

Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2006

Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv

Das Tarifgeschehen wurde im ersten Halbjahr 2006 zum einen durch den Konflikt im öffentlichen Dienst geprägt. Dort kämpfte ver.di um die Aufrechterhaltung zentraler Tarifstandards des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und um seine Übertragung auf die Länder.¹ Die Tarifrunde 2006 war zum anderen eine klassische Lohnrunde. Eine Reihe von Branchen, darunter auch die Metall- und Elektroindustrie, verhandelten neue Lohn- und Gehaltstarifverträge. Die Tarifsteigerungen lagen dabei zum Teil deutlich über den Vorjahresergebnissen. Einige Tarifbereiche, wie beispielsweise chemische Industrie, Bauhauptgewerbe, Druckindustrie und Versicherungen, nahmen wegen länger laufender Abschlüsse aus dem Jahr 2005 nicht an der Tarifrunde teil.

1

Rahmenbedingungen

Die ökonomischen Rahmenbedingungen entwickelten sich erkennbar positiv. Zwar hatte der Sachverständigenrat in seinem Gutachten für 2006 lediglich eine reale Steigerung des Bruttoinlandsprodukts von rund 1 % in Aussicht gestellt, aber bereits zum Jahresende hoben die Institute ihre Prognosen auf 1,5 bis 2 % an. Die Hoffnungen stützten sich ein weiteres Mal vornehmlich auf das günstige weltwirtschaftliche Umfeld und auf die steigenden Ausrüstungsinvestitionen, während der Konsum sich den Voraussagen zufolge weiterhin schwach entwickeln sollte. Die Zahl der Erwerbstätigen sollte geringfügig steigen und die registrierte Arbeitslosigkeit leicht zurückgehen. Nach Auffassung einiger Institute droht allerdings für 2007 bereits ein Abbruch dieser konjunkturellen Erholung, falls die Mehrwertsteueranhebung und der geplante Konsolidierungskurs umgesetzt werden (z. B. IMK 2006).

Das politische Klima im Umfeld der Tarifrunde war für die Gewerkschaften nicht ungünstig. Politiker von SPD und Union sprachen sich für angemessene Lohnsteigerungen aus. „Die Menschen müssen für gute Arbeit gutes Geld verdienen und es dann auch ausgeben können“, sagte z.B. Bundeswirtschaftsminister Glos Ende Dezember 2005 der „Bild“-Zeitung. Hintergrund solcher Einstellungen waren einerseits die dahin dümpelnde Binnenwirtschaft, andererseits die ausgesprochen positive Gewinnentwicklung in zahlreichen DAX-Konzernen und das in der Öffentlichkeit verbreitete Gefühl, dass nach Jahren der Lohnzurückhaltung nun auch die ArbeitnehmerInnen einen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung erhalten sollten.

Die *Lohn- und Gehaltsforderungen* der Gewerkschaften fielen in dieser Tarifrunde deutlich höher aus als im Vorjahr. An der Spitze stand ver.di mit einer Tarifforderung von 6 % für die Beschäftigten der Deutschen Telekom AG. Bezogen auf die großen Tarifbranchen gab die IG Metall mit einer Forderung nach einer Einkommenserhöhung von 5 % bei einer Laufzeit von 12

Monaten die Marschzahl vor. In den übrigen Branchen belief sich die Tarifforderung meist auf 4,5 % (*Übersicht 1*).

Die Kündigungstermine der Vergütungstarifverträge lagen so, dass die Metall- und Elektroindustrie die Tarifrunde eröffnete. Hier liefen die Lohn- und Gehaltstarifverträge Ende Februar 2006 aus. Ende März folgten Teile des Hotel- und Gaststättengewerbes und die Deutsche Telekom AG, Ende April Teile der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie sowie die Textil- und Bekleidungsindustrie und Ende Mai das Bankgewerbe. Ende August folgt dann die Eisen- und Stahlindustrie.

Die ersten Abschlüsse des Jahres gab es in Tarifbereichen, die bereits seit vielen Monaten ergebnislos verhandelten (vgl. hierzu und im Folgenden *Übersicht 2*). Im Einzelhandel gelang ver.di erst Anfang Januar für Berlin ein Pilotabschluss für den Tarifbereich, in dem die Lohn- und Gehaltsverträge bereits Ende Juni 2005 ausgelaufen waren. Er sah nach sechs Nullmonaten eine Einmalzahlung von 200 € und eine Tarifanhebung von 1,0 % ab 1.12.2006 bei einer Laufzeit bis Ende Juni 2007 vor. In

Übersicht 1: Tarifforderungen in der Tarifrunde 2006 in ausgewählten Tarifbereichen

Branche	Lohn- und Gehaltsforderung
Bankgewerbe	5,0 %
Deutsche Post AG	4,5 %
Deutsche Telekom AG	6,0 %
Energie und Versorgungswirtschaft (AVEU) Ost	5,9 %
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	4,5 %
Hotels und Gaststätten Nordrhein-Westfalen	4,0 %
Kfz-Gewerbe Hessen	4,5 %
Metallindustrie	5,0 %
Textil- und Bekleidungsindustrie West	4,5 %

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

¹ Vgl. dazu ausführlich den Beitrag von Bispinck in diesem Heft.

Bispinck, Reinhard, Dr., Wissenschaftler im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de
Götz Bauer, Monika Müller, Ulrich Schmidt, Monika Schwacke-Pilger, Andrea Taube und Monika Wiebel sind SachbearbeiterInnen im WSI-Tarifarchiv.

der Papier verarbeitenden Industrie umfasst der Abschluss zwölf Nullmonate sowie eine Tarifsteigerung von 1,5 % ab dem 1.4.2006 und weitere 2,0 % ab dem 1.4.2007, Laufzeit bis 31.3.2008. Im August 2006 erfolgt eine Einmalzahlung von 150 €.

In Ostdeutschland setzten die IG BCE und ver.di in der Energie- und Versorgungswirtschaft (AVEU) eine Erhöhung der Tarifvergütungen von 2,7 % ab dem 1.3.2006 mit einer Laufzeit von 13 Monaten durch. Im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW erreichte die Gewerkschaft NGG nach einem Nullmonat eine Tariferhöhung von 1,5 % ab dem 1.5.2006 und eine Stufenerhöhung von 1,4 % ab dem 1.5.2007, Laufzeit bis 31.3.2008.

Der diese Tarifrunde prägende Abschluss erfolgte in der *Metall- und Elektroindustrie*. In Düsseldorf einigten sich die Tarifparteien am 22.4.2006 für Nordrhein-Westfalen in einem Pilotabschluss auf eine Pauschale von 310 € für März bis Mai 2006 sowie eine Tariferhöhung von 3,0 % ab 1.6.2006. Die Laufzeit geht bis zum 31.3.2007. Dieser Abschluss stellte in den nachfolgenden Tarifverhandlungen anderer Branchen einen Referenzpunkt dar, der allerdings zumeist nicht vollständig erreicht wurde.

In der westdeutschen *Textil- und Bekleidungsindustrie* vereinbarten die Tarifparteien eine Pauschale von insgesamt 340 € für Mai bis Oktober 2006, gefolgt von einer Tariferhöhung von 2,5 % ab dem 1.11.2006 und einer Stufenerhöhung von 2,0 % ab dem 1.5.2007, Laufzeit bis 29.2.2008.

In der *Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie* gelang ein erster Abschluss in Niedersachsen/Bremen mit einem Nullmonat, einer Pauschale von 350 € für Juni bis Oktober 2006 und einer Tariferhöhung von 2,5 % ab dem 1.11.2006 für sechs Monate.

Im *Bankgewerbe* (ohne Genossenschaftsbanken) vereinbarte ver.di einen zweistufigen Abschluss. Er sieht eine Pauschalzahlung von 100 € für Juni bis August sowie eine Anhebung der Tarifentgelte um 3,0 % ab dem 1.9.2006 und weiteren 1,5 % ab dem 1.12.2007 bis Juni 2008 vor.

Die beiden Abschlüsse bei der Deutschen Post AG und bei der Deutschen Telekom AG liegen am oberen Ende der Skala der bisherigen Tarifrunde 2006. Die Beschäftigten der *Deutschen Post AG* erhalten für Mai bis Oktober 250 € Pauschale, ab dem 1.11.2006 eine Tariferhöhung von 3,0 % sowie eine Stufenerhöhung von 2,5 % ab dem 1.11.2007, Laufzeit bis

Übersicht 2: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2006

Abschluss	Tarifbereich	Ergebnis
05.01.2006	Einzelhandel Berlin Pilotabschluss	nach 6 Nullmonaten (Juli–Dezember 2005) 200/75 € Einmalzahlung für 2006/2007 1,0 % ab 01.12.06, Laufzeit bis 30.06.07
17.02.2006	Kfz-Gewerbe NRW	nach 10 Nullmonaten (März–Dezember 2005) 160 € Pauschale insg. für Januar und Februar 2006 2,2 % ab 01.03.06, Laufzeit bis 28.02.07
01.03.2006	Papier verarbeitende Industrie West	nach 12 Nullmonaten (April 2005–März 2006) 1,5 % ab 01.04.06, 150 € Einmalzahlung im August 2006 2,0 % Stufenerhöhung ab 01.04.07, Laufzeit bis 31.03.08
20.03.2006	Energie- und Versorgungswirtschaft Ost (AVEU)	2,7 % ab 01.03.06, Laufzeit bis 31.03.07 200 € zusätzliche Einmalzahlung für AN, die am 01.03.06 beschäftigt waren
11.04.2006	Hotel und Gaststätten NRW	nach einem Nullmonat (April 2006) 1,5 % ab 01.05.06 1,4 % Stufenerhöhung ab 01.05.07, Laufzeit bis 31.03.2008
22.04.2006	Metallindustrie NRW Pilotabschluss	310 € Pauschale insg. für März–Mai 2006 3,0 % ab 01.06.06 ; Laufzeit bis 31.03.07
12.05.2006	Textil- und Bekleidungsindustrie West	340 € Pauschale insg. für Mai–Oktober 2006 2,5 % ab 01.11.06 2,0 % Stufenerhöhung ab 01.05.07, Laufzeit bis 29.02.08
13.05.2006	Deutsche Post AG	250 € Pauschale insg. für Mai–Oktober 2006 3,0 % ab 01.11.06 2,5 % Stufenerhöhung ab 01.11.07, Laufzeit bis 30.04.08
17.05.2006	Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Niedersachsen/ Bremen	nach einem Nullmonat (Mai), 350 € Pauschale insg. für Juni–Oktober 2006 2,5 % ab 01.11.06, Laufzeit 31.04.07
19.05.2006	Öffentlicher Dienst Länder	Pauschalzahlungen von 150/100/50 € im Juli 2006 310/210/60 € im Januar 2007 450/300/100 € im September 2007 jew. für Entg.Gr. E 1–8/E 9–12/E 13–15 2,9 % , aufgerundet auf volle 5 € ab 01.01./01.05.08 West/Ost, Laufzeit bis 31.12.08
02.06.2006	Deutsche Telekom AG	350 € Pauschale insg. für April–Oktober 3,0 % ab 01.11.06, Laufzeit bis 31.07.07
22.06.2006	Bankgewerbe (ohne Genossenschaftsbanken)	100 € Pauschale insg. für Juni–August 2006 3,0 % ab 01.09.06 1,5 % Stufenerhöhung ab 01.12.07, Laufzeit bis 30.06.08

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: Juni 2006.



30.4.2008. Bei der *Deutschen Telekom AG* sieht der Abschluss, der nach Schlichtung durch den CDU-Politiker Heiner Geißler zustande kam, eine Pauschalzahlung von 350 € für die Monate April bis Oktober sowie eine Tarifanhebung um 3,0 % ab dem 1.11.2006 bis Ende Juli 2007 vor.

Im *öffentlichen Dienst* spielte sich ein vielschichtiger Tarifkonflikt ab, der lediglich schrittweise zu einem Ende kam. Die Kündigungen der Arbeitszeitbestimmungen des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) durch die Kommunalen Arbeitgeberverbände in Hamburg, Niedersachsen und Baden-Württemberg führten zu streitigen Verhandlungen, die erst nach bis zu zweimonatigen Arbeitsniederlegungen beendet werden konnten. Für die Länder konnte ver.di – ebenfalls erst nach langwierigen Streiks – einen neuen Tarifvertrag (TV-L) abschließen, der

sich in wichtigen Bestimmungen an den TVöD anlehnt. Die tariflichen Wochenarbeitszeiten wurden gegenüber dem TVöD bei den betroffenen Kommunen und bei den Ländern nach unterschiedlichen Kriterien differenziert angehoben. Sie bleiben im Durchschnitt zum Teil deutlich unter den von den Arbeitgebern geforderten 40 und mehr Wochenstunden. Die Länderbeschäftigte erhalten in den Jahren 2006–2007 drei nach Einkommen gestaffelte Pauschalzahlungen. Die neue Vergütungstabelle wird 2008 um 2,9 % angehoben mit einer Laufzeit bis Ende des Jahres (dazu ausführlich Bispinck in diesem Heft).

Ein weiteres Tarifergebnis ist aus dem Bereich der *Zeitarbeit/Leiharbeit* zu vermelden. Nach langwierigen Verhandlungen einigte sich die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit mit dem Bundesverband

Tabelle 1: Tarifsteigerung 2006¹⁾ – in % –

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

1) Jahresbezogene Erhöhung 2006 gegenüber 2005.

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2006; Stand: 20.6.2006.

Zeitarbeit/Personaldienstleistungen (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) auf einen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für die Zeitarbeitsbranche. Als Mindestentgelt wurde ein Stundenlohn von 7,00 € (West) und 6,10 € (Ost) ab Juli 2006 vereinbart. Dieser Mindestlohn steigt im nächsten Jahr auf 7,15 € (6,22 € Ost) und in 2008 auf 7,31 € (6,36 € Ost). Zusätzlich wurden Regelungen zum Mindesturlaub und zum Urlaubsgeld getroffen. Dieser Tarifvertrag tritt zum 1.7.2006 in Kraft, frühestens jedoch mit dem Erlass einer Rechtsverordnung zur Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesminister für Arbeit und Soziales. Voraussetzung dafür ist die Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die Zeitarbeitsbranche.

2

Ergebnisse im Überblick

Im ersten Halbjahr des Jahres 2006 schlossen die Gewerkschaften des DGB Einkommenstarifverträge für rund 7,6 Mio. Beschäftigte ab, darunter rund 1,1 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 39 % der von Tarifverträgen erfassten ArbeitnehmerInnen.

Die *durchschnittliche Abschlussrate* betrug für rund 6,5 Mio. Beschäftigte in Westdeutschland 2,7 %, für rund 1,1 Mio. Beschäftigte in Ostdeutschland 2,5 %. Diese Größe berücksichtigt nur die tabellenwirksamen Tarifanhebungen, das heißt sie schließt auch Stufenanhebungen ein, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, berücksichtigt jedoch nicht

Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen.

Berücksichtigt man lediglich die in 2006 in Kraft tretenden Tariferhöhungen, ergibt sich ein Zuwachs von 2,4 % (West: 2,4 %, Ost: 2,2 %). Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr folgende Streuung: Am unteren Ende liegen der Handel mit 1,0 %, das Baugewerbe mit 1,5 % und der Bereich Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft mit 1,7 %. An der Spitze stehen mit je 3,0 % die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie Kreditinstitute, Versicherungen gefolgt vom Investitionsgütergewerbe mit 2,9 %.

Die *jahresbezogene Steigerung* der Tarifverdienste beträgt für dieses Jahr auf der Basis der vorliegenden Abschlüsse (Stichtag 20.6.2006) durchschnittlich 1,5 % (Tabelle 1). Darin sind auch jene Steigerungen für 2006 enthalten, die bereits im vergangenen Jahr vereinbart wurden.

Diese Größe bringt - anders als die Abschlussrate – die Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelts des laufenden Jahres gegenüber dem durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelt des Vorjahrs zum Ausdruck. Einbezogen werden bei dieser Größe auch die Pauschalzahlungen für verzögert in Kraft getretene Neuabschlüsse und zusätzliche Einmalzahlungen.

Die kalenderjährige Tarifsteigerung liegt mit 1,5 % in diesem Jahr voraussichtlich in etwa auf der Höhe des Vorjahres (2005: 1,6 %). Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Angesichts einer Preissteigerungsrate von voraussichtlich 2,0 % wird mit dieser durchschnittlichen Tarifsteigerung eine Reallohnsicherung

nicht erreicht, von einer Ausschöpfung des gesamten Verteilungsspielraums gar nicht zu reden. In Europa nimmt Deutschland damit nach wie vor eine problematische Sonderrolle ein (vgl. Schulten in diesem Heft).

Die im Vergleich zu den tariflichen Abschlussraten relativ geringe kalenderjährige Steigerung ist im Wesentlichen auf zwei Faktoren zurückzuführen. Zum einen treten die relativ hohen Abschlüsse des ersten Halbjahres in vielen Fällen erst zur Jahresmitte oder später in Kraft und wirken sich demzufolge nicht auf das gesamte Jahr aus, zum anderen wirken sich auch die Tarifabkommen des vergangenen Jahres aus, die für dieses Jahr niedrige Tarifsteigerungen vorsehen. Besonders ins Gewicht fällt der öffentliche Dienst, wo es infolge der Modernisierung der Tarifstrukturen (TVöD) nur Einmalzahlungen gibt. Die Spannweite zwischen den Wirtschaftsbereichen variiert in diesem Jahr ganz extrem zwischen 0,5 % für den Bereich Gebietskörperschaften, Sozialversicherung und 0,6 % für das Baugewerbe bis zu 2,4 % für das Investitionsgütergewerbe und 2,8 % für das Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe.

Ein Blick auf das *Tarifniveau Ost/West*, das heißt das Verhältnis der tariflichen Grundvergütungen in den neuen im Vergleich zu den alten Ländern, ergibt am Beispiel ausgewählter Tarifbereiche folgendes Bild: Im Durchschnitt von rund 40 ausgewählten Tarifbereichen mit rund 2,0 Mio. Beschäftigten errechnet sich ein Tarifniveau Ost/West von 94,7 %, eine minimale Steigerung gegenüber Ende 2005 um 0,1 %.

3

Tarifrunde in der Metallindustrie

3.1 AUSGANGSSITUATION

In der Metall- und Elektroindustrie wurde in diesem Jahr erstmals nach dem Tarifabschluss von Pforzheim im Februar 2004 wieder über Lohn und Gehalt verhandelt. Dieser Abschluss enthielt neben der berühmten Öffnungsklausel, die unter bestimmten Voraussetzungen ein Unterschreiten von Tarifstandards zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen erlaubt, eine zweistufige Tariferhöhung: Nach zwei Nullmonaten wurden die Tarifvergütungen ab 1.3.2004 um 1,5 % plus einer Einmalzahlung von 0,7 % als ERA-Struktur-

komponente² angehoben. Ein Jahr später folgte eine weitere Anhebung um 2,0 % zugleich einer erneuten Einmalzahlung von 0,7 % als ERA-Strukturkomponente. Die Vergütungstarifverträge liefen Ende Februar 2006 aus.

Mitte Dezember 2005 legte der IG Metall-Vorstand seine traditionelle Forderungsempfehlung vor, die den Rahmen für die innerverbandliche Diskussion abstecken sollte. Sie umfasste folgende Punkte:

- Anhebung der Tarifentgelte um 5 % bei einer Laufzeit von zwölf Monaten;
- Wiederinkraftsetzung des Tarifvertrags über die vermögenswirksamen Leistungen;
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Qualifizierung und Innovation.

Der IG Metall-Vorsitzende Peters bezeichnete die Forderungen als „volkswirtschaftlich geboten und sozial gerechtfertigt“. Den gesamtwirtschaftlich neutralen Verteilungsspielraum aus Inflation und Produktivitätsanstieg, auf den sich die Forderungsempfehlung der IG Metall stütze, bezifferte er für 2006 auf bis zu 4 %. Die Situation in der Metallwirtschaft sei demgegenüber noch günstiger. Seit Jahren seien Lohnquote und Lohnstückkosten in der Metall- und Elektroindustrie rückläufig (IG Metall 2006a). Am 20.1.2006 bestätigte der Vorstand dieses Forderungspaket.

Gesamtmetall stellte demgegenüber seine tarifpolitischen Ziele auf folgende Punkte ab (Kannegießer 2005):

- Sicherung einer kostenneutralen Lohnentwicklung;
- Eröffnung neuer betrieblicher Gestaltungsoptionen;
- tarifpolitische Anreize für den Aufbau von Arbeitsplätzen;
- Förderung von Beschäftigungschancen in den „Randbereichen“ der Metallindustrie.

Hinter dem Begriff der „kostenneutralen“ Lohnentwicklung verbarg sich die strategische Absicht von Gesamtmetall, die Preisentwicklung gänzlich aus den Lohnverhandlungen herauszuhalten und lediglich die allgemeine Produktivitätsentwicklung als (zu unterschreitende) Obergrenze für mögliche Tariferhöhungen zu akzeptieren. Die Rede war von 1,2 %. Als Hauptbegründung für seine Positionierung gab Gesamtmetall die härter werdende Konkurrenz an, in der sich der deutsche Produktionsstand-

ort angesichts einer globalisierten Wirtschaft befindet. Aufgrund der deutlich gestiegenen „Streubreite der Leistungsfähigkeit“ innerhalb der Branche müsse der betriebliche Spielraum, „angedockt an den Flächentarif“, erweitert werden. Ein eigener Tarifvertrag für die „produktionsfernen Bereiche“ sollte Tätigkeiten jenseits der M+E-Kernkompetenz kostengünstiger machen.

Ein weiterer Konflikt kam hinzu: Im Oktober 2005 hatte der Arbeitgeberverband Südwestmetall den Lohnrahmentarifvertrag II zum Jahresende gekündigt.³ Dies zielte auf die (nur) im Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden geltenden Erholpausen für Beschäftigte im Leistungslohn von fünf Minuten pro Stunde. Die Arbeitgeber argumentierten, dass diese Regelung mehr als 30 Jahre nach ihrer Vereinbarung in dieser Form nicht mehr haltbar sei. Die so genannte „Steinkühler-Pause“ war 1973 in einem Arbeitskampf durchgesetzt worden und stellt für die IG Metall eine zentrale tarifpolitische Errungenschaft dar.⁴ Bereits auf ihrer tarifpolitischen Konferenz im Oktober 2005 in Mannheim hatte der zweite Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber deutlich gemacht, dass die IG Metall in der Tarifrunde 2006 keinen Abschluss ohne Wiederinkraftsetzung des Lohnrahmen II unterschreiben werde.

Die Verhandlungskonstellation war alles in allem sehr konträr: Die IG Metall sah sich in der Verantwortung, die insgesamt problematische Tariflohnentwicklung zumindest für ihre Kernbranche ins Positive zu drehen. Gesamtmetall hingegen sah offenkundig gute Chancen, den verteilungspolitischen Rollback fortzusetzen und zugleich eine stärkere konjunktur- und betriebsbezogene Differenzierung der Lohngestaltung durchzusetzen.

3.2 VERHANDLUNGEN, WARN-STREIKS UND ERGEBNIS

Die regionalen Verhandlungen begannen am 8.2.2006 für die Tarifgebiete der Mittelgruppe, am 9.2. für Bayern, Nordrhein-Westfalen und für die Tarifgebiete der Küste, am 13.2. für Thüringen und Sachsen, am 14.2. für Berlin-Brandenburg, Niedersachsen und Baden-Württemberg, am 17.2. für Sachsen-Anhalt. Wie üblich wurden nach der Begründung der Tarifforderung durch die IG Metall ausführlich die Lagebeurteilungen der Entwicklung der Gesamtwirtschaft und der M+E-Branche dargelegt. Die zweite Verhandlungsrounde

begann Anfang März. Es blieb beim detaillierten Austausch der Grundpositionen. Die Arbeitgeber betonten ihre Absicht, einen Abschluss mit einer 24-monatigen Laufzeit abzuschließen, zudem müssten die tariflichen Regelungen eine unterschiedliche Lohnentwicklung in den Betrieben ermöglichen und die Anwendung von „Pforzheim“ müsse flexibler werden. Für den Bereich von Qualifizierung und Innovation bestehe kein tariflicher Regelungsbedarf. Ein Tarifvertrag zu den vermögenswirksamen Leistungen müsse neu verhandelt werden. Dabei sei ein Kostenvolumen von 0,8 % anzusetzen. Auch die dritte Verhandlungsrounde blieb in allen regionalen Tarifgebieten ohne konkrete Ergebnisse. Die IG Metall kritisierte, dass die Arbeitgeber vor Ablauf der Friedenspflicht kein verhandlungsfähiges Angebot vorlegten.

Bereits Anfang März kam es in Baden-Württemberg zu ersten Warnstreiks im Zusammenhang mit der Kündigung des Lohnrahmen II. Die zunächst separat geführten Verhandlungen zu diesem Thema am 14.12.2005 und 23.1.2006 hatten zu keinerlei Fortschritten geführt. Auf breiter Front setzten die Warnstreiks zur Lohnrunde unmittelbar nach Ablauf der Friedenspflicht Ende März ein. Allein in der ersten Woche beteiligten sich nach Angaben der IG Metall über 370.000 Beschäftigte an Protestaktionen.

In der vierten Runde am 6.4. legten die Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen und in Baden-Württemberg ein gleich lautendes erstes Angebot vor: Rückwirkend zum 1. März sollten die Tarifeinkommen um 1,2 % angehoben werden, ab März 2007 bis Februar 2008 noch einmal um 1,2 %. Ergänzend schlugen die Metallarbeitgeber zusätzliche monatliche Einmalzahlungen vor. Sie sollten sich rückwirkend von März an für die zwölf folgenden Monate auf 0,6 % belaufen. Für die anschließenden

2 Sie dienten der kostenneutralen Einführung der neuen Entgeltstrukturen auf betrieblicher Ebene.

3 Genauer gesagt: Gekündigt wurde der „Tarifvertrag zur Fortführung von Bestimmungen des LRTV II“, der Anwendung findet, sobald die neue Entgeltstruktur des ERA betrieblich eingeführt wird, mit anderen Worten der LRTV II für die ERA-Welt. Der Lohnrahmen II in seiner ursprünglichen Form gilt für das alte Tarifsystem.

4 Im Lohnrahmen II waren darüber hinaus zahlreiche weitere Regelungen u.a. zur Leistungsentlohnung, zur Gruppenarbeit sowie zur Fließband- und Taktarbeit festgelegt. Vgl. zur Entstehung Steinkühler (1977).

zwölf Monate ab März 2007 wurden 0,4 % angeboten. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung sollte von den Einmalzahlungen nach unten abgewichen werden dürfen. Außerdem schlügen die Arbeitgeber als beschäftigungsfördernde Regelung vor, die Betriebe bei Neueinstellungen zu entlasten, indem für jedes Prozent mehr eingestellte Mitarbeiter die Arbeitszeit in der ausgewählten Betriebseinheit um wöchentlich zehn Minuten ohne Lohnausgleich verlängert wird. Damit könnten die Kosten für Neueinstellungen jeweils zur Hälfte von Unternehmen und Beschäftigten getragen werden, hieß es. Die IG Metall bezeichnete das Angebot als „völlig realitätsfern“ und „nicht verhandelbar“. Faktisch liefe es auf eine Reallohnsenkung für die Beschäftigten hinaus. Die vorgeschlagene Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich sei kontraproduktiv (IG Metall 2006b).

In der wenige Tage später folgenden fünften Verhandlungsrunde in Baden-Württemberg (10.4.) und Nordrhein-Westfalen (11.4.) gab es in den Kernpunkten keine Veränderung. Lediglich bei den vermögenswirksamen Leistungen zeigten sich die Arbeitgeber bereit, sie in einen tariflich geregelten Rentenbaustein umzuwandeln. In der folgenden sechsten Runde am 18.4. in Nordrhein-Westfalen und am 19.4. in Baden-Württemberg legten die Arbeitgeber kein neues Angebot vor. Die IG Metall beschloss daraufhin, die Verhandlungen für gescheitert zu erklären und Urabstimmungen durchzuführen, wenn bis zum 24./25.4. keine Lösung gefunden werde.

Zwischenzeitlich hatte die IG Metall die Warnstreiks in großem Umfang fortgeführt: Seit Ende März beteiligten sich rund 1 Mio. ArbeitnehmerInnen an Arbeitsniederlegungen, Demonstrationen und sonstigen Protestaktionen. Am 21.4. begann dann in Düsseldorf die siebte Verhandlungsrunde, die nach 19-stündigen Gesprächen zum Durchbruch führte und folgendes *Ergebnis* brachte:

ENTGELT

- Pauschalzahlung von 310 € (Auszubildende 90 €) für die Monate März bis Mai 2006;
- Erhöhung der tariflichen Löhne und Gehälter um 3,0 % ab dem 1.6.2006 mit einer Laufzeit bis zum 31.3.2007.

Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann der Pauschalbetrag bei unterdurch-

schnittlicher schlechter Ertragslage zeitlich innerhalb der Laufzeit des Vertrags verschoben oder bis auf Null reduziert werden oder bei überdurchschnittlicher guter Ertragslage bis auf das Doppelte erhöht werden. In einer ersten Bilanz für den Bezirk Niedersachsen stellte die IG Metall fest, dass 84 % der Betriebe diese Flexi-Möglichkeit nicht nutzten, 10 % der Betriebe mehr und 3 % weniger zahlten. Im Bezirk Frankfurt zeigte sich eine ähnliche Tendenz.

Zu berücksichtigen ist ferner, dass im Jahr 2006 in den Metallbetrieben, die noch nicht auf die neuen einheitlichen Entgeltstrukturen umgestellt haben, die Beschäftigten den oben erwähnten so genannten ERA-Zuschuss in Höhe von 2,79 % ausgezahlt bekommen.

QUALIFIZIERUNG

Abschluss eines Tarifvertrages zur Qualifizierung u.a. mit folgenden Regelungen:

- Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Feststellung des Qualifizierungsbedarfes und der Festlegung von Qualifizierungsmaßnahmen;
- Unterscheidung zwischen Erhaltungs-, Anpassungs-, Um- und Entwicklungsqualifizierung; Regelungen und Abgrenzung zur persönlichen beruflichen Weiterbildung;
- Qualifizierungsgespräche der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber regelmäßig oder Anlass bezogen mindestens einmal jährlich; Vereinbarung notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen bei Vorschlagsrecht der Beschäftigten;
- Berücksichtigung der besonderen Belange An- und Ungelernter, Älterer und Teilzeitbeschäftigter sowie von Beschäftigten mit Familienpflichten;
- Möglichkeit der Hinzuziehung von Sachverständigen;

– Finanzierung der Qualifizierung durch den Arbeitgeber; bei Entwicklungsqualifizierung werden 50 % der Qualifizierungszeit vom Beschäftigten als Eigenanteil eingebracht (gegebenenfalls auch durch Arbeitszeitkonto);
– Bei Streitigkeiten wird eine einvernehmliche Lösung angestrebt, gegebenenfalls entscheidet bei betrieblich notwendiger Qualifizierung eine paritätische Kommission bzw. die tarifliche Einigungsstelle.

VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN/ALTERSVORSORGE

Die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen werden umgewandelt in altersvorsorgewirksame Leistungen:

- Abschluss eines Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AWL) ab dem 1.10.2006, Laufzeit bis Ende 2012;
- jährliche altersvorsorgewirksame Leistung in Höhe von 319,08 € (Auszubildende: 159,48 €);
- Anlagemöglichkeiten:
 - förderfähiger privater Altersvorsorgevertrag gem. §§ 10 a, 82 ff. EStG („Rieser-Rente“),
 - betriebliche Entgeltumwandlung nach dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung,
 - Annahme einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgungszusage;
- Übergangsregelung: Weiterzahlung der bisherigen vermögenswirksamen Leistungen bei bestehenden vermögenswirksamen Verträgen bzw. bei Beschäftigten ab dem 57. Lebensjahr möglich.

M+E-NAHE DIENSTLEISTUNGEN

Die Tarifvertragsparteien wollen prüfen, ob und in welcher Form besondere tarifliche Ergänzungsregelungen für diese Dienstleistungsbereiche geschaffen werden können. Ziel seien die tarifliche Regelung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten und der Erhalt der Arbeitsplätze sowie die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit dieser Bereiche als Bestandteil der M+E-Industrie. Auch die begonnenen Gespräche über Anreize zur Beschäftigungsförderung sollen noch in 2006 fortgesetzt werden.

LOHNRAHMEN II

In den anschließenden Verhandlungen wurde auch eine Lösung für den Streit um die „Steinkühler-Pause“ gefunden: Im Tarifvertrag zur Fortführung der Bestimmungen des Lohnrahmen II wurde vereinbart, dass es für die Beschäftigten im Leistungslohn in der Produktion und produktionsnahen Bereichen (z. B. Staplerfahrer, Verpackung etc.) auch in Zukunft fünf Minuten Erholzeit pro Stunde gibt. Der Anspruch gilt bei „überwiegend manuellen Arbeiten mit kurzen Arbeitszyklen bzw.

Prüfaufgaben mit kurzen Arbeitszyklen, die eine Daueraufmerksamkeit mit hoher Konzentration erfordern“. Regelmäßige erholtungswirksame Arbeitsunterbrechungen können angerechnet werden. Höhere Erholzeiten können vereinbart werden, „wenn dies arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gerechtfertigt erscheinen lassen“.

3.3 BEWERTUNG

Der Abschluss von Düsseldorf, der in kurzer Zeit auch von allen anderen Tarifbezirken übernommen wurde, wurde seitens der IG Metall positiv kommentiert. IG Metall-Vorsitzender Peters sprach von einem Abschluss, „der sich sehen lassen kann“ und hob darüber hinaus den Tarifvertrag zur Qualifizierung hervor, der „auch gesellschaftspolitisch ein Erfolg“ sei. Der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen sei „ein positiver Beitrag für die Zukunft“. NRW-Bezirksleiter Wetzel betonte, dass mit der variablen Einmalzahlung „ein sehr innovativer Ansatz“ gefunden worden sei. Ein Urteil werde aber letztlich davon abhängen, ob „es in der Praxis nicht nur zu Abweichungen nach unten kommt, sondern auch nach oben“.

Aus Sicht von Gesamtmetall war es die Variabilisierung der Pauschalzahlung, die diesen Abschluss akzeptabel gemacht hat. „Dies ist genau die Art der Öffnung, die im Prinzip notwendig ist“, so Gesamtmetall-Präsident Kanneießer. Um eine solche Öffnung und Flexibilisierung hätten sich die

Arbeitgeber seit vielen Jahren bemüht und dies sei nun erreicht worden. Der Verhandlungsführer der Metall-Arbeitgeber in Nordrhein-Westfalen Jäger bezeichnete den materiellen Teil des Abschlusses „als gerade noch tragbar“. Positiv sei, dass eine Eskalation des Tarifstreits habe vermieden werden können. Südwestmetall strich heraus, dass der *allgemeine* Anspruch auf Erholpausen für Leistungslöhner mit der Neuregelung vom Tisch sei. BDA-Präsident Hundt monierte, die Erhöhung der Entgelte gehe „wesentlich über das hinaus, was beschäftigungspolitisch erforderlich ist“. Scharfe Kritik an der Abschluss Höhe kam vom Verband der Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA).

Die Volkswirte verschiedener Banken sahen den Tarifabschluss „gelassen“ (Financial Times Deutschland vom 25.4. 2006). So berechnete die Deutsche Bank eine effektive Tariferhöhung von 2,8 % gegenüber einer Produktivitätserhöhung von rund 5 %. Andere Institute bezweifelten, dass von dem Abschluss ein Anschub des Konsums zu erwarten sei, dazu sei der Anstieg „zu niedrig“.

Die Reaktionen aus dem politischen Raum waren positiv. Kanzlerin Merkel begrüßte, dass ein Arbeitskampf vermieden worden sei und lobte den „zeitgemäßen Ansatz“ der ertragsabhängigen Gestaltung der Einmalzahlung. Der kommissarische SPD-Vorsitzende Kurt Beck sah einen „Sieg der Tarifautonomie“. In den Medien reichte das Urteil von „Revolutionierung der Tarifverträge“ (WamS) über „Teurer Fort-

schrift“ (FAZ) bis zu „Organisierter Selbstbetrug“ (Handelsblatt).

In einer ersten Bewertung bilanzierten Ehlscheid und Urban (beide IG Metall) die Tarifrunde als tarifpolitische Weichenstellung. Der Verteilungsspielraum sei weitgehend ausgeschöpft worden und auch in den vermeintlichen Nebenthemen habe sich die IG Metall erkennbar durchsetzen können. Bei der Variabilisierung setze die IG Metall auf eine Strategie der „flexiblen Kontinuität“. Entscheidend sei, ob die Gewerkschaft in der Lage sei, den verteilungs- und innovationspolitischen Erfolg für eine gesellschaftspolitische Mobilisierung zu nutzen. Dann könnte die tarifpolitische Revitalisierung eine gesellschaftspolitische befördern (Ehlscheid/Urban 2006, vgl. auch Dünnemeier et al. 2006).

4 Ausblick

Im zweiten Halbjahr stehen noch Tarifverhandlungen in Teilen der Energiewirtschaft und des privaten Verkehrsgewerbes, in der Eisen- und Stahlindustrie sowie einigen kleineren Branchen an. Zum Jahresende 2006 und Ende Januar 2007 laufen die Entgeltabkommen in der chemischen Industrie sowie bei Volkswagen aus. Dort werden dann voraussichtlich erste Orientierungsmarken für die Lohnrunde 2007 gesetzt.

LITERATUR

- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2006): Tarifpolitischer Jahresbericht 2005: Gemischte Bilanz - Reallohnverluste überwiegen, in: WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, Februar
- Dünnemeier, H./Iwer, F./Schaumburg, S./Schulz, H. (2006): Die Vorbereitung auf die Tarifauseinandersetzung 2007 hat begonnen. Zu einigen Grundfragen der (tarif-)politischen Orientierung der IG Metall, in: Sozialismus 7, S. 36–40
- Ehlscheid, C./Urban, H.-J. (2006): Tarifpolitische Weichenstellung, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, S. 655–657
- IG Metall (2006a): Wirtschaftspolitische Informationen 2, Frankfurt/Main

- IG Metall (2006b): Tarifrunde 2006 – Perspektive inklusive. Stand und Hintergründe der derzeitigen Verhandlungen, Frankfurt/Main, März
- IMK (2006): Wirtschaftliche Entwicklung 2006 und 2007, IMK-Report 9, April
- Kanneießer, M. (2005): Arbeit in Deutschland halten. Statement auf der Pressekonferenz zur Tarifrunde, Berlin, 15.12.2005
- Steinkühler, F. (1977): Die Durchsetzung des Lohnrahmentarifvertrags II, in: H. Mayr (Hrsg.): Werktagen werden besser, Köln/Frankfurt/Main, S. 21–55