

Tarifpolitischer Halbjahresbericht: Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2005

Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

In diesem Jahr hat es keine klassische Lohnrunde mit ausschließlich einkommensbezogenen Verhandlungen in allen zentralen Branchen gegeben. Der Auftakt der Tarifrunde 2005 war geprägt von den Verhandlungen um ein vollständig neues Tarifwerk im öffentlichen Dienst. Nach rund zweijährigen Verhandlungen gelang den Tarifparteien ein Abschluss, bei dem die Vereinbarung über die Anhebung der Tarifentgelte nur einen Bestandteil unter anderen darstellte. Deshalb konnte der Abschluss auch keine Pilotwirkung für die anderen Branchen entfalten. Im Mittelpunkt des weiteren Interesses standen die Stahlindustrie, die chemische Industrie und auch das Bauhauptgewerbe. In zahlreichen Tarifbereichen ging es neben Lohn und Gehalt auch um manteltarifliche Regelungen und Leistungen. Die Metallindustrie nahm aufgrund des zweijährigen Abschlusses vom Frühjahr 2004 an der diesjährigen Tarifrunde nicht teil.

1

Rahmenbedingungen

Die ökonomischen Rahmenbedingungen stellten sich gegenüber dem Vorjahr nicht grundlegend verbessert dar. Der Sachverständigenrat prognostizierte im Herbst 2004 sogar eine leichte Abschwächung des Wachstums von 1,8 % in 2004 auf 1,4 % für 2005. Auch die Wirtschaftsforschungsinstitute lagen in ihrer Herbstprognose mit 1,5 % auf dieser Höhe. Als treibende Kraft wurde für 2005 wiederum der Export ausgemacht mit einer Steigerung des Außenbeitrages um rund 6 % bei gleichzeitiger Stagnation des privaten wie öffentlichen Konsums. Für den Arbeitsmarkt wurde allenfalls ein geringer Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen erwartet, während die registrierte Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau stagnieren sollte. Die tatsächliche Entwicklung im ersten Halbjahr 2005 brachte ein Wachstum von 0,9 % gegenüber dem Vorjahr, nicht zuletzt aufgrund der Hartz IV-Reform stieg die Arbeitslosenzahl auf über 5 Mio.

Das politische Klima war gegenüber den Vorjahren insofern etwas verändert, als die rot-grüne Bundesregierung vor dem Hintergrund der katastrophalen Arbeitsmarktlage und der schlechten Landtagswahlergebnisse in Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen bemüht war, ein besseres Verhältnis zu den Gewerkschaften herzustellen. Das wurde u. a. daran deutlich, dass sie den Entwurf eines auf alle Branchen erweiterten Entsendegesetzes zur Festsetzung von Mindestlöhnen in das Gesetzgebungsverfahren einbrachte. Auch entdeckten führende SPD-Politiker plötz-

lich den ökonomischen Sinn stärkerer Lohnerhöhungen zur Belebung der Binnennachfrage. Und die vom SPD-Vorsitzenden angeschobene „Heuschreckendebatte“ zur Kritik der Tätigkeit ausländischer Fondsgesellschaften kann ebenfalls vor diesem Hintergrund interpretiert werden.

Bei den *Lohn- und Gehaltsforderungen* markierte die IG Metall mit ihrer Forderung nach einer 6,5-prozentigen Tarifierhöhung für die Stahlindustrie den höchsten Wert, der zweifelsohne auch eine Reaktion auf die hervorragende Branchenkonjunktur war. In den übrigen Branchen bewegten sich die Forderungen überwiegend zwischen 3,5 und 4 %. Die IG BCE verzichtete in dieser Runde auf eine quantifizierte Forderung für ihre Hauptbranche, die chemische Industrie. Stattdessen forderte sie eine „reale Einkommenserhöhung“, die auch die Produktivitätsentwicklung der Branche berücksichtigen sollte. Im öffentlichen Dienst stellte ver.di ebenfalls keine konkrete Entgeltforderung auf.

Den ersten großen Abschluss der Tarifrunde 2005 (*Übersicht 1*) tätigte ver.di am 9.2. im *öffentlichen Dienst*. Parallel zur grundlegenden Reform der Tarifstrukturen durch den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vereinbarten die Tarifparteien für die Beschäftigten beim Bund und bei den Kommunen Einmalzahlungen von jeweils 300 € für die Jahre 2005, 2006 und 2007 (Punkt 3.1).

Der *Stahlabschluss* vom 11.5. brachte zweifellos das beste Tarifiergebnis des ersten Halbjahres mit einer Pauschalzahlung von insgesamt 500 € für den Zeitraum von April bis August 2005 und einer anschließenden tabellenwirksamen Tarifierhöhung um 3,5 % bis Ende August 2006 (Punkt

3.2). Ebenfalls ganz vorne liegt die *chemische Industrie* mit einer Tarifierhöhung um 2,7 % für 19 Monate und einer Einmalzahlung von 1,2 % bezogen auf die Laufzeit spätestens bis zum Februar 2006 (Punkt 3.3).

In der *Druckindustrie* verständigten sich ver.di und die Druckarbeitgeber erst nach sehr konfliktreichen monatelangen Verhandlungen am 16.6. auf eine Neufassung zahlreicher manteltariflicher Regelungen, wobei es der Gewerkschaft gelang, bei zahlreichen Zugeständnissen an anderer Stelle die tarifliche 35-Stunden-Woche im Kern zu verteidigen. Die Einkommensanhebung sah neben einer Pauschale von 340 € insgesamt für April 2005 bis März 2006 eine Tarifierhöhung von 1,0 % ab 1.4.2006 für 12 Monate vor (Punkt 3.4).

Im *Bauhauptgewerbe* einigten sich die Tarifparteien am 21.6. nach 15-monatigen Verhandlungen auf ein Tarifpaket, das neben einer Arbeitszeitverlängerung von 39 auf 40 Stunden eine bessere Beschäftigungssicherung und moderate Lohnsteigerungen vorsieht. Letztere beinhalten Pauschalzahlungen von jeweils 30 € für September 2005 bis März 2006 sowie eine 1 %ige Tarifierhöhung ab 1.4.2006 für ein weiteres Jahr. Zum Redaktionsschluss die-

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

e-mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de

Götz Bauer, Andrea Taube, Monika Müller, Ulrich Schmidt, Monika Schwacke-Pilger und Monika Wiebel sind SachbearbeiterInnen im WSI-Tarifarchiv.

ses Berichts lief noch die Erklärungsfrist (Punkt 3.5).¹

2 Ergebnisse im Überblick

Im ersten Halbjahr des Jahres 2005 schlossen die Gewerkschaften des DGB Einkommenstarifverträge für rund 4,4 Mio. Beschäftigte ab, darunter rund 0,8 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht rund 22 % der von Tarifverträgen erfassten ArbeitnehmerInnen.

In den nachfolgenden lohnstatistischen Berechnungen wurden allerdings die Ergebnisse von zwei wichtigen Tarifbereichen nicht berücksichtigt. Im *öffentlichen Dienst* tritt ab Oktober 2005 eine komplett neue Entgeltstruktur in Kraft, die mit den alten Lohn- und Gehaltsstrukturen nicht mehr vergleichbar ist. Im *Bauhauptgewerbe* steht der Abschluss vom 21.6. unter einer Erklärungsfrist bis zum 29.7. und ob er in Kraft treten wird, war zum Redaktionsschluss nicht sicher. Unter Einbeziehung dieser beiden Bereiche würde die durchschnittliche Abschlussrate für dieses Jahr deutlich niedriger ausfallen.

Die *durchschnittliche Abschlussrate* in den übrigen Tarifbereichen betrug für rund 2 Mio. Beschäftigte in Westdeutschland 2,1 %, für rund 0,35 Mio. Beschäftigte in Ostdeutschland 3,7 %. Diese Größe berücksichtigt nur die tabellenwirksamen Tarifierhebungen, d.h. sie schließt auch Stufenanhebungen ein, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, berücksichtigt jedoch nicht Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen. Im Osten kommt der relativ hohe Wert vor allem durch die Niveauehebungen bei der Deutschen Bahn AG von 93 auf 100 % des Westniveaus je nach Entgeltgruppe in 2005 bzw. 2006 zustande.

Berücksichtigt man lediglich die im 1. Halbjahr 2005 in Kraft getretenen Tarifierhebungen, ergibt sich für die westdeutschen Länder eine Abschlussrate von 1,9 %, für die neuen Länder von 2,0 %. Differenziert man diese Größe für ganz Deutschland nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr folgende Streuung: Am unteren Ende liegt der Bereich Öffentliche Dienste, Gebietskörperschaften mit 1,3 %² und der Bereich Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck mit 1,4 %. An der Spitze ste-

Übersicht 1: Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 2005

Abschluss	Tariffbereich	Ergebnis
09.02.2005	Öffentlicher Dienst Bund, Gemeinden West und Ost	Einmalzahlung von je 300 € in 2005, 2006 und 2007 neue, einheitliche Entgeltstruktur für ArbeiterInnen und Angestellte ab 10/2005
28.02.2005	Deutsche Bahn AG	nach 4 Nullmonaten (März – Juni) jew. 50 € Pauschale für Juli 2005 – Juni 2007 1,9 % zum 30.06.07
14.03.2005	Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie Baden-Württemberg	40 € Pauschale für April 1,54 % ab 05/2005 – 03/2006
26.04.2005	Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen	nach 8 Nullmonaten (August 2004 – März 2005) 2,9 % ab 04/2005 – 04/2006 (Sonderregelung für Kraftfahrer)
03.05.2005	Textilindustrie Ost	400 € Pauschale insg. für Mai 2005 – Oktober 2006 1,8 % Erhöhung ab 11/2006 – 03/2007
11.05.2005	Stahlindustrie Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen	500 € insg. Pauschale für April – August 3,5 % ab 09/2005 – 08/2006
19.05.2005	Stahlindustrie Ost	Abschluss wie West
31.05.2005	Kfz-Gewerbe Baden-Württemberg	von 95 € Pauschale für März – Mai 2005 1,5 % ab 06/2005 – 02/2006
02.06.2005	Steinkohlenbergbau West	400 € Pauschale für Mai 2005 – Dezember 2006 1,5 % ab 01/2007 – 12/2007
16.06.2005	Druckindustrie	340 € Pauschale insg. für April 2005 – März 2006, 1,0 % Erhöhung ab 04/2006 – 03/2007
16.06.2005	Chemische Industrie West	2,7 % Erhöhung regional unterschiedlich ab 06/07/08/2005 für 19 Monate Einmalzahlung von 1,2 % bezogen auf die Laufzeit spätestens zum Februar 2006
21.06.2005	Bauhauptgewerbe	Nach 17 (Ost: 24) Nullmonaten 30 € Pauschale für West, 15 € für Berlin jew. für 09/2005 – 03/2006 1,0 % ab 04/2006 – 03/2007 (Erklärungsfrist bis 29.7.2005)

Quelle: WSI-Tarifarchiv Stand: 06/2005

WSI Hans Böckler Stiftung

hen der Bereich Energie- und Wasserversorgung mit 2,5 % und das Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe mit 2,6 %.

Die *jahresbezogene* Steigerung der Tarifverdienste beträgt für dieses Jahr auf der Basis der vorliegenden Abschlüsse (Stichtag 20.6.2005) durchschnittlich 1,8 %. Darin sind auch jene Steigerungen für 2005 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 unter der Höhe des Vorjahres (2004: 2,0 %). Hier ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen (*Tabelle 1*). Die Tarifsteigerung in den alten Ländern liegt mit 1,8 % unter der in den neuen Ländern mit 2,1 %. Ausschlaggebend dafür sind die relativ hohen Steigerungsraten in den Bereichen Verkehr und Nachrichten-

übermittlung (2,6 %), Gebietskörperschaften, Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe (3,3 %) sowie im Bereich Energie und Wasserversorgung, Bergbau (2,5 %).

Im Jahr 2005 liegt also die vorläufige jahresbezogene Tarifsteigerung von durchschnittlich 1,8 % in etwa auf der Höhe der absehbaren Preissteigerungsrate von gut 1,7 % (Januar – Juni 2005). Andererseits wird angesichts einer voraussichtlichen Steigerung der Arbeitsproduktivität von rund 1 – 1,2 % in diesem Jahr der kostenneutrale Verteilungsspielraum nicht ausgeschöpft. Daran dürfte sich auch angesichts der noch ausstehenden Tarifabschlüsse im Bereich des Einzel- und Großhandels, im Versicherungsgewerbe und in anderen kleineren Branchen bis zum Jahresende wenig ändern. Zu berücksichtigen ist außerdem, dass ein nicht geringer Teil der jahresbezogenen Steigerung auf Pauschal- und Ein-

¹ Daher wurde der Abschluss in der Lohn- und Gehaltsstatistik dieses Berichts auch nicht berücksichtigt.

² Dahinter verbergen sich allerdings lediglich Abschlüsse für 9.600 Beschäftigte, der große Tarifbereich öffentlicher Dienst ist – wie erwähnt – nicht berücksichtigt.

Tabelle 1: Tarifsteigerung 2005¹

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

¹ Jahresbezogene Erhöhung 2005 gegenüber 2004

² Ohne Abschluss Bauhauptgewerbe wegen laufender Erklärungsfrist

³ Ohne Abschluss Öffentlicher Dienst wegen neuer Entgeltstruktur

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2005 Stand: 20. 6. 2005

WSI Hans Böckler
Stiftung

malzahlungen beruht, die sich nicht dauerhaft in den Tabellenvergütungen niederschlagen, also auch keine nachhaltige Verteilungswirkung zugunsten der ArbeitnehmerInnen entfalten.

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 2,0 Mio. Beschäftigten errechnet sich ein Tarifniveau Ost/West von 94,2 %, eine Steigerung gegenüber Ende 2004 um 0,2 %. Dies ist auf geringfügige Anpassungen in einigen Tarifbereichen, aber auch auf statistische Effekte (veränderte Branchengewichte) zurückzuführen.

3

Ausgewählte Tarifrunden

3.1 ÖFFENTLICHER DIENST

Die Tarifrunde 2005 brachte einen tief greifenden Umbruch im Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes. Die Tarifparteien vereinbarten eine grundlegende Reform des Tarifwerks für die ArbeiterInnen und Angestellten, die nicht nur eine Umgestaltung der Vergütungsbestimmungen, sondern auch der Arbeitszeitregelungen und zahlreicher anderer manteltariflicher Vorschriften beinhaltete. Verknüpft wurde dies mit einem Lohn- und Gehaltsabschluss, der die Einkommensentwicklung für einen Zeitraum von fast drei Jahren regelt.

AUSGANGSLAGE

Der Handlungsdruck für die Neugestaltung des Tarifrechts im öffentlichen Dienst speiste sich aus mehreren Quellen: Zum einen weist das bisherige Tarifwerk mittlerweile ein beachtliches Alter auf. So stammt der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) vom Anfang der 60er Jahre und ist trotz aller Modifikationen, die er und auch die Arbeiter-Tarifverträge im Laufe der Jahrzehnte erfahren haben, in seinen Grundstrukturen weitgehend unverändert geblieben. Aus Sicht beider Tarifparteien waren grundlegende Überarbeitungen erforderlich.

Zum andern ergab sich Veränderungsbedarf aufgrund des Strukturwandels des öffentlichen Dienstes selbst. Die Schaffung des europäischen Binnenmarktes setzte die öffentlichen Unternehmen und Betriebe unter einen enormen Wettbewerbsdruck. Sie verloren aufgrund der Liberalisierung in zahlreichen Bereichen ihre Monopolstellung, so etwa im Bereich der Energiewirtschaft, des Nahverkehrs, der Abfallwirtschaft und der Krankenhäuser. Dies führte zu gravierenden institutionell-organisatorischen Veränderungen in diesem Bereich.

Schließlich sorgte seit Anfang der 90er Jahre die zunehmend prekäre Finanzsituation der Gebietskörperschaften dafür, dass die Arbeitgeber auch nach tarifpolitischen Auswegen suchten, um die Personalkosten zu begrenzen. Die andere Alternative war die zunehmende Tariffucht, um die relativ hohen Tarifstandards des öffentlichen Dienstes unterlaufen zu können. Verknüpft mit den Erosionsprozessen bei den Arbeitgeberverbänden ergab sich daraus auch

für die Gewerkschaften eine prekäre Situation.

Im Rahmen des Abschlusses der Tarifrunde 2002/03 wurde im Januar 2003 eine „Prozessvereinbarung“ abgeschlossen, die Ziele, Grundsätze und Verfahren des weiteren Vorgehens der Tarifvertragsparteien festlegte. Zu den darin festgehaltenen Zielsetzungen der Tarifparteien gehörten folgende Punkte:

- Stärkung der Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes,
- Aufgaben- und Leistungsorientierung,
- Kunden- und Marktorientierung,
- Straffung, Vereinfachung und Transparenz,
- Praktikabilität und Attraktivität,
- Diskriminierungsfreiheit,
- Lösung vom Beamtenrecht,
- einheitliches Tarifrecht für Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter.

VERHANDLUNGEN

Die Verhandlungen zogen sich über einen Zeitraum von zwei Jahren hin. Es gab eine zentrale Lenkungsgruppe und zusätzlich neun Projektgruppen, die ihre Arbeit im Mai 2003 aufnahmen. Der Verhandlungsprozess wurde durch das Verhalten der Länder in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nachhaltig beeinträchtigt: Im Juni 2003 kündigte die TdL die Tarifverträge über die Zuwendung mit Wirkung zum 1. Juli 2003. Damit entfielen die Tarifbindungen für neu eingestellte Beschäftigte und für Beschäftigte mit Vertragsänderungen. Darüber hinaus drohten mehrere Länder wie Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen mit einem Austritt aus der TdL. Zum Bruch des Verhandlungsprozesses kam es, als die TdL im März 2004 die Tarifverträge über die Arbeitszeitbestimmungen in Westdeutschland kündigte, um auch im Bereich der Tarifbeschäftigten Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu 42 Stunden durchzusetzen, die sie im Beamtenbereich bereits seit einiger Zeit realisiert hatten. Die Gewerkschaften brachen daraufhin die Verhandlungen mit den Ländern ab. Der letzte Lohn- und Gehaltsabschluss vom Januar 2003 lief Ende Januar 2005 aus. Innerhalb von ver.di gab es Diskussionen, ob und mit welcher Einkommensforderung sie in die anstehende Tarifrunde gehen sollte. Letztendlich verzichtete ver.di auf eine bezifferte Forderung, weil klar war, dass es eine Verknüpfung mit der angestrebten Tarifreform geben würde und vor diesem Hintergrund eine isolierte Lohnforderung nicht opportun erschien.

ERGEBNIS

Nach einer letzten dreitägigen Verhandlungsrunde einigten sich die Tarifparteien des Bundes, der Kommunen und ver.di am 9.2.2005 auf die Neugestaltung des Tarifrechts für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst West und Ost. Die neuen Tarifverträge treten zum 1.10. in Kraft, die Einkommenstarifverträge haben eine Laufzeit bis zum 31.12.2007. Folgende Regelungen wurden u.a. vereinbart:

Einheitliches Entgeltsystem

- Einführung einer neuen, einheitlichen Entgelttabelle mit 15 Entgeltgruppen für ArbeiterInnen und Angestellte sowie Beschäftigte in der Krankenpflege;
- Differenzierung der Entgeltgruppen nach Tätigkeitsjahren mit in der Regel 6 Stufen (Stufe 2 - 6 nach 1, 3, 6, 10 und 15 Jahren);
- Einführung einer neuen untersten Entgeltgruppe, die mit 1.286 € West deutlich unterhalb des bisherigen untersten Vergütungsniveaus liegt und vor allem weiteres Outsourcing verhindern soll;
- Wegfall u.a. der allgemeinen Zulage und der Ortszuschläge;
- Besitzstandssicherung des erreichten Einkommens;
- Teilweiser Ausgleich künftiger Einkommensverluste durch einen so genannten Strukturausgleich.

Entgelterhöhung

- Alle ArbeitnehmerInnen des Bundes West und Ost sowie der Kommunen West erhalten für die Jahre 2005, 2006 und 2007 Pauschalzahlungen von jeweils 300 € (Auszubildende jeweils 100 €);
- Für die Beschäftigten in den Gemeinden Ost wird das Tarifniveau von 92,5 % zum 1. Juli 2005/2006/2007 jeweils um 1,5 % angeglichen;
- Laufzeit des Entgeltabschlusses bis 31.12.2007.

Leistungsorientierte Bezahlung

- Ab dem Jahr 2007 wird eine variable leistungsorientierte Bezahlung im Volumen von 1,0 % eingeführt (Zielgröße: 8,0 % der Entgeltsumme des jeweiligen Arbeitgebers);
- Finanzierung erfolgt aus Mitteln der abgesenkten Sonderzahlung.

Sonderzahlung

- Die Auszahlung der Sonderzahlung erfolgt in 2005 und 2006 auf der Grundlage des bisherigen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes;

- Ab 2007 wird die Sonderzahlung zusammengefasst und einmal jährlich dynamisiert ausgezahlt. Sie beträgt 90/80/60 % eines Monatseinkommens für die Entgeltgruppen 1-8/9-12/13-15;
- Im Osten beträgt die Sonderzahlung 75 % des Westniveaus.

Arbeitszeitdauer

- Die Arbeitszeit für die Beschäftigten des Bundes wird im Westen von 38,5 auf 39 Stunden/Woche erhöht, im Osten wird sie von 40 auf 39 Stunden/Woche abgesenkt, die Entgelthöhe ändert sich dadurch nicht;
- In den *Kommunen* wird die bisherige Arbeitszeit von 38,5/40 Stunden/Woche (West/Ost) beibehalten;
- Einführung einer Öffnungsklausel: Arbeitszeitverlängerung bis zu 40 Stunden pro Woche auf *kommunaler Ebene* im Westen ist möglich. Voraussetzung ist eine Vereinbarung auf landesbezirklicher Ebene.

Arbeitszeitgestaltung

- Ausgleichszeitraum für die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt 1 Jahr;
- Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Std. möglich ohne Überstundenzuschläge bei Mehrarbeit;
- Tägliche Rahmenzeit von 12 Std. in der Spanne von 6 bis 20 Uhr möglich;
- Arbeitszeitkontenregelung durch Betriebs- und Dienstvereinbarung möglich.

Unkündbarkeit

- Die im Westen geltenden Bestimmungen zur Unkündbarkeit (ArbeiterInnen: 15 Jahre Beschäftigungszeit, Angestellte: 40 Jahre und 15 Jahre Beschäftigungszeit) bleiben erhalten.

Meistbegünstigungsklausel

- Wenn ver.di für ein oder mehrere Bundesländer einen Tarifvertrag abschließt, der in den Bereichen Arbeitszeit und Sonderzahlung (Zuwendung, Urlaubsgeld u.ä.) abweichende Inhalte hat oder beim Entgelt für die Arbeitgeber günstigere Regelungen enthält, dann gilt dies zugleich als nicht widerrufbares Angebot an Bund und Kommunen.

Zahlreiche Einzelregelungen mussten und müssen noch im Rahmen von Redaktionsverhandlungen vereinbart werden. Die ver.di-Bundestarifkommission stimmte dem Verhandlungsergebnis mit 80 Ja-, 32 Nein-Stimmen und 5 Enthaltungen zu. Die neuen Tarifverträge treten zum 1.10. in Kraft.

BEWERTUNG

In der (ver-)öffentlich(t)en Meinung gab es durchweg gute Noten für den Abschluss: „Geglückte Modernisierung“ (Süddeutsche Zeitung), „Radikalreform“ (Handelsblatt), „historische Reform“ (Neue Ruhr/Neue Rhein-Zeitung) – so und ähnlich lauteten die Kommentare in der Presse. Die Tarifparteien hoben in ihren Bewertungen übereinstimmend den Tatbestand als positiv hervor, dass es überhaupt gelungen sei, die gesamte Tarifstruktur grundlegend zu überarbeiten, setzten dann allerdings unterschiedliche Akzente. Aus Sicht der Arbeitgeber war vor allem die Abkehr vom Senioritätsprinzip und von den familienstands- und kinderzahlbezogenen Vergütungskomponenten hin zu einer leistungsbezogenen Vergütung von großer Bedeutung. Dass die leistungsbezogenen Komponenten nicht „on top“ gezahlt, sondern kostenneutral durch Umwidmung eines Teils der Sonderzahlung finanziert werden, fand ebenfalls ihre ausdrückliche Würdigung. Des Weiteren begrüßten die Arbeitgeber die Einrichtung der neuen Niedriglohngruppe und die aus ihrer Sicht „moderate“ Arbeitsverlängerung und die Möglichkeit der regionalen Öffnung. Insgesamt konnten der Gewerkschaftsseite aus ihrer Sicht „Zugeständnisse abgerungen werden, die zuvor kaum vorstellbar erschienen“ (Böhle 2005; vgl. auch die Presseerklärung von Otto Schily vom 9.2.2005).

Nach Auffassung des ver.di-Vorsitzenden Frank Bsirske ist das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes mit den neuen Verträgen „zukunftsfest“ gemacht worden. ver.di stellte in ihrer Bewertung darauf ab, dass durch die neue Tarifstruktur keine/r der Beschäftigten etwas verliert, aber viele, vor allem jüngere Beschäftigte, materiell dazu gewinnen werden. Die neuen Vergütungsstrukturen und -formen schafften Transparenz und eröffneten Chancen. Positiv wertete ver.di auch die Arbeitszeitverkürzung für die Bundesbeschäftigten im Osten und die Beibehaltung der tariflichen Regelarbeitszeit von 38,5 Std. für die Kommunalbeschäftigten im Westen. Durch die neuen Arbeitszeit(konto)regelungen verbesserten sich die Möglichkeiten, souveräner über die Arbeitszeit zu bestimmen.

Wie bereits in dem Abstimmungsergebnis der Bundestarifkommission deutlich wurde, gab es innerhalb von ver.di auch durchaus kritische Stimmen zu dem Abschluss, die verschiedene Probleme thematisierten (Sauerborn 2005; Wendl 2005):

So wurde moniert, dass der Abschluss langfristig eine Absenkungswirkung gegenüber dem bisherigen Tarifniveau mit sich bringe und die Regelungen zur Bestandssicherung keinen kompletten Schutz böten. Kritisiert wurde auch die neu eingeführte Niedriglohngruppe, die ein Einfallstor in eine Lohndumpingspirale darstelle. Ebenso fand die Öffnungsklausel zur Arbeitszeit für den kommunalen Bereich nicht nur Zustimmung. Schließlich wurde auch die Einführung von Leistungslohnkomponenten als weitreichender „Paradigmenwechsel“ problematisiert. Insgesamt wurde kritisiert, dass ver.di von Anfang an auf ein mobilisierendes tarifpolitisches Konzept zugunsten eines moderierten Konzepts verzichtet habe. Allerdings wurde den linken Kritikern aus den eigenen Reihen entgegengehalten, dass es teilweise an einer selbstkritischen Einschätzung der Kampf- und Durchsetzungsfähigkeit von ver.di gefehlt habe und eine abstrakte Einforderung des Erhalts der Tarifstandards allein nicht ausreichend sei.

VERHANDLUNGEN MIT DEN LÄNDERN

Nach dem Abschluss mit Bund und Gemeinden forderte ver.di die Länder auf, das erzielte Ergebnis zu übernehmen. Erst am 14.4. begannen Gewerkschaften und TdL mit Verhandlungen, die dann auf den 24.4. vertagt wurden. Bundesweit gab es zahlreiche Protestaktionen und Warnstreiks, an denen sich zehntausende Beschäftigte beteiligten. Die Verhandlungsführung der Länder beharrte auf einer längeren Arbeitszeit für alle auf bis zu 42 Stunden für die seit Mai 2004 neu eingestellten Beschäftigten sowie einer Öffnungsklausel, um die Arbeitszeit für alle regional auf bis zu 42 Stunden verlängern zu können. Kompromissvorschläge von ver.di bei der Arbeitszeit, bei den Einmalzahlungen, im Hochschul- und Lehrerbereich führten nicht zum gewünschten Erfolg. Am 25.4. erklärte die Bundestarifkommission die Verhandlungen für gescheitert. Seitdem hat es wiederholt Protestaktionen und Warnstreiks von ver.di auf Länderebene gegeben.

3.2 STAHLINDUSTRIE

Die Tarifrunde in der Stahlindustrie unterschied sich deutlich von den anderen Runden: Die ökonomische Situation und die weiteren Aussichten der Branche sind glänzend, die Gewerkschaften sahen sich dem-

zufolge in einer guten Verhandlungsposition und die Beschäftigten waren angesichts eher zurückhaltender Abschlüsse in der Vergangenheit sehr wohl bereit, aktiv für die gewerkschaftlichen Forderungen einzutreten. Der Tarifabschluss des Jahres 2003 hatte eine Tarifierhöhung von 1,7 % ab Januar 2004 und weitere 1,1 % ab November desselben Jahres bis Ende März 2005 vorgesehen.

Die IG Metall stellte für die Stahlindustrie die mit Abstand höchste Forderung der Tarifrunde auf: Sie verlangte eine Anhebung der Tariflöhne und -gehälter um 6,5 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten. Außerdem sollte eine „ergebnisorientierte Beratung“ von Konzepten zur Beschäftigungssicherung und Innovationsentwicklung erfolgen. Die Stahlarbeitgeber reagierten erwartungsgemäß heftig: Die Forderung lasse „jedes vernünftige Augenmaß vermissen“. Die sehr zyklisch verlaufende Branchenkonjunktur erlaube es nicht, die momentan günstige Situation zur Grundlage eines Abschlusses zu machen. Die Beschäftigten seien in vielen Unternehmen durch betriebliche Sondervergütungen bereits am Erfolg beteiligt worden.

In der 1. Verhandlungsrunde am 17.3. tauschten die Tarifparteien vor allem die gesamt- und stahlwirtschaftlichen Einschätzungen aus. In der 2. Runde am 7.4. konzentrierte sich die Diskussion auf die wirtschaftliche Situation in den einzelnen Stahlunternehmen. Ein Angebot legten die Arbeitgeber noch nicht vor. Dies erfolgte erst in der 3. Verhandlungsrunde am 14.4. Die Arbeitgeber boten an:

- Einmalzahlung von 500 €, in zwei Teilbeträgen: 300 € im Mai 2005 und 200 € im Februar 2006;
- Anhebung der Löhne und Gehälter um 1,9 % ab April 2005 mit einer Laufzeit von 19 Monaten bis Oktober 2006.

Die IG Metall lehnte das Angebot als „völlig inakzeptabel“ ab. Es habe mit der Branchensituation nichts zu tun und sei im Wesentlichen politisch motiviert. Vor der nächsten Runde rief die IG Metall zu Warnstreiks auf. Am 19. und 20.4. beteiligten sich rund 19.000 Beschäftigte an Protestaktionen, am 29.4. noch einmal rund 20.000. Unter dem Eindruck dieser Kampfmaßnahmen besserten die Arbeitgeber in der Runde am 3.5. nach: Sie boten eine Erhöhung um 2,4 % und stockten die Einmalzahlung auf 800 € auf. Die IG Metall

lehnte das Angebot mit Verweis auf die „boomhafte Situation“ in der Stahlindustrie ab. Insbesondere kritisierte sie die angestrebte „Wende“ in der Tarifpolitik der Arbeitgeber, die den Beschäftigten keine *dauerhafte* Beteiligung an den erreichten Produktivitäts- und Gewinnsteigerungen mehr einräumen wollte. Um den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen, erklärte die IG Metall das Scheitern der Verhandlungen und setzte die Durchführung einer Urabstimmung vom 13. bis 19.5. an.

Noch vor Beginn der Urabstimmung kam es am 10. und 11.5. noch einmal zu Tarifverhandlungen, in deren Verlauf die Arbeitgeber ihr Angebot noch zweimal nachbesserten. Schließlich wurde folgendes *Ergebnis* vereinbart:

- Für die Monate April bis August 2005 wird eine Pauschale von insgesamt 500 € gezahlt;
- Die tariflichen Löhne und Gehälter werden ab September 2005 für 12 Monate um 3,5 % erhöht;
- Entsprechend einer Vereinbarung aus 2003 erhalten Auszubildende lediglich einen Betrag von insgesamt 100 € bei gleich bleibenden Ausbildungsvergütungen, da sich die Arbeitgeber verpflichtet hatten, zusätzliche Ausbildungsplätze einzurichten.

Außerdem wurde vereinbart, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich mit Fragen der Innovationsentwicklung und der Beschäftigungssicherung befassen soll. Die Tarifkommission (70 Stimmberechtigte) nahm das Ergebnis mit großer Mehrheit (9 Gegenstimmen) an. IG Metall-Bezirksleiter *Detlef Wetzel* zeigte sich „sehr zufrieden“. Es gebe keine Branche, „die auch nur annähernd ein so gutes Ergebnis erzielt“ habe. Der Versuch, die Tarifierhebung auf einen Ausgleich der Preissteigerungsrate zu begrenzen, sei abgewehrt worden. Der IG Metall-Vorsitzende *Peters* kommentierte das Ergebnis mit den Worten: „Die Jahre des Verzichts sind vorbei.“ Der zweite Vorsitzende der IG Metall, *Berthold Huber*, bezeichnete die Einigung als „Erfolg gegenüber dem Shareholder-Kapitalismus“.

Angesichts dieser Zufriedenheit kann die Enttäuschung auf Arbeitgeberseite nicht verwundern. Der Vorsitzende des Arbeitgeberverbandes Stahl, *Helmut F. Koch*, nannte den Abschluss ausdrücklich „kein(en) Kompromiss, wie er üblicherweise am Ende einer Tarifaueinanderset-

zung stehen sollte“. Weder die Struktur noch die Höhe des Abschlusses seien „ökonomisch ratsam“. Positiv sei lediglich die relativ lange Laufzeit. Zugestimmt habe man vor allem wegen der Eskalation des Tarifkonflikts durch die IG Metall. Gesamtmetallpräsident *Kannegieser* sprach von einem „überhöhten“ und BDA-Präsident *Dieter Hundt* von einem „erpressten Abschluss“.

OSTDEUTSCHLAND UND SAARLAND
Für die ostdeutsche Stahlindustrie hatte die IG Metall dieselben Forderungen gestellt. Die Tarifverhandlungen führten am 19.5. zu einer Übernahme des West-Ergebnisses. Im Saarland einigten sich die Tarifparteien am 4.7. wie folgt: Arbeiter und Angestellte erhalten für die Monate Juli 2005 bis Januar 2006 pauschal jeweils 100 € pro Monat. Ab dem 1.2.2006 steigen die Einkommen für alle Beschäftigten um 3,5 % mit einer Laufzeit bis zum 30.11.2006.

3.3 CHEMISCHE INDUSTRIE

In der chemischen Industrie liefen die regionalen Vergütungstarifverträge Ende Mai, Juni bzw. Juli aus. Sie hatten neben einer Einmalzahlung eine lineare Erhöhung der Tarifentgelte um 1,5 % bei einer Laufzeit von 13 Monaten beinhaltet. Der Hauptvorstand der IG BCE legte am 7.3.2005 eine Forderungsempfehlung für die Tarifrunde 2005 vor. Der Schwerpunkt lag auf einer Erhöhung der realen Einkommen. Es sollte ein Tarifabschluss angestrebt werden, der „die hohe Leistungsfähigkeit und Qualifikation der Beschäftigten sowie die Produktivitätsentwicklung berücksichtigt und neben dem Ausgleich der Preissteigerung eine reale Einkommenserhöhung sicherstellt“. Anders als im Vorjahr verzichtete die Gewerkschaft auf eine Quantifizierung der Entgeltforderung. Die Zahl der Ausbildungsplätze sollte im Rahmen des bestehenden Tarifvertrages zur Ausbildungsforderung nochmals gesteigert werden. Außerdem strebte die IG BCE eine Regelung zur verbindlichen Altersvorsorge an. Neu war zudem die Forderung nach einer Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern. Damit nahm die IG BCE Bezug auf die Debatte um tarifliche Vorteilsregelungen, die im vergangenen Jahr entbrannt war und in einigen Tarifbereichen (z. B. Metallindustrie NRW) zu konkreten Vereinbarungen geführt hatte (WSI-Tarifbericht 2004). Konkret stellte sich die Gewerkschaft die

Einführung eines Anspruchs auf bezahlte Freistellung zugunsten einer Qualifizierungsmaßnahme vor. Dazu sollten die Tarifvertragsparteien eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz gründen. Anspruch auf Leistungen dieser Einrichtung sollten nur Gewerkschaftsmitglieder haben. Zur Finanzierung sollten die Unternehmen verpflichtet werden, 8 Promille der Brutto Lohn- und -gehaltssumme als Beitrag zu zahlen.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) forderte im Gegenzug eine „tarifpolitische Stabilitätsrunde“. Tarifpolitische Vorsicht sei geboten, weil der Chemieaufschwung sich auf dünnem Eis bewege und die Konjunktur in mehrfacher Hinsicht nach Branchen und Betriebsgröße gespalten sei. Bei den Tarifforderungen der Gewerkschaft handele es sich um ein kompliziertes und kostenträchtiges Paket. Die Forderung nach Bonusregelungen für Gewerkschaftsmitglieder lehnte der Verband strikt ab.

Nach einer Verhandlungsrunde auf regionaler Ebene wurde ab dem 7.6. auf zentraler Ebene verhandelt. Strittig war insbesondere die Bewertung der wirtschaftlichen Situation. Aus Sicht der IG BCE rechtfertigte der stabile Aufschwung in der 2. Jahreshälfte eine kräftige Reallohnerhöhung, der BAVC wies darauf hin, dass die guten Ergebnisberichte der großen Chemie-Unternehmen nicht repräsentativ für die gesamte Branche seien. In den regionalen Verhandlungen hatten sie den Verteilungsspielraum mit 0,7 bis 1 % beziffert. Die zweite Runde, die am 16.6. in Lahnstein stattfand, führte bereits nach wenigen Verhandlungsstunden zum Ergebnis.

Das *Ergebnis* beinhaltet folgende Komponenten:

- Erhöhung der Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,7 % regional unterschiedlich ab 1.6./1.7./1.8.2005 für eine Laufzeit von 19 Monaten bis 31.12.2006 bzw. 31.1. und 28.2.2007;
- Zusätzliche Einmalzahlung in Höhe von 1,2 % pro Monat der Laufzeit. Eine Öffnungsklausel sieht vor, dass Unternehmen in einer wirtschaftlich schwierigen Lage den Betrag senken, wegfallen lassen oder den Auszahlungszeitpunkt neu festlegen können. Voraussetzung ist das Einverständnis der Betriebsräte, nicht jedoch der Gewerkschaft;
- Die Inanspruchnahme der vermögenswirksamen Leistungen erfolgt ab 1.1.

2006 verbindlich für die Altersvorsorge: Aufstockung des Betrages von 478,57 € um einen Arbeitgeberbeitrag von 134,98 €. Für jede weiteren umgewandelten 100 € erfolgt ein Arbeitgeberzuschuss von 13 € (Chemietarifförderung);

- Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“: Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen um 1,6/1,7 % in den Ausbildungsjahren 2006/2007. Dadurch soll es im Jahr 2007 rund 7 % mehr Ausbildungsplätze geben. Bei einer Steigerung um weniger als 1,1/1,2 % werden unverzüglich Verhandlungen aufgenommen;
- Unterstützungsverein Chemische Industrie (UCI): Umstellung der Unterstützungsleistung auf monatlichen Festbetrag;
- Redaktionelle Überarbeitung des Manteltarifvertrages; Beibehaltung und Festschreibung der Arbeitszeit bis Ende 2007;
- Wiederinkraftsetzung der Regelungen über die abgesenkten Einstiegsstarife.

Keine Regelungen wurden zu der von der IG BCE geforderten Besserstellung von Gewerkschaftsmitgliedern getroffen. Im Ergebnisprotokoll zum Gesamtpaket heißt es: „BAVC und IG BCE werden außerhalb der Tarifgespräche die Grundsatzdiskussion über Wert und Inhalte der Sozialpartnerschaft und die Rolle der Gewerkschaft in Unternehmen und Gesellschaft unter Berücksichtigung der Förderung beiderseitiger Verbandsinteressen an mitgliederstarken Organisationen fortführen.“

Am 1.7. wurde der Abschluss in seinen Kernpunkten auch für die ostdeutsche Chemieindustrie übernommen. Außerdem wurden weitere Anpassungsstufen des Ost-Entgelts an das Westniveau vereinbart. Bereits im Jahr 2002 war grundsätzlich eine Niveaueinstufung auf 100 % bis zum Jahr 2009 vereinbart worden, die einzelnen Stufen werden jeweils in den laufenden Entgelttrunden konkret festgelegt. Zum 1.10.2005 stiegen die Tarifentgelte um 2,5 % (Stufenanhebung aus Abschluss 2004), zum 1.10.2006 um 1,5 % und zum 1.10.2007 noch einmal um 1,6 %. Die Tarifparteien einigten sich ferner auf die Vereinheitlichung der tariflichen Altersvorsorge zum 1.1.2007 für die chemische Industrie in ganz Deutschland. Die Erklärungsfrist für den Ost-Abschluss läuft bis zum 20.7.

IG BCE-Tarifvorstand *Werner Bischoff* nannte das Ergebnis insgesamt „für uns positiv und zukunftsweisend“ und hob insbesondere die reale Einkommenssteigerung hervor. Das Ergebnis „entspricht der Lage in der chemischen Industrie“. Die Chemie-Arbeitgeber betonten, dass die Einmalzahlung nicht in die Tarifbasis eingehe und „vollständig flexibilisiert“ sei. Ihr Verhandlungsführer, *Hans-Carsten Hansen*, bezifferte die „Dauerbelastung“, die aus dem Abschluss resultiert, auf „lediglich 2 %“. Auf Seiten der IG BCE war demgegenüber von 2,8 % die Rede.

Gemessen an den anderen Abschlüssen der Tarifrunde 2005 liegt das Tarifergebnis für die chemische Industrie zweifellos am oberen Rand. Allerdings sind nur rund zwei Drittel des Ergebnisses tabellenwirksam und damit dauerhaft gesichert, ein Drittel in Form der Einmalzahlung hat zeitlich befristete Wirkung und kann zudem aufgrund der Öffnungsklausel auf betrieblicher Ebene noch reduziert werden.

3.4 DRUCK- UND PAPIERINDUSTRIE

In beiden Branchen waren zweijährige Abschlüsse aus dem Jahr 2003 Ende März 2005 ausgelaufen. Am 16.2.2005 beschlossen die zentralen Tarifkommissionen der Druckindustrie und der Papierverarbeitung als tarifpolitische Forderung eine Anhebung der Löhne und Gehälter um 3,7 % ab 1.4.2005 mit einer Laufzeit von 12 Monaten. Zur Begründung verwiesen sie auf die „deutlich verbesserte wirtschaftliche Lage“ in der Druckindustrie und auf die „anhaltend stabile Situation“ in der Papierverarbeitung. ver.di sah sich in einer extrem schwierigen Ausgangsposition, weil die Arbeitgeberverbände beider Branchen bereits 2004 die Manteltarifverträge gekündigt und massive Einschnitte in tarifliche Regelungen und Leistungen gefordert hatten.

DRUCKINDUSTRIE

In der Druckindustrie hatten die Tarifparteien den Manteltarifvertrag neu verhandelt, ohne jedoch zu einer Einigung gekommen zu sein. Die Arbeitgeber forderten u.a.:

- Einbeziehung des Samstags in die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit
- Wegfall von Freischichten, Altersfreizeit und des Zusatzurlaubs im Tiefdruck.
- Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung um bis zu fünf Stunden ohne Lohnausgleich zur Beschäftigungssicherung.

- Mehrjährige Ausgleichszeiträume für die regelmäßige Arbeitszeit.
- Streichung von Sonderentschädigungen für „ungünstigen Arbeitsbeginn“ und „verkürzte Ruhezeiten“.
- Einfrieren und Wegfall der „Antrittsgebühr“ für ungünstige Arbeitszeiten.
- Reduzierung zahlreicher Zuschläge für Neueingestellte.
- Öffnungsklauseln: Möglichkeit zum vollständigen oder teilweisen Wegfall der Jahresleistung bzw. eine Verschiebung der Fälligkeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung.

ver.di kritisierte die Forderungen als Lohnsenkungs- und Arbeitsplatzvernichtungsprogramm und setzte bereits im Frühjahr 2004 folgende Eckpunkte dagegen:

- Abgeltung von Überstunden und Zuschlägen ganz oder teilweise in Freizeit.
- Einbau des (modifizierten) Beschäftigungssicherungstarifvertrages in den Manteltarifvertrag.
- Weitere Regelungen zur Beschäftigungssicherung und Qualifizierung (bezahlte Qualifizierungsfreistellung).
- Tarifliche Rahmenbedingungen für betriebliche Gleitzeitvereinbarungen und Arbeitszeitkonten.

VERHANDLUNGEN

In den ersten sechs Runden bewegte sich am Verhandlungstisch so gut wie nichts. Die Positionen der Tarifparteien waren diametral entgegengesetzt. Die Situation verschärfte sich dadurch, dass die Druckarbeitgeber zur Jahresmitte den Manteltarifvertrag zu Ende März 2005 kündigten. Zeitgleich kündigten die Arbeitgeber in einigen Konzernbetrieben der Druckindustrie die Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit, um bereits vor einer tariflichen Einigung verschlechterte Bedingungen durchzusetzen.

Es schlossen sich weitere Verhandlungsrunden an, die die Blockade nicht auflösen konnten. Der Bundesverband Druck und Medien (bvdM) rechnete bereits im September 2004 damit, dass die Auseinandersetzung ohne Streik nicht zu lösen sein werde. Im Januar 2005 präsentierte der Verband weitere Forderungen zur Verschlechterung bei der Maschinenbesetzung und Bezahlung im Tiefdruck und im Zeitungsdruck. ver.di bot den Arbeitgebern an, unter Berücksichtigung des gesamten Produktionsprozesses Neuregelun-

gen bei der Maschinenbesetzung zu verhandeln.

Am 16.3. fand die erste Lohnverhandlung statt. Die Arbeitgeber bezeichneten die gewerkschaftliche Forderung als „völlig realitätsfremd“. ver.di wies darauf hin, dass die Umsatzsteigerung von 3,1 % und der Zuwachs der Produktivität von über 6 % im Jahr 2004 eine deutliche Aufwärtsentwicklung zeigten. Nach Ende der Friedenspflicht Ende April kam es Anfang Mai zu ersten bundesweiten Warnstreiks. Bis Mitte Juni beteiligten sich zehntausende Beschäftigte aus 190 Betrieben an den zum Teil ganz- und mehrtägigen Kampfmaßnahmen. Die Tarifparteien vereinbarten einen letzten Verhandlungsversuch für den 14.6. Nach einem 22-stündigen Verhandlungsmarathon, der vorübergehend vor dem endgültigen Scheitern stand, gelang dann am 15.6. die Einigung mit folgenden Eckpunkten:

ERGEBNIS

Arbeitszeit

- Beibehaltung der 35-Stunden-Woche und der Verteilung auf Montag bis Freitag.
- Regelmäßige Samstagsarbeit möglich, wenn es um „termingerechte“ Produkte geht.
- Flexible Arbeitszeitkonten: bis zu 220 Plus-Stunden und bis zu 70 Minus-Stunden.
- Freischichten-Regelung für Schichtarbeiter: ab 40 Jahre 1 Tag, ab 50 Jahre 2 Tage, ab 55 Jahre 3 Tage im Jahr.
- Wegfall der 2 Altersfreizeittage für Beschäftigte unter 58 Jahre.
- Tiefdruckzusatzurlaub entfällt in 3 Schritten bis 2009.

Beschäftigungssicherung

- Der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung wird Bestandteil des Manteltarifvertrages.
- Bei Absenkung/Streichung von Urlaubsgeld bzw. Jahresleistung Ausschluss betriebsbedingter Kündigung im Folgejahr bei Verfahrensbeteiligung und Zustimmung der Tarifparteien.
- Übernahme von Auszubildenden für 12 Monate.

Zuschläge:

- Kürzung der Überstundenzuschläge um 5 Prozentpunkte.
- Gestaffelte Reduzierung der Samstagszuschläge (Früh: von 30 auf 25 %, Spät: von 65 auf 45 %, Nacht: von 85 auf 70 %).
- Einfrieren der „Antrittsgebühr“ für Arbeit an Sonn- und Feiertagen;

- Wegfall des Zuschlags für ungünstig liegenden Arbeitsbeginn sowie für Unterschreitung der Ruhezeiten.
- Regelungen für Sonntags-, Nacht- und Feiertagsarbeit unverändert.

Besetzungsregeln

- Reduzierungen im Bereich von Offsetting und Tiefdruck; Erhalt von Kündigungsschutz und Besitzstand;
- Wiederinkraftsetzen der Maschinenbesetzungen.

Lohn und Gehalt

- Einmalzahlung von 340 € für den Zeitraum von April 2005 bis März 2006 (Auszubildende: 75 €); Auszahlung im September;
- Erhöhung der Tarifvergütung um 1 % ab 1.4.2006; Laufzeit bis 31.3.2007.

BEWERTUNG

Die Bewertung dieses Abschlusses durch die Tarifparteien fiel sehr gegensätzlich aus: ver.di stellte ins Zentrum seiner Einschätzung den Erhalt der 35-Stunden-Woche als tariflicher Regelarbeitszeit sowie den Umstand, dass es auch künftig keine (rein) betrieblichen Öffnungsklauseln gibt, die ein Abweichen von den Tarifstandards ohne Zustimmung der Tarifparteien zulassen. Damit konnten zwei aus Arbeitgebersicht zentrale Forderungen abgewehrt werden. Positiv bewertete die Gewerkschaft auch, dass die Regelungen zur Beschäftigungssicherung und zur Übernahme der Auszubildenden tariflich verankert wurden. Insgesamt konnte der Manteltarifvertrag bis Ende 2009 wieder in Kraft gesetzt werden.

Aus Sicht des Bundesverbandes Druck und Medien schlagen vor allem die Arbeitszeitkonten und die Erweiterung der Samstagsarbeit positiv zu Buche. Auch die neuen Zuschlags- und Freischichtenregelungen führten zu einer „gewissen“ Erleichterung für die Betriebe, „wenn auch nicht in dem Maße, wie es sich die Arbeitgeber zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Branche gewünscht hätten“. Letztlich habe der Verband Zugeständnisse machen müssen, um einen „erträglichen und der wirtschaftlichen Situation angemessenen Lohnabschluss zu bekommen“.

PAPIER VERARBEITENDE INDUSTRIE

In der Papier verarbeitenden Industrie kündigten die Arbeitgeber im September vergangenen Jahres den Manteltarifvertrag zum Jahresende 2004. Bereits im Juni 2004 hatten sie einen detaillierten Katalog zur Verschlechterung manteltariflicher Rege-

lungen vorgelegt, der den Forderungen der Druckarbeitgeber sehr ähnlich war. Am 11.11.2004 starteten die Verhandlungen zum Manteltarifvertrag. Weitere Termine folgten am 6.12.2004 und 20.1.2005. ver.di wandte sich strikt gegen die Arbeitgeberforderungen und verlangte von den Arbeitgebern, konkrete Beispiele dafür zu bringen, warum der Tarifvertrag in seiner jetzigen Form die Unternehmen zu sehr einengen. Statt über die Verschlechterung des Manteltarifvertrages zu reden, sollte über die qualitative Weiterentwicklung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung, die Umwandlung von Überstunden und Zuschlägen in Zeit sowie über die tarifliche Regelung von Arbeitszeitkonten verhandelt werden. In der vierten Verhandlungsrunde am 14.2. brachen die Arbeitgeber der Papierverarbeitung die Verhandlungen ohne weiteren Termin ab. Sie kündigten an, nun den „Marsch durch die Betriebe“ machen und ihre Forderungen von Betrieb zu Betrieb durchsetzen zu wollen.

Anfang März rief ver.di deshalb erstmals zu Warnstreiks auf, an denen sich über 10.000 Beschäftigte beteiligten. Ende März folgte eine weitere mehrtägige Warnstreikwelle. Die erste Verhandlungsrunde zu Lohn und Gehalt fand am 5.4.2005 statt. Es wurden drei weitere Termine 6.4., 26.4. und 18.5. vereinbart. Parallel dazu fanden die Manteltarifverhandlungen statt. Doch waren dort keinerlei Fortschritte zu erzielen. Weitere Warnstreikaktionen folgten. Anfang Juni kündigte ver.di deshalb eine Urabstimmung an, die vom 20. bis 24. Juni durchgeführt wurde. Darin sprachen sich 89,3 % der Mitglieder für Streik aus. In letzten Verhandlungen am 28.6. beharrten die Arbeitgeber darauf, Möglichkeiten zur Arbeitszeitverlängerung bis hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden – ohne verbindliche Beschäftigungssicherung – zum Gegenstand rein betrieblicher Vereinbarungen zu machen. Kompromissangebote von ver.di auch zur unbezahlten und befristeten Verlängerung der Wochenarbeitszeit um zwei Stunden unter Verhandlungsbeteiligung und mit Zustimmung von ver.di sowie zur Streichung der Jahressonderzahlung unter Verhandlungsbeteiligung und mit Zustimmung der Tarifparteien bei beschäftigungsgefährdender wirtschaftlicher Notlage auf betrieblicher Ebene wurden abgelehnt. Die Verhandlungen wurden abgebrochen.

Nach Auffassung von ver.di hat der Arbeitgeberverband „gezielt darauf hinge-

arbeitet, einen fairen Tarifkompromiss zu verhindern“. Die Gewerkschaft kündigte an, nun die einzelnen Unternehmen und Konzerne der Branche zu Tarifverhandlungen aufzufordern. Im besten Fall wird das nach Auffassung des stellvertretenden ver.di-Vorsitzenden *Frank Werneke* dazu führen, dass der Arbeitgeberverband zur Besinnung kommt und auf einen verantwortungsbewussten Kurs der Tarifpolitik einschwenkt. Andernfalls werde die Papierverarbeitung zukünftig durch Konzern- und Haustarife geprägt sein, vielleicht ergänzt durch Tarifverträge mit Verbänden von Unternehmen, die sich in einer Region oder einer Teilbranche zusammenfinden.

Nach dem Scheitern der Manteltarifverhandlungen machten die Arbeitgeber noch ein Lohnangebot, das 240 € für 2005 und 1,0 % Tarifierhebung für 2006 vorsah. Als Termin für die Weiterverhandlung wurde der 15.7.2005 vereinbart (nach Redaktionsschluss des Berichts).

3.5 BAUHAUPTGEWERBE

Im Bauhauptgewerbe einigten sich die Tarifparteien am 21.6. auf einen Tarifabschluss. Damit ging ein 15-monatiger Verhandlungsprozess zu Ende, denn die Lohn- und Gehaltstarifverträge waren bereits Ende März 2004 ausgelaufen. Der letzte zweijährige Abschluss, der im Frühjahr 2002 nach einem harten Arbeitskampf durchgesetzt worden war, hatte Einkommenssteigerungen um 3,2 % ab September 2002 und 2,4 % ab April 2003 gebracht.

Angeichts der anhaltenden Strukturkrise der Branche – seit Mitte der neunziger Jahre hat das Bauhauptgewerbe die Hälfte der gewerblichen Arbeitsplätze verloren – hatte die Tarifkommission auf eine Kündigung der Tarifverträge verzichtet. Statt vorrangig über Lohnerhöhungen zu verhandeln, sollten Gespräche über Beschäftigungssicherung geführt werden. Außerdem sollten Maßnahmen zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung, von Lohndumping und ruinösem Wettbewerb durchgesetzt werden. Die Arbeitgeber (ZDB) begrüßten den Beschluss der IG BAU und erklärten sich zu Gesprächen bereit. Am 8.3.2004 fand ein erstes Spitzengespräch statt. Beim zweiten Verhandlungstermin am 27.4.2004 legte die Gewerkschaft folgende Eckpunkte zur Beschäftigungssicherung vor:

- Jahresarbeitszeitregelung mit zwingender Absicherung über die Sozialkassen

- des Baugewerbes und einen festen Monatslohn;
- Zahlung einer Prämie für Betriebe mit ganzjähriger Beschäftigung;
- Zahlung eines Beitrags der Arbeitgeber zur aktiven Bekämpfung der illegalen Beschäftigung.

Nach insgesamt drei Spitzengesprächen fand am 28.6.2004 die erste reguläre Verhandlungsrunde statt. Weitere Verhandlungen folgten am 16.7. und 14.9. Annäherungen gab es nicht. Die Arbeitgeber beharrten u.a. auf einer Öffnungsklausel, die eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 39 auf 42 Stunden ermöglichen sollte. Nach einer längeren Pause vereinbarten die Tarifparteien Anfang November, die Verhandlungen wieder aufzunehmen. Doch bereits nach zwei Terminen (17.11. und 14.12.) wurden sie wieder ausgesetzt, weil keine Einigung über die Gestaltung der Arbeitszeit möglich war. Darüber hinaus forderten die Arbeitgeber einen Malus bei Zeitüberschreitungen im Leistungslohn und deutliche Kürzungen im Tarifvertrag. Ein erneuter Anlauf am 9.2. und 18.3.2005 endete wiederum ergebnislos. Die IG BAU hatte neben den Themen Arbeitszeit und Beschäftigungssicherung für 2005 auch eine Einkommenserhöhung von 50 € monatlich eingebracht, was rund 2 % auf den Facharbeiterlohn bedeutete. Ein Thema war auch die „Gewerbekonkurrenz“, das heißt konkret, Lohndruck durch unterschiedlich hohe Tarife in eng beieinander liegenden Branchen. Die Arbeitgeber forderten z. B. eine generelle Öffnungsklausel zur Anwendung von Malerlöhnen bei bestimmten Bauaufträgen. Nach langer Pause folgte am 20./21.6. eine letzte Verhandlungsrunde, die dann auch zu einem Ergebnis führte. Die wichtigsten Elemente dieser *Einigung* umfassten:

- Nach 17 (!) Nullmonaten für September 2005 bis März 2006 Einmalzahlungen von jeweils 30 € pro Monat;

- Ab 1.4.2006 Anhebung der Löhne und Gehälter in Westdeutschland um 1,0 % mit einer Laufzeit von 12 Monaten;
- Keine Anhebung der Ausbildungsvergütungen und der Löhne und Gehälter im Osten;
- Verlängerung der Arbeitszeit ab 2006 von 39 auf 40 Stunden ohne Lohnausgleich; bei einer Sommerarbeitszeit (7 Monate) von 41 Stunden und einer Winterarbeitszeit (5 Monate) von 38 Stunden;
- Senkung der verschiedenen Mindestlöhne in West und Ost ab 1.9.2005 zwischen 1,4 und 2,1 %. In den Jahren 2006 und 2007 erfolgt eine Anhebung um 0,10 € jeweils zum 1.9.;
- Neue Leistungslohnregelung ohne die bisherige Tariflohngarantie, stattdessen Einführung einer Bonus- und Malusregelung;
- Wegfall der bauspezifischen Ausgleichsbeträge beim Urlaubsgeld.

Angesichts heftiger gewerkschaftsinterner Kritik vor allem in Ostdeutschland wurde der Abschluss noch einmal nachgebessert. Es wurde vereinbart, die 1 %ige Lohnerhöhung ab 1. April 2006 auch in den neuen Bundesländern zu zahlen. Dafür soll der Mindestlohn 2 für Fachwerker im Osten bis zum Ende der Laufzeit 2008 nicht erhöht werden, sondern bei 9,80 € bleiben.

Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum 29.7.2005 vereinbart. Das Inkrafttreten wurde davon abhängig gemacht, dass alle die regionalen Arbeitgeberverbände zustimmen, die dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes das Verhandlungsmandat entzogen hatten. Auch muss zuvor die Rechtsverordnung über die gesenkten Mindestlöhne erlassen worden sein. Zum Redaktionsschluss dieses Berichtes war noch nicht absehbar, ob der Tarifabschluss tatsächlich in Kraft treten wird.

Die IG BAU bewertete den Abschluss als „zukunftsfähigen Kompromiss für Beschäftigungssicherung“. Ihr Vorsitzender *Klaus Wiese* räumte „empfindliche

Einschnitte im Lohnbereich“ ein, ohne die aber eine Einigung nicht möglich gewesen wäre. Der Flächentarifvertrag im Baugewerbe habe seine „bisher schwerste Bewährungsprobe“ bestanden. Positiv wurde insbesondere bewertet, dass die Bauarbeiter aus der ALG II-Falle der Hartz-IV-Reform herausgeholt und der Mindestlohn für weitere drei Jahre gesichert werden konnte.

Die Arbeitgeber sahen einen „großen Teil, aber längst nicht alle Verhandlungsziele“ erreicht und zeigten sich deshalb zufrieden. Der ZDB bezifferte die Gesamtentlastung des Abschlusses für alle Baubetriebe mit 3,0 %. Ob die erreichte Kostenentlastung zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Baubetriebe ausreichen werde, hätten die Mitgliedsverbände zu entscheiden.

4

Ausblick

Bei Redaktionsschluss dieses Berichts waren die Verhandlungen in den regionalen Tarifbereichen des Groß- und Einzelhandels noch in vollem Gange. Auch hier forderten die Arbeitgeber Einschnitte in tarifliche Leistungen durch Öffnungsklauseln als zwingende Voraussetzung für einen Lohnabschluss. Andernfalls müsse der Gesetzgeber handeln. Für eine Erhöhung der Personalkosten auf der Ebene des Flächentarifs gebe es „keinen Spielraum“, betonten sie.

Im zweiten Halbjahr stehen noch Tarifverhandlungen in einigen kleineren Tarifbereichen an. Ende September laufen die Verträge im Versicherungsgewerbe aus, Ende des Jahres im Maler- und Lackierergewerbe, in der Gebäudereinigung und in der Wohnungswirtschaft. Damit wird dann auch schon die Tarifrunde 2006 eingeläutet, in deren Zentrum dann die Metall- und Elektroindustrie stehen wird. Ende Februar 2006 laufen dort die Lohn- und Gehaltstarifverträge aus.

LITERATUR

- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2005): Tarifstandards unter Druck – Tarifpolitischer Jahresbericht 2004; in: WSI-Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf (Kurzfassung in: WSI-Mitteilungen 2)
- Böhle, T.** (2005): Tarifabschluss im öffentlichen Dienst – die große Tarifrechtsreform?; in: ifo Schnelldienst 7, S. 3–5

- Sauerborn, W.** (2005): Stellvertreterpolitik, aber gute – Zum Tarifabschluss im Öffentlichen Dienst; in: express 3, S. 1–4

- Wendl, M.** (2005): Paradigmenwechsel. Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, in: Sozialismus 3, S. 38–41