

Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2004 für Deutschland

Reinhard Bispinck
WSI-Tarifarchiv

Die Tarifrunde 2004 wurde stark geprägt von dem Konflikt in der Metallindustrie. Dort wurde erstmals seit zwei Jahren wieder über Lohn- und Gehaltserhöhungen verhandelt. Aber im Zentrum der Auseinandersetzung stand die Frage der Arbeitszeitverlängerung. Auch in einigen anderen großen Branchen standen Lohnrunden an, dazu zählen die chemische Industrie, das Bauhauptgewerbe und das Bankgewerbe. Die Lohnabschlüsse fielen eher bescheiden aus, der gesamtwirtschaftliche kostenneutrale Verteilungsspielraum wurde nicht ausgeschöpft. In zahlreichen Branchen sahen sich die Gewerkschaften mit Arbeitgeberforderungen nach Einschnitten in tarifliche Leistungen und Standards konfrontiert.

1

Rahmenbedingungen

Die *ökonomischen Rahmenbedingungen* sahen zwar günstiger aus als im Vorjahr, aber von einer kräftigen konjunkturellen Erholung konnte keine Rede sein. Der Sachverständigenrat prognostizierte im Spätherbst 2003 eine Wachstumsrate von 1,5 % für 2004 nach einem leichten Minuswachstum in 2003. Die voraussichtlich nur leichte Aufwärtsbewegung in diesem Jahr ist auch eine Folge der wachstumsbremsenden Sparpolitik und der Einschnitte infolge der Agenda 2010 (Bartsch u.a. 2003). Die stagnierende Binnennachfrage kann auch durch die starke Exportentwicklung nicht ausgeglichen werden. Die Hoffnungen richten sich (wie schon so oft) auf das nächste Jahr. Am Arbeitsmarkt gab es daher keinerlei durchschlagende Verbesserung. Saisonbereinigt stieg die Arbeitslosenzahl im ersten Halbjahr 2004 sogar wieder an.

Den *politischen Grundsatzkonflikt* des vergangenen Jahres um die Tarifautonomie und die Veränderung ihrer gesetzlichen Grundlagen konnten die Gewerkschaften zwar zunächst für sich entscheiden (vgl. ausführlich Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004), aber es zeichnete sich bereits früh ab, dass die Arbeitgeber den politischen Rückenwind nutzen würden, um in dieser Tarifrunde ihre Forderungen nach einer weiteren Auflockerung der Flächentarifverträge erneut und mit Nachdruck einzubringen. In allen Tarifbereichen sahen sich die Gewerkschaften überdies mit konkreten Vorschlägen zu Verschlechterungen und Einschnitten in die Tarifstandards konfrontiert.

Übersicht 1: Tarifforderungen in der Tarifrunde 2004 in ausgewählten Tarifbereichen (in %)

Branche	Lohn- und Gehaltsforderung
Bankgewerbe	4,0
Bauhauptgewerbe	2,2 für Beschäftigungssicherungsfonds
Chemische Industrie	3,5
Deutsche Post AG	4,0
Deutsche Telekom AG	4,0
Energiewirtschaft NRW (GWE-Bereich)	4,5
Metallindustrie	4,0
Kfz-Gewerbe NRW	3,7
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie	3,0
Nahrung/Genuss, Hotels und Gaststätten	3,5 – 4,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv

WSI Hans Böckler
Stiftung

Bei den *Lohn- und Gehaltsforderungen* setzte die IG Metall mit ihrer Forderung nach einer 4-prozentigen Tarifierhöhung die allgemeine Orientierungsmarke. Die Forderungen bewegten sich in den anderen Branchen überwiegend zwischen 3,5 und 4,5 % (*Übersicht 1*). Anders als im Vorjahr bezifferte die IG BCE in dieser Runde die Forderung für ihre Hauptbranche, die chemische Industrie, konkret mit 3,5 %. Im Bauhauptgewerbe sah die IG BAU unter dem Eindruck der anhaltenden Branchenkrise zunächst von einer Kündigung der Tarifverträge ab und schlug dann einen Beschäftigungssicherungsfonds vor, der aus einer Lohnerhöhung von 2,2 % gespeist werden sollte.

Die *Kündigungstermine* der Vergütungstarifverträge lagen so, dass die Metallindustrie die Tarifrunde eröffnete. Hier liefen die Verträge zum Jahresende aus. Ende März folgte das Bauhauptgewerbe, Ende April Post und Telekom. In der chemischen Industrie endeten die Verträge Ende April bis Juni. In der zweiten Jahreshälfte folgen dann u.a. die Energiewirtschaft, die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Volkswagen

AG und zum Jahresende der Steinkohlenbergbau.

Der *Pilotabschluss* der diesjährigen Tarifrunde erfolgte am 12.2. in der baden-württembergischen Metallindustrie. Die Tarifparteien einigten sich auf eine Tarifierhöhung nach 2 Nullmonaten von 1,5 % ab März 2004 zuzüglich einer Einmalzahlung von 0,7 %, die als ERA-Strukturkomponente genutzt werden soll. Ab April 2005 gibt es eine Stufenerhöhung von 2,0 %, ebenfalls ergänzt um eine Einmalzahlung von 0,7 % (ERA-Strukturkomponente). Die Laufzeit reicht bis Februar 2006. Außerdem verständigten sich die Tarifpar-

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

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.

Übersicht 2: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2004

Abschluss	Tarifbereich	Ergebnis
12.02.2004	Metallindustrie Baden-Württemberg (Pilotabschluss)	nach 2 Nullmonaten 1,5 % ab 03/2004 plus 0,7 % Einmalzahlung (ERA-Strukturkomponente) 2,0 % Stufenerhöhung ab 03/2005 bis 02/2006 plus 0,7 % Einmalzahlung (ERA-Strukturkomponente)
12.03.2004	Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie Baden-Württemberg	1,5 % ab 03/2004 bis 03/2005
15.03.2004	Deutsche Telekom AG	Arbeitszeitverkürzung von 38,5 auf 34 Std. (Bezahlung 35,5 Std.) zur Beschäftigungssicherung 2,7 % ab 01/2005 bis 03/2006
23.03.2004	Kfz-Gewerbe Thüringen	1,4 % ab 04/2004, 1,5 % Stufenerhöhung ab 12/2004 bis 05/2005
14.05.2004	Chemische Industrie West	nach 1 Nullmonat (jew. 1. Mon.) 1,5 % für weitere 12 Monate regional unterschiedlich ab 06/07/08/2004 7,2 % Einmalzahlung auf der Basis der bisherigen Entgelte
02.06.2004	Deutsche Post AG	130 € Pauschale insg. für 05 bis 10/2004 2,7 % ab 11/2004 2,3 % Stufenerhöhung ab 11/2005 bis 04/2006
02.06.2004	Chemische Industrie Ost	wie Chemie West; zusätzlich Tarifniveaungleichung Ost/West 1,7 % ab 10/2004 und weitere 2,5 % ab 10/2005
08.07.2004	Bankgewerbe	nach 3 Nullmonaten 2,0 % ab 09/2004 und weitere 1,6 % ab 09/2005 bis 05/2006

Quelle: WSI-Tarifarchiv; Stand: 10.07.2004

WSI Hans Böckler
Stiftung

Tabelle 1: Tarifsteigerung 2004¹⁾ (in %)

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

1) Jahresbezogene Erhöhung 2004 gegenüber 2003

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2004 Stand: 20.6.2004

WSI Hans Böckler
Stiftung

teien auf erweiterte Möglichkeiten zur Verlängerung der Arbeitszeiten.

Erst Mitte Mai folgte dann der Abschluss in der westdeutschen chemischen Industrie. Er sieht eine Erhöhung der Tarifentgelte nach einem Nullmonat um 1,5 % für 12 Monate vor. Zusätzlich gibt es eine Einmalzahlung von 7,2 % eines bisherigen Monatsentgelts. Für die ostdeutsche Chemieindustrie konnte die Gewerkschaft eine Niveaueinhebung von 1,7 % ab Oktober 2004 und weiteren 2,5 % ab Oktober 2005 durchsetzen.

Im Bankgewerbe einigten sich die Tarifparteien Anfang Juli auf einen zweijährigen Abschluss mit einer Erhöhung nach drei Nullmonaten ab September 2004 um

2,0 % und weiteren 1,6 % ab September 2005.

Bei der Deutschen Telekom AG konnte ver.di einen Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung durchsetzen, der eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 34 Stunden bei einer Bezahlung von 35,5 Stunden vorsieht. Bei der Deutschen Post AG einigten sich die Tarifparteien auf eine Pauschalzahlung von 130 € und eine zweistufige Tarifierhöhung von 2,7 % ab November 2004 und 2,3 % ab November 2005 bis April 2006.

Sehr konfliktreich verliefen die Auseinandersetzungen bei den ZeitungsredakteurInnen. Die Verleger hatten eine zweijährige Nullrunde und drastische Ein-

schnitte bei manteltariflichen Regelungen gefordert. Erst nach monatelangen Verhandlungen und dreiwöchigen Streiks wurde ein Ergebnis erzielt, das zwar einige Verschlechterungen enthält, aber immerhin den gekündigten Manteltarifvertrag wieder in Kraft setzte. Bei Redaktionsschluss dieses Berichts waren die Verhandlungen im Bauhauptgewerbe noch nicht beendet.

2 Ergebnisse im Überblick

Im ersten Halbjahr des Jahres 2004 schlossen die Gewerkschaften des DGB Einkommenstarifverträge für rund 5,6 Mio. Beschäftigte ab, darunter rund 0,6 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 27 % der von Tarifverträgen erfassten ArbeitnehmerInnen.

Die durchschnittliche Abschlussrate betrug in Westdeutschland 3,0 %, in Ostdeutschland 3,6 %. Diese Größe berücksichtigt nur die tabellenwirksamen Tarifanhebungen, d.h. sie schließt auch Stufenanhebungen ein, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, berücksichtigt jedoch nicht Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen. In einigen Tarifbereichen hat es Abschlüsse mit Stufenanhebungen im kommenden Jahr gegeben, so z.B. in der Metallindustrie, in Teilen des Kfz-Gewerbes und der Holz bearbeitenden Industrie, bei der Deutschen Post und der Postbank.

Lässt man diese Stufenanhebungen außer Acht und berücksichtigt lediglich die im 1. Halbjahr 2004 in Kraft getretenen Tarifierhöhungen, ergibt sich für die westdeutschen Länder eine Abschlussrate von 1,5 %, für die neuen Länder von 1,7 %. Differenziert man diese Größe für ganz Deutschland nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr folgende Streuung: Am unteren Ende liegt der Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau mit 1,0 %, an der Spitze steht der Bereich Baugewerbe mit 2,6 %. Mehrheitlich bewegt sich die Abschlussrate für das 1. Halbjahr 2004 zwischen 1,5 und 2,0 %.

Die jahresbezogene Steigerung der Tarifverdienste beträgt für dieses Jahr auf der Basis der vorliegenden Abschlüsse (Stichtag 20.6.2004) durchschnittlich 2,0 %. Darin sind auch jene Steigerungen für 2004 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 Vorjahres zum Ausdruck. Einbezogen werden bei dieser Größe auch die Pauschalzahlungen für verzögert in Kraft getretene Neuabschlüsse und zusätzliche Einmalzahlungen.

Die kalenderjährliche Tarifsteigerung liegt in diesem Jahr voraussichtlich deutlich unter der Höhe des Vorjahres (2003: 2,5 %). Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (Tabelle 1). Die Tarifsteigerung in den alten Ländern liegt mit 1,9 % deutlich unter der in den neuen Ländern mit 2,6 %. Ausschlaggebend dafür sind die relativ hohen Steigerungsraten in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung (2,9 %), Gebietskörperschaften, Sozialversicherung (3,0 %), Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe (3,3 %), sowie im Bereich Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck (4,3 %).

Im Jahr 2004 liegt also die vorläufige jahresbezogene Tarifsteigerung von durchschnittlich 2,0 % über der prognostizierten Preissteigerungsrate von etwa 1,6 %. Andererseits wird angesichts einer voraussichtlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität von rund 1,5 % in diesem Jahr der kostenneutrale Verteilungsspielraum nicht ausgeschöpft. Daran dürfte sich auch angesichts der noch ausstehenden Tarifabschlüsse im Bereich Textil und Bekleidung und im Bauhauptgewerbe bis zum Jahresende wenig ändern.

Ein Blick auf das *Tarifniveau Ost/West*, d.h. das Verhältnis der tariflichen Grundvergütungen in den neuen Ländern, im Vergleich zu den alten Ländern ergibt am Beispiel ausgewählter Tarifbereiche folgendes Bild: Im Durchschnitt von rund 40 ausgewählten Tarifbereichen mit rund 2,2 Mio. Beschäftigten errechnet sich ein *Tarifniveau Ost/West* von 93,9 %, eine Steigerung gegenüber Ende 2003 um 0,5 %. Ursächlich dafür ist vor allem die im letzten Tarifabschluss vereinbarte Stufenerhöhung im öffentlichen Dienst von 91 % auf 92,5 % ab dem 1.1.2004 sowie die Anhebung des Tarifniveaus in kleineren Tarifbereichen (u.a. Textilindustrie).

3

Ausgewählte Tarifrunden

3.1 METALLINDUSTRIE

AUSGANGSSITUATION

In der Metall- und Elektroindustrie liefen die Tarifverträge zum Jahresende 2003 aus. Der Abschluss vom Mai 2002 hatte zweistufige Tariferhöhungen von 4,0 und 3,1 % gebracht, die zum Teil der Finanzierung der kostenneutralen Einführung der neuen Entgeltrahmenabkommen dienen sollten (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2003). Am 10.11. legte der Vorstand der IG Metall eine Forderungsempfehlung vor, die als Leitlinie der Diskussion in den regionalen Tarifkommissionen dienen sollte. Sie sah eine Anhebung der Tariflöhne und -gehälter um 4 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten vor. Nach Auffassung der IG Metall handelte es sich um eine „Forderung mit Augenmaß“, die die erwartbare Konjunkturerholung unterstützen und zu einem „bescheidenen verteilungspolitischen Plus“ beitragen sollte. Ein Teil der Lohnforderung sollte der (Rest-)Finanzierung des noch offenen Kostenvolumens der ERA-Einführung in Höhe von 1,39 % dienen. Den gesamtwirtschaftlich neutralen Verteilungsspielraum setzte die IG Metall mit rund 3,3 % an, darin enthalten eine Preisentwicklung von 1,3 % und ein Produktivitätszuwachs von rund 2 %.

Die Diskussion im Vorfeld der Tarifrunde konzentrierte sich jedoch nicht allein oder vorwiegend auf die lohnpolitischen Aspekte. Die Metallarbeitgeber machten frühzeitig deutlich, dass sie in dieser Tarifrunde die Nagelprobe auf die weitere Flexibilisierung der Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie machen wollten. Sie führten damit systematisch die Auseinandersetzung um die künftige Ausgestaltung des Flächentarifvertrags weiter, die ja auf politischer Ebene durch das Ergebnis des Vermittlungsausschusses von Bundesrat und Bundestag im Dezember 2003 nur ein vorläufiges Ende gefunden hatte. Dort war in einer Protokollnotiz die Erwartung formuliert worden, „dass sie (die Tarifparteien, R.B.) sich in den nächsten 12 Monaten auf eine neue Balance zwischen Regelungen auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene verständigen“ (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2004). In der

Öffentlichkeit herrschte daher – ganz im Interesse der Arbeitgeber – der Eindruck vor, dass nur eine weitere Lockerung der Tarifverträge speziell in der Metallindustrie eine neuerliche Debatte um gesetzliche Eingriffe in die Tarifautonomie verhindern könne.

Die Metallarbeitgeber wollten im Bereich der Arbeitszeit durchsetzen, „dass die Betriebsparteien auf freiwilliger Basis das Arbeitszeitvolumen – also die individuelle reguläre Wochenarbeitszeit – und die zugeordnete Bezahlung innerhalb einer Bandbreite von 35 bis 40 Stunden vereinbaren können“ (Martin Kannegießer, Statement vom 20.11.2003). Damit wären die tarifvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen in ihrem Kern getroffen. Nicht nur entstünde auf diese Weise ein Arbeitszeitkorridor, über dessen Nutzung auf betrieblicher Ebene entschieden würde, auch die zentrale Frage, ob die dann mögliche Arbeitszeitverlängerung um bis zu 5 Stunden überhaupt, teilweise oder vollständig bezahlt würde, wäre der tarifvertraglichen Regelung entzogen. Aus Sicht der IG Metall stellte sich diese Forderung von Gesamtmetall deshalb als Versuch dar, über die Hintertür die Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche ohne Bezahlung zu realisieren. Entsprechend harsch fielen die Reaktionen aus. Die IG Metall lehnte es ab, darüber überhaupt zu verhandeln und kündigte harten Widerstand an. Die regionalen Tarifkommissionen übernahmen die Forderungsempfehlung des Vorstands, in einigen Tarifgebieten wurde „eine stärkere Berücksichtigung der unteren Einkommensgruppen“ gefordert.

VERHANDLUNGEN UND ERGEBNIS

Die regionalen Verhandlungen begannen am 15.12. u.a. in NRW, Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz mit den üblichen Erörterungen der wirtschaftlichen Lage, der Begründung der gewerkschaftlichen Forderungen und den (Gegen-)Forderungen der Arbeitgeber. Auch in der 2. Runde, die am 8.1.2004 in Baden-Württemberg begann, gab es noch keine konkreten Angebote seitens der Arbeitgeber. Sie machten vielmehr deutlich, dass es einen Abschluss ohne Ergebnis in der Frage der Arbeitszeitverlängerung nicht geben werde. In die Verhandlungen sollte der Stand von Gesprächen einer seit längerer Zeit bestehenden Arbeitsgruppe zur Arbeitszeitgestaltung einbezogen werden. In

der 3. Verhandlungsrunde am 23.1. präsentierten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg ein mit Gesamtmetall abgestimmtes *Gesamtangebot*, das folgende Komponenten beinhaltete:

Einführung eines Arbeitszeitkorridors von 35 – 40 Stunden

- mit vollem Lohnausgleich,
- ohne oder mit teilweisem Lohnausgleich zur Festigung der Standortwettbewerbsfähigkeit, zur Beschäftigungsförderung bzw. zur Beschleunigung strategischer Innovationsprozesse.

Dieser Vertrag sollte eine Laufzeit von 3 Jahren haben. Unter dieser Voraussetzung boten sie weiter an:

Eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um

- 1,2 % ab 1.1.2004 für 15 Monate bis zum 31.3.2005,
- weitere 1,2 % ab 1.4.2005 für 12 Monate bis zum 31.3.2006.

Darin sollte auch das noch fehlende ERA-Strukturvolumen in Form von Einmalzahlungen enthalten sein.

Die IG Metall reagierte darauf mit einer scharfen Zurückweisung. Der zweite Vorsitzende *Berthold Huber* nannte das Lohnangebot „eine Frechheit und Beleidigung für unsere Leute“, weil es nicht einmal die Teuerungsrate ausgleiche. Die Verknüpfung mit einer Verlängerung der Arbeitszeit sei eine Provokation. Nach dem Auslaufen der Friedenspflicht am 28.1.2004 begann die Gewerkschaft daher mit Warnstreiks, an denen sich bis zum Ende der Tarifrunde mehr als eine halbe Million ArbeitnehmerInnen in ganz Deutschland beteiligten. Diese hohe und mühelos erzielte Mobilisierung belegte die Bereitschaft der Beschäftigten, vor allem gegen die geforderte Arbeitszeitverlängerung ohne Bezahlung, Front zu machen. Die IG Metall hatte in der Argumentation sehr stark auf die Verteidigung der 35-Stunden-Woche abgestellt, deren Durchsetzung genau vor 20 Jahren mit dem siebenwöchigen Streik in Baden-Württemberg begonnen hatte.

In den Verhandlungen am 5.2. machte die IG Metall deutlich, dass sie sich eine Lösung des Arbeitszeitproblems im Rahmen einer erweiterten Quotenregelung vorstellen könne. Die bisherigen Tarifbestimmungen erlauben eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden für 18 % der Beschäftigten.¹ Die

Arbeitgeber lehnten dies nicht zuletzt wegen der von der IG Metall geforderten Sanktionsmöglichkeiten bei der Anwendung ab. In der 6. Verhandlungsrunde am 11. und 12.2. einigten sich die Tarifparteien in Baden-Württemberg dann nach 16-stündigen Verhandlungen auf folgendes Ergebnis:

Lohn und Gehalt

- Nach 2 Nullmonaten (Januar und Februar) Anhebung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 1,5 % ab 1.3.2004 plus einer Einmalzahlung von 0,7 % als ERA-Strukturkomponente.
- Stufenerhöhung von weiteren 2,0 % ab 1.3.2005 zuzüglich einer erneuten Einmalzahlung in Höhe von 0,7 % als ERA-Strukturkomponente.
- Die ERA-Tarifverträge werden zwischen dem 1.3.2005 und dem 29.2.2008 betrieblich umgesetzt.

Arbeitszeit

- In Betrieben, bei denen mehr als 50 % der Beschäftigten in den oberen Gehaltsgruppen (K6, K7, T6, T7, M4, M5 bzw. ab EG 14 im neuen ERA) sind, können sich Unternehmensleitung und Betriebsrat darauf verständigen, die Quote von bisher 18 % auf bis zu 50 % der Beschäftigten auszuweiten.
- Die Tarifvertragsparteien können außerdem vereinbaren, die Quote für einen Betrieb oder Betriebsteile zu erhöhen, sofern das Innovation ermöglicht oder Fachkräftemangel herrscht.
- Die Ausweitung der Quote darf nicht zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Betriebsräte haben die Möglichkeit, den längeren Arbeitszeiten wirksam zu widersprechen, wenn die Quote in einem Betrieb ausgeschöpft ist.

Vereinbarung zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen

- Zur nachhaltigen Verbesserung der Beschäftigungsentwicklung können die Tarifvertragsparteien nach gemeinsamer Prüfung mit den Betriebsparteien ergänzende Tarifregelungen vereinbaren oder befristet von tariflichen Mindeststandards abweichen (z.B. Kürzung von Sonderzahlungen, Stundung von Ansprüchen, Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeit mit oder ohne vollen Lohnausgleich).

- Die Tarifvertragsparteien prüfen nach 3 Jahren, inwieweit mit dieser Vereinbarung im Tarifgebiet angestrebte Ziele er-

reicht wurden und welche weiteren Handlungsnotwendigkeiten sich ergeben.

In der Großen Tarifkommission stieß das Ergebnis trotz einiger kritischer Nachfragen insgesamt auf Zustimmung. Es wurde bei zwei Gegenstimmen angenommen. In den nachfolgenden Tagen wurde das Ergebnis auch in den anderen regionalen Tarifgebieten übernommen. Schwierigkeiten traten dabei in Ostdeutschland auf. So konnten insbesondere die sächsischen Arbeitgeber erst nach langwierigen Verhandlungen zu einer Übernahme der Ergebnisse bewegt werden.

BEWERTUNG

Die Tarifparteien hoben erwartungsgemäß unterschiedliche Aspekte des Abschlusses hervor: IG Metall-Bezirksleiter in Baden-Württemberg *Jörg Hofman* betonte, dass eine Steigerung der Reallöhne erreicht worden sei. Unbezahlte Arbeitszeitverlängerung habe abgewehrt werden können. Es sei eine neue Balance von Flächentarifvertrag und Betrieb definiert worden, ohne die Zuständigkeit der Tarifparteien aufzugeben. Im Gegenzug habe sich die IG Metall zur stärkeren Berücksichtigung der betrieblichen Ebene bekannt. Gesamtmetall räumte in einer Stellungnahme ein, dass die Arbeitgeber es nicht erreicht hätten, den Betriebsparteien die Gestaltung des Arbeitszeitvolumens in die Hand zu geben. Das sei mit der IG Metall nicht zu machen gewesen. Auch nach einem Arbeitskampf wäre dieses Ziel nicht erreichbar gewesen. Gleichwohl bezeichnete Gesamtmetall das Ergebnis als einen „Paradigmenwechsel“. Sollte sich die betriebliche Praxis als nicht zufriedenstellend erweisen, werde man einen neuen Anlauf machen. Mit Blick auf die vereinbarten Tarifsteigerungen betonten die Arbeitgeber vor allem die mit 26 Monaten sehr lange Laufzeit, die ein wichtiges Instrument zur Vertrauensbildung bei Investoren und Verbrauchern darstelle.

Die Kommentierung in der Presse fiel teilweise sehr arbeitgeberkritisch aus: Ein „tarifpolitisches Waterloo“ machte die FAZ

¹ In manchen Tarifgebieten aufgrund einer anderen Definition der einbezogenen Beschäftigten bis zu 13 %. Vgl. zur Entwicklung der arbeitszeitbezogenen Flexi-Spielräume in der Metallindustrie insgesamt *Bispinck* (2004).

aus (13.2.2004), weil die Arbeitgeber von der IG Metall auf der ganzen Linie geschlagen worden seien. Die Arbeitgeber seien nach kraftmeierischen Ankündigungen „als Bettvorleger“ gelandet, meinte das Handelsblatt und kritisierte die Flexibilisierung in Trippelschritten. Die Süddeutsche Zeitung sprach von „gefesselten Betrieben“, die auch künftig nicht selbst über betriebliche Bündnisse entscheiden könnten.

BDA-Präsident *Dieter Hundt* übte offene Kollegenschelte: Die Tarifrunde habe bewiesen, dass die Tarifparteien aufgrund der Blockade der Gewerkschaften nicht in der Lage seien, die notwendige „Modernisierung“ der Tarifautonomie selbst zu vereinbaren, daher müsse der Gesetzgeber jetzt das Tarifvertragsgesetz umfassend reformieren.

Diese kritische Rezeption des Tarifiergebnisses könnte zu der Schlussfolgerung verleiten, dass die IG Metall sich unter ungünstigen politischen Rahmenbedingungen hervorragend aus der Affäre gezogen hat. Doch bereits unmittelbar nach dem Tarifabschluss begannen die Auseinandersetzungen darum, welche Unternehmen die neuen Möglichkeiten des Tarifvertrags nutzen könnten. Die zwischenzeitlich bei Siemens vereinbarten Regelungen zur Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich in den Werken Kamp-Lintfort und Bocholt machen deutlich, dass die Hoffnung auf eine enge Begrenzung der Nutzung der neuen tariflichen Öffnungsklausel womöglich voreilig war. Schon ist von „Dammbruch“ die Rede und die Öffentlichkeit wird mit der Erkenntnis vertraut gemacht, „warum die Deutschen wieder mehr arbeiten müssen“ (Spiegel-Titelgeschichte vom 5.7.2004). Eine neue Debatte um die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche hat begonnen.

3.2 CHEMISCHE INDUSTRIE

Im Vergleich zur Metallindustrie nahm sich die Tarifrunde in der chemischen Industrie trotz einiger ungewohnt harscher Töne seitens der IG BCE vergleichsweise friedlich aus. Die Vergütungstarifverträge in der chemischen Industrie liefen regional unterschiedlich Ende April, Mai bzw. Juni aus. Sie hatten neben einer Pauschale von 40 € für den ersten Monat eine Anhebung der Tarifentgelte in Höhe von 2,6 % für weitere 12 Monate gebracht.

Am 10.2. beschloss der Hauptvorstand der IG BCE seine Forderungsempfehlung für die Tarifrunde 2004. Im Mittelpunkt

stand dabei die Forderung nach einer Erhöhung der Einkommen um 3,5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Zur Begründung verwies die Gewerkschaft auf die anziehende Konjunktur mit prognostizierten Wachstumsraten zwischen 1 und 1,5 % und die absehbare Preissteigerungsrate von 1,4 bis 1,8 %. Außerdem sollte eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots im Rahmen des in der vergangenen Tarifrunde abgeschlossenen Tarifvertrags zur Ausbildungsförderung vereinbart werden. Für die chemische Industrie Ost sollte eine weitere konkrete Anhebung des Tarifniveaus ausgehandelt werden. Bereits 2002 hatten die Tarifparteien grundsätzlich eine vollständige Angleichung bis zum Jahr 2009 vereinbart.

Nach Auffassung des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC) ging diese Forderungsempfehlung der Gewerkschaft „an der Realität vorbei“. Das Tarif-Tempo müsse verringert werden. Notwendig sei „eine Verschnaufpause“ bei den Personalkosten, nachdem in zwei Tarifrunden die Beschäftigten trotz Stagnation der Branche reale Einkommensverbesserungen erhalten hätten.

Der IG BCE-Vorsitzende *Schmoldt* reagierte vor dem Beirat seiner Organisation überraschend deutlich auf diese Äußerungen. Wer so etwas fordere, wolle eine Nullrunde. Die IG BCE werde einer „Machtprobe“ der Arbeitgeber nicht ausweichen. „Wer das gewachsene Geflecht des sozialen Ausgleichs zerstören will, muss dann auch mit den Folgen leben“ (IG BCE-Medieninformation vom 17.3.2004).

Am 20.4. begannen die Verhandlungen in den regionalen Tarifgebieten. In der 1. Runde stand erwartungsgemäß der Austausch der gesamtwirtschaftlichen und branchenbezogenen Einschätzungen im Vordergrund. Die Chemie-Arbeitgeber stellten die negative Beurteilung der wirtschaftlichen Lage durch die Mehrzahl ihrer Verbandsmitglieder heraus, die Dynamik der Tarifentwicklung müsse drastisch abgebremst werden. Die IG BCE verwies darauf, dass die Produktivitätsentwicklung der Branche höher ausfalle und die Lohnstückkostenentwicklung niedriger als im Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes ausgefallen sei. In der 2. Verhandlungsrunde, die verabredungsgemäß auf Bundesebene geführt wurde, legten die Arbeitgeber noch kein Angebot vor. Aus ihrer Sicht liege der Verteilungsspielraum unterhalb der Preissteigerungsrate, die sie mit 1 % ansetzten. IG BCE-Verhandlungsführer *Wer-*

ner Bischoff machte deutlich, dass die Gewerkschaft über Abschlüsse unterhalb der Inflationsrate nicht verhandeln werde. Fortschritte konnten lediglich in Fragen der Ausbildungsförderung erzielt werden. Die 3. Verhandlungsrunde am 14.5. in Lahnstein führte – gemessen an diesen Äußerungen – überraschend schnell zu einer Einigung, die folgende Elemente umfasste:

- Nach einem Nullmonat Anhebung der Tarifentgelte um 1,5 % für jeweils 12 Monate, regional unterschiedlich ab 1.6./1.7./1.8.2004.
- Pauschalzahlung von 7,2 % auf der Basis der Mai-Einkommen für Beschäftigte mit Entgeltanspruch am 14.5. und (Auszubildende: oder) am 31.10.2004.
- Möglichkeit zu abweichenden Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zur Fälligkeit, Auszahlung, Verwendungszweck sowie Kürzung oder Wegfall der Einmalzahlung.
- Keine Erhöhung der Ausbildungsvergütungen während der Laufzeit des Entgelttarifvertrages.
- Wiederinkraftsetzung der Regelungen über die (reduzierten) Einstellungsstarife.

Zum Themenkomplex „Ausbildungsförderung“ wurde Folgendes vereinbart: Im Rahmen des Tarifvertrages „Zukunft durch Ausbildung“ wurde für 2005 eine Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl um 2,0 % vereinbart; für den Herbst 2004 wurde bereits in der letztjährigen Tarifrunde eine Erhöhung von 1,7 % beschlossen. Bis 2007 soll eine Steigerung von insgesamt 7,0 % erreicht werden. Dies entspricht dem von der Kultusministerkonferenz prognostizierten Anstieg der Schulabgänger von 2003 bis 2007. Die künftigen Steigerungsraten werden zusammenhängend mit den Tarifrunden zum Entgelt verhandelt. Vor dem Hintergrund des zum damaligen Zeitpunkt im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Berufsausbildungssicherungsgesetzes stellten die Tarifvertragsparteien in einer Protokollnotiz vorsorglich die Gleichwertigkeit des Tarifvertrags mit den vorgesehenen gesetzlichen Bestimmungen fest; der Vorrang des Tarifvertrags vor dem Gesetz sollte entsprechend den gesetzlichen Regelungen beantragt werden.

In einer gesonderten Erklärung bekräftigten IG BCE und BAVC ihr „Bekenntnis zum modernisierten Flächentarifvertrag“. Darin werden noch einmal die einzelnen tariflichen Flexibilisierungsspielräume und

Öffnungsklauseln aufgelistet und konstatiert, dass diese bereits „in einer Vielzahl von Fällen zum Erhalt von Standorten und zur Beschäftigungssicherung beigetragen“ hätten. Auch in Zukunft wollen die Tarifparteien eine „verantwortungsvolle Nutzung“ dieser Instrumente garantieren.

Am 2.6.2004 einigten sich die Tarifparteien auch auf einen Abschluss für die ostdeutsche Chemieindustrie. Er sieht die Übernahme der für die westdeutschen Tarifgebiete vereinbarten Entgelterhöhung von 1,5 % nach einem Nullmonat zum 1.8.2004 sowie der Einmalzahlung von 7,2 % eines Monatsentgeltes einschließlich der dazu gehörigen Öffnungsklausel vor. Zur Angleichung des Tarifniveaus Ost an das Tarifniveau Berlin-West wurden eine Stufenerhöhung von 1,7 % ab dem 1.10.2004 sowie eine weitere Erhöhung um 2,5 % ab dem 1.10.2005 vereinbart. Die reguläre Tarifierhöhung für 2005 ist noch zu verhandeln. Die Entgeltgitterstruktur in den Gruppen E5 – E8 wurde durch die Berücksichtigung weiterer Tätigkeitsjahre in den jeweiligen Gruppen verbessert. Die Ausbildungsvergütungen steigen nach 3 Nullmonaten in den 4 Ausbildungsjahren um 17/17/15/8 € auf 542/586/640/699 €.

Darüber hinaus haben sich die Arbeitgeber im Bundesgebiet Ost auch zu einer Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen verpflichtet. In 2004 werden mindestens 690 Stellen angeboten, 2005 werden es 700 Plätze sein. Der Vorrang des Tarifvertrags vor den gesetzlichen Regelungen soll wie im Bundesgebiet West beantragt werden.

Die Bewertung des Abschlusses aus Sicht der IG BCE fiel positiv aus: Ein „gutes, ein chemiespezifisches Ergebnis“ konstatierte *Werner Bischoff*, für den das Gesamtvolumen von 2,1 % des Westabschlusses „in Ordnung“ war (IG BCE-Medieninformation vom 14.5.2004). Die Chemiearbeitgeber sind nach eigenen Angaben „angesichts der noch schwachen Konjunktur an die Grenze des Möglichen gegangen“. Aufgrund des Nullmonats und der nicht in die Tarifbasis einfließenden Einmalzahlung errechneten sie eine „niedrige Dauerbelastung von lediglich 1,3 %“ (BAVC-Presseinformation vom 14.5.2004). Beide Tarifvertragsparteien stellten vor allem die Regelungen zur Ausbildungsförderung heraus.

3.3 DEUTSCHE TELEKOM AG

Die Deutsche Telekom AG hat ihren Personalbestand seit Jahren kontinuierlich abge-

baut. Dabei verzichtete sie bislang auf das Mittel der betriebsbedingten Kündigung. Eine entsprechende Vereinbarung mit ver.di lief zwar noch bis zum Jahresende 2004, dennoch forderte ver.di bereits zu Beginn dieses Jahres eine Verlängerung dieses Bündnisses und damit den weiteren Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2008. In diesem Zusammenhang erklärte sich die Gewerkschaft bereit, über eine zeitlich befristete Verkürzung der Wochenarbeitszeit bis auf 32 Stunden mit klar begrenzten Auswirkungen auf die Einkommen zu verhandeln. Als Voraussetzung dafür wurde die Vereinbarung verbindlicher Schritte zur Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich genannt. Telekom-Arbeitsplätze sollten nach Auffassung von ver.di nicht weiter in Beteiligungsgesellschaften verlagert werden. Für die Beschäftigten in der Telekom-eigenen Beschäftigungsgesellschaft Vivento sollten die Anstellungsbedingungen nicht verschlechtert werden. Darüber hinaus forderte ver.di für die anstehenden Entgeltverhandlungen eine Tarifierhebung von 4 % ab 1.5.2004. Schließlich sollten jährlich 4.000 Ausbildungsplätze bereitgestellt werden. ver.di fordert außerdem Verhandlungen über ein von ihr vorgelegtes Perspektivenkonzept, um bei der Telekom beschäftigungswirksame Innovationen zu fördern und Arbeitsplätze humaner zu gestalten.

In den ersten Verhandlungsrunden konnte erwartungsgemäß keine Verständigung über die weit auseinander liegenden Positionen erreicht werden. Die Telekom beharrte auf ihrem Vorschlag einer 10-prozentigen Arbeitszeitverkürzung bei entsprechender Entgeltkürzung sowie einer 15-prozentigen Lohnkürzung für die Vivento-Beschäftigten, die keine Arbeit haben. Die Verhandlungen wurden von bundesweiten Protesten der Beschäftigten begleitet. Sie sprachen sich insbesondere gegen die Absicht der Telekom aus, eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit ausschließlich über Lohnkürzungen zu finanzieren. Nach sechs Verhandlungsrunden erzielten die Tarifparteien am 15.3.2004 ein Ergebnis mit u.a. folgenden Bestandteilen:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis zum 31.12.2008.
- Moratorium zum Personalabbau bis 2006.
- Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 34 Stunden mit einem Teilentgeltausgleich auf der Basis von 35,5 Stunden.

– Möglichkeit zur Absenkung der Wochenarbeitszeit in Problembereichen bis auf 32 Stunden.

– Gesicherte Beschäftigungswirkung von rund 10.000 Arbeitsplätzen.

– Erhalt des bisherigen monatlichen Entgelts durch Einbeziehung des Festbetrags der Jahresonderzahlung und des Urlaubsgeldes sowie Möglichkeit eines Abschlags auf variable Vergütung.

– Entgelterhöhung von 2,7 % ab dem 1.1.2005.

Die Beschäftigten in der Vermittlungs- und Qualifizierungseinheit / Personal-Service-Agentur Vivento erhalten einen Grundschutz von 85 % des Jahresentgelts. Bei Beschäftigung erhalten sie 100 %. Vivento muss zwingend Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb von jeweils drei Monaten bereitstellen. Danach wird in jedem Fall 100 % gezahlt.

Eine Einigung zum Thema Ausbildung erfolgte erst nach weiteren langwierigen Verhandlungen Mitte Mai. Die Telekom verpflichtete sich, im Jahr 2004 erneut rund 4.000 Ausbildungsplätze bereitzustellen. Im Gegenzug ging ver.di Kompromisse bei den Ausbildungszeiten Volljähriger und den Anstellungsbedingungen nach der Ausbildung ein. Das Weihnachtsgeld für Auszubildende wird zum Teil gestrichen. Die bisherige Verpflichtung zur befristeten Übernahme entfällt ab 2005, allerdings erklärte sich die Telekom bereit, ab 2005 10 % eines Jahrgangs in unbefristete Dauerarbeitsplätze zu übernehmen, und strebt darüber hinaus an, 50 % der Ausbildungsabsolventen 2004 intern oder extern zu vermitteln. Die Telekom verzichtet auf die Ausgründung der Ausbildung.

Die Gesamtbewertung dieses Abschlusses durch ver.di fiel positiv aus. Verhandlungsführer *Franz Tremel* wies darauf hin, dass dem Abschluss auch im Zusammenhang mit der Debatte um längere Arbeitszeiten große Bedeutung zukomme. Das Ergebnis belege, „dass mit Wochenarbeitszeitverkürzungen Beschäftigung gesichert und dazu ein Entgeltausgleich erstritten werden kann.“ (ver.di-Pressemeldung vom 16.3.2004; vgl. ausführlich *Schröder* [2004]). Die Deutsche Telekom hob in ihrer Bewertung die moderate Belastung der Tarifierhebung (8 Nullmonate und weitere 15 Monate Laufzeit mit 2,7 %) und die Absenkung der Gehälter der Vivento-Beschäftigten auf 85 % hervor.

3.4 REDAKTEUR/-INNEN AN TAGESZEITUNGEN

Bei den rund 13.000 RedakteurInnen an den Tageszeitungen knirscht es bereits seit zwei Jahren im Tarifgebälk. Der Mitte 2002 ausgelaufene Tarifvertrag konnte erst nach acht Monaten im April 2003 erneuert werden, mit einer mageren Tarifierhöhung von 2,1 % nach vier Nullmonaten mit einer Laufzeit bis Ende Juli 2003. Fristgemäß kündigten die Journalisten-Gewerkschaften Ende Juni 2003 diesen Gehaltstarifvertrag für RedakteurInnen an Tageszeitungen. Angesichts der Branchenkrise verzichteten sie auf eine bezifferte Gehaltsforderung und verlangten stattdessen einen Abschluss, der sich an der Einkommensentwicklung der Branche bzw. an der Inflationsrate orientieren sollte. Außerdem sollte ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für Verlage, die nachweislich in einer wirtschaftlichen Notlage sind, abgeschlossen werden mit Regelungen, wie sie bereits seit Jahren für die Verlagsangestellten und Drucker gelten. Schließlich sollte der seit Januar 2003 gekündigte und nur noch in der Nachwirkung befindliche Manteltarifvertrag wieder in Kraft gesetzt werden.

Die Arbeitgeber lehnten diese Forderungen ab und stellten ihrerseits Forderungen auf, die letztlich auf eine deutliche Verschlechterung der tariflichen Regelungen und Leistungen hinausliefen: Reduzierung des Urlaubsgelds und der Urlaubstage, eine Verlängerung der Arbeitszeit sowie eine Gehaltskürzung durch Veränderungen bei der Anrechnung von Berufsjahren. Die Gewerkschaften lehnten diese Eingriffe in den Manteltarifvertrag ab. Nach mehrmonatigen ergebnislosen Verhandlungen erklärten sie Mitte Januar das Scheitern. In den folgenden Urabstimmungen sprachen sich weit über 90 % der JournalistInnen für Arbeitskampfmaßnahmen aus. Es fanden in zahlreichen Redaktionen an wechseln-

den Tagen Streiks statt, an denen sich mehrere tausend RedakteurInnen beteiligten. Die Arbeitgeber legten Anfang Februar ein verändertes Forderungspaket vor, das neben Einschnitten im Manteltarifvertrag im Gehaltsbereich nach 12 (!) Nullmonaten im zweiten Jahr eine Erhöhung von 1 % vorsah. Die Gewerkschaften legten ihrerseits ein Angebot vor, das eine befristete Reduzierung des Urlaubsgelds auf 85 %, eine altersgestaffelte Reduzierung des Urlaubs und eine stufenweise Erhöhung der Gehälter um 1 % ab Juni 2004 und weitere 1,5 % ab Februar 2005 vorsah.

Am 25.2. gelang dann in der 8. Verhandlungsrunde endlich eine Einigung. Die Gehälter wurden nach 10 Nullmonaten ab dem 1.6.2004 um 1,3 % erhöht. Der Gehaltstarifvertrag hat eine Laufzeit von zwei Jahren bis Ende Juli 2005. Während der Laufzeit wird eine Arbeitsgruppe Gespräche zu einer neuen Berufsgruppenstruktur aufnehmen. Abstriche müssen die RedakteurInnen beim Urlaubsgeld und bei der Zahl der Urlaubstage machen. Das im Manteltarifvertrag geregelte Urlaubsgeld wurde auf 80 % gekürzt. Bei den Urlaubstagen gibt es folgende Regelung: RedakteurInnen unter 40 Jahren erhalten 30 Tage Urlaub, ab 40 gibt es 32 Tage, ab 50 liegt der Urlaubsanspruch bei 33 Tagen und ab 55 bei 34 Tagen. Die Gewerkschaft wollte ursprünglich die Spitze eines Urlaubsanspruchs von 35 Tagen beibehalten. Immerhin konnte der Manteltarifvertrag mit einigen Veränderungen wieder in Kraft gesetzt werden. ver.di-Verhandlungsführer *Frank Werneke* wertete das Ergebnis als Ausdruck der realen Kräfteverhältnisse. Ohne die Unterstützung der 3.000 Streikenden wäre es nicht erreichbar gewesen. In den Urabstimmungen zur Annahme oder Ablehnung des Tarifergebnisses stimmten 67 % der verdi-Mitglieder und 66,1 % der Mitglieder des Deutschen Journalistenverbandes für die Annahme des Ergebnisses.

Dieser Tarifkonflikt ist in der jüngeren Tarifgeschichte ohne Beispiel. Selbst in krisengeschüttelten Branchen haben die Tarifparteien immer noch Lösungen gefunden, die den Interessen beider Seiten Rechnung getragen haben. Ein Beispiel sind die seit Mitte der 90er Jahre vielfach abgeschlossenen Beschäftigungssicherungstarifverträge, die den Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Phasen über die Verkürzung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich eine deutliche Senkung des Kostenvolumens erlauben und den Beschäftigten die Arbeitsplätze sichern. Die Zeitungsverleger lehnten diese erprobten Möglichkeiten der Krisenbewältigung ab, erklärten befristete Lohnpausen und moderate Lohn erhöhungen unterhalb der Preissteigerungsrate für unzureichend und setzten sich so dem Verdacht aus, dass es ihnen vorrangig um eine Machtprobe, nicht aber um einen tragfähigen Kompromiss ging. Die hohe Mobilisierung und Streikbereitschaft der JournalistInnen zeigt zweifelsohne, dass sie genau dies auch erkannt hatten.

4 Ausblick

Bei Redaktionsschluss dieses Berichts waren in manchen Tarifbereichen die Verhandlungen noch nicht abgeschlossen. Insbesondere im Bauhauptgewerbe suchten die Tarifparteien noch nach Lösungen. Im zweiten Halbjahr stehen noch Tarifverhandlungen für zahlreiche kleinere und mittlere Tarifbereiche an. Dazu zählen u.a. die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie, die Recycling- und Entsorgungswirtschaft, die Kautschukindustrie, Teile der Energiewirtschaft und Volkswagen. Das Jahr 2005 startet dann mit dem öffentlichen Dienst, wo der Abschluss von 2003 Ende Januar ausläuft.

LITERATUR

- Bartsch, K./Hein, E./Hirschel, D./Mülhaupt, B./Truger, A.** (2003): WSI-Konjunkturbericht 2003: Mit koordinierter Makropolitik gegen die Stagnation!, in: WSI-Mitteilungen 12
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2003): Tarifpolitischer Jahresbericht 2003: Harte Verteilungskonflikte, in: WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf Januar 2003 (Kurzfassung in: WSI-Mitteilungen 2)
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2004): Tarifpolitischer Jahresbericht 2003: Konflikt um Tarifautonomie – Kampf um Lohnprozente, in: WSI-

Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf (Kurzfassung in: WSI-Mitteilungen 2)

Bispinck, R. (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik – Eine schwierige Balance, in: WSI-Mitteilungen 5

Schröder, L. (2004): Ein Tarifabschluss wider den Zeitgeist – Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung, in: Sozialismus 6