



Die Tarifrunden  
in der Metall- und Elektro-Industrie  
seit 1990 (Tarifarchiv)

Wichtige Informationen und Kennzahlen

Stand: 7. Juni 2018

## Inhalt

<b>1. Entgeltentwicklung .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Forderung und Abschluss.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Modernisierung des Flächentarifs .....</b>	<b>8</b>
<b>4. Weitere Daten .....</b>	<b>9</b>
<b>5. Mini-Lexikon Tarifmechanik.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Tabellen.....</b>	<b>18</b>
6.1 Forderung der IG Metall: Hauptforderung.....	19
6.2 Forderung der IG Metall: Nebenforderungen .....	20
6.3 Forderung der IG Metall: Begründung der Forderung.....	21
6.4 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Laufzeit und Lohnzahl .....	22
6.5 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Begründung.....	23
6.6 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Gegenforderungen .....	24
6.7 Verhandlungsablauf: Regionale Verhandlungsrunden.....	25
6.8 Verhandlungsablauf: Pilotregion und Verhandlungsführung .....	26
6.9 Arbeitskonflikte: Warnstreiks.....	28
6.10 Arbeitskonflikte: Beteiligung an der Urabstimmung der IG Metall .....	29
6.11 Arbeitskonflikte: Arbeitskampf.....	29
6.12 Arbeitskonflikte: Schlichtung .....	29
6.13 Ergebnis: Struktur Laufzeiten.....	30
6.14 Ergebnis: Lage Laufzeit .....	31
6.15 Ergebnis: Entgelt .....	32
6.16 Ergebnis: Weitere Elemente des Abschlusses .....	33
6.17 Ergebnis: Betriebliche Komponente.....	34
6.18 Ergebnis: Erhöhungsvolumen im Normalfall .....	35
6.19 Ergebnis: Erhöhungsvolumen, niedrigste Variante (Nutzung betrieblicher Differenzierungsoptionen).....	36
6.20 Nachhaltiges tarifliches Jahresentgelt* nominal.....	37
6.21 Nachhaltiges tarifliches Jahresentgelt* real .....	38
6.22 Tatsächliches tarifliches Jahresentgelt* nominal .....	39
6.23 Tatsächliches tarifliches Jahresentgelt* real.....	40

## Vorbemerkung

Der Fall der Mauer liegt nun schon fast 30 Jahre zurück. Wie haben sich nach der Wiedervereinigung die Entgelte in der Metall- und Elektro-Industrie entwickelt? Mit welchen Forderungen ist die IG Metall in die Verhandlungen gegangen? Mit welchen Angeboten oder Gegenforderungen haben die Arbeitgeber reagiert? Kam es zu Streiks und Schlichtungen? Wo wurde der Pilotabschluss erzielt? Wie hoch war die Belastung? Über welche Stellschrauben verfügen die Tarifvertragsparteien überhaupt? Auf all diese Fragen, die regelmäßig im Zentrum des öffentlichen Interesses stehen, soll die vorliegende Broschüre Antwort geben.

Ziel dieser Zusammenstellung ist, die wichtigsten quantitativen und qualitativen Merkmale der Tarifrunden seit 1990 in übersichtlicher Weise darzustellen. Für eine tiefer angelegte Analyse empfiehlt sich die Nutzung der jeweiligen Tarifarchive oder Geschäftsberichte von Gesamtmetall und den Mitgliedsverbänden.

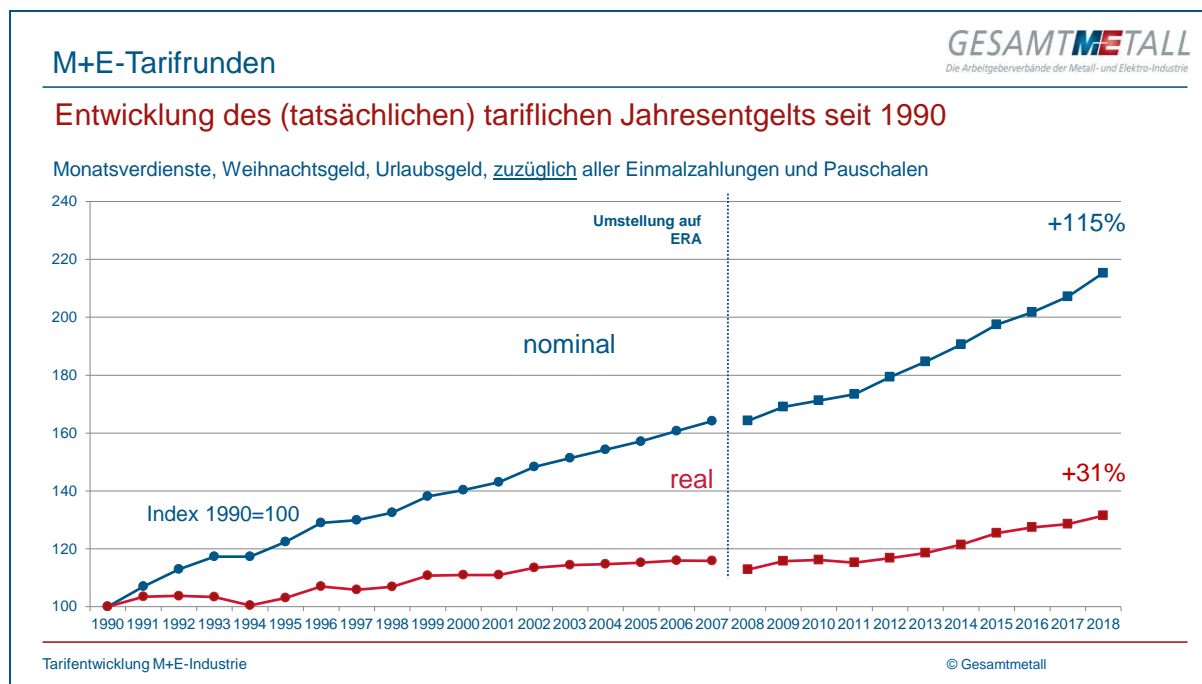
Diese Broschüre enthält neben der zusammenfassenden Darstellung der wichtigsten Ergebnisse ein Mini-Lexikon zur Tarifmechanik sowie einen ausführlichen Tabellenteil.

Durch die Umstellung auf den einheitlichen Entgeltrahmen für Arbeiter und Angestellte (ERA) ergibt sich im Jahr 2008 ein Bruch in den Zeitreihen zum tariflichen Jahresentgelt; die Werte sind deshalb nicht mit dem Vorjahr vergleichbar.

So sehr wir uns um eine erschöpfende Darstellung bemüht haben, sind einige wenige Datenlücken geblieben, vor allem was den Umfang der Warnstreiks anbelangt. Hier gibt es für die Zeit vor 1999 keine brauchbaren Unterlagen von Gesamtmetall. Gleiches gilt für die Zahl der regionalen Tarifverhandlungen je Runde.

# 1. Entgeltentwicklung

Die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie haben in den zurückliegenden 28 Jahren deutlich an der wirtschaftlichen Entwicklung partizipiert. Ihr tarifliches Jahresentgelt stieg seit der Wiedervereinigung nominal um über 115 Prozent und real – also unter Berücksichtigung der Preisentwicklung – um rund 31 Prozent. Ein M+E-Mitarbeiter, der 1990 rund 24.500 Euro im Jahr verdiente, kam allein durch die Tarifsteigerungen bis 2018 schon auf etwa 52.957 Euro. Noch größer wird der Zuwachs, wenn man zusätzlich auch die Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur, also die Verschiebung hin zu höher qualifizierter und besser bezahlter Arbeit, berücksichtigt.



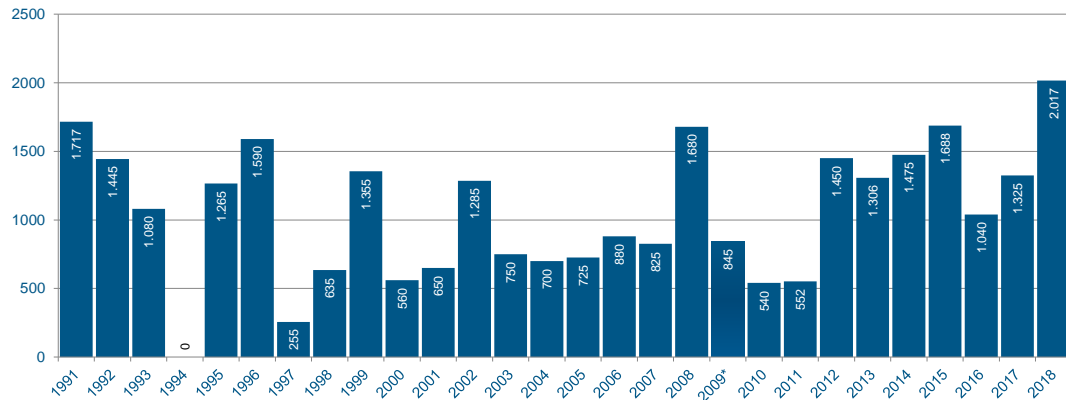
Für diese Bilanz ist es unerheblich, ob das *tatsächliche* oder das *nachhaltige* tarifliche Jahresentgelt betrachtet wird – also ob Einmalzahlungen und Pauschalen hinzugerechnet werden oder nicht. Diese Elemente sind für die langfristige Betrachtung ohne Belang, da sie das tarifliche Entgelt nur in der jeweiligen Periode, aber nicht dauerhaft verändern. Auch ohne Einmalzahlungen und Pauschalen ergibt sich bis 2018 ein vergleichbarer Zuwachs von nominal 112 und real rund 31 Prozent.

In den Jahren 1991 bis 2018 konnten sich die M+E-Beschäftigten über einen jährlichen Einkommenszuwachs von durchschnittlich rund 1.000 Euro freuen. Nur in einem einzigen Jahr, 1994, blieben die Jahresentgelte konstant, in allen anderen Jahren zeigte die Lohnkurve – zum Teil steil – nach oben.

**Erhöhungen des tatsächlichen tariflichen Jahresentgelts**

Erhöhungen gegenüber Vorjahr\* in Euro

(Monatsverdienste, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, zuzüglich aller Einmalzahlungen und Pauschalen)

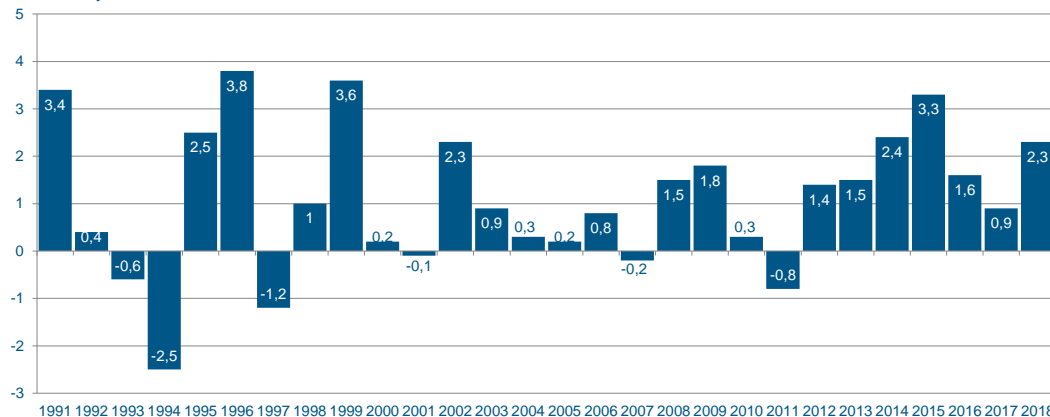


\*Veränderung gegenüber Vorjahr von 2009 an auf Basis ERA, vor 2009 ohne ERA

Die Analyse der Tarifentwicklung zeigt zudem, dass die Reallohnsicherung in der Metall- und Elektro-Industrie fast immer gelungen ist. Nur in sechs von 28 Jahren war die Entgelterhöhung, auf das Kalenderjahr gerechnet, geringer als der zum Teil kräftige Anstieg der Verbraucherpreise.

**Änderungsraten (real) tatsächliches tarifliches Jahresentgelt**

Monatsverdienste, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, zuzüglich aller Einmalzahlungen und Pauschalen, reale Veränderung gegenüber Vorjahr\*\* in Prozent

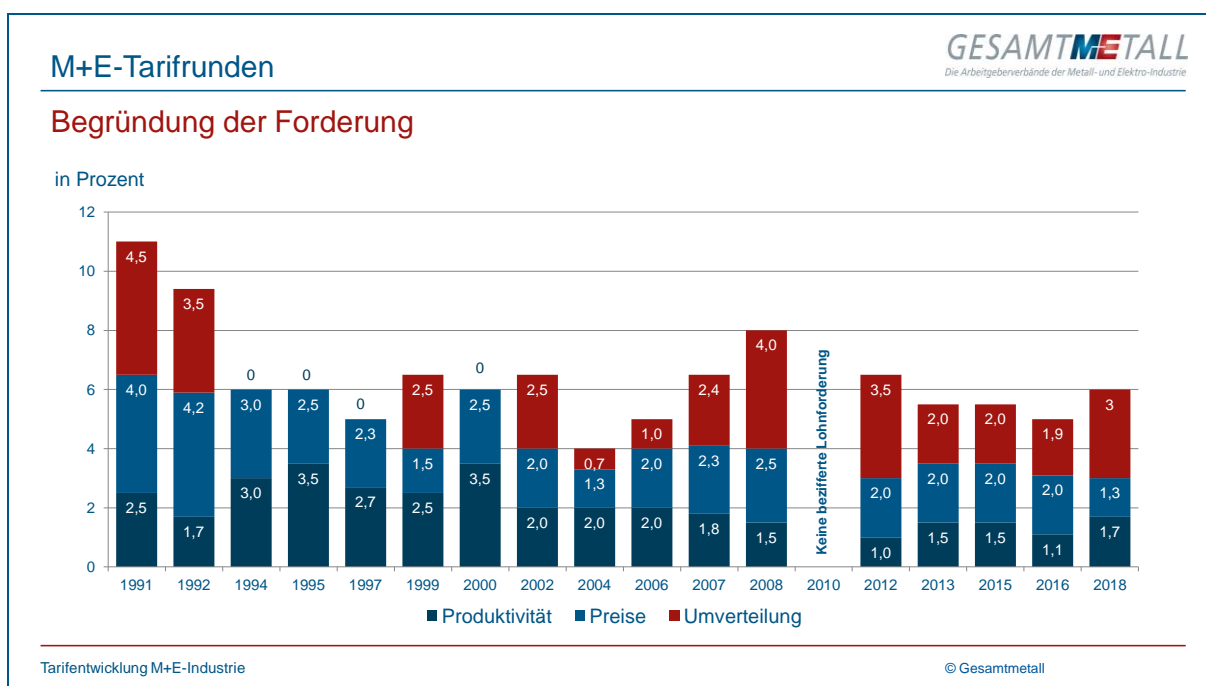


\*\* Veränderung gegenüber Vorjahr von 2009 an auf Basis ERA, vor 2009 ohne ERA

## 2. Forderung und Abschluss

Die Forderungen der IG Metall laufen der Konjunktur erfahrungsgemäß hinterher. Die Gewerkschaft reagiert in der Regel auf die zurückliegende und nicht auf die erwartete wirtschaftliche Entwicklung. Deshalb ist die Gewerkschaft zum Beispiel unter dem Eindruck des Wiedervereinigungs-Booms Anfang der neunziger Jahre und später des kräftigen Aufschwungs der Jahre 2006 bis 2008 auch dann noch mit hohen Forderungen in die Tarifeinwanderung gegangen, als eine Abkühlung der Konjunktur bis hin zur Rezession bzw. zur tiefen Krise längst absehbar war.

Bei der Forderungsbegründung hält die IG Metall an der gesamtwirtschaftlichen Ausrichtung sowie an den Parametern *Produktivitätsfortschritt* und *Anstieg der Verbraucherpreise* fest. In jüngster Zeit nutzt sie zum Teil auch den mittelfristigen Trend der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung bzw. die Zielinflation der Europäischen Zentralbank (EZB).

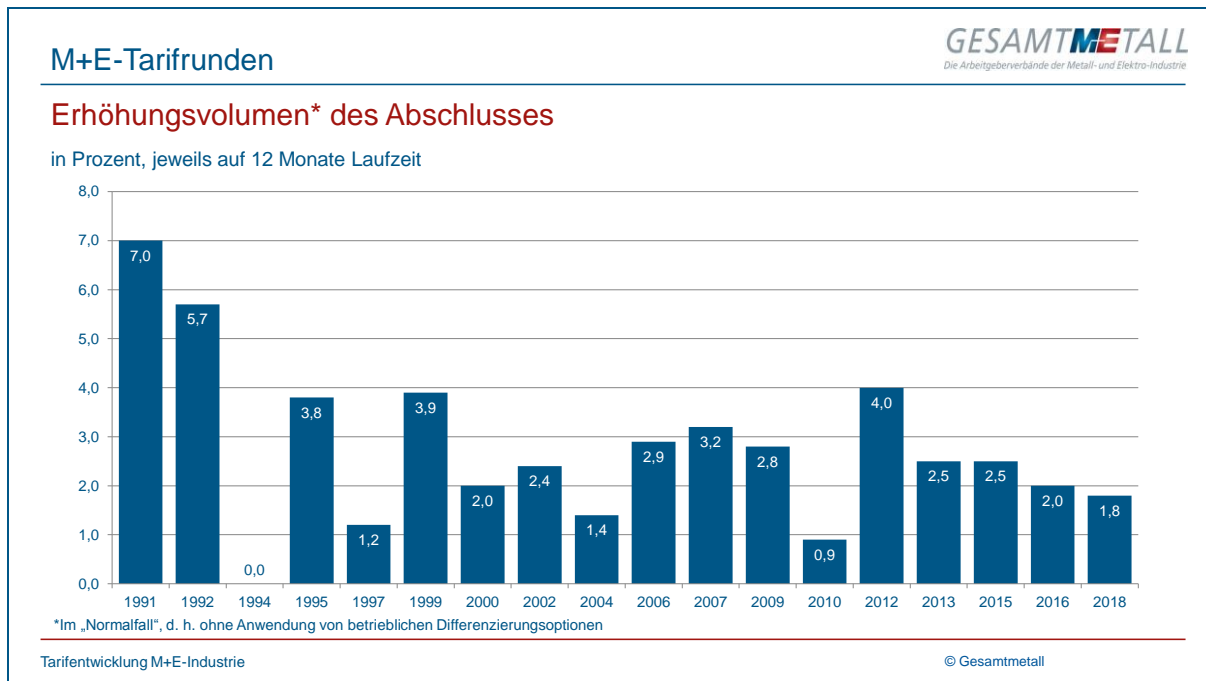


Hinzu kommt eine sogenannte *Umverteilungskomponente*: Gerade in konjunkturellen Wende- oder Umschwungzeiten haben sich bei den Beschäftigten hohe Erwartungen aufgestaut. Den Nährboden für diese Verteilungswahn der Arbeitnehmer – also für deren subjektiven Eindruck, während der vorausgegangenen Hochkonjunktur zu kurz gekommen zu sein – bilden erfahrungsgemäß steigende Unternehmenserträge und höhere Preissteigerungsraten. Diese sind typisch für die letzte Phase des Aufschwungs und gelten als untrügliches Indiz dafür, dass der Konjunkturzyklus seine beste Zeit schon hinter sich hat. Die Gewerkschaft vermarktet sie dagegen zumeist als „Gewinnexplosion“ und „Teuerungswelle“ – und begründet damit eine nicht mehr situationsgerechte Forderung. Diese lässt sich allein durch Rückgriff auf die beiden Parameter Produktivität und Inflation nicht rechtfertigen.

Die Gewerkschaft löst dieses Legitimationsproblem traditionell dadurch, dass sie mit der *Umverteilungskomponente* – auch als „Nachholbedarf“, „Erwartungshaltung der Beschäftigten“ oder „Gerechtigkeitskomponente“ etikettiert – eine zusätzliche dritte Größe ins Spiel bringt. In konjunkturellen Umschwungjahren macht diese Komponente einen erheblichen Teil der Forderung aus.

Am auffälligsten war dies 2008, als die wirtschaftliche Entwicklung in einer bis dato unbekannten Schärfe und Geschwindigkeit umschlug: Damals entfiel erstmals die Hälfte der Forderung auf nicht messbare Parameter.

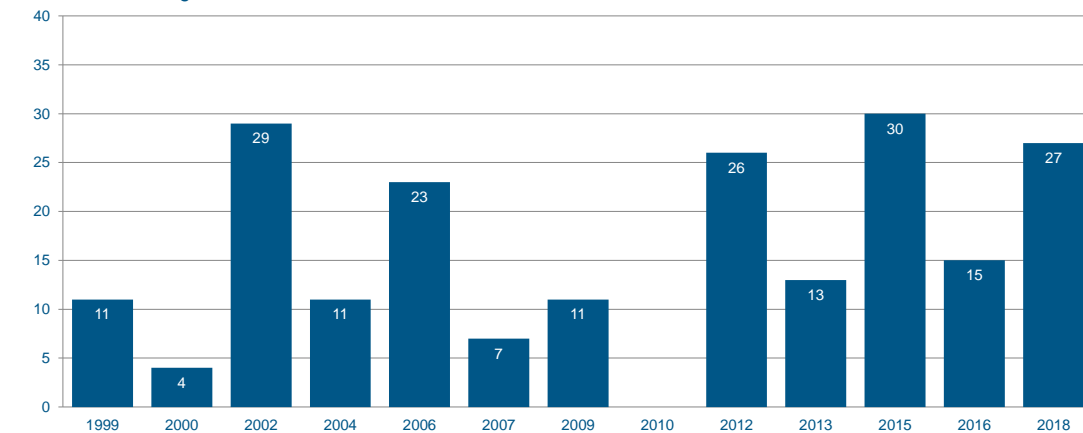
In der Tarifrunde 2012 machte diese nicht mit Daten begründbare – und deshalb von den Arbeitgebern gelegentlich als „gegriffen“ oder „heiße Luft“ bezeichnete – Komponente sogar mehr als die Hälfte der Forderung aus. Um dies zu rechtfertigen, verlangte die IG Metall im Rahmen ihrer Forderung erstmals einen konkret beziffernten Nachschlag für den im Vorjahr aus ihrer Sicht nicht ausgeschöpften Verteilungsspielraum. In jüngster Zeit gelingt ihr die relative Begrenzung der Umverteilungskomponente nur durch den Rückgriff auf die Zielinflationsrate der EZB (2 Prozent) und die Trendrate der Produktivität. Im Jahr 2018 erreichte die Umverteilungskomponente dennoch die Hälfte der Forderung.



Obwohl die Forderung der IG Metall z. B. von 2006 bis 2008 kontinuierlich wuchs und die Tarifauseinandersetzung zumindest im Jahr 2006 von einer merklichen Mobilisierung begleitet wurde, lag das Erhöhungsvolumen des Abschlusses in allen drei Jahren stabil um drei Prozent (Volumen, bezogen auf 12 Monate Laufzeit). Dieser Befund legt die Vermutung nahe, dass Forderungshöhe und Intensität der Warnstreiks mitunter auch organisationspolitische Motive haben können.

## Dauer der Warnstreiks

Anzahl der Streiktage



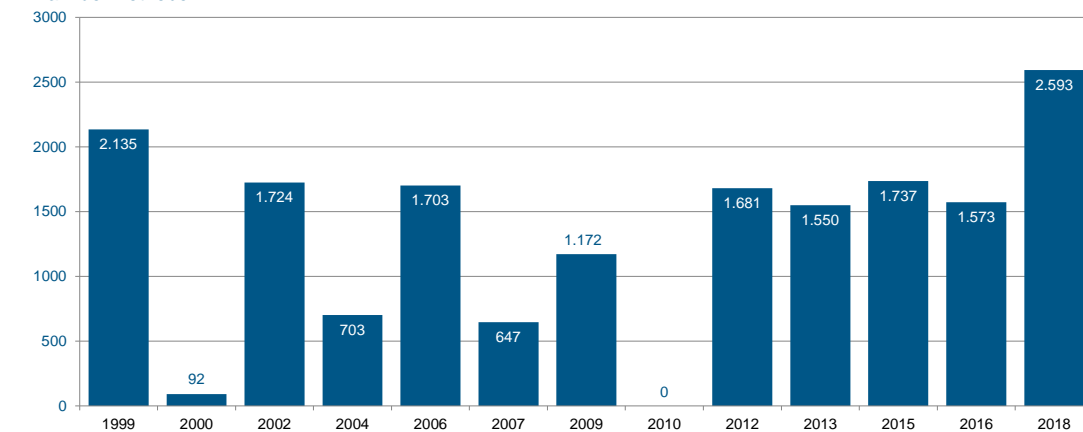
Quelle: Gesamtmetall

Tarifentwicklung M+E-Industrie

© Gesamtmetall

## Von Warnstreiks betroffene Betriebe

Anzahl der Betriebe



Quelle: Gesamtmetall

Tarifentwicklung M+E-Industrie

© Gesamtmetall

### 3. Modernisierung des Flächentarifs

Seit 1997 haben zunehmend betriebliche Komponenten Eingang in den Flächentarif gefunden und sich spätestens seit 2006 zu einem festen Bestandteil moderner Tarifverträge entwickelt. Mit dem Dreiklang aus Tabellenerhöhung, Einmalzahlung und betrieblicher Komponente gelingt es in normalen Jahren recht gut, den Flächentarifvertrag so flexibel zu gestalten, dass er den sich immer weiter auseinander differenzierenden Betriebs- und Branchenkonjunkturen in der Metall- und Elektro-Industrie Rechnung tragen kann:

- Der Abschluss 2006 sah unter anderem eine Einmalzahlung von 310 Euro vor. Diese konnte durch Entscheidung der Betriebsparteien bis auf 620 Euro verdoppelt oder bis auf 0 Euro gekürzt werden.



- Der Abschluss 2007 enthielt die Möglichkeit, den Konjunkturbonus von 0,7 Prozent und den Beginn der zweiten Stufe der Tabellenerhöhung (1,7 Prozent) um bis zu vier Monate zu verschieben.
- Der Abschluss 2008/09 bot gleich drei Stellschrauben: Die Pauschale von 510 Euro konnte statt im Dezember 2008 auch erst im Januar 2009 gezahlt werden. Außerdem durften die Betriebsparteien die zweite Stufe der Tabellenerhöhung (2,1 Prozent) vom Mai bis zum Dezember 2009 verschieben und die Pauschale von 122 Euro auf bis zu 15,25 Euro kürzen.
- Der Abschluss 2010 sah zum 1. April 2011 eine Entgelterhöhung um 2,7 Prozent vor, deren Beginn um bis zu zwei Monate vorgezogen oder nach hinten geschoben werden konnte.
- Der Abschluss 2016 enthielt die folgende Regelung zur Differenzierung: Bei schlechter wirtschaftlicher Lage des Betriebes kann auf Antrag des Arbeitgeberverbandes und nach Entscheidung der IG Metall der Pauschalbetrag von 150 Euro verschoben werden oder ganz entfallen sowie die Erhöhung der 2. Stufe um bis zu 3 Monate verschoben werden.
- Im Abschluss 2018 wurde erstmals eine von der Dauer des konkreten Abschlusses unabhängige Differenzierung vereinbart: Der T-ZUG (B) – oder auch Zusatzbetrag – kann in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation und mit vorheriger Zustimmung der Tarifvertragsparteien reduziert werden oder ganz entfallen oder die Auszahlung kann um 5 Monate verschoben werden. Weiterhin können die Betriebsparteien bei einem hohen Anteil von Beschäftigten in unteren Entgeltgruppen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien eine andere, wertgleiche Verteilung des T-ZUG (B) / Zusatzbetrags vereinbaren.

Von solchen betrieblichen Anpassungsmöglichkeiten *innerhalb* des Flächentarifvertrages zu unterscheiden ist die 2004 im Tarifabkommen zur Standortsicherung („Pforzheim-Abschluss“) vereinbarte Möglichkeit, den Flächentarif durch Ergänzungstarifverträge zu ersetzen. Diese Ergänzungstarifverträge bieten den Betrieben inhaltlich und materiell unbegrenzte Abweichungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Sie setzen in der Regel aber Investitions- oder Beschäftigungszusagen des Arbeitgebers sowie zwingend das Einverständnis der Tarifvertragsparteien voraus.

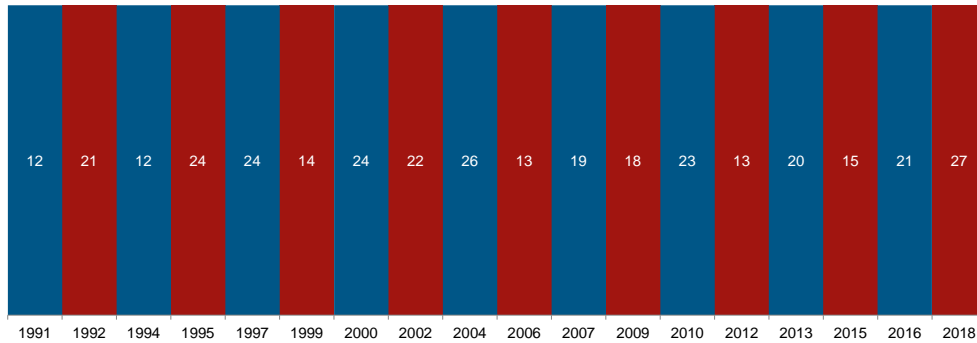
#### 4. Weitere Daten

Die Tarifchronik zeigt, dass der Verhandlungsmarathon in der Vergangenheit wie in Wellenbewegungen zwischen 41 und 60 regionalen Runden schwankte. Nach 2006 war jedoch ein Rückgang bis auf den neuen Tiefststand von 40 regionalen Verhandlungsrunden 2009 zu verzeichnen. Seither stabilisierte sich die Anzahl der notwendigen Runden bei gut über 40. Dass 2010 ein Ergebnis schon in der zweiten Verhandlungsrunde und sogar noch innerhalb der Friedenspflicht erzielt werden konnte, ist sicher ein der Krise geschuldeter Sonderfall. Es bleibt zu hoffen, dass die Verfahren künftig weiter gestrafft werden können.

Die Laufzeit der jüngsten Tarifverträge lag oft zwischen anderthalb und zwei Jahren. Dies lässt erahnen, dass Planungssicherheit für die M+E-Betriebe ein hohes Gut ist und dass sie Klarheit über die künftigen Rahmenbedingungen einem etwas günstigeren Tarifvertrag mit nur kurzer Laufzeit vorziehen.

**Laufzeit der Tarifverträge**

in Monaten



Durchschnitt: 19,3 Monate

Tarifentwicklung M+E-Industrie

© Gesamtmetall

Als Pilotregion liegt weiterhin Baden-Württemberg an der Spitze. Hier wurden zehn der seit 1991 getätigten 18 Abschlüsse ausgehandelt. In Nordrhein-Westfalen gelang viermal, in Niedersachsen zweimal eine Einigung, die dann von den anderen Mitgliedsverbänden übernommen wurde, in Bayern wurde zweimal ein Pilotabschluss erzielt.

## 5. Mini-Lexikon Tarifmechanik

### Anpassungsklausel

In einer Anpassungsklausel vereinbaren die Tarifparteien, unter bestimmten Bedingungen bzw. beim Eintritt einer bestimmten wirtschaftlichen oder politischen Konstellation den Tarifvertrag zu überprüfen. Hier sind verschiedene Ausprägungen mit abgestufter Verbindlichkeit denkbar:

Am wenigsten bindend ist eine *reine Sprechklausel* (die Tarifparteien vereinbaren lediglich, Gespräche aufzunehmen), wohingegen eine *fest verdrahtete Klausel* unmittelbaren Handlungszwang auslöst (beide Seiten vereinbaren, dass der Tarifvertrag in einem zuvor festgelegten Ausmaß geändert wird oder dass er neu verhandelt werden muss, sofern bestimmte zuvor definierte Kriterien erfüllt sind). Ein Beispiel hierfür ist die Revisionsklausel im 2015 vereinbarten Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen zum Tarifvertrag zum Flexiblen Übergang: Falls sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern, tritt der Tarifvertrag innerhalb von sechs Monaten außer Kraft.

Anpassungsklauseln gibt es in zwei Varianten: als traditionelle Revisionsklausel und als Nachbesserungsklausel.

- Die klassische **Revisionsklausel** wirkt *von oben nach unten*, ermöglicht also das Kürzen oder Verschieben vorher vereinbarter Tarifbestandteile.
- Eine **Nachbesserungsklausel** wirkt *von unten nach oben*, stellt also das Aufstocken oder Vorziehen vorher vereinbarter Tarifbestandteile in Aussicht. Solche Klauseln wurden in der M+E-Industrie bisher aber noch nicht vereinbart.

Davon zu unterscheiden sind die bereits in Kapitel 3 erläuterten betrieblichen Komponenten; hier verständigen sich die Betriebsparteien im Rahmen eines unverändert geltenden Flächentarifvertrags, wie dieser Rahmen konkret auf betrieblicher Ebene ausgefüllt wird.

### Belastung/Volumen

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, die Ergebnisse von Tarifabschlüssen zu beziffern. Zum einen ist das die rein betriebswirtschaftliche Betrachtung jener Belastung, die den Firmen aus Tarifabschlüssen in einem bestimmten Zeitraum entsteht - entweder im Kalenderjahr oder im Durchschnitt der Vertragslaufzeit. Zum anderen ist das die tarifpolitische Volumenbetrachtung. Sie misst die Veränderung des Tarifniveaus an sich, dient zugleich aber auch der tarifpolitischen Bewertung von Abschlüssen mit unterschiedlichen Laufzeiten.

- **Belastung Kalenderjahr:** Diese kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Betrachtung eines Abschlusses ist auf den Kalkulationszeitraum der Unternehmen abgestimmt. Es zählt also nicht die Laufzeit des Tarifvertrages, sondern immer nur das jeweilige Kalenderjahr bzw. die Monate eines (über ein Kalenderjahr hinaus reichenden) Tarifvertrages, die in das jeweilige Kalenderjahr fallen.

Berechnung: Man ermittelt zunächst für jeden einzelnen Monat sowie für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld die gesamte Be- oder Entlastung gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat, die aus allen alten und neuen Abschlüssen entsteht (mit sämtlichen Bestandteilen wie Einmalzahlung, Tabellenerhöhung etc.). Anschließend errechnet man aus diesen Einzelwerten die durchschnittliche Be-

lastung für das Kalenderjahr. Hierbei schlagen in den meisten Tarifgebieten die zusätzliche Urlaubsvergütung mit 0,69 Monatsentgelten und das Weihnachtsgeld mit 0,55 Monatsentgelten zu Buche. Ein Tarifjahr besteht also in der Regel aus 13,24 Monaten (12,0 + 0,55 + 0,69 Monate).

Dies hat übrigens den zunächst paradox erscheinenden Effekt, dass eine Einmalzahlung, die im Folgejahr nicht mehr gewährt wird, dann zu einer rechnerischen Entlastung führt, also die Belastung im Folgejahr – zum Beispiel eine Tabellenerhöhung – im gleichen Umfang senkt.

- **Belastung pro Monat Laufzeit:** Bei dieser ebenfalls betriebswirtschaftlichen Betrachtung steht nicht das Kalenderjahr im Fokus, sondern die Belastung im Durchschnitt der Laufzeit – einschließlich etwaiger Vorbelastungen.

Berechnung: Zunächst ermittelt man wieder für jeden einzelnen Monat sowie für das Urlaubs- und Weihnachtsgeld die Gesamtbelastung gegenüber dem jeweiligen Vorjahresmonat (wiederum unter Einschluss aller Bestandteile wie Tabellenerhöhung, Einmalzahlung usw.). Dann addiert man diese Einzelwerte und dividiert die Summe anschließend durch die Laufzeitmonate zuzüglich der in Monatsentgelte umgerechneten Sonderzahlungen.

Rechenbeispiel: In eine fünfzehnmonatige Laufzeit vom 1. Januar 2015 bis 31. März 2016 fallen insgesamt 16,24 Monatsentgelte (15 Monate + 1 × Weihnachtsgeld + 1 × Urlaubsgeld).

- **Volumen Laufzeit:** Diese tarifpolitische Betrachtungsweise misst nur die Belastung, die ausschließlich durch den neuen Tarifabschluss verursacht wird – also alles, was insgesamt während der Laufzeit gezahlt wird (Einmalzahlungen, Tabellenerhöhungen usw.) – ohne etwaige Vorbelastungen. Verglichen wird mithin das Tarifniveau im Durchschnitt der Laufzeit des neuen Vertrages mit dem Niveau am Ende der Laufzeit des alten Vertrages.
- **Volumen Laufzeit pro Jahr:** Diese tarifpolitische Betrachtungsweise dient allein dazu, Tarifverträge mit unterschiedlicher Laufzeit in ihrer tarifpolitischen Wertigkeit miteinander vergleichbar zu machen. Es geht also um die Frage, ob eine kräftigere Tarifierhöhung über eine längere Laufzeit aus tarifpolitischer Sicht besser oder schlechter ist als eine geringere Tarifierhöhung über eine kürzere Laufzeit.

Berechnung: Hierzu ermittelt man wie oben das Volumen Laufzeit und normiert dann diesen Wert auf zwölf Monate: Dies geschieht durch einfachen Dreisatz (Prozentzahl Volumen Laufzeit × 12 Monate / Laufzeit in Monaten).

Rechenbeispiel: Eine Tabellenerhöhung um 3 Prozent auf 12 Monate hat pro Jahr denselben Wert wie eine Erhöhung um 4 Prozent auf 16 Monate – nämlich 3 Prozent ( $4 \times 12 / 16$ ).

## Differenzierung

Differenzierung bedeutet ein von Betrieb zu Betrieb unterschiedliches Volumen bestimmter Leistungen, bezeichnet mithin die Öffnung eines Tarifvertrages **über die Unternehmensachse**. Sie ist beim Entgelt oder der Arbeitszeit möglich: Der Flächentarifvertrag gibt einen Rahmen vor, von dessen Volumen die einzelnen Unternehmen

je nach ihren betrieblichen Bedürfnissen abweichen können. Davon zu unterscheiden ist die → Flexibilisierung. Beispiele für Differenzierung sind:

- **Entgelt:** Die im Tarifvertrag 2006 ausgehandelte Einmalzahlung von 310 Euro, die auf betrieblicher Ebene bis auf 620 Euro verdoppelt oder bis auf 0 reduziert werden konnte.
- **Arbeitszeit:** Einige Unternehmen nutzen die 13- bzw. 18-Prozent-Klausel, nach der für 13 bzw. 18 Prozent der Mitarbeiter im Betrieb die 40-Stunden-Woche, für alle anderen die 35-Stunden-Woche gilt. Andere Unternehmen nutzen diese Klausel nicht.

## Einmalzahlung

Eine Einmalzahlung geht nicht in die Entgelttabellen ein und belastet deshalb nicht dauerhaft die Kostenrechnung der Unternehmen. Sie kann als Prozentsatz oder → Pauschalbetrag gezahlt werden und mehrere Funktionen erfüllen. Sie wird unter anderem genutzt zur → Differenzierung, zur Nivellierung (→ Sockelbetrag), zur Überbrückung der Zeit zwischen dem Ende des alten Tarifvertrags und dem Beginn der neuen Tabellenerhöhung (→ Nullmonate) oder zur Tabellendämpfung.

Durch unterschiedliche Kombinationen von Tabellenerhöhung und Einmalzahlung kann eine Vielzahl *mittelfristig* wertgleicher Lösungen zustande kommen, deren → Volumen sich deutlich unterscheidet und die (wegen ihrer unterschiedlichen Tabellenerhöhungen) langfristig zu völlig unterschiedlichen Belastungen führen.

Rechenbeispiel: In der Einschätzung der Tarifparteien besitzen je nach Wertigkeit der Einmalzahlung – im Beispiel wird ein fiktiver „Wechselkurs“ von 1:2 für die Kompensation der Tabellenerhöhung durch eine Einmalzahlung unterstellt – folgende Kombinationen aus Tabellenerhöhung und Einmalzahlung *mittelfristig* den gleichen Wert von 2,5 Prozent:

- 2,0 Prozent Tabelle plus 1,0 Prozent Einmalzahlung (Volumen = 3 Prozent),
- 1,5 Prozent Tabelle plus 2,0 Prozent Einmalzahlung (Volumen = 3,5 Prozent),
- 1,0 Prozent Tabelle plus 3,0 Prozent Einmalzahlung (Volumen = 4 Prozent).

## Flexibilisierung

Flexibilisierung bedeutet eine von Betrieb zu Betrieb unterschiedliche Verteilung bestimmter Leistungen, bezeichnet also die Öffnung eines Tarifvertrages **über die Zeitachse**. Sie ist bisher nur bei der Arbeitszeit, aber nicht beim Entgelt erfolgt: Der Flächentarifvertrag gibt also eine Tarifnorm vor, die nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern im Durchschnitt eines Zeitraums erfüllt werden muss. Davon zu unterscheiden ist die → Differenzierung. Beispiele für Flexibilisierung sind:

- **Arbeitszeit:** Die Arbeitszeit wird so verteilt, dass alle Mitarbeiter in Phasen der Hochkonjunktur länger und in Zeiten der konjunkturellen Eintrübung kürzer arbeiten und im Schnitt eine Wochenarbeitszeit von 35 Stunden erreicht werden muss.
- **Entgelt:** Hier wurde bisher noch keine Flexibilisierung vereinbart. Ein theoretisches Beispiel wäre etwa, dass das Weihnachtsgeld drei Jahre lang je nach Er-

tragslage schwanken kann, im Durchschnitt dieses Zeitraums aber 55 Prozent betragen muss.

## Konjunkturbonus

Ein Konjunkturbonus ist eine im Flächentarifvertrag festgelegte und in ihrer Höhe begrenzte Einmalzahlung, die in wirtschaftlich guten Zeiten die Tabellenerhöhung begrenzt, um dauerhafte Kostensteigerungen zu vermeiden. Die Betriebsparteien entscheiden dabei gemeinsam, in welchem Ausmaß der vom Flächentarif vorgegebene Rahmen ausgeschöpft wird. Der Konjunkturbonus kann deshalb auch als **betriebliche Komponente** bezeichnet werden. Selbstverständlich bleibt es jedem Unternehmen unbenommen, freiwillig auch einen höheren Bonus zu zahlen.

Beispiel: Für die M+E-Industrie haben die Tarifparteien im Tarifvertrag 2007 einen Konjunkturbonus von 0,7 Prozent vereinbart: Betriebe, deren schlechte wirtschaftliche Lage dies erforderte, konnten den Bonus zusammen mit dem Beginn der zweiten → Stufe um bis zu vier Monate verschieben.

## Laufzeit

Sie gibt an, für welchen Zeitraum der Tarifvertrag gilt. Die übliche Norm sind 12 Monate; selten ist die Laufzeit kürzer, häufig ist sie länger. In den vergangenen Jahren dominierten Laufzeiten von 18 bis 24 Monaten, der bisher längste Zeitraum war drei Jahre.

Eine lange Laufzeit hat Vor- und Nachteile: Sie schafft zwar für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Planungssicherheit. Gleichzeitig wächst aber auch das Risiko einer tarifpolitisch falschen Festlegung (Stochern im Nebel). Die Laufzeit hängt bei gegebener Lohnzahl von der prognostizierten Wirtschaftsentwicklung ab: Wird eher ein niedrigerer Folgeabschluss erwartet, sind die Arbeitgeber an einer kurzen und die Gewerkschaft an einer langen Laufzeit interessiert. Wird dagegen mit einem höheren Folgeabschluss gerechnet, streben umgekehrt die Arbeitgeber eine lange und die Gewerkschaft eine kurze Laufzeit an.

Durch eine längere Laufzeit kann die Tabellenerhöhung eines Tarifvertrages über einen längeren Zeitraum verteilt und dadurch die Belastung im Durchschnitt der Laufzeit gesenkt werden, weil die nächste Lohnerhöhung später einsetzt.

Beispiel: Eine fünfprozentige Einkommenserhöhung für eine Laufzeit von 24 Monaten belastet die Unternehmen im ersten Jahr mit den vollen 5 Prozent, im zweiten Jahr mit 0 Prozent und im Durchschnitt mit 2,5 Prozent.

Es gibt daher eine Wechselbeziehung (*trade off*) zwischen der Laufzeit, der kurz- und der langfristigen Belastung, die in jeder Tarifrunde neu austariert werden muss: Eine niedrige Lohnzahl für 10 Wochen bringt ebenso wenig wie eine hohe Lohnzahl für 10 Jahre.

Will man den starken Liquiditätsabfluss zu Beginn der Laufzeit reduzieren, ist eine Tabellenerhöhung in mehreren Stufen ratsam: Da in den nächsten Stufen noch weitere Entgelterhöhungen folgen, kann die Erhöhung zu Beginn niedriger ausfallen; sie muss dann nicht mehr als einmalige Anhebung die gesamte Laufzeit abdecken.



## **Nullmonat (Leermonat)**

Null- oder Leermomente sind Zeiten, in denen der alte Tarifvertrag ausgelaufen ist und die neue Tabellenerhöhung noch nicht greift. Null- oder Leermomente finden sich in der Regel am Anfang oder am Ende der Laufzeit und werden häufig durch eine → Einmalzahlung abgegolten. Sie dämpfen die dauerhafte Belastung eines Tarifvertrages, können aber, wenn sie durch eine → Einmalzahlung abgegolten werden, die der → Tabellenerhöhung vorgeschaltet ist, kurzfristig höhere Kosten verursachen.

## **Pauschalzahlung**

Als Pauschalzahlung bezeichnet man in der Regel eine Einmalzahlung, die nicht als Prozentsatz, sondern als fester Euro-Betrag ausgewiesen wird. Die Gewerkschaft fordert häufig eine Pauschalzahlung als „soziale Komponente“, da sie für die unteren Entgeltgruppen eine überproportionale Einkommenssteigerung bedeutet. Allerdings verteuert sie zugleich die Arbeit in den unteren Entgeltgruppen und vergrößert so das Arbeitsplatzrisiko der Betroffenen. Eine Kombination aus Prozent- und Pauschalzahlung ist der → Sockelbetrag.

## **Sockelbetrag**

Wird eine Entgelterhöhung „von x Prozent, mindestens aber von y Euro“ vereinbart, bezeichnet y den Sockelbetrag. Es handelt sich insofern um eine Kombination aus Prozent- und → Pauschalzahlung und somit um einen Kompromiss zwischen den Interessen der oberen und unteren Entgeltgruppen.

## **Stufen**

Eine Entgelterhöhung kann innerhalb der Laufzeit des Tarifvertrages in mehreren Stufen erfolgen. Dadurch wird der starke Liquiditätsabfluss zu Beginn der Laufzeit vermieden, der bei einer Kombination aus hoher Anfangs-Lohnzahl und langer Laufzeit entstünde (→ Laufzeit). Jede Stufe bildet dabei einen Sockel, auf dem die folgende Stufe aufsetzt. Ein Beispiel ist der Tarifabschluss 2016: In der ersten Stufe wurden die Tabellenentgelte um 2,8 Prozent und in der zweiten Stufe um weitere 2 Prozent angehoben. Am Ende der Laufzeit lag das Tarifniveau wegen des Zinseszins-Effektes um 4,85 Prozent höher (→ Volumen).

## **Tabellenerhöhung**

Der Teil einer Erhöhung, um den die Entgelttabellen dauerhaft angehoben werden. Er zementiert somit eine Kostenbelastung auch in jenen Zeiten, in denen es den Betrieben schlechter geht. Davon zu unterscheiden sind → Einmalzahlungen, die nicht tabellenwirksam sind und die Entgelte der Arbeitnehmer nur befristet während der Laufzeit des Tarifvertrages erhöhen.

## **Verteilungsspielraum**

Es gibt keine allgemein anerkannte wissenschaftliche Formel zur Berechnung des Verteilungsspielraums. Die Gewerkschaften orientieren sich bei der Forderungsaufstellung am so genannten verteilungsneutralen Spielraum und errechnen diesen tra-

ditionell aus der Veränderung der Arbeitsproduktivität und der Veränderung der Verbraucherpreise. Gegen diese Lesart – die sich Gesamtmetall nie zu eigen gemacht hat – ist zweierlei einzuwenden:

- Zunächst ist umstritten, inwiefern es überhaupt Aufgabe der Lohnpolitik ist, Preisveränderungen auszugleichen.

Schon in den sechziger Jahren forderte der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, dass sich die Lohnentwicklung bei Vollbeschäftigung am Ziel eines stabilen Preisniveaus orientieren müsse; dies gelingt immer dann, wenn sich die Nominallöhne und die Arbeitsproduktivität mit der gleichen Rate verändern, also die Lohnstückkosten stabil bleiben. Der lohnpolitische Verteilungsspielraum wird nach diesem Konzept der **produktivitätsorientierten Lohnpolitik** also allein durch die gesamtwirtschaftliche Veränderung der Arbeitsproduktivität bestimmt. Von einem Ausgleich für Preisveränderungen ist nicht die Rede. Bei Unterbeschäftigung sollte sogar noch ein Abschlag vom (um die so genannte Entlassungsproduktivität bereinigten) Produktivitätszuwachs gemacht werden, um die Beschäftigung zu mehren (**beschäftigungsorientierte Lohnpolitik**).

Auch die in späteren Jahren vorgenommenen Modifikationen des Sachverständigenrates – die Einbeziehung zusätzlicher Faktoren wie Kapitalkosten, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und importierte Vorleistungen – sehen keinen Ausgleich für Preisveränderungen vor, welche die Arbeitnehmer betreffen. Nach diesem Konzept der **kostenniveauneutralen Lohnpolitik** sinkt der Spielraum für Lohnerhöhungen immer dann, wenn der Anteil der Kapitalkosten an den Gesamtkosten steigt oder wenn sich die realen Tauschverhältnisse gegenüber dem Ausland (*terms of trade*) verschlechtern – und umgekehrt. Die Lohnpolitik darf also nicht nur selbst keinen Inflationsdruck erzeugen, sondern soll als Reparaturbetrieb sämtliche Preisaufriebenden Tendenzen neutralisieren: Wenn andere Kosten steigen, müssen die Arbeitskosten sinken. Preissteigerungen etwa durch höhere Importpreise, höhere Verbrauchsteuern oder staatliche Gebühren gehen dann zu Lasten der Realeinkommen der Arbeitnehmer. Nach dieser kompensatorischen Logik können umgekehrt die Löhne stärker steigen als die Produktivität, wenn es Entlastung bei anderen Kosten gibt.

Ein Ausgleich für Preisveränderungen ist lediglich im Konzept der **verteilungsneutralen Lohnpolitik** vorgesehen, das die Gewerkschaften propagieren. Verteilungsneutral ist eine Lohnerhöhung dann, wenn sie das Verhältnis zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen unverändert lässt und damit die gesamtwirtschaftliche Lohnquote stabil hält. Der verteilungsneutrale Spielraum errechnet sich aus der Veränderung der Arbeitsproduktivität – also dem Ausmaß, in dem die Arbeitsstunde ergiebiger wird – sowie der Veränderung des verteilungsrelevanten Preisniveaus. Dieses Konzept hat aber gravierende Folgen, denn Lohnerhöhungen in diesem Ausmaß sind zwar verteilungs-, aber nicht kosten- oder beschäftigungsneutral: Falls sie auf die Preise der Folgeperiode überwältzt werden können, treiben sie die künftige Teuerung (und verringern dadurch die Realeinkommen der Mitarbeiter). Ist keine Überwälzung möglich, zwingen sie die Unternehmen zu Maßnahmen der Kostensenkung (zum Beispiel durch Stellenabbau) oder schmälern deren künftige Gewinne – und damit die Voraussetzung für Wachstum und Beschäftigung.



- Außerdem gibt es keine Größe, welche die Veränderung des verteilungsrelevanten Preisniveaus korrekt und abschließend in einer einzigen Zahl ausdrückt.

Der von den Gewerkschaften betrachtete **Index der Verbraucherpreise** ist als Indikator ungeeignet, da er auch Preiserhöhungen aufnimmt, die nicht zu höheren Unternehmer- oder Vermögenseinkommen führen, zum Beispiel Preissteigerungen durch Gebühren- und Verbrauchsteuererhöhungen. Dasselbe gilt für Verteuerungen durch höhere Importpreise, zum Beispiel für Energie oder andere Vorleistungen. Sie bedeuten eine Ressourcenumverteilung zu Lasten des Inlands. Wird dieser Realeinkommensverlust wie nach der ersten Ölpreiskrise 1973/74 lohnpolitisch kompensiert und voll auf die Unternehmen überwälzt, ist ein Stellenabbau beinahe unvermeidlich. Denn dem doppelten Anstieg der Kosten (teurere Energie und höhere Löhne) steht kein ausgleichender Zuwachs an Produktivität gegenüber. Ein weiterer Makel: Preisveränderungen von Investitions- und Vorleistungsgütern bleiben im Lebenshaltungskostenindex unberücksichtigt.

Besser geeignet wäre der so genannte Deflator des Bruttoinlandsprodukts (BIP). Allerdings enthält auch der **BIP-Deflator** jene Preiswirkungen, die auf Veränderungen staatlicher Preise und Gebühren oder indirekter Steuern (Mehrwert- und Verbrauchsteuern) beruhen – und muss deshalb um diese bereinigt werden. Die Bereinigung stellt sicher, dass nur solche Preisveränderungen in die Lohnformel eingehen, die sich unmittelbar auf die Entwicklung der privaten Kapitaleinkommen auswirken – und nicht solche, die vom Staat induziert und von diesem auch abgeschöpft werden. Andernfalls drohte eine Preis-Lohn-Spirale, der die Europäische Zentralbank durch restriktive Geldpolitik entgegenwirken müsste – zu Lasten von Investitionen und Wachstum.

## **6. Tabellen**

6.1. Forderung der IG Metall: Hauptforderung

6.2. Forderung der IG Metall: Nebenforderungen

6.3 Forderung der IG Metall: Begründung der Forderung

6.4 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Laufzeit und Lohnzahl

6.5 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Begründung

6.6 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Gegenforderungen

6.7 Verhandlungsablauf: Regionale Verhandlungsrunden

6.8 Verhandlungsablauf: Pilotregion und Verhandlungsführung

6.9 Arbeitskonflikte: Warnstreiks

6.10 Arbeitskonflikte: Beteiligung an der Urabstimmung der IG Metall

6.11 Arbeitskonflikte: Arbeitskampf

6.12 Arbeitskonflikte: Schlichtung

6.13 Ergebnis: Struktur Laufzeit

6.14 Ergebnis: Lage Laufzeit

6.15 Ergebnis: Entgelt

6.16 Ergebnis: Weitere Elemente des Abschlusses

6.17 Ergebnis: Betriebliche Komponente

6.18 Ergebnis: Belastung im Normalfall

6.19 Ergebnis: Belastung im günstigsten Fall

6.20 Nachhaltiges tarifliches Jahresentgelt nominal

6.21 Nachhaltiges tarifliches Jahresentgelt real

6.22 Tatsächliches tarifliches Jahresentgelt nominal

6.23 Tatsächliches tarifliches Jahresentgelt real

## 6.1 Forderung der IG Metall: Hauptforderung

<b>Tarifrunde</b>	<b>Forderung</b>	<b>Laufzeit</b>
<b>1991</b>	11,0 %	12
<b>1992</b>	9,0 % bis 9,5 %	12
<b>1994</b>	5,5 % bis 6,0 %	12
<b>1995</b>	6,0 %	12
<b>1997</b>	5,0 %	12
<b>1999</b>	6,5 %	12
<b>2000</b>	5,5 %	12
<b>2002</b>	6,5 %	12
<b>2004</b>	4,0 %	12
<b>2006</b>	5,0 %	12
<b>2007</b>	6,5 %	12
<b>2009</b>	8,0 %	12
<b>2010</b>	(nicht beziffert)	
<b>2012</b>	6,5 %	12
<b>2013</b>	5,5 %	12
<b>2015</b>	5,5 %	12
<b>2016</b>	5,0 %	12
<b>2018</b>	6,0 %	12

## 6.2 Forderung der IG Metall: Nebenforderungen

Tarifrunde	Ergänzende oder zusätzliche Forderungen
<b>1991</b>	Mindestanhebung 230-280 DM; Ausbildungsvergütung 150-270 DM
<b>1992</b>	--
<b>1994</b>	Ausbildungsvergütungen 6 % bis 10 %; Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung bis zu 2 Prozent von der Lohnforderung abziehbar, Einschränkung Mehrarbeit
<b>1995</b>	Ausbildungsvergütung 6,4 % bis 10,8 %; stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen, Anspruch auf unbezahlte Freistellung (regional)
<b>1997</b>	Von den geforderten 5 Prozent sollten 2,5 bis 3 Prozent für Beschäftigungsmaßnahmen reserviert werden
<b>1999</b>	Ausbildungsvergütung: 90 DM je Ausbildungsjahr; Vorgriff auf ERA (BaWü) Zeitlohnezuschlag
<b>2000</b>	Übernahme der Auszubildenden für 12 Monate, Verlängerung des TV VWL Ausscheiden älterer Arbeitnehmer in die Rente mit 60
<b>2002</b>	Ausbildungsvergütungen 6,5 % bis 12,5 % Einstieg in ERA
<b>2004</b>	Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütung (regional)
<b>2006</b>	TV Qualifizierung, Wiedereinsetzung TV VWL, ergänzt um einen Rentenbaustein
<b>2007</b>	Überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen (regional), Initiative Fortsetzung Altersteilzeit, Übernahme Studiengebühren (Aufforderung zu Gesprächen)
<b>2009</b>	Kodex Gleichstellung Zeitarbeit (regional), Studiengebühren (regional)
<b>2010</b>	Mindestens Reallohnsicherung; Beschäftigungssicherung durch Kurzarbeit sowie Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich; erweiterte Übernahme Ausgebildeter; mehr Mitsprache bei Zeitarbeit (regional); stärkere Nutzung der Altersteilzeit (regional)
<b>2012</b>	Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten; Einstiegsqualifizierung für schwächere Jugendliche; Mitbestimmung des Betriebsrats über Zeitarbeit (Volumen, Dauer, Einsatzbereiche und -kriterien)
<b>2013</b>	---
<b>2015</b>	Tarifliche Neuregelung bei der Altersteilzeit, insbesondere höhere Aufstockung in unteren Entgeltgruppen; tariflich vereinbarte Bildungsteilzeit, insbesondere für die drei Zielgruppen An- und Ungelernte, Junge Auslerner und Beschäftigte nach längerer Berufstätigkeit.
<b>2016</b>	---
<b>2018</b>	<p>Beliebig wiederholbarer Anspruch auf verkürzte Vollzeit (auf bis zu 28 Stunden) ohne Begründungszwang für bis zu 2 Jahre. Anspruch auf Teilentgeltausgleich für Verkürzung wegen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen in Höhe von 200 Euro / Monat. Beschäftigte in Schichtarbeit und anderen belastenden Arbeitszeitmodellen, die ihre Jahresarbeitszeit verkürzen, erhalten einen Teilentgeltausgleich in Höhe von 750 Euro / Jahr.</p> <p>In den Verhandlungen sollen folgende Themen angesprochen werden: Regelungen zum Personalausgleich für Arbeitszeitreduzierungen, ein freier Tag pro Auszubildenden für Prüfungsvorbereitung und eine belastbare Verhandlungspflicht für einen Prozess der Angleichung der Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen in den ostdeutschen Bundesländern.</p>

### 6.3 Forderung der IG Metall: Begründung der Forderung

<b>Tarifrunde</b>	<b>Produktivität Gesamtwirtschaft</b>	<b>Preise</b>	<b>Umverteilung/ Gerechtigkeit</b>
<b>1991</b>	2,5 %	4,0 %	4,5 %
<b>1992</b>	1,5 % bis 2,0 %	4,0 % bis 4,5 %	3,5 %
<b>1994</b>	knapp 3,0 %	knapp 3 %	--
<b>1995</b>	3,5 %	2,5 %	--
<b>1997</b>	2,5 bis 3,0 %	2,0 bis 2,5 %	-
<b>1999</b>	2,5 %	1,5 %	2,5 %
<b>2000</b>	3,5 %	2,0 %	--
<b>2002</b>	2,0 %	2,0 %	2,5 %
<b>2004</b>	2,0 %	1,3 %	0,7 %
<b>2006</b>	2,0 %	2,0 %	1,0 %
<b>2007</b>	1,8 %	2,3 %	2,4 %
<b>2009</b>	1,5 %	2,5 %	4,0 %
<b>2010</b>	(keine bezifferte Forderung)		
<b>2012</b>	1,0 %	2,0 %	3,5 %
<b>2013</b>	1,5 %	2,0 %	2,0 %
<b>2015</b>	1,5 %	2,0 %	2,0 %
<b>2016</b>	1,1 %	2,0 %	1,9 %
<b>2018</b>	1,7 %	1,0 bis 1,5 %	3,0 %

## 6.4 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Laufzeit und Lohnzahl

Tarifrunde	Laufzeit in Monaten	Tabelle und Einmalzahlungen
1991	12	4 %
1992	12	3,3 %
1994	12	0
1995		<i>kein beziffertes Angebot</i>
1997		<i>kein beziffertes Angebot</i>
1999	12	2 % und 0,5 % (variable) Einmalzahlung
2000	36	Je 1,5 % in 3 Stufen je 12 Monate
2002	24	Je 2 % in 2 Stufen je 12 Monate
2004	27	1,2 % für 15 Monate; 1,2 % für 12 Monate
2006	24	1,2 % + 0,6 % Einmalzahlung für 12 Monate 1,2 % + 0,4 % Einmalzahlung für 12 Monate
2007	12	2,5 % + 0,5 % Einmalzahlung
2009	12	2,1 % + 0,8 % Einmalzahlung
2010		(kein bezifferter Lösungsvorschlag)
2012	14	3 %
2013	12-13	2,3 %
2015	12	2,2 %, ab 1. März (2 Nullmonate)
2016	12	1,2 %, davon 0,9 % Tabellenerhöhung, 0,3 % Einmalzahlung, alternativ:
	24	2,1 % in zwei Stufen + 0,3 % Einmalzahlung, berechnet auf 12 Monate
2018	12	Pauschale 200 € für Januar bis März 2018, 2,0 % Tabellenerhöhung ab 1. April 2018

## 6.5 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Begründung

Tarifrunde	Angebotsformel
1991	„Weniger als im Vorjahr“ weil Wachstum und Produktivitätsanstieg geringer, Lohnstückkostenanstieg zu stark und Gewinnmargen zu schmal
1992	Produktivitätsorientierung, Stabilisierung der Lohnstückkosten
1994	Nullrunde
1995	Nullrunde
1997	Inklusive 100 % Entgeltfortzahlung: Nullrunde
1999	„Fortsetzung der moderaten Tarifpolitik“
2000	Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität
2002	Orientierung an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität
2004	Lohnzahl <i>unter</i> dem Produktivitätsfortschritt
2006	Gesamtwirtschaftliche Trendproduktivität abzgl. Entlassungsproduktivität
2007	Sechs-Kriterien-Katalog (ohne feste Verdrahtung)
2009	„Weniger als im Vorjahr“, Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Real-löhne
2010	„Nichts zu verteilen“, erst wieder Vorkrisen-Niveau erreichen
2012	Betriebe und Arbeitsplätze krisensicherer machen; kein Nachschlag, da Mitarbeiter über Krise hinweg fair beteiligt; Flexibilität durch Zeitarbeit bewahren; Ausbildung über Bedarf erhalten
2013	Liegt in Grenzen dessen, was innerhalb von 12 -13 Monaten gerade noch möglich ist; selbst in Zeiten minimalem Wachstums noch ein Reallohnplus; wir beteiligen unsere Mitarbeiter verlässlich und fair
2015	Durch Vorbelastung ergibt sich ein Plus von 2,6 % für das Jahr 2015, bei aktueller Inflationsrate ist Nominal- gleich Reallohnzuwachs; rasche Einigung gewollt, daher direkt an Grenze des Möglichen; zudem faire Altersteilzeit (neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit) und faire Bildungschancen (regional unterschiedliches angeboten).
2016	Inflationsrate und gesamtwirtschaftliche Produktivität bewegen sich auf niedrigem Niveau; Signal setzen für mehr Wettbewerbsfähigkeit. Wollen verantwortungsvollen, differenzierten und länger laufenden Abschluss.
2018	Gewährleistet Stärkung der Kaufkraft der Mitarbeiter und sichert zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen vor dem Hintergrund der weiterhin unzureichenden Produktivität. Fairer Anteil für die Mitarbeiter an der erwarteten positiven Entwicklung der Unternehmen.

## 6.6 Angebot/Lösungsvorschlag der Arbeitgeber: Gegenforderungen

Tarifrunde	Eigene Vorstellungen oder Gegenforderungen
1991	---
1992	---
1994	Wegfall des Urlaubsgeldes, kostenwirksame Korrekturen bei den Urlaubsrahmenbestimmungen, Senkung des Mehrarbeitszuschlags
1995	Öffnungsklausel für spezifische betriebliche Situation
1997	Flexibilisierung des Weihnachtsgeldes abhängig von den Krankentagen
1999	Ertragsabhängiges Weihnachtsgeld (optional), variable Einmalzahlung
2000	Ertragsabhängiges Weihnachtsgeld (optional), vernünftiges Jung-für-Alt-Modell mit 0,5 Prozent Kostenanrechnung; Entgeltumwandlung aus dem TV VWL
2002	2 Jahre Laufzeit mit Revisionsklausel, betrieblich differenzierte Lösung Kostenneutralität für ERA
2004	Arbeitszeitkorridor mit und ohne Lohnausgleich zur Standortsicherung
2006	Öffnungsklausel beim Entgelt, TV Beschäftigungsaufbau, Förderung der Beschäftigung in produktionsfernen Tätigkeiten, Wegfall Steinkühler-Pause (BaWü)
2007	Option für ein nach unten und oben schwankendes Weihnachtsgeld
2009	---
2010	---
2012	Einstiegsqualifizierung für Jugendliche; Befriedung der Zeitarbeit durch Branchenzuschläge; erweiterte Flexibilität für die Betriebe (Anhebung der 40-Stunden-Quote um 12 Prozentpunkte, Ausweitung der Option zur sachgrundlosen Befristung um 12 Monate), Gesprächsverpflichtung über Herausforderungen der M+E-Industrie
2013	---
2015	---
2016	---
2018	Bundesweit einheitlich 5 Forderungen zur Arbeitszeit: Ermöglichung individueller Arbeitszeitvereinbarungen ohne Quotenbeschränkung, Möglichkeit zur kollektiven, bedarfsbedingten, vorübergehenden Erhöhung der Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung, wettbewerbsorientierte Ausgestaltung der Voraussetzungen für Zeitzuschläge und deren Höhe, Erweiterung der Möglichkeiten / Dauer der sachgrundlosen Befristungen und ein gemeinsames Zugehen auf den Gesetzgeber mit dem Ziel einer Anpassung des Arbeitszeitgesetzes. Vorbehalt, bei Kündigung der Manteltarifverträge weitere (regionalspezifische) Forderungen zu erheben.



## 6.7 Verhandlungsablauf: Regionale Verhandlungsrunden

Tarifrunde	Anzahl der regionalen Verhandlungen je Runde								
	1	2	3	4	5	6	7	Erg.	Insg.
<b>1991</b>									
<b>1992</b>	13	13	10	10	1			13	60
<b>1994</b>									
<b>1995</b>	10	10	10	1				10	41
<b>1997</b>									
<b>1999</b>	8	8	8	3	1	1		12	41
<b>2000</b>	11	11	6	2	1			10	41
<b>2002</b>	11	11	10	9	5	2	1	11	60
<b>2004</b>	11	11	10	6	1	1		11	51
<b>2006</b>	11	11	11	7	6	2	1	11	60
<b>2007</b>	11	11	11	5	1			10	49
<b>2009</b>	11	10	7	1				11	40
<b>2010</b>	2	1						10	13
<b>2012</b>	10	10	10	7	1			9	47
<b>2013</b>	11	11	9	2				10	43
<b>2015</b>	11	11	10	1				10	43
<b>2016</b>	11	11	9	1	1			10	43
<b>2018</b>	11	11	11	1	1	1		10	46

Lesebeispiel: Im Jahr 2013 wurde in der ersten und zweiten Runde in jeweils elf Tarifgebieten verhandelt. Die dritte Runde konzentrierte sich nur noch auf neun, die vierte Runde nur noch auf zwei Regionen. In einer der beiden Regionen der vierten Verhandlungsrunde wurde ein Pilotabschluss erzielt, der anschließend in zehn regionalen Verhandlungen von den übrigen Tarifgebieten übernommen wurde.

## 6.8 Verhandlungsablauf: Pilotregion und Verhandlungsführung

<b>Tarifrunde</b>	<b>Pilotregion</b>	<b>Verhandlungsführer M+E-Arbeitgeber</b>	<b>Verhandlungsführer IG Metall</b>
<b>1991</b>	Nordwürtt.- Nordb.	Dr. Hundt	Riester
<b>1992</b>	Nordwürtt.- Nordb.	Dr. Hundt	Riester
<b>1994</b>	Niedersachsen	Röders	Peters
<b>1995</b>	Bayern	Dr. Hildmann	Neugebauer
<b>1997</b>	Niedersachsen	Niemsch	Peters
<b>1999</b>	Baden-Württ.	Dr. Fritsche	Huber
<b>2000</b>	NRW	Kannegiesser	Schartau
<b>2002</b>	Baden-Württ.	Dr. Zwiebelhofer	Huber
<b>2004</b>	Baden-Württ.	Dr. Zwiebelhofer	Hofmann
<b>2006</b>	NRW	Jäger	Wetzel
<b>2007</b>	Baden-Württ.	Dr. Roell	Hofmann
<b>2009</b>	Baden-Württ.	Dr. Roell	Hofmann
<b>2010</b>	NRW	Maier-Hunke	Burkhard
<b>2012</b>	Baden-Württ.	Dr. Dulger	Hofmann
<b>2013</b>	Bayern	Renkhoff-Mücke	Wechsler
<b>2015</b>	Baden-Württ.	Dr. Wolf	Zitzelsberger
<b>2016</b>	NRW	Kirchhoff	Giesler
<b>2018</b>	Baden-Württ.	Dr. Wolf	Zitzelsberger

## Arbeitskonflikte

Im Folgenden sind lediglich die Arbeitskonflikte zur unmittelbaren Durchsetzung von Entgeltforderungen erfasst. Nicht berücksichtigt sind Streiks außerhalb der Entgelt-runden wie zum Beispiel der Streik der IG Metall für die Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland im Juni 2003. Dieser Arbeitskampf wurde – nach einem Zuspruch von jeweils rund 80 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in der Urabstim-mung – in Berlin, Brandenburg und Sachsen geführt und am 28. Juni ohne Ergebnis von der IG Metall abgebrochen.

Ebenfalls nicht berücksichtigt ist der Arbeitskampf im Mai 1993 in den neuen Bun-desländern, mit dem die IG Metall die Wiedereinsetzung des Stufentarifvertrags durchsetzen wollte, den die Arbeitgeber außerordentlich aus wichtigem Grund ge-kündigt hatten. Diese Streiks wurden am 13. Mai 1993 durch eine Vereinbarung be-endet; diese sah die Rücknahme der außerordentlichen Kündigung, eine zeitliche Streckung der Anpassung an das Westniveau sowie eine Härtefallregelung vor.

## 6.9 Arbeitskonflikte: Warnstreiks

Tarifrunde	Dauer in Tagen	Beteiligte Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer	Ausgefallene Arbeitstage
1991	28	3.342 n.v.	1.017.165 n.v.	n.v.
1992	16	5.072 n.v.	1.563.531 n.v.	n.v.
1994	34	6.954 n.v.	1.904.053 n.v.	n.v.
1995	47	4.562 n.v.	1.157.913 n.v.	n.v.
1997	--	--	--	--
1999	27 11	4.681 2.135	1.145.950 460.877	127.116
2000	13 4	333 92	70.678 13.489	1.491
2002	30 29	4.381 1.724	1.205.145 391.357	111.430
2004	22 11	1.857 703	512.721 172.255	36.228
2006	53 23	3.976 1.703	973.006 345.326	147.677
2007	8 7	1.911 647	477.740 167.393	46.605
2009	10 11	1.115 1.172	ca. 600.000 293.551	111.110
2010	--	--	--	--
2012	11 26	3.030 1.681	677.500 415.875	176.024
2013	8 13	2.619 1.550	632.000 338.359	131.052*
2015	19 30	3.095 1.737	593.474 353.584	133.935*
2016	15	1.615	367.000	122.301*
2018	27	2.593	774.166	435.198*

\* Die Daten aus Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen wurden auf Basis der 38-Stunden-Woche berechnet, alle weiteren Daten auf Basis der 35-Stunden-Woche.

Rot: Angaben IG Metall (ab 2016 nicht mehr erfasst); blau: Angaben Gesamtmetall; n.v.: nicht verzeichnet

Die unterschiedlichen Angaben resultieren aus der jeweils unterschiedlichen Bewertung, inwieweit einzelne Aktionen als „Warnstreiks“ zu werten sind; dieser Begriff ist inhaltlich nicht definiert

## 6.10 Arbeitskonflikte: Beteiligung an der Urabstimmung der IG Metall

Tarifrunde	Erste Abstimmung (Beginn) in Prozent	Zweite Abstimmung (Ende) in Prozent
<b>1994</b>	92,2 (Niedersachsen)	63,6 (Niedersachsen)
<b>1995</b>	88,4 (Bayern)	73,5 (Bayern)
<b>2002</b>	90,4 (BaWü); 62,88 (Westberlin) 70,98 (Ostberlin-Brandenburg)	56,53 (BaWü) 62,88 (Westberlin) 70,98 (Ostberlin-Brandenburg)

## 6.11 Arbeitskonflikte: Arbeitskampf

Tarifrunde	Tarifgebiet	Dauer in Tagen	Beteiligte Betriebe	Beteiligte Arbeitnehmer
<b>1995</b>	Bayern	11	56	34.000
<b>2002</b>	BaWü; Berlin-Brandenburg	8	166	126.105

## 6.12 Arbeitskonflikte: Schlichtung

Tarifrunde	Schlichter	Tarifgebiet	Besondere Vorkommnisse
<b>1999</b>	H.-J. Vogel	Baden-Württ.	Keine Empfehlung der Übernahme des Spruchs

### 6.13 Ergebnis: Struktur Laufzeiten

<b>Tarifrunde</b>	<b>Monate vorweg</b>	<b>Monate 1. Stufe</b>	<b>Monate 2. Stufe</b>	<b>Laufzeit insgesamt</b>
<b>1991</b>	2	10	--	12
<b>1992</b>	0	12	9	21
<b>1994</b>	5	7	--	12
<b>1995</b>	4	6	14	24
<b>1997</b>	3	12	9	24
<b>1999</b>	2	12	--	14
<b>2000</b>	2	12	10	24
<b>2002</b>	3	12	7	22
<b>2004</b>	2	13	11	26
<b>2006</b>	3	10	--	13
<b>2007</b>	2	12	5	19
<b>2009</b>	3	3	12	18
<b>2010</b>	0	11	12	23
<b>2012</b>	1	12	--	13
<b>2013</b>	2	10	8	20
<b>2015</b>	3	12	--	15
<b>2016</b>	3	9	9	21
<b>2018</b>	3	24	--	27

## 6.14 Ergebnis: Lage Laufzeit

<b>Tarifrunde</b>	<b>Monate vorweg</b>	<b>Start 1. Stufe</b>	<b>Ende 1. Stufe</b>	<b>Ende 2. Stufe</b>
<b>1991</b>	2	6/91	3/92	--
<b>1992</b>	0	4/92	3/93	12/93
<b>1994</b>	5	6/94	12/94	--
<b>1995</b>	4	5/95	10/95	12/96
<b>1997</b>	3	04/97	03/98	12/98
<b>1999</b>	2	03/99	02/00	--
<b>2000</b>	2	05/00	05/01	02/02
<b>2002</b>	3	06/02	06/03	12/03
<b>2004</b>	2	03/04	03/05	02/06
<b>2006</b>	3	06/06	03/07	--
<b>2007</b>	2	06/07	06/08	10/08
<b>2009</b>	3	02/09	05/09	04/10
<b>2010</b>	0	05/10	03/11	03/12
<b>2012</b>	1	05/12	04/13	--
<b>2013</b>	2	07/13	04/14	12/14
<b>2015</b>	3	04/15	03/16	--
<b>2016</b>	3	07/16	03/17	12/17
<b>2018</b>	3	04/18		03/20

## 6.15 Ergebnis: Entgelt

Tarifrunde	Pauschale	Einmalzahlungen	Stufe 1	Stufe 2	Sonderzahlungen
1991	580 DM	--	6,7 %	--	
1992	--	--	5,4 %	3,0 %	
1994	--	--	2 %	--	
1995	610 DM	--	3,4 %	3,6 %	
1997	200 DM	--	1,5 %	2,5 %	
1999	350 DM	1 %	3,2 %	--	
2000	330 DM	--	3,0 %	2,1 %	
2002	120 €	0,9 %/0,5 %	3,1 %	2,6 %	
2004	--	0,7 %/0,7 %	1,5 %	2,0 %	
2006	310 €	--	3,0 %	--	
2007	400 €	0,7 %	4,1 %	1,7 %	
2009	510 €/122 €	0,4 %	2,1 %	2,1 %	
2010	2 x 160 €	--	0 %	2,7 %	
2012	--	--	4,3 %	--	
2013	--	--	3,4 %	2,2 %	
2015	150 €	--	3,4 %	--	
2016	150 €	--	2,8 %	2,0 %	
2018	100 €	--	4,3 %	--	<p><b>T-ZUG (A):</b> Ab 2019 (Juli) jährl. Sonderzahlung i. H. v. 27,5 % des Monatsentgelts</p> <p><b>T-ZUG (B)/ Zusatzbetrag:</b> 2019 (Juli): 400 € ab 2020 jährl. Sonderzahlung i. H. v. 12,3 % des Grundentgelts der ehem. „Eckentgeltgruppe“</p>



## 6.16 Ergebnis: Weitere Elemente des Abschlusses

Tarifrunde	Elemente
1991	Vorweganhebung der drei unteren Lohngruppen
1992	Weihnachtsgeld ab 1992: 55 %, ab 1993: 60 % Ausbildungsvergütung 1992: 75 DM; 1993: 70 DM (ab 4/93: 1 Std. AZV)
1994	Reduzierung Weihnachtsgeld um 10 Punkte und Absenkung der Berechnungsbasen im Gesamtvolumen von 2 %, TV Beschäftigungssicherung
1995	Ausbildungsvergütungen 3,4 % und 3,6 %, unveränderte Verlängerung des TV VWL (ab 10/95 1 Std. AZV)
1997	100 % Entgeltfortzahlung, die Vergütung für Mehrarbeit und die Mehrarbeitszuschläge fallen aus allen Berechnungsbasen heraus
1999	Anbindung der Ausbildungsvergütung an die LG 7 und enger Zeitrahmen für ERA (nur in Baden-Württemberg)
2000	Ausbildungsvergütung über die Laufzeit 3 %, Fortsetzung TV VWL, TV Beschäftigungsbrücke,
2002	Kostenneutraler ERA TV bei Festlegung der systembedingten Mehrkosten bei 2,79 %; Bildung des ERA-Anpassungsfonds
2004	Tarifabkommen zur Standortsicherung („Pforzheim“), Vereinbarung höherer Arbeitszeitquoten für Betriebe mit vielen Hochqualifizierten („Elitequote“)
2006	TV Qualifizierung, Neuregelung Steinkühler-Pause, Gesprächsverpflichtung TV Beschäftigungsaufbau und TV produktionsferne Tätigkeiten
2007	Sozialpartnererklärung „Demografiefeste Personalpolitik“
2009	Einstieg in die Gegenfinanzierung der Kosten aus dem TV Flexibler Übergang
2010	Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“; in Baden-Württemberg: TV KQB (Kurzarbeit, Qualifizierung und Beschäftigung)
2012	Unbefristete Übernahme der Ausgebildeten im Rahmen des tatsächlichen Bedarfs; regionalspezifische Fördermodelle für schwächere Jugendliche; Übernahmeangebot für Zeitarbeiter nach 24 Monaten, Abweichung durch Betriebsvereinbarung möglich; Gesprächsverpflichtung über Folgen von Demografie und Fachkräftemangel
2013	---
2015	Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ), Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzungen zum TV FlexÜ (TV AVo); freiwillig Zuschüsse bei persönlicher Weiterbildung möglich. Regional in Baden-Württemberg: Modifizierung TV Qualifizierung (TV Q), in Bayern: Modifizierung TV Q und TV Bildungsteilzeit, in NRW: TV Bildung (TV B), sonst. Regionen: Übernahme TV B
2016	Gemeinsame Evaluation der Differenzierung
2018	Änderung in der Quotenlogik zur Aufstockung der Arbeitszeit oberhalb der tariflichen IRWAZ durch neue Berechnungsweisen und erleichterte Zugangsvoraussetzungen sowie der Einführung eines Volumenmodells bzw. einer Kopfbetrachtung. Schutz der bestehenden Welt durch Bestandsschutz und Artenschutzklausel. Einführung eines Anspruchs auf verkürzte Vollzeit, Wahloption für bestimmte Beschäftigtengruppen statt der Auszahlung des T-ZUG (A) 8 Freistellungstage zu nehmen. Rahmenvereinbarung zur Mobilen Arbeit und ein zusätzlicher Freistellungstag zur Prüfungsvorbereitung für Auszubildende.

## 6.17 Ergebnis: Betriebliche Komponente

Tarifrunde	Volumen	Ausgestaltung
1991	--	--
1992	--	--
1994	--	--
1995	--	--
1997	--	Erklärung zum Flächentarifvertrag: Abweichende betriebliche Regelungen mit Zustimmung der Tarifparteien möglich
1999	--	Die Auszahlung der Einmalzahlung in Höhe von 1 % kann zeitlich verschoben werden
2000	--	Schwankung des Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit des Krankenstandes
2002	--	Zeitlich befristete Sonderregelung durch Tarifvertragsparteien bei Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit
2004	--	TA Standortsicherung: Abweichende Regelungen mit Zustimmung der Tarifparteien möglich
2006	312 €	Zahlung verschiebbar Abweichung nach oben und unten: 0 € bis 624 €
2007	333 €	2. Tabellenstufe (1,7 %) und Konjunkturbonus (0,7 Prozent) um bis zu 4 Monaten verschiebbar
2009	659 €	2. Tabellenstufe (2,1 %) und Pauschale (122 €) um bis zu 7 Monaten verschiebbar
2010	--	Tabellenerhöhung (2,7 %) um bis zu 2 Monate nach vorne oder hinten verschiebbar
2012	--	--
2013	--	--
2015	--	--
2016	440 €	Pauschalzahlung verschiebbar oder Reduzierung auf Null, 2. Tabellenstufe (2,0 %) bis zu 3 Monate nach hinten verschiebbar.
2018	400 € in 2019; ab 2020 12,3 % Grundentgelt der ehemaligen „Eckentgeltgruppe“	T-ZUG (B) / Zusatzbeitrag ist um bis zu 5 Monate verschiebbar oder Reduzierung auf Null – auch über die Laufzeit des Tarifabschlusses hinaus (dauerhafte Differenzierung)

## 6.18 Ergebnis: Erhöhungsvolumen im Normalfall

<b>Tarifrunde</b>	<b>Volumen insgesamt</b>	<b>Volumen pro Jahr</b>	<b>Anmerkungen</b>
<b>1991</b>	7,0 %	7,0 %	
<b>1992</b>	10,2 %	5,7 %	1 Std. AZV ab 4/93
<b>1994</b>	0 %	0 %	
<b>1995</b>	7,5 %	3,8 %	1 Std. AZV ab 10/95
<b>1997</b>	2,4 %	1,2 %	
<b>1999</b>	4,5 %	3,9 %	
<b>2000</b>	3,9 %	2,0 %	
<b>2002</b>	4,4 %	2,4 %	
<b>2004</b>	3,0 %	1,4 %	
<b>2006</b>	3,1 %	2,9 %	
<b>2007</b>	5,0 %	3,2 %	
<b>2009</b>	4,2 %	2,8 %	
<b>2010</b>	1,7 %	0,9 %	
<b>2012</b>	4,0 %	4,0 %	
<b>2013</b>	4,1 %	2,5 %	
<b>2015</b>	3,0 %	2,5 %	
<b>2016</b>	3,4 %	2,0 %	
<b>2018</b>	3,9 %	1,8 %	

6.19 Ergebnis: Erhöhungsvolumen, niedrigste Variante (Nutzung betrieblicher Differenzierungsoptionen)

<b>Tarifrunde</b>	<b>Volumen insgesamt</b>	<b>Volumen pro Jahr</b>	<b>Anmerkungen</b>
<b>1991</b>			
<b>1992</b>			
<b>1994</b>			
<b>1995</b>			
<b>1997</b>			
<b>1999</b>			
<b>2000</b>			
<b>2002</b>			
<b>2004</b>			
<b>2006</b>	2,4 %	2,2 %	Nach oben und unten offene Einmalzahlung
<b>2007</b>	4,5 %	2,8 %	Verschiebungs-Option für Tabelle und Einmalzahlung
<b>2009</b>	3,2 %	2,1 %	Verschiebungs-Option für Tabelle und Einmalzahlung
<b>2010</b>	1,5 %	0,8 %	Verschiebungs-Option für Tabelle
<b>2012</b>			
<b>2013</b>			
<b>2015</b>			
<b>2016</b>	2,9 %	1,7 %	Verschiebungs-Option für Tabelle und Einmalzahlung
<b>2018</b>	3,6 %	1,6 %	T-ZUG (B)/Zusatzbetrag auf Null reduzierbar

## 6.20 Nachhaltiges tarifliches Jahresentgelt\* nominal

Jahr	in Euro	Veränderung gg. Vj	Index 1990=100
1991	26.095	6,4 %	106,4
1992	27.690	6,1 %	112,9
1993	28.770	3,9 %	117,3
1994	28.770	0%	117,3
1995	30.035	4,4 %	122,5
1996	31.625	5,3 %	129,0
1997	31.780	0,5 %	129,6
1998	32.515	2,3 %	132,6
1999	33.390	2,7 %	136,2
2000	34.260	2,6 %	139,7
2001	35.080	2,4 %	143,1
2002	35.920	2,3 %	146,4
2003	36.930	2,8 %	150,5
2004	37.555	1,7 %	153,1
2005	38.270	1,9 %	156,0
2006	39.110	2,2 %	159,4
2007	40.245	2,9 %	164,0
2008	41.290 / 39.640**	2,6 % / –	168,3 / 161,5**
2009	41.000	3,4 %	167,0
2010	41.210	0,5 %	167,9
2011	42.070	2,1 %	171,4
2012	43.500	3,4 %	177,2
2013	44.800	3,0 %	182,5
2014	46.280	3,3 %	188,6
2015	47.807	3,3 %	194,8
2016	48.811	2,1 %	198,9
2017	50.256	3,0 %	204,8
2018	52.161	3,8 %	212,6

\* Monatsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, aber **ohne** Einmalzahlungen und Pauschalen

\*\* ab 2008: Verdienststatistik nach ERA (Entgeltrahmenabkommen).

## 6.21 Nachhaltiges tarifliches Jahresentgelt\* real

Jahr	Tarif 1990=100	Preise 1990=100	Tarif real 1990=100	Tarif real gg. Vj
1991	106,4	103,5	102,9	2,9 %
1992	112,9	108,8	103,9	1 %
1993	117,3	113,7	103,3	-0,6 %
1994	117,3	116,6	100,6	-2,6 %
1995	122,5	118,7	103,2	2,6 %
1996	129	120,4	107,1	3,8 %
1997	129,6	122,8	105,5	-1,5 %
1998	132,6	124	106,9	1,3 %
1999	136,2	124,8	109,1	2,1 %
2000	139,7	126,5	110,4	1,2 %
2001	143,1	129	111	0,5 %
2002	146,4	130,8	112	0,9 %
2003	150,5	132,3	113,8	1,6 %
2004	153,1	134,4	113,9	0,1 %
2005	156	136,6	114,2	0,3 %
2006	159,4	138,6	115	0,7 %
2007	164	141,8	115,7	0,6 %
2008	168,3 / 161,5**	145,5	115,7 / 112,7	0 % / --
2009	167,0	146	116,1	3 %
2010	167,9	147,5	115,5	-0,6 %
2011	171,4	150,6	115,4	0 %
2012	177,2	153,6	116,9	1,3 %
2013	182,5	155,9	118,7	1,5 %
2014	188,6	157,3	121,5	2,4 %
2015	194,8	157,8	125,2	3,0 %
2016	198,9	158,6	127,2	1,6 %
2017	204,8	161,5	128,7	1,2 %
2018	212,6	164,2***	131,4***	2,1 %***

\* Monatsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, aber **ohne** Einmalzahlungen und Pauschalen;

\*\* ab 2008: Verdienststatistik nach ERA (Entgeltrahmenabkommen)

\*\*\* Prognose Inflationsrate 2018: 1,7 %

## 6.22 Tatsächliches tarifliches Jahresentgelt\* nominal

Jahr	in Euro	Veränderung gg. Vj	Index 1990=100
1991	26.245	7,0 %	107,0
1992	27.690	5,5 %	112,9
1993	28.770	3,9 %	117,3
1994	28.770	0 %	117,3
1995	30.035	4,4 %	122,4
1996	31.625	5,3 %	128,9
1997	31.880	0,8 %	129,9
1998	32.515	2,0 %	132,5
1999	33.870	4,2 %	138,1
2000	34.430	1,7 %	140,3
2001	35.080	1,9 %	143,0
2002	36.365	3,7 %	148,3
2003	37.115	2,1 %	151,3
2004	37.815	1,9 %	154,2
2005	38.540	3,8 %	157,1
2006	39.420	2,3 %	160,7
2007	40.245	2,1 %	164,1
2008	41.925 / 40.275**	3,2 %/ –	170,9 / 164,2**
2009	41.564	2,9 %	169,0
2010	42.104	1,3 %	171,2
2011	42.656	1,3 %	173,4
2012	44.106	3,4 %	179,3
2013	45.412	3,0 %	184,6
2014	46.887	3,3 %	190,6
2015	48.575	3,6 %	197,4
2016	49.615	2,1 %	201,7
2017	50.940	2,7 %	207,1
2018	52.957	3,9 %	215,3

\* Monatsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Einmalzahlungen und Pauschalen

\*\* ab 2008: Verdienststatistik nach ERA (Entgeltrahmenabkommen).

## 6.23 Tatsächliches tarifliches Jahresentgelt\* real

Jahr	Tarif 1990=100	Preise 1990=100	Tarif real 1990=100	Tarif real gg. Vj
1991	107,0	103,5	103,4	3,4 %
1992	112,9	108,8	103,8	0,4 %
1993	117,3	113,7	103,2	-0,6 %
1994	117,3	116,6	100,6	-2,5 %
1995	122,4	118,7	103,1	2,5 %
1996	128,9	120,4	107,1	3,8 %
1997	129,9	122,8	105,8	-1,2 %
1998	132,5	124,0	106,9	1,0 %
1999	138,1	124,8	110,7	3,6 %
2000	140,3	126,5	110,9	0,2 %
2001	143,0	129,0	110,9	-0,1 %
2002	148,3	130,8	113,4	2,3 %
2003	151,3	132,3	114,4	0,9 %
2004	154,2	134,4	114,7	0,3 %
2005	157,1	136,6	115,0	0,2 %
2006	160,7	138,6	115,9	0,8 %
2007	164,1	141,8	115,7	-0,2 %
2008	170,9 / 164,2**	145,5	117,5 / 112,8*	1,5 % / –
2009	169,0	146,0	115,7	2,6 %
2010	171,2	147,5	116,1	0,3 %
2011	173,4	150,6	115,2	-0,8 %
2012	179,3	153,6	116,8	1,4 %
2013	184,6	155,9	118,5	1,5 %
2014	190,6	157,3	121,4	2,4 %
2015	197,4	157,8	125,4	3,3 %
2016	201,7	158,6	127,4	1,6 %
2017	207,1	161,5	128,5	0,9 %
2018	215,3	164,2***	131,4***	2,3 %

\* Monatsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Einmalzahlungen und Pauschalen

\*\* ab 2008: Verdienststatistik nach ERA (Entgeltrahmenabkommen)

\*\*\* Prognose Inflationsrate 2018: 1,7 %