



Reinhard Bispinck

Qualitative Tarifpolitik – Themen, Trends und Perspektiven

Die alljährlichen Tarifrunden über die Erhöhung der Löhne, Gehälter und Entgelte prägen das in der Öffentlichkeit vorherrschende Bild über die kollektiven Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Tarifpolitik wird deshalb häufig mit Lohnpolitik gleichgesetzt. Tatsächlich ist der inhaltliche Radius der Tarifpolitik weit größer. Tarifverträge regulieren (zumindest potenziell) die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen. Der Begriff »Qualitative Tarifpolitik« signalisiert in diesem Zusammenhang zweierlei: Zum einen macht er deutlich, dass nicht nur quantifizierbare Größen wie etwa die Löhne, Dauer der Arbeitszeit, Kündigungsfristen u.Ä. Gegenstand von Tarifverhandlungen sein können, zum andern lässt der Begriff erkennen, dass die Qualität der Arbeit selbst Ziel der tarifpolitischen Gestaltung ist. Die inhaltlichen Facetten sind dabei sehr vielfältig und oft nicht trennscharf voneinander abzugrenzen, sie lassen sich zu folgenden Themenfeldern zusammenfassen:

Abb. 1: Die wichtigsten Themenfelder qualitativer Tarifpolitik		GUTE ARBEIT
■ Arbeitsverhältnis	■ Arbeitsgestaltung/Erholpausen/ Leistungspolitik	
■ Arbeit und Gesundheit	■ Arbeitszeitverkürzung/ Arbeitszeitgestaltung	
■ Ausbildung/Qualifizierung/ Weiterbildung	■ Demografie/Altersteilzeit	
■ Vereinbarkeit Beruf und Familie	■ Beteiligung/Mitbestimmung	

Diese qualitativen Themenfelder sind von den Entgeltfragen natürlich nicht zu trennen. Insbesondere Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte – sei es von betrieblichen Interessenvertretungen und oder Beschäftigten – gewinnen erst im Zusammenhang mit konkreten Inhalten an Bedeutung. Bei der Analyse ist ferner zu berücksichtigen, dass die tarifliche und die gesetzliche Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen keineswegs klar voneinander getrennt sind, sie stehen vielmehr in einem engen Wechselverhältnis (Bispinck 2012). Die unmittelbaren Einkommensbedingungen werden überwiegend tarifvertraglich festgelegt, aber auch gesetzliche Regelungen spielen hier eine wich-





tige Rolle, etwa bei den branchenbezogenen oder neuerdings beim allgemeinen Mindestlohn. Im Bereich der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsverhältnisses werden durch Gesetz zahlreiche Mindeststandards festgelegt. Tarifliche Regelungen verbessern allerdings diese gesetzlichen Mindeststandards zum Teil erheblich. Die soziale Sicherung etwa bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und Alter ist überwiegend gesetzlich fixiert. Auch hier gibt es in vielen Fällen ergänzende und aufstockende tarifliche Regelungen.

Die qualitative Tarifpolitik der Gewerkschaften folgt in der Regel keinem »Masterplan«. Konzepte, wie sie etwa die IG Metall mit der »Tarifreform 2000« als Gestaltungsrahmen zukünftiger Industriearbeit Anfang der 1990er Jahre vorgelegt hat, sind die absolute Ausnahme (Lang, Meine 1991). Gleichwohl gibt es mit dem Leitbild »Gute Arbeit« seit einigen Jahren eine inhaltliche Klammer, die die verschiedenen Themen zusammenfasst (Pickshaus 2007, 2014). Die tarifpolitische Entwicklung zeigt, dass die Gewerkschaften immer wieder mit unterschiedlichen inhaltlichen Initiativen versucht haben, diesen Gestaltungsanspruch umzusetzen. Dabei haben sie zum Teil beeindruckende Erfolge erzielen können, in manchen Bereichen bleibt dagegen noch viel zu tun. Im Folgenden werden anhand von ausgewählten Beispielen die wichtigsten Schwerpunkte der qualitativen Tarifpolitik, ihre Inhalte und Reichweite skizziert.¹

Arbeitsverhältnis

Ein sozial abgesichertes Arbeitsverhältnis mit angemessenem Einkommen ist eine zentrale Voraussetzung guter Arbeit. In allen Manteltarifverträgen finden sich daher in der Regel detaillierte Vorschriften u. a. zu den Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses, insbesondere zu dessen Beginn und Beendigung. Das gehört zum tarifpolitischen Standardrepertoire.

Nicht selbstverständlich war dagegen lange Zeit, dass die Gewerkschaften sich aktiv um die tarifliche Gestaltung jener Arbeitsverhältnisse kümmern, die nicht den Kriterien des so genannten Normalarbeitsverhältnisses entsprechen. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die Ausbreitung atypischer Beschäftigung und damit verknüpft oftmals prekärer Arbeitsverhältnisse insbesondere in den 2000er Jahren hat tarifpolitische Reaktionen hervorgerufen. Sie beziehen sich im Wesentlichen auf die Leiharbeit (Wiedemuth/Dombre 2008).² Nach der nahezu kompletten Deregulierung der Leiharbeit durch die Novellie-

¹ Das WSI-Tarifarchiv hat bereits Mitte der 1980er Jahre eine eigene Veröffentlichungsreihe unter dem Titel »Elemente qualitativer Tarifpolitik« aufgelegt, in der zahlreiche Analysen erschienen sind, die den kursorischen Überblick dieses Beitrags ergänzen (http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5099.htm).

² Interessant ist, dass die prekäre Beschäftigungsform des Minijobs, die nach der Reform der geringfügigen Beschäftigung ebenfalls sehr stark expandierte und ein quantitativ weitaus bedeutenderes Beschäftigungssegment darstellte, nicht zum Gegenstand tarifpolitischer Anstrengungen wurde.



zung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 2003 verdoppelte sich die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten binnen kurzem, und insbesondere in Wirtschafts- und Tätigkeitsbereichen mit starkem Einsatz von Leiharbeitern wurde rasch offenkundig, welche Gefahr dies für die Arbeits- und Einkommensstandards der Stammebelegschaften bedeutete. Zwar schien der im AÜG erstmals festgeschriebene Grundsatz von Equal Pay einen Schutz gegen Lohndumping durch Leiharbeit zu bieten, allerdings wurde dieser nicht wirksam, weil die Gewerkschaften sich unter erheblichem politischen Druck darauf einließen, die im Gesetz vorgesehene Öffnungsklausel zu nutzen, die Abweichungen vom gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz durch Tarifverträge zuzulassen (Wiedemuth/Dombre 2008, 166). Der Versuch, durch eine flächendeckende Tarifierung angemessene Arbeits- und vor allem Einkommensbedingungen zu realisieren und so die Branche »aus der Schmutzdecke« herauszuholen, scheiterte jedoch insbesondere aufgrund eines Tarifdumpings seitens der christlichen Gewerkschaften. Die IG Metall zog als erste die Konsequenz aus dieser Entwicklung und startete 2008 eine Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« und erreichte in der Folge zunächst auf betrieblicher Ebene eine Vielzahl so genannter »Besser-Vereinbarungen«, die zu Lohnzuschlägen bis hin zum Equal Pay führten. 2010 gelang in der Stahlindustrie eine tarifliche Equal-Pay-Regelung. 2012 wurde zunächst für die Metallindustrie ein Tarifvertrag vereinbart, der nach der Einsatzdauer gestaffelte Zuschläge für Leiharbeiter von 15 Prozent (nach sechs Wochen) bis 50 Prozent (nach zehn Monaten) vorsah und damit am Ende ein Niveau von 90 Prozent des Branchentarifs erreichte (Schwitzer/Schumann 2013). Dieses Konzept stieß zwar auf innergewerkschaftliche Kritik (ver.di 2012), inzwischen existieren jedoch vergleichbare Verträge für zwölf Branchen von der chemischen Industrie bis zur Textil- und Bekleidungsindustrie (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2013, 19 ff.). Der Tarifvertrag Leiharbeit für die Metallindustrie enthält darüber hinaus auch Regelungen, die die betrieblichen Nutzungsbedingungen dieses Instruments präzisieren, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bekräftigen und die Übernahmekancen der Leiharbeitsbeschäftigten verbessern sollen.³

Arbeitsgestaltung/Leistungspolitik/Erholpausen

Zum Kernbereich der Tarifpolitik gehört die Regelung des Zusammenhangs von Lohn und Leistung. Dabei unterscheiden sich die Ansatzpunkte für die Regelung und ihre Reichweite erheblich. Ihren Ausgangspunkt hat die tarifliche Leistungsregulierung traditionell im Produktionsbereich. Für die Arbeiter/innen,

³ So soll der Entleiher nach 18 Monaten Einsatzdauer die Möglichkeit eines Angebots eines unbefristeten Arbeitsvertrags prüfen, nach 24 Monaten soll er ein solches Angebot grundsätzlich unterbreiten.



die im so genannten Leistungslohn arbeiten, also beispielsweise Akkord- oder Prämienlohn erhalten, entscheidet die konkrete Ausgestaltung des Leistungs-entlohnung immer auch über die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Arbeit. Hier greifen tarifliche Regelungen zur Festsetzung der Leistungsnormen («Bezugsleistung») und ihrer Festsetzung in Verbindung mit den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Meine/Ohl/Rohnert 2011). Tariflich geregelte Erholpausen, wie die berühmte »Steinkühlerpause« in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbadens, können darüber hinaus zur Entdichtung des Arbeitsprozesses beitragen (IG Metall 2006; WSI-Tarifarchiv 2013). Allerdings ist ihre tarifliche Verbreitung begrenzt. Je größer der Anteil der Beschäftigten im Bereich des Zeitlohns oder des Gehalts wird und je weiter Methoden der indirekten Leistungssteuerung um sich greifen, umso notwendiger werden alternative Ansätze der tariflichen Gestaltung, denn rechtlich wirksame Mitbestimmungsrechte zu Pensum und Personal bestehen hier nicht. Im Kern geht es hier also um die tarifliche Festsetzung von zumutbaren Arbeitspensen und der Personalbemessung (vgl. den Beitrag von Hartmut Meine in diesem Band). Welche Sprengkraft solche Ansätze entwickeln können, zeigt der Tarifkonflikt an der Berliner Charité, bei dem ver.di vor kurzem erstmals bundesweit einen (vorläufigen) Tarifvertrag zur Personalbemessung an einem Krankenhaus durchsetzen konnte (Becker 2014).



Arbeit und Gesundheit

Fragen des Gesundheits- und Belastungsschutzes spielen indirekt in vielen Tarifverträgen eine Rolle. Vor allem arbeitszeitbezogene Regelungen dienen (auch) der Begrenzung der Arbeitsbelastung. Häufig gibt es Bezugnahmen auf gesetzliche Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Nur selten gehen die Tarifbestimmungen darüber hinaus.

- Ein Beispiel enthält seit vielen Jahren der Manteltarifvertrag der Druckindustrie, der für die Arbeitgeber eine regelmäßige Informationspflicht über besondere Arbeitsbelastungen konstituiert und den ArbeitnehmerInnen ein individuelles und kollektives Beschwerderecht einräumt und ihnen gestattet, sich in Fragen der Unfall- und Gesundheitsgefährdung unter bestimmten Umständen auch an externe Fachleute und Institutionen zu wenden.
- Im Sozial- und Erziehungsdienst erstreikten die Beschäftigten 2009 Regelungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (u. a. zur individuellen Gefährdungsbeurteilung, zu paritätisch besetzten betrieblichen Beschwerdekommisionen, zu betrieblichen Gesundheitszirkeln).
- Im Bankgewerbe konnte ver.di in der Tarifrunde 2010 eine gemeinsame Erklärung der Tarifparteien zum Gesundheitsschutz und zur Abmilderung des





Verkaufsdrucks der Beschäftigten erreichen, die 2012 um eine jährliche Gesprächsverpflichtung ergänzt wurde.

- Bei IBM besteht ein zuletzt 2014 erneuerter »Tarifvertrag über ein konzernweites Gesundheitsmanagement«, der ein Konzept von der Information und Kommunikation, Erfassung der Ist-Situation, Mitarbeiterschulung und Maßnahmenentwicklung, Beratung und Prävention bis hin zu Wirksamkeitskontrollen und Korrekturen enthält.⁴

Gemeinsam ist diesen tariflichen Regelungen, dass sie keine Standards, Grenzwerte o.Ä. fixieren, sondern zumeist Verfahrensregelungen und -rechte definieren, deren praktische Wirkung von der betrieblichen Umsetzung abhängt.

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeit ist ein Hauptfeld der qualitativen Tarifpolitik. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind die zentralen Dimensionen tarifvertraglicher Regulierung. Mit der Festlegung der Arbeitszeitdauer werden die Verausgabung der Arbeitskraft und damit die Belastung der Beschäftigten begrenzt. Dies gilt für die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit, aber auch auf das Jahr (Urlaub) und das Arbeitsleben insgesamt (Übergang in den Ruhestand) bezogen. Mit Regelungen zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit werden die betrieblichen Flexibilitätsinteressen einerseits und die (Arbeits-)Zeitwünsche der Beschäftigten andererseits zum Ausgleich gebracht. Auch hier ist die alltägliche ebenso wie die auf den gesamten Lebenslauf bezogene Perspektive der Gestaltung von Bedeutung. Arbeitszeitfragen sind immer zugleich auch Entgeltfragen. Qualitative Tarifpolitik, die auf die Gewährleistung menschengerechter Arbeitsbedingungen in Verbindung mit angemessenen Einkommen abzielt, muss daher immer auch Arbeitszeitpolitik sein. Entsprechend vielfältig sind die konkreten Inhalte der entsprechenden tariflichen Arbeitszeitpolitik. Blickt man auf die vergangenen Jahrzehnte tarifvertraglicher Arbeitszeitpolitik, lassen sich folgende Schwerpunkte feststellen:

- Die 1980er Jahre waren geprägt von den Auseinandersetzungen um die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit. Zwar gelang die Einführung der 35-Stunden-Woche nur in wenigen Branchen (Metall, Druck, Holz), aber gesamtwirtschaftlich ging die Wochenarbeitszeit immerhin um zweieinhalb Stunden auf 37,5 zurück.
- Im Gegenzug zur Arbeitszeitverkürzung wurden die tariflichen Spielräume flexibler Arbeitszeitgestaltung extrem ausgebaut (Arbeitszeitverteilung mit langen Ausgleichszeiträumen, Arbeitszeitkorridore, Arbeitszeitkonten, Diffe-

⁴ In Protokollnotizen sind Fokusthemen der Gesundheitsförderung sowie die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen genauer festgehalten.



renzung der Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen) mit der Folge einer noch stärkeren Verbetrieblung der Arbeitszeitpolitik (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005).

- In den 1990er Jahren standen tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der Beschäftigungssicherung im Vordergrund (u. a. 4-Tage-Woche bei Volkswagen).
- In den 2000er Jahren scheiterten allerdings weitere Versuche der Arbeitszeitverkürzung, in einigen Bereichen wurden die Arbeitszeiten sogar wieder verlängert (Bauhauptgewerbe, öffentlicher Dienst Länder). Kollektive Arbeitszeitverkürzung ist seit Jahren kein aktuelles Thema der gewerkschaftlichen Tarifpolitik (WSI-Arbeitszeitkalender 2014).
- Die gesetzlichen Regelungen über den Vorruhestand (1984–1988) sowie zur Altersteilzeit (ab 1989 und 1996 in verschiedenen Varianten) hatten eine Vielzahl von Tarifverträgen zur Folge, die eine Aufstockung der gesetzlichen Leistungen vorsahen. Bis heute spielen Tarifverträge zur Altersteilzeit in vielen Branchen eine wichtige Rolle. Seit einigen Jahren sind Fragen des vorzeitigen Übergangs in den Ruhestand auch Gegenstand der so genannten Demografie-Tarifverträge (siehe unten).

Die tarifliche Regulierung der Arbeitszeit zielte gelegentlich auf bestimmte Arbeitsverhältnisse, so etwa auf Teilzeitarbeit. So bestehen in manchen Branchen (z. B. Einzelhandel) Vorschriften zu täglicher oder wöchentlicher Mindestarbeitszeit, um einer Zerstückelung von Teilzeitarbeit entgegenzuwirken. In der Praxis lief dies nicht zuletzt wegen tarifvertraglich zugelassener Ausnahmen von der Regel ins Leere.

Ausbildung/Qualifizierung/Weiterbildung

Seit Mitte der 1990er Jahre setzten die Gewerkschaften in zahlreichen Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen tarifliche Regelungen zur Förderung der Ausbildung durch. Damit reagierten die Tarifvertragsparteien auf eine sich seit der Rezession 1993/94 verschärfende Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Jugendliche und junge Arbeitnehmer/innen. Im Mittelpunkt stehen zwei Ziele: Die Bereitstellung eines möglichst großen Ausbildungsplatzangebotes und die Übernahme der Ausgebildeten in eine (möglichst) feste Anstellung. Diese tarifpolitischen Aktivitäten erwiesen sich in Teilen als durchaus erfolgreich (Bispinck u. a. 2002; Beicht u. a. 2004).

Bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen beschränken sich die Tarifparteien zwar des Öfteren auf gemeinsame Erklärungen und Appelle, »möglichst viele Ausbildungsplätze« einzurichten, aber es gibt auch präzise, überprüfbare Vorschriften etwa in einigen regionalen Tarifbereichen der Metallindustrie und in der chemischen Industrie. So schreibt der jüngste Tarifabschluss in der che-



mischen Industrie aus dem Jahr 2014 verbindlich vor, dass im Durchschnitt der Ausbildungsjahre 2014–2016 jährlich mindestens 9200 Ausbildungsplätze angeboten werden müssen. Eine jährliche Überprüfung auf Basis einer definierten Datenbasis mit einer Auffangregelung bei Nichterreichen ist ebenfalls vereinbart. Vergleichbare Regelungen gibt es auch in einigen Firmentarifverträgen.

Bei der Übernahme der Ausgebildeten dominieren bislang Regelungen, die eine Mindestfrist vorschreiben, die sich zwischen 6 und 24 Monaten bewegt. Die unbefristete Übernahme ist bislang die Ausnahme. Entsprechende Regelungen gibt es z. B. in der Stahlindustrie (seit 2011) und bei Volkswagen. In einigen Tarifbereichen bestehen spezielle tarifliche Regelungen zur Förderung der Übernahme nach der Ausbildung. Außerdem gibt es inzwischen zahlreiche tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2012; Ohl 2011). In der chemischen Industrie fasst ein Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg« seit diesem Jahr alle bestehenden Regelungen in einem umfassenden Tarifwerk zusammen.

Die berufliche Weiterbildung war über lange Zeit ein tarifpolitisches Regelungsfeld, das keine besondere Priorität genoss. Gleichwohl lassen sich seit rund 20 Jahren tarifpolitische Anstrengungen beobachten, die die berufliche Weiterbildung zum Gegenstand haben. Die tariflichen Regelungen und Vereinbarungen zur Qualifizierung und Weiterbildung bilden einen bunten Flickenteppich (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000; Busse/Seifert 2009). An erster Stelle sind tarifliche Regelungen zu nennen, die in eher allgemeiner Form die berufliche Weiterbildung zum Gegenstand haben. Oftmals sind sie Bestandteil von tarifvertraglichen Freistellungen für weit definierte Bildungszwecke, die auch politischer, staatsbürgerlicher oder gewerkschaftlicher Natur sein können. Hinzu kommen Tarifvereinbarungen, die sich auf die spezielle berufliche Fort- und Weiterbildung in einzelnen Berufsgruppen konzentrieren.

Eine weitere Gruppe von Qualifizierungsbestimmungen geht auf die Rationalisierungsschutzabkommen seit Mitte der 1960er und 1970er Jahre zurück und entwickelte diese weiter. Zu nennen sind beispielsweise der Tarifvertrag zur Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie (1990) und die Qualifizierungsbestimmungen im Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I für die Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (1988). Letztere wurden 2001 zu einem kompletten Qualifizierungstarifvertrag erweitert, der 2006 in seinen Kernelementen auf die anderen Tarifgebiete der Metallindustrie übertragen wurde (Bahn Müller, Fischbach 2006). Im letzten Jahrzehnt wurden in weiteren Branchen und Tarifgebieten eigenständige tarifliche Qualifizierungsregelungen vereinbart; so unter anderem in der chemischen Industrie (2003), in der Kunststoff verarbeitenden Industrie (2004), in der Feinstblechpackungsindustrie (2004), im öffentlichen Dienst (2005) und im Versicherungsgewerbe (2007).



Die tariflichen Regelungen weisen eine große Spannweite auf: Die Skala reicht formal von relativ unverbindlichen Absichtserklärungen der Tarifparteien auf Unternehmens- und Verbandsebene bis zu Flächentarifverträgen für große Tarifgebiete und inhaltlich von wenig konkretisierten Förderbestimmungen bis hin zu ausdifferenzierten inhaltlichen, verfahrens- und kostenbezogenen Regelungen. Die Tarifverträge bieten dabei die Möglichkeit, im Einzelfall sehr differenziert auf branchenspezifische Bedingungen und Besonderheiten einzugehen. In wenigen Fällen gibt es Verknüpfungen mit gesetzlichen Regelungen (SGB III). Durchgängig ist festzustellen, dass kaum besondere Bestimmungen für qualifikatorisch benachteiligte Gruppen wie gering qualifizierte Beschäftigte existieren.

Von großer Bedeutung sind in den neueren Tarifverträgen prozedurale Fragen. Dazu gehören Fragen zur Bedarfsermittlung, zur endgültigen Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen, zur Auswahl der Teilnehmer/-innen u. a. m. Teilweise werden zeitliche Vorgaben gemacht (z. B. jährlicher Turnus), teilweise werden Beteiligung und Mitsprachemöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung geregelt. Insbesondere die firmentariflichen Regelungen sehen hier detaillierte Lösungen vor, die auch dezentrale Umsetzungs- und Beteiligungsformen einschließen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Mitbestimmungsregelungen zumeist nicht über die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Rechte hinausgehen.

Ein zentraler Punkt nahezu aller tariflichen Qualifizierungsregelungen ist die Frage der Finanzierung bzw. Kostenübernahme. Dabei wird zwischen der Entgeltfortzahlung während der Qualifizierungsmaßnahme und der Finanzierung der zusätzlich anfallenden Kosten unterschieden. Generell lässt sich feststellen: Je betriebspezifischer, zeitaktueller und unmittelbar anwendungsbezogener die Maßnahme, umso eher erfolgt neben der Freistellung mit Entgeltfortzahlung auch eine Übernahme der Qualifizierungskosten. Und umgekehrt: Je betriebsferner und allgemeiner die Weiterbildungsmaßnahme ausfällt, umso restriktiver sind die Finanzierungsbestimmungen. Einige Tarifverträge entwickeln auch besondere institutionelle Lösungen. Zum einen werden überbetriebliche Einrichtungen (Vereine, Fonds) geschaffen, um auf diese Weise brancheneinheitliche Strukturen zu entwickeln (zur Textil- und Bekleidungsindustrie Bahnmüller/Jentgens 2006). Zum anderen haben die Tarifparteien auch dauerhaft arbeitende gemeinsame Ausschüsse oder Räte eingerichtet, die vor allem dazu dienen, den Informationsaustausch zu verbessern, offene Fragen und Probleme zu diskutieren und gegebenenfalls gemeinsame Lösungsvorschläge zu erarbeiten.



Vereinbarkeit Beruf und Familie

Ähnlich wie bei anderen Themenbereichen qualitativer Tarifpolitik ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gegenstand zahlreicher gesetzlicher Regelungen. Die Tarifpolitik hat dieses Thema seit Ende der 1980er Jahre verstärkt aufgegriffen (Klenner 2005; Klenner u. a. 2013). Im Vordergrund standen zunächst arbeitszeitbezogene Regelungen im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, Schutz bestimmter Beschäftigten vor familienunfreundlicher Arbeitszeitalage, Freistellung wegen Krankheit des Kindes oder anderer Haushaltsangehöriger, Verlängerung der Elternzeit. Vereinbarkeitsrelevant waren außerdem Regelungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten, bei denen Beschäftigte in Elternzeit zum Teil ausdrücklich eingeschlossen werden oder auch arbeitsorganisatorische Regelungen etwa zur Telearbeit. In den vergangenen Jahren haben sich die meisten älteren tariflichen Regelungen nicht verändert. Das Thema hatte seit Mitte der 2000er Jahre auch keine besondere Konjunktur. Allerdings gab es einige Fortschritte bei Optionen der Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf durch Regelungen zu Langzeitkonten, Demografiefonds (siehe unten) und Zeitwertkonten. In Firmentarifverträgen (ZDF, Sana-Kliniken) bestehen Regelungen zu neuen Krippen- und Kita-Plätzen teils mit erweiterten Öffnungszeiten, um Beschäftigte mit Bereitschafts- und Schichtdiensten bei der Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familie zu unterstützen. Bei IBM ist die kostenlose Nutzung eines Vermittlungsservices in Betreuungsfragen tariflich abgesichert.

Demografie

Verschiedene Faktoren begünstigten den Abschluss von so genannten Demografietarifverträgen. Vor allem die absehbare Verringerung der Alterskohorten im Erwerbsalter im rentennahen Alter verbunden mit der drohenden Verknappung des Fachkräftepotenzials weckte auch bei Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ein Interesse an Regelungen, die ein längeres Verbleiben der älteren Beschäftigten im Erwerbsprozess und eine Bindung der Fachkräfte an den eigenen Betrieb unterstützten. Im September 2006 vereinbarten die Tarifparteien der Eisen- und Stahlindustrie erstmals in dieser Form für eine gesamte Branche einen »Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels«. Im Jahr 2008 folgten die Tarifparteien der chemischen Industrie mit einem Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie«. In den vergangenen Jahren wurden eine Reihe weiterer Demografie-Tarifverträge abgeschlossen in folgenden Tarifbereichen: Kautschukindustrie, Kunststoffindustrie, Schuhindustrie, öffentlicher Nahverkehr, Wasserwirtschaft NRW, Kraftfahrzeuggewerbe Niedersachsen, Deutsche Bahn AG u. v. a. In anderen Branchen steht das Thema aktuell auf der tarifpolitischen Verhandlungsagenda. In allen Tarifverträgen wird der Anspruch formuliert, die vielfältigen Herausforderungen des demographischen Wandels



konstruktiv aufzugreifen. Dabei werden häufig bereits bestehende Regelungen (z. B. zur Qualifizierung oder zum Übergang in den Ruhestand) mit neuen Themen (z. B. altersgerechte Arbeitsbedingungen) verknüpft. Allerdings gibt es erhebliche Unterschiede in der thematischen Ausdifferenzierung, der prozeduralen Ausgestaltung und materiellen Ausstattung. Ein Beispiel für eine sehr anspruchsvolle Ausgestaltung ist der zwischenzeitlich mehrfach überarbeitete und ergänzte Tarifvertrag für die chemische Industrie, der folgende Elemente enthält:

- Durchführung einer Demografieanalyse (Alters- und Qualifikationsstrukturen)
- Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Verbesserung der Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung verschiedener Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphase.

Alle Elemente werden durch weitere Detailbestimmungen konkretisiert. Der finanzielle Kern des Vertrages besteht in der Einführung von (betrieblichen) Demografiefonds, die zunächst mit einem jährlichen Demografiebetrag des Arbeitgebers von 300 Euro je Tarifbeschäftigten des Betriebs gespeist wurden. Die Verwendung der Mittel kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für fest definierte Zwecke verwendet werden. Dazu gehören u. a. Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, tarifliche Altersvorsorge und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Für Letzteres sieht der Tarifvertrag ein so genanntes Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 Prozent Arbeitszeit) vor, das z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitpolitik ist schließlich ein Demografie-Korridor vorgesehen, der befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden zulässt, die individuell, für Arbeitnehmergruppen oder auch größere Betriebsteile oder ganze Betriebe vereinbart werden kann. Die Tarifparteien haben sich verpflichtet, ein Beratungsangebot aufzubauen, um die Umsetzung des Tarifvertrags zu unterstützen. Angesichts des kurzen Zeitraums und des meist sehr komplexen Inhalts der Demografie-Tarifverträge liegen bisher kaum umfassende Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung vor (Tullius u. a. 2012; Katenkamp u. a. 2012).

Aktuelle Debatte

Die aktuelle gesellschaftliche und gewerkschaftliche Diskussion greift verschiedene Themen qualitativer Tarifpolitik neu auf. Viele Beiträge kreisen um das Generalthema »Arbeitszeit«. Dabei reicht die Spannweite von Forderungen wie



»30-Stunden-Woche« bis hin zu breiter angelegten Konzepten für eine neue Arbeitszeitpolitik orientiert an den unterschiedlichen Bedürfnissen der Beschäftigten im Lebenslauf: Bildungsteilzeit für jüngere Beschäftigte, kürzere Arbeitszeiten für Eltern, flexible Übergänge in den Ruhestand sind einige der Stichworte. Diese thematisch weit gespannte Arbeitszeit-Diskussion hat den Vorteil, viele inhaltliche Aspekte der qualitativen Tarifpolitik bündeln zu können. »Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig!« (WSI 2014) könnte ein Motto werden, das auch der qualitativen Tarifpolitik neue Impulse gibt.

Literatur

- Bahn Müller, R./Fischbach, S. (2006): Qualifizierung und Tarifvertrag. Befunde aus der Metallindustrie Baden-Württembergs, Hamburg.
- Bahn Müller, R./Jentgens, B. (2006): Weiterbildung durch Tariffonds. Erfahrungen und Befunde aus der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Hamburg.
- Becker, C. (2014): Berliner Charité: Tarifvertrag für mehr Personal gilt als Testlauf für gute Arbeit und Pflege. Ein Gespräch mit Carsten Becker, in: junge welt vom 6. 6. 2014.
- Beicht, U./Berger, K./Bispinck, R./Kirsch, J. (2004): Tarifliche Ausbildungsförderung. Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit (Berichte zur beruflichen Bildung, 263), Bielefeld: Bertelsmann, 131 S.
- Bispinck, R. (2012): Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: R. Bispinck/G. Bosch/K. Hofemann/G. Naegle (Hrsg.), Sozialpolitik und Sozialstaat, Wiesbaden, S. 201–219.
- Bispinck, R./Dorsch-Schweizer, M./Kirsch, J. (2002): Tarifliche Ausbildungsförderung begrenzt erfolgreich – eine empirische Wirkungsanalyse, in: WSI-Mitteilungen 04/2002, S. 213–219.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2005): Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung. Eine Analyse von 24 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57, Düsseldorf, 80 S.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2012): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 2011. Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 74, Düsseldorf, 155 S.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2013): Tarifpolitischer Jahresbericht 2012: Höhere Tarifabschlüsse und Erfolge bei Leiharbeit und Ausbildung, Düsseldorf, 56 S.
- Busse, G./Seifert, H. unter Mitarbeit von R. Bispinck und WSI-Tarifarchiv (2009): Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, edition der Hans-Böckler-Stiftung 233, Düsseldorf.
- Fröhler, N. (2014): Neue Wege in den Ruhestand? Zur tariflichen und betrieblichen Regulierung des vorzeitigen Erwerbsausstiegs, Düsseldorf.
- IG Metall (2006): Argumente und Fakten – Gute Arbeit braucht Erholzeiten, Frankfurt/Main, 37 S.
- Katenkamp, O./Martens, H./Georg, A. (2012): Gestaltung des demografischen Wandels durch Tarifvertrag? in: WSI-Mitteilungen Heft 6, S. 427–434.
- Klenner, Ch. (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen, in: WSI (Hrsg.), WSI-Tarifhandbuch 2005, Frankfurt/Main, S. 41–65.





- Klenner, Ch./Brehmer, W./Plegge, M./Bohulskyy, Y. (2013): Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland. Eine empirische Analyse, WSI Diskussionspapier Nr. 1984, Mai 2013, 61 S.
- Lang, K./Meine, H. (1991): Tarifreform 2000. Gestaltungsrahmen und Entgeltstrukturen zukünftiger Industriearbeit, in: WSI-Mitteilungen, Nr. S. 156–163.
- Meine, H./Ohl, K./Rohnert, R. (Hrsg.) (2011): Handbuch Arbeit-Entgelt-Leistung: Entgelt-Rahmentarifverträge im Betrieb, Frankfurt am Main.
- Ohl, K. (2011): Beschäftigungssicherung in Tarifverträgen – Zukunft in Arbeit und Bildung, in: R. Bispinck (Hrsg.): Zwischen »Beschäftigungswunder« und »Lohndumping«. Tarifpolitik in und nach der Krise, Hamburg, S. 24–32.
- Pickshaus, K. (2007): Was ist gute Arbeit?, in: IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.), Handbuch »Gute Arbeit«, Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis, Hamburg, S. 16–31.
- Pickshaus, K. (2014): Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand, Hamburg.
- Schwitzer, H./Schumann, D. (2013): Tarifverträge über Branchenzuschläge – eine erste Zwischenbilanz, in: WSI-Mitteilungen 4/2013, S. 297–300.
- Tullius, K./Freidank, J./Grabbe, J./Kädtler, J./Schroeder, W. (2012): Perspektiven alter(n)sge-rechter Betriebs- und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen Nr. 2, S. 113–123.
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2012): Branchenzuschläge in der Leiharbeit – eine Alternative zu Equal-Pay?, in: tarif.letter – Aktuelle Informationen zur ver.di-Tarifpolitik, Ausgabe 03/2012, S. 1–6.
- Wiedemuth, J./Dombre, R. (2008): Regulierung der Zeitarbeit durch Tarifpolitik – Eine Zwischenbilanz, in: R. Bispinck (Hrsg.), Verteilungskämpfe und Modernisierung. Aktuelle Entwicklungen in der Tarifpolitik, Hamburg, S. 159–181.
- WSI-Tarifarchiv (2013): Vor 40 Jahren: »Steinkühlerpause« und mehr im Tarifvertrag zur Humanisierung der Fabrikarbeit (http://www.boeckler.de/41914_44274.htm).
- WSI-Tarifarchiv (2014): WSI-Arbeitszeitkalender 2014. Tarifdaten aus 25 Wirtschaftszweigen, Elemente qualitativer Tarifpolitik 78, Düsseldorf, 35 S.
- WSI (2014): WSI-Herbstforum 2014: Arbeitszeiten der Zukunft – Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig! (http://www.boeckler.de/34402_wsi-herbstforum.htm).

Das WSI-Tarifarchiv hat bereits Mitte der 1980er Jahre eine eigene Veröffentlichungsreihe unter dem Titel »Elemente qualitativer Tarifpolitik« aufgelegt, in der zahlreiche Analysen erschienen sind (http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5099.htm).

