

Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2001

Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Die Tarifrunde 2001 war schon weitgehend beendet, noch bevor sie eigentlich begann. Denn für viele Wirtschaftszweige und Tarifbereiche hatten die Tarifvertragsparteien im Jahr 2000 Tarifvereinbarungen mit längerer Laufzeit getroffen, die auch bereits Erhöhungen für das Jahr 2001 vorsahen. Diese zumeist bescheidenen Tariferhöhungen bildeten gewissermaßen die „Erblast“ für die diesjährigen Lohn- und Gehaltsverhandlungen.¹ Auch wenn es den Gewerkschaften in aller Regel gelang, Abschlüsse oberhalb dieser Vorgaben durchzusetzen, so ist doch zu konstatieren, dass die Tarifanhebungen des ersten Halbjahrs nur mit Mühe die laufende Preissteigerung ausgleichen konnten. Eine Ausnahme bildeten die Tarifabschlüsse bei der Lufthansa, insbesondere für die Piloten. Tarifpolitisch bedeutsam war im ersten Halbjahr nach Verabschiedung der Rentenreform auch das Thema der tariflichen Altersvorsorge.

Während einerseits *der lange Arm der Tarifrunde 2000* spürbar blieb, warf andererseits die Tarifrunde 2002 bereits ihre Schatten voraus. Angesichts der moderaten Einkommenssteigerungen bei deutlich anziehenden Lebenshaltungskosten kündigten die Gewerkschaften frühzeitig kräftige Tarifforderungen für das kommende Jahr an, sodass die laufenden Tarifverhandlungen von der kontroversen Diskussion über die kommende Tarifrunde und die künftigen Aufgaben der Lohnpolitik überlagert wurde.

Die ökonomischen Voraussetzungen der Tarifrunde 2001 waren durchwachsen. Während im Herbst 2000 die Prognosen der Institute und des Sachverständigenrates von Wachstumsraten zwischen 2,5 und 3 % ausgegangen waren, zeigte sich seit der Jahreswende immer deutlicher, dass die Konjunkturdelle doch kräftiger ausfällt, als zunächst angenommen. Aktuell rechnen die Experten mit einem jahresdurchschnittlichen Wachstum von deutlich unter 2 %. Zugleich signalisierte die steil ansteigende Inflationsrate,² dass die Verteilungspolitik auch von der Preisseite her unter Druck geraten würde. In den Abschlüssen der ersten Monate schlug sich diese Entwicklung allerdings noch kaum nieder.

Die Einkommensforderungen der Gewerkschaften bewegten sich in etwa auf der Höhe des Vorjahres. So forderte die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)³ in den drei zentralen Branchen Banken, Ver-

sicherungen und Einzelhandel jeweils Entgeltherhöhungen von 5,5 %, teils verbunden mit Strukturkomponenten. Zum Forderungskatalog der Gewerkschaften gehörten darüber hinaus auch arbeitszeitpolitische Maßnahmen sowie Regelungen zur tariflichen Altersvorsorge im Zusammenhang mit der Rentenreform der Bundesregierung.

Nach dem Kündigungsterminkalender liefen die Tarifverträge des privaten Bankgewerbes und von Teilen des Einzelhandels Ende März 2001 aus, gefolgt vom privaten Versicherungsgewerbe und den übrigen Bereichen des Einzelhandels Ende April bzw. Ende Juni. Auch in zahlreichen kleineren Tarifbereichen liefen die Abkommen in diesen Monaten aus. Den ersten größeren Abschluss erreichte die neu gegründete vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) am 22.5. für das *Bankgewerbe*. Er sah neben einer Einmalzahlung von 280 DM (für April) eine Tarifsteigerung von 2,8 % für 12 Monate vor. Zusätzliche Regelungen betrafen die Altersteilzeit und Höchstarbeitszeitregelungen im Zusammenhang mit der Euro-Einführung. Eine Woche später folgte ein ähnlicher Abschluss für das *Versicherungsgewerbe* (200 DM plus 2,8 %) (vgl. Punkt 3.1). Deutlich länger zog sich die Auseinandersetzung im *Einzelhandel* hin. Erst am 21.6. gab es in Hamburg einen ersten Abschluss, der neben einer Tariferhöhung von 2,7 % für 12 Monate auch einen Einstieg in die tarifliche Altersvorsorge einschloss (vgl. Punkt 3.2).

Die Tarifrunde 2001 wurde überdies von einem Tarifkonflikt geprägt, an dem die DGB-Gewerkschaften gar nicht direkt

beteiligt waren: Die Auseinandersetzung um die Anhebung der Pilotengehälter zwischen der *Lufthansa* und der Vereinigung Cockpit führte zu einem harten Arbeitskampf, an dessen Ende Tarifsteigerungen standen, die ein Mehrfaches der kurz zuvor von ver.di vereinbarten Gehaltserhöhungen für das Bodenpersonal ausmachten (vgl. Punkt 3.3).

1 Dabei ist zu berücksichtigen, dass zum Zeitpunkt des Abschlusses der Tarifabkommen 2000 die laufende Preissteigerungsrate bei knapp 2 % lag. Dies zeigt einmal mehr, welches Risiko länger laufende Lohn- und Gehaltsabkommen in sich bergen können.

2 Im Mai 2001 betrug die Preissteigerungsrate + 3,5 % zum Vorjahresmonat, im ersten Halbjahr 2001 + 2,8 % zum Vorjahreszeitraum.

3 ver.di wurde am 19.3.2001 in Berlin gegründet. Die Eintragung ins Vereinsregister und damit der formalrechtliche Beginn der ver.di-Existenz erfolgte am 3.7.2001. In diesem Bericht ist deshalb teils von ver.di, teils von den Vorgängergewerkschaften die Rede.

Dr. rer. pol. Reinhard Bispinck ist wissenschaftlicher Referent im WSI in der Hans Böckler Stiftung und Leiter des WSI-Tarifarchivs.

e-mail: Reinhard-Bispinck@wsi.de
Andrea Hölz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke und Dörte Stahl sind Sachbearbeiterinnen im WSI-Tarifarchiv.

Von großer Bedeutung für die künftige Entwicklung der Tarifpolitik und der Tariflandschaft war und ist auch der Konflikt um das VW-Modell 5000 x 5000. VW wollte beim Bau des künftigen Minivans in Deutschland mit einem völlig neuen Arbeits-, Produktions- und Entlohnungsmodell neue Wege beschreiten und auf diese Weise bis zu 5000 neue Arbeitsplätze schaffen. Die Tarifverhandlungen zwischen Volkswagen und der IG Metall sind am 25.6. vorläufig gescheitert, weil sich die Parteien nicht auf Arbeitszeit- und Entlohnungsregelungen einigen konnten, die zumindest den Standards des Flächentarifvertrags der niedersächsischen Metallindustrie entsprechen (vgl. zu den Hintergründen Zwickel 2001).⁴

1

Ergebnisse im Überblick

Wegen der zahlreichen länger laufenden Abkommen aus dem Vorjahr schlossen die Gewerkschaften des DGB in der Tarifrunde 2001 im ersten Halbjahr Einkommenstarifverträge für lediglich rund 3,7 Mio. Beschäftigte ab, darunter 0,28 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 17 % der von Tarifverträgen überhaupt erfassten ArbeitnehmerInnen.

Die *durchschnittliche Abschlussrate* betrug 2,9 %, in Westdeutschland 2,9 %, in Ostdeutschland 3,7 %. Diese Größe berücksichtigt nur die *tabellenwirksamen Tarifanhebungen*, d.h. sie schließt Stufenanhebungen ein, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, berücksichtigt

Übersicht 1 Tariferhöhungen für 2001 aus der Tarifrunde 2000

Tarif- erhöhung ab	Tarifbereich	Erhöhung in %	Laufzeit bis
4/01	Bauhauptgewerbe Ost (o. Berlin-Ost)	1,4 ¹	3/02
4/01	Bauhauptgewerbe West (o. Berlin-West)	1,6	3/02
4/01	Groß- und Außenhandel NRW	2,8	3/02
5/01	Deutsche Post AG	2,3	4/02
5/01	Metallindustrie West	2,1	2/02
5/01	Metall Ost	2,1	2/02
6/01	Druckindustrie	2,5	3/02
6/7/8/01	Chemie West	2,0	2/3/4/02
7/01	Chemie Ost	2,8	4/02
8/01	Privates Verkehrsgewerbe NRW	2,0	7/02
9/01	Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden	2,4 ²	10/02
9/01	Textil- und Bekleidungsindustrie West	2,4	9/02
10/01	Eisen- und Stahlindustrie (ohne Saarland)	2,2	5/02

1) Mindestlohn: 1,6 % ab 9/01

2) Tarifanpassung Ost: 88,5 % ab 1/01, auf 90 % ab 1/02 bis 12/02

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2000



jedoch *nicht* Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen. Nur in einigen Tarifbereichen hat es Abschlüsse mit Stufenanhebungen im kommenden Jahr gegeben. Lässt man diese außer Acht und berücksichtigt man lediglich die im 1. Halbjahr 2001 in Kraft getretenen Tariferhöhungen, ergibt sich für die westdeutschen Länder eine Erhöhung um 2,7 %, 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 liegt der Bereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit 2,2 %, an der Spitze der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 3,5 %.⁵

Die *jahresbezogene Steigerung* der Tarifverdienste beträgt für dieses Jahr durchschnittlich 2,1 %. Diese Größe bringt – anders als die Abschlussrate – 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 je-

4 Eine ausführlichere Darstellung wird im Tarifpolitischen Jahresbericht 2001 erfolgen.

5 Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Ergebnisse auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche zum Teil stark von Einzelabschlüssen mit nur wenigen Beschäftigten beeinflusst werden.

Übersicht 2 Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2001

Abschluss	Tarifbereich	Lohn- und Gehaltsabschluss für 2001		
		Erhöhung	in Kraft ab, Laufzeit	Pauschale
15.2.01	Gebäudereinigerhandwerk NRW	2,3 % ¹	1.5.01 für 12 Mon.	
26.3.01	Kfz-Gewerbe NRW	1,95 %	1.4.01 für 11 Mon.	
10.4.01	Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen	2,5 %	1.5.01 für 12 Mon.	120 DM für Januar bis April 2001
18.4.01	Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	2,5 %	1.5.01 für 11 Mon.	
7.5.01	Süßwarenindustrie Niedersachsen/ Bremen, NRW, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West, Ost	2,5 %	1.4./1.6./1.7/1.11 (regional unterschiedlich) für jeweils 12 Mon.	
21./22.5.01	Bankgewerbe West und Ost	2,8 %	1.5.01 für 12 Mon.	280 DM für April 2001
28./29.5.01	Versicherungsgewerbe West und Ost	2,8 %	1.6.01 für 12 Mon.	200 DM für Mai 2001
13.6.01	Landwirtschaft Bayern	2,0 % ²	1.7.01 für 18 Mon.	450 DM für November 2000 bis Juni 2001
26.6.01	Einzelhandel NRW	2,7 %	1.4.01 für 12 Mon.	

1) 2,4 % Stufenerhöhung ab 1.5.02.

2) 2,1 % Stufenerhöhung ab 1.5.02 für 8 Mon.

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 30.06.2001



Tabelle 1
Tarifsteigerung 2001¹⁾

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

1) Jahresbezogene Erhöhung 2001 gegenüber 2000

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2001 Stand: 30.6.2001

doch *zusätzliche* Einmalzahlungen. Sie liegt noch einmal um 0,2 Prozentpunkte unter der Steigerung des Vorjahres (2,3 %). Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (*Tabelle 1*). Die Tarifsteigerung in den neuen Ländern liegt im Durchschnitt 0,4 % über der in den alten Ländern. Sie beträgt 2,4 % gegenüber 2,0 %. Bezogen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche fallen zum Teil deutliche Unterschiede ins Auge: Im Bereich Gebietskörperschaften, Sozialversicherung wirken sich die stufenweisen Tarifniveauanpassungen im Osten positiv aus. Über dem Westanstieg liegt auch die jahresbezogene Ost-Steigerung u. a. in den Wirtschaftsbereichen Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe, Verbrauchsgütergewerbe, private Dienstleistungen/Organisationen ohne Erwerbszweck. Im Bauhauptgewerbe hingegen fällt die Steigerung im Osten wegen der ausgebliebenen Lohnsteigerung bis März 2001 niedriger aus.

Im Jahr 2001 liegen also die jahresbezogenen Tarifsteigerungen von voraussichtlich durchschnittlich 2,1 % deutlich unter der prognostizierten Preissteigerungsrate von mindestens 2,5 % und dem Anstieg der Arbeitsproduktivität von etwa 2 %.

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 92,5 %*, eine Steigerung gegenüber Ende 2000 um 0,6 %. Ur-

sächlich dafür ist vor allem die bereits im vergangenen Jahr vereinbarte Stufenerhöhung im öffentlichen Dienst von 87 % auf 88,5 % ab dem 1.1.2001.

2 Ausgewählte Tarifrunden

2.1 BANKEN UND VERSICHERUNGEN

Die beiden Finanzdienstleistungsbranchen gehören zu den wenigen großen Tarifbereichen, die im vergangenen Jahr einen Tarifabschluss tätigten, der keine Stufenerhöhung für das Jahr 2001 vorsah. Im *Bankgewerbe* war in 2000 für die Monate Januar bis März eine Pauschalzahlung von 350 DM sowie eine Tarifsteigerung von 1,5 % ab 1.4.2000 und eine Stufenerhöhung von weiteren 1,5 % ab 1.8.2000 mit einer Laufzeit bis 31.3.2001 zuzüglich einer Einmalzahlung von 400 DM vereinbart worden.

Die Tarifkommissionen der Gewerkschaften HBV und DAG, die erstmals von Anfang an gemeinsam tagten, beschlossen Mitte Januar die Forderungen:

– Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 5,5 % im Gesamtvolume mit einer Laufzeit von 12 Monaten,

– Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung: Verbesserung des Altersteilzeittarifvertrages, Verlängerung des Vorruhestandstarifvertrages, Verlängerung der auslaufenden Öffnungsklausel zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen,

– Uneingeschränktes Recht auf Teilzeitarbeit,

– Ausweitung des Ausbildungsplatzangebots und Übernahmegarantie nach bestandener Abschlussprüfung.

Zur Begründung der Gehaltsforderung verwiesen die Gewerkschaften unter anderem auf die absehbare Preisentwicklung zwischen 1,7 und 2 % sowie die gestiegene Produktivität. So sei der Rohertrag je Beschäftigten um ca. 3,5 – 4,5 % gestiegen.

Die erste Verhandlungsrounde im Bankgewerbe am 3.4. blieb ohne Ergebnis. Die Arbeitgeber nannten die gewerkschaftlichen Forderungen erwartungsgemäß „überzogen“, angesichts des anhaltenden Wettbewerbs- und Rentabilitätsdrucks im Bankgewerbe sollten die Gehaltssteigerungen weiterhin moderat bleiben. Die Gewerkschaften kritisierten scharf die Pläne der Arbeitgeber, im Rahmen der Euro-Einführung per Ausnahmeverordnung die Wochenarbeitszeit auf 70 Stunden auszu dehnen. Zur Klärung dieser Thematik wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt.

In der zweiten Verhandlungsrounde am 3.5.2001 legten die Arbeitgeber ein erstes Angebot vor. Danach sollten die Gehälter um 2,2 % steigen bei einer Laufzeit von 14 Monaten. Nach Angaben der Gewerkschaften bedeutete dieses „provozierende“ Angebot wegen der Laufzeit tatsächlich nicht mehr als 1,9 %. Bei Teuerungsraten von mehr als 2 % sei dies „ein Griff in die Taschen der Bankangestellten“. Erste Annäherungen wurden bei den Arbeitszeitregelungen erzielt.

In der dritten Verhandlungsrounde am 22.5. kam es dann bereits zum Abschluss. Die wichtigsten Bestandteile des *Tarifabkommens* sind:

- Pauschalzahlung von 280 DM für April 2001,
- Erhöhung der Gehälter um 2,8 % für 12 Monate ab 1.5.2001,
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1.4.2001 um jeweils 40 DM,
- Anhebung der Schichtzulagen ab dem 1.2.2002 auf 250 € (Dreischicht), 120 € (Zweischicht) bzw. 80 € (Samstagszuschlag),
- Verlängerung des Vorruhestandstarifvertrages, der Altersteilzeit sowie der tariflichen Öffnungsklausel zur Beschäftigungs sicherung bis Ende 2003.

Für den Zeitraum der Euro-Einführung wurde eine Höchstarbeitszeit von 10 Stunden täglich und 50 Stunden wöchentlich als Regel vereinbart. Bei nicht vermeidbarer Samstagsarbeit beträgt die Wochenarbeitszeit max. 60 Stunden. Sonn- und Feiertagsarbeit ist grundsätzlich nicht beabsichtigt. Eine Überschreitung dieser Grenzen ist nur in Ausnahmefällen mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrats zulässig. Ferner können mit freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarungen Langzeitkonten eingeführt werden. Auf diese Konten können die Beschäftigten tarifliche geldliche Leistungen und/oder Freizeitansprüche im Volumen von max. 175 Std./Jahr einstellen und so größere Freizeitblöcke ansparen. Diese Regelung ist bis zum Juni 2006 befristet.

Zur Nachwuchskräfteförderung und Übernahme der Ausgebildeten wurde eine gemeinsame Erklärung vereinbart. Die Gespräche zur Reform der Vergütungsbestimmungen sollen nach Abschluss der Tarifrunde fortgesetzt werden.

Die Beurteilung dieses Abschlusses seitens der Gewerkschaften fiel zurückhaltend positiv aus: Der Abschluss sei „zwar kein Traumergebnis“, erklärte ver.di-Vorstandsmitglied *Hinrich Feddersen*, das Gesamtpaket könne sich aber sehr wohl sehen lassen. Die Tarifsteigerung läge immerhin deutlich über den Lohn- und Gehaltssteigerungen, die etwa die IG Metall oder die IG Bergbau-Chemie-Energie für 2001 ausgehandelt hatten. Bei der Arbeitszeit sei es ver.di gelungen, der von den Arbeitgebern gewünschten generellen Sonn- und Feiertagsarbeit im Rahmen der Euro-Einführung einen Riegel vorzuschieben.

Im *Versicherungsgewerbe* hatten die Gewerkschaften im vergangenen Jahr eine Pauschale von 200 DM sowie Gehaltserhöhungen von 2,5 % ab 1.5.2000 mit einer Laufzeit bis 30.4.2001 vereinbart. Die Forderungen für die diesjährige Tarifrunde waren nach Umfang und Struktur ähnlich wie im Bankgewerbe. Neben der Gehaltsforderung ging es den Gewerkschaften auch hier vor allem um die Einlösung der Verhandlungsverpflichtung aus dem Jahr 1999 zum Thema „Beschäftigungssicherung und Arbeitszeit“, nachdem mehrere Gespräche und Verhandlungen bislang erfolglos geblieben waren.⁶

Im *privaten Versicherungsgewerbe* verliefen die Verhandlungen ebenfalls unspektakulär. Die Verhandlungen begannen am 4.4.2001. In der zweiten Verhandlungsrounde am 8.5.2001 boten die Arbeitgeber u.a.

eine Einmalzahlung von 100 DM für Mai und 2,0 % Gehaltserhöhung für 12 Monate an; es sollte aber auch die Einführung von regelmäßiger Samstagsarbeit und eine Arbeitszeitverlängerung von bis zu 42 Stunden vereinbart werden. Darauf reagierten die Gewerkschaften mit Protestaktionen: Insgesamt 10.000 Versicherungsanstellten beteiligten sich an Warnstreiks und Protestversammlungen gegen das „Minimalangebot“ der Arbeitgeber. In der dritten Runde am 29.5. kam es dann, eine Woche nach dem Bankenabschluss, zur Einigung der Tarifparteien mit folgendem Ergebnis:

- Pauschalzahlung von 200 DM für Mai,
- Anhebung der Gehälter um 2,8 % für 12 Monate ab dem 1.6.,
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen um jeweils 40 DM pro Ausbildungsjahr,
- Verlängerung des Arbeitszeitkorridors bis 2003,
- Verlängerung der Altersteilzeitregelung mit einem Rechtsanspruch auf bis zu 6 Jahre Altersteilzeit für 57-Jährige bis Juli 2004,
- erneute Anschubfinanzierung der Arbeitgeber für die individuelle Pensionszusage in 2002,⁷
- Verhandlungsverpflichtung zur tariflichen Altersvorsorge.

Nach Einschätzung von ver.di beträgt das Tarifergebnis im Gesamtvolume deutlich über 3 %. Positiv wurde hervorgehoben, dass Regelungen zur regelmäßigen Samstagsarbeit und zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden verhindert werden konnten.

2.2 EINZELHANDEL

Im Einzelhandel hatten HBV und DAG im vergangenen Jahr nach einem Nullmonat (in den überwiegenden Tarifgebieten) Lohn- und Gehaltserhöhungen von 2,5 % bei einer Gesamtlaufzeit von 12 Monaten abgeschlossen. Außerdem einigten sich die Tarifparteien auf einen Tarifvertrag über Altersvorsorge. Er sah vor, dass die Beschäftigten eine monatliche Zahlung von 20 DM (Auszubildende 10 DM) für Altersvorsorge erhalten. Die konkreten Bedingungen sollten in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt werden. Mehrere Versuche, dies in einem der regionalen Einzelhandelstarifbezirke zu realisieren, scheiterten bis zum Beginn der regulären Tarifrunde 2001. Streitpunkt war unter anderem die

Frage, ob die Arbeitgeber zusätzlich zu dem Altersvorsorgebetrag auch einen Zuschuss in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge leisten sollten.

Die Tarifverträge liefen regional unterschiedlich Ende März und Ende April bzw. Juni aus. Die *Forderungen* von ver.di sahen im wesentlichen eine Anhebung der Löhne und Gehälter um 5,5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten vor. In einigen Tarifgebieten wurden zugleich als Mindesterhöhung 100 € bzw. 200 DM verlangt. Hinzu kamen vereinzelt Strukturforderungen: In Bayern sollte die Ortsklasse II abgeschafft werden, in Rheinland-Pfalz sollten die Abschläge für jüngere und ungelernte ArbeitnehmerInnen gestrichen werden, in Hamburg und Schleswig-Holstein wurde ein Fahrgeldzuschuss für die Auszubildenden gefordert. In Thüringen wurde die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (10%-Quote) verlangt.

Die Verhandlungen begannen im April. Die ersten Angebote der Arbeitgeber in einzelnen Regionen beliefen sich auf 1,5 % (Niedersachsen und Saarland), zum Teil verknüpft mit Gegenforderungen. Mitte Mai boten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg eine Tarifanhebung von 1,8 % für 12 Monate an. Anfang Juni folgte in Bayern ein Angebot von 2,2 %, in NRW lautete die Offerte der Arbeitgeber 2,0 %.

Diese Angebote wurden von ver.di als völlig unzureichend zurückgewiesen. Mit einer „Politik der Nadelstiche“ sorgte ver.di für Unruhe im Einzelhandel. Eine Welle von Warnstreiks und Protestaktionen in verschiedenen Tarifbereichen sollte den Druck auf die Arbeitgeber erhöhen. Im Tarifgebiet Niedersachsen kam es zu ersten Arbeitsniederlegungen. Für den Bezirk Bayern kündigte ver.di ab 11.6. Streiks an. Die Forderung der Gewerkschaft nach Abschaffung der Ortsklassenabschläge und einer sozialen Komponente für die unteren Einkommensgruppen hatten die Arbeitge-

⁶ „Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich hiermit, zeitnah über alle tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen (Lebensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Wochenarbeitszeitverkürzung, Teilzeit, Gleitzeit, Qualifizierungszeit, Mehrarbeit, Schichtarbeit, Arbeitszeitkorridor) mit dem Ziel einer Beschäftigungssicherung und einer noch flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit Verhandlungen aufzunehmen.“

⁷ Danach können Beschäftigte bis zu 1 % ihres Gehalts in Vorsorgeleistungen umwandeln und erhalten dafür vom Arbeitgeber denselben Betrag, höchstens 1000 DM im Jahr dazu.

ber weiterhin abgelehnt. Streitig war in allen Tarifgebieten auch die Altersvorsorgethematik.

Am 21.6. gelang dann überraschend in Hamburg ein erster *Abschluss*, der in der Folgezeit bis Ende Juni in den Tarifgebieten Bremen, Rheinland-Pfalz, Hessen, Saarland, Baden-Württemberg und Bayern weitgehend unverändert übernommen wurde. Er sieht vor:

- Anhebung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,7 % rückwirkend ab dem 1.5. (Ausbildungsvergütungen ab 1.8.) mit einer Laufzeit von 12 Monaten. In bestimmten Gruppen fällt die Erhöhung durch Aufrundung auf glatte Euro etwas höher aus,
- Fahrgeldzuschuss für Auszubildende für die Nutzung des ÖPNV in Höhe von 20 DM (10,23 €),
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Altersvorsorge,
- Wiederinkraftsetzung des Manteltarifvertrages,
- keine Verschlechterungen in der untersten Lohngruppe und der Gehaltsgruppe 3 wie von den Arbeitgebern geplant.

Der Tarifvertrag über Altersvorsorge beinhaltet u.a. folgende Regelungen: Alle ArbeitnehmerInnen und Auszubildenden erhalten eine jährliche Einmalzahlung, die ausschließlich zum Zweck der persönlichen tariflichen Altersvorsorge verwendet werden darf. Vollzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen erhalten ab 2002 jährlich 300 €, Auszubildende 150 €, Teilzeitbeschäftigte anteilig. Der Betrag setzt sich aus den bereits in 2000 vereinbarten 20 DM und den vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 26 DM im Monat sowie weiteren Aufrundungen zusammen.⁸ Der Anspruch muss schriftlich geltend gemacht werden. Der Arbeitgeber bietet daraufhin eine tarifliche Altersversorgung nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) an. Die Art der Durchführung berät der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat. Das Angebot des Arbeitgebers muss eine lebenslange Altersrente, den Schutz der Hinterbliebenen und den Schutz der Erwerbsminderung umfassen. Die Leistung muss mindestens dem Wert der eingezahlten Beiträge entsprechen. Letzteres entspricht den Fördervoraussetzungen für private Altersvorsorge nach dem Altersvermögensgesetz (AVmG). ArbeitnehmerInnen, die den Altersvorsor-

gebetrag ausgeschöpft haben, können darüber hinaus bis zu einer Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung weiteres tarifliches Entgelt für die betriebliche Altersvorsorge umwandeln. Diese Entgeltumwandlung fördert der Arbeitgeber, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart, mit einer Zusatzleistung von 10 % des umgewandelten Betrages.⁹ Der Vertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2003.

2.3 LUFTHANSA

Die Tarifrunde bei der Lufthansa gewann in diesem Jahr ihre besondere Dramatik aus dem Arbeitskampf der Piloten, der von der Vereinigung Cockpit durchgeführt wurde. Die Tarifverhandlungen für das Boden- und Kabinenpersonal, das von ÖTV und DAG bzw. später dann von ver.di vertreten wurde, hatten dagegen deutlich weniger öffentliches Interesse erregt.¹⁰

Im vergangenen Jahr erreichten die Gewerkschaften bei der Lufthansa für das *Boden- und Kabinenpersonal* folgendes Tarifergebnis: 2,5 % mehr Gehalt ab 1.2.2000 und eine gegenüber dem Vorjahr reduzierte Ergebnisbeteiligung. Zuzüglich zu ihrem Gehalt erhielten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 950 DM in Kombination mit verschiedenen Aktienmodellen und 7 % ihres Gehalts für den März. Der Tarifvertrag war zum 31.1.2001 ausgelaufen.

Am 5.2. kam es zu ersten Verhandlungen zwischen ÖTV/DAG und der Lufthansa, ohne dass die Gewerkschaften eine bezifferte Forderung aufgestellt hatten. Neben den Lohn- und Gehaltsforderungen ging es um Fragen der Bestandssicherung von Tarifstandards bei Um- und Ausgründungen und – zunächst unabhängig von der Gehaltsrunde – um die Verbesserung des Altersteilzeittarifvertrages.

Die zweite Verhandlung am 13. und 14.2. wurde ohne Ergebnis auf den 7. und 8.3. vertagt. ÖTV und DAG forderten von der Lufthansa grundsätzlich, dass der Vergütungsabschluss in seiner Höhe und in der Struktur konzernweit einheitlich abgeschlossen werden muss und führte zur Begründung an, dass das außerordentlich gute wirtschaftliche Ergebnis in 2000 durch das gesamte Lufthansa-Team eingefahren wurde. Deswegen sollte auch das gesamte Team daran einheitlich partizipieren.

In der dritten Runde am 7. und 8.3. bot die Lufthansa eine Tariferhöhung von 2,6 % sowie eine Ergebnisbeteiligung mit

einem Volumen von 1,6 % an. Die Gewerkschaften bekräftigten dagegen die Forderung nach einem deutlich höheren Abschluss als 1999. Damals waren eine Einkommenssteigerung von 3,5 % und Gewinnbeteiligungen von 1.100 DM plus 10 % Grundvergütung vereinbart worden.

Direkt vor Beginn der vierten Verhandlungsrounde mit der Lufthansa legten Beschäftigte an zehn Lufthansa-Standorten in Deutschland befristet die Arbeit nieder. Erstmals hatte die vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ihre Mitglieder im Lufthansa-Konzern zu Warnstreiks aufgerufen. Es beteiligten sich insgesamt ca. 10.000 Beschäftigte, darunter nicht nur Gewerkschaftsmitglieder. Rund 7.000 Passagiere waren betroffen. In den nachfolgenden Verhandlungen einigten sich ver.di und die Lufthansa am 24.3. auf folgendes *Ergebnis*:

- 500 DM Pauschale (Auszubildende 250 DM) insgesamt für die Monate Februar und März,
- Erhöhung der Tarifentgelte um 3,5 % ab dem 1.4. mit einer Laufzeit bis 31.3.2002,
- Ergebnisbeteiligung in Form eines Bonus in Höhe von 10 % eines Monatsentgelts sowie einer Sonderzahlung in Höhe von 1.100 DM mit der Wahlmöglichkeit zwischen Bruttoauszahlung und Erwerb von Lufthansa-Aktien,
- Anspruch auf Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr mit einer maximalen Dauer der Altersteilzeit von 6 Jahren, Abfindung zum Ausgleich der Rentenabschläge in Höhe von 480 DM mtl., maximal 21.600 DM,
- Verlängerung der Rahmenvereinbarung Besitzstandsicherung zur Sicherung der Lufthansa-Tarifverträge bei Um- und Ausgründungen um 19 Monate,
- Verlängerung der Job-Ticket-Regelung bis zum 31.3.2002 und Anhebung des Festbetrages ab 1.6.2001 auf 24,23 DM.

⁸ ArbeitnehmerInnen ab 50. Lj. können auf Antrag den Betrag alternativ nach den Anlageformen des Vermögensbildungsgesetzes verwenden.

⁹ Über diese Entgeltumwandlung hinaus hat der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers die Möglichkeit anzubieten, die staatliche Förderung durch die Verwendung von Entgeltbestandteilen gem. §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG zu nutzen.

¹⁰ Vgl. zur Information auch die Web-Seiten von Cockpit (<http://www.cockpit.de>) sowie die spezielle Seite zu dieser Tarifrunde von ver.di (<http://www.vonix-kommtnix.de>).

Das Ergebnis fand in der ver.di-Tarifkommission große Zustimmung.

Nach dem Tarifabschluss für das Boden- und Kabinenpersonal spitzte sich der Tarifkonflikt mit den Piloten zu. Die Vereinigung Cockpit, die seit Oktober 1999 als Tarifvertragspartei der Lufthansa anerkannt ist, hatte Forderungen nach einer „deutlichen Anhebung der Cockpitvergütungen im Bereich von 35 %“ erhoben und dies u.a. damit begründet, dass Piloten vergleichbarer Fluggesellschaften im Ausland deutlich mehr verdienten. Überdies habe die Vergütungsentwicklung der letzten 10 Jahre bei der Lufthansa mehr als 10 % unter Bundesdurchschnitt gelegen und der Sanierungsbeitrag der Piloten seit 1992 in Höhe von ca. 40 % sei nicht mehr nötig (vgl. VC-Anzeige in der FAZ am 2.4. 2001).

Nach drei ergebnislosen Verhandlungsrounden legten am 28.3. mehr als 200 Piloten die Arbeit nieder, mehr als 100 Flüge fielen aus. In den Verhandlungen am 2.4. bot Lufthansa Einkommenserhöhungen zwischen 10 und 16 % an. Cockpit erklärte die Verhandlungen daraufhin für gescheitert und rief zur Urabstimmung auf, deren Ergebnisse am 3.5. vorlagen. Darin sprachen sich 96,2 % der stimmberechtigten Cockpit-Mitglieder für einen unbefristeten Streik aus. Einen Tag später fielen infolge von Arbeitsniederlegungen rund drei Viertel von 500 geplanten Flügen aus, 30.000 Passagiere waren betroffen. Am 10.5. fand der erste ganztägige Streik mit 900 Flugab sagen und 114.000 betroffenen Passagieren statt, am 18.5. folgte ein weiterer Streik mit rund 780 ausgefallenen Flügen. Am 22.5. einigten sich die Tarifparteien auf ein Schlichtungsverfahren, das am 28.5. unter dem Vorsitz des früheren Bundesaußenministers Hans-Dietrich Genscher begann. Während des Verfahrens wurde der Arbeitskampf ausgesetzt. Am 8.6. akzeptierten die Tarifparteien den Schlichtungsvorschlag Genschers. Er beinhaltet folgende Elemente:

- Umstellung der Gehaltsstruktur (13 Gehälter, Schichtzulage, Urlaubsgeldzuschlag) auf 12 Zahlungen,
- 1.2.2001: Tarifsteigerung um 3 %,
- 1.4.2001: weitere 2 %,
- 1.5.2001: Strukturerhöhung um durchschnittlich 9 %,
- August 2001: leistungsabhängige variable Vergütung für 2000 in Höhe von 2 Monatsgehältern auf der Basis Mai 2001 (= ca. 20 % des Jahresgrundgehalts 2000),

- 1.2.2002: Tarifsteigerung um die durchschnittliche Tariferhöhung Deutschland West des Vorjahres (auf der Basis der Berechnung des Bundesarbeitsministeriums),
- April 2002: leistungsabhängige variable Vergütung für 2001 (voraussichtlich 1 Monatsgehalt),
- 1.5.2002: weitere Strukturerhöhung um 2,8 %,
- 1.2.2003: weitere lineare Steigerung in Höhe der durchschnittlichen Tariferhöhung (lt. BMA),
- April 2003: leistungsabhängige variable Vergütung bezogen auf das Gehalt Dezember 2002.

Die Laufzeit des Abkommens beträgt 39 Monate. Die Vereinigung Cockpit beziffert das Steigerungsvolumen auf ca. 30 % für 2001, ca. 15 % für 2002 und ca. 12 % für 2003. Dabei sind auch die Komponenten eingerechnet, die *nicht* tarifwirksam sind. Als feste Gehaltssteigerung gibt Cockpit 26 % an, die variable Vergütung beträgt nach ihren Angaben über die gesamte Laufzeit durchschnittlich 33,2 % (auf der Basis einer leistungsabhängigen variablen Vergütung in Höhe von 2/1/1 Monatsentgelten in den drei Jahren).

Wie auch immer man rechnet, das Ergebnis der Pilotentarifrunde beträgt zweifellos ein Mehrfaches dessen, was ver.di für das Boden- und Kabinenpersonal herausholen konnte. Die Höhe der Forderung, die Radikalität der Durchsetzung und das Ergebnis – diese drei Faktoren sind es, die die öffentliche und auch die gewerkschaftsin terne Diskussion angeheizt haben.

Von Seiten der DGB-Gewerkschaften gab es während des Konflikts heftige Kritik an der Vereinigung Cockpit. Die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Margret Möning-Raane warf den Piloten „Sozialdarwinismus“ vor. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Engelen-Kefer warf den Piloten einen Alleingang auf Kosten der Kollegen vor. Es sprengt die Solidarität der Beschäftigten, wenn einzelne Berufsgruppen gesonderte Tarifverträge aushandelten. IG-BCE-Vorsitzender Schmoldt kritisierte, die Gehaltsforderungen von Cockpit überstiegen jedes Maß. In einer Stellungnahme zum Schlichtungsergebnis erklärte das zuständige Bundesvorstandsmitglied von ver.di Jan Kahmann: „Die Summe der für die Piloten vorgesehenen Gehalts- und Strukturverbesserungen sowie der Gewinnbeteiligung verletzt die Einkommens-

gerechtigkeit zwischen den Beschäftigten gruppen des Konzerns.“¹¹ Es gab aber auch andere Stimmen innerhalb der Gewerkschaften. Einzelne örtliche Gewerkschaftsgruppen begrüßten den Arbeitskampf der Piloten als Beispiel für eine konsequente Tarifpolitik. Die Bezirksvorsitzende der IG Medien Berlin, Constanze Lindemann, schrieb im gewerkschaftlichen Infodienst „Einblick“ unter der Überschrift „Von Cockpit lernen“: „Zugegeben: dieser Arbeitskampf ist eine Provokation. Eine wunderbare Provokation. ... Wir brauchen diesen starken Tobak, um zusammen mit unseren Gewerkschaften die Unterwerfung unter neoliberalen Standortlogik zu beenden und eine Kehrtwende in der Tarifpolitik einzuleiten.“ (Einblick 11/01, S. 7).

In der öffentlichen Diskussion war die Haltung ebenfalls zwiespältig: Einerseits wurden Stimmen laut, die auf die Gefahren der Abkehr einer Lohnpolitik auf der Basis von Flächentarifverträgen mit ihrer branchen- und gesamtwirtschaftlichen Orientierung hinweisen. „Selten gab es so klaren Anschauungsunterricht über die durchaus vorhandenen Vorteile von Flächentarifverträgen, branchenübergreifenden Großgewerkschaften ... eine so unverhohlen auf enge Gruppeninteressen fixierte Berufs gewerkschaft wie die Vereinigung Cockpit wünscht man keinem Unternehmen als Alternative ins Haus.“ (Creutzburg, in: Handelsblatt vom 11.6.2001). Da wird offensichtlich die Pilotenwirkung des Pilotenabschlusses gefürchtet. Derselbe Kommentator zieht dann – allerdings wenig überzeugend – flugs die Schlussfolgerung, dass nur eine weitere Flexibilisierung und Öffnung der Flächentarifverträge zu einem Abbau des „aufgestauten Reformdrucks“ führen könne, der die „Interessenkonflikte zwischen Funktionären und Teilbelegschaften erzeugt“ habe.

Zweifellos liegt das Kernproblem aus gewerkschaftlicher Sicht in der Frage, wie es auf Dauer gelingen kann, eine parallele und womöglich scharf konkurrierende Tarifpolitik von branchenübergreifenden Gewerkschaften und speziellen Berufsverbänden zu verhindern und die solidarische

¹¹ Dem Lufthansavorstand müsse klar sein, dass diese Zugeständnisse an die Piloten nicht ohne Folgen für das Boden- und Kabinenpersonal bleiben könnten. Nachverhandlungen werde es zwar nicht geben, aber es stünden Tarifverhandlungen um einen neuen Entgeltrahmentarifvertrag an.

Funktion von Branchen- und Flächentarifverträgen zu erhalten. „Wir wollen,“ so Möning-Raane von ver.di, „mit den Piloten, aber auch mit Vorständen und Unternehmensverbänden darüber diskutieren, wo hin dieser Weg der Tarifpolitik führt“ (Stuttgarter Zeitung vom 19.6.2001).

3 Ausblick

Für die zweite Jahreshälfte stehen keine größeren Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen mehr ins Haus. Es kann im Wesentlichen eine Orientierung an den vorliegenden Abschlüssen erwartet werden. Darüber

hinaus ist absehbar, dass die bereits intensiv begonnene Diskussion um die Lohnrunde 2002 fortgeführt wird. Im Mittelpunkt steht die Rolle der Lohnpolitik im makroökonomischen Zusammenhang und ihre mögliche Einbindung in das Bündnis für Arbeit. Zahlreiche politische Akteure, die Europäische Zentralbank und auch die herrschende ökonomische Meinung in der Bundesrepublik und nicht zuletzt die Arbeitgeber bemühen sich darum, die Gewerkschaften auf die Fortsetzung der moderaten Lohnpolitik der vergangenen Jahre festzulegen. Der DGB-Bundesvorstand hat in einer Grundsatzserklärung zum Bündnis für Arbeit vom 3.4.2001 festgestellt: „Für die Gewerkschaften ist es unannehmbar, die Lohnpolitik zum Gegenstand

von Verabredungen im Bündnis zu machen. Sie werden es nicht hinnehmen, dass das Bündnis benutzt wird, die Gewerkschaften auf einkommenspolitische Ziele festzulegen.“ Die Gewerkschaften haben sich im übrigen darauf verständigt, zum Jahresende eine gründliche Bilanz der Bündnis-Aktivitäten zu ziehen und insbesondere zu prüfen, ob die Beschäftigungsbilanz nach der zurückhaltenden Lohnpolitik die gewünschten bzw. versprochenen Ergebnisse zeigt. Auf dieser Basis soll dann auch die lohnpolitische Strategie für 2002 festgelegt werden. Die Erwartungshaltung der Mitglieder, darüber sind sich Gewerkschafter und andere fachkundige Beobachter einig, ist hoch.

LITERATUR

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2001): WSI-Tarifbericht 2000, Tarifpolitischer Jahresbericht 2000: Moderate Lohnabschlüsse plus „Beschäftigungsbrücke“. Zwiespältige Rolle des „Bündnis für Arbeit“, Düsseldorf, (s. auch: WSI-Mitteilungen 2)

Creutzburg, D. (2001): Reklame für eine Reform des Flächentarifvertrags, in: Handelsblatt vom 11.6.2001
Lindemann, C. (2001): Von Cockpit lernen, in: Einblick 11
Zwickel, K. (2001): VW 5000 x 5000: Eine Chance vertan – einen Dammbruch verhindern, in: Frankfurter Rundschau vom 2.7.2001

Tarifinformationen im Internet

www.tarifvertrag.de

Das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung bietet im Internet ein umfassendes Informationangebot zum aktuellen Tarifgeschehen sowie zu den wichtigsten tariflichen Regelungen und Leistungen in über 40 ausgewählten Wirtschaftszweigen bzw. Tarifbereichen in West- und Ostdeutschland.

Auf rund 1.200 Web-Seiten finden Sie Zahlen, Daten und Fakten zu folgenden Bereichen:

- Aktuelle Tarifpolitik
- Tarifpolitik in Stichworten
- Datenbank Tarifabschlüsse
- Tarifdaten zu 43 Wirtschaftszweigen
- Tarifberichte (zum Download)
- Einführung „So funktioniert das Tarifsystem“
- Glossar „Tarifpolitische Fachbegriffe“
- Tarifquiz
- Tarifpolitik in Europa
- Tarifpolitik im Internet (Links)

Darüber hinaus informieren wir über wichtige tarifpolitische Regelungsbereiche wie zum Beispiel Tarifentgelt nach Leistung und Erfolg, Qualifizierung, Arbeitszeitkonten, Altersteilzeit und tarifliche Öffnungsklauseln.