

# Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2002

Reinhard Bispinck  
WSI-Tarifarchiv

Erstmals nach zwei Jahren fand in Deutschland wieder eine komplette Lohn- und Gehaltsrunde statt. Nach den zahlreichen Zweijahresabschlüssen im Jahr 2000 hatten viele Branchen im vergangenen Jahr „pausiert“. In diesem Frühjahr waren (und sind) die meisten großen und kleineren Wirtschaftszweige wieder dabei. Anders als in den beiden Jahren zuvor gelang es den Gewerkschaften in der Tarifrunde, den neutralen Verteilungsspielraum aus erwarteter Preissteigerung und Produktivitätsanstieg weitgehend auszuschöpfen. Im Durchschnitt beträgt die jahresbezogene Anhebung der Tariflöhne und -gehälter 2,9 %. Ein wichtiges tarifpolitisches Reformsignal stellt die Einführung einheitlicher Entgelttarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte in der Metallindustrie dar. Die zahlreichen Streiks signalisieren, welches verteilungspolitische Konfliktpotenzial sich in dieser Tarifrunde aufgestaut hat.

## 1 Rahmenbedingungen

Bereits im Frühjahr des vergangenen Jahres hatte die öffentliche Diskussion über die Tarifrunde 2002 begonnen. Ein Zeichen dafür, dass die Erwartungshaltung in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und bei den ArbeitnehmerInnen insgesamt nach zwei mageren Jahren hoch war. Dementsprechend fielen die Ankündigungen der Gewerkschaften für die kommende Verhandlungsrunde einigermaßen offensiv aus. Dem standen allerdings die sehr gemischten *ökonomischen Voraussetzungen* entgegen. So fiel das reale gesamtwirtschaftliche Wachstum in 2001 mit 0,6 % sehr moderat aus und kam im zweiten Halbjahr fast zum Stillstand. Allerdings hofften die sachkundigen Beobachter im Laufe des Jahres 2002 auf eine spürbare Besserung. Für das zweite Halbjahr 2002 rechneten die wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute in ihrem Herbstgutachten immerhin mit einer

Wachstumsrate von 2,2 % gegenüber dem Vorjahr.

Der *Terroranschlag vom 11. September 2001* ließ die Tarifpolitik nicht unberührt. Die Unsicherheit im politischen Raum übertrug sich auch auf die Rahmenbedingungen der Tarifpolitik. Die Gewerkschaften sahen sich angesichts der politisch-ökonomischen Gesamtkonstellation in eine sehr ungünstige Ausgangsposition versetzt und reagierten zunächst mit dem Vorschlag, die kommende Tarifrunde zweizuteilen. Auf einen ersten Abschluss mit einer sehr kurzen Laufzeit von wenigen Monaten – so der Vorschlag von *Klaus Zwickel* – sollte unter dann hoffentlich besseren konjunkturellen Bedingungen ein regulärer zweiter Abschluss folgen. Zwar machten sich die Spitzen von IG BCE und DGB diesen Vorschlag zu Eigen, er ließ sich aber letztlich gegen die weit verbreitete Skepsis im eigenen Lager nicht durchsetzen. Alle *Bemühungen der Politik*, des ökonomischen Mainstreams und der Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften erneut in ein Konzept moderater Lohnpolitik einzubinden, schlugen fehl.

Die Gewerkschaften verweigerten sich einem Treffen des Spitzengremiums des Bündnisses für Arbeit noch vor der Festlegung ihrer tarifpolitischen Forderungen.

Die *Einkommensforderungen* der Gewerkschaften lagen deutlich höher als in den beiden Vorjahren: Die IG Metall setzte mit ihrer Forderung nach 6,5 % mehr Lohn und Gehalt für die Metall- und Elektroindustrie den ersten Orientierungspunkt, dem viele andere Branchen folgten (*Übersicht 1*). Abweichend davon forderte die IG BCE für die chemische Industrie 5,5 % mehr Entgelt. Für die krisengeschüttelte Bauwirtschaft forderte die IG BAU eine Anhebung der Tariflöhne und -gehälter um 4,5 %. Auch in anderen Branchen (z.B. Holz, Nahrung und Genuss) bewegten sich die Forderungen unterhalb der 6-Prozentmarke. In einzelnen Branchen gab es spezielle weitere Forderungen. Herausragend war in der Metallindustrie die Forderung nach einem „unumkehrbaren Einstieg“ in einheitliche Entgelttarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte, in einigen Bereichen (u.a. Chemie, Bau) die weitere Angleichung der Osttarife.

Die *Verhandlungen* starteten in der Metallindustrie, wo die Tarifverträge Ende

### Übersicht 1: Tarifforderungen in der Tarifrunde 2002 (in %)

Branche	Lohnforderung
Bankgewerbe	6,5, Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung
Bauhauptgewerbe	4,5, Angleichung Ost
Chemische Industrie	5,5, Reform des Entgelttarifvertrags, Angleichung Ost
Druckindustrie	6,5
Einzelhandel NRW	50 € Vorweganhebung plus 3,7 %
Groß- und Außenhandel NRW	6,5
Eisen- und Stahlindustrie	6,5
Kfz-Gewerbe NRW	5,5
Holz und Kunststoff verarb. Industrie	5,5
Metallindustrie	6,5, einheitlicher Entgelttarifvertrag
Nahrung/Genuss, Hotels u. Gaststätten	4–5,5 (Forderungsrahmen)
Versicherungen	6,5, Qualifizierung

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 30.6.2002

WSI Hans Böckler  
Stiftung

Dr. 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.

Februar ausliefen. Die Kündigungstermine für die chemische Industrie lagen zwischen Ende Februar und Ende April. Ende März folgten das Bauhauptgewerbe, die Druckindustrie, Teile des Einzel- sowie des Groß- und Außenhandels, einen Monat später die Banken und die Deutsche Telekom und Ende Mai die Stahlindustrie und das Versicherungsgewerbe. Der öffentliche Dienst verhandelt erst nach der Bundestagswahl (Kündigungstermin Ende Oktober).

Überlagert wurde die Tarifrunde von der *Bundestagswahl*, die ihre Schatten bereits vorauswarf. Insbesondere in der Metallindustrie spielte das Argument, ein möglicher Arbeitskampf könnte die Wahlchancen der rot-grünen Koalition beeinträchtigen, in der öffentlichen Diskussion eine zentrale Rolle. Allerdings führte dies weder dort, noch in anderen Branchen zu einem friedlichen Verlauf der Verhandlungen. Im Gegenteil: Die Tarifrunde 2002 entwickelte sich zu der *arbeitskampftensivsten* Lohn- und Gehaltsrunde seit langem. Reguläre Arbeitskämpfe in der Metall- und Elektroindustrie, im Bauhauptgewerbe, im Bankgewerbe sowie im Einzelhandel und darüber hinaus ausgedehnte Warnstreiks in zahlreichen anderen Tarifgebieten sind Ausdruck des hohen Konfliktpotenzials, das sich in dieser Tarifrunde entzündete.

Den ersten Abschluss in einer großen Branche tätigten – wie bereits vor zwei Jahren – die Tarifparteien in der *chemischen Industrie* nach bereits zwei Verhandlungsrunden am 4. 3. Er sah neben einer Pauschalzahlung von 85 € für den ersten Monat eine tarifliche Entgeltsteigerung von 3,3 % für weitere 12 Monate vor. Für Ostdeutschland wurde später ein Stufenplan zur Angleichung der Entgelte an das Westniveau bis zum Jahr 2009 vereinbart (vgl. Punkt 3.1). Nach zehntägigem Streik in Baden-Württemberg erreichte die IG Metall für die *Metall- und Elektroindustrie* am 15. 5. einen Abschluss mit einer Pauschalzahlung von 120 € für Mai sowie einer Anhebung von 4,0 % ab Juni 2002 und weiteren 3,1 % ab Juni 2003 mit einer Laufzeit bis Ende 2003. Darin enthalten sind sog. ERA-Strukturkomponenten, die später zur Finanzierung der betrieblichen Kosten für die Einführung der ebenfalls vereinbarten einheitlichen Entgeltrahmenabkommen (ERA) genutzt werden (vgl. Punkt 3.2).

Ebenfalls erst nach einem Arbeitskampf einigten sich die Tarifparteien im *Bauhauptgewerbe* am 24. 6. Die vereinbar-

## Übersicht 2: Ausgewählte Tarifabschlüsse West und Ost für 2002

Abschluss	Tariffbereich	Ergebnis
8.4.2002	Kfz-Gewerbe NRW	Nach 1 Nullmonat: 2,4 % ab 04/2002 0,8 % Stufenerhöhung ab 09/2002 bis 02/2003
18.4.2002	Chemische Industrie West	85 € Pauschale im ersten Monat 3,3 % für weitere 12 Monate regional unterschiedlich ab 04/05/06/2002 Einbeziehung Entgeltgarantie in Entgelttabelle
25.4.2002	Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	Nach 1 Nullmonat: 2,75 % ab 05/2002 Erhöhung des Grundurlaubs um einen Tag ab 2003
30.4.2002	Chemische Industrie Ost	3,3 % ab 05/2002 2,8 % Stufenerhöhung ab 10/2002, anschließend stufenweise Angleichung an Westniveau bis 2009
15.5.2002	Metallindustrie Baden-Württemberg (Pilotabschluss)	Nach 2 Nullmonaten: 120 € Pauschale für 05/2002 4,0 % ab 06/02 (davon 0,9 % als ERA-Strukturkomponente) 3,1 % Stufenerhöhung ab 06/2003 bis 12/2003 (davon 0,5 % als ERA-Strukturkomponente) Einführung eines einheitlichen Entgeltrahmenabkommens (ERA)
17.5.2002	Holz verarbeitende Industrie Westfalen-Lippe	20 € Pauschale für 05/2002 3,0 % ab 06/2002 bis 04/2003
27.5.2002	Papier verarbeitende Industrie	30 € Pauschale für 04/2002 3,4 % ab 05/2002 bis 03/2003
29.5.2002	Druckindustrie	43 € Pauschale für 04/2002 3,4 % ab 05/2002 bis 03/2003
11.6.2002	Deutsche Post AG	43 € Pauschale für 05/2002 3,5 % ab 06/2002 3,2 % Stufenerhöhung ab 06/2003 bis 04/2004
14.6.2002 (W) 19.6.2002 (O)	Eisen- und Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen und Ost	50 € Pauschale für 06/2002 3,6 % ab 07/2002 bis 08/2003
21.6.2002	Versicherungsgewerbe	100 € Pauschale für 06/2002 3,5 % ab 07/2002 bis 09/2003 Anschubfinanzierung für Altersversorgung
25.6.2002	Bauhauptgewerbe (ohne Berlin-West und -Ost; Ang. ohne Bayern)	Nach 2 Nullmonaten: je 75 € Pauschale für 06-08/2002 (nur West) 3,2 % ab 09/2002 (Ost: nach 5 Nullmonaten) 2,4 % Stufenerhöhung ab 04/2003 bis 03/2004 Anhebung der Mindestlöhne West und Ost sowie Einführung eines zweiten Mindestlohns für Fachwerker ab 09/2003
29.6.2002	Deutsche Telekom AG	Nach 2 Nullmonaten: 4,1 % ab 07/2002 (davon 1 % für variable Vergütung) 3,2 % Stufenerhöhung ab 05/2003 bis 04/2004.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 30.06.2002

WSI Hans Böckler Stiftung

ten Tarifierhöhungen belaufen sich auf 3,2 % ab September 2002 und 2,4 % ab April 2003 für weitere 12 Monate, hinzu kommt im Bundesgebiet West eine Einmalzahlung von je 75 € für Juni bis August 2002, nach 2 Nullmonaten im April und Mai. (5 Nullmonate im Osten.) Besonders wichtig für die Gewerkschaft war ferner die Anhebung der Mindestlöhne West und Ost sowie die Einführung eines zweiten Mindestlohns für Fachwerker ab September 2003 (vgl. Punkt 3.3).

## 2

### Ergebnisse im Überblick

Im ersten Halbjahr des Jahres 2002 schlossen die Gewerkschaften des DGB Einkom-

menstarifverträge für knapp 8 Millionen Beschäftigte ab, darunter rund 1,1 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 38 % der von Tarifverträgen erfassten ArbeitnehmerInnen.

Die durchschnittliche Abschlussrate betrug in Westdeutschland 4,8 %, in Ostdeutschland 5,2 %. Diese Größe berücksichtigt nur die *tabellenwirksamen* Tarifanhebungen, d.h. sie schließt Stufenanhebungen ein, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, berücksichtigt jedoch *nicht* Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen. In einer Reihe von Tarifbereichen hat es Abschlüsse mit Stufenanhebungen im kommenden Jahr gegeben, so z.B. in der Metallindustrie und im Bauhauptgewerbe. Lässt man diese außer Acht und berücksichtigt man lediglich die im 1. Halbjahr 2002 in Kraft getretenen Tarif-

erhöhungen, ergibt sich für die westdeutschen Länder eine Erhöhung um 3,0 %, für die neuen Länder um 3,2 %. Differenziert man diese Größe für ganz Deutschland nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr eine Streuung: Am unteren Ende liegt das Bauhauptgewerbe mit 2,2 %, an der Spitze liegen die Bereiche Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 3,5 %. Im Bereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft beträgt die Abschlussrate sogar 4,1 %.<sup>1</sup>

Die jahresbezogene Steigerung der Tarifverdienste beträgt für dieses Jahr durchschnittlich 2,9 %. Diese Größe bringt – anders als die Abschlussrate – die Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelts des laufenden Jahres gegenüber dem durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelt des Vorjahres zum Ausdruck. Einbezogen werden bei dieser Größe auch die Pauschalzahlungen für verzögert in Kraft getretene Neuabschlüsse und zusätzliche Einmalzahlungen. Sie liegt in diesem Jahr deutlich über der Steigerung des Vorjahres (2,1 %). Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Die Tarifsteigerung in den alten Ländern liegt mit 3,0 % etwas über der in den neuen Ländern mit 2,7 %. Bezogen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche fallen zum Teil deutliche Unterschiede ins Auge: Im Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau zieht der niedrige Abschluss im westdeutschen Steinkohlenbergbau die Rate nach unten. Im Bauhauptgewerbe machen sich im Osten die 5 Nullmonate des Tarifabschlusses negativ bemerkbar und im privaten Dienstleistungsgewerbe ziehen Stufenanhebungen (u.a. Arzthelferinnen) im Osten den Schnitt nach oben.

Im Jahr 2002 liegen also die jahresbezogenen Tarifsteigerungen von voraussichtlich

durchschnittlich 2,9 % deutlich über der prognostizierten Preissteigerungsrate von etwa 1,5 %. Der gesamte neutrale Verteilungsspielraum, der zusätzlich zum erwarteten Anstieg der Verbraucherpreise auch den Produktivitätszuwachs von ebenfalls ca. 1,5 % umfasst, wird also durch die kalenderjährliche Anhebung der tariflichen Grundvergütungen im Wesentlichen ausgeschöpft. Dies führt zu einer merkbaren Steigerung der realen Tarifeinkommen. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass einige Wirtschaftsbereiche nur unterdurchschnittliche Tarifierhebungen aufzuweisen haben.

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 2,3 Mio. Beschäftigten errechnet sich ein *Tarifniveau Ost/West* von 93,0 %, eine Steigerung gegenüber Ende 2001 um 0,7 %. Ursächlich dafür ist vor allem die bereits im Jahr 2000 vereinbarte Stufenerhöhung im öffentlichen Dienst von 88,5 % auf 90,0 % ab dem 1.1.2002.

## 3

### Ausgewählte Tarifrunden

#### 3.1 CHEMISCHE INDUSTRIE

In der chemischen Industrie liefen die regionalen Entgeltverträge, die im Frühjahr 2000 mit einer Laufzeit von 22 Monaten abgeschlossen worden waren, Ende Februar, Ende März und Ende April aus. Sie hatten zu Tarifierhöhungen von 2,2 % in 2000 und 2,0 % in 2001 geführt. Der IG BCE-Vorsitzende *Hubertus Schmoldt* hatte sich

im Spätherbst 2001, ähnlich wie *Klaus Zwickel*, für ein Verschieben der Tarifrunde ausgesprochen. „Wenn bis Mitte kommenden Jahres niemand genau weiß, wie es mit der Konjunktur weitergeht, dann kann man auch keine zwölfmonatigen Verträge abschließen“, sagte *Schmoldt* Ende November dem Berliner „Tagesspiegel“. Stattdessen schlug er vor, zunächst nur eine Einmalzahlung im Frühjahr zu verabreden, „wobei zu klären wäre, wie viel der Zahlung in die Lohn Tabellen einfließt“. Erst in der zweiten Jahreshälfte sollten dann die eigentlichen Tarifverhandlungen stattfinden. Ende November veröffentlichte die Gewerkschaft eine *tarifpolitische Erklärung*, die auf die „sehr unterschiedlichen Konjunktüreinschätzungen für einzelne Sparten und Unternehmen“ abhob. Ein Forderungsvorschlag sollte erst Ende Januar 2002 veröffentlicht werden. Beratungen über die Tarifpolitik im Rahmen des Bündnisses für Arbeit lehnten die IG BCE wie auch alle anderen Gewerkschaften ab. „Wir verkennen dabei nicht, dass die Debatte über gesamtwirtschaftliche Rahmendaten natürlich auch tarifpolitische Bezüge hat“ (*Schmoldt*). In ihrer Tarifempfehlung folgte die Gewerkschaft nicht dem Vorschlag ihres Vorsitzenden für eine zweistufige Tarifrunde, sondern sprach sich für eine einheitliche Entgeltforderung mit einer Laufzeit von 12 Monaten aus. Angesichts der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vor dem Hintergrund der Preisentwicklung in diesem und im vergangenen Jahr sah der Hauptvorstand die „Notwendigkeit, mit Tarifierhöhungen eine reale Einkommenserhöhung der Beschäftigten sicherzustellen und damit auch einen Beitrag zur Belebung der Binnenkonjunktur zu leisten“ (IG BCE Medieninformation VI/4 vom 29.1.2002). Die *Forderungsempfehlung* sah vor:

- Anhebung der Tarifeinkommen um 5,5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten.
- Fortsetzung der Verhandlungen zum Bundesentgelttarifvertrag zur Modernisierung der Entgeltgruppen und zur Um-

**Tabelle 1: Tarifsteigerung 2002 – Angaben in %<sup>1</sup>**

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

<sup>1</sup> Jahresbezogene Erhöhung 2002 gegenüber 2001  
Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 20.6.2002

WSI Hans Böckler  
Stiftung

<sup>1</sup> Dahinter verbirgt sich allerdings ein Abschluss mit Tarifierhebungen nach 10 Nullmonaten. Unberücksichtigt bleiben hier Wirtschaftsbereiche, die nur mit Tarifabschlüssen für eine sehr geringe Beschäftigtenzahl vertreten sind.

wandlung der sog. Entgeltgarantiesätze in direktes Tarifentgelt.

– Weiterentwicklung der tariflichen Jahresleistung (13. Monatseinkommen), so dass bei Vorliegen positiver Unternehmensergebnisse die Beschäftigten am Unternehmenserfolg beteiligt werden.

– Angleichung der Tarifeinkommen in den neuen Bundesländern an vergleichbare westdeutsche Tarifeinkommen „in einem klar definierten Zeitraum“.

Die Empfehlung für die Entgelthanhebung blieb einen Prozentpunkt unter der Metallforderung von 6,5 %. Dies wurde vom Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) positiv hervorgehoben, gleichwohl kritisierte er das „kostenträchtige Paket in aufwendiger Verpackung“ wegen seiner „nicht überschaubaren Kostenerhöhungen für die Chemieunternehmen“.

Die Bezirke hielten sich an die Forderungsempfehlung. Die Tarifkommission Ost konkretisierte die Angleichungsforderung dahin gehend, dass das Westniveau (gemessen an den Entgeltsätzen in Bayern) in gleichmäßigen jährlichen Stufen bis zum 1.7.2007 erreicht werden sollte.

Die *Tarifverhandlungen* für die alten Bundesländer begannen am 4.3. im Bezirk Hessen und fanden in der ersten Runde insgesamt auf regionaler Ebene statt, anschließend wurden sie auf Bundesebene weitergeführt, weil die rahmen- und manteltariflichen Forderungen in zentralen Tarifverträgen geregelt sind. Die ersten zentralen Verhandlungen am 9.4. in Hannover dienten dazu, erstmals alle Bestandteile des gewerkschaftlichen Forderungspakets im Detail zu diskutieren und blieben erwartungsgemäß ohne Ergebnis. Die IG BCE forderte von den Arbeitgebern ein erstes Angebot. Dies lehnte der BAVC wegen der aus seiner Sicht unklaren Gesamtkostenbelastung ab. Die Arbeitgeber sprachen aber von einem möglichen Abschluss unterhalb des Ergebnisses von 2000. Dies wies die IG BCE als „illusionär“ zurück (Süddeutsche Zeitung vom 11.4.2002). Die Verhandlungen wurden auf den 17.4. vertagt. Beide Parteien signalisierten ihr Interesse an einem zügigen Abschluss. In der Öffentlichkeit wurde darüber spekuliert, dass die Chemietarifparteien durch einen frühen Abschluss wie bereits vor zwei Jahren die Tarifführerschaft übernehmen wollten. Dies wurde vom IG BCE-Vorsitzenden dementiert. Indirekt setzte er sich von den Warnstreiks der IG Metall ab. „Die Tarif-

**Tabelle 2: Bisherige Entgeltgarantie im Bundesentgelttarifvertrag der chemischen Industrie West**

Gruppe	Entgeltgarantie nach ... Tätigkeitsjahren in der Entgeltgruppe in %			
	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	6 Jahre
EG 5		2,5		5
EG 6	6		11	16
EG 7	6		12	18
EG 8	6		13	20

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler Stiftung

parteien der Chemieindustrie haben ein anderes Selbstverständnis, das geprägt ist von gegenseitigem Vertrauen“ (Handelsblatt vom 12.4.2002).

Bereits vor Beginn der zweiten Verhandlungsrunde äußerten sich die Tarifparteien optimistisch. IG BCE-Tarifvorstand *Werner Bischof*: „Wir hoffen, dass wir in dieser Runde den Versuch einer Einigung schaffen werden“ (FTD vom 18.4.2002). Tatsächlich gelang dann auch nach zweitägigen Verhandlungen am 18.4. die Einigung. Die wichtigsten Abschlussbestandteile waren:

- Pauschale im ersten Monat in Höhe von 85 €,
- Erhöhung des Entgelts um 3,3 % für weitere 12 Monate,
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 23 €,
- Weiterentwicklung des Bundesentgelttarifvertrages,
- Umwandlung der Entgeltgarantie in Tarifentgelt,
- Einführung eines Optionsmodells bei der Jahresleistung,
- Fortführung der Ausbildungsplatzinitiative.

Das Gesamtvolumen des Tarifabschlusses bezifferte die IG BCE mit 3,6 %. Die Tarifkommission der Gewerkschaft stimmte dem Ergebnis einstimmig zu. Die neuen Tarifverträge treten regional unterschiedlich zum 1.3, 1.4. bzw. 1.5.2002 in Kraft.

#### *Modernisierung des Bundesentgelttarifvertrages*

Der Bundesentgelttarifvertrag stammt aus dem Jahr 1987 und führte damals einheitliche Entgeltstrukturen für die Arbeiter/Innen und Angestellten in der chemischen Industrie ein. In 13 Entgeltgruppen wurden die vormals getrennten Lohn- und Gehaltsgruppen zusammengeführt. Als Ergebnis der bereits seit längerem geführten Verhandlungen wurden die Oberbegriffe und Richtbeispiele überarbeitet, um dem

technischen Wandel und den geänderten Formen der Arbeitsorganisation und der beruflichen Anforderungen Rechnung zu tragen. Zu den Änderungen gehören u. a.:

- In den unteren Entgeltgruppen wurden die einbezogenen Arbeitsbereiche Produktion, Labor, Technik, Lager, Materialausgabe und Versand ergänzt um die Bereiche Verwaltung und Wirtschaftsbetriebe.
- Berufsbezeichnungen wurden aktualisiert und z.B. Handelsfachpacker, Prozessleitelektroniker und die neuen IT-Berufe berücksichtigt.
- Veraltete Tätigkeitsbeschreibungen und Richtbeispiele wurden erneuert, statt „Stenografisches Aufnehmen und Übertragen (auch von Diktiergeräten und über Fernschreiber) von Texten“ heißt es jetzt „Anwendung von Standardsoftware z.B. für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation“. Außerdem wurden an zahlreichen Stellen Tätigkeitsbeschreibungen ergänzt.

Zu welchen Änderungen dies in der praktischen Eingruppierung der Beschäftigten führen wird, bleibt abzuwarten.

#### *Umwandlung der Entgeltgarantien*

Im bisherigen Bundesentgelttarifvertrag waren für die Entgeltgruppen 5 bis 8 sogenannte Entgeltgarantien vorgesehen, die in Abhängigkeit von der Tätigkeitsdauer in der jeweiligen Gruppe eine höhere Entgeltzahlung sicherstellen sollten.

Diese Beträge wurden damals benötigt, um im sog. Verzahnungsbereich die Lücke zwischen den bestehenden Lohn- und Gehaltsgruppen zu schließen.<sup>2</sup> Sie konnten aber mit betrieblichen oder individuellen

<sup>2</sup> Ein vergleichbares Problem stellt sich jetzt auch bei der Einführung des einheitlichen Entgeltrahmensabkommens in der Metallindustrie (vgl. Punkt 3.2).



Zulagen verrechnet werden. Durch den Einbau dieser Entgeltgarantie in die Tarif Tabellen ist dies in Zukunft nicht mehr möglich. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Tarifparteien vereinbart haben, die Neuregelung kostenneutral umzusetzen. Davon ausgenommen ist aber die Berechnung der tariflichen Zulagen und Zuschläge. Sie findet künftig auf der erhöhten Entgeltbasis statt und führt so zu einer realen materiellen Besserstellung der Beschäftigten. Die IG BCE bewertet dies mit rund 0,3 %, sodass der gesamte Abschluss aus ihrer Sicht ein *Volumen* von 3,6 % aufweist.

Die Entgeltstruktur soll nach Auffassung der Tarifparteien noch weiterentwickelt werden. Sie haben deshalb vereinbart, nach der Tarifrunde 2002 Gespräche aufzunehmen, um innerhalb der nächsten 12 Monate „Eckpunkte für optionale, leistungsbezogene Entgeltsysteme neben der bisherigen Entgeltstruktur zu vereinbaren“.

### 3.1.1 TARIFLICHES OPTIONSMODELL JAHRESLEISTUNG

In einer Änderung des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge wurde vereinbart, dass die Betriebsparteien durch *freiwillige* Betriebsvereinbarung eine abweichende tarifliche Jahresleistung (Weihnachtsgeld) vereinbaren können, die den Unternehmenserfolg berücksichtigt. Derzeit beläuft sich die tarifliche Jahressonderzahlung auf 95 % eines Monatsentgelts. Bei der neuen Option ist ein Prozentsatz festzulegen, um den sich die Jahresleistung „in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Betriebes oder des Unternehmens erhöhen oder verringern kann“. Die Bandbreite kann zwischen 80 und 125 % eines Monatsentgelts betragen. Die Betriebsvereinbarung muss betriebswirtschaftlich anerkannte Kennziffern zur Bewertung festlegen. Bei der erstmaligen Festlegung sollen die wirtschaftlichen Verhältnisse der letzten drei Jahre sowie die Zielvorgabe des Folgejahres berücksichtigt werden. Die Laufzeit der Betriebsvereinbarung muss beim ersten Mal mindestens 4 Jahre betragen. Die betrieblichen Regelungen werden erst mit der Hinterlegung bei den Tarifvertragsparteien wirksam.

### 3.1.2 FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Durch eine Öffnungsklausel im Mantelvertrag wurden weitere Möglichkeiten

der Arbeitszeitflexibilisierung geschaffen. In freiwilligen Betriebsvereinbarungen können Arbeitgeber und Betriebsrat bei Jahresarbeitszeitmodellen den Zeitausgleich künftig auch außerhalb des 12-Monatszeitraums regeln. Bislang bestand die Möglichkeit eines längeren Ausgleichszeitraums nur bei Projektarbeit und zwar begrenzt auf 36 Monate und nur mit Zustimmung der Tarifparteien.

### 3.1.3 AUSBILDUNGSPLATZ- INITIATIVEN

Die Tarifvertragsparteien stellten übereinstimmend fest, dass die im Tarifabschluss 2000 bis Ende 2002 angestrebte Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes um 10 % gegenüber 1998 bereits Ende 2001 übertroffen wurde. Als Ziel wird nunmehr die nachhaltige Sicherung des erreichten „hohen Standes“ des Ausbildungsplatzangebotes angegeben. „Die Tarifvertragsparteien erwarten darüber hinaus, dass geeignete Auszubildende im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden“. Die regionalen „Runden Tische für Arbeitsmarktfragen“ sollen ihre bisherige Arbeit fortführen.

### 3.1.4 TARIFRUNDE OST

In der ostdeutschen Chemieindustrie lief der eigenständige Entgelttarifvertrag für die rund 34.000 Beschäftigten erst Ende April aus. Als schwierigster Verhandlungspunkt stellte sich erwartungsgemäß die gewerkschaftliche Forderung nach einer Angleichung der Tarifentgelte in einem Stufenplan bis spätestens zum Jahr 2007 heraus. Die erste Verhandlungsrunde am 10.4. verlief ohne Ergebnis. Die Arbeitgeber kritisierten, dass die Gewerkschaft eine Forderung mit einem insgesamt dreimal so hohen Volumen wie in Westdeutschland gestellt habe, was von der IG BCE vehement bestritten wurde. Die Arbeitgeberforderung nach einem Ergänzungstarifvertrag, der es florierenden Betrieben auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen erlauben sollte, mehr zu zahlen, wurde von der Gewerkschaft strikt abgelehnt. In der zweiten Runde am 23.4. schlugen die Arbeitgeber das Tarifgebiet Westberlin als Orientierungsgröße vor. Allerdings sollte das Tarifniveau Ost dauerhaft unter Berliner Niveau bleiben. Die IG BCE mobili-

sierte ihre Mitglieder im Vorfeld der dritten Verhandlungsrunde zu einer Protestkundgebung nach Bitterfeld. Nach zähen Verhandlungen erreichten die Tarifparteien folgende *Einigung*:

– *Schrittweise Angleichung der Tarifentgelte auf 100 %* des Niveaus von Berlin (West) bis 2009: ab 1.5.2002 erfolgt eine Anhebung um 3,3 % wie im Westen, zum 1.10.2002 eine zusätzliche Anhebung von 2,8 %. In 2003 wird wiederum die Westerrhöhung übernommen und eine zusätzliche Anhebung zum 1.10. um 2,8 % durchgeführt.

– Ab 2004 wird über die Höhe und Zeitstufen der weiteren Angleichung verhandelt, um zum 1.10.2009 das westberliner Tarifniveau zu erreichen. Für Unternehmen mit besonderen wirtschaftlichen Schwierigkeiten gilt ab 2004 eine Sonderregelung zur zeitlichen Verzögerung der Niveauengleichung mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

– Der *Entgeltaufbau* in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 wird so umgestaltet, dass die bisherigen Entgeltgarantien zwischen 1,25 % und 4,5 % Bestandteil der Entgelttabellen werden.

– Auch das *tarifliche Optionsmodell* zur Jahresleistung, die im Osten bei 65 % liegt, wurde übernommen. Auf freiwilliger Basis kann die Jahressonderzahlung zwischen 50 und 95 % eines Monatsentgelts variieren.

– Die *Ausbildungsplatzinitiativen*, die gemeinsam mit verschiedenen Landesregierungen gestartet wurden und zu einer Steigerung der Ausbildungsplätze in den vergangenen beiden Jahren um 17 % führten, sollen fortgesetzt werden.

Die Tarifparteien setzten bei der *Bewertung* des westdeutschen Chemie-Abschlusses unterschiedliche Akzente. Die IG BCE hob hervor, dass es sich um ein gutes chemiespezifisches Ergebnis handele und die Prozentzahl sich sehen lassen könne. „Natürlich mussten wir Federn lassen, insgesamt jedoch ist der Kompromiss tragfähig“, meinte IG BCE-Verhandlungsführer *Werner Bischoff* (IG BCE-Medieninformation VI/16 vom 18.4.2002). Das Gesamtvolumen wurde von der IG BCE mit 3,6 % angegeben. Die Chemiearbeitgeber betonten, sie seien an die „Grenze der vertretbaren Kostenbelastung“ gegangen, allerdings ergebe sich aufgrund der 13-monatigen Laufzeit eine Durchschnittsbelastung für die Unternehmen von knapp über 3 %. Sie begrüßten darüber hinaus vor allem das Optionsmodell, weil damit „erstmal ein

Einstieg in eine erfolgsabhängige Bezahlung“ erfolgt sei. In der öffentlichen Diskussion gab es ein zwiespältiges Echo: Eine gewisse Überraschung verursachte offenkundig die Höhe des Abschlussvolumens, mit der viele Beobachter so nicht gerechnet hatten. Es wurde vermutet, dass die Zustimmung der Arbeitgeber nur vor dem Hintergrund ihrer Sorge zu verstehen sei, dass ein späterer Abschluss durch den Verlauf der Metallrunde noch teurer werden könnte (FAZ vom 20.4.2002). Vertreter der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute sahen den Chemieabschluss denn auch prompt am oberen Rand des Vertretbaren und warnten die IG Metall, diesen noch übertreffen zu wollen. Andererseits wurde das neue Element der ertragsabhängigen Entgeltvariabilisierung begrüßt. Die notorischen Kritiker der vermeintlich überflüssigen Tarifrituale freuten sich vor allem über den raschen und reibungslosen Verhandlungsablauf.

## 3.2 METALLINDUSTRIE

### 3.2.1 IM VORFELD

Die diesjährige Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie hatte in mehrerer Hinsicht einen *langen Vorlauf*: Nach dem Zweijahresabschluss vom Frühjahr 2000<sup>3</sup> begann schon früh die öffentliche Diskussion um die Tarifrunde 2002. Bereits im März 2001 kündigte *Klaus Zwickel* mit Hinweis auf die Gewinnsituation der Unternehmen und die Produktivitätsentwicklung in der Metallindustrie eine harte Tarifrunde an („Jetzt sind wir dran.“). Die Arbeitgeber konterten dies mit dem Vorschlag einer stärker erfolgsabhängigen Bezahlung. In einem zweistufigen Tarifvertrag, so Gesamtmetallpräsident *Kannegiesser*, sollte ein Teil der Erhöhung an betriebliche Kennziffern gebunden werden. Die Orientierung auf eine aktive Lohnrunde 2002 behielt die IG Metall auch bei, als sich im Laufe des Jahres der konjunkturelle Hintergrund eintrübte. Nach dem Terroranschlag in New York am 11. September 2001 sahen sich die Gewerkschaften zusätzlich in die Defensive gedrängt. Während die Metallarbeitgeber mehrjährige Tarifverträge mit Revisionsklauseln forderten, um die IG Metall zur Fortsetzung der moderaten Lohnpolitik zu bewegen, schlug *Klaus Zwickel* angesichts der unübersichtlichen Lage Tarifverträge mit einer sehr kurzen Laufzeit („deutlich unter

### Übersicht 3: Stationen der Metallrunde 2002

10.12.2001	<b>Forderungsempfehlung</b> des IG Metall-Vorstandes: 5–7 % und Einstieg in Entgeltrahmenabkommen (ERA)
28.1.2002	IG Metall- <b>Forderung</b> : 6,5 % plus ERA-Einstieg
7.2.2002	<b>Beginn</b> der Verhandlungen: Tarifgebiet Bayern
15.3.2002	<b>1. Arbeitgeberangebot</b> in Baden-Württemberg: 2 % ab 1.3.2002 und weitere 2 % ab 1.3.2003, daraus: Einmalbeträge in betriebliche ERA-Fonds
28.3.2002	Beginn der <b>Warnstreiks</b>
19.4.2002	Scheitern der Verhandlungen in Baden-Württemberg
25.–30.4.2002	<b>Urabstimmung</b> in Baden-Württemberg 90,04 % Ja-Stimmen, in Ostberlin/Brandenburg 87,2 % und in Westberlin 85,7 Ja-Stimmen
6.5.2002	Beginn des Flexi- <b>Streiks</b>
15.5.2002	Wiederaufnahme der Verhandlungen und <b>Pilotabschluss</b> in Baden-Württemberg
21.–25.5.2002	<b>2. Urabstimmung</b> in Baden-Württemberg mit 56,53 % Ja-Stimmen sowie in Ostberlin-Brandenburg (70,98 %) und Westberlin (62,88 %)

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler  
Stiftung

einem Jahr“) vor, um anschließend auf den dann hoffentlich einsetzenden Konjunkturaufschwung tarifpolitisch reagieren zu können. Zugleich brachte er seinerseits den *Vorschlag eines zweistufigen Lohnsystems* ins Gespräch, bei dem ein erheblicher Teil des Lohns im Betrieb ausgehandelt werde. „Ich kann mir vorstellen“, so *Zwickel* in der Süddeutschen Zeitung (27./28.10.2001), „Lohnsteigerungen künftig variabel zu vereinbaren“. Gewerkschaften und Arbeitgeber würden eine Spanne der Lohnerrhöhung festlegen. Je nach dem wirtschaftlichen Erfolg ihrer Betriebe würden die ArbeitnehmerInnen unterschiedliche Zuwächse erhalten. Um mögliche Willkür der Unternehmen zu unterbinden, sollten klare Kriterien für den Unternehmenserfolg vereinbart werden. Mit einem solchen variablen Lohnsystem würde man nach Auffassung von *Zwickel* auch dem Tatbestand Rechnung tragen, dass in nahezu allen europäischen Ländern zweistufige Lohnsysteme bestünden. Dieser überraschende Vorschlag löste innerhalb der IG Metall eine offene Kontroverse aus. Der baden-württembergische Bezirksleiter *Berthold Huber* unterstützte den Vorschlag, sein niedersächsischer Kollege *Hartmut Meine* sprach sich strikt dagegen aus. Mehrheitlich stieß der Vorschlag in der Gewerkschaft auf Ablehnung, schließlich, so der Tenor, habe man sich in der Vergangenheit nicht ohne Grund gegen jedes Ansinnen von Gesamtmetall gewehrt, eine ertragsabhängige Variabilisierung des Tarifentgelts einzuführen.

Zugleich begann in den Betrieben die *Forderungsdiskussion*. Dabei wurde deutlich, dass die Erwartungshaltung der Mitglieder einerseits sehr hoch war, andererseits eine große Spannweite aufwies. So

reichten in Bayern die regionalen Forderungen der Verwaltungsstellen von 6,5 bis 10 % und auch in Baden-Württemberg und anderen Bezirken gab es vergleichbare Unterschiede. Am 10.12.2001 veröffentlichte der IG Metall-Vorstand seine Forderungsempfehlung in Höhe von 5 bis 7 %. Dieses Gesamtvolumen sollte die Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sowie den „unumkehrbaren Einstieg“ in gemeinsame Entgelttarifverträge für ArbeitnehmerInnen und Angestellte umfassen. Die Laufzeit des Vertrages sollte 12 Monate betragen. *Zwickel* begründete die Forderungsempfehlung mit einer Preissteigerungsrate von bis zu 2 % im Jahr 2002 und einer gesamtwirtschaftlichen Produktivitätssteigerung von bis zu 2 %. Es bestehe also ein kostenneutraler Verteilungsspielraum von etwa 4 %. „Der Rest sind Umverteilung und Nachholbedarf“, betonte der IG Metall-Vorsitzende. In der Folgezeit orientierten sich die Beschlüsse der Bezirke am oberen Rand des Korridors. Am 28.1.2002 beschloss die IG Metall eine bundeseinheitliche *Forderung im Gesamtvolumen* von 6,5 %. Damit sollten sowohl Einkommenserhöhungen für alle ArbeitnehmerInnen als auch der „unumkehrbare Einstieg“ in gemeinsame Entgelttarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte finanziert werden. Die neuen Lohn- und Gehaltstarifverträge sollten zum 1. 3. 2002 in Kraft treten und eine Laufzeit von 12 Monaten haben.

Die Forderungen der IG Metall stießen auf harte Kritik der Metallarbeitgeber, aber

<sup>3</sup> Er beinhaltete Tarifierhöhungen von 3,0 % (2000) und weiteren 2,1 % (2001).

auch der Forschungsinstitute und der Politik. Gesamtmetall verwies darauf, dass aus ihrer Sicht die zurückhaltende Lohnpolitik der vergangenen zwei Jahre sehr wohl Arbeitsplätze gesichert und geschaffen habe. Die Tarifforderungen der IG Metall entbehrten jeder ökonomischen Grundlage. Notwendig sei weiterhin eine „Tarifpolitik mit Augenmaß“. Diese Position versuchten die Metallarbeitgeber mit einer aufwendigen „Informationskampagne“ (großflächige Anzeigen in der Bild-Zeitung u.a.) öffentlich darzustellen.

Die zweite Komponente der Tarifforderungen zur Einführung eines einheitlichen *Entgeltrahmenabkommens* (ERA) hat eine jahrelange Vorgeschichte. Bereits seit den 70er Jahren bemühte sich die IG Metall in immer neuen Anläufen um eine Reform der überkommenen Rahmentarifverträge mit ihren getrennten Systemen der Arbeitsbewertung und Eingruppierung von ArbeiterInnen und Angestellten. Die Hauptkritikpunkte aus gewerkschaftlicher Sicht waren:

- Die Lohn- und Gehaltsdifferenzierung spiegelt die Arbeits- und Tätigkeitsstruktur der 60er/70er Jahre wider.
- Die Regelungen zu den Entlohnungsgrundsätzen (Akkord/Prämie/Zeitlohn) entsprechen z. T. nicht mehr den aktuellen Anforderungen, denn die Leistungsbedingungen selbst haben sich fundamental verändert.
- Es gibt nach wie vor unterbewertete gering qualifizierte Tätigkeiten.
- Es besteht eine indirekte Diskriminierung von Frauen durch die Form der Entgeltendifferenzierung.

Daraus resultierten folgende Grundforderungen:

- gleiche monatliche Grundentgelte bei gleichartigen Tätigkeiten,
- bessere und gerechtere Bewertung der Arbeit,
- mehr Durchlässigkeit zwischen den Vergütungsgruppen,
- Begrenzung des Leistungsdrucks und Mitbestimmung bei der Leistungsbemessung und -begrenzung.

Seit Anfang/Mitte der 90er Jahre begann ein neuer Anlauf in verschiedenen Bezirken der Metall- und Elektroindustrie. Interessen und Zielsetzung von Gewerkschaften und Metallarbeitgebern wiesen bei aller

Gegensätzlichkeit hinreichende Schnittmengen auf, um im Laufe von zahllosen Verhandlungsrunden und Expertengesprächen soweit voranzukommen, dass in dieser Tarifrunde ein – wie die IG Metall formuliert – „unumkehrbarer Einstieg“ in einheitliche Entgeltrahmenabkommen gelingen sollte.

Während die ERA-Forderung in der öffentlichen Auseinandersetzung nur eine untergeordnete Rolle spielte, schlugen die Lohn- und Gehaltsforderungen der IG Metall hohe Wellen. Im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang betonte die IG Metall die Bedeutung hoher Tarifsteigerungen für die Stabilisierung der Binnennachfrage und, auf die wirtschaftliche Entwicklung in der Metall- und Elektroindustrie (Preis- und Produktivitätsentwicklung) bezogen, reklamierte sie die Finanzierbarkeit der Forderungen. Der 2. Vorsitzende der IG Metall, *Jürgen Peters*, fasste die ausgeprägte Erwartungshaltung der Mitglieder mit den Worten zusammen: „Sie wollen Geld sehen, Geld und noch einmal Geld“. Auf Seiten der Metallarbeitgeber gab es zunächst die übliche Entrüstung. Auffallend war, dass sie in Fortsetzung ihrer Politik seit der Vereinbarung im Bündnis für Arbeit vom Januar 2000 einen Anspruch auf Ausgleich der Preisentwicklung ablehnten. „In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit (wird) der tarifpolitische Verteilungsspielraum einzig und allein durch die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung bestimmt. Diese Vereinbarung (im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit“, R.B.) hat prinzipiellen Charakter und trägt kein Verfallsdatum. Die Verbraucherpreise gehören also grundsätzlich nicht zum Verteilungsspielraum“. (Gesamtmetall Homepage: „Tarifrunde 2002 – Arbeit und Aufschwung, Preise und Verteilungsspielraum“.)

### 3.2.2 DIE VERHANDLUNGEN

Die regionalen Verhandlungen begannen am 7.2.2002 im Tarifgebiet Bayern, die übrigen Bezirke folgten in den kommenden beiden Wochen, darunter Baden-Württemberg am 21.2. Die erste Runde diente dem Austausch der wirtschaftlichen Einschätzung der Lage sowie der Begründung der Forderungen.<sup>4</sup> Die zweite regionale Runde begann am 4.3. wiederum in Bayern. Die Verhandlungen kreisten neben den unmittelbaren Lohnforderungen auch um die Verknüpfung mit der ERA-Thematik. Teilweise lehnten

die Arbeitgeber einen ERA-Abschluss in dieser Tarifrunde ab, teilweise machten sie die Vorlage eines Angebots davon abhängig, dass in Bezug auf die ERA-Einführung eine eindeutige Kostenneutralität gesichert sein müsse.

Die 3. Verhandlungsrunde begann am 15.3. dieses Mal in Baden-Württemberg. Dort legten die Arbeitgeber *erstmalig* ein Angebot vor, das innerhalb von Gesamtmetall abgestimmt war und auch öffentlich von Gesamtmetall-Präsident *Kannegiesser* vorgestellt wurde. Das Angebot sah eine *Tarifierhöhung* im Gesamtvolumen von 2,0 % rückwirkend zum 1.3.2002 und *weiteren* 2,0 % ab 1.3.2003 bei einer Mindestlaufzeit von 24 Monaten vor. Dies sei, so Gesamtmetallpräsident *Kannegiesser*, als Vorschuss auf den Aufschwung zu verstehen und orientiere sich an der Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität. Die schwierige wirtschaftliche Situation sei für einen Flächentarif nur einigermaßen beherrschbar, wenn er sich entweder leicht unter dem Durchschnitt orientiert oder wenn er in sich die Möglichkeit zu betrieblicher Differenzierung bietet (*Kannegiesser* am 19.3.2002). Dazu boten die Arbeitgeber einen gemeinsamen *Entgelt-Rahmentarifvertrag* für ArbeiterInnen und Angestellte an. Aus dem vorgeschlagenen Volumen von zweimal 2 % für 2002 und 2003 sollten jeweils Einmalbeträge in betriebliche Ausgleichskonten fließen. Damit sollten nach den Vorstellungen der Metallarbeitgeber betriebliche Anpassungsprozesse finanziert werden. Wie hoch die Einmalbeträge sein sollten, ließen sie offen. Als Zeitrahmen für die ERA-Einführung und Umsetzung nannte Verhandlungsführer *Zwiebelhofer* bis zu acht Jahre nach Vertragsabschluss, der im Jahr 2003 erfolgen soll. IG Metall-Bezirksleiter *Berthold Huber* nannte das Angebot unzureichend. Zwar begrüßte er die Bereitschaft der Arbeitgeber zum ERA-Einstieg, aber die Vorstellungen über die Wege zur Einführung lägen weit auseinander. Die Arbeitgeber seien nicht auf die Eckpunkte der IG Metall eingegangen, die

<sup>4</sup> In Baden-Württemberg sicherten sich die Arbeitgeber erstmals externe Unterstützung durch Prof. *Straubhaar* vom Hamburger Weltwirtschaftsarchiv (HWWA), der allerdings – im Gegensatz zur Gesamtmetallauffassung – einer Orientierung der Tarifpolitik an der regionalen und sektoralen Produktivitätsentwicklung das Wort redete.



in der zweiten Verhandlung vorgestellt wurden.

Das Angebot zum Einkommen sei für die IG Metall keine Lösungsmöglichkeit, so *Huber*. Es verlagere das Risiko der Inflation einseitig auf die Beschäftigten. Mit einem 24-monatigen Abschluss würde das Gleiche wiederholt wie mit dem Abschluss von 2000 und der Situation 2001. Die Reallohnverluste würden auf Jahre hinaus zementiert. Bei einer zu erwartenden anziehenden Konjunktur wären spätestens 2003 neue Verluste für die Beschäftigten zu erwarten mit mindestens der gleichen Unzufriedenheit wie in diesem Jahr. Die IG Metall sei nicht dazu da, den Beschäftigten Reallohnverluste zuzumuten, sondern im Gegenteil: sie wolle ihre Beteiligung am wirtschaftlichen Fortschritt organisieren. In den folgenden Tagen legten die regionalen Metallarbeitgeberverbände dieses Angebot in allen Tarifbezirken vor. Vor Ablauf der Friedenspflicht forderte die IG Metall die Arbeitgeber mehrfach zur Verbesserung ihres Angebots auf.

In der entscheidenden Verhandlung am 18./19.4. in Ludwigsburg stand zum Schluss ein *Arbeitgeberangebot*, das eine Tarifierhöhung von 3,3 % ab dem 3. Monat sowie eine Einmalzahlung von 190 € für die ersten beiden Monate (das entspricht 0,5 % eines Jahreseinkommens) umfasste. Dies interpretierte Gesamtmetall als Angebot, das „leicht“ über dem am 18.4. in der Chemieindustrie erzielten Abschluss liege. Aus Sicht der IG Metall lag das Angebot deutlich unter 3,0 % und trug überdies der besseren ökonomischen Situation in der Metallindustrie nicht hinreichend Rechnung (IG Metall Konjunkturanalyse 2002). Die Verhandlungen wurden abgebrochen und auch ein am 19.4. angesetztes Spitzengespräch von IG Metall und Gesamtmetall erbrachte keine Lösung.

### 3.2.3 ZWISCHENERGEBNIS ZU ERA

Zur ERA-Thematik fanden in vielen Tarifgebieten gesonderte Verhandlungen statt, die zum Teil auch an Expertengruppen delegiert wurden. Dabei ging es um die inhaltliche Ausgestaltung von ERA, Fragen der Kostenentwicklung, Einführungsverfahren u.a.m.. Am weitesten gediehen war der Verhandlungsstand in Baden-Württemberg, hier einigten sich die Tarifparteien am 15.4. – vorbehaltlich einer Gesamteinigung in dieser Tarifrunde – auf folgende *Eckpunkte für den ERA-Tarifvertrag*:

- Die systembedingten Mehrkosten des ERA-Tarifvertrages betragen 2,79 %.
- Sie sollen durch eine ERA-Strukturkomponente im Rahmen allgemeiner Tarifierhöhungen kompensiert werden.
- Die Entgeltgruppe 7 (Eckentgelt) beträgt 2.035 €. Auf dieser Basis werden die Kosten ermittelt.
- Das einheitliche Leistungsentgelt beträgt im betrieblichen Durchschnitt 15 %.
- Für den Fall von betrieblichen Mehrkosten wird ein ERA-Anpassungsfonds gebildet. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf weitere Kompensationsmöglichkeiten geeinigt, für den Fall, dass die Mittel nicht ausreichen.

Angesichts des fortgeschrittenen Verhandlungsstandes gingen die Tarifparteien von Folgendem aus:

- Der gemeinsame Entgelttarifvertrag (ERA) soll bis zum 31.12.2002 abgeschlossen werden.
- Die Betriebe können sich zwei Jahre (bis Ende 2004) auf die ERA-Einführung vorbereiten.
- Der Einführungszeitraum läuft in einem dreijährigen Zeitraum vom 1.1.2005 bis zum 31.12.2007. Die Frist kann mit Zustimmung der Tarifparteien bis Ende 2008 verlängert werden.

### 3.2.4 DER ARBEITSKAMPF

Am 29.3.2002 begannen – pünktlich mit Ablauf der Friedenspflicht – die Warnstreiks, die sich rasch auf das ganze Bundesgebiet ausdehnten. Zu Beginn der zweiten Aprilwoche nahmen rund 90.000 Beschäftigte an Warnstreiks teil. Bis Mitte des Monats beteiligten sich mehr als eine halbe Million Mitglieder an befristeten Arbeitsniederlegungen, Kundgebungen und Demonstrationen.

Nach dem Abbruch der Verhandlungen und dem erfolglosen Spitzengespräch *Zwickel–Kannegiesser* am 19.4. erklärte die IG Metall am 22.4. die Verhandlungen offiziell für gescheitert und setzte die Urabstimmung über Arbeitskampfmaßnahmen an. Den Vorschlag *Kannegiessers* für eine freiwillige Schlichtung lehnte die Gewerkschaft ab. Die Urabstimmung fand in den Tarifgebieten Baden-Württemberg und Berlin/Brandenburg statt. Damit sollte signalisiert werden, dass die IG Metall keineswegs bereit war, die ostdeutschen Tarifgebiete abkoppeln zu lassen. Die Ergebnis-

se der Urabstimmung erbrachten sehr deutliche Mehrheiten für den Streik: In Baden-Württemberg entfielen von den rund 195.000 gültigen Stimmen 90,04 % auf Ja, in Berlin-Ost/Brandenburg waren es 87,2 % von 5.255 abgegebenen Stimmen und in Berlin-West 85,7 % von 9.468 Abstimmungsberechtigten.

Die IG Metall entschied sich für eine neue Arbeitskämpftaktik. Durch ein Flexi-Streikkonzept wollte sie erreichen, dass eine möglichst große Zahl von Betrieben und Beschäftigten in den Arbeitskampf einbezogen wurde, ohne dass es zu Fernwirkungen in anderen Tarifgebieten kommen sollte. Die einzelnen Streikaktionen sollten jeweils auf einen Tag befristet und am nächsten Tag die Belegschaften anderer Betriebe ebenfalls wieder zu Tagesstreiks aufgerufen werden. Auf diese Weise sollten die negativen Auswirkungen des Streikparagrafen § 146 SGB III (früher § 116 AFG) vermieden werden, wonach an mittelbar Streikbetroffene („kalte Aussperrung“) kein Kurzarbeitergeld gezahlt wird. Die IG Metall erhoffte sich gleichwohl einen hinreichenden ökonomischen Druck auf die Unternehmen, denn die eintägige Unterbrechung des Produktionsflusses und der eng gewebten Logistikkette in modernen Industrieunternehmen sollte über den Streiktag hinaus empfindliche Störungen und damit wirtschaftlichen Druck in den Unternehmen entfalten. „Wir treffen die Betriebe an einem neuralgischen Punkt, dem effizienten Produktionsfluss“, so *Jürgen Peters* (IG Metall-Pressedienst Nr. 59/2002).

Tatsächlich begann die IG Metall am Montag, dem 6. 5., mit Arbeitsniederlegungen von rund 63.000 Beschäftigten aus über 20 Betrieben Baden-Württembergs, als erste die Nachtschicht von Daimler-Chrysler ab 22 Uhr am Sonntagabend. Am Dienstag folgten rund 20.000 Beschäftigte aus wiederum mehr als 20 Unternehmen. Den 8.5. bezeichnete die IG Metall als „Tag des Mittelstands“: Der Streik erstreckte sich vor allem auf mittelständische Unternehmen des Maschinenbaus in Baden-Württemberg. In allen 33 Betrieben, in denen gestreikt wurde, ruhte die Produktion. Aufgerufen waren 13.000 Beschäftigte.

Kurz nach Beginn des Streiks schlug Gesamtmetall-Präsident *Kannegiesser* ein neues Verfahren zur Begrenzung der volkswirtschaftlichen Schäden von Arbeitskämpfen vor: Ein „unabhängiges Expertengremium“ sollte in Tariffragen das letzte Wort haben, wenn sich die Tarifparteien



nicht einigen können. Allein die Existenz eines solchen Gremiums, dessen Zusammensetzung Sache der Tarifparteien wäre, würde einen enormen Einigungsdruck produzieren, weil die Tarifparteien letztlich die Entscheidung nicht aus der Hand geben wollen (Süddeutsche Zeitung 8.5.2002)<sup>5</sup>. Dieser Vorstoß fand erwartungsgemäß kein positives Echo bei der Gegenseite.

Zu Beginn der zweiten Streikwoche, am 13.5., weitete die IG Metall den Streik auf das Tarifgebiet Berlin/Brandenburg aus. Den Auftakt zum ersten Streik in der Hauptstadt seit 1930 machten Metallbeschäftigte bei DaimlerChrysler in Berlin-Marienfelde. In den folgenden Tagen wurden die Arbeitsniederlegungen mit wechselnder Zahl von mehreren tausend bzw. zehntausend ArbeitnehmerInnen aus unterschiedlichen Betrieben fortgesetzt. Parallel zu den regulären Streiks gab es Solidaritätsaktionen zunächst in NRW, Rheinland-Pfalz, Hessen und später auch in nahezu allen anderen west- und ostdeutschen Bundesländern. Allein am 15. 5., dem Tag der Wiederaufnahme der Verhandlungen, beteiligten sich rund 80.000 Beschäftigte außerhalb der Streikregionen an Solidaritätsaktionen.

Nachdem der Versuch, den Streik der IG Metall im Vorfeld als Aktion zur Beschädigung der Wahlchancen von Rot-Grün und der Wiederwahl *Gerhard Schröders* zu qualifizieren, nicht verfangen hatte, wurde der Streik in der Öffentlichkeit relativ gelassen aufgenommen. Innerhalb der IG Metall gab es differenzierte Sichtweisen: Einerseits wurde positiv bewertet, dass in kurzer Zeit eine sehr große Zahl von Betrieben und Beschäftigten in den Arbeitskampf einbezogen und damit eine weit stärkere Verankerung des Streiks in der Mitgliedschaft als sonst erreicht werden konnte. In 196 Betrieben waren rund 217.000 Streikende in den Arbeitskampf einbezogen (Direkt – Infodienst der IG Metall 13/2002, S. 5). Andererseits waren die Anforderungen an Streiktaktik und -disziplin sehr hoch, weil die Betroffenen gewissermaßen nur „häppchenweise“ streiken durften. Kaum hatten sie begonnen, mussten sie aufhören und anderen den Vortritt lassen. Dies widersprach der hohen individuellen Streikbereitschaft und führte zweifelsohne am Ende des Arbeitskampfes auch zu der verbreiteten Einschätzung, die eigene Kraft gar nicht richtig ausgespielt zu haben.

### 3.2.5 DAS ERGEBNIS

Zu Beginn der zweiten Streikwoche vereinbarten die Verhandlungsführer in Baden-Württemberg, *Huber* und *Zwiebelhofer*, in einem Sondierungsgespräch die Wiederaufnahme der Verhandlungen am 15.5. in Böblingen. Nach siebenstündigen Verhandlungen erzielten die Tarifparteien folgendes Ergebnis:

- Nach zwei Nullmonaten (März und April) *Pauschalzahlung* für Mai 2002 in Höhe von 120 €, Auszubildende erhalten 28/30/33/35 € im 1./2./3./4. Ausbildungsjahr.
- Für Juni 2002 bis Mai 2003 steigen die Einkommen um 4,0 %, für Juni bis Dezember 2003 um weitere 3,1 %. Die Gesamtlaufzeit beträgt 22 Monate.
- Das Erhöhungsvolumen besteht aus *zwei Komponenten*, in der ersten Phase (06/2002–05/2003) werden die *Tarifentgelte* um 3,1 %, in der zweiten Phase (06–12/2003) um weitere 2,6 % erhöht.
- Das restliche Erhöhungsvolumen (0,9 % und 0,5 %) setzt sich aus den sog. *ERA-Strukturkomponenten* zusammen. Sie werden während der Laufzeit des Tarifvertrages als Einmalzahlungen an alle Beschäftigten ausgezahlt: Auszahlungszeitpunkte sind Juli 2002, April 2003 und September 2003. Berechnungsbasis für die Einmalzahlungen sind das tarifliche Monatsentgelt sowie das anteilige Weihnachts- und Urlaubsgeld.
- Nach Ablauf des Lohn- und Gehaltstarifvertrages werden die ERA-Strukturkomponenten *betrieblichen ERA-Anpassungsfonds* zugeführt, aus denen die Zusatzkosten aus der ERA-Einführung finanziert werden.
- Die Basis für spätere Tarifierhöhungen der Einkommensstabellen ab 2004 sind also die um 3,1 % und 2,6 % erhöhten Tarifentgelte.

Die Tarifparteien erklärten Einigkeit darüber, dass durch die Tarifvereinbarung erst 1,4 % der ERA-Mehrkosten von 2,79 % überbrückt sind und der ERA in den Betrieben erst in Kraft treten kann, wenn die Differenz durch entsprechende Tarifabschlüsse vollständig überbrückt ist. Im Übrigen wurden die am 15.4. erzielten Zwischenergebnisse zum ERA bestätigt. Der Vorstand von Gesamtmetall empfahl tags darauf mehrheitlich die Übernahme „in seinen wesentlichen Bestandteilen“. In den

westlichen Tarifbezirken stellte sich dies als unproblematisch heraus, wenngleich zur ERA-Problematik wegen der unterschiedlichen Regelungsansätze in den Regionen viele Einzelfragen zu klären waren (und sind). Auch im Osten konnte das Ergebnis zunächst für Berlin-Brandenburg grundsätzlich übernommen werden. Die Einmalzahlung für Mai 2002 beträgt dort 110 €. Die IG Metall konnte zudem ihre Forderung durchsetzen, die in West-Berlin geltenden Bestimmungen zur Verdienstsicherung für leistungsgeminderte Beschäftigte sowie zum Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen für Berlin-Ost/Brandenburg zu übernehmen. Außerdem wurde eine Verhandlungsverpflichtung über einen Stufenplan zur Arbeitszeitverkürzung nach der Kündigung der Manteltarifverträge vereinbart. Diese wurde auch in den anderen Ostbezirken übernommen. Nur in Sachsen gab es hartnäckigen Widerstand gegen die Übernahme. Nachdem die IG Metall mit Arbeitskampfmaßnahmen drohte und eine Abweichung vom gefundenen Ergebnis strikt ablehnte, trat die Verhandlungskommission der sächsischen Metallarbeitgeber kurzfristig zurück. Die IG Metall einigte sich daraufhin direkt mit der Hauptgeschäftsführung.

In der *Bewertung* strich Gesamtmetall („Ein Abschluss mit Licht und Schatten“) vor allem die lange Laufzeit von 22 Monaten heraus. Das große Abschlussvolumen von 4,0 und 3,1 %, das sich betriebswirtschaftlich für den gesamten Zeitraum auf eine Belastung von 3,3 % belaufe, sei branchenspezifisch zu verstehen und könne anderen Bereichen nur als Bezugsbeispiel dienen, wenn sie ähnlich weitreichende Reformvorhaben wie das ERA-Projekt bei Metall zu bewältigen hätten. Die IG Metall unterstrich vor allem den erreichten Reallohnzuwachs, der durch den Abschluss erreicht werde. Dies sei „nach den vergleichsweise moderaten Tarifabschlüssen der vergangenen Jahre überfällig gewesen“, so *Klaus Zwickel*. Mit dem Tarifabschluss leistete die IG Metall auch einen wichtigen Beitrag zur Ankurbelung der Binnenkonjunktur. Als „eine der wichtigsten Tarifreformen der vergangenen Jahrzehnte“ bezeichnete

<sup>5</sup> Damit knüpfte *Kannegiesser* an das „Positionspapier zur friedlichen Lösung von Tarifkonflikten“ von Gesamtmetall aus dem Jahr 1998 an.

die IG Metall den vereinbarten Einstieg in die einheitlichen Entgeltrahmenabkommen. Das Ergebnis sei ohne den Streik nicht möglich gewesen, das Flexi-Konzept habe sich bewährt.

Die Mitglieder der IG Metall zeigten sich in der 2. Urabstimmung mehrheitlich zufrieden mit dem Ergebnis: In Baden-Württemberg stimmten am 21. und 22.5. insgesamt 56,53 % der aufgerufenen Mitglieder für die Annahme des Tarifergebnisses. Allerdings reichte die Zustimmungquote in den einzelnen Verwaltungsstellen von gut 40 % bis über 80 %. Dies zeigt, dass insbesondere in den wirtschaftlich hervorragend dastehenden Betrieben doch ein beachtliches Maß an Unzufriedenheit mit dem Abschluss vorhanden war. In Ost-Berlin und Brandenburg stimmten vom 23. bis 27.5. insgesamt 70,98 % und in West-Berlin 62,88 % dem Ergebnis zu.

Die *öffentlichen Reaktionen* auf den Abschluss gingen weit auseinander. Die Bundesregierung begrüßte den Abschluss; nach Meinung von Bundeskanzler *Schröder* haben sich die „Vernünftigen in beiden Lagern“ durchgesetzt. Die Ökonomen zeigten sich uneins: Nach Auffassung von *Wolfgang Franz*, Präsident des ZEW, behält Deutschland mit diesem Abschluss „die rote Laterne“ (Handelsblatt vom 17.5.2002). *Jürgen Kromphardt*, Mitglied des Sachverständigenrates, beurteilte den Abschluss dagegen auch aus konjunkturpolitischer Sicht für „sehr vertretbar“. Der Lohnkostenanstieg sei beschäftigungsneutral und entspreche jahresdurchschnittlich ziemlich genau der Summe aus Produktivitätsanstieg und Preissteigerungsrate (Financial Times Deutschland vom 22.5.2002). Die Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände warnten vor einer Übernahme des Abschlusses auf andere Tarifbereiche. In der Presse reichten die Kommentare von „Teuer erkaufter Betriebsfrieden“ (Süddeutsche Zeitung) und „Abschluss mit Risiken“ (Stuttgarter Zeitung) bis zu „Lohn der Vernunft“ (Frankfurter Rundschau) und „Gerechter Lohn“ (Bild-Zeitung!).

### 3.3 BAUHAUPTGEWERBE

Im Bauhauptgewerbe zeichnete sich bereits früh eine konfliktorische Tarifrunde ab. Die Branche steckt nach wie vor in einer ausgeprägten konjunkturellen wie strukturellen Krise. Seit Jahren rückläufige Umsätze sowie weiter sinkende Auftragseingänge haben die Zahl der Beschäftigten seit Mitte

der 90er Jahre von rund 1,4 Mio. auf unter 1 Mio. sinken lassen. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der arbeitslosen Baubeschäftigten um fast 70 % auf rund 265.000 (2001). Für das Jahr 2002 wurde zwar in Westdeutschland erstmals wieder ein leichter Produktionsanstieg erwartet, aber davon war keine rasche Trendwende zu erwarten.

Vor diesem Hintergrund stellte die IG BAU ihre Zielsetzung für die Tarifrunde 2002 unter das Motto „Einkommen und Beschäftigung – gemeinsam sichern!“ Am 17.1.2002 formulierte sie ihre konkreten *Forderungen*:

- Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 4,5 %,
- Angleichung der Tarifentgelte Ost an West und Abschaffung der „Beschäftigungssicherungsklausel“<sup>6</sup> Ost,
- Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Lohndumping,
- Modernisierung der Rahmentarifverträge.

Bei ihrer Lohnforderung ging die IG BAU von einer Inflationsrate von bis zu 2 % und einer Produktivitätssteigerung von ca. 2,5 % aus. Hauptziel sei, dass die Baubeschäftigten nicht von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt werden. In den vergangenen Jahren sei der Einkommensabstand zum produzierenden Gewerbe deutlich gestiegen. Im Osten sei das Jahreseinkommen der Bauarbeiter sogar nominal gesunken. Notwendig sei ein einheitlicher Tarifvertrag für Löhne und Gehälter in Ost und West, der auch einheitliche Mindestlöhne vorsehe. Die IG BAU zeigte sich zu Modernisierungen der Rahmentarifverträge bereit, wenn es nicht zu materiellen Verschlechterungen komme. Die Arbeitgeber stellten in einer ersten Reaktion heraus, dass aus ihrer Sicht „kein Verteilungsspielraum“ vorhanden sei. Er könne erst wieder entstehen, wenn die „strukturellen Probleme auf der Angebotsseite“ des deutschen Bauarbeitsmarktes gelöst seien.

Die *Tarifverhandlungen* begannen am 26.2.2002 in Berlin. Die Arbeitgeber nahmen dies zum Anlass, von sich aus die Rahmentarifverträge zu kündigen. Die IG BAU wertete dies als eine „Kampfansage“, denn mit der Kündigung seien wesentliche Bestandteile der Tarifverträge, wie Arbeitszeiten oder Urlaubsregelungen, zur Disposition gestellt. IG BAU-Vorsitzender *Wiese-*

*hügel* kritisierte, die Arbeitgeber hätten die Rahmentarife ohne Angabe von Gründen gekündigt. Die Gewerkschaftsseite habe in den Verhandlungen angeboten, den wichtigen Aspekt der Lohnstaffelung aus dem Vertrag herauszunehmen und gesondert zu vereinbaren. Als Reaktion kündigte die Gewerkschaft eigene Forderungen zu den Rahmentarifverträgen an. In der zweiten Runde am 12.3. präsentierten die Arbeitgeber in Berlin erstmals ihre Forderungen: Die flexibilisierte Arbeitszeit sollte zur Regelarbeitszeit und die Obergrenze beim Arbeitszeitkonto von 150 auf 200 Stunden erweitert werden. Der Arbeitszeitausgleichszeitraum sollte ausgedehnt und die Zuschläge für Überstunden reduziert werden. Die Lohngruppen sollten reduziert werden, der zeitlich festgelegte Aufstiegsmodus entfallen, die Eingruppierung verändert sowie Fahrtkosten und Auslösung teilweise gekürzt werden.

Im Gegenzug forderte die IG BAU eine Jahresarbeitszeitregelung auf der Basis von 37 Stunden in der Woche.<sup>7</sup> Ein fester Monatslohn auf der Basis von 161 Stunden und eine gestaffelte Überstundenregelung sollten die Einkommen weiter verbessern. Bei den Löhnen sollten mehrere Mindestlohngruppen (Ungelernte, Angelernte, Vorarbeiter/Aufsichtspersonal) und keine Verschlechterungen der Berufsgruppeneinteilungen vereinbart werden. Entscheidend bei der Eingruppierung sollte weiterhin die in der Berufsausbildung erlangte Qualifikation bleiben. Die Arbeitgeber wiesen die Arbeitszeitforderung als „völlig unrealistisch“ zurück. In der 3. Runde am 26.3. bewegte sich nichts. Ein Lohnangebot legten die Arbeitgeber nicht vor. Vor der nächsten zweitägigen Verhandlungsrunde am 16./17.4. beteiligten sich bundesweit rund 12.000 Baubeschäftigte auf mehr als 300 Baustellen an Protestaktionen. Die Tarifparteien kamen in der Sache nicht voran. In der 5. Runde am 3.5.2002 scheiterten die Tarifverhandlungen angesichts unüberbrückbarer Gegensätze endgültig. Die Arbeitgeber legten wiederum kein Angebot vor.

<sup>6</sup> Sie ermöglicht ein Absenken der Tariflöhne um bis zu 10 % zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit.

<sup>7</sup> Derzeit beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit in der Branche 39 Std.

Es kam zum *Schlichtungsverfahren* unter Leitung des CDU-Politikers *Heiner Geißler*. Der IG-BAU-Vorsitzende *Klaus Wiesehügel* erklärte, wenn das Schlichtungsverfahren scheitere, werde es ab Juni den ersten flächendeckenden Arbeitskampf im deutschen Baugewerbe geben. In drei Schlichtungsrunden inkl. Verlängerung (14./21. und 29.5.–1.6.) gelang es wiederum nicht, eine tragfähige Einigung zu erzielen. Die Arbeitgeber machten folgendes Angebot: eine Tarifierhöhung von 3,0 % nach 5 Nullmonaten ab September 2002, eine weitere Anhebung von 2,1 % von April 2003 bis März 2004, für die Westbeschäftigten eine Einmalzahlung von 100 €. Eine Erhöhung des Mindestlohns Ost lehnten die Arbeitgeber ab, akzeptierten aber die Forderung der IG BAU nach einem zweiten Mindestlohn. Aus Sicht der IG BAU war das Angebot in keiner Weise verhandlungs- und kompromissfähig. Umgerechnet auf 12 Monate bedeutete die erste Stufe lediglich eine Erhöhung von 1,75 %, unter Berücksichtigung einer Einmalzahlung von 100 € im Westen wären es 2,05 %.

Der Bundesvorstand der Gewerkschaft beschloss am 3.6. einstimmig die Einleitung der *Urabstimmung*. Sie fand vom 10. bis 15.6. statt. Bereits am 7.6. fanden bundesweite Warnstreiks statt, an denen sich nach Angaben der Gewerkschaft mehr als 40.000 Bauarbeiter auf ca. 2.500 Baustellen beteiligten. An der Urabstimmung beteiligte sich ein gutes Drittel der zur Abstimmung aufgerufenen Mitglieder. Von diesen sprachen sich 98,63 % für Streik aus. In keinem Bundesland lag die Zustimmung unter 90 %. Damit war das nach der Satzung erforderliche Quorum von 75 % der abgegebenen Stimmen deutlich überschritten.

Am 17.6., dem Jahrestag des (Bauarbeiter-)Aufstandes in der DDR 1953, begann mit der Frühschicht der erste bundesweite *Streik* im Bauhauptgewerbe in der Nachkriegsgeschichte. Rund 8.000 Bauarbeiter legten auf 500 Baustellen die Arbeit nieder. Gestreikt wurde nach Angaben der IG BAU unter anderem in Berlin, Hamburg, Bremen und Dortmund. Die Streikstrategie der Gewerkschaft bestand darin, täglich die Zahl der Baustellen und der Baubeschäftigten, die in den Arbeitskampf einbezogen wurden, auszuweiten. Am fünften Streiktag befanden sich nach Gewerkschaftsangaben mehr als 20.800 Bauarbeiter auf 1.506 Baustellen im Ausstand. „Jetzt ist das ganze Bundesgebiet in den Streik einbezogen,

aber noch längst nicht alle unsere streikbereiten Mitglieder“, äußerte IG BAU-Vorstandsmitglied *Dietmar Schäfers*. Erste Erfolge wurden auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben erzielt: Rund 400 Betriebe waren von der IG BAU zu Tarifverhandlungen aufgefordert worden, in einem Viertel der Betriebe wurde konkret verhandelt und in fast 50 dieser Betriebe wurde für eine Anerkennung des Flächentarifvertrages gestreikt. In zehn Betrieben wurde bereits ein Ergebnis erreicht.

Am 24.6. kehrten Arbeitgeber und Gewerkschaft wieder an den Verhandlungstisch zurück. Zuvor hatte die IG BAU die Streiks noch einmal erheblich ausgeweitet. Mit Beginn der Frühschicht traten mehr als 30.000 Beschäftigte auf 2.463 Baustellen in den Ausstand. Am folgenden Tag steigerten sich diese Zahlen nochmals auf mehr als 32.000 Beschäftigte auf 2.837 Baustellen. Nach einem Verhandlungsmarathon von fast 22 Stunden, der erneut von *Heiner Geißler* moderiert wurde, einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaft am 25.6. morgens auf einen *Tarifabschluss*, der folgende Elemente beinhaltet:

- Lohn und Gehalt:
  - West: Nach 2 Nullmonaten (April, Mai) jeweils 75 € Pauschale für Juni bis August (Auszubildende: 37,50 €).
  - West und Ost: 3,2 % ab 1.9.2002, 2,4 % Stufenerhöhung ab 1.4.2003, Laufzeit bis 31.3.2004 (nach 5 Nullmonaten, April bis August 2002 im Osten).
  - Erhöhung der Mindestlöhne im Westen von 9,80 auf 10,12 € ab 1.9.2002, auf 10,36 €/Std. ab 1.9.2003; im Osten von 8,63 auf 8,76 € ab 1.9.2002, auf 8,97 €/Std. ab 1.9.2003.
  - Einführung eines zweiten Mindestlohnes für Fachwerker ab 1.9.2003 in Höhe von 12,47 €/Std. (West), 10,01 €/Std. (Ost); für die Mindestlöhne wird die Allgemeinverbindlichkeit beantragt.
- Beschäftigungssicherung: Verlängerung der Beschäftigungssicherungsklausel Ost und des TV Standortsicherung für Berlin-West und Ost.
- Bundesrahmentarifvertrag: Neueinteilung der Lohngruppen, u.a. Zusammenfassung der unteren Lohngruppen im 1. Mindestlohn; Beibehaltung der Ausbildung als Eingruppierungskriterium sowie des Zeitaufstieges; verschiedene Änderungen/Umformulierungen/Modernisierung in den Rahmen-Tarifverträgen.
- Zusatzversorgungskasse: Aufbau eines

Kapitalstockes bis 2018 zur langfristigen Absicherung der Leistungen der Rentenbeihilfe der Zusatzversorgungskasse für die Ergänzungsbeihilfe 3 durch gemeinsame Finanzierung der TV-Parteien.

Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum 4.7. vereinbart. Das Ergebnis der 2. Urabstimmung, die vom 26.6. bis zum 2.7. lief, ergab eine Zustimmung zum Tarifiergebnis in Höhe von 89,25 % bei einer Beteiligung von knapp einem Drittel der Mitglieder. Bei den beiden Bauarbeitgeberverbänden entschieden sich die regionalen Mitgliedsverbände mehrheitlich für die Annahme, es gab aber heftige Kritik vor allem seitens der ostdeutschen Arbeitgeber.

Die Beurteilung durch die Tarifparteien fiel positiv aus. Der Verhandlungsführer der Bauarbeitgeber, *Bauer*, hob hervor, dass es gelungen sei, einen gemeinsamen Tarifvertrag für Ost- und Westdeutschland zustande zu bringen. Positiv wertete er außerdem die Verschlinkung und Modernisierung des Bundesrahmentarifvertrages einschließlich der neuen Lohngruppenstruktur. Aus Sicht der IG BAU war dieses Ergebnis nur durch den Druck des Arbeitskampfes zu erreichen gewesen. Neben den unmittelbaren Tarifierhöhungen ist für die Gewerkschaft vor allem die Einführung eines 2. Mindestlohns für Fachwerker sowie die (geringe) Anhebung des Mindestlohns Ost von Bedeutung. Dadurch soll vor allem die Niedriglohnkonkurrenz aus dem Nicht-EU-Ausland eingedämmt werden.

## 4 Ausblick

Bei Redaktionsschluss dieses Berichtes (Anfang Juli) laufen in zahlreichen Tarifbereichen noch die Verhandlungen. Besonders konfliktorisch geht es im Handel und im Bankgewerbe zu: Im Einzelhandel erweisen sich die Arbeitgeber – wie bereits in den vergangenen Jahren – als äußerst hartleibig. Trotz zahlreicher Warnstreiks und regulärer Arbeitskampfmaßnahmen ist derzeit noch kein (Pilot-)Abschluss in Sicht. In einigen regionalen Bereichen haben einzelne Arbeitgeberverbände bereits freiwillige Gehaltserhöhungen empfohlen, um auf diese Weise die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft zu schwächen. Ähnliches gilt für das Bankgewerbe, wo die Arbeitgeber mit aller Macht eine Variabilisie-



zung des Gehalts durch eine stärker erfolgsbezogene Vergütung erreichen wollen. Auch hier hat der Arbeitgeberverband eine freiwillige Gehaltsanhebung von 3,1 % ab 1. 7. 2002 empfohlen. Die Gewerkschaft ver.di hat darauf mit der Ausweitung des Arbeitskampfes reagiert.

Im zweiten Halbjahr stehen noch Tarifverhandlungen für die Volkswagen AG, die Textil- und Bekleidungsindustrie, Teile der Nahrungs- und Genussmittelbranche sowie des Hotel- und Gaststättengewerbes an. Besonders schwierig dürften die Verhandlungen für den öffentlichen Dienst

werden, da hier die Verträge Ende Oktober, das heißt unmittelbar nach den Bundestagswahlen, auslaufen werden.

## **Tarifliche Ausbildungsförderung Regelungsstand 2001 und empirische Wirkungsanalyse**

*von Reinhard Bispinck, Johannes Kirsch, Marlies Dorsch-Schweizer und WSI-Tarifarchiv*

### **Tarifliche Ausbildungsförderung 2001**

1. Vorbemerkung
2. Erhalt und Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
3. Übernahme nach der Ausbildung
4. Einstiegsvergütung nach der Ausbildung
5. Wirkung der Vereinbarungen

### **Ergebnisse der empirischen Wirkungsanalyse der tariflichen Ausbildungsförderung**

1. Gegenstand der Untersuchung und Vorgehen
2. Die untersuchten tariflichen Regelungen und Ergebnisse der Branchenfallstudien im Überblick
3. Entstehung, Umsetzung und tarifpolitische Bedeutung der Regelungen
4. Fazit

### **Dokumentation**

Tarifliche Regelungen im Wortlaut

erschieden in der Reihe WSI-Informationen zur Tarifpolitik - Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 48, Düsseldorf, April 2002, 150 Seiten, 12 €

Bestellungen an: WSI-Tarifarchiv (Fax: 02 11/77 78-2 50 oder Email: [tarifarchiv@wsi.de](mailto:tarifarchiv@wsi.de))