

Tarifpolitischer Halbjahresbericht

Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2000

Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Einleitung

Die Tarifrunde 2000 wartete im 1. Halbjahr mit gemischten Ergebnissen auf: Einerseits schlossen die Tarifparteien Lohn- und Gehaltsabkommen ab, die – gemessen an den ökonomischen Rahmenbedingungen – überwiegend nur bescheidene Tarifsteigerungen aufweisen. Andererseits konnten die Gewerkschaften in einigen Branchen tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit durchsetzen, die erstmals Ansprüche begründeten bzw. die bestehenden Vereinbarungen zum Teil deutlich verbesserten (vgl. Übersicht 1).

Die *politische Ausgangslage* für die Tarifbewegung wurde durch die Ergebnisse der Gespräche im Bündnis für Arbeit geprägt. Am 9.1. einigten sich die Bündnisparteien auf eine Erklärung, in der sie für die anstehende Tarifrunde 2000 erneut eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik empfahlen. Der Kernsatz lautete: „Dabei wird der sich am Produktivitätszuwachs orientierende, zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt“ (Bündnis für Arbeit 2000). Zwar stellte sich heraus, dass hier nur ein Formelkompromiss gefunden worden war, der keine wirkliche Einigung in der Sache darstellte, gleichwohl blieb diese Vereinbarung nicht ohne Wirkung auf Ablauf und Ergebnisse der Tarifrunde (vgl. Bispinck/Schulten 1999).

Die *ökonomischen Voraussetzungen* der Tarifrunde 2000 stellten sich mindestens so günstig dar wie im vorangegangenen Jahr. Die konjunkturelle Entwicklung hatte sich gefestigt, der Sachverständigenrat und die Institute hatten im Herbst 1999 ein reales Wachstum von 2,7 % prognostiziert, die Arbeitsproduktivität sollte zwischen 2,6 % (Sachverständigenrat) und 3,1 % (Forschungsinstitute) steigen, der Preisauftrieb wurde mit 1,2 bis 1,5 % weiterhin moderat geschätzt. Angesichts des nach wie vor exportlastigen Auf-

schwungs sprachen vor diesem Hintergrund die makroökonomischen Kerndaten für eine Fortsetzung des lohnpolitischen Kurses von 1999, der zumindest die Ausschöpfung des (kostenniveauneutralen) Verteilungsspielraums aus Produktivitäts- und Preisanstieg zum Ziel hatte (vgl. dazu Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000).

Gleichwohl bewegten sich die *Einkommensforderungen* erkennbar unter dem Vorjahresniveau: Die Forderung der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie umfasste ein Volumen von 5,5 % (1999: 6,5 %). Auch die Tarifforderungen der anderen Gewerkschaften (u.a. HBV, IG Medien, NGG) bewegten sich vom Volumen her in etwa in diesem Spektrum. Die ÖTV forderte für den öffentlichen Dienst 5,0 %, etwas zurückhaltender die IG BAU, die Einkommensverbesserungen in Höhe von 4,8 % forderte. Die IG BCE verzichtete auf eine Bezifferung ihrer Tarifforderung, forderte aber eine Erhöhung oberhalb der Preissteigerungsrate. Die Mehrzahl der Gewerkschaften stellten Forderungen nach (verbesserten) Altersteilzeitregelungen. Die IG Metall wollte bekanntermaßen ein eigenständiges Modell des vorzeitigen Ruhestands mit 60 Jahren erreichen.

Nach dem Tariffahrplan und den herkömmlichen Gepflogenheiten wäre in diesem Frühjahr mit einer Tarifvorreiterrolle der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie zu rechnen gewesen, denn dort liefen Ende Februar die Vergütungstarifverträge aus. Ende März folgten u.a. der öffentliche Dienst, das Bauhauptgewerbe, die Druckindustrie, die Versicherungen und Teile des Einzelhandels, Ende April der Groß- und Außenhandel und Ende Mai die Eisen- und Stahlindustrie sowie die chemische Industrie. Durch das Vorziehen der Verhandlungen in der chemischen Industrie bestimmte der frühzeitige Abschluss in dieser Branche maßgeblich das weitere tarifpolitische Geschehen.

Der Abschluss, der am 22.3., also mehr als zwei Monate (!) vor Auslaufen der Entgeltabkommen in der *chemischen Industrie*, vereinbart wurde, sah eine zweistufige Tariferhöhung von 2,2 % in diesem Jahr¹⁾ und weitere 2,0 % nach 12 Monaten bei einer Gesamtauflaufzeit von 21 Monaten vor. Darüber hinaus

Gliederung

1. Einleitung
2. Ergebnisse im Überblick
3. Ausgewählte Tarifrunden
 - 3.1 Chemische Industrie
 - 3.2 Metallindustrie
 - 3.3 Bauhauptgewerbe
 - 3.4 Öffentlicher Dienst
4. Ausblick

Dr. Reinhard Bispinck ist wissenschaftlicher Referent im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs. Andrea Hölz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke und Dörte Stahl sind Sachbearbeiterinnen im WSI-Tarifarchiv.

¹⁾ Regional unterschiedlich ab Juni/Juli/August 2000.

wurde der Tarifvertrag zur Altersteilzeit verbessert, u.a. durch einen teilweisen Ausgleich der Rentenabschläge durch eine gestaffelte Abfindungssumme von bis zu 36.000 DM, und die Möglichkeit zur tariflichen Altersvorsorge wurde von 936 auf 1200 DM aufgestockt (vgl. Punkt 3.1).

Fünf Tage später schloss die IG Metall in der nordrhein-westfälischen *Metallindustrie* mit folgenden Inhalten ab: Nach einer Einmalzahlung von jeweils 165 DM für die Monate März und April erfolgt eine Tariferhöhung von 3,0 %. Vom 1. 5. 2001 an werden die Einkommen um weitere 2,1 % erhöht. Die Laufzeit des Entgeltabkommens von 24 Monaten reicht bis Ende Februar 2002. Die bestehenden tariflichen Altersteilzeitregelungen wurden verbessert. Die ArbeitnehmerInnen erhalten u.a. vom Arbeitgeber eine Ausgleichszahlung zur Minderung von

Rentenabschlägen von maximal 21.600 DM (vgl. Punkt 3.2).

Zwar erhielten die moderaten Abschlüsse dieser beiden Branchen einhelliges Lob aus der Politik, seitens der Arbeitgeber und der Forschungsinstitute, das führte aber keineswegs dazu, dass sie als Richtschnur in anderen Branchen problemlos akzeptiert wurden. Dies zeigte sich im öffentlichen Dienst, wo Warnstreiks und Urabstimmungen vonnöten waren, um eine für beide Seiten akzeptable Lösung zu finden (vgl. Punkt 3.4). Im Einzelhandel zogen die Arbeitgeber ihre Zustimmung zu zwei nach wochenlangen Verhandlungen und zahlreichen Streiks erreichten regionalen Ergebnissen wieder zurück. Insgesamt weisen die Vergütungsvereinbarungen ein breites Spektrum hinsichtlich Volumen und Ausgestaltung der Bestimmungen auf (vgl. Übersicht 1).

Übersicht 1

Tarifabschlüsse 2000 nach Datum des Abschlusses

Datum	Tarifbereich	Erhöhung	weitere Stufen	Weitere Regelungen
20.1.	Gebäudereiniger-handwerk NRW	2,7 % A-Löhne ¹⁾ u. Gehälter, 1,8 % B-Löhne ²⁾ ab 05/00 bis 04/01		
25.1.	Bankgewerbe	1,5 % ab 04/00 400 DM zusätzl. Einmalzahlung	1,5 % ab 08/00 bis 03/01	Regelungen zur befristeten Samstagsarbeit; Verlängerung der Öffnungsklausel zur Verkürzung der AZ, des TV Altersteilzeit, des TV Vorruestand; Erklärung zur Übernahme von Ausz.
3.2.	Privates Verkehrs-gewerbe NRW	04/99 bis 12/99: Nullmonate 3,0 % ab 1/00 unbefr.		
9.3.	Kfz-Gewerbe NRW	3,0 % ab 03/00 bis 02/01		
21.3.	Kfz-Gewerbe Thüringen	1,6 % ab 04/00	1,7 % ab 01/01 bis 10/01 2,1 % ab 11/01 bis 06/02	Verkürzung der Wochen-AZ in Stufen auf 37,5 Std.; U-Geld-Erhöhung in Stufen
22.3.	Chemie West	2,2 % für 12 Mon. regional unterschiedlich ab 06/07/08/00	2,0 % für 9 Mon. bis 02/03/04/02	Verbesserung VermL u. Altersvorsorge; verbesserte Altersteilzeit
27.3.	Hotel- u. Gaststätten-gewerbe Bayern	2,5 % ab 04/00 bis 03/01		
28.3.	Metallindustrie NRW	03-04/00: je 165 DM Pauschale 3,0 % ab 05/00	2,1 % ab 05/01 bis 02/02	AZ-Festschreibung bis 04/03; verbesserte Altersteilzeit; Übernahme der Ausz. für 12 Mon. ab 05/01; Verlängerung VermL für 5 J.
30.3.	Bauhauptgewerbe West (o. Berlin-West) (Ang.: o. Bayern)	2,0 % ab 04/00; Mindestlohn ab 09/00	1,6 % ab 04/01 bis 03/02; Mindestlohn ab 09/01	TV Altersteilzeit; Einführung tarifliche Zusatzrente
1.4.	Chemie Ost	2,8 % ab 07/00	2,8 % ab 07/01 bis 04/02	Neu: VermL u. Altersvorsorge ab 01/01; verbesserte Altersteilzeit
11./12./ 13.4.	Metall Ost	03-04/00: je 165 DM Pauschale 3,0 % ab 05/00	2,1 % ab 05/01 bis 02/02	AZ-Festschreibung bis 04/03; verbesserte Altersteilzeit; Übernahme der Ausz. für 12 Mon. ab 05/01; Einführung VermL in Stufen ab 05/01
4.5.	Versicherungen	04/00: 200 DM Pauschale 2,5 % ab 05/00 bis 04/01		Fortschreibung Modell „Ruhestand mit 60“ u. erneute Anschubfinanzierung; verbesserte Altersteilzeit; Appell zur Ausbildung
8.5.	Holz- und Kunststoff-verarbeitung Westfalen-Lippe	2,5 % ab 05/00	2,5 % ab 06/01 bis 04/02	TV Altersteilzeit; Übernahme der Ausz. für 6 Mon. ab 05/01, für 12 Mon. ab 05/02
11.5.	Druckindustrie West	3,0 % ab 04/00	2,5 % ab 06/01 bis 03/02	TV Altersteilzeit; Übernahme der Ausz. für 1 J. ab 01/01
12.5.	Papierverarbeitung	04-05/00: Nullmonate 3,0 % ab 06/00	2,5 % ab 06/01 bis 03/02	TV Altersteilzeit; Übernahme der Ausz. für 1 J. ab 08/00
16.5.	Druckindustrie Ost	04-06/00: Nullmonate 3,0 % ab 07/00	2,5 % ab 06/01 – 03/02	TV Altersteilzeit; Übernahme der Ausz. für 1 J. ab 01/01
18./19.5.	Bauhauptgewerbe Ost (o. Berlin-Ost)	04/00 bis 03/01: Nullmonate (Mindestlohn: 2,0 % ab 09/01)	1,4 % ab 04/01 bis 03/02 (Mindestlohn: 1,6 % ab 09/01)	Wiederinkraftsetzung Beschäftigungssicherungsklausel; Flexibilisierung der AZ-Mindestlohnstd.; ostdeutscher Unternehmen auf Baustellen Ost; Erhöhung zusätzliches U-Geld; TV Altersteilzeit; Einführung tarifliche Zusatzrente

Datum	Tarifbereich	Erhöhung	weitere Stufen	Weitere Regelungen
19.5.	Süßwarenindustrie NRW	04/00: 40 DM Pauschale 2,8 % ab 05/00 bis 03/01		
25.5.	Groß- und Außenhandel NRW	2,5 % ab 04/00	2,8 % ab 04/01 bis 03/02	Erklärung zu verstärkten Ausbildungsplatzangeboten und zur Übernahme von Ausgebildeten 312 DM jährlich zusätzlich für Altersvorsorge; bisherige VermL, U-Geld oder SZ können in Altersvorsorgeleistungen umgewandelt werden; bei Inanspruchnahme dieser Regelung Aufstockung der umgewandelten Beträge um 15 %
1.6.	Deutsche Post AG	2,3 % ab 04/00	2,3 % ab 05/01 bis 04/02	Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Belegschaftsaktien); unbefristete Übernahme der Ausz. des Prüfungsjahrgangs 2000, Erhalt der bisherigen Ausbildungsplätze
1.6.	Deutsche Telekom AG	3,15 % davon 1,0 % ab 04/00 2,15 % Leistungsentgelt, Auszahlung bis 06/01 (davon 1,3 % garantiert)	2,3 % Verwendung für Leistungsentgelt als Bestandteil des Neuen Bewertungs- u. Bezahlungssystems ab 05/01 bis 04/02	Mitarbeiterbeteiligungsprogramm (Belegschaftsaktien); unbefristete Übernahme der Ausz. des Prüfungsjahrgangs 2000, Erhalt der bisherigen Ausbildungsplätze; Verkürzung der WAZ auf 38 Std.
13.6.	Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden	04-07/00: je 100 DM Pauschale 2,0 % ab 08/00 Tarifniveaumanpassung Ost: von 86,5 auf 87 % ab 08/00	2,4 % ab 09/01 bis 10/02 Tarifniveaumanpassung Ost: auf 88,5 % ab 01/01, auf 90 % ab 01/02 bis 12/02	weiteres Einfrieren der SZ auf Basis ME 1993; Regelungen zur Zusatzversorgung u. weitere Verhandlungen bis Ende 01; verbesserte Altersteilzeit; Daraufhinwirken der TV-Parteien Ausz. für 12 Mon. zu übernehmen und Bestreben zur Beibehaltung der Zahl der Ausbildungsplätze; Verlängerung des TV zur sozialen AZ-Verteilung Ost bis 12/03
20.6.	Eisen- und Stahl-industrie (ohne Saarland) ³⁾	06-07/00: je 500 DM Pauschale 3,3 % ab 08/00	2,2 % ab 10/01 bis 05/02	verbesserte Altersteilzeit
28.6.	Steinkohlenbergbau	06/00: Nullmonat 07/00: 50 DM Pauschale 2,0 % ab 08/00 bis 07/01		unbefristete/9-monatige Übernahme der bergmännischen/übrigen Auszubildenden

- 1) Glas- u. Gebäudeaußenreinigung
 2) Unterhalts-, Gebäudeinnen- u. Bauschlussreinigung
 3) Erklärungsfrist: 13.7.00.
 Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 28.6.2000.

2. Ergebnisse im Überblick

Die Gewerkschaften des DGB schlossen in der Tarifrunde 2000 im ersten Halbjahr Einkommenstarifverträge für rund 12,5 Mio. Beschäftigte ab, darunter 1,8 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 57 % der von Tarifverträgen überhaupt erfassten ArbeitnehmerInnen.

Die *durchschnittliche Abschlusserate* betrug 4,6 %, in Westdeutschland 4,4, in Ostdeutschland 5,9 %. Diese Größe berücksichtigt nur die *tabellenwirksamen* Tarifanhebungen, d.h. sie schließt Stufenanhebungen ein, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, berücksichtigt jedoch nicht Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen. In dieser Tarifrunde fällt die Abschlusserate deshalb so hoch aus, weil in einer Reihe großer Tarifbranchen länger, meist zwei Jahre laufende Vereinbarungen getroffen wurden, die bereits auch Tarifanhebungen für das kommende Jahr enthalten. Hinzu kommen in den neuen Ländern Anhebungen der Tarifvergütungen zur Angleichung an das westliche Tarifniveau. Berücksichtigt man lediglich die im 1. Halbjahr 2000 in Kraft getretenen Tariferhöhungen, ergibt sich für die alten Länder eine Erhöhung um 2,7 %, für die neuen Länder um 2,9 %. Differenziert man diese Größe für ganz Deutschland nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr eine erhebliche Streuung: Am unteren Ende liegt das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 1,9 %, an der Spitze das Investitionsgütergewerbe mit 3,0 %.

Die *jahresbezogene Steigerung* der Tarifverdienste beträgt für dieses Jahr durchschnittlich 2,3 %. Diese Größe bringt – anders als die Abschlusserate – die Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelts des laufenden Jahres gegenüber dem durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelt des Vorjahrs zum Ausdruck. Einbezogen werden bei dieser Größe auch die Pauschalzahlungen für verzögert in Kraft getretene Neuabschlüsse, nicht jedoch *zusätzliche* Einmalzahlungen. Sie liegt 0,7 Prozentpunkte unter der Steigerung des Vorjahres (3,0 %). Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (vgl. Tabelle 1). Anders als in früheren Jahren liegt 2000 die Tarifsteigerung in den neuen Ländern im Durchschnitt unter der in den alten Ländern. Sie beträgt 2,0 % gegenüber 2,3 %. Eine wesentliche Ursache dafür ist der geringe Anstieg im ostdeutschen Bauhauptgewerbe, der in diesem Jahr lediglich 0,1 % beträgt. Unter dem Westanstieg liegt auch die jahresbezogene Ost-Steigerung u. a. im Wirtschaftsbereich Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck. Umgekehrt fallen die Tarifsteigerungen im ostdeutschen Wirtschaftsbereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe deutlich höher aus als in den entsprechenden Westbereichen.

Im Jahr 2000 liegen also die jahresbezogenen Tarifsteigerungen von durchschnittlich 2,3 % voraussichtlich deutlich unter der Summe aus der prognostizierten Preissteigerungsrate von mind. 1 % und dem An-

Tabelle 1
Tarifsteigerung 2000¹⁾

Wirtschaftsbereich	West	Ost	D
Gartenbau, Land- u. Forstwirtschaft	2,4	2,3	2,3
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	1,6	1,8	1,7
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	2,4	3,3	2,4
Investitionsgütergewerbe	2,5	2,6	2,5
Verbrauchsgütergewerbe	2,8	2,7	2,8
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	2,9	2,0	2,9
Baugewerbe	2,2	0,1	1,6
Handel	2,9	-	2,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	2,2	3,2	2,4
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	2,0	2,0	2,0
Private Dienstleistungen, Organ.			
o. Erwerbszweck	2,5	1,8	2,4
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	1,8	2,1	1,9
Gesamte Wirtschaft	2,3	2,0	2,3

1) Jahresbezogene Erhöhung 2000 gegenüber 1999.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2000 Stand: 20.6.2000.

stieg der Arbeitsproduktivität von etwa 3 %. Dies gilt auch dann noch, wenn man die zusätzlichen Abschlusskomponenten etwa zur Altersteilzeit u.a. mit einrechnen würde. Gleichwohl werden auch in diesem Jahr in der Mehrzahl der Wirtschaftsbereiche wieder Reallohnsteigerungen erreicht.

Ein Blick auf das Tarifniveau Ost/West, d.h. das Verhältnis der tariflichen Grundvergütungen in den neuen Ländern im Vergleich zu den alten Ländern ergibt am Beispiel ausgewählter Tarifbereiche folgendes Bild. Im Durchschnitt von rund 40 ausgewählten Tarifbereichen mit rund 2,4 Mio. Beschäftigten errechnet sich ein Tarifniveau Ost/West von 91,4 %, das geringfügig unter dem Stand von Ende 1999 liegt. Ursächlich dafür ist vor allem der Tarifabschluss im Bauhauptgewerbe, der für Ostdeutschland anders als für Westdeutschland in diesem Jahr keine Tarif erhöhung vorsieht (vgl. Punkt 3.3).

3. Ausgewählte Tarifrunden

3.1 Chemische Industrie

In der westdeutschen chemischen Industrie liefen die Entgelttarifverträge in diesem Jahr regional gestaffelt zum 31.5. (Bezirke Nordrhein, Rheinland-Pfalz, Hessen), 30.6. (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen, Westfalen, Baden-Württemberg, Berlin und neue Bundesländer) sowie 31.7. (Saarland) aus.

Im Februar 2000 veröffentlichte der Hauptvorstand der IG BCE eine Tarifpolitische Erklärung, die auch eine Forderungsempfehlung für die Tarifrunde 2000 enthielt. Darin bekannte sich die Gewerkschaft nochmals nachdrücklich zur tarifpolitischen Erklärung im Rahmen des Bündnisses für Arbeit vom 9.1.2000 und betonte, dass gerade die IG BCE in den vergangenen Jahren etwa mit den Einstellbezügen für Langzeitarbeitslose, dem Arbeitszeit- und Entgeltkorridor und dem Altersteilzeittarifvertrag Regelungen im Sinne eines Bündnisses für Arbeit vereinbart habe. Die tarifpolitischen Instrumente müssten weiterentwickelt werden.

Zu der kontrovers diskutierten Frage, welche Tarif erhöhungen mit der im Bündnis gefundenen Sprachregelung kompatibel sind, äußerte die IG BCE: „Das Bündnis für Arbeit darf nicht so definiert werden, dass für Einkommensverbesserungen kein Raum mehr bleibt. Neben den beschäftigungspolitischen Maßnahmen sollten die Entgeltherhöhungen oberhalb der zu erwartenden Preissteigerungsrate liegen. Der Hauptvorstand der IG BCE sieht aufgrund der positiven konjunkturellen Aussichten den notwendigen Spielraum für am Produktivitätswachstum der Branchen orientierte beschäftigungs- und einkommenswirksame Tarifvereinbarungen“²⁾. Die Empfehlungen im Einzelnen wurden in den Tarifforderungen der Bezirke übernommen. Sie umfassen:

- Tarifsteigerung: Erhöhung der Entgelsätze und Ausbildungsvergütungen oberhalb der zu erwartenden Preissteigerungsrate, die den Gesamtrahmen eines Tarifabschlusses, der durch die Produktivitätsentwicklung der chemischen Industrie vorgegeben ist, berücksichtigt. Die Laufzeit sollte zwölf Monate betragen. Damit verzichtete die IG BCE explizit auf eine bezifferte Forderung zur Tariferhöhung.
- Altersteilzeit: Verlängerung der Laufzeit entsprechend den neuen gesetzlichen Regelungen, Anspruch auch für Teilzeitbeschäftigte; eine „Lösung“ für die versicherungsmathematischen Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt.
- Neue Bundesländer: weitere Angleichung der Tarifverträge für die ostdeutsche Chemieindustrie.

Außerdem forderte die Gewerkschaft die Vereinbarung eines Zielrahmens für die Weiterentwicklung des Bundesentgelttarifvertrages. Dazu hatte es bereits Gespräche rund um dem Arbeitgeberverband gegeben, in denen dieser u.a. die Vereinbarung eines eigenständigen „Dienstleistungstarifvertrages“ gefordert hatte, um für bestimmte ausgegliederte Unternehmensteile günstigere Tarifbedingungen realisieren zu können.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) lehnte die Gewerkschaftsforderungen mit der Begründung ab, es handele sich um ein „Umverteilungspaket mit erheblichen Folgekosten“³⁾. Positiv wurde vermerkt, dass sich die IG BCE deutlich von den überzogenen Vorstellungen anderer Gewerkschaften unterscheide, trotzdem schöpfe auch sie den Produktivitätszuwachs voll aus. Arbeitsplatzschaffende Investitionen seien aber nur möglich, wenn der Abschluss insgesamt spürbar unter dem Produktivitätszuwachs liege.

²⁾ Tarifpolitische Erklärung des Hauptvorstandes der IG BCE vom 15.2.2000.

³⁾ Handelsblatt vom 16.2.2000.

Aufgrund der besonderen Forderungsstruktur hatten die regionalen Tarifkommissionen der IG BCE Verhandlungen auf Bundesebene beschlossen. Die erste Verhandlungsrunde fand am 13.3.2000 in Hannover statt. Im Mittelpunkt stand zunächst, wie üblich, die Erörterung der wirtschaftlichen Branchensituation. Die Gewerkschaft machte geltend, dass sich die Situation gegenüber dem Vorjahr deutlich gebessert habe, der Umsatz sei gestiegen, der Auslandsanteil habe nochmals zugenommen, die Branchenproduktivität sei auf Stundenbasis um 4,8 % gestiegen.

Inhaltlich zeigten sich die Arbeitgeber bereit, den Altersteilzeittarifvertrag weiterzuentwickeln und auch die tarifliche Altersvorsorge mitzuverhandeln. Eine tarifliche Gesamtlösung sei nur in einem Zweijahrestarifvertrag denkbar, was von der IG BCE jedoch abgelehnt wurde. Die Verhandlungen, die nach Angaben der Gewerkschaft „in einer konstruktiven und sachlichen Atmosphäre“ verliefen, wurden lediglich um eine Woche, auf den 20./21.3., vertagt. Die Tarifparteien der chemischen Industrie „drücken aufs Tempo“ – wie die Presse vermerkte⁴⁾.

Ebenfalls am 13.3. fand in der Metallindustrie die 3. Verhandlungsrunde in Baden-Württemberg statt. Dort legten die Arbeitgeber ein Modell für eine verbesserte Altersteilzeit vor, das von Seiten der Gewerkschaft allerdings als unzureichend abgelehnt wurde. Auch bundesweit waren die Metalltarifparteien zu diesem Zeitpunkt von einer Einigung noch weit entfernt (vgl. Punkt 3.2).

Als am 20.3. die zweite Verhandlungsrunde in der chemischen Industrie begann, war klar, dass beide Tarifparteien sehr an einem für die weitere Tarifrunde bestimmenden Pilotabschluss interessiert waren. Die Tarifkommissionen als Entscheidungsgremien befanden sich am Verhandlungsort. Die Verhandlungen waren auf zwei Tage angesetzt. In der Nacht zum 22.3. erreichten Chemiearbeitgeber und IG BCE dann den erwünschten *Abschluss*. Er sah folgende Komponenten vor⁵⁾:

- Die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen werden, regional unterschiedlich ab dem 1.6./1.7./1.8., für zwölf Monate zunächst um 2,2 %, dann für weitere 9 Monate um 2,0 % angehoben. Die Gesamtaufzeit beträgt 21 Monate.
- Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wird bis Ende 2009 verlängert und die Dauer der Altersteilzeit auf sechs Jahre ausgedehnt. Für jeden Monat, den ein/e Arbeitnehmer/in Rentenabschläge in Kauf nimmt, enthält er/sie bis zum 65. Lebensjahr im vollkontinuierlichen Schichtsystem 750 DM, bei teilkontinuierlicher oder Zweischichtarbeit 550 DM, bei Tagschicht 450 DM⁶⁾. Auch Teilzeitbeschäftigte können zukünftig Altersteilzeit in Anspruch nehmen.
- Die Möglichkeit der tariflichen Altersvorsorge auf Basis der Umwandlung der vermögenswirksamen

Leistungen wird von 936 DM auf 1200 DM heraufgesetzt. Für Beschäftigte, die diesen Tarifvertrag nicht in Anspruch nehmen, wird das zusätzliche Urlaubsgeld um 264 DM aufgestockt. Die Regelung tritt zum 1.1.2001 in Kraft.

- Die Ausbildungsplatzinitiative soll ausgebaut werden. Die bisher nicht ausbildenden Betriebe sind aufgefordert, entsprechende Anstrengungen zu unternehmen. Bis Ende 2002 soll die Zahl der Ausbildungsplätze erneut um 5 % erhöht werden.

Im Zusammenhang mit der verstärkten Ausgliederung, etwa im Bereich Logistik und Kantinen, haben die Tarifparteien den Betriebsparteien „neue Gestaltungsspielräume eröffnet“. Dabei handelt es sich um eine Entgelt-Öffnungsklausel sowie um die Möglichkeit, unternehmensbezogene Tarifverträge abzuschließen. Die Tarifparteien müssen solchen Regelungen zustimmen. Zur Reform des Bundesentgelttarifvertrages haben die Tarifparteien vereinbart, Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, bis zum 30.9.2001 ein Konzept vorzulegen.

Eine Woche nach dem Westabschluss erzielten die Tarifparteien auch einen Abschluss für die ostdeutsche Chemieindustrie. Für die rund 30.000 Beschäftigten wurde vereinbart:

- Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,8 % zum 1.7.2000 und zwölf Monate später um weitere 2,8 %. Die Gesamtaufzeit beträgt 22 Monate. Die Chemiebeschäftigen erreichen damit nach Angaben der IG BCE ein Tarifniveau von rund 84,2 statt bisher rund 83 %.
- Der für die alten Bundesländer geltende Altersteilzeittarifvertrag (s. oben) wurde übernommen.
- Zum 1.1.2001 wird ein Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge neu eingeführt. Das Gesamtvolume beläuft sich auf 576 DM pro Jahr.
- Auch die Ausbildungsplatz-Initiative soll wie im Westen weitergeführt werden.

Aus Sicht der Gewerkschaft handelte es sich bei dem „Beschäftigungspakt“ um ein Tarifpaket, „das sich sehen lassen kann“, so das für Tarifpolitik zuständige Vorstandmitglied Werner Bischoff. „Wir haben die Vereinbarungen aus dem Bündnis für Arbeit aufgenommen und branchenspezifisch umgesetzt. IG BCE und Arbeitgeber haben einen guten Beitrag zum Gelingen des Bündnisses geleistet“⁷⁾). Aus Sicht der Arbeitgeber gelang den Tarifparteien mit dem Tarifabschluss „nahezu eine Quadratur des Kreises“.

⁴⁾ „Chemie strebt raschen Tarifabschluss an“, Handelsblatt vom 14.3.2000, S. 7.

⁵⁾ Vgl. im Überblick IG BCE, Medieninformation IV/11 vom 22.3.2000. Im Detail: Chemietarifbündnis 2000 – Verhandlungsergebnis vom 22.3.2000.

⁶⁾ Diese Summe wird für maximal 48 Monate mit dem Ende der Altersteilzeit ausgezahlt.

⁷⁾ Zitiert nach: IG BCE, Medieninformation IV/11 vom 22.3.2000, S. 1

Mit deutlicher Anspielung auf die Metallindustrie formulierte BAVC-Präsident Coenen, das „Chemie-Tarifbündnis“ verfolge statt „einseitiger Fixierung auf nicht finanzierte Frühverrentungsmodelle“ einen Ansatz, der Altersteilzeit, tarifliche Zusatzrente und Ausbildungsplatzförderung miteinander kombiniere⁸⁾.

Auch in der Presse wurde der Abschluss mit Blick auf die (tarif-)politische Gesamtlage kommentiert: Die Financial Times Deutschland titelte „Musterbranche Chemie schließt Bündnis für den Kanzler“ und formulierte stellvertretend für viele andere „Chemie-Abschluss bringt Zwickel in die Zwickmühle“. Die Frankfurter Rundschau hielt unter der Überschrift „Vergoldete Bündnistreue“ fest, dass die „Arbeitgeber bereit sind, einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu vergolden, wenn er nur nicht ‚Rente mit 60‘ heißt“⁹⁾. Die IG Metall gab sich zunächst unbeeindruckt und äußerte unzweideutig, der Abschluss lasse sich nicht auf die Metallindustrie übertragen.

3.2 Metallindustrie

Die Tarifrunde 2000 in der Metallindustrie hatte gewissermaßen einen mehr als einjährigen Vorlauf: Im Zentrum der Auseinandersetzung stand – neben der Forderung nach Einkommenserhöhungen – die Durchsetzung der *Rente mit 60 Jahren*, die der IG Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel erstmals im Oktober 1998 als beschäftigungspolitisches Projekt vorschlug. Seitdem riss die Auseinandersetzung um Sinn und Zweck dieses Vorschlags, seine mögliche Ausgestaltung und praktische Umsetzung nicht mehr ab (vgl. dazu R. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000, S. 89 ff.). Die Arbeitgeber lehnten das Modell von vornherein rundweg ab und plädierten stattdessen für flexible betriebliche Lösungen und eine Weiterentwicklung der bestehenden Altersteilzeitregelungen. Die Bundesregierung reagierte zwar zunächst grundsätzlich positiv, lehnte jedoch eine finanzielle Beteiligung rundheraus ab. Im Bündnis für Arbeit gelang vor diesem Hintergrund keine substanzelle Einigung, im Juni 1999 wurde lediglich ein Prüfauftrag an die entsprechende Arbeitsgruppe gegeben. Auch die – überraschende – Einigung zwischen IG Metall, Bundesarbeitsministerium und dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) im Oktober 1999 auf Grundsätze für ein Modell des vorgezogenen Ruhestandes, das eine Belastung der Rentenversicherung ausschließen sollte, führte im Ergebnis nicht weiter, weil die Bundesregierung es ablehnte, vor einer Einigung der Tarifparteien entsprechende gesetzliche Grundlagen zu schaffen. Im Dezember erklärte die IG Metall, sie stelle sich für die Tarifverhandlungen 2000 auf eine reine Lohnrunde ein, wenn es im Bündnis für Arbeit zu keiner Einigung über eine „Rente mit 60“ komme. Nach harten Konflikten verständigten sich die Bündnisparteien im Januar 2000 auf die eher allgemein ge-

haltene Formulierung, dass die Tarifpartner differenzierte betriebs- und branchenbezogene Regelungen anstreben, die „ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben ebenso wie eine verstärkte Nutzung der Altersteilzeit“ einschließen (Bündnis 2000). In ihre Tarifforderung nahm die IG Metall den Ausstieg mit 60 auf und erklärte sich bereit, ggf. eine niedrigere Lohnsteigerung zu akzeptieren, wenn es zu einer entsprechenden Tarifvereinbarung käme.

Die Vergütungstarifverträge in der Metallindustrie liefen in West- und Ostdeutschland einheitlich Ende Februar aus. Die Diskussion der möglichen Lohnforderung begann bereits im Herbst. In einer Analyse der sozialökonomischen Rahmenbedingungen kam die Wirtschaftsabteilung der IG Metall zu der Einschätzung, dass aus konjunktur-, verteilungs- und beschäftigungspolitischen Erfordernissen „eine tarifliche Ausschöpfung der Verteilungsspielräume“ durch höhere Löhne und Arbeitszeitmaßnahmen vonnöten sei. Sie bezifferte den gesamtwirtschaftlichen kosten- und verteilungsneutralen Verteilungsspielraum auf „mindestens vier Prozent“ (IG Metall 2000, 11). Eine Umverteilungskomponente, wie sie noch im voraufgegangenen Jahr Bestandteil der sozial-ökonomischen Analyse der IG Metall gewesen war, wurde in diesem Papier nicht mehr gefordert.

Die übliche Forderungsempfehlung des IG Metall-Vorstandes wurde in dieser Tarifrunde relativ spät am 11. 1., zwei Tage nach der gemeinsamen Erklärung im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, veröffentlicht. Den regionalen Tarifkommissionen empfahl der Vorstand ein Forderungsvolumen von „bis zu 5,5 Prozent“. Mit dieser Forderung sollten sowohl die Tarifvergütungen erhöht als auch der vorzeitige Ausstieg aus dem Berufsleben mit 60 finanziert werden. Dabei ging die IG Metall von einer Preissteigerung von bis zu 1,5 % und einer gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung von bis zu 3,5 % aus. Dieses Forderungsvolumen lag nach Auffassung des Vorstands eher an der Untergrenze dessen, was die Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben diskutierten. Mit der Forderung einer Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt sollten in der Metall- und Elektroindustrie in den nächsten 5 Jahren über 142.000 ArbeitnehmerInnen das vorzeitige Ausscheiden ermöglicht und im gleichen Umfang Neueinstellungen von Jungen und bisher Arbeitslosen organisiert werden. Angesichts der guten Geschäftsentwicklung in der Metallindustrie mit einem Anstieg der Nettoeinnahmen von 1 Mrd. DM im Jahr 1993 auf 41,6 Mrd. DM im Jahr 1999 und eines deutlichen Rückgangs der Lohnstückkosten, die noch immer 8 % unter dem Niveau des Jahres 1995 lägen, seien die Forderungen

⁸⁾ Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Pressemitteilung vom 22.3. 2000.

⁹⁾ Jutta Roitsch, Vergoldete Bündnistreue, Frankfurter Rundschau vom 23.3. 2000.

der IG Metall nicht nur berechtigt, sondern auch „angemessen und bezahlbar“¹⁰⁾.

Gesamtmetall kritisierte umgehend, dass diese Forderungsempfehlung im Widerspruch zur Bündniserklärung stehe. Die „fatale“ Formel ‚Produktivität + Preisanstieg‘ gehöre nach dieser Erklärung der Vergangenheit an. Aus den vom Sachverständigenrat prognostizierten Produktivitätsanstieg von 2,6% müssten sämtliche Teile des Tarifabschlusses finanziert werden. Aus Sicht der IG Metall wurde dagegen im Bündnis „nicht vereinbart, dass von den Unternehmen durchgesetzte Preiserhöhungen künftig in der Tarifpolitik keine Rolle mehr spielen und von den Arbeitnehmern allein bezahlt werden sollten“¹¹⁾. Die Arbeitgeber forderten ihrerseits einen mehrjährigen Tarifabschluss, der das Realeinkommen sichere, sowie ein erfolgsorientiertes Weihnachtsgeld. Eine Rente mit 60 lehnten sie strikt ab, stattdessen sollten den älteren Beschäftigten attraktive Altersteilzeitangebote gemacht werden.

Noch vor dem offiziellen Beginn der Tarifverhandlungen fand am 18.1. ein Spitzengespräch statt, bei dem neben einem neuen Tarifvertrag über Vermögensbildung auch die Tarifrunde 2000 eine Rolle spielte. Das Gespräch blieb ohne erkennbare Ergebnisse. Am 27.1. genehmigte der IG Metall-Vorstand die Tarifforderungen der Bezirke. Sie enthielten im Kern die genannten Elemente, z.T. in regionalen Variationen:

- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab dem 1.3.2000 um 5,5 %. Bei den Ausbildungsvergütungen wurden z.T. Festbeträge, zum Beispiel von 80 bzw. 100 DM je Ausbildungsjahr, oder eine prozentuale Ankoppelung an den Facharbeiterecklohn gefordert.
- Tarifvertrag zum Ausscheiden mit 60 als Teil der Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt.
- Übernahme der Ausgebildeten für mindestens 12 Monate (bislang: überwiegend 6 Monate). Teilweise wurde eine Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze gefordert.

In Bayern und in Nordwürttemberg/Nordbaden wurde zusätzlich die Möglichkeit der Umwandlung von Teilen des Urlaubsgeldes bzw. der Sonderzahlung in Versorgungskapital auf Wunsch der Beschäftigten gefordert. Die vermögenswirksamen Leistungen sollten von 52 auf 78 DM gesteigert werden. In Nordrhein-Westfalen forderte die IG Metall einen Tarifvertrag zur Förderung der Kooperation in der Europäischen Region Belgien, Niederlande, Nordrhein-Westfalen. Er sollte einen Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an einem beruflichen Praktikum in Betrieben der Metall- und Elektrobranche in Belgien oder den Niederlanden begründen.

Die ersten Verhandlungsrunden am 9.2. für die Tarifgebiete Küste sowie am 10.2. für Bayern und nach-

folgend in den anderen Tarifgebieten blieben erwartungsgemäß ohne Ergebnis. In der 2. Verhandlungsrunde am 6.3. legten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg u.a. folgenden Vorschlag vor:

- Drei Jahre lang sollen die Entgelte um 1,5 % steigen mit einer Korrekturmöglichkeit für den Fall einer Abweichung der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung von den Prognosen.
- Das Weihnachtsgeld soll auf der Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen erfolgsabhängig gestaltet werden können.
- Die vermögenswirksamen Leistungen sollen für fünf Jahre verlängert werden mit der Möglichkeit der Umwandlung in Versorgungskapital.
- Eine Beschäftigungsbrücke im Rahmen der Altersteilzeit sei denkbar, jedoch ohne allgemeinen Rechtsanspruch. Für besonders belastete Beschäftigungsgruppen (z.B. Schichtarbeiter, Schwerbeschädigte) sei dagegen ein Anspruch vorstellbar; die Finanzierung solle mit je 0,5 % durch Arbeitgeber und Beschäftigte erfolgen. Laufzeit dieser Regelung ebenfalls drei Jahre.

Bei einer Gesamtbelastung der Arbeitgeber von 2,0 % stunden für weitere Beschäftigungssicherung nur noch 0,6 % zur Verfügung. Wegen der arbeitszeit- und kostenmäßigen Belastung müsse der Manteltarifvertrag entsprechend verlängert werden. Die IG Metall kritisierte die unzureichende Höhe sowie die lange Laufzeit der vorgesehenen Entgelterhöhung. Zur vorgeschlagenen Beschäftigungsbrücke problematisierte sie vor allem die unzureichenden Nutzungsmöglichkeiten, insbesondere im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe. Die Verhandlungen wurden nach dreieinhalf Stunden auf den 13.3. vertagt. Bei den am gleichen Tag stattfindenden 2. Verhandlungsrunden im Nordverbund und in Niedersachsen sowie am 9.3. in NRW legten die Arbeitgeber im Kern identische Angebote vor. Auch hier wurden die Verhandlungen ohne substantiellen Fortschritt in der Sache vertagt.

Am 13.3. fand in Baden-Württemberg die 3. Verhandlungsrunde statt, in der die Arbeitgeber ihre Vorschläge zur Beschäftigungsbrücke präzisierten¹²⁾: Sie sollte für 58-jährige Beschäftigte als modifizierte Altersteilzeit neben der bestehenden Altersteilzeitregelung befristet für 3 Jahre ermöglicht werden und in Betrieben gelten, in denen es noch keine freiwilligen Betriebsvereinbarungen gibt. Die Beschäftigten müssten bestimmte Bedingungen erfüllen¹³⁾. Unab-

¹⁰⁾ Metall-Pressedienst Nr. 3/2000 vom 11.1.2000.

¹¹⁾ Zitiert nach FAZ vom 12.1.2000

¹²⁾ Vgl. Gesamtmetall Sonderrundschreiben Nr. 12 zur Tarifrunde 2000 vom 13.3.2000

¹³⁾ Mindestens eines der folgenden Kriterien sollte erfüllt sein: durch betriebsärztliche Bescheinigung nachgewiesene ständige erhebliche Leistungsminderung, Schwerbehinderte, in den letzten 5 Jahren dauerhaft in Wechsel- oder Nachschichtarbeit, 30-jährige Betriebszugehörigkeit, Eingruppierung in eine Lohngruppen unterhalb der Ecklohngruppe.

hängig von diesen Bedingungen sollte ein Schutz vor „übermäßiger Inanspruchnahme“ gewährleistet werden¹⁴⁾. Die IG Metall lehnte diese Vorstellungen ab. Sie verwies darauf, dass durch die Vielzahl von Kriterien kaum reale Ansprüche entstehen würden und bewertete vor allem den Ausschluss der Betriebe mit freiwilligen Betriebsvereinbarungen als höchst problematisch. Die Verhandlungen wurden auf den 21. und 24.3. vertagt.

In der 4. Verhandlungsrunde am 21.3. machten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg geltend, dass von den bisherigen Zugangskriterien für die modifizierte Altersteilzeit bereits 3,5 % der Beschäftigten erfasst würden. Ausweitungen etwa bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit müssten Einschränkungen der Kriterien an anderer Stelle mit sich bringen. Im Übrigen sei es an der Zeit, nun auch die Arbeitgeberanliegen zu behandeln. Nach intensiven Diskussionen über Details der Beschäftigungsbrücke und einer längeren Unterbrechung der Verhandlungen auf Wunsch der Arbeitgeber, vertagten sich die Tarifparteien auf den 24.3. Die Arbeitgeber boten außerdem den 30.3. als weiteren Verhandlungstermin an, der von der IG Metall akzeptiert wurde.

Zwei Tage vor Beginn der 5. Verhandlung in Baden-Württemberg kam es in der chemischen Industrie zum Abschluss (vgl. Punkt 3.1). Dies hatte auch bezüglich der Altersteilzeit Konsequenzen. Die IG Metall stellte die Frage, warum in der chemischen Industrie ein allgemeiner Anspruch ab 55 Jahre mit Abfindungen möglich sei, in der Metallindustrie jedoch nicht. Die Metallarbeitgeber verwiesen darauf, dass im Chemie-Abschluss zwar die Lohnzahl vernünftig sei, die Altersteilzeitregelungen aber nicht zuletzt wegen der Betriebsgrößenstruktur nicht übertragbar sei. Auch in einer kleinen Verhandlungsrunde konnte keine Annäherung erzielt werden. Die Verhandlungen wurden auf den 30.3. vertagt und als weitere Termine der 4. und 5.4. vereinbart.

Zur großen Überraschung der Öffentlichkeit wie auch der IG Metall kam es zwischenzeitlich in der Verhandlungsrunde in der Nacht vom 27. zum 28.3. in Nordrhein-Westfalen zu einer Einigung auf einen *Abschluss*, der folgende Bestandteile beinhaltete:

- Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 3,0 % ab dem 1.5.2000. Für die Monate März und April 2000 gab es eine Einmalzahlung von je 165 DM. Eine weitere Erhöhung um 2,1 % tritt zum 1.5.2001 in Kraft mit einer Laufzeit bis zum 28.2.2002.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 1.3.2000 um 3,0 % auf 1.204/1.264/1.353/1.470 DM.
- Verlängerung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit vom 23.10.1997 bis zum 30.4.2003 unter Anpassung an die neue Gesetzlage.
- Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke (s. unten).

- Verlängerung der Übernahmefrist für Ausgebildete nach dem 1.5.2001 von 6 auf mindestens 12 Monate.
- Wiederinkraftsetzen des nachwirkenden Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen ab dem 1.1.2000 für 5 Jahre. Die Entgeltumwandlung für die Altersvorsorge soll ermöglicht werden.

Nach dem „*Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke*“ erhalten 57-jährige einen Anspruch auf bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit. Die Beschäftigten erhalten zum Ausgleich für die Rentenminderung aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens eine Abfindung von 450 DM für max. 48 Kalendermonate (max. 21.600 DM). Der Anspruch auf Altersteilzeit ist ausgeschlossen, wenn und solange 4 % (ab 1.5.2002 5 %) der Beschäftigten des Betriebes von der Altersteilzeit Gebrauch machen, oder wenn mehr als 40 % der 57-jährigen, mehr als 50 % der 58-jährigen, mehr als 60 % der 59-jährigen einen Altersteilzeitarbeitsvertrag abgeschlossen haben. Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn eine freiwillige Betriebsvereinbarung besteht¹⁵⁾. Bei ArbeitnehmerInnen mit Schlüsselqualifikation kann der Beginn um 6 Monate verschoben werden. Im Gegenzug wurden die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen (35-Stunden-Woche) um drei Jahre bis zum 30.4.2003 verlängert. Eine Kündigung dieser Bestimmungen hat die zeitgleiche Beendigung der Regelungen zur Beschäftigungsbrücke und der Übernahmeregelungen für Ausgebildete zur Folge.

Dieser Abschluss führte dazu, dass die unmittelbar bevorstehenden umfangreichen Warnstreiks in Baden-Württemberg buchstäblich in letzter Minute abgesagt werden mussten. Dort wurde in der Tarifkommission die „Nacht- und Nebelaktion“ des Tarifabschlusses kritisiert und insbesondere die Höhe des Lohnabschlusses als unzureichend beurteilt. Ebenfalls wurde die mangelnde Koordinierung der Tarifrunde durch den Vorstand als inakzeptabel bezeichnet¹⁶⁾. Im Kern wurden die NRW-Ergebnisse in den folgenden Tagen z.T. mit leichten Modifikationen in den anderen Westbereichen übernommen¹⁷⁾. In NRW selbst wurde die Vereinbarung zur Beschäftigungs-

¹⁴⁾ Die Arbeitgeber forderten dazu: eine Begrenzung auf 3 % der Arbeitnehmer, einen möglichen Ausschluss von Beschäftigten mit Schlüsselqualifikationen von der Altersteilzeit durch den Arbeitgeber, kein Anspruch für Beschäftigte in Unternehmen mit weniger als 300 Beschäftigten, keinen Anspruch auf modifizierte Altersteilzeit, wenn eine Wiederbesetzung nicht möglich ist, Begrenzung der Inanspruchnahme durch das Kapital auf dem betrieblichen Sonderkonto.

¹⁵⁾ Die Tarifparteien müssen prüfen, ob die neuen Zugangskriterien integriert werden können. Es besteht ein befristetes Sonderkündigungsrecht. Wenn keine Anpassung vereinbart wird, gelten die Regelungen der Beschäftigungsbrücke.

¹⁶⁾ Vgl. zur IG Metall-internen Diskussion die Beiträge von Karch (2000) und Lang (2000) sowie das Streitgespräch zwischen beiden in Direkt (2000).

¹⁷⁾ In Baden-Württemberg z.B. werden die Ausbildungsvergütungen zum 1.5.2001 nochmals um 2,1 % angehoben und die Übernahmeverpflichtung beginnt bereits zum 1.1.2001. Außerdem verpflichteten sich die Tarifparteien dort, innerhalb der nächsten 24 Monate über die inhaltliche Ausgestaltung verschiedener Aspekte der individuellen, flexiblen Arbeitszeitgestaltung (inkl. Langzeitkonten und Teilzeitarbeit) zu verhandeln.

brücke noch einmal in einigen Punkten konkretisiert bzw. verändert¹⁸⁾.

Unterdessen liefen die Verhandlungen in der ostdeutschen Metallindustrie weiter. Dort ging es der IG Metall ergänzend zu den Westforderungen um weitere Angleichungsschritte, insbesondere bei den vermögenswirksamen Leistungen, die dort noch nicht gezahlt würden. Nach Warnstreiks von mehreren zehntausend Metallbeschäftigte Anfang April erreichte die IG Metall schließlich am 11.4. einen Pilotabschluss für Ostdeutschland, der neben einer Übernahme des NRW-Ergebnisses eine Einführung und Anhebung der vermögenswirksamen Leistungen in drei Stufen vorsah: Ab 1.5.2001 werden monatlich 26 DM gezahlt, ab 1.5.2003 wird auf 39 DM erhöht und ab 1.1.2005 wird mit 52 DM im Monat der Stand im Westen erreicht. Die 38-Stunden-Woche wurde bis 30.4.2003 festgeschrieben und liegt damit weiterhin drei Stunden über der tariflichen Wochenarbeitszeit in der westdeutschen Metallindustrie.

Die Bewertung des Metallabschlusses durch die Tarifparteien fiel beiderseits positiv aus, allerdings erwartungsgemäß mit deutlich unterschiedlichen Akzenten: Die IG Metall hob vor allem die durchgesetzte Beschäftigungsbrücke, die verlängerte Übernahmeregelung, und die spürbaren Reallohnerhöhungen hervor. Dass die angestrebte „Rente mit 60“ nicht in der gewünschten Form erreicht wurde, nahm IG Metall-Vorsitzender Zwickel gelassen: „Wir sind keine Modellfetischisten.“ Gesamtmetall betonte demgegenüber die lange Laufzeit („Unsere Unternehmen haben für die nächsten beiden Jahre Tariffrieden und eine feste Kalkulationsbasis“), die Festschreibung der Wochenarbeitszeit für drei Jahre und die Abwehr des Modells „Rente mit 60“. Außerdem können die Metallarbeitgeber eine – insgesamt gesehen – moderate Lohnentwicklung für sich verbuchen: „Die M+E-Industrie wird im Jahr 2000 ihre Lohnstückkosten deutlich verringern. Die Gründe: Die moderaten Tarifabschlüsse auf der einen und ein sich wieder beschleunigender Produktivitätszuwachs auf der anderen Seite“¹⁹⁾. In der Öffentlichkeit stieß der Abschluss, ähnlich wie bereits der Chemie-Abschluss, auf breite Zustimmung. Er wurde vor allem wegen der moderaten Lohnerhöhung und der langen Laufzeit gleichermaßen als ein Ergebnis wie auch eine Unterstützung des Bündnis für Arbeit angesehen.

3.3 Bauhauptgewerbe

Im Bauhauptgewerbe sieht sich die IG BAU seit geheimer Zeit mit schwierigen tarifpolitischen Verhältnissen konfrontiert: In den neuen Bundesländern ist angesichts der Strukturkrise der Branche der Abschluss von Tarifvereinbarungen und die Durchsetzung von Tarifbestimmungen in der betrieblichen Praxis ein sehr mühseliges Unterfangen. Im Westen, wo die Branchensituation sich insgesamt durchaus

besser darstellt, hat der Fall Holzmann die Branchentarifpolitik stark belastet. Angesichts dieser Ausgangslage kündigte die IG BAU zu Jahresbeginn an, in der Tarifrunde eine branchenspezifische Lösung zum vorzeitigen Renteneintritt und Lohnerhöhungen über dem Inflationsausgleich durchsetzen zu wollen. Priorität habe dabei eine Einigung über eine tarifliche Zusatzrente, mit der das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben erleichtert werden soll.

Am 25.1. beschloss die Große Tarifkommission die endgültigen *Forderungen*: Sie forderte für die Lohn- und Gehaltsrunde 2000 Einkommensverbesserungen in Höhe von 4,8 % und blieb damit bewusst unter der Marke der IG Metall von 5,5 %. Weiterhin sollten ein Altersteilzeitarifvertrag und ein Tarifvertrag über eine langfristig angelegte tarifliche Zusatzrente insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer der Branche abgeschlossen werden, die über Sozialkassen des Baugewerbes abgewickelt werden soll. Daneben strebte sie einen Tarifvertrag über Arbeitsplatz- und Wettbewerbssicherung im Baugewerbe an, der Instrumente gegen illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit beinhalten soll. Die Tarifverträge über die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen wurden für das Bundesgebiet West wie auch Ost zum 31. 3. gekündigt.

Die Bauarbeitgeber verwiesen auf die desolate Lage der Branche. „Wir sehen keinen Verteilungsspielraum, in den neuen Ländern schon gar nicht“, äußerte der Hauptgeschäftsführer des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie²⁰⁾. Erforderlich sei aus Sicht der Arbeitgeber vor allem eine höhere Flexibilität der Arbeitszeit. Die Arbeitgeber kritisierten, dass die Gewerkschaft tarifliche Öffnungsklauseln ablehne. IG BAU-Chef Wiesehügel hatte dies mit der Begründung getan, dass die Betriebsräte dann vermutlich den „Erpressungsversuchen der Arbeitgeber“ nicht mehr standhalten könnten. Unkonditionierte Öffnungsklauseln, wie in den neuen Bundesländern, hätten sich nicht bewährt. Das Problem sei nicht die Höhe des Lohns, sondern die ruinöse Preisentwicklung. Die Arbeitgeber sollten lieber gemeinsam mit der IG BAU mehr Wettbewerbsgleichheit anstreben²¹⁾.

Die Verhandlungen für die rund 800.000 Bau-Beschäftigten in den alten Ländern begannen am 22.2. in Berlin. Die Arbeitgeber forderten die Gewerkschaft u.a. auf, eine Nullrunde zu vereinbaren und die gekündigten Verträge wieder in Kraft zu setzen.

¹⁸⁾ Dies betrifft vor allem die Berechnung der Überlast- und der Bestandsquoten. Vgl. Änderungstarifvertrag vom 19.5.2000.

¹⁹⁾ Gesamtmetall, „Produktivität und Lohnstückkosten in der M+E-Industrie“, in: www.gesamtmetall.de (Wirtschaft und Statistik). Dort werden die Lohn- und Gehaltsskosten je Produkteinheit für 1998, 1999 und 2000 (1. Quartal) mit -4,5 %, 0 % und -7,8 % angegeben. Aufgrund von Basis- und Kalendereffekten im Quartalsvergleich würden die Veränderungen aufs ganze Jahr gesehen nicht so extrem ausfallen.

²⁰⁾ FAZ vom 24.1.2000.

²¹⁾ Vgl. Handelsblatt vom 26.1.2000.

Außerdem sollte die im Tarifvertrag zugelassene Arbeitszeitflexibilisierung im Umfang ausgeweitet und der Ausgleichszeitraum auf 2 Jahre ausgedehnt werden. Die Möglichkeit eines Abschlusses von Sanierungstarifverträgen für Unternehmen, für die ein Insolvenzantrag gestellt wurde und die Chance einer erfolgreichen Sanierung gegeben ist, wurde von den Arbeitgebern abgelehnt. Unter bestimmten Voraussetzungen (Freiwilligkeit, Wahlfreiheit bei der Beitragsanlage) sei eine tarifliche Zusatzrente denkbar. Die Verhandlungen wurden ergebnislos auf den 22. 3. vertagt. Bis dahin sollte eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Tarifvertragsparteien die Verhandlungen zu den Themen tarifliche Zusatzrente, Altersteilzeittarifvertrag, Tarifvertrag zur Arbeitsplatz- und Wettbewerbssicherung, vorbereiten.

In der 2. Runde, am 22.3., näherten sich die Tarifparteien in einigen strittigen Punkten an: Sie betrafen den möglichen Einsatz einer fälschungssicheren, maschinenlesbaren Bau-Card zu Kontrollzwecken, die tarifliche Zusatzrente und den Abschluss eines Altersteilzeittarifvertrages. Bei der Entlohnung der Auszubildenden und junger Arbeitnehmer forderten die Arbeitgeber nach wie vor eine Absenkung der Ausbildungsvergütung sowie der Gruppen IV und V im Lohntarifvertrag, weil dadurch nach ihrer Auffassung nach Abschluss der Ausbildung mehr Arbeitnehmer in ein Arbeitsverhältnis übernommen würden.

In der 3. Verhandlungsrunde, die am 29.3., also rund eine Woche nach dem Chemieabschluss und einen Tag nach dem Metallabschluss in NRW begann, erreichten die Tarifparteien nach 19-stündigen Verhandlungen einen *Abschluss*. Er sah Folgendes vor:

- Die Löhne und Gehälter werden ab dem 1.4. 2000 um 2,0 % erhöht und zum 1. 4. 2001 um weitere 1,6 % mit einer Laufzeit von insgesamt 24 Monaten bis 31. 3. 2002.
- Der Mindestlohn wird entsprechend der vereinbarten Tariferhöhung in zwei Stufen jeweils zum 1.9.2000 und 2001 auf 18,87 DM und 19,17 DM angehoben²²⁾.
- Im Rahmen eines Altersteilzeittarifvertrages können die Beschäftigten auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen die Altersteilzeit, z.B. in Form von Blockzeitmodellen von bis zu 6 Jahren, in Anspruch nehmen. Eine Aufstockung der gesetzlichen Bedingungen, wie sie in zahlreichen anderen Altersteilzeitverträgen vorgesehen ist, ist tariflich nicht vorgesehen, kann aber auf betrieblicher Ebene vereinbart werden.
- Das bisherige System der tariflichen Zusatzversorgung soll „umfassend reformiert und optimiert“ werden. Dieses System wird durch eine tarifliche Zusatzrente, die aus aufgestockten vermögenswirksamen Leistungen finanziert wird, ergänzt. Die vermögenswirksamen Leistungen werden zum 1.4.

2001 auf 78 DM aufgestockt. Die Arbeitgeber tragen davon 60 DM, der Arbeitnehmeranteil beträgt 18 DM. Dies führt zu einer zusätzlichen Belastung der Bauarbeitgeber von 0,6 %.

- Eine Arbeitsgruppe soll prüfen, wie die gesetzlichen Instrumentarien zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und der Schwarzarbeit verbessert werden können. In einer „Berliner Erklärung“ wurde vereinbart, dass eine Bau-Card mit Passbild und elektronischem Chip- oder Strichcode entwickelt wird²³⁾.
- Die Absenkung der Löhne für die Auszubildenden wurde nicht vereinbart, dafür wurde allerdings die Freistellung der Auszubildenden zwischen Weihnachten und Neujahr abgeschafft.

Die IG BAU bezifferte das Gesamtvolumen des Abschlusses mit 4,2 % und bezeichnete das Ergebnis insgesamt als „fairen Kompromiss“. Die Arbeitgeber ihrerseits betonten vor allem die Planungssicherheit des zweijährigen Abschlusses.

Für das *ostdeutsche* Bauhauptgewerbe begannen die Verhandlungen am 30.3. Nach der 2. Runde am 11.4. erklärte die IG BAU das Scheitern, weil die Arbeitgeber eine Null-Runde für das Jahr 2000 und eine weit unter der Inflationsrate liegende Tariflohnnerhöhung für das Jahr 2001 angeboten hatten.

Noch vor Beginn der Schlichtung erreichten die Tarifparteien am 17.4. eine Einigung für die Beschäftigten des Berliner Bauhauptgewerbes: Ab 1.9.2000 sollen die Tarifvergütungen um 1,0 % und in einer zweiten Stufe ab 1.6.2001 um 1,6 % angehoben werden. Der für zwei Jahre geltende Tarifabschluss sieht weiterhin einen Einstieg in die tarifliche Zusatzrente vor. Außerdem wurden aus dem Tarifergebnis für die alten Bundesländer die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und die Regelung zur Altersteilzeit übernommen.

Unter dem Vorsitz des CDU-Politikers Heiner Geißler begann am 11.5. die *Schlichtung* für die ostdeutsche Bauwirtschaft. Die Forderungen der IG BAU waren unverändert: Erhöhung des Mindestlohnes analog Westdeutschland, keine Abkopplung der Ausbildungsvergütung, Einstieg in die Zusatzrente, Erhöhung des Urlaubsgeldes auf 30 % sowie eine Erhöhung der Tarifvergütungen. Nach Angaben von IG-Bau-Chef Klaus Wiese Hügel drohte für den Fall eines Scheiterns der Schlichtung das völlige Ende des Flächentarifs. Vor Beginn der nächsten Schlichtungsrunden kam es zu Protestaktionen auf zahlreichen ostdeutschen Baustellen. In der 3. Runde am 18.5. ge-

²²⁾ Die IG BAU hat in den Verhandlungen mehrmals die Forderung eingebracht, dass zukünftig ggf. gestaffelte Mindestlöhne nach Qualifikationsanforderungen eingerichtet werden sollten.

²³⁾ Die Tarifparteien sprechen sich in diesem Zusammenhang für einen Datenverbund zwischen der Bundesanstalt für Arbeit, den Hauptzollämtern, den Sozialversicherungsträgern, den Berufsgenossenschaften und den Sozialkassen des Baugewerbes aus.

lang dann nach sehr schwierigen Schlichtungsverhandlungen folgender *Abschluss*:

- Anhebung des Mindestlohns um 2,0 % ab 1.9.2000 von 16,28 auf 16,60 DM und um weitere 1,6 % ab September 2001 auf dann 16,87 DM.
- Die Einkommenstarife werden 2001 um 1,4 % erhöht, für die Arbeiter und Angestellten ab April, für die Auszubildenden 2 Monate später.
- Ab Januar 2001 wird das zusätzliche Urlaubsgeld um 5 Prozentpunkte auf 30 % (Westniveau) angehoben.
- Außerdem erfolgt ein Einstieg in die tarifliche Zusatzrente. Die Altersteilzeitregelung für das westdeutsche Bauhauptgewerbe wurde übernommen.

Die Einkommensschere zwischen Ost und West wird in Folge dieser Tarifrunde etwas kleiner: Die Bruttojahresverdienste in der Ecklohngruppe betragen nach Angaben der IG BAU zum 1.4.2000 in Berlin-West 97,6 (zum 1.1.2002: 98,8 %), in Berlin-Ost 92,6 % (94,7 %) und in den neuen Ländern 84,4 % (84,7 %) des westdeutschen Tarifniveaus.

3.4 Öffentlicher Dienst

Die Konflikte im öffentlichen Dienst begannen weit im Vorfeld der eigentlichen Tarifrunde: Bereits im Sommer 1999 hatte die Bundesregierung Pläne erworben, schon vor der nächsten Tarifrunde die *Besoldungserhöhung* für die Beamtinnen und Beamten – analog zu den geplanten Rentensteigerungen – in Höhe eines Inflationsausgleichs (1999: 0,6 %) festzulegen. Nach heftigen Protesten der Gewerkschaften u.a. einer Demonstration von mehreren zehntausend Beschäftigten am 19.10. in Berlin ließ die Bundesregierung ihre Absicht fallen. Im Dezember 1999 wiesen die Großen Tarifkommissionen von ÖTV und DAG alle Versuche zurück, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst von der allgemeinen Einkommensentwicklung abzukoppeln. Die Empfehlung des Sachverständigenrats, den Produktivitätsspielraum in der Lohnpolitik nicht auszuschöpfen, wäre arbeitsmarktpolitisch katastrophal, meinte ÖTV-Vorsitzender Herbert Mai²⁴⁾. Eine Begrenzung der Einkommenszuwächse auf die Preissteigerungsrate werde ebenso wenig hingenommen wie der Versuch des Gesetzgebers, mit einer vorgezogenen Regelung der Beamtenbesoldung eine Lohnleitlinie für die Tarifrunde vorzugeben, so DAG-Verhandlungsführer Zahn. Beide Gewerkschaften wandten sich auch entschieden gegen eine Regionalisierung der Einkommenspolitik im öffentlichen Dienst.

Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes liefen in diesem Jahr zum 31.3. aus²⁵⁾. Die ÖTV und die anderen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes folgten daher zeitlich insbesondere der Tarifrunde in der Metallindustrie und – wie sich herausstellen sollte – der chemischen Industrie. Am 23.2. beschlossen die Gro-

ßen Tarifkommissionen der Gewerkschaften ÖTV und DAG, mit einer *Forderung* nach fünf Prozent Tariferhöhung in die Tarifrunde 2000 zu gehen²⁶⁾. Schwerpunkt der Tarifrunde sollte nach Absicht von ÖTV und DAG die Angleichung der Osttarife an das Westniveau sein. „Zehn Jahre nach der Einheit brauchen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den neuen Ländern eine klare Perspektive für die Angleichung“. Die ÖTV kritisierte ferner, dass trotz moderater Tarifabschlüsse seit 1992 im öffentlichen Dienst jährlich rund 100.000 Arbeitsplätze vernichtet worden seien, davon allein in den neuen Ländern über 390.000. Darüber hinaus forderten die Gewerkschaften eine Erhöhung der Zahl der Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst und eine Übernahme der Ausgebildeten für mindestens 12 Monate.

Am 29.3. fand die erste Runde der Tarifverhandlungen statt. Die Gewerkschaften begründeten ihrerseits nochmals ihre Forderungen; die öffentlichen Arbeitgeber warfen den Gewerkschaften vor, die Realität aus den Augen verloren zu haben. Die Politik der Haushaltskonsolidierung müsse fortgesetzt werden, Einkommenserhöhungen würden zwangsläufig zu einem verstärkten Personalabbau führen. Deswegen sei nicht mehr als eine Realeinkommenssicherung denkbar. Darüber hinaus schlugen sie eine Flexibilisierung der Jahressonderzahlung vor. Nur ein Teil solle bundeseinheitlich festgeschrieben werden, der andere Teil in bezirklichen Verträgen geregelt werden. Unabweisbar seien auch Entscheidungen im Bereich der Zusatzversorgung, um die Finanzierung auf Dauer sicherzustellen. Hauptstreitpunkte in der zweiten Tarifrunde am 14.4. war die Angleichung der Löhne in Ost und West. Die Arbeitgeber lehnten nach wie vor eine Angleichung der Ostvergütungen und schon gar einen Stufenplan ab. Ein Angebot für eine allgemeine Tariferhöhung wurde nicht vorgelegt. Hinsichtlich der Zusatzversorgung einigten sich die Parteien zunächst auf ein Expertengespräch zur kurzfristigen Lösung möglicher Finanzierungsprobleme.

Vor der nächsten Verhandlungsrounde am 5./6.5. riefen die Gewerkschaften bundesweit zu *Warnstreiks* auf, an denen sich nach Gewerkschaftsangaben mehr als 100.000 Beschäftigte beteiligten.

Die Arbeitgeber legten folgendes Angebot vor:

- Erhöhung der Einkommen nach zwei Nullmonaten (April und Mai) um 1,0 % ab 1.6.2000 und um weitere 1,3 % ab 1.6.2001 mit einer Laufzeit bis Ende März 2002.
- Kein konkretes Angebot zur Angleichung der Osteinkommen, stattdessen die Bereitschaft „unter

²⁴⁾ Vgl. ÖTV/DAG-Pressedienst vom 15.12.1999.

²⁵⁾ Im vergangenen Jahr hatte die ÖTV 3,1 % Einkommenssteigerung ab 1.4. sowie eine Einmalzahlung von 300 DM für Januar bis März durchgesetzt.

²⁶⁾ Vgl. ausführlich ÖTV (Hrsg.), TS (Tarifsekretariat) berichtet, Nr. 12/2000 vom 23.2.2000.

- Berücksichtigung der allgemeinen Lohn- und Wirtschaftsentwicklung“ weiterzuverhandeln²⁷⁾.
 - Altersteilzeit: Bereitschaft, die geltenden Regelungen auch auf die Teilzeitbeschäftigen anzuwenden.
- Die Ausbildungsquote sollte auf dem erreichten Stand verbleiben, eine längere Übernahmezusage als 6 Monate lehnten die Arbeitgeber ab. Bei der Zusatzversorgung forderten sie weiterhin drastische Leistungseinschränkungen. Die Gewerkschaft ÖTV erklärte die Tarifverhandlungen für gescheitert. Daraufhin riefen die Arbeitgeber die Schlichtung an. Stimmberchtigter Schlichter war der von der Arbeitgeberseite benannte ehemalige Bürgermeister von Leipzig, Lehman-Grube, nicht stimmberchtigter Schlichter war der von der ÖTV benannte ehemalige Bremer Bürgermeister Koschnick.

Die *Schlichtung* begann am 15.5. Bereits kurz nach Beginn der Gespräche vereinbarten die Beteiligten wegen der „Schwierigkeit der Verhandlungsgegenstände“ die vorgesehene Frist um drei Werkstage bis zum 25. 5. zu verlängern. Der Schlichtungsvorschlag beinhaltete folgende Elemente:

- Einkommen: Ab 1.4.2000 Anhebung um 1,8 %, ab 1.4.2001 um weitere 2,2 % bei einer Laufzeit bis zum 31.3.2002.
- Die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) bleibt bis 31.3.2002 auf dem Stand von 1993 eingefroren.
- Angleichung Ost an West: ab 1.7.2000 = 87,7 %, ab 1.1.2001 = 88,9 %, ab 1.1.2002 = 90,0 %. Laufzeit bis 31.03.2003
- Zusatzversorgung im Alter: Die Versorgungsrente der Rentner/innen wird auf der Höhe von 1999 bis 31.12.2003 eingefroren, der Betrag bleibt in der Höhe von 1999 fixiert.

Am 30.5. wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen. Die Arbeitgeber machten ein Tarifangebot auf der Basis des Schlichterspruchs. Dies lehnte die große Tarifkommission der Gewerkschaft ÖTV nach langer Diskussion mit 75 zu 50 Stimmen ab. Damit waren die Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst erneut gescheitert. Die *Urabstimmung* zur Entscheidung über bundesweite Streiks wurde vom 5.–8.6. durchgeführt: Bei der ÖTV stimmten 76,02 %, bei der DAG 72,8 % für Streik. Damit wurden die erforderlichen Quoren von 75 bzw. 70 % erreicht. Bei der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sprachen sich 91 bzw. 90,8 % für Arbeitskampfmaßnahmen aus. Damit stand ein Streik unmittelbar bevor. Doch nach einem Spitzengespräch an Pfingsten nahmen die Tarifparteien erneut Verhandlungen auf, die dann am 13.6. zu folgendem *Ergebnis* führten:

- Von April bis Juli 2000 erhalten alle Beschäftigten eine monatliche Einmalzahlung von 100 DM.
- Ab August 2000 sollen ihre Einkommen um 2,0 %, ab September 2001 um weitere 2,4 % steigen.

- Für Auszubildende gibt es 2,0 % mehr ab April 2000.
- Der Vertrag hat eine Laufzeit bis 31.10.2002.
- Die Einkommen im Osten werden zudem ab August 2000 auf 87, ab Januar 2001 auf 88,5 und von Januar bis Dezember 2002 auf 90 % des Westniveaus erhöht.
- Für die Zusatzversorgung sind weitere Verhandlungen außerhalb der Tarifrunde 2000 vereinbart.
- Die Altersteilzeitregelung soll künftig auch für Teilzeitbeschäftigte gelten.
- Die Auszubildenden sollen für mindestens 12 Monate übernommen werden.

Im Vergleich zu dem Schlichterspruch ergeben sich demnach folgende Unterschiede: Die Einmalzahlung von 400 DM für die ersten vier Monate wirkt als soziale Komponente, weil sie für die Beschäftigten in den unteren Vergütungsgruppen überdurchschnittliche Erhöhungen bringt und weil sie in gleicher Höhe auch für die ostdeutschen Beschäftigten gezahlt wird. Die erste Tariferhöhung hat die symbolisch bedeutsame Zwei vor dem Komma und auch die zweite Erhöhung fällt mit 2,4 % um 0,2 % höher aus, tritt jedoch aber später in Kraft. Der zentrale Unterschied, der diese Veränderungen offensichtlich erst möglich gemacht hat, ist die mit 31 Monaten um sieben Monate längere Laufzeit. Die kürzere Laufzeit der Vergütungsanpassung auf 90 % in den neuen Ländern bietet die Möglichkeit, eher Verhandlungen über die weitere Angleichung aufzunehmen, allerdings haben sich Höhe und Zeitpunkte der Anpassungsschritte gegenüber dem Schlichtungsergebnis verschlechtert. Bei der Zusatzversorgung wurde erreicht, dass das ursprünglich vorgesehene Einfrieren der Gesamtversorgung nur dann zum Tragen kommt, wenn in den weiteren Verhandlungen bis zum 31.12.2001 keine andere Regelung vereinbart wird. Damit bleibt die Systematik der Zusatzversorgung zunächst erhalten. Diesem Kompromiss stimmte die Große Tarifkommission der Gewerkschaft ÖTV nach langer und kontroverser Diskussion mit 87 gegen 33 Stimmen bei vier Enthaltungen zu.

In der 2. *Urabstimmung* im öffentlichen Dienst, die vom 19.6. bis 21.6. (DAG: bis 22.6.) stattfand, sprachen sich die Mitglieder der Gewerkschaften mehrheitlich für die Annahme des Tarifabschlusses aus: Bei der ÖTV stimmten 60,1 % der teilnehmenden Mitglieder mit Ja, somit wurde das erforderliche Annahmequorum von 25 % deutlich überschritten. Bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Gewerkschaft der Polizei (GdP) waren es 49,5 und 76 % Ja-Stimmen. Bei der DAG stimmten 79,4 % der Abstimmenden für die Annahme.

²⁷⁾ Folgende Voraussetzungen für eine Ost-Angleichung wurden formuliert: Steuerkraft Ost entspricht 90 % des Westniveaus, das Wirtschaftswachstum Ost liegt deutlich über dem im Westen, die Effektivverdienste Ost steigen wieder.

Bei der Bewertung des Abschlusses machte der ÖTV-Vorsitzende Mai geltend, dass man die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen einbeziehen müsse: „Mehr als das Ergebnis, das jetzt vorliegt, war nicht erreichbar.“ Das Urabstimmungsergebnis signalisierte eine klare Zustimmung²⁸⁾. Die lange Laufzeit sei ein „Preis, den man bezahlen muss, wenn man in einer Tarifrunde mehrere Projekte gleichzeitig verhandelt“²⁹⁾. Im Übrigen halte sich die ÖTV die Option offen, gegebenenfalls die Tarifregelungen über andere Vergütungskomponenten wie z.B. Zulagen und Sonderzahlungen zu kündigen und zu verhandeln.

4. Ausblick

Die Tarifrunde 2000 ist damit in der Mehrzahl der größeren Wirtschaftszweige gelaufen. Die Verhandlungen im Einzelhandel waren bis zum Redaktionsschluss noch nicht zu einem Durchbruch gelangt. Im zweiten Halbjahr laufen die Vergütungstarifverträge u.a. in folgenden Tarifbereichen aus: Bauausbaugewerbe (30.6.), Teile des Hotel- und Gaststättengewerbes (31.7.), Textil- und Bekleidungsindustrie, Deutsche Bahn AG (31.8.) und Volkswagen AG (30.9.) und Teile der Landwirtschaft (31.10.). Es ist davon auszugehen, dass sich die Ergebnisse sehr eng an den Vorgaben der maßgeblichen Abschlüsse dieses Frühjahrs orientieren werden. In der Tarifrunde 2001

werden aufgrund der langen Laufzeiten der diesjährigen Abkommen in vielen Bereichen zumindest keine Entgeltverhandlungen stattfinden. Eine der Ausnahmen stellt das Finanzdienstleistungsgewerbe dar: Die Gehaltstarifverträge für das Kreditgewerbe und das Versicherungsgewerbe laufen im Frühjahr 2001 aus.

Literatur

- Bispinck, R., Schulten, Th. (1999): Tarifpolitik und Bündnis für Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 12/1999.
Bispinck, R., WSI-Tarifarchiv (2000): Abschied von falscher Bescheidenheit – Eine Bilanz des Tarifjahres 1999, in: WSI-Mitteilungen 2/2000.
Bündnis für Arbeit (2000): Gemeinsame Erklärung des Bündnisses zu den Ergebnissen des Spitzengesprächs am 9. 1. 2000, (www.buendnis.de/05/07.html).
Direkt (2000): Hat das Bündnis für Arbeit der Tarifpolitik geschadet ?, Streitgespräch zwischen Heribert Karch und Klaus Lang, in: direkt – Info-Dienst der IG Metall 9/2000 vom 4.5.2000.
IG Metall (Hrsg.) (1999): Tarifrunde 2000. Sozialökonomische Rahmenbedingungen in der Metallverarbeitenden Industrie, Frankfurt/Main.
Karch, H. (2000): Weder Dogmen noch neue Beliebigkeit – Anmerkungen zum System „IG Metall-Tarifpolitik“ am Beispiel der Metalltarifrunde 2000, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/2000
Lang, K. (2000): Tarifabschluss und Bündnis für Arbeit, in: Böckler zum Bündnis Nr. 5, Juni 2000, S. 3

²⁸⁾ Er wies darauf hin, dass nach den Arbeitskämpfen 1992 und 1974 die Zustimmung lediglich 44 % bzw. 55 % betragen habe.

²⁹⁾ Handelsblatt vom 23./24.6.2000.