

Tarifjahr 2000: Moderate Lohnabschlüsse plus „Beschäftigungsbrücke“

Reinhard Bispinck und
WSI-Tarifarchiv

Die Ergebnisse der Tarifrunde 2000 weisen Licht und Schatten auf: Einerseits schlossen die Tarifparteien Lohn- und Gehaltsabkommen ab, die - gemessen an den ökonomischen Rahmenbedingungen - nur bescheidene Tarifsteigerungen aufweisen. Andererseits konnten die Gewerkschaften in einigen Branchen tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit und Altersvorsorge durchsetzen, die erstmals Ansprüche begründeten bzw. die bereits bestehenden Vereinbarungen zum Teil deutlich verbesserten. Diese gemischte Bilanz ist vor dem Hintergrund der besonderen politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen zu beurteilen, die das Tarifjahr 2000 geprägt haben. Der folgende Beitrag skizziert das Umfeld und den Verlauf der Tarifrunde 2000, analysiert anhand tarifstatistischer Daten die Verteilungsbilanz und resümiert weitere bedeutsame tarifpolitische Ereignisse des vergangenen Jahres.

1

Die Tarifrunde im Überblick

1.1 POLITISCHE UND ÖKONOMISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Anders als noch im Jahr 1999, als das gerade erst etablierte Bündnis für Arbeit keinen nennenswerten Einfluss auf die Lohnrunde entfalten konnte, spielten im vergangenen Jahr die Diskussionen im *Bündnis für Arbeit* über die Rolle der Tarifpolitik im Vorfeld der Verhandlungen eine wichtige Rolle. Hier versuchten insbesondere die Arbeitgeber das Bündnis für ihre Absicht, moderate Lohnabschlüsse durchzusetzen, zu instrumentalisieren. Umgekehrt waren die Gewerkschaften daran interessiert, durch entsprechende Absprachen im Bündnis, das Feld für tarifpolitische Vereinbarungen zur Rente mit 60 bzw. Altersteilzeit vorzubereiten. Während des gesamten Jahres 1999 dauerte das Tauziehen um diese Fragen an, der Zwischenstand der Gespräche bzw. Auseinandersetzungen lässt sich an den verschiedenen Erklärungen des Bündnisses bzw. der Tarifvertragsparteien ablesen (vgl. Bispinck/Schulten 1999).

Am 9.1.2000 einigten sich die Bündnisparteien schließlich auf eine Erklärung, in der sie für die anstehende Tarifrunde 2000 eine „beschäftigungsorientierte und längerfristige“ Tarifpolitik empfahlen. Der entscheidende Passus lautete: „Die am Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit Beteiligten empfehlen – ge-

stützt auf die gemeinsame Erklärung von BDA und DGB vom 6.7.1999 – für die anstehende Tarifrunde 2000 eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik. Dabei wird der sich am Produktivitätszuwachs orientierende, zur Verfügung stehende Verteilungsspielraum vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt. Die jeweils zuständigen Tarifparteien werden im Rahmen ihrer Verantwortung notwendige branchenbezogene Differenzierungen vereinbaren“ (Bündnis 2000).

Es stellte sich schnell heraus, dass hier nur ein Formelkompromiss gefunden worden war, der keine wirkliche Einigung in der Sache darstellte. Gleichwohl blieb er nicht folgenlos. Der Streit entzündete sich sofort an der Frage, ob mit dieser gefundenen Formulierung ein Ausgleich der gestiegenen Lebenshaltungskosten durch die Tarifsteigerungen ausgeschlossen sei oder nicht. Die IG Metall beispielsweise begründete ihre Forderung im Gesamtvolumen von 5,5 % mit der zu erwartenden Preissteigerung von 1,5 % und dem Produktivitätsanstieg von 3,5 % und verwies außerdem auf die gute Auftrags- und Gewinnlage der Unternehmen. Die Arbeitgeber beharrten darauf, dass ausschließlich der Produktivitätsspielraum zur Debatte stünde und die „fatale Formel“ Preise + Produktivität + Umverteilung nach der Einigung im Bündnis „endlich der Vergangenheit angehöre“ (Stumpfe 2000).

Auch die Kompromissformulierung über ein „beschäftigungswirksames vorzeitiges Ausscheiden langfristig Versicherter aus dem Erwerbsleben“ verdeckte nur mühsam den harten Dissens in der Sache, der zumindest zwischen der IG Metall und

den Metallarbeitgebern nach wie vor bestand.

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 Aufschwungs 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 den Tarifbericht 1999: Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000).

Dr. rer. pol. Reinhard Bispinck ist wissenschaftlicher Referent im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs. Andrea Hölz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke-Pilger und Dörte Stahl sind Sachbearbeiterinnen im WSI-Tarifarchiv. Eine längere Fassung dieses Jahresberichts mit ausführlichem Tabellenanhang ist in der Reihe „WSI-Informationen zur Tarifpolitik“ erschienen und ist auch im Internet online verfügbar (www.tarifvertrag.de – Stichwort „Jahresbericht“).

1.2 FORDERUNGEN UND ABSCHLÜSSE

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 stellte 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 Tarifierhöhung von 2,2 % in diesem Jahr¹ und weitere 2,0 % nach 12 Monaten bei einer Gesamtlaufzeit von 21 Monaten vor. Darüber hinaus wurde der Tarifvertrag zur Altersteilzeit verbessert, u.a. durch einen teilweisen Ausgleich der Rentenabschläge durch eine gestaffelte Abfindungssumme von bis zu 36.000 DM; die Möglichkeit zur tariflichen Altersvorsorge wurde von 936 auf 1.200 DM aufgestockt.

Fünf Tage später schloss die IG Metall in der nordrhein-westfälischen *Metallindustrie* mit folgenden Inhalten ab: Nach ei-

1 Regional unterschiedlich ab Juni/Juli/August 2000.

Übersicht 1: Ausgewählte Tarifabschlüsse 2000 nach Datum des Abschlusses

Datum	Tarifbereich	Erhöhung	Weitere Stufen	Weitere Regelungen
25.1.	Bankgewerbe	1,5 % ab 4/00 400 DM zusätzl. Einmalzahlung	1,5 % ab 8/00 bis 3/01	Verlängerung des TV Alters- teilzeit, des TV Vorruhestand
22.3.	Chemie West	2,2 % für 12 Mon. regional unterschiedlich ab 6/7/8/00	2,0 % für 9 Mon. bis 2/3/4/02	Verbesserung VermL u. Altersvor- sorge; verbesserte Altersteilzeit
28.3.	Metallindustrie NRW	3-4/00: je 165 DM Pauschale 3,0 % ab 5/00	2,1 % ab 5/01 bis 2/02	verbesserte Altersteilzeit
30.3.	Bauhauptgewerbe West (o. Berlin-West) (Ang.: o. Bayern)	2,0 % ab 4/00; Mindest- lohn ab 9/00	1,6 % ab 4/01 bis 3/02; Mindestlohn ab 9/01	TV Altersteilzeit; Einführung tarifliche Zusatzrente
1.4.	Chemie Ost	2,8 % ab 7/00	2,8 % ab 7/01 bis 4/02	Neu: VermL u. Altersvorsorge ab 1/01; verbesserte Altersteilzeit
11./12./ 13.4.	Metall Ost	3-4/00: je 165 DM Pauschale 3,0 % ab 5/00	2,1 % ab 5/01 bis 2/02	verbesserte Altersteilzeit; Ein- führung VermL in Stufen ab 5/01
4.5.	Versicherungen	4/00: 200 DM Pauschale 2,5 % ab 5/00 bis 4/01		Fortschreibung Modell „Ruhestand mit 60“ u. erneute Anschubfinan- zierung; verbesserte Altersteilzeit
11.5.	Druckindustrie West	3,0 % ab 4/00	2,5 % ab 6/01 bis 3/02	TV Altersteilzeit
16.5.	Druckindustrie Ost	4 – 6/00: Nullmonate 3,0 % ab 7/00	2,5 % ab 6/01 bis 3/02	TV Altersteilzeit
18./19.5.	Bauhauptgewerbe Ost (o. Berlin-Ost)	4/00 bis 3/01: Nullmonate (Mindestlohn: 2,0 % ab 9/00)	1,4 % ab 4/01 bis 3/02 (Mindestlohn: 1,6 % ab 9/01)	Erhöhung zusätzliches U-Geld; TV Altersteilzeit; Einführung tarifliche Zusatzrente
19.5.	Süßwarenindustrie NRW	4/00: 40 DM Pauschale 2,8 % ab 5/00 bis 3/01		
25.5.	Groß- und Außenhandel NRW	2,5 % ab 4/00	2,8 % ab 4/01 bis 3/02	312 DM jährlich zusätzlich für Altersvorsorge; Umwandlung von Entgeltbestandteilen in Alters- vorsorgeleistungen möglich
31.5.	Deutsche Post AG	2,3 % ab 4/00	2,3 % ab 5/01 bis 4/02	Belegschaftsaktien
13.6.	Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden	4-7/00: je 100 DM Pauschale 2,0 % ab 8/00 Tarifniveaueinstufung Ost: von 86,5 auf 87 % ab 8/00	2,4 % ab 9/01 bis 10/02 Tarifniveaueinstufung Ost: auf 88,5 % ab 1/01, auf 90 % ab 1/02 bis 12/02	Regelungen zur Zusatzversorgung, verbesserte Altersteilzeit
20.6.	Eisen- und Stahlindustrie (ohne Saarland)	6-7/00: je 500 DM Pauschale 3,3 % ab 8/00	2,2 % ab 10/01 bis 5/02	verbesserte Altersteilzeit West: TV zur Einrichtung von Langzeit-Arbeitskonten
27.7.	Einzelhandel NRW	4/00: Nullmonat 2,5 % ab 5/00 bis 3/01		Basis für einen TV über Alters- vorsorge; verbesserte Altersteilzeit
18.8.	Privates Verkehrsgewerbe NRW	6-9/00: Nullmonate 2,4 % ab 10/00	2,0 % ab 8/01 bis 7/02	
23.9.	Textil- und Bekleidungs- industrie West	2,4 % ab 9/00*	2,4 % ab 9/01/3 bis 9/02/3	Anhebung des U-Geldes um 4,8 % ab 2001; Altersteilzeit ab 1/01

* Bekleidungsindustrie Niedersachsen 1 Monat später
U-Geld=Urlaubsgeld, VermL=Vermögenswirksame Leistung
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: Dezember 2000

ner Einmalzahlung von jeweils 165 DM für die Monate März und April erfolgt eine Tarifierhöhung 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.

Zwar erhielten die moderaten Abschlüsse dieser beiden Branchen in der Öffentlichkeit einhelliges Lob, 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. Und im Einzelhandel zog sich die konfliktreiche Tarifrunde über 5 Monate hin, bis endlich alle regionalen Abkommen unter Dach und Fach waren. Insgesamt weisen die Vergütungsvereinbarungen ein breites Spektrum hinsichtlich Volumen und Ausgestaltung der Bestimmungen auf (vgl. Übersicht 1).

In nahezu allen größeren Wirtschaftszweigen und Tarifbereichen sehen die Entgeltabkommen Laufzeiten von rund 2 Jahren vor. Ausnahmen bilden lediglich der Einzelhandel, die Banken und die Versicherungen, die deswegen auch im Mittelpunkt des Interesses der Tarifrunde 2001 stehen dürften.²

1.3 BEWERTUNG

Die Beurteilung der Ergebnisse der Tarifrunde 2000 und insbesondere des Metallabschlusses fällt durchaus unterschiedlich aus. Umstritten ist insbesondere die Rolle und der Einfluss des Bündnis für Arbeit. In den Kommentaren der Tagespresse war eine verbreitete Einschätzung insbesondere nach dem Metallabschluss „Das Bündnis lebt“. Die Reaktionen der Bundesregierung (Schröder: „Zeichen für die gesamtwirtschaftliche Verantwortung“, Riester: „gut für den Standort Deutschland“) fielen erwartungsgemäß positiv aus. Auch aus Arbeitgebersicht gab es Anlass zur Zufriedenheit. Nach Auffassung von BDA-Präsident Hundt („Tarifpolitik kann bisweilen richtig Freude machen“) handelte es sich um „angemessene, situationsgerechte vernünftige Kompromisse“. Das Bündnis für

Arbeit habe eine „wichtige Leitfunktion erfüllt“, weil sich die Tarifabschlüsse in dem dort vorgegebenen Rahmen bewegen. „Ohne die Vereinbarungen im Bündnis vom Juli 1999 und Januar 2000 hätten wir heute mit Sicherheit eine andere tarifpolitische Bilanz“ (Hundt 2000; vgl. auch BDA-Geschäftsbericht 2000). Die Tarifparteien in den Branchen zeigten sich ebenfalls zufrieden. Die IG Metall sprach angesichts von „spürbaren“ Lohnerrhöhungen und der Beschäftigungsbrücke von einem „guten Ergebnis“.³ Nach Auffassung der IG BCE wurden „die Vereinbarungen aus dem Bündnis für Arbeit aufgenommen und branchenspezifisch umgesetzt. IG BCE und Arbeitgeber haben einen guten Beitrag zum Gelingen des Bündnisses geleistet“ (IG BCE 2000).

In anderen Gewerkschaften fiel die Bilanz dagegen deutlich kritischer aus. Aus Sicht der IG Medien war die Bündnisvereinbarung vom Januar 2000 „bei gutwilliger Interpretation mehrdeutig. Doch im Kontext der öffentlichen Debatte lag sie auf der Linie der Arbeitgeber-Kritik an den Abschlüssen von 1999“. Auch die HBV schrieb den Bündnis-Gesprächen „direkten Einfluss auf die mageren Tarifiergebnisse“ zu (Hensche/Mönig-Raane 2000).⁴

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive fiel die Beurteilung vorsichtig zurückhaltend aus. Wolfgang Streeck, Mitglied der Benchmarking-Gruppe des Bündnis für Arbeit, formulierte beispielsweise: „Wenn dem Bündnis heute überhaupt irgendeine Wirkung zugeschrieben wird, so ist es zweifellos der Ausgang der Lohnrunde 2000 – genauer, die weithin als solche wahrgenommene Einbindung der IG Metall in ein gemeinsam mit Regierung und Arbeitgebern abgestimmtes Konzept einer „beschäftigungsfreundlichen Lohnpolitik“ (Streeck 2000). Die Beurteilung durch die herrschende wirtschaftswissenschaftliche Meinung fiel zunächst einhellig aus: Bereits in ihrem Frühjahrsgutachten hielten die sechs Forschungsinstitute fest: „Die Abschlüsse liegen merklich unter dem Produktivitätsfortschritt. Bedeutsam bei den Abschlüssen war, dass eine Vereinbarung auch schon für das kommende Jahr vorliegt, die sogar einen leicht verringerten Lohnzuwachs beinhaltet. Damit scheint die Gefahr gebannt, dass es im Jahr 2001 zu einem kräftigen Anstieg der Tariflöhne kommt. ... Die moderate Lohnentwicklung in Deutschland strahlt aber auch auf die übrigen EWU-Länder aus, die versuchen

werden, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Daher leisten die jüngsten Abschlüsse auch einen wesentlichen Beitrag zu der moderaten Lohnentwicklung in der EWU insgesamt.“ (Frühjahrgutachten 2000). Der Sachverständigenrat zielte in seinem Jahresgutachten in dieselbe Richtung. Er hebt hervor, dass die Tarifierhebungen unter der trendmäßigen Zuwachsrate der Arbeitsproduktivität bleiben. Damit habe die Tarifpolitik dazu beigetragen, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften gestärkt wird und die Beschäftigung sich günstiger entwickeln kann (SVR-Gutachten 2000/01, Ziff. 412). Allerdings machte das DIW in seiner Prognose 2001 vom Beginn dieses Jahres auf Probleme dieser Lohnmoderation aufmerksam: „Schon seit langem bleiben die Lohnabschlüsse deutlich hinter dem zurück, was aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ohne Gefährdung der Preisstabilität oder der Konkurrenzfähigkeit auf den Weltmärkten möglich wäre. Die maßvolle Lohnentwicklung hat denn neben der Vermeidung von europaweiten Inflationstendenzen auch wesentlich dazu beigetragen, dass die Exportentwicklung vor allem im vergangenen Jahr im internationalen Vergleich so überaus kräftig war. Der Preis für diese Strategie besteht aber in der nach wie vor unzureichenden Binnennachfrage. ... Die Forderung, dass die nominalen Lohnzuwächse hinter der Produktivitätszunahme zurückbleiben sollen, ist vor diesem Hintergrund nichts anderes als die Forderung nach einer Umverteilung zugunsten der Gewinne. Doch aus einer höheren Gewinnquote folgen nicht zwangsläufig höhere Gewinne und eine höhere Beschäftigung“ (DIW 2001).

2 Vgl. die ausführliche Darstellung einzelner Tarifrunden im Tarifpolitischen Halbjahresbericht 2000, in: WSI-Mitteilungen 6/2000.

3 Dies blieb in der IG Metall nicht unwidersprochen. Vgl. Direkt (2000).

4 Zweifelsohne waren es diese Einschätzungen, die zum Austritt der IG Medien aus dem Bündnis führten und die die HBV dazu veranlassten, sich für eine Beendigung des Bündnisses auszusprechen.

Tabelle 1: Laufzeit der Tarifverträge (alte Bundesländer)

1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
22,4	19,1	12,3	12,1	14,5	14,0	13,4	15,1	16,2	16,8	12,7	13,8	21,5

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler
Stiftung

2

Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten**2.1 LOHN UND GEHALT**

Die DGB-Gewerkschaften schlossen in ganz Deutschland *Lohn- und Gehaltstarifverträge* für 18,4 Mio. Beschäftigte ab, davon für 15,5 Mio. in den alten und 2,9 Mio. in den neuen Bundesländern. Für weitere 0,8 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits 1999 oder früher vereinbart wurden (vgl. Tabelle 1). Bei rund 2,3 Mio. Beschäftigten liefen 2000 (oder früher) die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen.

Die *Abschlussrate* belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 4,2 %, zwischen West- und Ostdeutschland gibt es, von einzelnen Branchen abgesehen, keine nennenswerten Unterschiede. Dieser Wert schließt alle, ggf. auch nach 2000 in Kraft tretende Erhöhungen ein, berücksichtigt aber *nicht* Pauschalzahlungen und zusätzliche Einmalzahlungen. Die Spannweite der durchschnittlichen Gesamtabschlussraten reicht von 2,5 % im Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau bis zu 5,5 % im Bereich Gebietskörperschaften/Sozialversicherung.

In dieser Tarifrunde fiel die Abschlussrate deshalb so hoch aus, weil in einer Reihe großer Tarifbranchen, z.T. zwei Jahre und *länger laufende Vereinbarungen* getroffen wurden, die bereits auch Tarifanhebungen für 2001 enthalten. Hinzu kommen in den neuen Ländern Anhebungen der Tarifvergütungen zur Angleichung an das westliche Tarifniveau. Berücksichtigt man lediglich die *im Jahr 2000* in Kraft getretenen Tarifierhöhungen, ergibt sich für die alten Länder eine Erhöhung um 2,5 %, für die neuen Länder um 2,6 %. Differenziert man diese Größe für ganz Deutschland nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr eine erhebliche Streuung: Am unteren Ende liegen das Baugewerbe mit 1,9 %, an der Spitze das Investitionsgütergewerbe und das

Tabelle 2: Tarifsteigerung 2000*

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

* Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2000 gegenüber 1999.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2000

WSI Hans Böckler
Stiftung

Nahrungs- und Genussmittelgewerbe mit 2,9 %.

Auch im vergangenen Jahr spielten, wie bereits 1999, „*Nullmonate*“ bei den Tarifabschlüssen eine wichtige Rolle. Für rund 11,9 Mio. (1999: 14,1 Mio.), das entspricht rund 65 % der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. Knapp ein Fünftel von ihnen musste einen Monat, gut 75 % (vor allem im Investitionsgütergewerbe und im öffentlichen Dienst) mussten 2–4 Monate auf die reguläre Tarifierhöhung warten. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für etwa 69 % der davon betroffenen Beschäftigten Ausgleichszahlungen, die durchschnittlich 133 DM (West: 136 DM, Ost: 115 DM) im Monat betrugen.

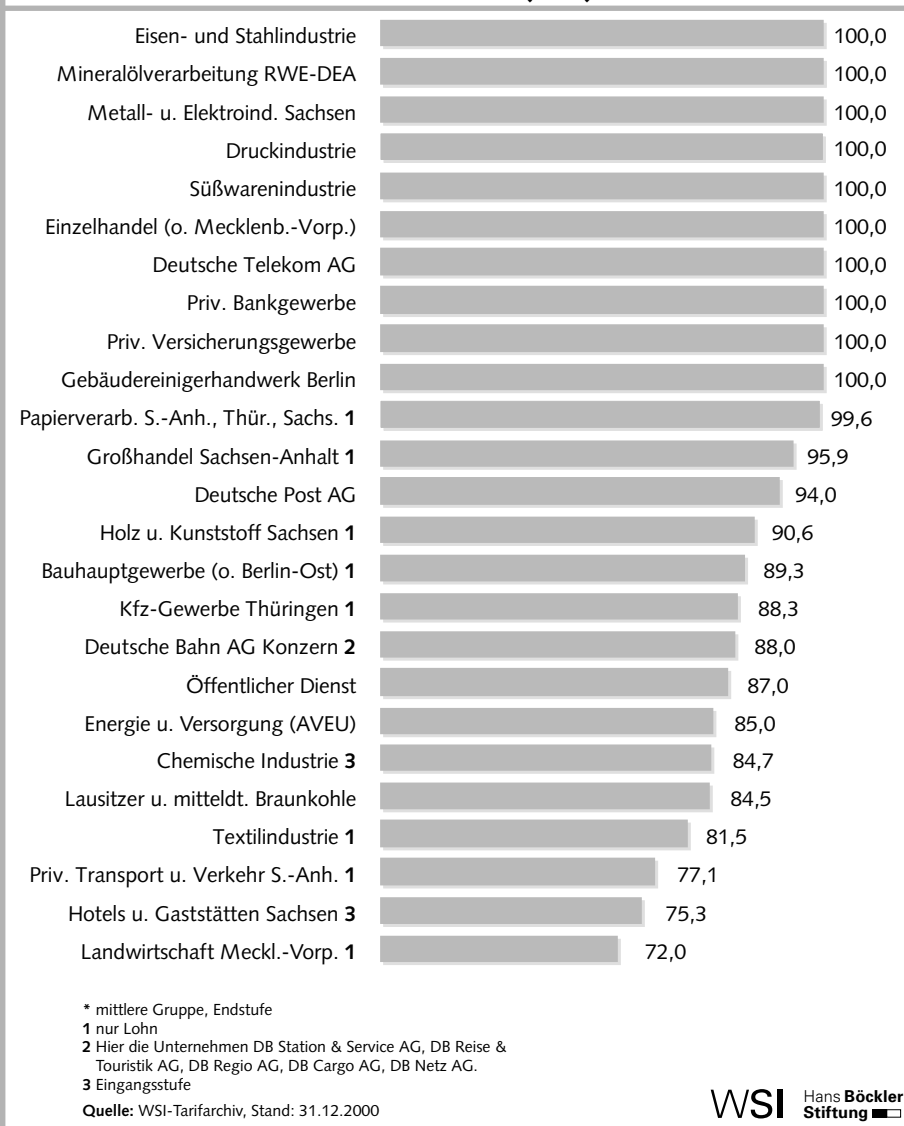
Die *Laufzeit* der Vergütungstarifverträge für Gesamtdeutschland beträgt durchschnittlich 21,8 Monate (1999: 14 Monate). Für rund 4,1 Mio. Beschäftigte (22 %) laufen die Abkommen ein Jahr, für 12 Mio. (65 %) 24 Monate und länger, der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 23,3 Monaten etwas länger aus als im Westen mit 21,5 Monaten. Ein derart hoher Wert wurde in Westdeutschland das letzte Mal im Jahr 1988 erreicht, als zeitgleich langfristige Abkommen zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit vereinbart wurden.

Im Unterschied zur Abschlussrate werden bei der Ermittlung der jahresbezogenen Steigerung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter die Auswirkungen aus der (oft unterschiedlichen) Lage und Laufzeit der Tarifabkommen berücksichtigt und auch ggf. wirksam werdende Abschlüsse aus den Vorjahren sowie Pauschalzahlungen als Ausgleich für Abschlussverzögerungen mit einbezogen. Die so ermittelte kalenderjährliche *Steigerung der Tarifverdienste 2000 gegenüber 1999 betrug für ganz Deutschland 2,4 %*. Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 3,0 % im Handel und am niedrigsten im Baugewerbe mit 1,6 % aus. Zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich kaum Unterschiede: Die Durchschnittswerte betragen für Westdeutschland 2,4 und für Ostdeutschland 2,3 %. Im Jahr 1999 hatte die jahresbezogene Tarifsteigerung 3,4 % (Ost) und 2,9 % (West) betragen.

Der Stand der *tariflichen Lohnangleichung an das Westniveau* kann zunächst an der Entwicklung der tariflichen Grundvergütung festgemacht werden. Für den Stichtag 31.12.2000 ergibt sich dabei auf der Basis der ausgewählten Stammbereiche folgendes Bild (vgl. Schaubild 1)⁵:

5 Dabei ist zu berücksichtigen, dass in manchen Tarifbereichen Löhne und Gehälter nicht dasselbe Angleichungsniveau aufweisen.

Schaubild 1: Tarifniveau Ost/West 2000 (in %)*



Auf Basis von rund 40 Tarifbereichen/-branchen mit rund 2,4 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich ein *durchschnittliches Tarifniveau* von 91,9 %. Die Tabelle 3 zeigt, dass sich im Laufe der vergangenen Jahre das Tempo der Anpassung drastisch verlangsamt hat. Dabei ist der Grad der realen Einhaltung der tariflichen Vergütungsbestimmungen nicht in Rechnung gestellt. Nur für wenige Tarifbereiche sind bereits weitere Tarifierhebungen vereinbart worden. Dazu gehören u.a. die Textilindustrie, die Deutsche Bahn AG, die Deutsche Post AG und der öffentliche Dienst.

Die Steigerung der *Ausbildungsvergütungen* ist auch im vergangenen Jahr wiederum sehr unterschiedlich ausgefallen. Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lagen die Beträge Ende 2000 in immerhin zwei/vier (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 1,6 % im Kfz-Gewerbe Thüringen und 7,6 % bei der Mineralölverarbeitung RWE-DEA Ost. Im Gesamtdurchschnitt erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen um 2,5 % und damit nahezu in dem-

selben Ausmaß wie die Tarifeinkommen (BiBB 2001). Im Westen fiel der Anstieg mit 2,7 % deutlich stärker aus als im Osten mit 1,5 %.

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2000 von 2,4 % für ganz Deutschland schöpft den *kostenneutralen Verteilungsspielraum* aus Preissteigerung (+2,0 %) und Produktivitätszuwachs (+3,0 %) bei weitem nicht aus. Es zeigt sich weiter, dass die jahresbezogenen Tarifsteigerungen im vergangenen Jahr in weiten Bereichen nicht einmal zum Ausgleich der um 2,0 % gestiegenen Lebenshaltungskosten ausreichten.

Betrachtet man die *Effektiveinkommensentwicklung* in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild (vgl. Statistisches Bundesamt 2001): Die Bruttolöhne und -gehälter stiegen 2000 um 3,2 %. Je beschäftigte/n Arbeitnehmer/in ergibt sich ein Anstieg um 1,5 %. Die Nettolöhne und -gehälter nahmen um 1,9 % zu. Die Lohnstückkosten sind gesamtwirtschaftlich um 0,2 % zurückgegangen.

2.2 ARBEITSZEIT

2.2.1 WOCHEN- UND JAHRESARBEITSZEIT

Im Bereich der tariflichen Wochenarbeitszeit hat sich am Stillstand der Entwicklung auch im vergangenen Jahr nichts geändert. Lediglich in einzelnen Tarifbereichen wurde die Wochenarbeitszeit in kleinen Schritten verkürzt. Die Durchschnittszahlen wurden davon so gut wie nicht berührt: Die tarifliche Arbeitszeit betrug Ende 2000 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in ganz Deutschland 37,7 Std. (West: 37,4 und Ost: 39,1 Std.) (vgl. Tabelle 4).

Für rund 3,5 Mio. Beschäftigte in ganz Deutschland bestanden zum Jahresende 2000 Regelungen über Arbeitszeitverkürzung in Form von durchschnittlich 1,8 *freien Tagen*.⁶ Die tarifliche (mittlere) *Urlaubsdauer* beträgt im gesamtdeutschen Durchschnitt unverändert 29,0 Tage (West: 29,2 und Ost: 28,3 Tage).

Errechnet man auf der Basis dieser und weiterer Einzelkomponenten die tarifliche

Tabelle 3: Tarifniveau Ost/West

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
60	73	80	84	86	88,7	89,8	90,8	91,5	91,9

Quelle: BMA-Tarifregister, WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler Stiftung

⁶ Diese Form der Arbeitszeitverkürzung ist in einigen Wirtschaftszweigen von besonderer Bedeutung, so z.B. im Steinkohlenbergbau und in der Lausitzer und mitteldeutschen Braunkohlenindustrie sowie bei den Deutschen Seehafenbetrieben (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 4: Tarifliche Arbeitszeitregelungen 2000

Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochenarbeitszeit (Std.)	39,1	37,4	37,7
<i>Anteil der Beschäftigten (in %) mit:</i>			
35	0,3	21,9	18,0
36–37	5,5	12,4	11,2
37,5–38,5	29,8	48,1	44,8
39 und mehr Std.	64,3	17,4	25,9
Freie Tage	1,3	1,9	1,8
Urlaub (Arbeitstage) *	28,3	29,2	29,0
Jahresarbeitszeit (Std.)	1.727,7	1.642,5	1.657,8
* Mittlerer Urlaubsanspruch			
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2000			

WSI Hans Böckler
Stiftung

Jahresarbeitszeit, so ergibt sich ein gesamtdeutscher Durchschnitt von 1.657,8 Stunden, für Westdeutschland 1.642,5 Stunden und für Ostdeutschland 1.727,7 Stunden (Tabelle 5).

Bei der Angleichung der übrigen tariflichen Regelungen und Leistungen in Ostdeutschland (wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen) hat es in Einzelpunkten weitere Fortschritte gegeben.

2.2.2 ALTERSTEILZEIT

Auch im vergangenen Jahr wurden – wie bereits erwähnt – die tariflichen Altersteilzeitregelungen auf weitere Tarifbereiche ausgedehnt bzw. inhaltlich verbessert. Zum Teil wurden die Verträge auch an die geänderten gesetzlichen Bestimmungen angepasst.⁷ Neu vereinbart wurde die Altersteilzeit u.a. im Bauhauptgewerbe, in der Druckindustrie, in der Papierverarbeitung, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, in Teilen der Holzverarbeitenden Industrie, des Ernährungsgewerbes und des Groß- und Außenhandels. Verbessert wurden die Regelungen u.a. in der chemischen Industrie sowie in der Metall- und Elektroindustrie. Inzwischen gibt es rund 185 Verbandstarifverträge und weitere 320 Unternehmenstarifverträge für insgesamt rund 15 Millionen Beschäftigte, die auf dem Altersteilzeitgesetz aufbauen (BMA 2000).

Übersicht 2 listet die wichtigsten Vereinbarungen des vergangenen Jahres in ausgewählten Tarifbereichen auf.

3

Weitere tarifpolitische Themen

3.1 DISKUSSION UM DAS TARIFSYSTEM

Auch im vergangenen Jahr ist die Diskussion um die Gestaltung des Tarifsystems und seiner rechtlichen Rahmenbedingungen nicht verstummt. In regelmäßigen Abständen hat BDI-Präsident *Henkel* sein Plädoyer für eine Abkehr vom Flächentarifvertrag wiederholt, aber auch die Arbeitgeberverbände haben sich für eine stärkere Flexibilisierung und Dezentralisierung der Verbandstarifverträge stark gemacht. Im parlamentarischen Raum machte zunächst die FDP Vorschläge für Gesetzesänderungen, die im Kern auf eine Änderung des bestehenden Günstigkeitsprinzips und eine Aufhebung des Tarifvorrangs hinausgelaufen wären.

In einem Antrag der FDP-Fraktion vom 28.1.2000 wurde das geltende „starre“ Tarifvertragssystem als eine Ursache der dramatisch hohen Arbeitslosigkeit bezeichnet (vgl. FDP 2000). Der Flächentarif sei in seiner bisherigen Form überholt und müs-

se durch betriebsorientierte Vereinbarungen ergänzt werden können. Zu diesem Zweck sollte der § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz so geändert werden, dass „alle Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene zwischen Unternehmen und Belegschaftsvertretung möglich sind, die freiwillig geschlossen werden und denen 75 % der abstimmenden Mitarbeiter zugestimmt haben“. Die Bindungswirkung von Entgelt- und Manteltarifverträgen sollte auf ein halbes bzw. ein Jahr nach Verbandsaustritt begrenzt werden. Das Günstigkeitsprinzip sollte so geändert werden, dass Lohnverzicht oder Arbeitsverlängerung zur Sicherung von Arbeitsplätzen möglich wird, die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen sollte abgeschafft werden und Tendenzen des Arbeitsrechts, Verbandsklagen zuzulassen, sollte entgegengewirkt werden.

Im November griffen dann überraschend auch führende Vertreter von *Bündnis 90/Die Grünen* dieses Thema auf: Grünen-Fraktionschef *Rezzo Schlauch* forderte: „Wir wollen, dass Unternehmer mit ihren Betriebsräten auch Verträge abschließen können, die eine Entlohnung unterhalb des Tarifvertrags vorsehen.“ Die Grünen-Politikerin *Margareta Wolf* distanzierte sich von der gewerkschaftlichen Tarifpolitik: Mit immer mehr Lohn und immer weniger Arbeitszeit die Strukturprobleme zu lösen, gehe nicht auf. Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes müssten Betriebsräte die Chance erhalten, unabhängig von der Zentrale über Löhne und Arbeitszeit vor Ort entscheiden zu können (vgl. FOCUS vom 20.11.2000). Dies führte nicht nur zu einer harschen Reaktion der Gewerkschaften („Rezzo steht auf dem Schlauch“ – DGB-Presseerklärung vom 22.11.2000), sondern auch zu einer heftigen Kontroverse innerhalb der Grünen.

⁷ U.a. Verlängerung des AtG bis 2009, Einbeziehung von Teilzeitkräften, Verlängerung der Förderhöchstdauer von 5 auf 6 Jahre.

Tabelle 5: Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit 1990–1999 (in Std.)

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Woche	W	38,4	38,1	38,1	37,7	37,7	37,5	37,5	37,5	37,4	37,4	37,4
	O	–	40,2	40,1	40,0	39,7	39,5	39,4	39,4	39,4	39,2	39,1
Jahr	W	1689,1	1676,0	1672,9	1659,8	1655,9	1651,9	1645,1	1644,4	1643,2	1642,8	1642,5
	O	–	–	–	–	–	–	–	–	1735,5	1729,9	1727,7

Stand: jeweils in Kraft zum 31.12. jeden Jahres. Wochen-AZ bis 1996: BMA-Tarifregister; W=West, O=Ost
Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler
Stiftung

Übersicht 2: Tarifliche Regelungen zur Altersteilzeit aus der Tarifrunde 2000

Tariffbereich	Regelung
Bankgewerbe West und Ost	Verlängerung des Altersteilzeit-TV auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes bis 31.12.2001
Bauhauptgewerbe West, Ost, Berlin-West u. -Ost	TV Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes ab 01.04.00
Chemische Industrie West und Ost	Verlängerung der TV-Laufzeit bis 31.12.09, Dauer der Altersteilzeit 6 (bisher 5) Jahre; Anspruch für Teilzeit-Beschäftigte. Teilausgleich für versicherungsmathematische Rentenabschläge: AN in Tagschicht /teil-/vollkontinuierlicher Schicht jew. 450 / 550 / 750 DM für max. 48 Monate. Koppelung der TV-Regelungen an die Wiederbesetzung frei werdender Stellen.
Druckindustrie West u. Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt	Anspruch auf bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit für 57-jährige AN mit ständiger Wechselschicht oder Nachtschicht in den letzten 5 J. im selben Betrieb; Obergrenze 5 % der AN, 8 % der Nacht- u. Schichtarbeiter des jeweiligen Betriebes; Entgeltaufstockung auf 85 bzw. 80 %.
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	Anspruch für Teilzeit-AN auf Altersteilzeit ab 01.01.00
Ost	Anspruch für Teilzeit-AN auf Altersteilzeit ab 01.01.00
Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Ost	Ab 01.06.00 Anspruch für Beschäftigte nach vollendetem 55. Lj. und 1.080 Kalendertagen im versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis in den letzten 5 J., Dauer der Altersteilzeit 2 - 6 Jahre. Entgeltaufstockung auf 85 %, der Rentenbeiträge auf 95 %. Teilausgleich für versicherungsmathematische Rentenabschläge: AN mit kontinuierlicher Wechselschicht / Wechselschicht mit regelmäßiger Nachtarbeit / übrige AN jew. 750 / 550 / 450 DM für max. 48 Monate. Insolvenzschutz der AN-Ansprüche
Groß- und Außenhandel, genossenschaftl. Großhandel NRW	Anspruchsvoraussetzung: 55 J., 1.080 Kalendertage versicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten 5 Jahren. Altersteilzeitmodelle I und II sowie durch BV weitere möglich. Dauer: mind. 24 Monate, max. gesetzl. Dauer. Aufstockung: Entgelt auf mind. 82,5 %, Rente auf 90 %.
Sachsen-Anhalt	analog NRW
Holzverarbeitende Industrie Westfalen-Lippe	TV Beschäftigungsbrücke: Anspruch auf bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit für AN ab 57 J.; Abfindung für Rentenminderung von 450 DM für max. 48 Monate; Obergrenze 4 % der AN, ab 01.05.02 5 %.
Metallindustrie West und Ost	TV Beschäftigungsbrücke: Ab 01.05.00 Anspruch auf bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit für AN ab 57. Lj., 450 DM mtl. Abfindung für Rentenminderung bis max. 48 Monate (= max. 21.600 DM); Obergrenze 4 % (5 % ab 01.05.02) der Belegschaft; TV Altersteilzeit: Anspruch für Teilzeit-AN und auf bis zu 6-jährige Altersteilzeitdauer (Verhandlungsergebnis für die vorgesehenen Änderungen bzw. Neufassungen der Altersteilzeittarifverträge)
Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden West und Ost	Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten u. Übernahme der gesetzlichen Verlängerung der Geltungsdauer der Altersteilzeitregelungen ab 01.07.00
Papierverarbeitende Industrie	Anspruch auf bis zu 6-jährige verblockte Altersteilzeit für AN ab 57 J. mit 10 J. BZ und mit ständiger Wechselschicht oder Nachtschicht in den letzten 5 J. im selben Betrieb (für 55-jährige AN Regelung auf freiwilliger Basis); Obergrenze 5 % der AN, 7 % der Nacht- u. Schichtarbeiter; Entgeltaufstockung auf 85 %
Privates Verkehrsgewerbe Baden-Württemberg, Südbaden	– ab 01.08.00 freiwillige Altersteilzeitvereinbarungen für AN ab 55. Lj., Teilzeit- und Blockmodell möglich, Entgeltaufstockung auf 80 % – ab 01.01.03 Anspruch auf max. 5-jährige verblockte Altersteilzeit, Obergrenze 3 % der AN, Entgeltaufstockung auf 80 %
Textil- und Bekleidungsindustrie West	Anspruch auf bis zu 6 Jahre Altersteilzeit für AN ab 57 J. mit 5 J. BZ; Entgeltaufstockung auf 85 %; bei Altersteilzeit auf Veranlassung des Arbeitgebers Abfindung von 450 DM/Mon. für max. 24 Mon. für AN mit 10 J. BZ für Verlust des Arbeitsplatzes; Obergrenze 3 % der AN, ab 01.01.03 4 %.
Versicherungen West und Ost	Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2000	

Der Bundesvorstand der Grünen sprach sich in aller Klarheit gegen den Vorschlag von *Rezzo Schlauch* aus. In einem förmlichen Beschluss hieß es: „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN stellen den Flächentarif nicht in Frage, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sind ausdrücklich dagegen, den Tarifvorrang aus dem Betriebsverfassungsgesetz zu streichen. Wir wollen nicht die Tarifpolitik den an die Friedenspflicht gebundenen Betriebsräten aufbürden und damit die Gewerkschaften sowie die Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen insgesamt massiv schwächen.“ (Bündnis 90/Die Grünen 2000).

Im Zusammenhang mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände diese Punkte erneut aufgegriffen. In einer Stellungnahme des BDA-Hauptgeschäftsführers und CDU-MdBs

Göhner von Anfang dieses Jahres heißt es: „Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf verständigen, zur Beschäftigungssicherung von einem Tarifvertrag abzuweichen und der Betriebsrat dem zustimmt, dann sollte das als günstigere Regelung gelten. Das faktische Verbot, den Betriebsrat bei solchen betrieblichen Bündnissen für Arbeit beteiligen zu können, muss vom Tisch. Deswegen sei eine gesetzliche Klarstellung des Günstigkeitsprinzips erforderlich“ (Göhner 2001).

3.2 TARIFLICHE ALTERSVERSORGUNG

Im vergangenen Jahr wurden in einigen Tarifbereichen Regelungen zur tariflichen Altersvorsorge vereinbart. Angesichts der aktuellen Rentenreform mit ihrem Kernelement des Aufbaus einer privaten kapitalge-

deckten Altersvorsorge kommt diesen Vereinbarungen eine wachsende Bedeutung zu.

Tariflich geregelte Zusatzversorgungssysteme existieren zum Teil bereits seit Jahrzehnten. Dabei handelt es sich um überwiegend von den Arbeitgebern finanzierte überbetriebliche Einrichtungen, die eine Aufstockung der gesetzlichen Rente zum Ziel haben. Zu den Branchen mit einer solchen zusätzlichen Altersversorgung gehören u.a.:

- Baugewerbe (inkl. Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbaugewerbe u.a.)
- Land- und Forstwirtschaft
- Brot- und Backwarenindustrie und Bäckerhandwerk
- Redakteure an Zeitungen

Diese Tarifverträge sind allgemeinverbindlich erklärt, gelten also für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Tarifbindung. Darüber hinaus besteht im öffentlichen Dienst eine tarifvertragliche zusätzliche Altersversorgung. Auch in einer Reihe von Unternehmen gibt es tarifliche Regelungen über eine zusätzliche Altersversorgung. Das Leistungsniveau hängt von der Dauer der Erwerbstätigkeit in der jeweiligen Branche und der an die Einkommenshöhe gekoppelten Beiträge ab und fällt je nach Tarifbereich sehr unterschiedlich aus. Die bestausgestattete Zusatzversorgung besteht zweifelsohne im öffentlichen Dienst. Hier können die Beschäftigten eine Gesamtversorgung von bis zu 91,75 % des zuletzt erzielten durchschnittlichen Nettoverdienstes erreichen. Im westdeutschen Bauhauptgewerbe kann je nach Alter eine Zusatzrente zwischen rund 90 bis zu 190 DM monatlich erreicht werden. In der Brot- und Backwarenindustrie sind Beträge zwischen 58 und 100 DM monatlich möglich, in der Land- und Forstwirtschaft ebenfalls bis zu 100 DM.

In den vergangenen Jahren wurden in verschiedenen Wirtschaftszweigen Tarif-

verträge über eine Altersvorsorge abgeschlossen, die den Beschäftigten die Möglichkeit geben, bestimmte Entgeltbestandteile zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge einzusetzen, wenn der Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung anbietet. Zu den Entgeltbestandteilen gehören vor allem die sogenannten vermögenswirksamen Leistungen, teilweise auch die jährliche Sonderzahlung und andere Elemente (vgl. Übersicht 3).

Über die praktische Nutzung dieser Möglichkeiten lassen sich derzeit noch keine präzisen Angaben machen, weil die Regelungen teilweise erst seit kurzem in Kraft sind bzw. noch im Detail verhandelt werden müssen. Auch die erreichbare Leistungshöhe ist aufgrund der unterschiedlichen Anlagemöglichkeiten und ihrer Ausgestaltung allenfalls in Modellrechnungen darstellbar. Für die chemische Industrie hat die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) folgendes Rechenbeispiel ermittelt: Ein heute 25-jähriger Chemie-Arbeitnehmer kann bei einer dauerhaften Umwandlung von 1.200 DM jährlich mit 65 Jahren eine einmalige Kapitalzahlung zwischen 88.000

DM und 220.000 DM erwarten oder eine lebenslange monatliche Zusatzrente von mindestens 482 DM bis zu 1.220 DM beziehen. Die exakte Höhe richtet sich in beiden Fällen nach den Gewinnanteilen.

Zur Einschätzung der tariflichen Altersvorsorge-Modelle durch Entgeltumwandlung ist folgendes zu berücksichtigen: Bislang bestehen solche Regelungen nur für eine Minderheit der Beschäftigten. Ob die Gewerkschaften in naher Zukunft in der Lage sein werden, diese flächendeckend durchzusetzen, ist eher unsicher. Die bereits vereinbarten Regelungen sind, anders als die oben genannten Regelungen zur Zusatzversorgung, nicht allgemeinverbindlich, gelten also nur für die tarifgebundenen Unternehmen. Darüber hinaus stellen die meisten Regelungen es dem Arbeitgeber frei, Modelle der betrieblichen Altersvorsorge überhaupt anzubieten. Wenn ein Unternehmen, aus welchen Gründen auch immer, die Möglichkeit nicht anbietet, können die Beschäftigten auch nicht davon profitieren. Es ist deshalb zu erwarten, dass die Chancen, solche Regelungen zu nutzen, auch mittelfristig ungleich verteilt sein werden.

Übersicht 3: Tarifliche Regelungen zur Altersversorgung

Tarifbereich	Regelung
Bankgewerbe West und Ost	Möglichkeit zur Umwandlung tariflicher geldlicher Ansprüche in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung durch Vereinbarung zwischen AG und AN oder freiwilliger Betriebsvereinbarung.
Bauhauptgewerbe West (ohne Berlin-West)	Ergänzung des bisherigen Systems der Zusatzversorgung durch eine tarifliche Zusatzrente, die aus aufgestockten vermögenswirksamen Leistungen finanziert wird; ab 01.04.2001: 78 DM (60 DM AG, 18 DM AN).
Ost (ohne Berlin-Ost)	Einführung einer tariflichen Zusatzrente ab 01.04.2001: 26 DM (20 DM AG, 6 DM AN).
Chemische Industrie West	Jährlich 936 DM (1.200 DM ab 01.01.01), wahlweise als VerML oder zur tariflichen Altersvorsorge, anteiliger Anspruch für Teilzeit-AN.
Ost	Ab 01.01.01 jährlich 312 DM, wahlweise als VerML oder tarifliche Altersvorsorge. Bei Inanspruchnahme zur Altersversorgung Erhöhung des Betrages auf insg. 1.200 DM unter Einbeziehung von 624 DM des zusätzlichen U-Geldes.
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	20 DM (10 DM Auszubildende) mtl. Zahlung ab 01.12.00 des AG zur ausschließlichen Verwendung zur tariflichen Altersvorsorge (endgültige TV-Ausarbeitung in einem Pilotverfahren).
Ost	20 DM (10 DM Auszubildende) mtl. Zahlung ab 01.01./01.03. bzw. 01.04.01 des AG zur ausschließlichen Verwendung zur tariflichen Altersvorsorge (endgültige TV-Ausarbeitung in einem Pilotverfahren).
Eisen- und Stahlindustrie alle West-Bereiche	Durch freiwillige BV Möglichkeit der Umwandlung von VerML (52 DM) für die langfristige Vermögensbildung zur Alterssicherung.
Ost	Durch freiwillige BV Möglichkeit der Umwandlung von VerML (26 / 39 / 52 DM jew. ab 01.01.01 / 02 / 03) für die langfristige Vermögensbildung zur Alterssicherung.
Groß- und Außenhandel NRW	312 DM jährliche Einmalzahlung zur ausschließlichen Verwendung für Zwecke der Altersvorsorge; weitere Umwandlungsmöglichkeiten für VerML, U-Geld und SZ, bei deren Inanspruchnahme, sofern durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, die zusätzlich umgewandelten Beträge um 15% aufgestockt werden.
Sachsen-Anhalt	analog NRW; Umwandlungsmöglichkeiten für „weitere tarifliche Leistungen“.
Kunststoffverarbeitende Industrie Baden-Württemberg	624 DM jährliche Einmalzahlung wahlweise als tarifl. Altersvorsorge oder VerML (52 DM/Mon.), anteiliger Anspruch für Teilzeit-AN. Bei Inanspruchnahme zur Altersvorsorge Erhöhung auf 936 DM ab 01.01.01, auf 1.100 DM ab 01.01.02.
Land- und Forstwirtschaft , alle regionalen West-/Ost-Bereiche	Zusatzversorgungswerk für ehemalige AN: AG zahlt mtl. 10 DM je beschäftigten AN ab Beginn des Arbeitsverhältnisses. Rente: jew. mtl. 2,50 DM für je 12 Monate der Beitragspflicht, Wartezeit 180 Mon.
Metallindustrie West und Ost	In die Gespräche über eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen zum Zwecke der individuellen Altersversorgung wird der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen einbezogen (Verhandlungsergebnis v. 3. Mai 2000 zum TV vermögenswirksame Leistungen).
Versicherungsgewerbe West und Ost	Möglichkeit zum Verzicht auf Bezüge (insb. SZ, Mehrarbeitsvergütung, VerML) zugunsten einer Pensionszusage. Erneute Anschubfinanzierung in 2001 durch den AG von 500 bis 1.000 DM, wenn AN bis 31.12.00 auf bis zu 26,5 % (mind. 500 DM) der in 2001 auszahlenden SZ verzichtet.

BV=Betriebsvereinbarung, SZ=Sonderzahlung, U-Geld=Urlaubsgeld, VerML=vermögenswirksame Leistung

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2000

WSI Hans Böckler Stiftung

Die Rahmenbedingungen werden sich durch die Reform der Alterssicherung langfristig ändern, weil sich die vorgesehenen sozial- und steuerrechtlichen Vorschriften zur künftigen Förderung der privaten Altersvorsorge von den bestehenden unterscheiden. Attraktiv ist beispielsweise die tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie deshalb, weil sie den Tatbestand nutzt, dass tarifliche Einmalzahlungen (wie z.B. die vermögenswirksamen Leistungen) weitgehend steuer- und abgabenfrei in Altersversorgungsansprüche umwandelbar sind. Da die künftige staatliche Förderung voraussetzt, dass die private Altersvorsorge aus Einkommen aufgebaut wird, für das Steuern und Sozialabgaben gezahlt wurden, verlieren solche Modelle einen wesentlichen finanziellen Vorzug. Die Regierungsparteien haben allerdings zugesagt, dass für eine Übergangsfrist bis 2008 die bestehenden Tarifmodelle erhalten bleiben sollen.

Selbst wenn damit den Forderungen der Gewerkschaften bis zu einem gewissen Grad Rechnung getragen wird, bleibt doch der Tatbestand, dass sich der Charakter der zusätzlichen tariflichen Altersversorgung grundlegend verändert: Hatte sie bislang eine *Ergänzungsfunktion*, bekommt sie in Zukunft vor allem eine *Ersatzfunktion* für die vorgesehenen Kürzungen bei der gesetzlichen Rente.

3.3 WEITERE TARIFLICHE EREIGNISSE

Das Tarifgeschehen des vergangenen Jahres erschöpft sich nicht in der Lohnrunde und den Vereinbarungen zu Altersteilzeit und Altersvorsorge. Es ist immer schwer, aus der Fülle der tarifpolitischen Ereignisse einzelne gesondert herauszugreifen. Die im folgenden knapp skizzierten Beispiele sind keinesfalls repräsentativ, beleuchten aber wichtige Facetten der tarifpolitischen Entwicklungen (vgl. auch die laufende WSI-Tarifchronik 2000 im Internet unter: www.tarifvertrag.de).

TänzerInnen-Streik auf der Expo

Bereits im Tarifbericht 1999 konnte über den erfolgreichen Versuch der Gewerkschaften berichtet werden, für einen Teil der auf der Expo-Beschäftigten einen Tarifvertrag mit der Leiharbeitsfirma Adecco abzuschließen (vgl. WSI-Tarifbericht 1999). Damit waren allerdings keineswegs alle Probleme beseitigt. Exemplarisch zeigt

dies der Tarifkonflikt um die Arbeitsbedingungen einer Tanzgruppe. Die 95 Tänzerinnen und Tänzer der Themenpark-Show „Zukunft der Arbeit“ waren nach Auffassung der IG Medien „sittenwidrigen“ Arbeits- und Vertragsbedingungen ausgesetzt. So musste eine Schicht täglich sechs Shows (Loops) á 50 Minuten tanzen. Die Folge: Verletzungen wegen völliger Überarbeitung und ungeeigneten Bodenbelägen. In Gesprächen und Verhandlungen mit Expo-Vertretern hat die IG Medien versucht, diese Bedingungen zu verändern. Doch erst nach Warnstreiks der Betroffenen konnte die IG Medien schließlich einen Tarifvertrag durchsetzen:

- Höchstgrenze von 3 Loops pro Tag (je Loop ca. 50 Min.) pro Tänzer/Tänzerin,
- Regelungen zum Arbeitsschutz (Tanzteppich, ausreichende Probestflächen und professionelles Training, qualifizierte Physiotherapie und während der Auftritte Bereitstellung eines Sanitäters in unmittelbarer Auftrittsnähe),
- Anspruch auf einen zusammenhängenden Freizeitblock von 3 Tagen pro Woche,
- Anhebung der Vergütungen auf mindestens 4.600 DM für Tänzer und 5.100 DM für Dance Captains zum 1.7.2000,
- Einrichtung einer Spartenvertretung (Sprecherrat / 1 SprecherIn pro Cast), mit Rechten nach dem BetrVG und den entsprechenden Kündigungsschutzbestimmungen für den Sprecherrat,
- tariflicher Ausschluss bzw. Korrektur von Klauseln in den Einzelarbeitsverträgen (z. B.: Aufhebung einer zusätzlich vereinbarten Probezeit während der Befristung, Aufhebung von Haftungsregelungen bzw. Vertragsstrafeversprechen etc.).

Das Beispiel zeigt, ähnlich wie der Arbeitskampf Anfang dieses Jahres 2001 beim Musical Cats in Hamburg, dass auch unter erschwerten Bedingungen, die Durchsetzung tariflich geregelter Arbeits- und Einkommensbedingungen durchaus möglich ist.

Langzeitkonten in der Eisen- und Stahlindustrie

Das Thema Langzeitkonten beschäftigt die Betriebs- und Tarifparteien bereits seit geraumer Zeit. Tarifvertragliche Regelungen gibt es auf diesem Feld bislang jedoch nur in geringer Zahl. Dies hängt nicht zuletzt mit den sachlichen Schwierigkeiten und teilweise auch inhaltlichen Bedenken ge-

genüber solchen Konzepten in den Gewerkschaften zusammen. In der westdeutschen Eisen- und Stahlindustrie ist über einen Tarifvertrag zu Langzeitkonten verhandelt worden. Im April 2000 erzielte man Einigkeit über die Grundzüge. Im Oktober billigte der IG Metall-Vorstand dann den nach eigenen Angaben bundesweit ersten Tarifvertrag über Lebensarbeitszeitkonten. Er sieht u.a. folgende Regelungen vor: Zweck der Einrichtung von Langzeitkonten ist es, den Beschäftigten eine vorübergehende oder vorzeitige Freistellung aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen. Dazu können freiwillige Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

Zum Aufbau dieser Konten können folgende Leistungen verwendet werden:

- betriebliche und tarifliche Sonderzahlungen,
- Teile des gleichmäßigen Monatsentgelts,
- variable Entgeltbestandteile,
- Zuschläge für Mehrarbeit,
- vermögenswirksame Leistungen,
- Nachtfreischichten.

Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können weitere tarifliche Leistungen verwendet werden. Für Zeiteinheiten darf pro Jahr max. ein Geldwert von 169 Std. gebucht werden. Insgesamt beläuft sich die Obergrenze für die einzubringenden Leistungen auf 15 bzw. 20 % vom Bruttojahresentgelt für Beschäftigte vor bzw. ab dem vollendeten 45. Lebensjahr. Die Konten werden in Geld geführt und sind gegen Insolvenz zu sichern. Die Verzinsung der angesparten Werte sollte nach der Vorstellung der IG Metall durch professionelle Fondsverwalter erfolgen. Der Tarifvertrag sieht vor, dass die Wertguthaben intern oder extern geführt werden. Die Rendite richtet sich nach der Anlageform, wobei das eingezahlte Kapital garantiert wird.

Neues Tarifwerk für die kommunalen Versorgungsbetriebe

Die Tarifverträge im Bereich des öffentlichen Dienstes geraten seit Jahren unter Druck. Die zunehmende Liberalisierung von öffentlichen Dienstleistungen verstärkt die Konkurrenz zwischen verschiedenen Tarifbereichen (z.B. öffentlicher und privater Nahverkehr, Energieversorgung). Umso mehr Aufmerksamkeit kommt Tarifvereinbarungen zu, die neue Arbeits- und Einkommensbedingungen für zentrale Teilbereiche des öffentlichen Dienstes regeln, wie

z.B. die kommunale Versorgungswirtschaft. Nach 4-jährigen Verhandlungen einigten sich am 5.10. vergangenen Jahres die Gewerkschaft ÖTV und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände für die ca. 110.000 Beschäftigten im Bereich der kommunalen Versorgung des öffentlichen Dienstes, Bundesgebiet West und Ost, endgültig auf einen einheitlichen Mantel- und Entgelttarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte. Der einheitliche Entgelttarifvertrag mit einer vollständig neuen Vergütungsstruktur sieht 15 gemeinsame Entgeltgruppen für ArbeiterInnen und Angestellte vor, die nach abgeforderter Qualifikation und Tätigkeit gegliedert sind. Der Manteltarifvertrag sieht, u.a. durch den Abschluss von Betriebs-/ Dienstvereinbarungen oder bezirklichen Tarifverträgen, die Einführung von Arbeitszeit- und Langzeitkonten vor und ermöglicht leistungsbezogene Elemente bei der Bezahlung. Bei der Entwicklung und dem ständigen Controlling des Systems des Leistungsentgelts wirkt eine paritätisch besetzte betriebliche Kommission mit. Nach Angaben der ÖTV ergeben sich durch die neuen Regelungen zur Eingruppierung für die Beschäftigten rund 5,0 % höhere Entgelte.⁸ Die Tarifverträge sollen zum 1.4.2002 in Kraft treten, können aber schon ab 1.4.2001 angewandt werden.

Klärung der Tarifzuständigkeit bei Ver.di

Eine der Streitfragen bei der Bildung der neuen Gewerkschaft Ver.di war stets die Tarifzuständigkeit. Welche Gewerkschaft sollte für welchen Wirtschaftszweig tarifpolitisch zuständig sein. Praktische Schwierigkeiten ergaben sich u.a. daraus, dass die DAG, die sich an Ver.di beteiligen will, auch in klassischen Industriezweigen Mitglieder hat und für diese Tarifverträge abgeschlossen hat. Nach langen Verhandlungen konnten die DGB-Gewerkschaften und die DAG diese Auseinandersetzung beilegen. Sie ei-

nigten sich Ende Oktober vergangenen Jahres für mehrere Branchen auf eine Abgrenzung der Zuständigkeiten. So sollen Industriebeschäftigte, die noch der DAG angehören und bei der Verschmelzung zu Ver.di nicht in eine Industriegewerkschaft wechseln wollen, vorerst weiter von Ver.di vertreten werden. Die Industriegewerkschaften führen aber die Tarifverhandlungen auch für diese Beschäftigten. Sind mehrere DGB-Gewerkschaften für einen Bereich oder einen Wirtschaftszweig ganz oder teilweise organisations- und tarifzuständig, bilden sie einen Branchenarbeitskreis. In diesem legen sie gemeinsam fest, welche Gewerkschaft für einen Bereich federführend ist. Die Arbeitskreise haben u.a. die Aufgabe, tarifpolitische Orientierungen und Klärung von Details für die Bildung von Tarifgemeinschaften abzustimmen. Das Konzept soll zunächst für die Bereiche Telekommunikation, Informationstechnologie sowie den Medien und Kultursektor erprobt werden.

4

Ausblick auf die Tarifrunde 2001

Aufgrund der langen Laufzeiten der Tarifabkommen aus dem Jahr 2000 wird es in zahlreichen wichtigen Wirtschaftszweigen im Jahr 2001 keine Lohntarifverhandlungen geben. Insofern ist die Tarifrunde 2001 größtenteils bereits gelaufen. Bei genauer Betrachtung sind die Tarifsteigerungen, die sich aus diesen Abschlüssen ergeben, durchaus bescheiden. Für die Chemie- und die Metallindustrie errechnen sich beispielsweise jahresbezogene Tarifsteigerungen von 2,1 und 1,7 %. Dies ist gemessen am prognostizierten Verteilungsspielraum von über 4 % (2,0 % Inflation und 2,4 % Produktivitätssteigerung) nicht gerade als

ein Ausschöpfen des kostenneutralen Verteilungsspielraums zu bezeichnen.

Wie erwähnt sind im Organisationsbereich der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) alle drei zentralen Branchen, der Einzelhandel sowie das private Banken- und Versicherungsgewerbe, an der kommenden Tarifrunde beteiligt. Die Tarifforderungen von HBV und DAG für den Bereich Banken und Versicherungen belaufen sich auf 5,5 %. Hinzu kommen eine Reihe kleinerer Wirtschaftszweige. Erst Ende Februar 2002 folgen dann die chemische und die metallverarbeitende Industrie. (Vgl. WSI-Tarifarchiv, Kündigungsterminkalender 2000–2002.)

Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass im Jahr 2001 nicht nur unmittelbare Entgelterhöhungen zur Verhandlung anstehen. Insbesondere in der Metallindustrie werden in einigen Tarifbereichen intensiv Fragen der Entgeltstruktur verhandelt. Zur Diskussion steht die Einführung einheitlicher Entgelttarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte, wie sie in anderen Wirtschaftszweigen, z.B. der chemischen Industrie bereits seit geraumer Zeit bestehen. Damit verbunden sind z.T. tiefgreifende Änderungen im Aufbau der Grundentgeltdifferenzierung sowie Angleichungen zwischen (vergleichbaren) Arbeiter- und Angestelltenvergütungen, so dass keineswegs klar ist, ob diese Verhandlungen zu einem konkreten Ergebnis führen werden. Hinzu kommt, dass die IG Metall, aber ggf. auch andere Gewerkschaften, ein Recht auf Weiterbildung tarifieren möchten, um auf diese Weise den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, den Anforderungen an lebenslanges Lernen in der vielzitierten Wissensgesellschaft gerecht zu werden.

⁸ Vgl. Handelsblatt Nr. 241 vom 13.12.2000.

BDA-Geschäftsbericht (2000): Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Geschäftsbericht 2000, Berlin.

Bundesarbeitsministerium (2000): Tarifverträge zur Förderung von Altersteilzeit, Manuskript, Bonn.

BIBB (2001): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2000: Anstieg in West und Ost, Pressemitteilung 1/2001 vom 4.1.2001.

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2000): Abschied von falscher Bescheidenheit. Eine Bilanz des Tarifjahres 1999, in: WSI-Mitteilungen 2/2000.

Bispinck, R./Schulten, Th. (1999): Tarifpolitik und Bündnis für Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 12/1999.

Bündnis für Arbeit (2000): Gemeinsame Erklärung des Bündnisses zu den Ergebnissen des Spitzengesprächs vom 9.1.2000.
(http://www.boeckler.de/wsi/tarchiv/iwl/bfa_2000-01-09.htm)

Bündnis 90/Die Grünen (2000): Beschluss des Bundesvorstandes zur Tarifpolitik vom 27.11.2000.
(http://www.gruene.de/archiv/pm/PM0011/PM00_114.htm)

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2001): Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2001/2002, DIW-Wochenbericht 01-02/2001.

DGB-Pressemeldung (2000): „Rezzo steht auf dem Schlauch“.
(<http://www.dgb.de/cgi/meldungen/index.cgi?id=1127>)

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.

Frühjahrgutachten (2000): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 2000, in: DIW-Wochenbericht 16/2000.

FDP (2000), Antrag der FDP-Fraktion „Reform des Tarifvertragsrechts“ vom 28.1.2000, Bundestagsdrucksache 14/2612.

Göhner, R. (2001): Zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, Statement vor der Bundespressekonferenz am 18.1.2001.

Hensche, D., Mönig-Raane, M. (2000): Interview „Keine Mitwirkung an symbolischer Politik“, in: Böckler zum Bündnis Nr. 10, Januar 2001.

Hundt, D. (2000): Moderne Tarifpartnerschaft, in: Arbeitgeber, Heft 5/2000, S. 3.

IG BCE (2000): 4,2 % in zwei Stufen und Beschäftigungspakt – Medieninformation vom 22.3.2000.

Statistisches Bundesamt (2001): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen – Erste Ergebnisse der Inlandsproduktberechnung 2000.

Streeck, W. (2000): Tarifaufonomie und Politik. Von der Konzertierte Auktion zum Bündnis für Arbeit, Vortrag auf dem wissenschaftlichen Kolloquium des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung: „Bestandsaufnahme: Die deutschen Arbeitsbeziehungen am Anfang des 21. Jahrhunderts“ am 27.10.2000 aus Anlass des Ausscheidens von Dr. Werner Stumpfe als Präsident von Gesamtmetall.

Stumpfe, W. (2000): Stellungnahme zur Forderungsempfehlung des IG Metall-Vorstands vom 11.01.2000.

SVR-Gutachten (2000): Chancen auf einen höheren Wachstumspfad – Jahresgutachten 2000/01 des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Stuttgart 2000.

WSI-Tarifarchiv (1999): Kündigungsterminkalender 2000-2002.
(<http://www.boeckler.de/wsi/tarchiv/abschluss/kuendigungstermine.htm>)

WSI-Tarifchronik (2000): Laufende Tarifchronik im Internet unter:
<http://www.boeckler.de/wsi/tarchiv/chronik/chrindex.cgi>