

FORSCHUNGSINSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSPOLITIK  
AN DER UNIVERSITÄT MAINZ

HANS PETER SEITEL

# Öffnungsklauseln in Tarifverträgen

Eine ökonomische Analyse für Löhne und Arbeitszeiten



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

VERÖFFENTLICHUNGEN  
DES FORSCHUNGSINSTITUTS FÜR WIRTSCHAFTSPOLITIK  
AN DER UNIVERSITÄT MAINZ

Herausgegeben von

HARTWIG BARTLING    WERNER ZOHLNHÖFER  
WALTER HAMM        HELMUT DIEDERICH

Schriftleiter

PAUL-GÜNTHER SCHMIDT

Band 51

Das Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz hat ein doppeltes Ziel: Es möchte die Grundlagen der Ordnung der Wirtschaft — Geld, Eigentum und Wettbewerb — untersuchen und hofft, Verbesserungen der geltenden Ordnung vorschlagen zu können. Daneben will das Institut von dem gewonnenen Standpunkt aus zu aktuellen Spezialfragen der Wirtschaftspolitik Stellung nehmen. Es dient weder Interessenten noch Interessentenorganisationen. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit des Instituts einem breiteren Kreis zugänglich zu machen, ist der Sinn dieser Schriftenreihe.

# Öffnungsklauseln in Tarifverträgen

Eine ökonomische Analyse für Löhne und Arbeitszeiten

Von

Dr. Hans Peter Seitel



DUNCKER & HUMBLLOT / BERLIN

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

**Seitel, Hans Peter:**

Öffnungsklauseln in Tarifverträgen: eine ökonomische Analyse  
für Löhne und Arbeitszeiten / von Hans Peter Seitel. —

Berlin: Duncker und Humblot, 1995

(Veröffentlichungen des Forschungsinstituts für Wirtschaftspolitik  
an der Universität Mainz; Bd. 51)

Zugl.: Mainz, Univ., Diss., 1994

ISBN 3-428-08318-0

NE: Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik (Mainz):  
Veröffentlichungen des Forschungsinstituts . . .

Alle Rechte vorbehalten

© 1995 Duncker & Humblot GmbH, Berlin

Satz: ffw Mainz

Druck: Berliner Buchdruckerei Union GmbH, Berlin

Printed in Germany

ISSN 0542-1497

ISBN 3-428-08318-0

## Vorwort

Die vorliegende Untersuchung entstand am Forschungsinstitut für Wirtschaftspolitik an der Universität Mainz und wurde Ende 1993 vom Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität als Dissertation angenommen. Während der Zeit ihrer Erstellung wurde ich von der FAZIT-Stiftung, Frankfurt, großzügig als Stipendiat unterstützt. Dafür danke ich sehr herzlich.

Für wertvolle Anregungen und Verbesserungsvorschläge danke ich Herrn Universitätsprofessor Dr. Hartwig Bartling, dem Betreuer und Erstgutachter der Studie, sowie Herrn Universitätsprofessor Dr. Werner Zohlhörer, der ebenfalls ungewöhnlich viel zum Gelingen der Untersuchung beitrug und das Zweitgutachten übernahm. Beide Herren ermöglichten es auch, daß die Arbeit in der wissenschaftlich befruchtenden Atmosphäre des Forschungsinstituts für Wirtschaftspolitik entstehen konnte. Vor allem an Diskussionen mit dem langjährigen Geschäftsführer des Instituts, Herrn Dr. Paul-Günther Schmidt, denke ich gern und dankbar zurück.

Mein ganz besonderer Dank gilt Frau Edith Beyer im Institutssekretariat. Sie war mir mit ihrer großen Gewissenhaftigkeit und unermüdlichen Einsatzbereitschaft eine wesentliche Stütze. Über die umfangreichen Schreib- und Satzarbeiten hinaus half sie beim redaktionellen Feinschliff engagiert mit. Danken möchte ich auch Frau Renate Simon, die die Übersichten und Abbildungen erstellte.

Nicht zuletzt bin ich meinen zahlreichen Interviewpartnern in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie zu großem Dank verpflichtet. Durch ihre Bereitschaft zu Auskünften hat die Arbeit erheblich an Praxisbezug gewonnen. Sehr hilfreich waren zudem die Gespräche mit Vertretern von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften; auch ihnen sei herzlich gedankt.

Mainz, im September 1994

Hans Peter Seitel



## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis . . . . .	XIV
Übersichtenverzeichnis . . . . .	XIV
<b>Erster Teil: Einleitung . . . . .</b>	<b>1</b>
1. Problemstellung . . . . .	1
2. Zielsetzung, Aufbau und Methodik der Studie . . . . .	11
2.1 Zielsetzung und Aufbau der Studie sowie Ansatzpunkte für betriebsindividuelle Regelungen . . . . .	11
2.2 Zur Begründung der methodischen Vorgehensweise . . . . .	21
3. Ansatzpunkte und analytischer Rahmen der Studie . . . . .	25
3.1 Langanhaltende Beschäftigungsprobleme - Diagnose und Ansatzmöglichkeiten der Therapie . . . . .	25
3.1.1 Konzentration auf die Arbeitskosten als maßgebliche Determinante der Arbeitsnachfrage . . . . .	25
3.1.2 Bedeutung der Lohnpolitik für die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	34
3.1.3 Bedeutung der Arbeitszeitpolitik für die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	45
3.2 Grundzüge einer gesamtwirtschaftlichen Bewertungsnorm zur Beurteilung des Verhaltens kollektiver Interessenvertretungen . . . . .	58
<b>Zweiter Teil: Arbeitsmarktverfassung in der Bundesrepublik Deutschland - Darstellung und grundlegende kritische Würdigung . . . . .</b>	<b>65</b>
1. Ökonomische Begründungen für Kollektivvereinbarungen . . . . .	65
1.1 Regulierender Eingriff wegen der Gefahr des Wettbewerbsversagens auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	65
1.2 Regulierender Eingriff wegen möglicher Kosten- und Produktivitätsvorteile in Unternehmen . . . . .	80



1.3	Grobes Raster einer Verteilung tarifpolitischer Regelungskompetenzen auf der Grundlage ökonomischer Kriterien . . . . .	97
2.	Darstellung der bundesdeutschen Arbeitsmarktverfassung	108
2.1	Vorbemerkung . . . . .	108
2.2	Gewerkschaften und Betriebsräte . . . . .	108
2.3	Arbeitgeberverbände . . . . .	117
2.4	Kompetenzverteilung bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen . . . . .	122
2.4.1	Rolle des Gesetzgebers . . . . .	122
2.4.2	Kompetenzen der Tarifparteien . . . . .	123
2.4.3	Kompetenzen der Betriebsparteien . . . . .	126
2.4.4	Vorrang der Individualebene aufgrund des Günstigkeitsprinzips . . . . .	139
3.	Kritische Würdigung des bundesdeutschen Kollektivvertragssystems für Arbeitsmärkte als Basis für die weitere Untersuchung . . . . .	148
3.1	Beurteilung der rechtlich-organisatorischen Rahmenbedingungen vor dem Hintergrund der ökonomischen Kriterien zur Verteilung tarifpolitischer Regelungskompetenzen . . . . .	148
3.2	Lohntheoretische Analyse einer betrieblichen Öffnung von Tarifverträgen . . . . .	155
3.3	Schwachpunkte des Systems tarifvertraglicher Normierung auf Verbandsebene in der Praxis . . . . .	166
3.3.1	Unzureichende Anpassung der Lohnkosten an unterschiedliche wirtschaftliche Bedingungen . . . . .	166
3.3.1.1	Bedeutung der Verhandlungsebene für die Lohnfindung . . . . .	166
3.3.1.2	Bedeutung der Mitgliedererwartungen für die Lohnfindung . . . . .	171

3.3.2	Unzureichende Anpassung der Arbeitszeiten an unterschiedliche Arbeitnehmerpräferenzen und betriebliche Bedingungen . . . . .	178
3.3.2.1	"Normalarbeitszeit" als tarifpolitische Richtgröße . . . . .	178
3.3.2.2	Flexibilisierungstendenzen in der tarifpolitischen Praxis . . . . .	180
3.4	Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen auf Betriebs-ebene . . . . .	190
3.4.1	Mögliche Vorteile einer betrieblichen Differenzierung der Arbeitsbedingungen . . . . .	190
3.4.2	Mögliche Hemmnisse einer betrieblichen Differenzierung der Arbeitsbedingungen . . . . .	199
3.4.3	Zwischenergebnis . . . . .	212
3.5	Besondere Problematik tarifvertraglicher Regelungen in den neuen Bundesländern . . . . .	215

### **Dritter Teil: Empirische Ergebnisse und wirtschaftspolitische Analyse . . . . . 228**

1.	Auswahl und Charakterisierung der befragten Betriebsparteien . . . . .	228
2.	Erfahrungen mit Verhandlungen auf Betriebsebene zur Arbeitszeit und zu erwartende Ergebnisse einer weitergehenden Tariföffnung . . . . .	250
2.1.	Vorbemerkung . . . . .	250
2.2	Akzeptanz der Betriebsparteien gegenüber einer Tariföffnung in der Arbeitszeitpolitik . . . . .	253
2.3	Betriebliche Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung . . . . .	258
2.3.1	Genutzte Grundformen der Arbeitszeitverkürzung . . . . .	258
2.3.2	Bewertung der Verhandlungsergebnisse durch die Betriebsparteien . . . . .	262

2.3.3	Möglichkeiten und Hemmnisse einer Anpassung der Arbeitszeiten an Absatzschwankungen . . . . .	270
2.3.3.1	Bedingungen einer Realisierung von Kostenvorteilen durch schwankende Regelarbeitszeiten . . . . .	270
2.3.3.2	Beurteilung vor dem Hintergrund der Option auf innerbetriebliche Anpassungen der Überstundenzahl .	279
2.3.4	Möglichkeiten und Hemmnisse einer Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten . . . .	284
2.3.4.1	Bedingungen einer Realisierung von Kostenvorteilen durch versetzte Arbeitszeiten . . . . .	284
2.3.4.2	Beurteilung vor dem Hintergrund der Option auf mehr als achtstündige Tagesarbeitszeiten . . . . .	295
2.3.5	Möglichkeiten und Hemmnisse einer Anpassung der Arbeitszeiten an die unterschiedliche Knappheit der Arbeitskräfte . . . . .	302
2.3.5.1	Bedingungen einer Realisierung von Kostenvorteilen durch differenzierte Arbeitszeiten bei Verhandlungen der Betriebsparteien . . . . .	302
2.3.5.2	Beurteilung vor dem Hintergrund der Option auf Individualregelungen über differenzierte Arbeitszeiten . . . . .	311
2.4	Einfluß des innerbetrieblichen Verhandlungsklimas auf die Bereitschaft zur Übernahme erweiterter Regelungskompetenzen . . . . .	323
2.4.1	Analyse auf Basis der Erfahrungen mit realisierten Tariföffnungsklauseln . . . . .	323
2.4.2	Analyse vor dem Hintergrund weitergehender Vorschläge innerbetrieblicher Gestaltung .	330

2.4.2.1	Betriebliche Festlegung der Arbeitszeitdauer ohne tarifvertragliche Restriktionen . . . . .	330
2.4.2.2	Betriebliche Ausfüllung eines tarifvertraglich vorgegebenen "Kostenrahmens" ("Menue-Lösung") . . . . .	334
2.5	Einschätzung einer Tariföffnung in der Arbeitszeitpolitik durch die Betriebsparteien in den neuen Bundesländern . . . . .	336
2.6	Schlußfolgerungen aus wirtschaftspolitischer Sicht . . . . .	347
2.6.1	Begrenzte Flexibilisierungserfolge durch betriebliche Arbeitszeitregelungen . . . . .	347
2.6.2	Konsequenzen für die Aufteilung der Regelungskompetenzen zwischen Verbands-, Betriebs- und Individualebene . . . . .	356
3.	Beurteilung einer Tariföffnung in der Lohnpolitik . . . . .	359
3.1	Akzeptanz und Bedingungen einer betrieblichen Lohnfindung in den alten Bundesländern . . . . .	359
3.1.1	Vorbemerkung . . . . .	359
3.1.2	Grundhaltung der Betriebsparteien zu einer flexiblen Lohngestaltung . . . . .	361
3.1.2.1	Korrekturen des Tariflohniveaus . . . . .	361
3.1.2.2	Korrekturen im übertariflichen Lohnbereich . . . . .	372
3.1.3	Bedingungen der Nutzung einer Option auf untertarifliche Löhne . . . . .	375
3.1.4	Bedingungen der Nutzung einer Option auf betriebliche Investivlöhne . . . . .	385
3.1.5	Bedingungen der Nutzung einer Option auf ertragsabhängige Löhne . . . . .	391
3.1.6	Zusammenfassende Beurteilung der Befragungsergebnisse für die alten Bundesländer . . . . .	400

3.2	Akzeptanz und Bedingungen einer betrieblichen Lohnfindung in den neuen Bundesländern . . . . .	405
3.2.1	Vorbemerkung . . . . .	405
3.2.2	Grundhaltung der Betriebsparteien und Bedingungen der Nutzung einer Option auf untertarifliche Löhne . . . . .	406
3.2.2.1	Privatisierte Unternehmen . . . . .	406
3.2.2.2	Nicht-privatisierte Unternehmen . . . . .	415
3.2.3	Betriebliche Entscheidungen zur Eingruppierung der Arbeitnehmer . . . . .	422
3.2.4	Bedingungen der Nutzung einer Option auf betriebliche Investivlöhne . . . . .	424
3.2.5	Bedingungen der Nutzung einer Option auf ertragsabhängige Löhne . . . . .	431
3.2.6	Sonderbedingungen betrieblicher Lohnvereinbarungen . . . . .	437
3.2.7	Zusammenfassende Beurteilung der Befragungsergebnisse für die neuen Bundesländer . . . . .	442
3.3	Schlußfolgerungen aus wirtschaftspolitischer Sicht . . . . .	446
3.3.1	Begrenzte Flexibilisierungserfolge durch betriebliche Lohnregelungen . . . . .	446
3.3.2	Konsequenzen für die Aufteilung der Regelungskompetenzen zwischen Verbands-, Betriebs- und Individualebene . . . . .	450
3.3.3	Beurteilung weiterer Möglichkeiten einer Öffnung von Tarifverträgen . . . . .	463
3.3.3.1	Vorbemerkung . . . . .	463
3.3.3.2	Untertarifbezahlung im "Notfall" . . . . .	464
3.3.3.3	Vetorecht der Tarifparteien . . . . .	466
3.3.3.4	Gesetzliche Öffnungsklauseln . . . . .	467

3.3.3.5	"Korridor-Lösung" und "Menue-Lösung" . . . . .	470
3.3.3.6	Beliebige Korrektur des Tariflohn-niveaus . . . . .	477
3.3.4	Erhöhung der Akzeptanz für betriebliche Re-gelungen durch Veränderung der Rahmen-bedingungen in den neuen Bundesländern . .	481
<b>Vierter Teil:</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick auf zu erwartende Entwicklungen des Kollektiv-vertragssystems für Arbeitsmärkte . . . . .</b>	<b>485</b>
1.	Wünschenswerte Veränderungen der bundesdeutschen Arbeitsmarktverfassung (Zusammenfassung der voran-gegangenen Analyse) . . . . .	485
2.	Realisierungschancen von Anpassungen des Kollektiv-vertragssystems für Arbeitsmärkte in der Zukunft . . . . .	499
2.1	Hemmnisse und absehbare Schubkräfte auf Tarif-verbandsebene . . . . .	499
2.2	Hemmnisse und absehbare Schubkräfte auf Betriebs-ebene . . . . .	515
	<b>Literaturverzeichnis . . . . .</b>	<b>527</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Stabiles Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	72
Abbildung 2	Labiles Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	73
Abbildung 3	Auswirkungen kollektiver Mindestnormen auf die Stabilisierung eines labilen Gleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt . . . . .	78
Abbildung 4	Verhandlungslösungen bei alternativen Lohn-/Beschäftigungsentscheidungen . . . . .	157
Abbildung 5	Verhandlungslösungen bei gleichzeitiger Entscheidung über Lohnhöhe und Beschäftigung im Falle eines Rückgangs der Arbeitsnachfrage unter besonderer Berücksichtigung der Präferenzen von Beschäftigten mit sicheren Arbeitsplätzen . . . . .	160
Abbildung 6	Verhandlungslösungen bei gleichzeitiger Entscheidung über Lohnhöhe und Beschäftigung im Falle eines Rückgangs der Arbeitsnachfrage unter besonderer Berücksichtigung der Präferenzen von Beschäftigten mit gefährdeten Arbeitsplätzen . . . . .	164

## **Übersichtenverzeichnis**

Übersicht 1	Grobes Raster einer Verteilung lohnpoli- tischer Regelungskompetenzen als Basis für die weitere Untersuchung . . . . .	102
Übersicht 2	Grobes Raster einer Verteilung arbeitszeit- politischer Regelungskompetenzen als Basis für die weitere Untersuchung . . . . .	106
Übersicht 3	Klassifizierung innerbetrieblicher Interes- sen- und Verhandlungskonstellationen . . . . .	238





## **Erster Teil: Einleitung**

### **1. Problemstellung**

Der Arbeitsmarkt ist einer Vielzahl regulierender Eingriffe unterworfen. Neben gesetzlichen Auflagen stellen insbesondere die in Tarifverträgen verankerten Normen Vorgaben dar, mit denen die Faktorkosten und damit die gesamtwirtschaftliche Beschäftigung beeinflusst werden können. Als Ansatzpunkt zur Lösung aktueller beschäftigungspolitischer Probleme wird deshalb die Deregulierung der Arbeitsbeziehungen im allgemeinen sowie eine Aufhebung der strengen Bindungswirkung und die Absenkung des Detailliertheitsgrades tarifvertraglicher Regelungen im besonderen diskutiert<sup>1</sup>.

Entsprechende Vorschläge zielen auf eine größere Flexibilität der Kosten des Faktors Arbeit je nach Marktlage ab. Wettbewerbliche Anpassungsprozesse sollen einen Ausgleich von Arbeitsangebot und -nachfrage auch in Situationen erlauben, in denen dies bisher von den (unabdingbaren oder einer Anpassung zu wenig Raum lassenden) Ergebnissen zentral organisierter Tarifverhandlungsprozesse verhindert wird. Für die verschiedenen Ebenen der Interessenvertretung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wäre damit eine grundlegende Neuaufteilung von Aufgaben und Kompetenzen verbunden; denn die Verhandlungsparteien in den Betrieben gewinnen bei einer größeren Beeinflussbarkeit tarifvertraglicher Bestimmungen - verglichen mit denen auf Verbandsebene - ganz erheblich an Gewicht. Betriebsvereinbarungen und/oder arbeitsvertragliche Regelungen treten verstärkt an die Stelle tarifvertraglicher Normen oder passen diese an die jeweiligen innerbetrieblichen Bedingungen und Interessen an.

Zur Disposition stehen folglich das im Tarifvertragsgesetz (TVG) normierte Kollektivvertragssystem und das es kennzeichnende Primat kollektiver Normsetzung durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände<sup>2</sup> ganz generell. Bei einer Stärkung der Kompetenzen von Betriebsleitungen und Betriebsräten werden die Gewichte hin zu einem - insbesondere hinsichtlich des Zentralisati-

---

<sup>1</sup> Vgl. im einzelnen Zweiter Teil, Kapitel 3.

<sup>2</sup> Ausgeklammert bleibt zunächst die Möglichkeit zum Abschluß von Firmentarifverträgen.

onsgrades und der Mittel der Konfliktregulierung - anderen System kollektiver Festlegung von Arbeitsbedingungen verschoben. Eine Verlagerung von Kompetenzen auf die Individualebene findet hingegen statt, wenn jeweils zwischen einzelner Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vereinbarungen auch entgegen den tarifvertraglichen Mindestvorgaben prinzipiell erlaubt sein sollen.

In beiden Fälln erhoffen sich die Befürworter einer Kompetenzverlagerung nicht allein eine größere Flexibilität der Arbeitskosten bei veränderten Knappheitsverhältnissen. Vereinbarungen in den Betrieben, mit denen tarifvertragliche Rahmenvorgaben konkretisiert oder abgeändert werden können, gelten vielmehr auch als Instrument, bei gegebenem Niveau der Arbeitskosten den unterschiedlichen Präferenzen der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen besser als mit für alle einheitlich gültigen Tarifvertragsnormen gerecht werden zu können<sup>3</sup>. Die intendierte Differenziertheit von Arbeitszeiten und Entlohnungssystemen wird dabei um so eher mittels arbeitsvertraglicher Abmachungen angestrebt werden müssen, je unterschiedlicher die Interessen der Arbeitnehmer auch innerhalb einzelner Betriebe sind. Umgekehrt sind Abschlüsse auf Betriebsebene ausreichend, wenn sich damit die Spanne der Vorstellungen und Wünsche innerhalb der Belegschaft hinreichend abdecken läßt.

Mit Blick sowohl auf die Situation am Arbeitsmarkt als auch auf die Präferenzen der Arbeitnehmer bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen kann eine Vielzahl von Gründen für eine Stärkung der Betriebs- und der Individualebene zu Lasten der Verbandsebene angeführt werden<sup>4</sup>. So dürfte insbesondere die wachsende Dynamik des weltweiten Wettbewerbs auf den Produktmärkten den Anpassungsdruck auch auf dem Arbeitsmarkt erhöht haben, so daß rasche und - wegen der Unterschiede in der Entwicklung von Branchen und Betrieben - differenzierte Anpassungsreaktionen zunehmend erforderlich sind. Tarifparteien auf Verbandsebene werden diesen Anforderungen unter Umständen weit weniger als die Verhandlungspartner in den Betrieben gerecht, zumal wenn die Tarifabschlüsse, gemessen am Zuschnitt der Branchen und Regionen, auf relativ hohem Zentralisationsniveau

---

<sup>3</sup> Vgl. im einzelnen Zweiter Teil, Kapitel 3.3 und 3.4.

<sup>4</sup> Vgl. im einzelnen ebenda.

zustande kommen oder als Folge des Signalcharakters von "Pilotvereinbarungen" weitgehend identisch sind.

Gleichzeitig lassen sich Gründe dafür anführen, daß eine Ausrichtung der Tarifnormen an einem einheitlichen "Normalarbeitsverhältnis"<sup>5</sup> den differenzierten Arbeitnehmerpräferenzen nur noch bedingt entspricht. Im Zuge der allgemeinen Einkommensentwicklung, die eine ausschließliche Orientierung der Tarifvertragsparteien am Ziel der Sicherung des Lebensunterhalts in weiten Teilen der Bevölkerung entbehrlich gemacht hat, ist das Interesse der Arbeitnehmer an einer individuellen Gestaltung der Arbeitsbedingungen gestiegen. Jegliche Uniformierung durch zentrale Instanzen stellt insofern eine Art Fremdbestimmung dar, mit der nicht unerhebliche Wohlfahrtsverluste verbunden sein können. Insbesondere für den Faktor Arbeitszeit zeigen Befragungen, daß eine Abkehr von strengen Tarifvorgaben - wie sie in den vergangenen Jahren teilweise auch erfolgte - durchaus im Sinne der Arbeitnehmer ist<sup>6</sup>.

Das Potential für eine von Betrieben und Arbeitnehmern akzeptierte Verlagerung tariflicher Regelungskompetenzen wird allerdings insofern eingengt, als das bestehende Tarifvertragssystem für beide Seiten offenbar auch erhebliche Vorteile mit sich bringt. So hat gerade die Unabdingbarkeit und ein hoher Detailliertheitsgrad tarifvertraglicher Normen zur Folge, daß mit Abschluß des Tarifvertrags auf übergeordneter Ebene für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine sichere und eindeutige Kalkulationsbasis für die gesamte Laufzeit der Vereinbarung geschaffen wird. Dies kann als bedeutender Beitrag zum sozialen Frieden angesehen werden.

Zentrale Verhandlungen auf Verbandsebene entlasten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zudem davon, die Arbeitsbedingungen von Zeit zu Zeit selbst neu aushandeln zu müssen; beide sparen deshalb Kosten ein, wenn sie stets den Tarifvertrag zur Grundlage des Arbeitsvertrags machen. Der relativ hohe Organisationsgrad auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ist ein Hinweis darauf, daß die Bindung an einen auf Verbandsebene vereinbarten Tarifvertrag insgesamt als vorteilhaft angesehen wird. Die Mehrheit der Bevölkerung ist entsprechend der Meinung, daß über Löhne, Arbeits-

---

<sup>5</sup> Vgl. zu diesem Begriff insbesondere GAUGLER, E., Das Normalarbeitsverhältnis.

<sup>6</sup> Vgl. im einzelnen Zweiter Teil, Kapitel 3.3.2.