der LGr. 5) DM 1532 Eckgehalt (57,9 vH der GehGr. 3.3) Stufenweise Erhöhung auf 100 vH ab 1.4.94; Anbindung an das Lohn- und Gehaltsniveau des Tarifgebiets Bayern sowie Übernahme der bayerischen TV-Strukturen. Schrittweise AZ-Reduzierung von 40 auf 38 Std./W. ab 1.10.96. Urlaubsanhebung in Stufen von 24 auf 30 Arbeitstage ab 1996. Urlaubsgeld: 50 vH des Urlaubsentgelts je UT ab 1.1.95. Betriebliche Sonderzahlungen: von 20 vH ab 1.1.91 auf 20-50 vH eines Monateinkommens ab 1.1.94.
GHK	Holzverarb. Industrie Sachsen	Januar Dezember	Nach Pauschalzahlung von DM 80 für Januar Anhebung um 9,23 vH (Ecklohn = DM 8,05/Std.), 1,86 vH Stufenerhöhung ab 1.9.91 Schrittweise Erhöhung der Sonderzahlungen von 15 vH eines Monateinkommens für 1991 auf 70 vH ab 1996; Einstieg in die Vermögenswirksamen Leistungen von DM 13 mtl. ab 1993 bis DM 39 mtl. ab 1995.
IGMed.	Druckindustrie	Januar	Ab 1.2.91 60 vH, ab 1.10.91 65 vH der Westlöhne/-gehälter Übernahme des Manteltarifvertrages Arbeiter Westdeutschland mit Ausnahme der Arbeitszeit: 40 Std./W. ab 1.4.91, 38 Std./W. ab 1.1.93 Ferner Übernahme des Rationalisierungsschutzabkommens ab 1.4.91 sowie des TV über Vermögenswirksame Leistungen mit DM 52 mtl. ab 1.1.92. Abschluß eines TV zur Fortbildung und Umschulung
GL	Schuhindustrie	Januar Mai	Ab 1.1.91 55 vH des westlichen Tariflohns bzw. der Gehaltsätze des Landes Hessen, 60 vH ab 1.7.91; Übernahmen des Lohngruppenverzeichnis des alten Bundesgebiets. Sonderzahlung für 1991: 60 vH eines Monateinkommens Übernahme der Manteltarifverträge der Schuhindustrie in den alten Bundesländern mit Übergangsregelungen zur Arbeitszeit: 40 Std./W. ab 1.7.91 sowie zum Urlaub: stufenweise Anhebung von 25 Arbeitstagen für 1991 auf Westregelungen ab 1994.

Gew.	Tarifbereich	Abschluß	Tarifregelung
GTB	Textilindustrie	Februar	Von DM 5,35 - DM 7,32/Std. (Arbeiter) bzw. DM 965 - DM 2273 (Angestellte) ab 1.4.91 auf 60 vH des westlichen Einkommensniveaus ab 1.10.91; Eingruppierungsgrundlagen entsprechend westlichen Vereinbarungen. Abschluß eines Manteltarifvertrages entsprechend dem MTV in Baden-Württemberg mit Ausnahmen zur Arbeitszeit und zum Urlaub.
		Oktober	Verlängerung des Arbeitszeitabkommens von 1990: 40 Std./W. bis 30.4.94. Stufenweise Anhebung des Urlaubs von 24 Arbeitstagen mit Zusatzurlaub als Besitzstandswahrung im Jahr 1992 auf 30 Arbeitstage ab 1995. Sonderzahlung: 60 vH eines Monateinkommens ab 1991
..GG	Süßwarenindustrie	Januar	Abschluß eines TV zur Überleitung des Entgelt-Bundes-Rahmen-TV für AN der Deutschen Süßwarenindustrie e.V. in den fünf neuen Bundesländern. Inkrafttreten: 1.3.91 Entg. DM 911 - 2500 in 12 Entg.-Gr. DM 1354 Eckentg. ab 1.3.91 10,0 vH Stufenerhöhung ab 1.8.91
		Juni	Abschluß eines Mantel-TV, gültig ab 1.7.91, mit Regelungen wie: - Verkürzung der Wochen-AZ von 42 auf 40 Std. ab 1.8.91, 24. und 31.12. bleiben arbeitsfrei; Festschreibung von Schichtfreizeiten von 1-5 AT - Stufenweise Urlaubserhöhung bis 1993 auf 25-28 AT, gestaffelt nach Lj. - Urlaubsgeld: DM 12/14/16 je UT für 1991/1992/1993 - Sonderzahlung: 50/55/70 vH eines ME für 1991/1992/1993
BSE	Baugewerbe (ohne Berlin-Ost)	April	7,0 vH Einkommensanhebung ab 1.4.91 aufgrund des Tarifer- gebnisses im Baugewerbe Bundesgebiet-West
		Oktober	Ab 1.10.91 Erhöhung der Löhne und Gehälter auf 69 vH und ab 1.4.92 auf 77 vH des Westniveaus
HBV	Einzelhandel	Februar	Von ca. 65 vH ab 1.2.91 auf ca. 75 vH der Westberliner Einkommen ab 1.1.92. Manteltarifvertrag mit u.a. 6 Wochen Urlaub ab 1993 für AN ab 30. Lj., 50 vH Urlaubsgeld ab 1992, 50 vH Weihnachtsgeld ab 1991. Ab 1992 Einstieg in die Vermögensbildenden Leistungen: DM 13 für 1992, DM 26 für 1993.

Gew.	Tarifbereich	Abschluß	Tarifregelung
GdED	Deutsche Reichsbahn	März Juli September	- Vereinbarung über die sozialverträgliche Gestaltung der beabsichtigten Personalreduzierung (bis 1995 rund 68.000 Stellen) - Einführung Vermögenswirksamer Leistungen ab 1.7.91 (DM 13 mtl.) - Anhebung des Sozialzuschlags von DM 50 auf DM 80 je Kind mtl. - 60 vH der Vergütungen sowie der tabellenabhängigen Zuschläge bei der Bundesbahn ab 1.7.91-31.3.92 - Übernahme der westdeutschen Lohn- und Gehaltsstrukturen Anrechnung von Beschäftigungszeiten, die vor dem 1.7.91 entstanden sind, ab 1.12.91 Verlängerung der Vergütungsverträge um 1 Monat bis zum 30.4.92
DPG	Deutsche Bundespost	Januar März April/Mai August September Dezember	Nach Streik: Einmalzahlung in Höhe von DM 900 (für rund 80 vH der AN) bzw. DM 650 Sozialzuschlag je Kind für April und Mai 1991 DM 30, für Juni 1991 DM 80 - 60 vH der westdeutschen Tarife und Zulagenregelungen ab 1.7.91 - 31.3.92 - Übernahme des westdeutschen Vergütungssystems - Vermögenswirksame Leistungen DM 13 mtl. ab 1.7.91 Übernahme des TV über Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten der Bundespost-West ab 1.10.91 Nach betrieblichen Protestaktionen: <u>Anerkennung der Beschäftigungszeiten</u>, die vor dem 1.7.91 zurückgelegt wurden, ab 1.12.91 Verlängerung der Vergütungsverträge um 1 Monat bis 30.4.92 Nach Protestaktionen und Warnstreiks: Abschluß eines Sozialtarifvertrages, d.h. im Grundsatz Übernahme der Rationalisierungsschutzverträge der Bundespost-West ab 1.2.92; bis zum 2.10.92 gehen die im Einigungsvertrag festgelegten besonderen Kündigungsbestimmungen vor.
ÖTV	Privates Transport- und Verkehrsgewerbe Sachsen	Juni	Nach 5-tägigem Streik Vereinbarung von Vergütungs- und Mantel-TVen, die zum 1.7.91 in Kraft gesetzt wurden: <u>Lohn</u> Berufskraftfahrer DM 8,04 ab 1.1.92, DM 8,10 ab 1.4.92, DM 8,15/Std. bis 30.6.92 <u>Gehalt</u> Speditionskaufleute (jeweils Endstufe) DM 1.650, ab 1.1.92 DM 1.660, ab 1.4.92 DM 1.670, gültig bis 30.6.92 Die letzten Stufen entsprechen 60 vH der vergleichbaren Tätigkeiten im niedersächsischen Verkehrsgewerbe. Wochenarbeitszeit 40 Std., Jahresurlaub 20-23 AT, Urlaubsgeld in Höhe von DM 150; Besitzstandssicherung Laufzeit bis 30.6.93

Gew.	Tarifbereich	Abschluß	Tarifregelung
HBV	Privates Bankgewerbe	Januar	Einkommenserhöhungen von DM 250/Mon. für die Zeit vom 1.1. - 30.6.91 Ab 1.7.91 55 vH des westdeutschen Tarifniveaus bei den Anfangs- und 65 vH bei den Endgehältern nach Übernahme der westdeutschen Eingruppierungsbestimmungen. Übernahme / Angleichung an die westduetschen MTV-Regelungen, u.a.: - 42 Std./W. ab 1.7.91 40 Std./W. ab 1.4.92 - 28 AT Urlaub für 1991 30 AT Urlaub für 1992 - SZ 100 vH eines ME - Verml DM 26 mtl. ab 1991 - Erziehungsurlaub - verbesserte Kündigungsfristen und Kündigungsschutz für ältere AN - Rationalisierungsschutzabkommen
		Dezember	Einkommenserhöhungen auf 70 vH des westdeutschen Tarifniveaus bei den Anfangs- und 75 vH bei den Endgehältern ab 1.1.92. Eine weitere Erhöhung findet ab 1.4.92 in dem Umfang des derzeit auszuhandelnden West-Abschlusses statt. Übernahme des westdeutschen Vorruhestandsabkommens ab 1.7.92, falls die Regelungen zum gesetzlichen Altersübergangsgeld auslaufen.
HBV	Priv.Versicherungsgewerbe	Dezember	Einkommenserhöhungen auf 70 vH des westdeutschen Tarifniveaus ab 1.1.92, auf 75 vH ab 1.5.92
NGG	Hotel- und Gaststätten-gewerbe Sachsen	Mai	Abschluß eines Mantel-TV, gültig ab 1.6.91, mit Regelungen wie: - monatl. AZ 185 Std., ab 1.1.92 173,5 Std. - Urlaub 1991: 21-28 AT 1992: 22-29 AT 1993: 23-30 AT jeweils gestaffelt nach BZ - Urlaubsgeld DM 10 / 12 / 15 je UT - Weihnachtsgeld DM 300 / 400 / 500 pauschal für 1991 / 1992 / 1993 Abschluß eines Entg.-TV mit Inkrafttreten zum 1.6.91 Entgelte von DM 955 bis DM 1.700 in 10 Bewertungsgruppen, darauf 3,4 vH durchschnittliche Stufenerhöhung ab 1.10.91
BSE	Gebäudereinigerhandwerk	April	<u>Berlin-Ost:</u> - volle Geltung der Rahmen-TVe für Arb. u. Ang. von Berlin-West ab 1.5.91 - 100 vH der Westberliner Löhne ab 1.5.91, 70 vH, ab 1.1.92 80 vH der Westberliner Gehälter
		Mai	Abschluß eines Lohn-TV für <u>Mecklenburg-Vorpommern</u> vom 1.6.91-30.4.92 mit 60-66 vH der Berliner Löhne (bezogen auf Ecklöhne)

Gew.	Tarifbereich	Abschluß	Tarifregelung
BSE	<u>Fortsetzung</u> Gebäudereinigerhandwerk	Juni	Abschluß von Lohn- und Gehalts-TVen für Sachsen und Sachsen-Anhalt vom 1.7.91-30.4.92 mit 66-72 vH der Berliner Löhne (bezogen auf Ecklöhne) und 60-89 vH Westberliner Gehälter (bezogen auf kfm. Ang.)
ÖTV	Öffentlicher Dienst	März	- 60 vH der westdeutschen Tarife und Zulagenregelungen ab 1.7.91-31.3.92 - Übernahme des westdeutschen Vergütungs- und Lohnsystems ab 1.7.91 - Sozialzuschlag je Kind wird ab 1.4.91 von DM 50 auf DM 80 erhöht - Vermögenswirksame Leistungen DM 13 mtl. ab 1.7.91 - Übernahme weiterer Manteltarifbestimmungen ab 1.7.91
		September	Nach Protestaktionen bis hin zu Arbeitsniederlegungen, insbesondere in den Krankenhäusern und Verkehrsbetrieben: Anerkennung der Beschäftigungszeiten, die vor dem 1.7.91 zurückgelegt wurden, ab 1.12.91; Verlängerung der Vergütungsverträge um 1 Monat bis 30.4.92