

# Tarifpolitischer Jahresbericht 2002: Harte Verteilungskonflikte

Reinhard Bispinck  
WSI-Tarifarchiv

Das Tarifjahr 2002 stand ganz im Zeichen harter Verteilungskonflikte. Die Tarifrunde entwickelte sich zu der arbeitskampftintensivsten Lohn- und Gehaltsrunde seit langem. Die Arbeitskämpfe in der Metall- und Elektroindustrie, im Bauhauptgewerbe, im Bankgewerbe sowie im Einzelhandel und darüber hinaus massive Warnstreiks im öffentlichen Dienst und in zahlreichen anderen Tarifgebieten sind Ausdruck des hohen Konfliktpotentials, das sich in der vergangenen Tarifrunde entzündete. Den Gewerkschaften gelang es, erstmals nach Jahren den Verteilungsspielraum auszuschöpfen, die tariflichen Löhne und Gehälter real wieder deutlich zu steigern und so einen Beitrag zur binnenwirtschaftlichen Stabilisierung zu leisten. Zugleich erwies sich das Tarifsystem als reformfähig: dies zeigten u.a. die neuen Entgeltrahmenabkommen in der Metallindustrie, das zweistufige Mindestlohnsystem im Baugewerbe, aber auch die variablen Vergütungsbestimmungen in der chemischen Industrie und im Bankgewerbe. Gleichwohl ging die Diskussion um die künftige Entwicklung des Flächentarifsystems weiter.

## 1

### Das Tarifjahr 2002 im Überblick

#### 1.1 POLITISCHE UND ÖKONOMISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Tarifrunde 2002 fand unter außergewöhnlichen politischen und schwierigen ökonomischen Rahmenbedingungen statt. Die *wirtschaftliche Situation* bot keine günstigen Voraussetzungen. Im Laufe des Jahres verlangsamte sich das wirtschaftliche Wachstum und fiel aufs ganze Jahr 2001 bezogen mit real 0,6 % sehr bescheiden aus. Zwar hofften die sachverständigen Beobachter im Laufe des Jahres 2002 auf eine spürbare Besserung – so rechneten die wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute in ihrem Herbstgutachten für das zweite Halbjahr 2002 immerhin mit einer Wachstumsrate von 2,2 % gegenüber dem Vorjahr – aber die Prognosen mussten im Laufe des Jahres Schritt um Schritt zurückgenommen werden. Tatsächlich schrumpfte das Bruttoinlandsprodukt im 1. Halbjahr um 0,4 % und wuchs im 2. Halbjahr lediglich 0,7 %. Die Arbeitsmarktlage verschlechterte sich, jahresdurchschnittlich stieg die Zahl der registrierten Arbeitslosen um 208.000 auf 4,06 Mio. Der Preisauftrieb beruhigte sich deutlich und belief sich im Jahresdurchschnitt 2002 auf 1,3 % gegenüber 2,5 % im Vorjahr.

Auch der Terroranschlag vom 11. September 2001 ließ die Tarifpolitik nicht unberührt. Die Unsicherheit im politischen

Raum übertrug sich auch auf die Ökonomie und damit 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 des IG Metall-Vorsitzenden *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.

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. So gab es, wie bereits in den Jahren zuvor, intensive Bemühungen der Politik, des ökonomischen Mainstreams und der Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften erneut in ein Konzept moderater Lohnpolitik einzubinden. Doch dies gelang nicht. Die Gewerkschaften lehnten eine Teilnahme an einem Treffen des Spitzengremiums des Bündnisses für Arbeit noch vor der Festlegung ihrer tarifpolitischen Forderungen ab.

#### 1.2 FORDERUNGEN UND ABSCHLÜSSE

Erstmals nach zwei Jahren fand wieder eine *komplette Lohn- und Gehaltsrunde* statt. Viele Branchen führten im Jahr 2001 keine Einkommenstarifverhandlungen, weil sie im Jahr 2000 länger laufende Abschlüsse getätigt hatten. Anders als in den Jahren zuvor verteilten sich die Lohn- und Gehaltsverhandlungen über das gesamte Jahr. Dies lag teilweise an den Laufzeiten und Kündigungsterminen der Verträge; so liefen die Vergütungsverträge im öffentlichen Dienst erst Ende Oktober 2002 aus. Zum Teil zogen sich die Tarifrunden aber auch über Monate hin, wie z.B. im Einzelhandel und vor allem im Bankgewerbe, wo sich die Tarifparteien erst im Dezember nach zehnmonatigen Verhandlungen einigten. Die öffentliche Diskussion über die Tarifrunde 2002 hatte bereits früh im Jahr 2001 begonnen. Dies hing nicht zuletzt mit der Erwartungshaltung in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft und bei den ArbeitnehmerInnen insgesamt zusammen, die nach zwei Jahren mit moderaten Lohnabschlüssen entsprechend hoch war. Die *Einkommens-*

Dr. rer. pol. Reinhard Bispinck ist wissenschaftlicher Referent im WSI und Leiter des WSI-Tarifarchivs.

e-mail: Reinhard-Bispinck@wsi.de

Andrea Hölz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke-Pilger und Monika Wiebel sind Sachbearbeiterinnen im WSI-Tarifarchiv.

forderungen der Gewerkschaften lagen dann auch 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. 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. Im öffentlichen Dienst entschloss sich die Gewerkschaft ver.di im Herbst dazu, ihre Tarifforderung an den bereits erzielten Tarifabschlüssen zu orientieren und strebte einen Abschluss von „deutlich über 3 %“ an, um den Anschluss an die private Wirtschaft nicht zu verlieren. In einzelnen Branchen gab es spezielle weitere Forderungen. Herausragend war in der Metallindustrie die Forderung nach einem „unumkehrbaren Einstieg“ in einheitliche Entgeltrahmentarifverträge für ArbeiterInnen und Angestellte, in einigen Bereichen (u.a. Chemie, Bau, öffentlicher Dienst) die weitere Angleichung der Osttarife.

Nach dem Kündigungsterminkalender starteten die Verhandlungen in der Metallindustrie, wo die Tarifverträge Ende Februar ausliefen. Für die chemische Industrie lagen die Termine 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 verhandelte erst nach der Bundestagswahl (Kündigungstermin Ende Oktober).

Am 4. März erfolgte in der *chemischen Industrie* – wie bereits vor zwei Jahren – der erste Abschluss in einer großen Branche. 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.

Nach zehntägigem Streik in Baden-Württemberg erreichte die IG Metall für die *Metall- und Elektroindustrie* am 15. Mai 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 Strukturkomponenten, die später zur Finanzierung der betrieblichen Kosten für die Einführung der ebenfalls vereinbarten einheitlichen Entgeltrahmenabkommen (ERA) genutzt werden.

Ebenfalls erst nach einem Arbeitskampf einigten sich die Tarifparteien im

*Bauhauptgewerbe* am 25. Juni. Die vereinbarten 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

### Übersicht 1: Ausgewählte Tarifabschlüsse West und Ost für 2002

Abschluss	Tariffbereich	Ergebnis
18.4.2002	Chemische Industrie West	85 € Pauschale im ersten Monat 3,3 % für weitere 12 Monate regional unterschiedlich ab 04/05/06/2002
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 06/2002 (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)
29.5.2002	Druckindustrie	43 € Pauschale für 04/2002 3,4 % ab 05/2002 bis 03/2003
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 zur 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
16.7.2002	Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg	170 € Pauschale für 04–06/2002 3,1 % ab 07/2002 bis 03/2003 (3,3 % in Lohngruppe 4) Tarifvertrag Altersvorsorge (Pensionskasse)
19.7.2002	Energiewirtschaft NRW und Saarland	3,5 % ab 07/2002 bis 06/2003
26.7.2002	Einzelhandel Baden-Württemberg	180 € Pauschale für 04–07/2002 3,1 % ab 08/2002 bis 03/2003
28.8.2002	Privates Verkehrsgewerbe NRW	nach 1 Nullmonat: 2,8 % ab 09/2002 2,0 % Stufenerhöhung ab 08/2003 bis 07/2004
13.9.2002	Textil- und Bekleidungsindustrie West	3,0 % ab 10/2002 2,7 % Stufenerhöhung ab 12/2003 bis 09/2004 Erhöhung des Urlaubsgeldes um 5,7 % ab 2004
13.12.2002	Bankgewerbe	nach 2 Nullmonaten: 3,1 % ab 07/2002 2,0 % Stufenerhöhung ab 07/2003 und 1,0 % Stufenerhöhung ab 01/2004 bis 05/2004 Variable Vergütung für bis zu 4 % des Jahreseinkommens Variables 13. Gehalt zwischen 94 und 112 %
9./10.1.2003	Öffentlicher Dienst	nach 2 bzw. 5 Nullmonaten: Einmalzahlung von 7,5 % (max: 185 € West und 166,50 € Ost) in 03/2003 2,4 % ab 01/2003 bzw. 04/2003 (höhere Gehaltsgruppen) 1,0 % Stufenerhöhung ab 01/2004 und 1,0 % ab 05/2004 bis 01/2005 Einmalzahlung von 50 € (West) bzw. 46,25 € (Ost) in 11/2004 Anpassung der Osttarife an Westniveau bis 2007 bzw. 2009 (für höhere Gehaltsgruppen) Wegfall eines freien Tages (AZV-Tag) Halbierung der Altersstufenerhöhung für ein Jahr AN-Beteiligung an Finanzierung der Altersversorgung im Osten

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2002

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 1: Laufzeit der Tarifverträge (in Monaten)**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
West	12,3	12,1	14,5	14,0	13,4	15,1	16,2	16,8	12,7	13,8	21,5	14,1	18,1
Ost										14,7	23,3	16,4	19,7

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2002

WSI Hans Böckler  
Stiftung

Anhebung der Mindestlöhne West und Ost sowie die Einführung eines zweiten Mindestlohns für Fachwerker ab September 2003.

Im *Bankgewerbe* erzielten Gewerkschaft und Arbeitgeberverband am 13. Dezember einen Abschluss, der nach 2 Nullmonaten eine Tarifierhöhung von 3,1 % ab Juli 2002 sowie Stufenerhöhungen von 2,0 % ab Juli 2003 und 1,0 % ab Januar 2004 mit einer Laufzeit bis Mai 2004 vorsieht.

Außerdem wurde die Möglichkeit geschaffen, bis zu 4 % (später 8 %) des Jahreseinkommens durch Leistungsbeurteilungen und Zielvereinbarungen variabel zu gestalten und das 13. Gehalt in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg zwischen 94 und 112 % (später 90–120 %) schwanken zu lassen.

Im *öffentlichen Dienst* wurde nach gescheiterter Schlichtung ein Streik nur um Haaresbreite vermieden. Am 9./10.1.2003 einigten sich ver.di und die öffentlichen Arbeitgeber auf einen Tarifabschluss mit einer Laufzeit von 27 Monaten, der neben zwei Einmalzahlungen Tarifierhebungen von 2,4 % für 2003 sowie zwei Stufenanhebungen von 1,0 % in 2004 vorsieht. Im Osten werden die Tarife für die unteren Vergütungsgruppen bis 2007, für die höheren Gruppen bis 2009 an das Westniveau angeglichen. Zur „Kompensation“ eines Teils der Kosten wird ein freier Tag gestrichen sowie die nach Altersstufen übliche Erhöhung der Vergütungsgruppen für ein Jahr nur zur Hälfte vorgenommen (Punkt 3).

### 1.3 BEWERTUNG

Die Gesamtbeurteilung des Tarifjahres fiel aus Sicht der Spitzenverbände der Tarifvertragsparteien sehr unterschiedlich aus: Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sah im Wesentlichen eine „gewerkschaftliche Machtdemonstration statt Tarifvernunft“ am Werk (BDA 2002). Es sei nicht gelungen, an die „beschäftigungsorientierten“ Abschlüsse der Jahre 2000/2001 anzuknüpfen. Die Gewerkschaften hätten ihre „gesamtgesellschaftliche Verantwortung“ nicht wahrgenom-

men. Ähnlich äußerten sich der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten und die Wirtschaftsforschungsinstitute in ihrem Herbstgutachten. Zustimmung kam hingegen vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW 2002a), das die Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres als „stabilitätsgerecht“ und „angemessen“ bezeichnete. Beurteilungsmaßstab war dabei die Orientierung am mittelfristigen Produktivitätstrend zuzüglich einer von der Europäischen Zentralbank akzeptierten Preissteigerungsrate von 1,5 %. Aus Sicht des DGB ergab sich eine positive Bilanz. Hervorgehoben wurde, dass mit den Tarifabschlüssen von mehr als 3 % „ein deutlicher Anstieg der Realeinkommen“ erreicht worden sei.

Parallel zur Lohnrunde gingen die Diskussion und die politische Auseinandersetzung um die zukünftige Entwicklung des Flächentarifsystems insgesamt weiter. Die Bundesregierung scheiterte mit ihrem Vorhaben für ein Tariftrueugesetz an der Ablehnung des Bundesrates, stattdessen realisierten NRW und Niedersachsen landesspezifische Vergabegesetze mit derselben Zielsetzung. Auf Bundesebene kündigte die Opposition vor und nach der Bundestagswahl Initiativen zur Aufweichung der unabdingbaren und zwingenden Wirkung von Branchentarifverträgen an. Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Hartz-Vorschläge für den Arbeitsmarkt wurde ein Tarifvorbehalt für die Regulierung der Leiharbeit eingeführt, der zu ersten Gesprächen und Verhandlungen der Gewerkschaften mit den Zeitarbeitsverbänden über Tarifverträge in diesem Bereich führte.

## 2

### Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

#### 2.1 LOHN UND GEHALT

Im Jahr 2002 wurden für den größten Teil der abhängig Beschäftigten neue Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen, weil nach den länger laufenden Vergü-

tungsabkommen aus dem Jahr 2000 erstmals wieder fast alle Wirtschaftszweige an der Tarifrunde beteiligt waren. Die DGB-Gewerkschaften schlossen 2002 in ganz Deutschland *Lohn- und Gehaltstarifverträge* für 16,8 Mio. Beschäftigte ab, davon für 14,4 Mio. in den alten und 2,4 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 81 % der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten. Für weitere 1,2 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits 2001 oder früher vereinbart wurden. Bei rund 2,8 Mio. Beschäftigten liefen 2002 (oder früher) die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen.

Die *Abschlussrate* belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 4,5 %, in Westdeutschland betrug die Rate 4,3 %, in Ostdeutschland dagegen 5,5 %. Dahinter verbergen sich die Stufenerhöhungen zur Anpassung des Tarifniveaus Ost/West insbesondere im öffentlichen Dienst, aber auch in der chemischen Industrie und in der Textilindustrie. Dieser Wert schließt alle, ggf. auch 2003 und später in Kraft tretenden *tabellenwirksamen* Erhöhungen ein, berücksichtigt aber *nicht* Pauschalzahlungen und zusätzliche Einmalzahlungen. Die Spannweite der durchschnittlichen Gesamtabchlussraten reicht von 2,9 % im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe bis zu 5,5 % im Investitionsgütergewerbe.

Berücksichtigt man lediglich die *im Jahr 2002* in Kraft getretenen Tarifierhöhungen, ergibt sich für ganz Deutschland eine Erhöhung um 3,1 %. Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbe- reichen, dann ergibt sich in 2002 eine Streuung zwischen 2,9 % und 3,3 %. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Erhöhungen zu sehr unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahresverlauf wirksam wurden.

Auch im vergangenen Jahr spielten, wie bereits in den Vorjahren, „*Nullmonate*“ bei den Tarifabschlüssen eine bedeutende Rolle. Für rund 15,2 Mio. (2001: 2,7 Mio.), das entspricht rund 91 % der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen.

38 % mussten 1–2 Monate auf die reguläre Tarifierhöhung warten, für weitere 43 % vergingen 3–4 Monate bis zur ersten Tarifierhöhung. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für rund 57 % der davon betroffenen Beschäftigten Pauschalzahlungen, die durchschnittlich 47 € (West: 48 €, Ost: 37 €) im Monat betragen.

Die Laufzeit der Vergütungstarifverträge beträgt durchschnittlich 18,3 Monate (2001: 14,5 Monate). Für rund 5,9 Mio. Beschäftigte (35,5 %) laufen die Abkommen ein Jahr, 5,4 Mio. (32,2 %) über 24 Monate und länger, das restliche Drittel verteilt sich auf unterschiedliche Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 19,7 Monaten etwas länger aus als im Westen mit 18,1 Monaten.

Im Unterschied zur Abschlussrate werden bei der Ermittlung der jahresbezogenen Steigerung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter die Auswirkungen aus der (oft unterschiedlichen) Lage und Laufzeit der Tarifabkommen berücksichtigt und auch ggf. wirksam werdende Abschlüsse aus den Vorjahren sowie zusätzliche Einmalzahlungen und Pauschalzahlungen als Ausgleich für Abschlussverzögerungen mit einbezogen. Die so ermittelte kalenderjährliche Steigerung der Tarifverdienste 2002 gegenüber 2001 betrug für ganz Deutschland 2,7 %. Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 3,2 % im Bereich Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe sowie Investitionsgütergewerbe und am niedrigsten im Bereich Baugewerbe mit 1,8 % aus. Zwischen West- und Ostdeutschland ergaben sich leichte Unterschiede: Die Durchschnittswerte betragen für Westdeutschland 2,6 % und für Ostdeutschland 2,9 %. Im Jahr 2001 hatte die jahresbezogene Tarifsteigerung 2,1 % (West) und 2,3 % (Ost) betragen.

Der Stand der tariflichen Lohnangleichung an das Westniveau kann zunächst an der Entwicklung der tariflichen Grundvergütung festgemacht werden. Für den Stichtag 31.12.2002 ergibt sich dabei auf der Basis der ausgewählten Stammbereiche folgendes Bild:

Auf Basis von rund 40 Tarifbereichen/branchen mit rund 2,3 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich zum Stichtag 31.12.2002 ein durchschnittliches Tarifniveau von 92,8 %. Tabelle 3 zeigt, dass sich im Laufe der vergangenen Jahre das Tempo der Anpassung deutlich verlangsamt hat. Dabei ist der Grad der realen Wirkung bzw. Einhaltung der tariflichen Vergütungsbe-

**Tabelle 2: Tarifsteigerung 2002<sup>1</sup>**

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

<sup>1</sup> Jahresbezogene Erhöhung der tariflichen Grundvergütung 2002 gegenüber 2001.  
Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 31.12.2002

WSI Hans Böckler Stiftung

stimmungen nicht in Rechnung gestellt. Für einige Tarifbereiche sind bereits weitere Tarifierhebungen vereinbart. Dazu gehören die chemische Industrie und der öffentliche Dienst.

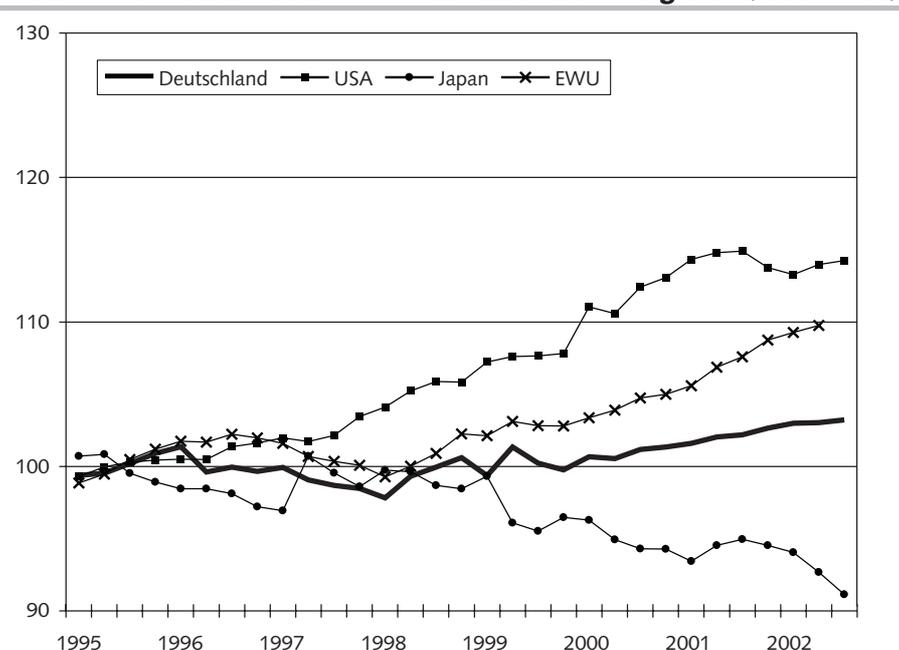
Die Steigerung der *Ausbildungsvergütungen* ist auch im vergangenen Jahr wiederum sehr unterschiedlich ausgefallen. Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lagen die Beträge Ende 2002 in immerhin drei/vier (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 1,6 % in der Holz verarbeitenden Industrie Sachsen und 7,0 % bei der Deutschen Telekom AG. Im Durchschnitt er-

höhten sich die Ausbildungsvergütungen um 2,7 % und damit im gleichen Ausmaß wie die Tarifeinkommen (BiBB 2003). Im Westen fiel der Anstieg mit 2,7 % stärker aus als im Osten mit 2,2 %.

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 2002 von 2,7 % für ganz Deutschland schöpft den *kostenneutralen Verteilungsspielraum* aus Preissteigerung (+1,3 %) und Produktivitätszuwachs (+1,3 % je Arbeitsstunde) erstmals seit Jahren wieder aus. Die tariflichen Realeinkommen stiegen also kräftig an.

Betrachtet man die *Effektiveinkommensentwicklung* in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild (Statistisches Bundesamt 2003): Die Summe der Brut-

**Abb. 1: Lohnstückkosten<sup>1</sup> im internationalen Vergleich (1995 = 100)**



<sup>1</sup> Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit in Relation zum realen BIP. Saisonbereinigt.  
Quelle: OECD; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des DIW Berlin 2003.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 3: Tarifniveau Ost/West**

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
60	73	80	84	86	88,7	89,8	90,8	91,5	91,9	92,3	92,8

Quelle: BMA-Tarifregister, WSI-Tarifarchiv, Stand: 31.12.2002

WSI Hans Bockler Stiftung

**Tabelle 4: Lohndrift in % gegenüber dem Vorjahr<sup>1</sup>**

1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002 <sup>2</sup>
-0,5	-2,0	-0,0	-1,3	-0,9	-1,2	-0,8	-1,2	-0,3	-0,1	-0,8

1 Abweichungen der Löhne und Gehälter je ArbeitnehmerIn von den Tarifverdiensten

auf Monatsbasis

2 Werte für die ersten drei Quartale 2002

Quelle: Deutsche Bundesbank

WSI Hans Bockler Stiftung

tolöhne und -gehälter stieg 2002 um 0,9 %. Je beschäftigte/n Arbeitnehmer/in ergibt sich ein Anstieg um 1,7 %. Wir haben es also mit einer ausgeprägten negativen Lohndrift zu tun – ein Prozess, der bereits seit einigen Jahren anhält. Die Nettolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer/in nahmen um 1,0 % zu. Betrachtet man die *Lohnstückkostenentwicklung* im internationalen Vergleich, dann zeigt sich das ganze Ausmaß der zurückhaltenden Lohnpolitik der vergangenen Jahre. Die Lohnstückkosten sind nach Berechnungen des DIW in Deutschland seit 1995 nur geringfügig angestiegen, wesentlich stärker fiel der Anstieg in zahlreichen EU-Ländern (u. a. Frankreich, Großbritannien, Italien, Spanien, Niederlande) aus, noch stärker wuchsen die Lohnstückkosten in den USA (*Abbildung 1*).

„Deutschland hat kein Lohnproblem. In keinem Land der EWU sind in den vergangenen fünf Jahren die Nominallohne ... schwächer gestiegen als in Deutschland. Auch die Entwicklung der Lohnstückkosten in Deutschland liegt deutlich unter

dem Durchschnitt im Euroraum.“ – so formulierte das DIW in einem Minderheitsvotum im Herbstgutachten der Wirtschaftsforschungsinstitute (DIW 2002b). Angesichts der latenten Gefahr einer deflationären Entwicklung in Deutschland wird auch nachdrücklich vor einer zurückhaltenden Lohnpolitik gewarnt. „Um stabilisierend zu wirken, muss die Lohnentwicklung vielmehr auf einem an der Entwicklung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit orientierten Kurs bleiben. Dann kann sie sogar ein rettender Anker gegen Deflationstendenzen sein. Eine besonders ausgeprägte Lohnzurückhaltung als Gegenmittel gegen Deflation zu empfehlen ist dagegen wie Feuer mit Öl zu bekämpfen“ (Horn 2003).

## 2.2 ARBEITSZEIT

Die Eckdaten der tariflichen *Wochenarbeitszeit* haben sich auch im Laufe des vergangenen Jahres nicht wesentlich verändert. Die tarifliche Arbeitszeit betrug Ende

2002 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in ganz Deutschland 37,7 Std. (West: 37,4 und Ost: 39,1 Std.) (*Tabelle 5*).

Für rund 3,1 Mio. Beschäftigte in ganz Deutschland bestanden zum Jahresende 2002 Regelungen über Arbeitszeitverkürzung in Form von durchschnittlich 1,7 *freien Tagen*.<sup>1</sup> Die tarifliche (mittlere) *Urlaubsdauer* beträgt im gesamtdeutschen Durchschnitt unverändert 29,1 Tage (West: 29,2 und Ost: 28,4 Tage).

Errechnet man auf der Basis dieser und weiterer Einzelkomponenten die tarifliche Jahresarbeitszeit, so ergibt sich ein gesamtdeutscher Durchschnitt von 1.656,0 Stunden, für Westdeutschland 1.642,6 und für Ostdeutschland 1.722,7 Stunden (*Tabelle 6*).

# 3

## Öffentlicher Dienst<sup>2</sup>

### 3.1 AUSGANGSSITUATION

Im öffentlichen Dienst bestand im vergangenen Jahr eine tarifpolitische Sonder-situation. Der Tarifabschluss aus dem Jahr 2000, der eine Lohn- und Gehaltserhöhung von 2,0 % (ab 08/2000) und 2,4 % (ab 09/2001) sowie eine schrittweise Anpassung des Tarifniveaus Ost an das Westniveau von 86,5 % auf 90 % beinhaltete, hatte eine Laufzeit bis Ende Oktober 2002.<sup>3</sup>

**Tabelle 5: Tarifliche Arbeitszeitregelungen 2002**

Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochenarbeitszeit (Std.)	39,1	37,4	37,7
Anteil der Beschäftigten (in %) mit:			
35	0,3	22,3	18,6
36–37	5,4	11,4	10,5
37,5–38,5	31,6	48,4	45,6
39–40 und mehr Std.	62,7	17,6	25,1
Freie Tage	1,3	1,8	1,7
Urlaub (Arbeitstage) <sup>1</sup>	28,4	29,2	29,1
Jahresarbeitszeit (Std.)	1.722,7	1.642,6	1.656,0

1 Mittlerer Urlaubsanspruch

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2002

WSI Hans Bockler Stiftung

1 Diese Form der Arbeitszeitverkürzung ist in einigen Wirtschaftszweigen von besonderer Bedeutung, so z.B. im Steinkohlenbergbau und in der Lausitzer und mitteldeutschen Braunkohleindustrie sowie bei den Deutschen Seehafenbetrieben.

2 Eine ausführliche Darstellung der Tarifrunden bei Chemie, Metall und Bau findet sich im Tarifpolitischen Halbjahresbericht 2002 (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2002b). Die Tarifrunde im öffentlichen Dienst wird in diesem Bericht erstmals dokumentiert.

3 Der Kündigungstermin für die Angleichung des Tarifniveaus war Ende Dezember 2002.

**Tabelle 6: Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit 1991–2002 (in Std.)**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Woche W	38,1	38,1	37,7	37,7	37,5	37,5	37,5	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4
O	40,2	40,1	40,0	39,7	39,5	39,4	39,4	39,4	39,2	39,1	39,1	39,1
Jahr W	1676,0	1672,9	1659,8	1655,9	1651,9	1645,1	1644,4	1643,2	1642,8	1642,5	1641,9	1642,6
O	-	-	-	-	-	-	-	1735,5	1729,9	1727,7	1724,2	1722,7

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

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Stand: 31.12.2002

WSI Hans Bockler Stiftung

Damit lag der Kündigungstermin für den öffentlichen Dienst in der Tarifrunde 2002 mehrere Monate hinter den großen Tarifbranchen der privaten Wirtschaft. Dies sollte sich rasch als Zeitdifferenz mit problematischen tarifpolitischen Konsequenzen entpuppen. Hatte man zum Zeitpunkt des Tarifabschlusses 2000 womöglich darauf spekuliert, dass ein Verhandlungsbeginn nach der Bundestagswahl vom 22.9.2002 vorteilhaft sei, so stellte sich im Laufe des Jahres heraus, dass sich die wirtschafts- und tarifpolitischen Rahmenbedingungen zunehmend negativ entwickelten. Eine quasi automatische Übernahme der vergleichsweise positiven Tarifergebnisse des Frühjahres war daher nicht zu erwarten. Andererseits war die Erwartungshaltung der Beschäftigten nach dem lang laufenden Tarifvertrag mit seinen vergleichsweise bescheidenen Tariferhöhungen durchaus hoch. Innerhalb von ver.di gab es daher eine lebhaft Diskussion über das Forderungsvolumen. Neben einer allgemeinen Tarifierhebung stand auch die Forderung nach einer raschen Angleichung des ostdeutschen Tarifniveaus auf der Agenda. Im Vorfeld der Bundestagswahl hatten sich auch prominente Parteienvertreter dafür stark gemacht. In der Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung wurde festgehalten, dass „in den künftigen Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften ... eine differenzierte Stufenregelung zur Angleichung der Einkommen im öffentlichen Dienst in Ost und West bis 2007“ umgesetzt werden solle.

Angesichts der Eintrübung der wirtschaftlichen Verhältnisse und der immer stärker zutage tretenden desolaten Lage der öffentlichen Haushalte, konzentrierte sich ver.di in ihrer Argumentation sehr stark auf die Forderung, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes nicht von der Einkommensentwicklung der privaten Wirtschaft abgekoppelt werden dürfen. Ein Vergleich der Tarifentwicklung im privaten und öffentlichen Sektor zeigt tatsächlich, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in den vergangenen zehn Jahren meist eine etwas geringere Tarifsteigerung akzeptieren mussten. Von 1991 bis 2001 erhöhte sich die tarifliche Grundvergütung in den alten Bundesländern in der Gesamtwirtschaft um 39,5 %, im öffentlichen Dienst dagegen nur um 32,2 %. Mit anderen Worten: die Tarifsteigerung belief sich in den vergangenen elf Jahren im öffentlichen Dienst jahresdurchschnittlich auf

**Tabelle 7: Tarifsteigerung<sup>1</sup> West 1991 – 2001**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Öffentlicher Dienst	6,0	5,1	3,4	0,9	3,5	1,3	0,7	1,5	2,9	1,8	1,3
Gesamtwirtschaft	6,0	5,7	3,8	2,0	3,6	2,3	1,4	1,7	2,9	2,4	2,1

<sup>1</sup> Jahresbezogene Tarifsteigerung gegenüber dem Vorjahr  
Quelle: WSI-Tarifarchiv 2002

WSI Hans Böckler  
Stiftung

2,9 % in der Gesamtwirtschaft dagegen auf 3,6 %.

In ihren am 23.10. 2002 beschlossenen *Tarifforderungen* verzichtete ver.di auf eine ausdrückliche Wiederholung der Forderungshöhen zwischen 5,5 und 6,5 %, wie sie im Frühjahr in nahezu allen Wirtschaftszweigen aufgestellt worden waren, und forderte stattdessen „deutlich über drei Prozent“ mehr Geld bei einer Laufzeit des Tarifvertrags von zwölf Monaten. Für die Beschäftigten in Ostdeutschland sollten die Löhne und Gehälter bis spätestens 2007 verbindlich auf 100 % des Westniveaus angehoben werden. Diese Forderung läge sehr nahe am angestrebten Ergebnis. „Unsere Forderung ist ernst gemeint. Für die üblichen Tarifrituale ist hier kein Spielraum“, betonte ver.di-Vorsitzender *Frank Bsirske*. Die Gewerkschaft erwarte von den Arbeitgebern bereits in der ersten Verhandlungsrunde ein verhandlungsfähiges Angebot.

Je näher die Tarifverhandlungen rückten, umso restriktiver wurden die Äußerungen der öffentlichen Arbeitgeber. Der Berliner regierende Bürgermeister *Woweireit* (SPD) schlug eine Nullrunde vor. Die schleswig-holsteinische Ministerpräsidentin *Simonis* (SPD) forderte Öffnungsklauseln z.B. zur Abweichung von den Tarifbestimmungen zu Urlaubs- und Weihnachtsgeld, andernfalls sei über einen Austritt aus dem Arbeitgeberverband nachzudenken. Die Vertreter der kommunalen Arbeitgeber forderten ebenfalls eine Nullrunde und schlugen dann eine Verschiebung der Verhandlungen um ein halbes Jahr vor. Der neue Infrastrukturminister *Manfred Stolpe* (SPD) sprach sich dafür aus, in der ostdeutschen Wirtschaft verstärkt Ausnahmeregelungen auch im Tarifrecht zuzulassen. Um das Ziel der Lohnangleichung bis 2007 zu erreichen, müsse bereits in der laufenden Tarifrunde „ein Stück Angleichung drin sein“. Zum Ausgleich müsse der „Gesamtschritt beim Lohn etwas kleiner ausfallen.“

### 3.2 VERHANDLUNGEN

Am 15.11. tauschten die Tarifparteien in einer ersten Verhandlungsrunde ihre Aus-

gangspositionen aus. Die Gewerkschaft unterstrich ihre Forderung nach zügigen Verhandlungen und der raschen Vorlage eines ernsthaften Angebots der Arbeitgeber mit einer Serie von Warnstreiks, die Anfang Dezember startete und nach und nach nahezu alle Bundesländer erfasste. Ein Sondierungsgespräch am 11.12.2002 blieb ohne Annäherung. In der Sache gab es keinerlei Bewegung. Die Arbeitgeber beharrten nach wie vor auf einer Nullrunde. Wenige Tage vor der nächsten Verhandlungsrunde weitete die Gewerkschaft die Warnstreiks deshalb aus. Bundesweit nahmen am 17.12.2002 nach ver.di-Angaben in rund 200 Städten insgesamt über 110.000 Beschäftigte an Arbeitsniederlegungen teil. Betroffen waren neben den Verwaltungen u. a. Kindertagesstätten, Stadtreinigung, Müllabfuhr sowie der Personennahverkehr und die Flughäfen. In der zweiten offiziellen Verhandlungsrunde am 19.12.2002 legten die öffentlichen Arbeitgeber dann ein erstes *Angebot* vor. Das Angebot sah folgende Elemente vor:

- für November und Dezember 2002 eine Einmalzahlung von 40 € für die unteren Einkommensgruppen (nur West),
- eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 0,9 % ab 1. Januar 2003 sowie jeweils weitere 1,2 % ab 1. Oktober 2003 im Westen und ab 1. Januar 2004 im Osten, Laufzeit bis zum 30.6.2004,
- weiteres Einfrieren der Zuwendung (Weihnachtsgeld) auf dem Niveau von 1993,
- Anpassung der Ost-Einkommen an das Westniveau in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung, im Übrigen: Kopplung der Anpassung an die Einführung eines Arbeitnehmerbeitrages zur Zusatzversorgung; für jeden Prozentpunkt über 90 % jeweils 0,2 %.

Zum „Ausgleich der sich ergebenden Mehrbelastungen“ forderten die Arbeitgeber „entsprechende strukturelle Entlastungen“:

- Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Westen von 38,5 auf 39 Stunden ab 1.10.2003,

- Streichung des Arbeitszeitverkürzungstages im Osten,
- unbefristete Verlängerung der Tarifrückführung zur sozialen Absicherung im Osten.

Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes soll bis Ende 2004 neu gestaltet werden.

Die ver.di-Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst erklärte die Tarifverhandlungen einstimmig für gescheitert und rief die Schlichtung an. Das Angebot wertete ver.di „als provokativ und absolut nicht einigungsfähig“. Die Beschäftigten sollten ihre Lohnerhöhung selbst finanzieren und die tarifliche Einheit zwischen West und Ost werde auf unbestimmte Zeit vertagt.

### 3.3 SCHLICHTUNG

In den vergangenen zehn Jahren gab es im öffentlichen Dienst in vier Tarifrunden jeweils ein Schlichtungsverfahren, das in drei Fällen erfolgreich war. 1992 kam es nach gescheiterter Schlichtung zum Streik, der nach 11 Tagen mit einem Tarifabschluss beendet wurde (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1992). Die Tarifschlichtung im öffentlichen Dienst basiert auf einem Abkommen, das erst im September vergangenen Jahres zwischen den Tarifparteien vereinbart wurde. Es sieht ein deutlich kürzeres Verfahren gegenüber dem früheren Abkommen vor. Für die Tarifparteien besteht ein Einlassungsaber kein Einigungszwang. Beide Parteien sind mit je 9 Mitgliedern vertreten. Hinzu kommen die beiden Vorsitzenden. In dieser Schlichtung handelte es sich um den (stimmberechtigten) ehemaligen Bremer Bürgermeister *Hans Koschnick*, der von ver.di benannt worden war, sowie den früheren Bürgermeister von Leipzig *Henrich Lehmann-Grube*, den die Arbeitgeber vorgeschlagen hatten. Beide hatten bereits in der Tarifrunde 2000 erfolgreich geschlichtet. Die Schlichtung begann am 28.12. und wurde am 2.1.2003 fortgesetzt. In der Nacht vom 5. auf den 6.1.2003 legte die Schlichtungskommission folgende *Schlichtungsempfehlung* vor:

- Einmalzahlung von 7,5 % eines Monatsentgeltes (im Westen: max. 216 €, im Osten: max. 194,40 €) für die Monate November und Dezember 2002.
- Erhöhung der Grundvergütung um 2,4 % zum 1.1.2003 und um weitere 0,6 % zum 1.1.2004.
- Laufzeit des Vertrages bis zum 30.4.2004.

- Die Zuwendung (Weihnachtsgeld) bleibt bis zum 30.4.2004 eingefroren.
- Der sog. AZV-Tag entfällt ab 1.1.2003 (Entlastungswirkung geschätzt 0,45 %).
- In den Jahren 2003 und 2004 werden die Vergütungen der neu Eingestellten um jeweils ein Jahr um eine Gruppe abgesenkt (Entlastungswirkung 0,1 % bzw. 0,2 %).
- Angleichung der Löhne und Gehälter Ost in sechs Jahresstufen bis 31. Dezember 2007 an das West-Niveau. Ab Januar 2003 um 1 %, ab Januar 2004 um 1,5 %. Weitere Stufen werden verhandelt.
- Je Anpassungsstufe von 1 % erfolgt Beteiligung der Beschäftigten an der Zusatzversorgung in Höhe von 0,2 %.
- Verlängerung des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung im Tarifgebiet Ost bis zum 31. Dezember 2007.
- Verpflichtung zur Neugestaltung des Tarifrechts öffentlicher Dienst bis Ende April 2004.
- Weiterhin nach Möglichkeit Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate.

Die Arbeitgeber lehnten diese Empfehlung ab. Bundesinnenminister *Otto Schily* kritisierte, sie sei „zu nah an den Gewerkschaftsforderungen“ und nicht akzeptabel, weil sie die finanziellen Probleme der öffentlichen Haushalte nicht genügend berücksichtige. Während der Schlichtung hatten die Arbeitgeber nach Angaben *Schilys* ein Angebot vorgelegt, das 2,2 % mehr Lohn ab Januar 2003 und weitere 0,6 % ab Januar 2004 sowie eine Einmalzahlung von maximal 144 € vorsah. Die Gehälter der ostdeutschen Beschäftigten sollten in den unteren Lohngruppen bis Ende 2007 angeglichen und in den oberen Gruppen sollten erste Schritte zur Angleichung an das Westniveau eingeleitet werden. Die Schlichter kritisierten, dass das Arbeitgeberangebot erst sehr spät am Sonntagabend schriftlich vorgelegen habe und deshalb nicht mehr hinreichend berücksichtigt werden konnte. Nach Angaben der Schlichter beliefen sich die Kosten des Schlichtervorschlages auf 5,9 Mrd. € und damit rund 1,5 Mrd. € mehr als das Arbeitgeberangebot. Die Bundestarifkommission von ver.di forderte die öffentlichen Arbeitgeber nahezu einstimmig<sup>4</sup> auf, den Schlichtungsvorschlag zum Gegenstand der Tarifverhandlungen zu machen und forderte eine zeit- und inhaltsgleiche Übertragung auf die BeamtInnen. Ver.di-Vorsitzender *Bsirske* wies auf

die „Kröten“ hin, die im Schlichtervorschlag enthalten seien. Wenn die im Schlichterspruch vorgesehene Arbeitszeitverlängerung und das Einfrieren von Zuwendungen einbezogen würden, ergebe sich auf die Laufzeit von 18 Monaten bezogen eine Erhöhung von lediglich 2,5 %.

### 3.4 ERGEBNIS

Am 8.1.2003 begannen die erneuten Tarifverhandlungen. Zuvor hatte es Spekulationen gegeben, wonach die Arbeitgeber eventuell noch ein neues Angebot vorlegen würden, mit dem sie eine 3%ige Erhöhung um den Preis einer Arbeitszeitverlängerung von einer halben Stunde akzeptieren würden. Die Verhandlungen zogen sich – von nur wenigen Stunden Unterbrechung abgesehen – bis in die Nacht vom 9./10.1. hin. Das schließlich erzielte Ergebnis beinhaltete folgende Bestandteile:

Erhöhung von *Löhnen und Gehältern*:

- Ab dem 1. Januar 2003 werden rückwirkend die Löhne und die unteren und mittleren Gehälter (Gruppen X–IVa bzw. Kr. I–XI) sowie die Ausbildungsvergütungen nach 2 Nullmonaten (November und Dezember 2002) um 2,4 % angehoben.
- Ab dem 1. April 2003 werden die höheren Gehaltsgruppen nach 5 Nullmonaten (November 2002 bis März 2003) um 2,4 % angehoben.
- Im März 2003 gibt es eine Einmalzahlung von 7,5 % der Vergütung (max. 185 € im Westen und 166,50 € im Osten).
- Ab dem 1. Januar 2004 bekommen alle Einkommensgruppen und Ausbildungsvergütungen ein weiteres Prozent mehr.
- Ab dem 1. Mai 2004 bekommen alle Einkommensgruppen erneut ein weiteres Prozent mehr.
- Im November 2004 gibt es eine Einmalzahlung von 50 € (West) und 46,25 € (Ost).
- Die Zuwendung (Weihnachtsgeld) bleibt bis zum 31.1.2005 eingefroren.
- Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt 27 Monate, der Vertrag läuft Ende Januar 2005 aus.

<sup>4</sup> Bei drei Gegenstimmen und vier Enthaltungen von insgesamt 180 Mitgliedern.

Als *Kompensation* für die Einkommenssteigerungen vereinbarten beide Seiten:

- Ein freier Tag im Jahr fällt weg (AZV-Tag).
- Die im öffentlichen Dienst übliche Erhöhung der Vergütungsgruppen nach Altersstufen wird für ein Jahr nur zur Hälfte vorgenommen.
- Der Termin der Gehaltsauszahlung kann ab Dezember 2003 jeweils im Dezember vom 15. eines Monats auf das Monatsende verschoben werden.

#### *Angleichung Ost:*

- In Ostdeutschland werden die Lohngruppen und die unteren Gehaltsgruppen (Gruppen X–V b bzw. Kr. I–VIII) bis Ende 2007, die oberen Gehaltsgruppen bis Ende 2009 an volles Westniveau angeglichen.
- In einem ersten Schritt gibt es einen Prozentpunkt auf 91 % ab Januar 2003, ein zweiter Schritt von 1,5 Prozentpunkten auf 92,5 % folgt im Januar 2004.
- Weitere Schritte bleiben der nächsten Lohn- und Vergütungstarifverhandlung vorbehalten.
- Im Gegenzug zahlen die ostdeutschen Beschäftigten 0,2 % ihres Grundgehalts je Prozentpunkt Gehaltsangleichung in die zusätzliche betriebliche Altersvorsorge ein.
- Verlängerung des TV zur sozialen Absicherung bis Ende 2007.

Die bislang bestehende Regelung zur Übernahme von Ausgebildeten für mindestens 12 Monate wurde bis Ende Januar 2005 verlängert. Die Tarifparteien verständigten sich zudem darauf, bis Januar 2005 das Tarifrecht im öffentlichen Dienst zu modernisieren. Zu diesem Zweck wurde eine sog. Prozessvereinbarung abgeschlossen.

Die 25-köpfige Verhandlungskommission von ver.di stimmte dem Ergebnis bereits bei zwei Gegenstimmen und einer Enthaltung zu. Auch die ver.di-Bundestarifkommission stimmte dem Ergebnis zu. 106 von 129 Mitgliedern stimmten mit Ja, 18 lehnten ab, 5 enthielten sich der Stimme. Die Arbeitgeberverbände stimmten ebenfalls zu, allerdings mit zum Teil sehr knappen Mehrheiten.

Der Abschluss löste eine sehr *kontroverse Diskussion* aus. Während der Verhandlungsführer des Bundes, Bundesinnenminister *Otto Schily*, von einem gerade noch tragbaren Kompromiss sprach, gab es von Seiten der Länder und vor allem von

den Kommunen zum Teil sehr heftige Kritik. Der Abschluss sei nicht bezahlbar, er werde zur Einschränkung von Leistungen, weiterer Verschuldung und zum Abbau von Personal führen. Viele Kommunen und auch einige Bundesländer kündigten an, eventuell aus den Arbeitgeberverbänden auszutreten. Die Länder Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen brachten die Gründung einer eigenen Tarifgemeinschaft ins Spiel. Inwieweit diese ersten heftigen Reaktionen auch zu konkreten Konsequenzen führen werden, bleibt abzuwarten.

Es drängt sich der Eindruck auf, dass die negative Bewertung im unmittelbaren Anschluss an die Einigung vor allem aus den enttäuschten Hoffnungen der Arbeitgeber auf einen noch niedrigeren Abschluss gespeist wurde. Tatsächlich zeigen die Details, dass den im Vergleich zum Durchschnitt der privaten Wirtschaft deutlich niedrigeren Tarifsteigerungen beachtliche Entlastungskomponenten gegenüberstehen. Allein der Verzicht auf den freien Tag wird mit 0,45 Prozentpunkten, die Halbierung der Höherstufung mit 0,25 Prozentpunkten angesetzt. Hinzu kommt der Effekt der späteren Gehaltszahlung und für den Osten die Beteiligung der Beschäftigten an der Finanzierung der zusätzlichen Altersversorgung. Ver.di-Vorstandsmitglied *Kurt Martin* bezifferte die Kompensationsleistungen insgesamt auf rund ein Prozent (Frankfurter Rundschau vom 11.1.2003). Die Kosten des Abschlusses wurden seitens des Bundesfinanzministeriums für Bund, Länder und Gemeinden auf insgesamt 2,5 Mrd. € für 2003 und 2,9 Mrd. € für 2004 beziffert. Nach Angaben der Arbeitgeber liegen die Kosten um rund 400 Mio. € unter denen der Schlichtungsempfehlung (Financial Times Deutschland-Online 10.1.2003).

Ver.di zeigte sich zufrieden mit dem Abschluss. „Trotz kritischer Punkte“, hieß es im zentralen Flugblatt der Gewerkschaft, sei dieses Ergebnis „ein Erfolg“. Besonders hervorgehoben wurde die Erhöhung der Tabellenvergütungen um 4,4 % und die Ost-Angleichung. Eingeräumt wurde, dass die Einkommenssteigerung im Jahr 2003 die 3 % rechnerisch nicht ganz erreicht. Die lange Laufzeit ließe sich sicherlich erst am Ende rückblickend abschließend bewerten. „Wir sind aber mit Blick auf die sich abzeichnenden finanzpolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen überzeugt, dass wir gemeinsam eine gute Entscheidung getroffen haben.“

Ob ver.di mit dem Abschluss ihr selbst gestecktes Ziel erreicht hat, bleibt eine Interpretationsfrage. Tatsache ist: Am Ende der Laufzeit liegt das Niveau der tariflichen Tabellenvergütung 4,4 % höher als vor dem Abschluss. Allerdings beträgt die Laufzeit 27 Monate, fast so lang wie die 31 Monate des Abschlusses von 2000. Über die gesamte Laufzeit gerechnet ergibt sich nach ver.di-Angaben für die unteren Einkommensgruppen eine Erhöhung von 3,34 % und für die oberen Gruppen von 2,95 %. Rechnet man das Tarifergebnis auf die Kalenderjahre um, dann ergibt sich für 2003 eine jahresbezogene Steigerung von 2,9 % und für 2004 von 1,3 % und zwar *ohne* Berücksichtigung der Kompensationsleistungen. Im Osten ergibt sich auf Grund der vereinbarten stufenweisen Anpassung ein günstigeres Bild. In 2003 und 2004 steigen die Tarifverdienste kalenderjährlich um 4,0 und 3,0 %.

## 4

### Weitere tarifpolitische Themen

#### 4.1 TARIFTREUEGESETZ(E)

Im Dezember 2001 hatte die *Bundesregierung* einen Gesetzentwurf für ein Tariftreuegesetz beschlossen, wonach öffentliche Bauaufträge und die Vergabe von Leistungen des öffentlichen Personennahverkehrs nur an Unternehmen vergeben werden durften, die sich schriftlich verpflichten, ihren ArbeitnehmerInnen mindestens die am Ort der Leistungsausführung einschlägigen Lohn- und Gehaltstarife zu zahlen und dies auch von ihren Nachunternehmern zu verlangen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2002 a). Zu den erwartbaren Protesten von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden, die sich gegen jegliche Tariftreue-Regelung wandten, kamen Bedenken einiger ostdeutscher Bundesländer und schließlich erheblicher Widerstand auch von der Grünen-Bundestagsfraktion. Dies führte zu Änderungen am Gesetzentwurf. Auf Betreiben der Grünen wurde ein Stufenmodell vereinbart, um ostdeutschen Baufirmen Wettbewerbsvorteile zu erhalten. Nach dem Stufenmodell sollten Baufirmen erst ab dem Jahr 2005 100 % des ortsüblichen Tariflohns zahlen müssen. Von Juni 2002 an wurde zunächst die Zahlung von mindestens 92,5 % des ortsüb-

lichen Tarifniveaus vorgeschrieben. Über 95 % ab 2003 und 97,5 % ab 2004 sollten 100 % 2005 erreicht werden. Die Regelung sollte zunächst ab einem Auftragsvolumen von 100.000 € gelten. Diese Grenze sollte bis 2004 auf 50.000 € sinken. Im April 2002 wurde das Gesetz im Bundestag verabschiedet. Die unionsgeführten Länder kündigten an, das Gesetz im Bundesrat scheitern zu lassen. Am 31.5. demonstrierten mehr als 15.000 Menschen in Berlin anlässlich der Bundesratssitzung, um der Forderung nach einem Tariftrüegegesetz Nachdruck zu verleihen. Es kam zu langwierigen Verhandlungen im Vermittlungsausschuss, die aber im Juli endgültig scheiterten. Nach der Bundestagswahl forderte der DGB von der neuen Bundesregierung eine erneute Gesetzesinitiative. Zwischenzeitlich legten zwei Bundesländer eigene Gesetze vor: In *Niedersachsen* verabschiedete der Landtag am 2.9.2002 ein Landesvergabegesetz, das für den Baubereich und den öffentlichen Personennahverkehr ab einem Auftragswert von 10.000 € die Zahlung des in Tarifverträgen vereinbarten Arbeitsentgelts am Ort der Leistungserbringung verlangt. Zu diesem Zweck müssen die Unternehmen eine entsprechende Tariftrueerklärung abgeben. Gelten am Ort der Leistung mehrere Tarifverträge für dieselbe Leistung, so hat der öffentliche Auftraggeber einen *repräsentativen* Tarifvertrag zugrunde zu legen, der mit einer tariffähigen Gewerkschaft vereinbart wurde. Die Landesregierung kann durch Verordnung bestimmen, in welchem Verfahren festgestellt wird, welche Tarifverträge als repräsentativ anzusehen sind. Dabei kann zur Entscheidungsvorbereitung auch ein Beirat eingesetzt werden. Das Gesetz trat Anfang 2003 in Kraft. In *Nordrhein-Westfalen* beschloss der Landtag mit seiner rot-grünen Mehrheit am 13.12. ein Tariftrueugesetz, das ebenfalls für die Bereiche Bau und öffentlicher Personennahverkehr die Einhaltung von Tarifverträgen zu Lohn und Arbeitszeit bei öffentlichen Aufträgen vorschreibt. Bei der Vergabe sind solche Tarifverträge zu berücksichtigen, die mindestens 25 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassen. Das Gesetz legt die Auftragsgrenze ebenfalls auf 10.000 € fest. Das Gesetz tritt am 1. März 2003 in Kraft und ist auf fünf Jahre befristet. Die Wirksamkeit und Effizienz des Gesetzes soll nach drei Jahren überprüft und in einem Erfahrungsbericht dargestellt werden.

## 4.2 HARTZ-REFORM UND TARIFIERUNG DER LEIHARBEIT

Durch die Umsetzung der Ergebnisse der Hartz-Kommission wurden tiefgreifende gesetzliche Veränderungen im Bereich der Leiharbeit vorgenommen, die auch Auswirkungen auf die tarifliche Regulierung der Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesem Bereich haben (werden).

Zum einen wurden das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und damit die allgemeinen gesetzlichen Bestimmungen zur Leiharbeit reformiert: Ab dem Jahr 2004 erhalten alle LeiharbeiterInnen den gleichen Lohn wie die Beschäftigten des entleihenden Betriebs. Im Gegenzug wurden die zentralen Schutznormen des AÜG aufgehoben: Künftig kann ein Leiharbeitsverhältnis mehrfach hintereinander für eine befristete Zeit vereinbart werden. Zwischen Kündigung und Neueinstellung müssen nicht mehr mindestens drei Monate liegen. Aufgehoben ist auch die Beschränkung, dass ein Arbeitnehmer maximal 24 Monate an einen Arbeitgeber verliehen werden darf. Schließlich ist auch das Synchronisationsverbot gefallen, so dass künftig Leiharbeiternehmer exakt für den Zeitraum einer Verleihung vom Verleiher eingestellt werden dürfen.

Zum anderen werden künftig Personal-Service-Agenturen (PSA) bei den Arbeitsämtern Arbeitnehmerüberlassung von Arbeitslosen betreiben. Die Arbeitsämter sollen im Laufe des Jahres 2003 flächendeckend solche Agenturen einrichten. In verleihfreien Zeiten sollen diese PSA ihre Beschäftigten qualifizieren und weiterbilden. Zur Bezahlung der Leiharbeiternehmer der PSA sieht das Gesetz vor, dass ab 2004 die Neuregelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gelten, die eine Gleichbehandlung der Leiharbeiternehmer mit den Stammbeschäftigten hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt vorsehen. Damit gilt dann auch für diese Leiharbeitsbeschäftigten der Grundsatz des „equal pay“. Zuvor arbeitslosen Beschäftigten kann der Verleiher allerdings für sechs Wochen ein Nettoentgelt in Höhe des vorherigen Arbeitslosengeldes zahlen. Von diesen Regelungen kann per Tarifvertrag (nach unten oder oben) abgewichen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Vertrages können nicht tarifgebundene Verleiher die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Damit war der Ball den Gewerkschaften zugespielt. Im Laufe der vergangenen Jahre hatte sich deren Einstellung zur Leiharbeit schrittweise gewandelt. Von der Forderung nach einem gesetzlichen Verbot der Leiharbeit waren sie abgerückt und hatten sich um eine bessere (tarifliche) Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen in diesem Bereich bemüht. Bekannt wurde der Tarifvertrag der IG Metall mit dem Personaldienstleister Adecco zum Personaleinsatz auf der Expo 2000 in Hannover (Meine/Schwitzer 1999) und auch die Aktion des DGB NRW „Gütesiegel Zeitarbeit“ (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2002a). Inzwischen bestehen zwar über 30 Firmentarifverträge mit einzelnen Zeitarbeitsunternehmen, so u. a. auch mit einem der marktführenden Unternehmen, Randstad, aber insgesamt ist bislang nur eine kleine Minderheit der Unternehmen tarifgebunden. Die Gewerkschaften forderten deshalb die Verbände und Unternehmen der Zeitarbeit auf, auf der Basis der gesetzlichen Regelungen unverzüglich Tarifverhandlungen aufzunehmen. Der DGB hat zu diesem Zweck eine Tarifgemeinschaft gebildet, an der alle DGB-Gewerkschaften beteiligt sind. Das Ziel der Verhandlungen ist die Umsetzung und Ausgestaltung des Gleichbehandlungsgebotes in Bezug auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen für vergleichbare Beschäftigte im Entleihbetrieb. Dabei erklärten sich die Gewerkschaften bereit, für einzelne Beschäftigtengruppen mit besonderen Vermittlungshemmnissen zeitlich begrenzte Abweichungen vom Entgelt im Entleihbetrieb zu vereinbaren. Am 17.12.2002 fand ein Sondierungsgespräch statt. Auf Seiten der Arbeitgeber waren der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) sowie der Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA) vertreten. Auf Arbeitgeberseite kam wegen Streitigkeiten unter den Verbänden keine Tarifgemeinschaft zustande. Am 30.1.2003 verhandelten die Gewerkschaften zunächst in einer ersten Runde mit dem BZA.

## 4.3 STREIT UM TARIFAUTONOMIE UND GÜNSTIGKEITSPRINZIP

Die seit Jahren geführte Debatte um die künftige Ausgestaltung des (Flächen-)Tarifsystems wurde auch im vergangenen Jahr fortgesetzt. Die Forderung nach mehr Differenzierung und Flexibilisierung der Tarifpolitik und mehr betriebsnahen Re-

gulation der Arbeitsbedingungen gehört zum Standardrepertoire konservativer bis marktradikaler Kritik an den bestehenden Tarifstrukturen. Vor dem Hintergrund der Tarifkonflikte im Frühjahr forderten Vertreter der politischen Parteien (CDU/CSU, FDP), des ökonomischen Mainstreams und von diversen Unternehmer- und Arbeitgeberverbänden wiederholt Änderungen der rechtlichen Grundlagen des Tarifsystems. Im Zentrum stand dabei immer wieder das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz und der Tarifvorrang sowie die Sperrwirkung des § 77 (3) Betriebsverfassungsgesetz.

Im § 77 (3) Betriebsverfassungsgesetz ist festgelegt, dass „Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, ... nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein“ können. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Das Tarifvertragsgesetz schreibt vor, dass tarifgebundene Betriebe vom Tarifvertrag nur abweichen dürfen, wenn dies für den Arbeitnehmer günstiger ist. Auch hier sind Abweichungen zulässig, wenn der Tarifvertrag selbst dies ausdrücklich zulässt. Betriebliche Regelungen dürfen über tarifliche Regelungen hinausgehen, aber sie nicht unterschreiten. Bei der Frage, welche Regelungen im konkreten Einzelfall günstiger ausfallen, bedient sich die Rechtsprechung der Methode des Sachgruppenvergleichs. Das heißt: Tarifliche Entgeltregelungen werden nur mit Entgeltzusagen des Arbeitsvertrages verglichen, Arbeitszeit mit Arbeitszeit usw. Nicht zulässig ist nach bisher herrschender Auffassung die Einbeziehung der Beschäftigungssicherheit in den Günstigkeitsvergleich. Denn dadurch würde das subjektive Interesse der Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz alle anderen Bewertungskriterien verdrängen.

Die Union stellte diese Themen im Bundestagswahlkampf besonders heraus. Im Rahmen sog. betrieblicher Bündnisse für Arbeit sollten Betriebsräte von Tarifverträgen abweichen dürfen. Am 2.12.2002 griff die CDU in einem 10-Punkte-Programm für Wachstum und Arbeit ihre Forderungen nach einer „gesetzlichen Absicherung“ betrieblicher Bündnisse für Arbeit wieder auf. Zu diesem Zweck sollte das Günstigkeitsprinzip weiter ausgelegt werden. „Es soll den Arbeitnehmervertretungen künftig eingeräumt werden, neben Lohn und Arbeitszeit auch die Beschäftigungsaussichten zu berücksichtigen. Wenn zwei Drittel der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Abweichung der Betriebsvereinbarung vom Tarifvertrag zustimmen, soll dies als Vermutung für eine günstigere Regelung gelten.“ Den Tarifparteien soll allerdings ein Einspruchsrecht „gewährt“ werden. In dieselbe Richtung ging ein Gesetzesantrag des Freistaats Bayern vom 22.11.2002. CDU-Fraktionsvize Merz umschrieb die politische Zielsetzung des Vorhabens mit den Worten: „Damit wäre dann das Tarifkartell durchlöchert. Und das wäre auch gut so“ (dpa-Gespräch 24.11.2002).

Im Sachverständigengutachten 2002/2003 fand dieser Vorschlag Unterstützung. Der Rat forderte mehrheitlich, dass die gesetzlichen Regelungen in zentralen Punkten geändert werden, um auf diese Weise die rechtlichen Voraussetzungen für eine dezentrale Lohnfindung zu schaffen. Dazu gehörte seiner Auffassung nach neben der Berücksichtigung der Arbeitsplatzsicherheit beim Günstigkeitsprinzip auch die Aufhebung der Sperrwirkung von § 77 (3) Betriebsverfassungsgesetz für nicht tarifgebundene Unternehmen. Außerdem sollte die Nachwirkung von Tarifverträgen bei Verbandsaustritt zeitlich eingeschränkt werden (SVR 2002, Zif. 466).

Der DGB und die Gewerkschaften wi-

dersprachen diesen Forderungen und werten sie als Angriff auf die Substanz der Tarifautonomie. Faktisch würde die Geltungskraft der Tarifverträge deutlich reduziert, die Betriebsräte und auch die Belegschaften wären dem Druck der Arbeitgeber ausgesetzt und letztlich erpressbar. Die Gewerkschaften würden in eine Beobachterrolle abgedrängt und könnten allenfalls im Nachhinein Bedenken anmelden. Interessanterweise blieb der Vorschlag des Sachverständigenrates zur Änderung des Günstigkeitsprinzips auch innerhalb des Rates nicht unwidersprochen. Ratsmitglied Bert Rürup wandte sich explizit gegen die Aufweichung der normativen Wirkung von Tarifverträgen (SVR 2002, Zif. 467): Die Tarifparteien hätten dann keine Möglichkeit mehr, ihre Kollektivverträge durchzusetzen, diese hätten letztlich nur noch Empfehlungscharakter. Durch den Eintritt in die Gewerkschaft hätten die Beschäftigten die Entscheidung über die Festsetzung der Mindestarbeitsbedingungen an die Gewerkschaft delegiert. Die geforderte Zustimmung des Betriebsrats zu Abweichungen könnte die Schutzfunktion des Tarifvertrags angesichts des potenziellen personalwirtschaftlichen Drucks des Arbeitgebers nicht ersetzen. Die tarifpolitische Durchsetzungskraft der Gewerkschaft würde leiden, weil sich für die Mitglieder ein Engagement in der Tarifaufeinandersetzung bis hin zum Streik nicht mehr lohnen würde. Angesichts des grundrechtlichen Schutzes der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie sei die vorgeschlagene Änderung womöglich auch verfassungsrechtlich bedenklich.

## 5 Ausblick auf die Tarifrunde 2003

Die Tarifrunde 2003 findet vor dem Hintergrund einer insgesamt enttäuschenden wirtschaftlichen Situation statt. Die Weltwirtschaft erholt sich angesichts der labilen Situation in den USA nur zögerlich, gleiches gilt für Euroland und in Deutschland erwarten selbst Optimisten eine spürbare Erholung frühestens in der zweiten Jahreshälfte. Da dürfte manche Gewerkschaft im Nachhinein nicht unzufrieden sein, dass im Frühjahr 2002 länger laufende Tarifabschlüsse getätigt wurden, die auch bereits Stufenerhöhungen für das Jahr 2003 be-

**Tabelle 8: Tarifierhöhungen in 2003**

Branche	%	ab ... 2003
Banken	2,0	Juli
Bauhauptgewerbe	2,4	April
Deutsche Post AG	3,2	Juni
Deutsche Telekom AG	3,2	Mai
Metallindustrie	3,1	Juni
Öffentlicher Dienst	2,4	Januar/April
Privates Verkehrsgewerbe NRW	2,0	August
Textil und Bekleidung West	2,7	Oktober
Volkswagen	3,1	Februar

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler  
Stiftung

inhalten. Dazu gehören bekanntermaßen die Metall- und Elektroindustrie, das Bauhauptgewerbe, das Bankgewerbe, aber auch die Textil- und Bekleidungsindustrie, das private Verkehrsgewerbe, die Deutsche Post AG, die Deutsche Telekom AG.

Für einen großen Teil der Wirtschaftszweige stehen jedoch in diesem Jahr Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen an. Dabei gibt der tarifliche Kündigungstermin kalender den groben Zeitplan vor. Ende Februar läuft der Entgelttarifvertrag der Deutschen Bahn AG aus, Ende März die Vergütungstarifverträge in der Druck- und Papier verarbeitenden Industrie sowie in Teilen des Einzel- und Großhandels. Ende März bis Ende Mai folgen die Entgelttarif-

verträge der chemischen Industrie, Ende Juni die Wohnungswirtschaft, Ende August kommt die Eisen- und Stahlindustrie hinzu und Ende September das Versicherungsgewerbe.

Für die chemische Industrie hat der Hauptvorstand der IG BCE bereits eine Forderungsempfehlung veröffentlicht. Darin wird eine Erhöhung der Realeinkommen gefordert und als Rahmendaten werden die voraussichtliche Preiserhöhung von 1,6 % sowie eine Produktivitätssteigerung von 1,2 % für die Gesamtwirtschaft bzw. 3 % für die chemische Industrie genannt. Zusätzlich will die Gewerkschaft einen Qualifizierungstarifvertrag fordern. Außerdem bleibt als Verhandlungsaufgabe

aus der Tarifrunde 2002 noch die Vereinbarung, innerhalb der nächsten 12 Monate Gespräche zu führen mit dem Ziel, „Eckpunkte für optionale, leistungsbezogene Entgeltsysteme neben der bisherigen Entgeltstruktur zu vereinbaren“. Die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten hat für ihre Tarifbereiche einen Forderungsrahmen zwischen 4 und 5 % angekündigt. Auch im Bereich Postdienste, Speditionen, Logistik nannte die Gewerkschaft ver.di einen Forderungsrahmen von 4,5 bis 5 %. Die Gewerkschaft Transnet ist mit einer Forderung von 5 % sowie einer Tarifangleichung Ost in die Verhandlungen mit der Deutschen Bahn AG gegangen.

## LITERATUR

---

**BDA** (2002): Halbjahresbilanz – Bericht der Geschäftsführung, Sozial-, Tarif- und Bildungspolitik für das 1. Halbjahr 2001, Berlin, Juni

**BiBB** (2003): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2002: Etwas stärkerer Anstieg in West und Ost, Pressemitteilung 1/2003 vom 8.1.

**Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (1992): Tarifbewegungen im 1. Halbjahr 1992 in der alten Bundesrepublik, in: WSI-Mitteilungen 7, S. 473–486

**Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2002a): Tarifpolitischer Jahresbericht 2001: Moderate Lohnabschlüsse plus „Altersvorsorge“, in: WSI-Mitteilungen 2

**Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2002b): Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2002, Düsseldorf, Juli 2002, in: WSI-Mitteilungen 7

**DIW** (2002a): Camille Logeay, Mit welchem Maßstab sind die jüngsten Lohnabschlüsse zu beurteilen?, in: DIW-Wochenbericht 30

**DIW** (2002b): Arbeitsgemeinschaft der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute, Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2002, in: DIW-Wochenbericht 43

**DIW** (2003): Arbeitskreis Konjunktur, Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung 2003/2004, in: DIW-Wochenbericht 1–2

**Horn, G. A.** (2003): Lohn-Logik, in: Handelsblatt vom 17.1.

**Meine, H./Schwitzer, H.** (1999): Der EXPO-Tarifvertrag. Tarifliche Regelung der Arbeitnehmerüberlassung während der Weltausstellung EXPO 2000

**SVR** (2002): Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2002/2003: Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum, Wiesbaden

**Statistisches Bundesamt** (2003): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung 2002, vorläufige Ergebnisse, Wiesbaden.