

Tarifpolitischer Jahresbericht 2001: Moderate Lohnabschlüsse plus „Altersvorsorge“

Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Es war nicht die Lohn- und Gehaltspolitik, die dem Tarifjahr 2001 ihren Stempel aufdrückte. Denn die Lohnrunde 2001 war schon weitgehend beendet, noch bevor sie eigentlich begann. Für viele Wirtschaftszweige und Tarifbereiche hatten die Tarifvertragsparteien bereits im Jahr 2000 Tarifvereinbarungen mit längerer Laufzeit getroffen, die auch bereits Erhöhungen für das Jahr 2001 vorsahen. Diese zumeist bescheidenen Tarifierhöhungen bildeten gewissermaßen die „Erblast“ für die diesjährigen Lohn- und Gehaltsverhandlungen (WSI-Tarifbericht 2000). Auch wenn es den Gewerkschaften in aller Regel gelang, Abschlüsse oberhalb dieser Vorgaben durchzusetzen, so ist doch zu konstatieren, dass die Tarifierhebungen des ersten Halbjahres nur mit Mühe die laufende Preissteigerung ausgleichen konnten. Der folgende Beitrag skizziert das Umfeld und den Verlauf der Tarifrunde 2001, analysiert anhand tarifstatistischer Analysen die Verteilungsbilanz und resümiert weitere bedeutsame tarifpolitische Ereignisse des vergangenen Jahres (WSI-Tarifbericht 2001).

1

Das Tarifjahr 2001 im Überblick

Das tarifpolitische Profil des Jahres 2001 wurde also weniger durch Lohn- und Gehaltsabschlüsse als durch die *sozialpolitischen Vereinbarungen* bestimmt, die die Gewerkschaften in der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zur „Riester-Rente“ mit den Arbeitgeberverbänden abschlossen. Der Tarifvorbehalt im Altersvermögensgesetz erforderte entsprechende Regelungen, damit die ArbeitnehmerInnen Teile ihres Tarifeinkommens zur Entgeltumwandlung für die spätere *Altersversorgung* nutzen können. In zahlreichen großen und kleinen Branchen wie auch Einzelunternehmen regeln Tarifverträge und Vereinbarungen die neuen Möglichkeiten zur privaten bzw. betrieblichen Altersvorsorge. Die Ausgestaltung der Regelungen fiel dabei sehr unterschiedlich aus (Punkt 3.1).

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. Zwar sah sich die IG Metall gezwungen, dieses Projekt außerhalb des VW-Haustarifvertrages zu regeln, doch nach langen, konfliktreichen Verhandlungen

konnte die Gewerkschaft immerhin durchsetzen, dass die tariflichen Mindeststandards für die Metallindustrie Niedersachsens nicht unterschritten werden, der Betriebsrat Mitbestimmungsrechte bei der Personal- und Leistungsbemessung erhält und auch für den Aufsichtsrat in wichtigen Fragen erweiterte Mitbestimmungsrechte gelten (Punkt 3.2).

Einen tarifpolitischen Meilenstein stellt der *Tarifvertrag zur Qualifizierung* dar, den die IG Metall nach Warnstreiks von rund 200.000 Beschäftigten in der baden-württembergischen Metallindustrie durchsetzen konnte. Vorgesehen sind künftig u. a. regelmäßige Personalentwicklungsgespräche auch zum Qualifizierungsbedarf. Die Kosten erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Arbeitgeber übernommen. Für gering qualifizierte und ältere Beschäftigte wurden besondere Regelungen getroffen. Eine paritätische Kommission soll auf betrieblicher Ebene Streitfälle entscheiden. Eine von beiden Tarifparteien getragene Qualifizierungsagentur soll vor allem kleineren und mittleren Unternehmen Qualifizierungsmaßnahmen anbieten (Punkt 3.3).

Einen erheblichen Schritt weitergekommen sind die Gewerkschaften auch bei ihren Bemühungen um ein Vergabegesetz, das für öffentliche Aufträge die Abgabe sogenannter *Tarifreueerklärungen* vorsieht. Im Dezember vergangenen Jahres beschloss das Bundeskabinett einen entsprechenden Gesetzentwurf (Punkt 3.4).

1.1 POLITISCHE UND ÖKONOMISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Aufgrund der Vorgaben durch die Tarifabschlüsse der Lohnrunde 2000 und der Tatsache, dass in tarifpolitisch wichtigen Branchen wie der Metall- und Chemieindustrie sowie im öffentlichen Dienst keine Entgeltverhandlungen geführt wurden, fiel die politische Begleitmusik der Tarifrunde 2001 deutlich ruhiger aus als noch im Jahr zuvor. Es gab auch keine öffentliche Erklärung des nationalen „*Bündnis für Arbeit*“, die direkten Bezug auf die Tarifrunde nahm. So enthielt sich die Erklärung vom 4.3.2001 konkreter Empfehlungen zur Lohnpolitik¹, stellte allerdings heraus, dass die konstatierten „positive(n) Entwicklungen“ auf dem Arbeitsmarkt auch auf die „beschäftigungsorientierte Tarifpolitik“ zurückzuführen seien (Bündnis 2001). Damit wurde indirekt einmal mehr die arbeitgeberseitige Interpretation der Bündnis-Erklärung

¹ Stattdessen wurden Themen wie Weiterbildung, ältere ArbeitnehmerInnen, Altersvorsorge und EU-Osterweiterung behandelt.

Dr. rer. pol. Reinhard Bispinck ist wissenschaftlicher Referent im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs.
e-mail: reinhard-bispinck@boeckler.de
Andrea Hölz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke und Monika Wiebel sind Sachbearbeiterinnen im WSI-Tarifarchiv.

vom Januar 2000 bekräftigt, wonach die zurückhaltende Lohnpolitik eine wichtige Voraussetzung für einen Beschäftigungsaufschwung darstelle. Die im Herbst des Jahres erneut einsetzende politische Diskussion um den richtigen Kurs der Tarifpolitik zielte bereits auf die Tarifrunde 2002.

Die *ökonomischen Voraussetzungen* der Lohnrunde 2001 nahmen sich zu Beginn durchaus günstig aus: Noch im Herbst 2000 waren die Prognosen der Institute und des Sachverständigenrates von Wachstumsraten zwischen 2,5 und 3 % ausgegangen. Doch zeigte sich seit der Jahreswende immer deutlicher, dass die Weltwirtschaft mit einer kräftigeren Konjunkturdelle konfrontiert wurde als zunächst angenommen. Zur Jahresmitte hatten die Experten ihre Wachstumserwartung bereits auf deutlich unter 2 % zurückgenommen. Zugleich signalisierte die steil ansteigende Inflationsrate², dass die Verteilungspolitik auch von der Preisseite her unter Druck geraten würde. Bekanntermaßen reagiert die Tarifpolitik nicht unmittelbar auf kurzfristige ökonomische Veränderungen, deshalb schlug sich diese Entwicklung in den Abschlüssen des ersten Halbjahres noch kaum nieder. Dies galt in beide denkbaren Richtungen: Weder dämpfte die rückläufige konjunkturelle Entwicklung die vereinbarten Tarifsteigerungen, noch konnten die Gewerkschaften infolge des drastischen Preisanstiegs eine stärkere Erhöhung der Entgeltanhebungen durchsetzen.

1.2 FORDERUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Die *Einkommensforderungen* der Gewerkschaften bewegten sich in etwa auf der Höhe des Vorjahres. So forderte die Gewerkschaft ver.di³ in den drei zentralen Branchen Banken, Versicherungen und Einzelhandel jeweils Entgelterhöhungen 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

Übersicht 1: Tarifierhöhungen für 2001 in ausgewählten Bereichen

Erhöhung ab	Tarifbereich	Erhöhung in %	Laufzeit bis
4/01	Bauhauptgewerbe West (o. Berlin-W.)	1,6	3/02
	Ost (o. Berlin-O.)	1,4	3/02
4/01	Groß- und Außenhandel NRW	2,8	3/02
4/01	Einzelhandel NRW	2,7	3/02
4/6/7/12/01	Süßwaren	2,5	3/5/6/11/02
5/01	Metallindustrie	2,1	2/02
5/01	Banken	2,8	4/02
6/01	Druckindustrie	2,5	3/02
6/01	Versicherungen	2,8	5/02
6/7/8/01	Chemie West	2,0	2/3/4/02
7/01	Chemie Ost	2,8	4/02
7/01	Landwirtschaft Bayern	2,0 ¹⁾	12/02
9/01	Öffentlicher Dienst	2,4 ²⁾	10/02
9/01	Textil und Bekleidung West	2,4	9/02
10/01	Eisen- u. Stahlindustrie (o. Saarland)	2,2	5/02

1) 2,1 % ab 5/02 (nur Lohn)

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

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler Stiftung

Bereichen des Einzelhandels Ende April. 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 %). Deutlich länger zog sich die Auseinandersetzung im *Einzelhandel* hin. Erst am 21.6. gab es in Hamburg einen ersten Abschluss, der neben einer Tarifierhöhung von 2,7 % für 12 Monate auch einen Einstieg in die tarifliche Altersvorsorge einschloss.

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 für das Bodenpersonal vereinbarten Gehaltserhöhungen ausmachten. Nur wenige Monate danach stand die *Luft-hansa* erneut im tarifpolitischen Rampenlicht. Um die ökonomischen Folgen des Terroranschlags vom 11. September 2001 aufzufangen und betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, wurden die Tarifver-

träge teils in ihrer Laufzeit verlängert, teils die Leistungen ausgesetzt.

1.3 BEWERTUNG

Aus Sicht der Arbeitgeberverbände stellt sich die Lohnrunde 2001 rundheraus positiv dar. Die moderaten Tarifabschlüsse, so resümiert die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in ihrem Halbjahresbericht 2001, „haben einen ganz maßgeblichen Beitrag zur Schaffung neuer und Sicherung bestehender Beschäftigung geleistet“ (BDA 2001). Sie kann sich dabei, wie in den vergangenen Jahren, auf die Vertreter des ökonomischen Mainstreams berufen. Im Herbstgutachten der Forschungsinstitute und auch im Gutachten des Sachverständigenrates wird die zurückhaltende Lohnpolitik ausdrücklich belobigt. Der Sachverständigenrat hebt in diesem Zusammenhang ausdrücklich positiv hervor, dass es trotz hoher Preissteigerungsraten bei den bereits im Vorjahr vereinbarten Abschlüssen blieb (vgl. kritisch zu den Beschäftigungswirkungen von Lohnzurückhaltung DIW 2002). Als negatives Beispiel wurde allerdings der Tarifabschluss für die Piloten der *Lufthansa* kriti-

2 Im Mai 2001 betrug die Preissteigerungsrate + 3,5 % zum Vorjahr, im ersten Halbjahr + 2,8 % und im Gesamtjahr 2001 + 2,5 % zum Vorjahr.

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.

Tabelle 1: Laufzeit der Tarifverträge (in Monaten)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
West	12,3	12,1	14,5	14,0	13,4	15,1	16,2	16,8	12,7	13,8	21,5	14,1
Ost ¹⁾										14,7	23,3	16,4

1) Angaben erst ab 1999 verfügbar.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler
Stiftung

siert und „mit Sorge“ wurde registriert, dass „einige Gewerkschaftsführer eine offensive Einkommenspolitik“ für das kommende Jahr ankündigten.

Diese Ankündigungen signalisieren auch bereits die zwiespältige Einschätzung der abgelaufenen Lohnrunde durch die Gewerkschaften. Zwar wurden unmittelbar nach den Abschlüssen die Ergebnisse des Jahres 2001 als vorzeigbar, wenn auch nicht als Traumergebnis bezeichnet. Im Laufe des Jahres nahm jedoch die kritische Einschätzung der Tarifbilanz der letzten Jahre zu (Punkt 5).

2

Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

2.1 LOHN UND GEHALT

Im Jahr 2001 wurden nur für einen geringen Teil der abhängig Beschäftigten neue *Lohn- und Gehaltstarifverträge* abgeschlossen, weil in zahlreichen Wirtschaftszweigen noch länger laufende Vergütungsabkommen aus dem Jahr 2000 in Kraft waren. Die DGB-Gewerkschaften schlossen 2001 in ganz Deutschland Lohn- und Gehaltstarifverträge für 5,7 Mio. Beschäftigte ab, davon für 4,9 Mio. in den alten und 0,9 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht

rund einem Viertel der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Für weitere 13,2 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits 2000 oder früher vereinbart wurden. Bei rund 2,2 Mio. Beschäftigten liefen 2001 (oder früher) die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen.

Die *Abschlussrate* belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 3,0 %, zwischen West- und Ostdeutschland gibt es, von einzelnen Branchen abgesehen, keine nennenswerten Unterschiede. Dieser Wert schließt alle, ggf. auch nach 2001 in Kraft tretenden tabellenwirksamen Erhöhungen ein, berücksichtigt aber *nicht* Pauschalzahlungen und zusätzliche Einmalzahlungen. Die Spannweite der durchschnittlichen Gesamtabschlussraten reicht von 2,0 % im Baugewerbe bis zu 4,8 % im Bereich Gebietskörperschaften, Sozialversicherung.

Berücksichtigt man lediglich die *im Jahr 2001* in Kraft getretenen Tarifierhöhungen, ergibt sich für die alten und neuen Länder eine Erhöhung um je 2,7 %. Differenziert man diese Größe für ganz Deutschland nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr eine erhebliche Streuung: Am unteren Ende liegt das Baugewerbe mit 2,0 %, gefolgt vom Investitionsgütergewerbe mit 2,4 %, an der Spitze mit 2,8 % die Bereiche Energie- und

Wasserversorgung, Bergbau, Nahrungs- und Genussmittelgewerbe, Kreditinstitute/Versicherungen sowie private Dienstleistungen.

Auch im vergangenen Jahr spielten, wie bereits in den Vorjahren, „Nullmonate“ bei den Tarifabschlüssen eine gewisse Rolle. Für rund 2,7 Mio. (2000: 11,9 Mio.), das entspricht rund 47 % der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. Rund zwei Drittel von ihnen mussten 1–2 Monate auf die reguläre Tarifierhöhung warten. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für rund 59 % der davon betroffenen Beschäftigten Ausgleichszahlungen, die durchschnittlich 152 DM (West: 170 DM, Ost: 88 DM) im Monat betragen.

Die *Laufzeit* der Vergütungstarifverträge beträgt durchschnittlich 14,5 Monate (2000: 21,8 Monate). Für rund 3,6 Mio. Beschäftigte (63,5 %) laufen die Abkommen ein Jahr, 0,7 Mio. (11,9 %) über 24 Monate und länger, der Rest (25 %) verteilt sich auf unterschiedliche Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 16,4 Monaten etwas länger aus als im Westen mit 14,1 Monaten. Damit näherte sich die Laufzeit wieder dem Durchschnitt der 90er Jahre.

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 2001 gegenüber 2000* betrug für ganz Deutschland 2,1 %. Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 3,2 % im Bereich Kreditinstitute/Versicherungen und am niedrigsten im Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau mit 1,3 % aus. Zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich kaum Unterschiede: Die Durchschnittswerte betragen für Westdeutschland 2,1 % und für Ostdeutschland 2,3 %. Im Jahr 2000 hatte die jahresbezogene Tarifsteigerung 2,4 % (West) und 2,3 % (Ost) betragen.

Der *Stand der tariflichen Lohnangleichung an das Westniveau* kann an der Entwicklung der tariflichen *Grundvergütung* festgemacht werden. Auf Basis von rund 40

Tabelle 2: Tarifsteigerung 2001¹⁾

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

1) Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2001 gegenüber 2000.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler
Stiftung

Tarifbereichen/-branchen mit rund 2,4 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich zum Stichtag 31.12.2001 ein *durchschnittliches Tarifniveau von 92,3 %*. 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. Für einige Tarifbereiche sind bereits weitere Tarifierhebungen vereinbart. Dazu gehören die Lausitzer und Mitteldeutsche Braunkohle, die Holz verarbeitende Industrie Sachsen, 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 2001 in immerhin zwei/fünf (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 1,1 % im Hotel- und Gaststättengewerbe Sachsen und 6,1 % in der Textilindustrie Ost. Im Durchschnitt erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen um 1,9 % und damit in etwas geringerem Ausmaß als die Tarifeinkommen (BiBB 2002). Im Westen fiel der Anstieg mit 1,9 % stärker aus als im Osten mit 1,4 %.

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2001 von 2,1 % für ganz Deutschland schöpft den *kostenneutralen Verteilungsspielraum* aus Preissteigerung (+ 2,5 %) und Produktivitätszuwachs (+ 1,3 % je Arbeitsstunde) bei weitem nicht aus. Dies gilt auch dann, wenn man den vorübergehenden Anstieg der Ölpreise herausrechnet. Es zeigt sich weiter, dass die jahresbezogenen Tarifsteigerungen im vergangenen Jahr in weiten Bereichen nicht einmal zum Ausgleich der um 2,5 % gestiegenen Lebenshaltungskosten ausreichen.

Betrachtet man die *Effektiveinkommensentwicklung* in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild (Statistisches Bundesamt 2002): Die Bruttolöhne und -gehälter stiegen 2001 um 2,16 %. Je beschäftigte/n Arbeitnehmer/in ergibt sich ein Anstieg um 1,8 %. Die Nettolöhne und -gehälter nahmen um 3,2 % zu. Dieser höhere Anstieg der Nettoeinkommen ist vor allem ein Effekt der Steuerreform sowie der Senkung des Rentenversicherungsbeitrags. Betrachtet man die Lohnstückkostenentwicklung im internationalen Vergleich, dann zeigt sich das ganze Ausmaß

Tabelle 3: Tarifniveau Ost/West

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
60	73	80	84	86	88,7	89,8	90,8	91,5	91,9	92,3

Quelle: BMA-Tarifregister, WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 4: Tarifliche Arbeitszeitregelungen 2001

Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochenarbeitszeit (Std.)	39,1	37,4	37,7
Anteil der Beschäftigten (in %) mit:			
35	0,3	22,5	18,7
36–37	5,5	12,2	11,1
37,5–38,5	31,0	47,5	44,6
39–40 und mehr Std.	63,1	17,6	25,5
Freie Tage	1,3	2,0	1,8
Urlaub (Arbeitstage) ¹⁾	28,4	29,3	29,1
Jahresarbeitszeit (Std.)	1.724,2	1.641,9	1.656,3

1) Mittlerer Urlaubsanspruch

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler Stiftung

Tabelle 5: Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit 1990–2001 (in Std.)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Woche W	38,4	38,1	38,1	37,7	37,7	37,5	37,5	37,5	37,4	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	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	1641,9
O ¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	1735,5	1729,9	1727,7	1724,2

1) Angaben erst ab 1998 verfügbar.

Stand: jeweils in Kraft zum 31.12. jeden Jahres. Wochen-AZ bis 1996:

BMA-Tarifregister; W=West, O=Ost

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler Stiftung

der zurückhaltenden Lohnpolitik der vergangenen Jahre. Die Lohnstückkosten sind nach Berechnungen des DIW in Deutschland seit 1995 nahezu konstant geblieben, wesentlich stärker fiel der Anstieg in zahlreichen EU-Ländern (u. a. Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien, Niederlande) aus, noch stärker wuchsen die Lohnstückkosten in den USA (DIW 2002).

2.2 ARBEITSZEIT

Im Bereich der tariflichen *Wochenarbeitszeit* hat sich am Stillstand der Entwicklung in den vergangenen Jahren nichts geändert. Lediglich in einzelnen Tarifbereichen wurde eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit in kleinen Schritten vereinbart, so u. a. bei der Deutschen Telekom, in Teilen des Kfz-Gewerbes Ost sowie des Großhandels Ost, bei den Filmtheatern, dem Gebäudereinigerhandwerk Ost und Teilen des Ernährungsgewerbes Ost. Die Durchschnittszahlen wurden davon so gut wie nicht berührt: Die tarifliche Arbeitszeit betrug Ende 2001 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in ganz Deutschland 37,7 Std. (West: 37,4 und

Ost: 39,1 Std.) (*Tabelle 4*).

Für rund 3,2 Mio. Beschäftigte in ganz Deutschland bestanden zum Jahresende 2001 Regelungen über Arbeitszeitverkürzung in Form von durchschnittlich 1,8 *freien Tagen*.⁴ Die tarifliche (mittlere) *Urlaubsdauer* beträgt im gesamtdeutschen Durchschnitt nahezu unverändert 29,1 Tage (West: 29,3 und Ost: 28,4 Tage).

Errechnet man auf der Basis dieser und weiterer Einzelkomponenten die tarifliche *Jahresarbeitszeit*, so ergibt sich ein gesamtdeutscher Durchschnitt von 1.656,3 Stunden, für Westdeutschland 1.641,9 Stunden und für Ostdeutschland 1.724,2 Stunden.

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

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

3.1 TARIFLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die von der rot-grünen Bundesregierung im vergangenen Jahr realisierte Rentenreform beinhaltet als ein Kernstück die Stärkung der privaten Altersversorgung. Sie ist im Altersvermögensgesetz (AVmG) geregelt. Die Beschäftigten sollen neben der gesetzlichen Rente, deren Niveau in den kommenden Jahren abgesenkt wird, eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung aufbauen. Dazu bestehen verschiedene Förderwege und Durchführungsmöglichkeiten. Sofern zum Aufbau dieser zusätzlichen Altersversorgung auch die Möglichkeit der „Entgeltumwandlung“ genutzt werden soll, ist der sogenannte Tarifvorrang von Bedeutung. Die gesetzlichen Vorschriften sehen vor, dass eine Umwandlung von *tariflichem* Entgelt zum Zweck der Altersversorgung nur vorgenommen werden kann, wenn dies durch einen entsprechenden Tarifvertrag vorgesehen ist. Aus diesem Grund haben die Gewerkschaften im vergangenen Jahr eine Vielzahl von Tarifverträgen zur Altersversorgung abgeschlossen, die auf diese Bestimmungen Bezug nehmen.

Die Durchsicht der Tarifverträge zeigt, dass bei fast allen Abkommen folgende Regelungspunkte im Mittelpunkt stehen:

(1) *Regelung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung*

In vielen Tarifvereinbarungen ist ein Anspruch auf Entgeltumwandlung von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegt. Dies entspricht im Jahr 2002 in Westdeutschland 2.160 € und 1.800 € in Ostdeutschland. Dieser Anspruch ist auch im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrVAG) verankert. In manchen Verträgen ist der Anspruch durch die Höhe der umwandlungsfähigen Entgeltbestandteile beschränkt. Zum Teil ist auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen eine Umwandlung über die 4%-Grenze hinaus möglich.

(2) *Festlegung der umwandelbaren Entgeltbestandteile*

Zumeist gehören die vermögenswirksamen Leistungen zu den umwandelbaren Bestandteilen. Hinzu kommen vielfach auch

die sonstigen Einmalzahlungen wie z.B. Jahressonderzahlungen, Urlaubsgeld und manchmal auch das reguläre tarifliche Entgelt (als Einmalbetrag). In Einzelfällen können bestimmte Entgeltbestandteile nur auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen einbezogen werden oder andere werden ausdrücklich ausgenommen.

(3) *Vereinbarung von möglichen (zusätzlichen) Arbeitgeberleistungen*

Die Vereinbarung von Arbeitgeberleistungen weist ganz unterschiedliche Formen auf. Es handelt sich auch keineswegs immer um *zusätzliche* Leistungen. Typisch ist die Arbeitgeberleistung, die *an die Stelle* der bisherigen vermögenswirksamen Leistungen tritt, gelegentlich aufgestockt um einen zusätzlichen Betrag. In einigen Fällen wurde ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag vereinbart, der sich aus den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen herleitet, z.B. in Höhe von 10 % des umgewandelten Betrages. In vielen Bereichen wurde keine (zusätzliche) Arbeitgeberleistung vereinbart.

(4) *Regelungen zu den Durchführungswegen der tariflichen Altersvorsorge*

Nach dem BetrVAG bzw. dem AVmG sind verschiedene Durchführungswege für die Entgeltumwandlung bzw. die betriebliche Altersversorgung insgesamt möglich. Die Tarifabkommen lassen in aller Regel mehrere Durchführungswege zu. Die Auswahl obliegt meist dem Arbeitgeber, gelegentlich bedarf es auch der Einigung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn. Vielfach werden die Arbeitgeber verpflichtet, zumindest eine Möglichkeit anzubieten, die nach dem AVmG förderfähig ist („Riester-Rente“). In einigen Fällen haben sich die Tarifparteien auch auf einen bestimmten Durchführungsweg und eine bestimmte Institution zur Durchführung der Altersversorgung festgelegt.

(5) *Branchenlösungen*

In einigen Tarifbereichen haben die Tarifparteien branchenspezifische Versorgungswerke gegründet, die spezielle Angebote zum Aufbau von Rentenansprüchen machen; dazu gehören u. a. die bereits seit langen Jahren bestehenden Zusatzversorgungskassen, z.B. im Baugewerbe, oder auch Pensionskassen bzw. die neu zugelassene Form des Pensionsfonds.

3.2 VOLKSWAGEN-PROJEKT 5000 X 5000

Die Auseinandersetzung um das VW-Projekt 5000 x 5000 bestimmte maßgeblich die tarifpolitische Diskussion des vergangenen Jahres. Sie reicht zurück bis Ende November 1999 (IG Metall Bezirksleitung Hannover 2001). Damals präsentierte der Arbeitsdirektor der Volkswagen AG, Peter Hartz, ein Konzept „Benchmarking Production 5000 x 5000“. Nach diesem Modell sollten zunächst 3.500 zusätzliche Arbeitsplätze für die Fertigung eines neuen Minivans auf Golfbasis in Wolfsburg und später weitere 1.500 im Sonderfahrzeugbau in Hannover entstehen. Das Entgelt an diesen 5.000 Arbeitsplätzen sollte einheitlich 5.000 DM inkl. aller Zuschläge betragen (daher rührt die Bezeichnung „5000 x 5000“.) Die Entlohnung sollte unabhängig von der Dauer der benötigten Arbeitszeit nach Einhaltung eines vorgegebenen Produktionsprogramms erfolgen (sog. Programmentgelt). Die Arbeitszeit sollte ungeregelt und flexibel von durchschnittlich 48 Stunden bis maximal 60 Stunden an sechs Werktagen betragen und damit die Möglichkeiten des Arbeitszeitgesetzes voll ausschöpfen. Die Beschäftigten sollten umfassend qualifiziert werden, der Aufgabenzuschnitt sollte breit angelegt werden und auf Teamarbeit basieren. Das Projekt 5000 x 5000 war als befristeter Pilotversuch für drei Jahre gedacht.

Für die IG Metall handelte es sich um einen zwiespältigen Vorschlag: Einerseits bestand die Chance, Produktion an deutschen Standorten zu sichern bzw. auszuweiten und das bei einem potenziell interessanten arbeitspolitischen Konzept. Andererseits war das Modell mit äußerst problematischen Regelungen der Arbeits- und Einkommensbedingungen verknüpft. Nach den Vorstellungen von VW sollten für die neu zu gründende Auto 5000 GmbH gravierende Abweichungen vom VW-Haustarifvertrag vereinbart werden. Rückwirkungen auf das bestehende Tarifwerk waren nicht auszuschließen.

Nach intensiver interner Debatte erklärte sich die Gewerkschaft im Februar 2000 grundsätzlich bereit, das VW-Projekt tariflich zu regeln, lehnte aber zugleich ungeregelte Arbeitszeiten und die 48-Stunden-Woche sowie das Programmentgelt als „inakzeptabel“ ab. Im Frühjahr 2001 informierte das Unternehmen die IG Metall ausführlich über Planungsstand und Einzel-

heiten des Projektes. Dabei wurden die drei Konfliktfelder Programmentgelt, Arbeitszeit und Entlohnungsniveau noch einmal deutlich. Mit dem Programmentgelt, so die Kritik der IG Metall, würde das gesamte Produktionsrisiko zu Lasten der Beschäftigten in Form längerer unbezahlter Arbeitszeiten gehen. Das Entgelt sollte sich aus einem Grundentgelt von 4.500 DM monatlich plus einem monatlichen Bonus von 500 DM zusammensetzen. Doch bei Arbeitszeiten von 48 Stunden und mehr in der Woche errechnete die IG Metall daraus letztlich eine untertarifliche Bezahlung im Vergleich zum niedersächsischen Metalltarifvertrag.

In den Verhandlungen zwischen der IG Metall und VW kam es zwar zu Annäherungen in einzelnen Punkten (so rückte das Unternehmen von der 48-Stunden-Woche als Dauerarbeitszeit ab), aber Differenzen blieben bei der Samstagsarbeit und den Zuschlägen. In der 5. Verhandlungsrunde am 18.6.2001 bot VW dann die 35-Stunden-Woche an, die sich jedoch mit weiteren 7,5 Stunden für Programmierung und Qualifizierung letztlich auf 42,5 Stunden summierte. Am 25.6.2001 scheiterten die Verhandlungen vorläufig. IG Metall und VW erklärten übereinstimmend, dass eine Lösung nicht möglich ist. VW beharrte bis zum Schluss auf einem Modell, dass eine Arbeits- und Qualifizierungszeit von 42,5 Stunden vorsah. Auf Angebote der IG Metall, Lösungen auf der Basis des Metall-Flächentarifvertrages für Niedersachsen zu finden, ließ sich VW nicht ein. Der IG Metall-Vorsitzende *Zwickel* sagte, VW habe durch effektivere und qualitativ bessere Arbeit innerhalb des Modells 20 bis 25 % einsparen können, aber „noch tiefer in die Tasche der Arbeitnehmer greifen wollen“. Selbst am Ende der Gespräche hätten beide Seiten noch mehrere tausend DM pro Jahr und Arbeitsplatz getrennt.⁵

In der Folgezeit brach geradezu ein Sturm der entrüsteten öffentlichen Meinung über die IG Metall herein, der vor allem vorgeworfen wurde, durch starres Beharren auf ihren Minimalforderungen die Entstehung von 5000 neuen Arbeitsplätzen verhindert zu haben. Es entbrannte auch eine neue Debatte über Sinn und Zweck von Flächentarifverträgen und ihre branchenbezogenen Mindeststandards. Innerhalb der IG Metall und insbesondere von den KollegInnen in den übrigen Automobilwerken wurde mit Argusaugen beobachtet, ob bei den Verhandlungen neue, nied-

Übersicht 2: Ausgewählte tarifliche Regelungen zur Altersvorsorge aus 2001

Tariffbereich	Regelung
Baugewerbe West (ohne Berlin-West)	Ergänzung des bisherigen Systems der Zusatzversorgung durch eine tarifliche Zusatzrente, die aus aufgestockten Verml finanziert wird; ab 01.04.01: 78 DM (60 DM AG, 18 DM AN) oder alternativ Beibehaltung der ursprünglichen Verml; ab 01.01.02 Anspruch auf Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersversorgung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung
Brauereien NRW	AG-Leistung v. max. 1.000 DM/J. (Ausz. 500 DM, TZ-AN anteilig); zusammenges. aus 780 DM bish. Verml + 54 DM Erhöhg. d. Verml, 166 DM eingesparte Sozialvers., Einzahlung in Pensionskasse; TV Verml tritt zum 31.12.01 außer Kraft; bei Fortführung bestehender Verml-Verträge Reduktion d. AG-Beitrages auf 54 DM mtl.; weitere Umwandlung von U-Geld, SZ, Tarifentgelt (als Einmalzahlung) bis zu 4 % d. Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung möglich
Chemische Industrie alle West-Bereiche	Umwandlung von Entgeltansprüchen (SZ, U-Geld, Verml) bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Bei Aufstockung der bisherigen Altersvorsorge (Verml = 936 DM sowie 264 DM AG-Beitrag) für jede weitere 100 € zusätzlicher Förderbeitrag von 13 €; Einrichtung eines Chemie-Pensionsfonds Ost: Grundsätzliche Regelung wie West
Deutsche Telekom AG	Ab 01.02.02 Einrichtung eines Pensionsfonds; ab 01.01.02 Entgeltumwandlung ausschließlich über Pensionsfonds; Anspruch auf Brutto-/Nettoentgeltumwandlung zwischen 20 € und 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung mtl.
Druckindustrie West und Ost Arb., Ausz.	AN-Anspruch auf Umwandlung von wahlweise tarifl. SZ, U-Geld und Verml (sonstige Entgeltbestandteile nur durch BV), Rahmenvereinbarung zur Errichtung/Nutzung einer überbetrieblichen Pensionskasse Altersversorgungswerk Medien, Druck und Papier
Einzelhandel West und Ost	Anspruch von 300 €/Jahr (150 € Ausz.) ab 2002 bei Verzicht auf Verml. Darüber hinaus Möglichkeit, tarifliche Entgeltansprüche (z.B. U-Geld, SZ) bis max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (auf Wunsch des AN auch mehr) umzuwandeln, dabei Förderung des AG durch 10 %igen Zuschuss bei eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen
Metallindustrie West und Ost	Möglichkeit, zukünftige Entgeltbestandteile bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (durch freiwillige Vereinbarung von AN und AG auch höher) umzuwandeln und überbetrieblich über das Versorgungswerk „MetallRente“ oder betrieblich über eine bestehende bzw. eine neue betriebliche Einrichtung durchzuführen
Öffentlicher Dienst Bund, Länder u. Gemeinden West und Ost	Neues System zur zusätzlichen Altersversorgung (Berechnung der Leistungen nach einem Punktesystem; AN erwerben in jedem Jahr Rentenbausteine, abhängig vom Einkommen und Lebensalter, dazu kommen Bonuspunkte); Erhalt der Förderung der „Riester-Rente“ nach erfolgter Umstellung; Verhandlungszusage zur Entgeltumwandlung
Süßwarenindustrie West und Ost	Festbetrag auf Basis von 0,35 % des jeweiligen Tarifentgelts in 2001; für 2001: West 23 - 117 €, Ost 8 - 24 €, für 2002: 77 € im Durchschnitt; Umwandlung weiterer Entgeltbestandteile möglich bis Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, Einzahlung in Pensionsfonds, Unterstützungskassen u. Direktversicherungen nur mit Zustimmung der TV-Parteien
Textil- und Bekleidungsindustrie West	Ab 01.01.02: AN-Anspruch auf Entgeltumwandlung von Verml, U-Geld, SZ und sonstigen tariflichen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Durchführungsweg über betrieblich über das Versorgungswerk „MetallRente“ oder betrieblich über eine bestehende bzw. neue betriebliche Einrichtung
Versicherungsgewerbe West und Ost	Möglichkeit zum Verzicht auf Bezüge (insb. SZ, Mehrarbeitsvergütung, Verml) zugunsten einer Pensionszusage. Erneute Anschubfinanzierung in 2002 durch den AG (max. 500 €), wenn AN bis 31.12.01 auf bis zu 26,5 % (mind. 250 €) der in 2002 auszuzahlenden SZ verzichtet

SZ = Sonderzahlung, TZ = Teilzeit, Verml = Vermögenswirts. Leistung, U-Geld = Urlaubsgeld
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2001

WSI Hans Böckler Stiftung

rigere Standards mit der Gefahr eines Lohn- und Arbeitszeitdumpings in der gesamten Branche und darüber hinaus festgeschrieben würden. Die notorischen Kritiker des Flächentarifvertrags forderten seine weitere Flexibilisierung. Die FDP-Bundestagsfraktion brachte aus diesem Anlass einen Gesetzentwurf in den Bundestag ein, der das Günstigkeitsprinzip des Tarifvertragsgesetzes aufweichen sollte, um die legale Möglichkeit zu schaffen, durch betriebliche Vereinbarungen (betriebliche „Bündnisse für Arbeit“) die tariflichen

Normen und Standards zu unterschreiten. VW und IG Metall signalisierten be-

⁵ Berechnungen der IG Metall zufolge erhielt ein Automobilarbeiter nach dem Tarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie auf der Basis der 35-Stunden-Woche ein tarifliches Jahreseinkommen (inkl. Zulagen, Urlaubsgeld und Sonderzahlung) von 61.240 DM. Das VW-Angebot sah demgegenüber 54.000 DM vor. Auf der Basis der 40-Stunden-Woche ergab sich nach dem Branchentarif für Niedersachsen ein Betrag von 70.800 DM gegenüber dem VW-Angebot von 60.000 DM (IG Metall Vorstand 2001).

reits im Juli grundsätzlich weitere Verhandlungsbereitschaft. In einem Gespräch mit Bundeskanzler Schröder⁶ erklärten sie die Absicht, zu einer Einigung zu kommen. Am 28. August erzielten beide Parteien nach 17-stündigen Verhandlungen eine Einigung, die folgende wichtige Bestandteile enthält:

Im sog. *Projekttarifvertrag* für die Auto 5000 GmbH sind Arbeitszeit, Entgelt, allgemeine Arbeitsbedingungen sowie Personal- und Leistungsbemessung geregelt. Geplant ist die Einstellung von 3.500 Arbeitslosen. Die „wertschöpfende“ regelmäßige Arbeitszeit beträgt danach 35 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt. Die Arbeitszeit kann max. 42 Stunden betragen. Es wird ein Dreischichtsystem in Anlehnung an das Arbeitszeitmodell im neuen BMW-Werk in Leipzig praktiziert, das auch die Möglichkeit enthält, eine Samstagsfrüh- und eine Anfahrtschicht von Sonntag auf Montag zu fahren. Außerdem sind jährlich max. 10 zusätzliche Samstagschichten je Beschäftigten zulässig. Der Ausgleich zur 35-Stunden-Woche wird durch Freizeitausgleich innerhalb eines Jahres geregelt. Wenn ein Ausgleich auch innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres nicht möglich ist, wird das Guthaben mit einem Zuschlag von 25 % ausbezahlt. Wenn Stückzahl und Qualität nicht erreicht werden, sind die Beschäftigten verpflichtet, auch über das festgesetzte Schichtende hinaus Nacharbeit zu leisten. Wenn das Unternehmen die Ursachen für die Nacharbeit zu vertreten hat, wird die zusätzliche Arbeitszeit bezahlt. Streitigkeiten müssen zwischen den Betriebsparteien binnen einer Woche geregelt werden.

In den ersten sechs Monaten erhalten die Beschäftigten während ihres Qualifizierungs- und Arbeitsvertrages ein Entgelt von 4.000 DM monatlich, anschließend 4.500 DM. Zusätzlich wird ein jährlicher Bonus von mindestens 6.000 DM gezahlt. Dadurch wird sichergestellt, dass mindestens das Entgeltniveau der niedersächsischen Metallindustrie erreicht wird. Darüber hinaus kann ein persönlicher Leistungsbonus und eine Ergebnisbeteiligung gezahlt werden. Der Bonus wird bei Erreichen eines positiven Jahresabschlusses in der Gewinn- und Verlustrechnung gezahlt, die Ergebnisbeteiligung erst dann, wenn eine bestimmte Umsatzrendite erzielt wurde. Einzelheiten werden betrieblich geregelt.

In zwei Anlagen zum Projekttarifvertrag sind die Gestaltung der Arbeitsorga-

nisation sowie die Leistungs- und Personalbemessung geregelt. Bei der Arbeitsorganisation werden abwechslungsreiche und ganzheitliche Arbeitsinhalte bei flachen Hierarchien und Teamarbeit angestrebt. Beschäftigte, Teams und/oder Betriebsrat haben bei Fragen der Arbeitsorganisation ein Vorschlags- und Reklamationsrecht. Die Leistung wird in Form eines nach Stückzahl und Qualität beschriebenen Programms zwischen Management und Betriebsrat vereinbart. Auch die Personalbesetzung ist unter Beteiligung der Teams zwischen den Betriebsparteien zu vereinbaren. Neben betriebswirtschaftlichen Kriterien sind auch arbeitswissenschaftliche Anforderungen zu erfüllen. Auch zu diesen Vereinbarungen besteht ein Reklamationsrecht, das vom Unternehmen, den betroffenen Beschäftigten und dem Betriebsrat in Anspruch genommen werden kann, wenn sie diese für nicht zumutbar halten.

Im *Qualifizierungstarifvertrag* sind die Grundsätze und die einzelnen Phasen der Qualifizierung geregelt. Nach der Personalauswahl führt die Arbeitsverwaltung ein Training durch, das eine allgemeine „Industrietauglichkeit“ vermitteln soll. In einer Anlaufphase von sechs Monaten besteht ein befristetes Qualifizierungs- und Arbeitsverhältnis, während dessen die Beschäftigten die allgemeine „Automobiltauglichkeit“ erlangen sollen, die für die Serienfertigung erforderlich ist. Im anschließenden unbefristeten Arbeitsverhältnis erfolgt eine fortlaufende Qualifizierung, die durchschnittlich drei Stunden pro Woche umfasst. 1,5 Stunden werden vom Unternehmen bezahlt, die restliche Zeit müssen die Beschäftigten einbringen. Sie haben einen Anspruch auf einen individuellen Entwicklungs- und Qualifizierungsplan und sollen bei entsprechenden Ergebnissen eine Zertifizierung als „Fachkraft für Automobilbau“ erhalten. Einzelheiten sind in einer „Qualifizierungscharta“ auf betrieblicher Ebene zu regeln.

Im *Mitbestimmungstarifvertrag* wird Größe und (paritätische) Zusammensetzung des Aufsichtsrates der Auto 5000 GmbH geregelt. Bei bestimmten Maßnahmen ist die Zustimmung von mindestens zwei Dritteln der Mitglieder erforderlich, so dass sich faktisch ein erweitertes Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertreter ergibt. Es handelt sich um die Einrichtung und Verlegung von Zweigniederlassungen sowie die Gründung/Auflösung

von Beteiligungsunternehmen bzw. Erwerb/Veräußerung von Beteiligung an anderen Unternehmen. Die im Projekt- und Qualifizierungstarifvertrag enthaltenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats werden noch einmal ausdrücklich bestätigt.

Das Projekt 5000 x 5000 soll zunächst über dreieinhalb Jahre laufen, die Tarifparteien haben sich verpflichtet, spätestens im Oktober 2005 mit Verhandlungen über die Fortsetzung des Projekts zu beginnen, um bis zum Jahresende 2005 eine Verständigung herbeizuführen. Das Ergebnis der Verhandlungen wurde nahezu einhellig begrüßt, allerdings mit sehr unterschiedlicher Bewertung. Der VW-Verhandlungsführer *Fidelis Senn* stellte heraus, dass im Vergleich zum VW-Haustarifvertrag mehr als 20 % der Kosten gespart würden. Der Samstag sei als Regelarbeitstag ohne Zuschläge in das neue Modell einbezogen. Überdies sei ein Einstieg in das Programm entgelt gelungen. Die Arbeitgeber begrüßten vornehmlich das hohe Maß an Flexibilisierung und die ertragsabhängige Entgeltkomponente. „Insbesondere die Orientierung der Löhne und Arbeitszeiten an den Unternehmenszielen, -erfolgen und -ergebnissen ist hervorzuheben“, hieß es bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Begrüßt wurde auch der Tatbestand, dass die neuen Arbeitsplätze zu Tarifstandards vereinbart wurden, die deutlich unter dem VW-Haustarifvertrag liegen. BDA-Geschäftsführer *Göhner* forderte die Übertragung weiterer Flexibilisierungsmöglichkeiten auf die Branchentarifverträge.

Der zuständige IG Metall-Bezirksleiter *Hartmut Meine* wandte sich entschieden dagegen, das Tarifwerk gegen den Flächentarifvertrag auszuspielen. „Es ist nicht möglich, sich zum Volkswagen-Tarifabschluss positiv zu verhalten und andererseits gegen die 35-Stunden-Woche, gegen den Flächentarifvertrag und gegen die Ausweitung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte und der Gewerkschaften zu polemisieren.“ (Meine/Schwitzer 2001, S. 581). In der Erklärung des IG Metall-Vorstandes wurde herausgestellt, dass der Tarifabschluss eine Absicherung anerkannter Mindeststandards mit neuen Regelungsansätzen verbindet. „Ausdrücklich

⁶ Es fand am Rande eines Empfangs zum 60. Geburtstag von Peter Harz statt.

hervorzuheben sind fortschrittliche Elemente, die langjährige tarifpolitische Ziele der IG Metall darstellen und .. erstmals verankert werden konnten. Dazu gehören Regelungen zur Arbeitsorganisation, zur Personalbemessung und zur Mitbestimmung.“ (IG Metall-Vorstand 2001)

3.3 QUALIFIZIERUNGSTARIFVERTRAG FÜR DIE METALLINDUSTRIE BADEN-WÜRTTEMBERG

Qualifizierung und Weiterbildung gehörten im vergangenen Jahr ebenfalls zu den beherrschenden Themen der (tarif-) politischen Diskussion. Der allgemeine Grundkonsens über die hohe Bedeutung des „lebenslangen Lernens“ insbesondere zur erfolgreichen Bewältigung des raschen strukturellen und technologischen Wandels schlug sich beispielsweise auch im Bündnis für Arbeit nieder. Im März vergangenen Jahres verabredeten die Teilnehmer eine Qualifizierungsoffensive, die auch Aktivitäten der Tarifparteien zur betrieblichen Weiterbildung vorsah.

„Die Tarifvertragsparteien werden die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren. Zeitinvestitionen für Qualifizierung sind neue Aufgaben der Arbeitszeitpolitik. Die Tarifvertragsparteien streben im Zusammenhang mit der Nutzung von Langzeitkonten und anderen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen an, dass bei einem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung zugleich auch Arbeitszeit investiert wird.“ (Bündnis für Arbeit 2001)

Bereits Anfang des Jahres hatte der IG Metall-Vorsitzende *Klaus Zwickel* angekündigt, das Recht auf Weiterbildung auch in die Tarifpolitik einzubringen. Dabei gehe es der IG Metall um einen verbindlichen Anspruch auf bezahlte Freistellungen für Qualifizierungsmaßnahmen, die Übernahme der Kosten durch die Arbeitgeber und einen Regelungsrahmen zu Inhalten, Zielen und Formen der tarifvertraglich geförderten Weiterbildung. Die IG Metall wolle mit bundesweiten Tarifverträgen zur Qualifizierung und Weiterbildung den Rahmen für betriebliche Regelungen abstecken. Der Widerspruch, den diese konkreten Forderungen bei den (Metall-) Arbeitgebern auslöste, machte deutlich, wie schwierig der Weg vom verbalen Konsens zur realen Umsetzung sein kann.

Dass der erste konkrete Versuch, das Thema praktisch anzugehen, in der baden-

württembergischen Metallindustrie unternommen wurde, hat auch mit der Tarifgeschichte dieses Bezirks zu tun. Bereits Ende der achtziger Jahre gelang es, bei der Reform der Rahmentarifverträge erste Bestimmungen zur Weiterbildung zu vereinbaren (Bahnmüller/Bispinck/Schmidt 1993). Der neuerliche Anlauf knüpfte an diesen Vorläufer an und war zugleich Bestandteil eines breiter angelegten Konzepts „Gute Arbeit“, das verschiedene Elemente und Bausteine zur Beteiligung, Arbeits- und Leistungsgestaltung und Qualifizierung umfasst (Huber/Hofmann 2001).

Am 5.3.2001 beschloss die Tarifkommission der *IG Metall* in Baden-Württemberg die Forderung nach einem Tarifvertrag zur Qualifizierung und Beteiligung u. a. mit folgenden Punkten:

- Durchsetzung eines Reklamationsrechtes bei Leistungsüberlastung,
- besserer Schutz von einsatzeingeschränkten Beschäftigten,
- Anspruch auf eine Qualifizierungsvereinbarung zur Feststellung des Qualifizierungsbedarfs und der daraus resultierenden Qualifizierungsmaßnahmen,
- Qualifizierungsansprüche bis zu 3 Monaten für Beschäftigte ab dem 40. und 50. Lebensjahr,
- Qualifizierungsanspruch nach 7 Jahren restriktiver Arbeitsbedingungen,
- Qualifizierungsprogramme für Beschäftigte ohne Berufsausbildung,
- Anspruch auf Freistellung oder befristete Teilzeit für persönliche Weiterbildungsinteressen.

Die Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge der drei Tarifbereiche in Baden-Württemberg waren zum 31.3.2001 gekündigt worden. Die Verhandlungen begannen am 4.4.2001. Die Arbeitgeber lehnten tarifliche Ansprüche auf Weiterbildung und Leistungsbemessung ab. In der nächsten Runde am 19.4.2001 erklärten sie sich prinzipiell zu einem Tarifvertrag zur Qualifizierung bereit, hielten aber die bisherigen Regelungen für grundsätzlich ausreichend. Vorstellbar seien darüber hinaus Zielvereinbarungen zur Qualifizierung. Mit Warnstreiks von mehreren tausend Beschäftigten reagierte die IG Metall auf die Absage eines Verhandlungstermins durch die Arbeitgeber. Weitere Verhandlungstermine am 21.5.2001 brachten Fortschritte in Einzelpunkten. Nachdem sich die Arbeitgeber am 11.6.2001 in der 4. Runde um „keinen

Millimeter“ weiterbewegten, weitete die IG Metall die Warnstreiks erheblich aus. Bis zum Abschluss der Verhandlungen beteiligten sich insgesamt rund 200.000 Beschäftigte an den Arbeitsniederlegungen. Am 19.6.2001 gelang in der 5. Verhandlungsrunde der Durchbruch. Die Tarifparteien verständigten sich auf einen „Tarifvertrag zur Qualifizierung“, der u. a. folgende Regelungen enthält:

Betriebliche Weiterbildung

– Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber zur gemeinsamen Feststellung des Qualifizierungsbedarfs, dabei werden auch notwendige Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Wird nichts anderes geregelt, findet dieses Gespräch jährlich statt.

– Gibt es keine Einigung, ist eine betriebliche Konfliktlösung vorgesehen. In Betrieben über 300 Beschäftigten ist dafür eine paritätisch besetzte Kommission zuständig, in den kleineren Betrieben sind es Arbeitgeber und Betriebsrat direkt.

– Bei älteren Beschäftigten wird besonders auf deren Basiswissen eingegangen, um die Qualifikation auf dem für die Aufgaben erforderlichen Stand zu halten.

– Nach Möglichkeit und Notwendigkeit sollen spezielle Programme zur Qualifizierung von An- und Ungelernten vereinbart werden.

– Die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen werden, soweit sie nicht von Dritten getragen werden, vom Arbeitgeber übernommen.

Persönliche Weiterbildung

– Nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit haben Beschäftigte Anspruch auf ein einmaliges, bis zu 3 Jahren befristetes Ausscheiden für weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei erhalten sie eine Wiedereinstellungszusage.

– Vollzeitbeschäftigte können zum Zweck der Weiterbildung auch einen Anspruch auf eine befristete Teilzeitstelle geltend machen.

– Die Ankündigungsfristen für diese Freistellung reichen von 6 Monaten bis zu einem Jahr bei einer Dauer der Maßnahme von 3 Monaten bis zu 3 Jahren.

Weiterbildungs-Agentur

Die Tarifvertragsparteien schaffen eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Sie hat u. a. die

Aufgabe, Unternehmen und Betriebsräte zu beraten, Modelle der betrieblichen Weiterbildung bekannt zu machen bzw. zu entwickeln, Qualitätsstandards zu entwickeln und Weiterbildungseinrichtungen und -maßnahmen zu zertifizieren. Sie soll ferner Information und Transparenz bei außerbetrieblichen beruflichen Qualifizierungsangeboten verbessern und Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Beschäftigte, ältere Beschäftigte und Beschäftigte nach Arbeitsunterbrechungszeiten entwickeln.

3.4 TARIFTREUEGESETZ

Seit Jahren fordern die Gewerkschaften, dass bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen die Einhaltung der einschlägigen Tarifverträge zur Auflage gemacht wird, unabhängig davon, ob ein Unternehmen tarifgebunden ist oder nicht. Durch sog. „Tariftreueerklärungen“ der Auftragnehmer soll verhindert werden, dass durch Tarifdumping ermöglichte kostengünstige Angebote durch Auftragsvergabe noch belohnt werden (Dombre 2001). Solche Regelungen bestanden in unterschiedlicher Form bislang nur in einzelnen Landesvergabegesetzen, z.B. in Berlin, Bayern, im Saarland und in Sachsen-Anhalt. Gegen die Berliner Tariftreueerklärung liegt ein Urteil des Bundesgerichtshofes vor. Zurzeit ist dazu ein Verfahren vor dem Bundesverfassungsgericht anhängig.

Bayern hatte bereits im Dezember 2000 eine Bundesratsinitiative für eine bundesweite Regelung gestartet, im April 2001 brachte auch die Landesregierung von NRW im Bundesrat einen entsprechenden Gesetzentwurf ein. Im Juli erklärten die Spitzen der beiden Koalitionsfraktionen ihre nachdrückliche Unterstützung der Initiative des Bundesrats.

Auf Bundesebene wurde eine Zusage von Bundeskanzler Schröder gegenüber den Tarifparteien der Bauwirtschaft realisiert und ein Arbeitskreis zum Thema „Vergabegesetz/Tariftreueerklärung“ eingesetzt, in dem unter Beteiligung des Bundeswirtschafts-, Arbeits- und Verkehrsministeriums, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften eine verfassungskonforme Lösung erarbeitet werden sollte. Anfang September legte die Arbeitsgruppe ihren Bericht vor.

Am 12.12.2001 beschloss das Bundeskabinett einen *Gesetzentwurf* für ein Tariftreuegesetz, der folgende Kernbestandteile enthält (Tariftreuegesetz 2001):

– Öffentliche Bauaufträge und die Vergabe von Leistungen des öffentlichen Personenverkehrs dürfen nur an Unternehmen vergeben werden, die sich schriftlich verpflichten, ihren ArbeitnehmerInnen mindestens die am Ort der Leistungsführung einschlägigen Lohn- und Gehaltsstarife zu zahlen und dies auch von ihren Nachunternehmern zu verlangen.

– Dies gilt für Aufträge ab einem geschätzten Auftragswert von 50.000 €.

– Die Unternehmen müssen die Angebote der Nachunternehmern daraufhin überprüfen, ob sie auf Basis der entsprechenden Tarifverträge kalkuliert sein können.

– Bei schuldhaften Verstößen müssen die Unternehmen eine Vertragsstrafe von jeweils 1 % des Auftragswertes zahlen. Bei grob fahrlässigen und erheblichen Verstößen kann der öffentliche Auftraggeber den Vertrag fristlos kündigen und das Unternehmen bis zu 3 Jahren von öffentlichen Aufträgen ausschließen.

– Alle vier Jahre (erstmalig 2006) soll die Bundesregierung einen Bericht über Funktionsweise und Wirkungen des Gesetzes vorlegen.

– Es soll ein Register über „unzuverlässige Unternehmen“ eingerichtet werden, die von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen worden sind.

Die Gewerkschaften stimmten in ihren Stellungnahmen dem Gesetzentwurf grundsätzlich zu. Sie plädierten allerdings für eine Absenkung des Schwellenwertes von 50.000 auf 25.000 bzw. 20.000 €. Die Auswahl der Nachunternehmer sollte genehmigungspflichtig werden, um so eine bessere Verpflichtung zur Tariftreue zu realisieren. Die Gewerkschaft ver.di regte an, spätestens bei dem ersten Bericht an das Parlament je nach den gemachten Erfahrungen auch über eine eventuelle Ausweitung des fachlichen Geltungsbereichs (z.B. für Sicherheitsdienste, Reinigungsdienste, Abfallentsorgung) zu entscheiden. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände sprachen sich mit wettbewerbs- und verfassungsrechtlichen Argumenten generell gegen jegliche Tariftreue-Regelung aus. Einige ostdeutsche Bundesländer befürchteten Nachteile für ostdeutsche Baufirmen. In letzter Minute regte sich erheblicher Widerstand auch bei der Grünen-Bundestagsfraktion, die finanz- und haushaltspolitische Bedenken geltend machte. Inwieweit dies noch einmal zu Änderungen am Gesetzentwurf führt, war zum Zeitpunkt des

Redaktionsschlusses dieses Berichts noch nicht absehbar. Eine erste Lesung des Gesetzes fand am 25.1.2002 im Bundestag statt. Das Gesetz soll am 1.4.2002 in Kraft treten.

4

Ausblick auf die Tarifrunde 2002

Die Tarifrunde 2002 beherrscht – wie eingangs bereits erwähnt – schon seit Mitte des Jahres 2001 die tarifpolitischen Schlagzeilen. Vor dem Hintergrund der verteilungspolitisch enttäuschenden Tariffbilanz richteten sich die Erwartungen der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft schon früh auf die kommende Verhandlungsrunde. Doch die sich weltweit zunehmend eintrübende Konjunktur und der damit verbundene Wachstumseinbruch in Deutschland mit entsprechenden Folgen für den Arbeitsmarkt ließen rasch deutlich werden, dass der erhoffte Abschied von falscher Bescheidenheit in der Lohnpolitik nicht so einfach werden würde. Die Arbeitgeber setzten konsequent auf eine regelrechte Fortschreibung des Kurses der lohnpolitischen Zurückhaltung, wie er ihrer Meinung nach im Januar 2000 im Bündnis für Arbeit vereinbart worden war. Die Gewerkschaften blieben auf Distanz. Je stärker Arbeitgeber, Institute und Politik auf eine Fortsetzung der moderaten Lohnpolitik setzten, um so kritischer fiel die gewerkschaftliche Bewertung aus. Die „Vorleistung“, die die Gewerkschaften mit ihrer Lohnpolitik zugunsten einer positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt erbracht hätten, habe sich *nicht ausgezahlt*, argumentierte etwa der DGB-Vorsitzende *Dieter Schulte*. Angesichts der geringen Einkommenssteigerungen bei deutlich anziehenden Lebenshaltungskosten kündigten die Gewerkschaften frühzeitig kräftige Tarifforderungen für das kommende Jahr an. Bei dem Spitzentreffen im Rahmen des „Bündnis für Arbeit“ am 25.1.2002 konnten sich die Beteiligten nicht auf eine gemeinsame Erklärung zur Tarifpolitik verständigen.

Nach dem Terroranschlag vom 11. September 2001 und der dadurch ausgelösten zusätzlichen Verunsicherung über die weitere weltwirtschaftliche Entwicklung gab es in den Gewerkschaften Überlegungen zu einer zweigeteilten Lohnrunde 2002. IG Metall-Vorsitzender *Klaus Zwickel*

schlug vor, zunächst einen Tarifabschluss von wenigen Monaten Laufdauer zu vereinbaren und anschließend in besserer Kenntnis der Rahmendaten eine zweite Verhandlungsrunde anzuschließen. Nach deutlicher Kritik aus den eigenen Reihen zog er diesen Vorschlag zurück. Im Dezember 2001 stellte der IG Metall-Vorstand einen Forderungsrahmen von 5 bis 7 % zur Diskussion. Innerhalb der IG Metall gab es zahlreiche Stimmen, die für ein höheres Forderungsvolumen plädierten. Angesichts der unterschiedlichen ökonomischen Rahmenbedingungen in den Branchen und Regionen gab es auch eine Diskussion über ei-

ne differenzierte Forderungsstruktur. Schlussendlich beschlossen die regionalen Tarfkommisionen einheitlich eine *Forderung von 6,5 %* sowie den Abschluss von einheitlichen Entgelttarifverträgen.

Auch in einigen anderen Bereichen wurden die Forderungen präzisiert. Der Vorstand der IG BCE legte Ende Januar für die chemische Industrie eine tarifpolitische Forderungsempfehlung in Höhe von 5,5 % vor. Die IG BAU stellte eine Lohn- und Gehaltsforderung von 4,5 % für das Bauhauptgewerbe auf, die Gewerkschaft NGG kündigte für ihren Organisationsbereich Tarifforderungen zwischen 4 und 5,5 % an.

Der tarifliche *Kündigungsterminkalender* gibt den groben Zeitplan vor. Ende Februar laufen die Vergütungstarifverträge für die Metallindustrie und einige Regionen der chemischen Industrie aus. Ende März folgen das Bauhauptgewerbe, die Druckindustrie sowie Teile des Einzel- und Großhandels, Ende April bzw. Mai kommen Banken bzw. Versicherungen hinzu. Die Verträge des öffentlichen Dienstes laufen erst Ende Oktober aus, so dass die Verhandlungen dort erst nach der Bundestagswahl beginnen.

LITERATUR

Bahn Müller, R./Bispinck, R./Schmidt, W. (1993): Betriebliche Weiterbildung und Tarifvertrag. Eine Studie über Probleme qualitativer Tarifpolitik in der Metallindustrie, München und Mering

BDA (2001): Halbjahresbilanz – Bericht der Geschäftsführung, Sozial-, Tarif- und Bildungspolitik für das erste Halbjahr 2001, Berlin

BiBB (2002): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2001: Anstieg in West und Ost, Pressemitteilung 1/2002 vom 4. Januar

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

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

Bündnis für Arbeit (2001): Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs am 4. März

DIW (2002): Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2002/2003, in: DIW-Wochenbericht 1–2

Dombre, R. (2001): Einheitliche Standards für einen fairen Wettbewerb, in: Handelsblatt vom 11. Juni

Huber, B./Hofmann, J. (2001): Der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, in: WSI-Mitteilungen 7

IG Metall Bezirksleitung Hannover (2001): 5000 x 5000 – Neue Wege. Das IG Metall-Tarifsystem für das VW-Projekt 5000 x 5000, Band 1: Vom Projektvorschlag zum Tarifsystem, Hannover

IG Metall-Vorstand (2001): VW-Projekt 5000 x 5000 AMPV (Auto 5000 GmbH), Erklärung vom 5. September

Meine, H./Schwitzer, H. (2001): Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen-Projekt 5.000 x 5.000, in: WSI-Mitteilungen 9

Statistisches Bundesamt (2002): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2001, vorläufige Ergebnisse, Wiesbaden

Tariftreuegesetz (2001): Entwurf eines Gesetzes zur tariflichen Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen (Tariftreuegesetz) (<http://www.bmwi.de/Homepage/download/wirtschaftspolitik/Tariftreuegesetz.pdf>) Begründung: (<http://www.bmwi.de/Homepage/download/wirtschaftspolitik/Tariftreuegesetz-Begrueendung.pdf>)

WSI-Tarifbericht 2000: Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitischer Jahresbericht 2000: Moderate Lohnabschlüsse plus „Beschäftigungsbrücke“, in: WSI-Mitteilungen 2/2001

WSI-Tarifbericht 2001: (Langfassung): Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv, Tarifpolitischer Jahresbericht 2001: Moderate Lohnabschlüsse plus „Altersvorsorge“ – Dauerkonflikt um beschäftigungsfördernde Tarifpolitik, Informationen zur Tarifpolitik, 80 Seiten, Düsseldorf, Februar 2002