

Abschied von falscher Bescheidenheit

Eine Bilanz des Tarifjahres 1999¹⁾

Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv

1. Einleitung

Das vergangene Jahr markiert einen bemerkenswerten Einschnitt in der tarifpolitischen Entwicklung: Während die Gewerkschaften für die 90er Jahre wegen überwiegend moderater Tarifabschlüsse eine insgesamt wenig erfreuliche Verteilungsbilanz ziehen müssen, gelang ihnen 1999 eine Trendwende. Mit Tarifabschlüssen von durchschnittlich 3,0 vH schöpften sie den Verteilungsspielraum voll aus und sicherten ihren Mitgliedern kräftige Reallohnsteigerungen. Dieser *Abschied von falscher (wenn auch unfreiwilliger) Bescheidenheit* war zum einen möglich, weil die ökonomischen Rahmenbedingungen sich günstig gestalteten, zum anderen weil die ArbeitnehmerInnen nach der langen Durststrecke lohnpolitischer Enthalt-

samkeit mit Nachdruck auf einer kräftigen Tarifierhöhung bestanden. Die umfangreichen Warnstreiks und die harten Tarifkonflikte in einzelnen Branchen machten deutlich, dass diese Resultate sich nicht im Selbstlauf einstellten und die Tarifrunde keineswegs durch die Rückkehr zu tarifpolitischer Friedfertigkeit gekennzeichnet war.

Die Tarifverhandlungen des vergangenen Jahres wurden durch die Gespräche zwischen Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften im Rahmen des *Bündnis für Arbeit* überlagert (vgl. ausführlich Bispinck/Schulten 1999). Während die Arbeitgeber verlangten, dass die Lohnpolitik auch Gegenstand der Bündnisgespräche sein müsste, lehnten die Gewerkschaften dies zunächst mehrheitlich ab. „Wer die Tarifpolitik ins Bündnis tragen will, zerstört es“, lautete Klaus Zwickels kategorische Einschätzung²⁾. Im Laufe des Jahres sollte sich dies allerdings ändern. In der Juli-Sitzung des Bündnis für Arbeit einigten sich der DGB und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände auf eine gemeinsame Erklärung zur Tarifpolitik, die neben einem Bekenntnis zur Tarifautonomie die Notwendigkeit einer Reform und Öffnung des Flächentarifvertrags betonte. Die Lohnpolitik wird zwar nicht ausdrücklich erwähnt, aber es heißt dort, dass eine „mittel- und langfristig verlässliche Tarifpolitik erforderlich“ sei, um Arbeitslosigkeit abzubauen, „Produktivitätssteigerungen sollen

Gliederung

1. Einleitung

2. Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

2.1 Lohn und Gehalt

2.2 Arbeitszeit

3. Ausgewählte Tarifrunden

3.1 Metallindustrie

3.2 Öffentlicher Dienst

3.3 Bauhauptgewerbe

3.4 Versicherungen und Banken

3.5 Einzelhandel

4. Europäische Koordinierung der Tarifpolitik

5. Weitere tarifpolitische Themen

5.1 Niedriglohn-Debatte

5.2 Rente mit 60

5.3 Tarifverträge zur Leiharbeit

5.4 Der Fall Philipp Holzmann

5.5 Tarifpolitisch bedeutsame Rechtsprechung

6. Ausblick auf die Tarifrunde 2000

Dr. rer. pol. Reinhard Bispinck ist wissenschaftlicher Referent im WSI; Andrea Hölz, Alice Martens, Siglinde Marth, Monika Müller, Monika Schwacke und Dörte Stahl sind Sachbearbeiterinnen im WSI-Tarifarchiv.

¹⁾ Eine ausführlichere Fassung dieses Jahresberichts mit ausführlichem Tabellenanhang ist in der Reihe „WSI-Informationen zur Tarifpolitik“ erschienen und ist auch im Internet online verfügbar (<http://www.tarifvertrag.de> – Stichwort „Jahresbericht“).

²⁾ „Zwickel droht mit einem Scheitern des Bündnisses für Arbeit“, in: FAZ vom 2. 1. 1999.

vorrangig der Beschäftigungsförderung dienen“ (DGB/BDA 1999). Die Arbeitgeber versuchten umgehend, dies als Festlegung auf eine beschäftigungsorientierte Tarifpolitik durch Fortsetzung einer moderaten Lohnpolitik zu interpretieren, während die Gewerkschaften den Akzent auf die Beschäftigungswirksamkeit durch Arbeitsumverteilung legten³). Auf den Verlauf und die konkreten Ergebnisse der Tarifrunde 1999 hatte diese Vereinbarung schon deswegen keine Auswirkungen, weil der zeitliche Schwerpunkt der Verhandlungen im Frühjahr 1999 lag. Etwas anders sah es mit der Bündnis-Debatte um die Förderung eines Niedriglohnssektors aus (vgl. Punkt 5.1): Die Arbeitgeber versuchten umgehend, diese in einzelnen Tarifrunden durch Forderung nach zusätzlichen Niedriglohngruppen für sich zu nutzen.

Die *Tarifforderungen* der Gewerkschaften bewegten sich in den großen Tarifbereichen zwischen 6,5 vH (IG Metall, HBV) und 5,5 vH (ÖTV). Die Forderungen wurden explizit auch damit begründet, dass nach den mageren Tarifergebnissen der Vorjahre, die zu spürbaren Realeinkommensverlusten geführt hatten, der absehbare Verteilungsspielraum des Jahres 1999 nicht nur ausgeschöpft, sondern auch „verteilungspolitische Fehlentwicklungen der vergangenen Jahre zumindest partiell wettgemacht werden“ sollten (IG Metall 1998, S. 15). Erstmals nach Jahren war damit die „Umverteilungskomponente“ wieder offiziell Bestandteil von Lohn- und Gehaltsforderungen. Es gab in anderen Branchen allerdings auch andere Verhältnisse, so ging die IG BAU für das Bauhauptgewerbe ohne bezifferte Forderung in die Verhandlungen.

Die *Tarifvorreiterrolle* wurde nach einjähriger Pause wieder von der *Metallindustrie* übernommen. Die zentrale Vorgabe für die Tarifrunde erfolgte durch den Abschluss in der baden-württembergischen Metallindustrie mit einer tarifwirksamen Anhebung der Löhne und Gehälter um 3,2 vH, einer Pauschalzahlung für Januar und Februar von 350 DM und einer zusätzlichen Einmalzahlung von 1,0 vH des tariflichen Jahreseinkommens. Dies entspricht einem Abschlussvolumen von insgesamt 4,2 vH bei einer Laufzeit von 14 Monaten. Der öffentliche Dienst blieb mit einem Abschluss von 3,1 vH sowie 300 DM (West) Pauschalzahlung für die ersten 3 Monate bei einer Laufzeit von 15 Monaten deutlich darunter. Die nachfolgenden Abschlüsse bewegten sich weitgehend im Rahmen dieser Vereinbarungen (vgl. Übersicht 1).

Die Ergebnisse sind umso bedeutsamer, als es sich um die erste *Tarifrunde* handelte, die *unter den Bedingungen des Euro* durchgeführt wurde. Die Gewerkschaften konstatierten in diesem Zusammenhang mit einer gewissen Zufriedenheit, dass ihr Konzept einer europäisch koordinierten Tarifpolitik zur Abwehr von Lohndumping erfolgreich umgesetzt werden konnte (vgl. Punkt 4).

Die Debatte um die künftige *Entwicklung der Flächentarife* wurde im vergangenen Jahr in allgemeiner Form im Bündnis für Arbeit geführt, es gab aber auch handfeste tarifpolitische Ereignisse, die dem ständigen Streit der Tarifparteien um den nötigen Grad an Differenzierung und Dezentralisierung des Tarifvertragssystems neue Nahrung gaben. Dazu gehörte in erster Linie der Fall des insolvenzbedrohten Baukonzerns *Philipp Holzmann*, der zu heftigen Auseinandersetzungen darüber führte, ob und wenn ja wie ein tarifkonformer Sanierungsbeitrag der Beschäftigten aussehen sollte (vgl. Punkt 5.4).

Nur wenig beachtet, aber für die künftige tarifpolitische Entwicklung zweifellos von Bedeutung, sind einige *Tarifverträge mit Leiharbeitsfirmen*, darunter ein Abkommen mit der Firma Adecco, die den Einsatz des EXPO-Personals durchführt (vgl. Punkt 5.3).

Von weitreichender Bedeutung für die Tarifrunde 2000 ist das zentrale arbeitszeit- und sozialpolitische Thema des vergangenen Jahres: die *Rente mit 60*. Nach heftigen Kontroversen steht zu Beginn der neuen Tarifrunde lediglich fest, dass es zumindest die Tarifverhandlungen in der Metallindustrie prägen wird (vgl. Punkt 5.2).

Schließlich sind auch zwei höchstrichterliche Urteile zum *Tarifrecht* aus dem vergangenen Jahr zu erwähnen: Das Bundesarbeitsgericht räumte den Gewerkschaften ein Klagerecht bei tarifwidrigen Betriebsvereinbarungen ein (Fall Burda); das Bundesverfassungsgericht erklärte es für zulässig, dass Zuschüsse für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nur gezahlt werden, wenn die Vergütung höchstens 80 vH der vergleichbaren Tarifentgelte beträgt (vgl. Punkt 5.5).

2. Tarifergebnisse in Zahlen und Fakten

2.1 Lohn und Gehalt

Die DGB-Gewerkschaften schlossen in ganz Deutschland *Lohn- und Gehaltstarifverträge* für 18,0 Mio. Beschäftigte ab, davon für 15,2 Mio. in den alten und 2,8 Mio. in den neuen Bundesländern. Für weitere 0,7 Mio. Beschäftigte traten Erhöhungen in Kraft, die bereits 1998 oder früher vereinbart wurden. Bei rund 2,9 Mio. Beschäftigten liefen 1999 (oder früher) die Vergütungstarifverträge aus, aber es kam bis zum Jahresende (noch) nicht zu Neuabschlüssen.

Die *Abschlussrate* belief sich gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt auf 3,1 vH, zwischen West- und Ostdeutschland gibt es von einzelnen Branchen abgesehen keine nennenswerten Unterschiede. Dieser Wert schließt alle, ggf. auch nach 1999 in Kraft tretende Erhöhungen ein, berücksichtigt aber nicht Pauschalzahlungen und zusätzliche Einmalzahlungen. Die Spannweite der durchschnittlichen Gesamtabschlussraten reicht von 2,0 vH in den Bereichen Energie- und Was-

³) Zur innergewerkschaftlichen Kritik vgl. Wiedemuth (1999).

Ausgewählte Lohn- und Gehaltsabschlüsse West und Ost für 1999

Abschluss	Tarifbereich	Lohn- und Gehaltsabschluss für 1999		
		Erhöhung	in Kraft ab, Laufzeit	Pauschale
18. 2. 99 ¹⁾	Metallindustrie West und Ost	3,2 vH ²⁾	1.3.99 für 12 Mon.	350 DM für Januar und Februar (West), 175 DM (Ost) für Februar 1999
27. 2. 99	Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden, West und Ost	3,1 vH	1.4.99 für 12 Mon.	300 DM (West), 259,50 DM (Ost) für Januar bis März 1999
19. 3. 99	Eisen- und Stahlindustrie Nieders., Bremen, NRW	3,3 vH	1.6.99 für 12 Mon.	500 DM für März bis Mai 1999
19./20. 3. 99	Versicherungsgewerbe West und Ost	3,2 vH	1.4.99 für 12 Mon.	350 DM für Januar bis März 1999
21./22. 4. 99	Bauhauptgewerbe West und Berlin West und Ost	2,9 vH ³⁾ , ⁴⁾	1.4.99 für 12 Mon.	
6. 5. 99	Druckindustrie	3,3 vH ⁵⁾	1.4.99 für 12 Mon.	
26. 5. 99	Textil- und Bekleidungsindustrie West	3,1 vH ⁶⁾	1.8./1.10./1.9.99 für 13/12/12 Mon.	200 DM für Mai bis Juli (Bekleidung), Juli bis September (Bekleidung Nieders./-Bremen), Juni bis August 1999 (Textil)
31. 5. 99	Chemische Industrie West	3,0 vH ⁷⁾	1.6./1.7./1.8.99 für 13 Mon.	200 DM für den jew. Vormonat
7. 8. 99	Einzelhandel NRW	3,0 vH	1.7.99 für 9 Mon.	165 DM für April bis Juni 1999
29. 10. 99	Steinkohlenbergbau Ruhr	-	1.9.99 für 9 Mon.	400 DM im April 2000

1) Ergebnis Baden-Württemberg nach Schlichtung. – 2) 1%ige zusätzliche Einmalzahlung des ME (Basis Januar bzw. Februar) mal 12 Mon. Ost: Übernahme des westlichen Ergebnisses mit einmonatiger Verzögerung. – 3) Erhöhung des Mindestlohnes von 16 auf 18,50 DM ab 1. 9. 99, Laufzeit bis 31. 8. 00. – 4) Ang. Ohne Bayern, Berlin ab 1. 6. 99. – 5) Für die unteren Lohngruppen bis einschließl. LGr. 2 135 DM für April und Prozenzterhöhung ab 1. 5. 99. – 6) Einmalzahlung im Juli 2000 in der Bekleidungsindustrie von 90 DM. – 7) Wiederinkraftsetzung der abgesenkten Tarifentgelte für Neueinstellungen und Langzeitarbeitslose.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Stand: 31. 12. 1999

serversorgung, Bergbau und Baugewerbe bis zu 3,7 vH im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung.

1999 spielten „Nullmonate“ bei den Tarifabschlüssen eine zentrale Rolle. Für rund 14,1 Mio., das entspricht rund 78 vH der von Neuabschlüssen begünstigten Beschäftigten, gab es Tarifabschlüsse mit verzögerter Anpassung der Lohn- und Gehaltserhöhungen. Rund 10 vH mussten 1 Monat, 80 vH (vor allem im Handel und im öffentlichen Dienst) mussten 2–3 Monate auf die reguläre Tarifierhöhung warten. Als Ausgleich vereinbarten die Gewerkschaften für rund 70 vH der davon betroffenen Beschäftigten Ausgleichszahlungen, die durchschnittlich 108 DM (West: 114 DM, Ost: 73 DM) im Monat betragen.

Die Laufzeit der Vergütungstarifverträge beträgt durchschnittlich 14 Monate (1998: 12,7 Monate). Für rund 6,7 Mio. Beschäftigte (37 vH) laufen die Abkommen ein Jahr, für weitere 9,5 Mio. (53 vH) über 13–15 Monate, der Rest verteilt sich auf unterschiedliche

Laufzeiten. In den neuen Bundesländern fällt die Laufzeit mit durchschnittlich 14,7 Monaten etwas länger aus als im Westen mit 13,8 Monaten.

Im Unterschied zur Abschlussrate werden bei der Ermittlung der jahresbezogenen Steigerung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter, die Auswirkungen aus der (oft unterschiedlichen) Lage und Laufzeit der Tarifabkommen berücksichtigt und auch ggf. wirksam werdende Abschlüsse aus den Vorjahren sowie Pauschalzahlungen als Ausgleich für Abschlussverzögerungen mit einbezogen. Die so ermittelte kalenderjährliche Steigerung der Tarifverdienste 1999 gegenüber 1998 betrug für ganz Deutschland 3,0 vH. Am höchsten fiel die jahresbezogene Tarifsteigerung mit 3,6 vH im Investitionsgütergewerbe und am niedrigsten im Bereich Energie- und Wasserversorgung, Bergbau mit 1,9 vH aus. Die Durchschnittswerte betragen für Westdeutschland 2,9 und für Ostdeutschland 3,4 vH. Im Jahr 1998 hatte die jahresbezogene Tarifsteigerung 2,5 (Ost) und 1,7 vH (West) betragen.

Tabelle 1

Wirtschaftsbereich	Tarifsteigerung 1999 ¹⁾					
	Ost		West		Gesamt	
	AN	vH	AN	vH	AN	vH
Gartenbau, Land- u. Forstwirtschaft	153	2,4	157	2,2	310	2,3
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	68	2,1	193	1,8	261	1,9
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	101	2,7	1 003	2,4	1 104	2,4
Investitionsgütergewerbe	376	3,4	4 202	3,6	4 578	3,6
Verbrauchsgütergewerbe	138	2,7	1 133	2,6	1 271	2,6
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	28	3,3	368	2,6	396	2,7
Baugewerbe	396	1,2	977	2,4	1 373	2,0
Handel	496	5,4	2 833	2,8	3 329	3,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	205	4,3	736	2,7	941	3,0
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	26	3,7	271	3,0	297	3,1
Priv. Dienstleistungen, Organ. o. Erwerbszweck	354	2,1	1 543	2,2	1 897	2,1
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	784	4,0	2 235	2,9	3 019	3,2
Gesamte Wirtschaft	3 125	3,4	15 651	2,9	18 776	3,0

1) Jahresbezogene Erhöhung 1999 gegenüber 1998. Angaben zu den ArbeitnehmerInnen (AN) in 1 000.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Stand 31. 12. 1999.

Der Stand der tariflichen Lohnangleichung an das Westniveau kann zunächst an der Entwicklung der tariflichen Grundvergütung festgemacht werden. Für den Stichtag 31. 12. 1999 ergibt sich dabei auf der Basis der ausgewählten Stammbereiche folgendes Bild (vgl. Schaubild⁴⁾):

⁴⁾ Dabei ist zu berücksichtigen, dass in manchen Tarifbereichen Löhne und Gehälter nicht dasselbe Angleichungsniveau aufweisen.

Tabelle 2
Durchschnittliche Erhöhung der Tarifverdienste 1999¹⁾
 AN in Tarifbereichen ab 1 000 (West) bzw.
 500 (Ost) Beschäftigten (in 1 000)²⁾

Wirtschaftsbereich ³⁾	AN	vH
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft	310	2,3
darunter:		
– Landwirtschaft	126	2,2
Energie- und Wasserversorgung, Bergbau	261	1,9
darunter:		
– Energie- und Wasserversorgung	137	2,0
– Bergbau	124	1,7
Grundstoff- und Produktionsgütergewerbe	1 104	2,4
darunter:		
– Eisen- und Stahlindustrie	98	2,6
– Chemische Industrie	619	2,6
Investitionsgütergewerbe	4 578	3,6
darunter:		
– Metallverarbeitende Industrie	3 270	4,1
– Metallverarbeitendes Handwerk	1 174	2,4
Verbrauchsgütergewerbe	1 271	2,6
darunter:		
– Holzverarbeitende Industrie	271	2,5
– Papierverarbeitende Industrie	94	3,8
– Druckindustrie	200	3,0
– Textilindustrie	142	2,5
– Bekleidungsindustrie West ⁴⁾	61	2,8
Nahrungs- und Genussmittelgewerbe	396	2,7
darunter:		
– Süßwarenindustrie	50	3,0
Baugewerbe	1 373	2,0
darunter:		
– Bauhauptgewerbe (ohne Berlin-Ost)	981	2,1
Handel	3 329	3,2
darunter:		
– Großhandel	1 073	3,0
– Einzelhandel	2 106	3,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	941	3,0
darunter:		
– Deutsche Bahn AG Konzern ⁵⁾	155	2,8
– Deutsche Post AG	162	4,0
– Deutsche Telekom AG	88	4,6
– Priv. Transport- und Verkehrsgewerbe ⁶⁾	301	2,6
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	297	3,1
darunter:		
– Banken	4	2,9
– Versicherungen	293	3,1
Private Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck	1 897	2,1
darunter:		
– Hotel- und Gaststättengewerbe	455	2,4
– Gebäudereinigerhandwerk	216	1,6
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	3 019	3,2
darunter:		
– Bund, Länder, Gemeinden	2 703	3,2
Gesamte Wirtschaft	18 776	3,0

1) Kalenderjährliche Erhöhung: Durchschnittliches tarifliches Monatsentgelt (Grundvergütung) 1999 gegenüber durchschnittlichem tariflichem Monatsentgelt (Grundvergütung) 1998. Tarifbereiche, in denen die Laufzeit der Vergütungsverträge vor dem 31.12. des Berichtsjahres endet, ein Neuabschluss aber noch nicht vorliegt, sind hier nicht berücksichtigt.

2) Da keine amtliche Beschäftigtenstatistik nach den Abgrenzungen der Tarifbereiche vorliegt, müssen die von den Geltungsbereichen der Tarifverträge erfassten Arbeitnehmer aus zahlreichen Quellen schätzungsweise ermittelt werden; die Angaben umfassen i.d.R. auch die Auszubildenden und beziehen sich, soweit keine anderen Quellen vorhanden sind, auf sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer.

3) Die Abgrenzung der Tarifbereiche entspricht nicht immer der Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche in den vorliegenden amtlichen Statistiken; die Zuordnung erfolgt nach dem Schwergewicht der einzelnen Tarifbereiche.

4) Im Osten tarifloser Zustand seit 1995.

5) Hier die Unternehmen DB Station & Service AG, DB Reise & Touristik AG, DB Regio AG, DB Cargo AG, DB Netz AG.

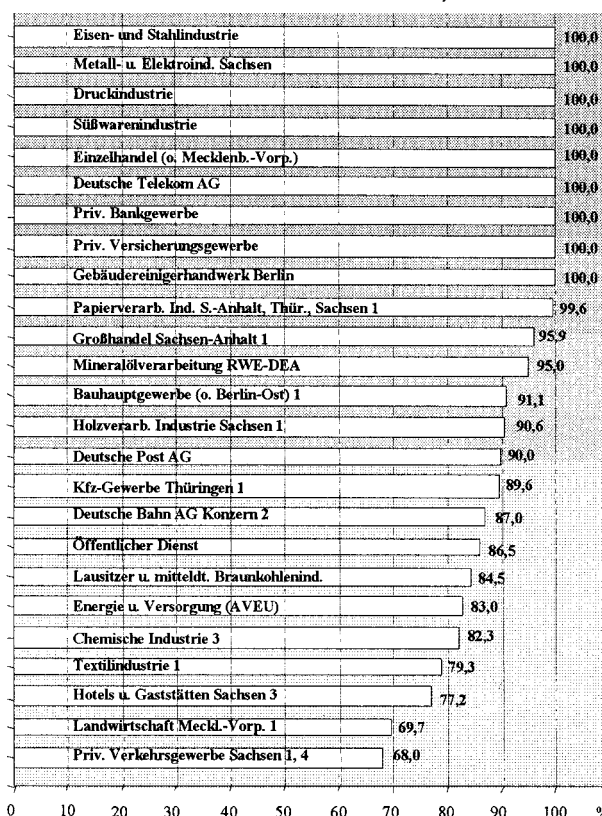
6) Ohne Personenbeförderung, Schifffahrt, Häfen und Lagerhausbetriebe, soweit dafür eigenständige TVE abgeschlossen werden.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Stand: 31.12.1999

Schaubild 1

Tarifniveau Ost/West in vH^{*)}



*) Mittlere Gruppe, Endstufe.

1) Nur Lohn. – 2) Hier die Unternehmen DB Station & Service AG, DB Reise & Touristik AG, DB Regio AG, DB Cargo AG, DB Netz AG. – 3) Eingangsstufe. – 4) Neuabschluss liegt noch nicht vor.

Quelle: WSI Tarifarchiv 2000

Stand: 31. 12. 1999

Auf Basis von rund 40 Tarifbereichen/-branchen mit rund 2,4 Mio. erfassten Beschäftigten errechnet sich ein *durchschnittliches Tarifniveau von 91,5 vH*. Die nachstehende Tabelle zeigt, dass sich im Laufe der vergangenen Jahre das Tempo der Anpassung drastisch verlangsamt hat. Dabei ist der Grad der realen Einhaltung der tariflichen Vergütungsbestimmungen nicht in Rechnung gestellt. Nur für wenige Tarifbereiche sind bereits weitere Tarifanhebungen vereinbart. Dazu gehören die Textilindustrie, die Deutsche Bahn AG und die Deutsche Post AG.

Die Steigerung der *Ausbildungsvergütungen* ist im vergangenen Jahr sehr unterschiedlich ausgefallen. Gemessen an der Ausbildungsvergütung im dritten Ausbildungsjahr lagen die Beträge Ende 1999 in immerhin zwei/sechs (West/Ost) der ausgewählten Tarifbereiche unverändert auf dem Vorjahresniveau. Im Übrigen variierten die Anhebungen zwischen 1,9 vH in der Holzverarbeitenden Industrie Sachsen und 7,3 vH bei der Deutschen Telekom Ost. Im Durchschnitt erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen um 2,0 vH und blieben damit hinter dem allgemeinen Anstieg der Tarifeinkommen zurück (BiBB 2000). Eine der Ursachen dürfte sein, dass in einigen Tarifbereichen

Tabelle 3

Tarifniveau Ost/West								
1991 60	1992 73	1993 80	1994 84	1995 86	1996 88,7	1997 89,8	1998 90,8	1999 91,5

Quelle: BMA-Tarifregister, WSI-Tarifarchiv.

mit dem Ziel der Ausbildungsförderung auf eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen verzichtet wurde (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2000).

Die durchschnittliche jahresbezogene Tarifsteigerung 1999 für ganz Deutschland liegt mit 3,0 vH über dem kostenneutralen Verteilungsspielraum aus Preissteigerung (+ 0,6 vH) und Produktivitätszuwachs (+ 1,1 vH). Damit ist es der gewerkschaftlichen Tarifpolitik gelungen, nicht nur einen Ausgleich der Steigerung der Lebenshaltungskosten, sondern auch eine volle Teilhabe an der gestiegenen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zu erreichen.

Betrachtet man die *Effektiveinkommensentwicklung* in Gesamtdeutschland, so ergibt sich folgendes Bild: Die Bruttolohn- und -gehaltssumme je beschäftigte/n Arbeitnehmer/in stieg 1999 mit 2,0 vH deutlich langsamer als die Tarifeinkommen („negative Lohn-drift“). Preisbereinigt nahm sie damit um 1,3 vH zu. Die Lohnstückkosten sind gesamtwirtschaftlich (lediglich) um 0,8 vH gestiegen.

2.2 Arbeitszeit

Im Bereich der tariflichen *Wochenarbeitszeit* hat sich am Stillstand der Entwicklung auch im vergangenen Jahr nichts geändert. Lediglich in einigen Tarifbereichen wurde die Wochenarbeitszeit in kleinen Schritten verkürzt. Die Durchschnittszahlen wurden davon nicht berührt: Die tarifliche Arbeitszeit betrug Ende 1999 im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt in ganz Deutschland 37,7 Std. (West: 37,4 und Ost: 39,2 Std.) (vgl. nachstehende Tabelle).

Für rund 3,6 Mio. Beschäftigte in ganz Deutschland bestanden zum Jahresende 1999 Regelungen über Arbeitszeitverkürzung in Form von durchschnittlich *1,8 freien Tagen*. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung ist in einigen Wirtschaftszweigen von besonderer Bedeutung, so z.B. im Steinkohlenbergbau und in der Braunkohle- und Gasindustrie, sowie

Tabelle 4

Tarifliche Arbeitszeitregelungen 1999			
Tarifregelung	Ost	West	Gesamt
Wochenarbeitszeit (Std.)	39,2	37,4	37,7
Anteil der Beschäftigten (in vH) mit:			
35	0,1	21,7	17,8
36–37	4,1	12,6	11,0
37,5–38,5	29,8	48,1	44,8
39–40 und mehr Std.	65,8	17,3	26,1
Freie Tage	1,4	2,0	1,8
Urlaub (Arbeitstage) ¹⁾	28,3	29,2	29,0
Jahresarbeitszeit (Std.)	1 729,9	1 642,8	1 658,6

1) Mittlerer Urlaubsanspruch.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

Stand: 31.12.1999

bei den Deutschen Seehafenbetrieben. Die tarifliche (mittlere) *Urlaubsdauer* beträgt im gesamtdeutschen Durchschnitt 29,0 Tage (West: 29,2 und Ost: 28,3 Tage).

Errechnet man auf der Basis dieser und weiterer Einzelkomponenten die tarifliche Jahresarbeitszeit, so ergibt sich ein gesamtdeutscher Durchschnitt von 1 658,6 Stunden, für Westdeutschland 1 642,8 Stunden und für Ostdeutschland 1 729,9 Stunden.

Bei der *Angleichung* der übrigen tariflichen Regelungen und Leistungen in Ostdeutschland (wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen) hat es in Einzelpunkten weitere Fortschritte gegeben.

3. Ausgewählte Tarifrunden⁵⁾

3.1 Metallindustrie

Ende Dezember 1998 liefen die zweijährigen Lohn- und Gehaltstarifverträge von Anfang 1997 aus. Der Vorstand der IG Metall gab wie üblich eine Forderungsempfehlung heraus, die sich auf 6,5 vH belief⁶⁾. Die regionalen Tarifkommissionen hielten sich weitgehend an diese Vorgabe. In einigen Bezirken gab es zusätzliche Forderungen etwa nach stärkeren Einkommensverbesserungen der niedrigen Lohn- und Gehaltsgruppen. Die Metallarbeitgeber lehnten diese Forderungen nicht nur erwartungsgemäß rigoros ab, sondern machten zugleich deutlich, dass sie eine neue, differenzierte Struktur eines Tarifabschlusses anstrebten. Sie wollten neben prozentualen Lohnerhöhungen für alle ArbeitnehmerInnen eine Einmalzahlung vereinbaren, die ggf. auf betrieblicher Ebene mit Zustimmung der Betriebsräte gesenkt oder gar nicht bezahlt werden kann. Auch die Höhe des Weihnachtsgeldes sollte an die betriebliche Ertragsituation gekoppelt werden.

Erst nach drei Verhandlungsrunden legten die Arbeitgeber ein erstes Verhandlungsangebot vor. Ende Januar endete die Friedenspflicht. Unmittelbar danach begannen in 13 Bundesländern mehrstündige Warnstreiks und Protestaktionen. Die IG Metall erklärte am 9. 2. die Verhandlungen für gescheitert, entschied sich für Baden-Württemberg als mögliches Arbeitskämpfgebiet und setzte für den 22. bis 24. 2. eine Urabstimmung an. Auf Vorschlag der Arbeitgeber kam es zu einer Sonderschlichtung unter dem Vorsitz des früheren SPD-Vorsitzenden Hans-Jochen Vogel, die am 19. 2. 1999 zu folgendem *Ergebnis* führte.

⁵⁾ Vgl. die ausführlichere Darstellung einzelner Tarifrunden im Tarifpolitischen Halbjahresbericht 1999, in: WSI-Mitteilungen 7/1999.

⁶⁾ Vgl. zur wirtschaftspolitischen Begründung und Einordnung der Metall-Tarifrunde aus Sicht der IG Metall die ausführliche Darstellung: IG Metall Vorstand (Hrsg.), Tarifrunde 1999. Sozial-ökonomische Rahmenbedingungen, Frankfurt/Main, September 1998.

Tabelle 5

Tarifliche Wochen- und Jahresarbeitszeit 1990–1999 (in Std.)

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Woche	W	38,4	38,1	38,1	37,7	37,7	37,5	37,5	37,5	37,4	37,4
	O	–	40,2	40,1	40,0	39,7	39,5	39,4	39,4	39,4	39,2
Jahr	W	1689,1	1676,0	1672,9	1659,8	1655,9	1651,9	1645,1	1644,4	1643,2	1642,8
	O	–	–	–	–	–	–	–	–	1735,5	1729,9

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

- Erhöhung der Löhne und Gehälter ab dem 1. 3. 1999 um 3,2 vH.
- Pauschalzahlung für die Monate Januar und Februar in Höhe von 350 DM.
- Zahlung eines zusätzlichen Einmalbetrages in Höhe von 1,0 vH des individuellen tariflichen Monatsentgelts aus 12 Monaten.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 1. 1. 1999 auf 37,7/39,9/43,4/46,6 vH der Lohngruppe 7 im 1./2./3./4. Ausbildungsjahr.
- Laufzeit des Vertrages vom 1. 1. 1999 bis zum 29. 2. 2000.

Das Schlichtungsergebnis wurde anschließend in seinen wesentlichen Bestandteilen von den übrigen Tarifgebieten übernommen. Abweichend vom westdeutschen Ergebnis erhalten die Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern eine Pauschale von 175 DM. Die 1-prozentige zusätzliche Einmalzahlung wird dort für 11 Monate gezahlt.

3.2 Öffentlicher Dienst

Auch im öffentlichen Dienst liefen die Einkommens-tarifverträge zum Jahresende aus. Am 17. 12. 1998 beschloss die ÖTV die *Forderungen* für die Tarifrunde. Danach sollten die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 5,5 vH für 12 Monate erhöht werden. Bei der Erhöhung der Einkommen sollten die unteren und mittleren Einkommensgruppen besonders berücksichtigt werden. Die Zuwendung („Weihnachtsgeld“), die auf Basis der Tarifeinkommen von 1993 eingefroren worden war, sollte wieder auf 100 vH im Westen und 75 vH im Osten erhöht werden.

In den ersten beiden Verhandlungsrunden (29. 1. und 9. 2.) legten die Arbeitgeber kein Angebot vor. Die Verhandlungen wurden am 26. 2. fortgesetzt. Am 27. 2., nach Warnstreiks in 155 Städten mit ca. 100 000 Beschäftigten, konnte folgendes *Tarifergebnis* erzielt werden:

- Für Januar bis März erhalten die Beschäftigten im Bundesgebiet West eine Einmalzahlung von 300 DM, im Bundesgebiet Ost von 259,50 DM (= 86,5 vH).
- Die Löhne und Gehälter werden ab 1. April um 3,1 vH erhöht, Laufzeit bis zum 31. 3. 2000.

– Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. 1. um 3,1 vH erhöht.

– Die Arbeitgeber erklärten, die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden auf dem jetzigen Niveau zu halten; die Regelung zur Übernahme von Ausgebil-

deten für mindestens 6 Monate wurde bis zum 31. 3. 2000 verlängert.

- Die Sonderzahlung bleibt weiterhin bis Ende März 2000 auf der Basis der Tarifeinkommen 1993 eingefroren (dies entspricht 89,62 vH West, 67,21 vH Ost).

3.3 Bauhauptgewerbe

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge im westdeutschen Bauhauptgewerbe liefen zum 31. 3. 1999 aus. Die IG BAU ging – abweichend von der sonst üblichen Praxis – ohne eine genau bezifferte *Lohnforderung* in die diesjährige Tarifrunde. Die IG BAU strebte eine Vereinbarung über eine tarifliche Zusatzrente an und wollte die nach dem novellierten Entsendegesetz möglichen differenzierten Mindestlöhne durchsetzen sowie tarifvertragliche Kontrollmöglichkeiten vereinbaren. Die Tarifverhandlungen blieben bis zur dritten Verhandlungsrunde ergebnislos; die IG BAU bezifferte nunmehr ihre Tarifforderung auf 4,5 vH im Gesamtvolumen. Die Arbeitgeber hatten zwischenzeitlich die Tarifverträge über die Gewährung eines 13. Monatseinkommens gekündigt. In der vierten Verhandlungsrunde am 21./22. 4. 1999 konnte dann folgendes *Tarifergebnis* erzielt werden:

- Die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen wurden rückwirkend zum 1. 4. um 2,9 vH erhöht mit einer Laufzeit bis zum 31. 3. 2000.
- Der Mindestlohn wird ab 1. 9. auf 18,50 DM erhöht und die Tarifvertragsparteien werden die Allgemeinverbindlichkeit beantragen, sobald ein neuer Mindestlohn auch für das Tarifgebiet Ost vereinbart ist.
- Das zusätzliche Urlaubsgeld wird für die Arbeiter von 25 auf 30 vH des Urlaubsentgelts und für die Angestellten von 45 auf 55 DM pro Urlaubstag erhöht. Das 13. Monatseinkommen wird für die Arbeiter von 130 auf 93 Gesamttarifstundenlöhne, für die Angestellten von 77 auf 55 vH eines Monatseinkommens ab 1. 7. abgesenkt.
- Ein weiterer Bestandteil des Abschlusses ist die Verabschiedung eines Eckpunktepapiers zur Einführung einer tariflichen Zusatzrente ab 2000. Eine „technische Kommission“ wird hierüber weiter beraten.
- Die Löhne und Gehälter für das Tarifgebiet Berlin werden ab 1. 6. um linear 2,9 vH erhöht, Laufzeit

bis 31. 3. 2000. Die Mindestlohnregelung und die Regelung zum 13. Monatseinkommen (ab 1. April) des Tarifgebietes West wurden übernommen. Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt für alle Berliner Betriebe ab 1. 4. 25 vH des Urlaubsentgelts (analog für die Angestellten)⁷⁾.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge für das Bundesgebiet *Ost* wurden von der Arbeitgeberseite zum 31. 3. 1999 gekündigt. Die IG BAU forderte die Gegenseite auf, die Kündigung zurückzunehmen und Verhandlungen im ungekündigten Status aufzunehmen. Bereits in der ersten Verhandlungsrunde am 29. 4. konnte dann folgendes Ergebnis erzielt werden:

- Die Lohn- und Gehaltstarifverträge, die zum 31. 3. 1999 ausliefen, werden bis zum 31. 3. 2000 wieder in Kraft gesetzt.
- Der Mindestlohn wird ab 1. 9. 1999 auf 16,28 DM erhöht.
- Die Ausbildungsvergütungen werden für ab dem 1. 4. 1999 abgeschlossene Ausbildungsverträge ab dem 2. Ausbildungsjahr um 10 vH gesenkt.
- Die Beschäftigungssicherungsklausel mit der Möglichkeit, die Löhne/Gehälter um bis zu 10 vH abzusenken, wird unverändert bis zum 31. 3. 2000 verlängert.

3.4 Versicherungen und Banken

Auch die Entgelttarifverträge für das Versicherungs- und Bankgewerbe liefen zum Jahresende 1998 aus. Für die Beschäftigten des *privaten Versicherungsgewerbes* West und Ost stellte die Gewerkschaft HBV als zentrale *Forderung* eine Gehaltserhöhung von 6,5 vH und die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 Stunden zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze.

In der ersten *Tarifverhandlungsrunde* am 9. 12. 1998 boten die Arbeitgeber eine Gehaltserhöhung von 1,0 vH und einen nicht bezifferten Einmalbetrag. Die nächste Verhandlungsrunde am 20. 1. 1999 brachte keine Aufstockung des Arbeitgeberangebots. In der dritten Verhandlungsrunde am 22. 2. boten die Arbeitgeber eine Einmalzahlung von 800 DM für die Monate Januar bis Juni und eine Gehaltserhöhung von 2,0 vH ab 1.7. mit einer Laufzeit von 12 Monaten an. Nach bundesweiten Protestaktionen mit ca. 20 000 Beteiligten konnte in der 4. Verhandlungsrunde am 19./20. 3. folgendes *Verhandlungsergebnis* erzielt werden:

- Erhöhung der Gehälter ab 1. 4. 1999 um 3,2 vH, Laufzeit 12 Monate.
- 350 DM Pauschalzahlung für Januar bis März.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 30/40/45 DM im 1./2./3. Ausbildungsjahr ab 1. 1. 1999.

- Verpflichtung der Arbeitgeber, möglichst alles zu tun, um Ausgebildete für mindestens 12 Monate unbefristet zu übernehmen, die Zahl der Ausbildungsplätze in 1999 um 5 vH zu erhöhen und die durch Inanspruchnahme der Altersteilzeit freiwerdenden Stellen mit Ausgebildeten zu besetzen.

Darüber hinaus wurde der Altersteilzeitvertrag bis zum 31. 7. 2004 mit einigen Verbesserungen verlängert.

Im *privaten Bankgewerbe* gelang es im vergangenen Jahr nicht, zu einem Abschluss zu kommen. Das *Forderungsprogramm* von HBV war ähnlich wie bei den Versicherungen: Erhöhung der Gehälter um 6,5 vH sowie ein Sofortprogramm zur Beschäftigungssicherung, das u.a. den sofortigen Stopp des Personalabbaus, die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von derzeit 39 auf 35 Stunden, den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, die Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages oder finanziell attraktivere Altersteilzeitmodelle enthielt. Die Arbeitgeber wollten erreichen, dass der Samstag für einen größeren Teil der Bankangestellten zum Regelarbeitstag wird. In einem neuen Vergütungssystem sollten (für neu eingestellte Beschäftigte und auch bei Arbeitgeberwechsel) niedrigere Monatsgehälter gelten. Ein Anspruch auf das 13. Monatsgehalt sollte entfallen, stattdessen ein variabler Leistungsbonus, allerdings ohne klare tarifliche Kriterien, eingeführt werden.

Die *Tarifverhandlungen* begannen am 14. 12. 1998. In der dritten Verhandlungsrunde am 1. 3. 1999 boten die Arbeitgeber für Januar bis Juni eine Einmalzahlung von 850 DM an. Statt einer regulären Gehaltserhöhung sollten Experten beider Seiten bis Juni eine Vergütungsreform ausarbeiten. Die gewerkschaftlichen Tarifkommissionen beschlossen tags darauf das Scheitern der Verhandlungen. In der Folgezeit kam es zu umfangreichen Warnstreiks und Aktionen. In der 4. Verhandlungsrunde am 29. 3. legten die Arbeitgeber ein *Angebot* vor, das eine lineare Gehaltserhöhung von 3,1 % ab dem 1. 4. 1999 sowie eine Einmalzahlung von 350 DM für Januar bis März vorsah. Die Gewerkschaften lehnten das Angebot, insbesondere aufgrund der geforderten Ausweitung der Samstagsarbeit als Regelarbeitszeit für einen Teil der Beschäftigten, ab. Am 6. 5. 1999 fand dann in Frankfurt unter dem Motto „Wir lassen die Türme wackeln“⁸⁾ die mit 15 000 Beschäftigten *größte Arbeitskampfmaßnahme* im deutschen Kreditgewerbe statt. Mehrere Versuche, durch weitere Verhandlungen und Gespräche vor und nach der Sommerpause zu einer Einigung zu kommen, schlugen fehl. Am 25. 1. 2000 führten erneute Tarifverhandlungen zu-

⁷⁾ Der Standortsicherungs-Tarifvertrag, der es ermöglicht, die Löhne/Gehälter um 6,0 vH (West) bzw. 7,5 vH (Ost) bei Beschäftigungssicherungsvereinbarungen abzusenken, wurde bis zum 31.3.2000 (ohne Nachwirkung) verlängert.

⁸⁾ Gemeint waren die Türme der Deutschen Bank und anderer Bankhäuser in Frankfurt.

nächst zu einem separaten Tarifabschluss der DAG. Er sieht neben einer zweijährigen Erprobungsphase zur regelmäßigen Samstagarbeit eine Erhöhung der Gehälter für die 470 000 Beschäftigten in zwei Schritten von jeweils 1,5 % zum 1. 4. und 1. 8. 2000 sowie eine zusätzliche Einmalzahlung von 400 Mark vor⁹⁾. Die Gewerkschaft HBV lehnte dagegen den Tarifkompromiss ab, weil er in der strittigen Frage der Samstagarbeit zu einer Trennung der Bankangestellten mit unterschiedlichen Rechten führt. Eine Mitgliederbefragung soll klären, ob der Tarifvertrag übernommen werden soll.

3.5 Einzelhandel

Auch im Einzelhandel verlief die Tarifrunde 1999 außerordentlich langwierig und konfliktreich. Die Lohn- und Gehaltstarifverträge liefen regional gestaffelt zum 31. 3. bzw. 30. 4. (alte Bundesländer) und 31. 5. bzw. 30. 6. (neue Bundesländer) aus. Die *Tarifforderungen* der Gewerkschaft HBV fielen zwar unterschiedlich aus¹⁰⁾, zielten aber alle auf eine überproportionale Anhebung der unteren Tarifgruppen. Noch vor Beginn der Einkommenstarifrunde erreichte die HBV in Bayern Mitte Dezember 1998 den Abschluss eines *Altersteilzeittarifvertrags*. Er wurde im Februar für Nordrhein-Westfalen und dann auch für weitere Tarifbereiche übernommen.¹¹⁾

Die *Verhandlungen* starteten am 29.3. in Nordrhein-Westfalen. Bereits in der zweiten Runde in NRW am 23. 4. wurden die Verhandlungen ergebnislos abgebrochen. Die HBV erklärte später das Scheitern der Verhandlungen. In den anderen Tarifgebieten drehte sich in den kommenden Wochen und Monaten das Verhandlungskarussell ergebnislos weiter. Bundesweit beteiligten sich mehr als 20 000 Beschäftigte an Arbeitsniederlegungen, die teilweise über mehrere Tage gingen. Daraufhin erhöhten die Arbeitgeber in einigen Tarifgebieten ihre Angebote. Am 30. 6. erfolgte überraschend ein erster Abschluss in Berlin, der allerdings vom Hauptvorstand der HBV ausdrücklich nicht als Pilotabschluss angesehen wurde¹²⁾. Erst vier Wochen später, am 23. 7., erzielten die Tarifparteien in Bayern einen *Abschluss*, der dann in ähnlicher Form auch in den anderen Tarifgebieten vereinbart wurde. Er sah eine Pauschale von insgesamt 150 DM für die Monate Mai bis Juli sowie eine Anhebung der Tarifvergütungen um 3,0 vH ab dem 1. 8. 1999 mit einer Laufzeit bis Ende April 2000 vor. Die Tarifparteien vereinbarten außerdem die Aufnahme von Verhandlungen über neue Entgeltstrukturen.

4. Europäische Koordinierung der Tarifpolitik

Im Herbst 1998 beschlossen die belgischen, deutschen, luxemburgischen und niederländischen Gewerkschaften in der „Erklärung von Doorn“ eine systematische, grenzüberschreitende Koordinierung ih-

rer Tarifpolitik, um auf diese Weise dem wachsenden Druck auf die jeweiligen nationalen Tarifstandards zu begegnen und eine lohnpolitische Unterbietungskonkurrenz zu verhindern. Zielsetzung war, ein tarifliches Abschlussvolumen zu erreichen, das der Summe aus Preisentwicklung und Steigerung der Arbeitsproduktivität entspricht (vgl. Kreimer de Fries 1999). Insbesondere in der Metallindustrie wurde in der Tarifrunde 1999 die bereits zuvor begonnene grenzüberschreitende tarifpolitische Zusammenarbeit fortgesetzt und intensiviert (Gollbach/Schulten 1999). Ein Jahr nach „Doorn“ zogen die beteiligten Gewerkschaftsbünde eine erste positive Bilanz. Auf ihrer Konferenz am 10./11. September in Haltern teilten sie mit, dass in allen beteiligten Ländern das gesetzte Ziel in den Tarifabschlüssen des Jahres 1999 erreicht wurde. Die nationalen Lohnerhöhungen bewegten sich durchschnittlich zwischen 2,6 und 3,1 vH. In allen Ländern sei eine Erhöhung der Kaufkraft erreicht und die Binnennachfrage gestärkt worden¹³⁾.

Die an der Doorn-Initiative beteiligten Gewerkschaftsbünde wollen ihre tarifpolitische Koordinierung fortsetzen und im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) auch in den europäischen Beschäftigungspakt einbringen. Ein gutes Zusammenspiel zwischen einer an der Preis- und Produktivitätsentwicklung orientierten Lohnpolitik der Tarifparteien und einer koordinierten Haushalts-, Steuer- und Geldpolitik innerhalb der Europäischen Union kann nach ihrer Auffassung zur Entfaltung der wirtschaftlichen Dynamik der Eurozone bei gleichzeitiger Stabilität beitragen. Allerdings setze dies die Bereitschaft der anderen wirtschaftspolitischen Akteure – der Regierungen, der Europäischen Zentralbank und der Arbeitgeberverbände – voraus, auch ihrerseits den Dialog im Rahmen des Europäischen Beschäftigungspaktes ernsthaft zu führen und ihre Verantwortlichkeit in Sachen Beschäftigung auf sich zu nehmen. Lohnleitlinien, die von den nationalen Regierungen oder der EU aufgezwungen werden, sowie andere Beschränkungen der Tarifautonomie lehnen die beteiligten Gewerkschaften ab.

5. Weitere tarifpolitische Themen

5.1 Niedriglohn-Debatte

Im Rahmen des Bündnisses für Arbeit spielten im vergangenen Jahr auch Konzepte der Beschäftigungsförderung durch Förderung eines Niedriglohnsektors

⁹⁾ Die freiwilligen Arbeitgeberzahlungen des vergangenen Jahres auf der Basis ihres letzten Angebots vom 29.3.1999 wurden tariflich abgesichert.

¹⁰⁾ In einigen Tarifbereichen wurde ein Festbetrag von 200 DM gefordert, in anderen eine prozentuale Anhebung von 6,0 vH mindestens aber 150–200 DM bzw. ein monatliches Mindesteinkommen von 2500 DM.

¹¹⁾ Er sieht bei 50 %iger Arbeitszeit eine Aufstockung des Vollzeitnettoentgelts auf mind. 82,5 vH sowie der Rentenbeiträge auf 90 vH des Bruttoentgelts vor.

¹²⁾ Problematisch war aus Sicht des Vorstandes die Aufteilung der beiden bisherigen zusammengelegten untersten Vergütungsgruppen und die geringfügige Absenkung der neuen untersten Gruppe.

¹³⁾ Vgl. DGB-Pressemitteilung vom 11. 9. 1999.

eine wichtige Rolle. Die Auseinandersetzung entzündete sich vor allem an den in der Benchmarking-Gruppe diskutierten Vorschlägen, durch degressive *Subventionierung der Sozialversicherungsbeiträge* im unteren Einkommensbereich die Beschäftigung zu fördern (vgl. dazu Streeck 1999, Bäcker 1999). Die Haltung (nicht nur) der gewerkschaftlichen Tarifpolitiker gegenüber jeglicher direkten oder indirekten Förderung bzw. Propagierung war rundum ablehnend. Die KritikerInnen betonten, dass der beschäftigungspolitische Praxistest von Niedriglohnkonzepten bereits seit geraumer Zeit negative Ergebnisse erbracht hat. Insbesondere die Dienstleistungsgewerkschaften wiesen darauf hin, dass in ihren Organisationsbereichen niedrige Tarifvergütungen weit verbreitet sind und nirgendwo dauerhaft beschäftigungspolitisch positive Wirkungen erzielt haben (Wiethold 1999, Pohl 1999). Der Tarifpolitische Ausschuss des DGB nannte in einer Stellungnahme vom 27. 5. 1999 das von Streeck und Heinze vorgelegte Lohnsubventionsmodell „beschäftigungspolitisch ungeeignet, sozialpolitisch fragwürdig und finanzpolitisch nicht vertretbar“ (Tarifpolitischer Ausschuss 1999). Statt in der Schaffung eines Niedriglohnssektors liegen nach Auffassung des Tarifausschusses zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten gerade im Ausbau hochqualifizierter industrie- und personennaher Dienstleistungen. Zur Verbesserung der Situation Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt sei dringend ein Ausbau der Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erforderlich. Bei der Entwicklung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente müsse ein Unterschreiten des Tarifniveaus ausgeschlossen sein. Sinnvoll und akzeptabel sind aus Sicht der Tarifpolitiker Erprobung und Evaluierung auf regionaler, befristeter und rückholbarer Basis.

Die kritische Diskussion der flächendeckend ansetzenden Subventionierungsmodelle à la Streeck/Heinze führte nicht zuletzt wegen des hohen Finanzbedarfs und der unsicheren, vermutlich bescheidenen Beschäftigungseffekte im Verlauf des Jahres dazu, dass wieder stärker zielgruppenorientierte, zeitlich befristete und an weitere Vergabekriterien gebundene Konzepte in den Vordergrund traten. Der Minimalkonsens, auf den sich die Beteiligten im nationalen Bündnis am 12. 12. 1999 einigen konnten, bestand dann auch darin, einen auf drei Jahre befristeten *Modellversuch* in ausgewählten Regionen in je einem ost- und westdeutschen Bundesland zu starten, der auf die Gruppe gering qualifizierter ArbeitnehmerInnen und Langzeitarbeitsloser gerichtet ist. Die Modellversuche sollen durch die Bündnispartner vor Ort vorbereitet und begleitet sowie wissenschaftlich evaluiert werden (Bündnis für Arbeit 1999).

Im gewerkschaftlichen Bereich wurde die Debatte um Niedriglöhne auch durch den Vorschlag der Gewerkschaft NGG belebt, einen *gesetzlichen Mindestlohn* in Höhe von 2 500 DM auf Basis einer 35-Stun-

den-Woche einzuführen. Dies sei eine geeignete Maßnahme gegen „Arbeit in Armut“, die in der Bundesrepublik bereits in einigen Wirtschaftsbereichen, wie etwa dem Hotel- und Gaststättengewerbe, Realität sei und sich immer weiter ausbreite. Als allgemein gültiger Sockelbetrag ausgestaltet, würden alle Erwerbstätigen einen Rechtsanspruch auf einen angemessenen Lohn erhalten. Wie Tarifentgelte bedürfe der Mindestlohn der jährlichen Anpassung an die allgemeine Lohn- und Preisentwicklung (NGG 1999a).

5.2 Rente mit 60

Aus tarifpolitischer Sicht war das überragende sozialpolitische Thema des vergangenen Jahres die „Rente mit 60“. Bereits im Oktober 1998 hatte der IG Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel den Vorschlag gemacht, durch die Schaffung der Möglichkeit einer „Rente mit 60“ zu akzeptablen Bedingungen, einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu leisten. Wenn von den rund 3 Mio. ArbeitnehmerInnen zwischen 55 und 65 Jahren in den nächsten 5 Jahren etwa 80 vH (2,4 Mio.) davon Gebrauch machen würden, könnte mit einer Wiederbeschäftigung von bis zu 1,6 Mio. Menschen gerechnet werden. Zur Finanzierung schlug er die Einrichtung eines Tariffonds vor, an dem sich hälftig die Tarifparteien, aber auch der Staat durch Steuererleichterungen beteiligen sollten.

Der Vorschlag stieß wie zu erwarten auf ein sehr *unterschiedliches Echo*: Die (Metall)Arbeitgeber kritisierten dies als „Aktionismus“ und „Stilllegungspolitik“ für qualifizierte Arbeitnehmer¹⁴⁾. Sie wandten sich vor allem gegen eine (womöglich branchenübergreifende) Fonds-Lösung, zeigten sich aber für flexible betriebliche Regelungen grundsätzlich aufgeschlossen. Die Bundesregierung reagierte zunächst positiv. Bundeskanzler Schröder wollte mit Hilfe der Tarifparteien eine Regelung finden, die es erlaubt, „ohne Einbußen bei der Rente schon mit 60 Jahren auszuschneiden“¹⁵⁾. Eine finanzielle Beteiligung des Bundes schloss er allerdings bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt aus. Bundesarbeitsminister Riester schlug vor, dass in den Tariffonds nur die ArbeitnehmerInnen einzahlen sollten. Lediglich ein Teil der Einnahmen sollte zum Ausgleich der Rentenabschläge verwendet werden, die übrigen Mittel sollten zum Aufbau einer kapitalgedeckten Zusatzversicherung verwendet werden. Auf diese Weise könne, bei Einführung einer Beitragspflicht, z.B. über allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge, eine zusätzliche Säule der Alterssicherung aufgebaut werden.

Bei den *Rentenversicherungsträgern* (und den dort in den Selbstverwaltungsorganen tätigen Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften) bestanden massive Bedenken, die auf unterschiedliche Begründungen

¹⁴⁾ Vgl. FAZ vom 13.10.1998.

¹⁵⁾ Vgl. Handelsblatt Nr. 216 vom 9. 11. 1998.

zurückgingen (vgl. Standfest 1998): Bei einer Finanzierung einer Rente mit 60 sei das Ziel einer Beitragsstabilisierung nicht zu erreichen. Selbst wenn die Rentenabschläge über einen Fonds finanziert würden, müsste die Rentenversicherung die zusätzlich entstehenden Ausgaben für Altersrenten finanzieren, was den Beitragssatz fühlbar ansteigen ließe. Außerdem entstünden erhebliche Vorfinanzierungskosten. Der Beschäftigungseffekt werde zu hoch veranschlagt, weil die Zahl der in Betracht kommenden Beschäftigten überschätzt werde und nach den vorliegenden Erfahrungen mit den früheren Vorruhestandsregelungen nur ein geringer Teil der frei werdenden Arbeitsplätze wieder besetzt werde. Wenn die Finanzierung der entstehenden Kosten über eine entsprechend geringere Tariflohnsteigerung realisiert werde, sei zu berücksichtigen, dass dies zu einem dauerhaft niedrigeren Anstieg der Tarifeinkommen führen werde.

Auch im *gewerkschaftlichen Bereich* wurde der Zwickel-Vorschlag keineswegs rundherum positiv aufgegriffen: So wurde die grundsätzliche sozialpolitische Frage aufgeworfen, warum überhaupt eine Lösung *neben* der gesetzlichen Rentenversicherung etabliert werden sollte. Die Gefahr bestünde, dass dadurch mittelfristig eine Erosion der Gesetzlichen Rentenversicherung insgesamt eingeleitet werde¹⁶). Des weiteren wurde kritisiert, dass aufgrund der vorgeschlagenen Befristung nur ein Teil der Beschäftigten von dieser Regelung profitieren werde und die Akzeptanz bei den jüngeren Beschäftigten kaum vorhanden sei¹⁷). Problematisch sei ferner, dass die Tariffonds eine noch stärkere rentensenkende Wirkung entfalten würden als der von der neuen Bundesregierung ausgesetzte demografische Faktor in der Rentenversicherung¹⁸). Aus arbeitszeitpolitischer Sicht wurde problematisiert, dass durch eine Festlegung auf die Verkürzung der Lebensarbeitszeit andere Optionen der Arbeitsumverteilung faktisch nicht mehr zur Verfügung stünden. Dies sei weder für die IG Metall noch für die anderen DGB-Gewerkschaften akzeptabel. Zwar gab es eine allgemeine gewerkschaftliche Unterstützung des Projekts „Rente mit 60“ durch den DGB, doch je konkreter die Auseinandersetzung wurde, um so mehr wurde deutlich, dass es kein gemeinsames tarifpolitisches Vorgehen der Gewerkschaften in dieser Frage geben würde. So streben einige Gewerkschaften, wie z.B. IG BAU und NGG, eine tarifliche Zusatzrente an, die sich allerdings in ihrer Zielsetzung und Konstruktion von dem IG Metall-Konzept grundsätzlich unterscheidet, weil sie nicht hauptsächlich auf Beschäftigungsimpulse durch einen vorgezogenen Ruhestand zielt, sondern in erster Linie materielle Rentenaufbesserungen bewirken soll (IG BAU 1999, NGG 1999b). Andere Gewerkschaften, wie die HBV, wiesen darauf hin, dass aufgrund der besonderen Beschäftigtenstruktur (hoher Frauenanteil vor allem im Einzelhandel) und den besonderen Problemlagen im privaten Dienstlei-

stungsbereich Vorruhestandsregelungen nicht die gleiche Bedeutung haben (HBV 2000).

Bei den Gesprächen im Bündnis für Arbeit gab es zunächst keinen Fortschritt. Im Juli 1999 vereinbarten die Bündnis-Parteien lediglich, dass die Arbeitsgruppe „Rentenreform und Arbeitslosenversicherung“ und die Arbeitsgruppe „Lebensarbeitszeit/vorzeitiges Ausscheiden“ prüfen sollten, wie flexibilisierte und verbesserte Möglichkeiten für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben mit dem Ziel des Ausbaus der betrieblichen und privaten Altersvorsorge verknüpft werden können. In diesem Zusammenhang plädierten manche Gewerkschaften wie z.B. die IG BCE dafür, zunächst eine Verbesserung der bereits bestehenden Altersteilzeitregelungen, z.B. durch branchenbezogene tarifliche Ausgleichsfonds anzustreben und erst langfristig über einen vorzeitigen (abschlagsfreien) Ruhestand für bestimmte Beschäftigtengruppen nachzudenken (Schmoltdt 1999).

Im Oktober 1999 einigten sich überraschend IG Metall, Bundesarbeitsministerium und der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) doch noch auf *Grundsätze für ein Modell* des vorgezogenen Ruhestandes, das eine Belastung der Rentenversicherung ausschließen soll. Danach sollen mit dem Geld aus dem Tariffonds *langjährig* Rentenversicherte in einem Umfang nachversichert werden, der ihnen einen Ruhestand mit 60 ohne Abschläge ermöglicht. Die Nachversicherung soll sowohl die Rentenabschläge als auch die Kosten für die vorgezogenen Rentenzahlungen ausgleichen. Sie betragen nach Berechnungen der IG Metall je nach Rentenbeginn zwischen 50 000 und 100 000 DM und sollen als Einmalbetrag vor Rentenbeginn an die Rentenversicherung überwiesen werden. Die Finanzierung soll zwischen den Tarifparteien ausgehandelt werden. Nach dem Konzept der IG Metall sollen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen fünf Jahre lang je 0,5 vH-Punkte des Lohnzuwachses in den Tariffonds einzahlen¹⁹). Die Arbeitgeber sollen verpflichtet werden, bei Inanspruchnahme durch die Beschäftigten den genannten Einmalbetrag an die Rentenversicherung zu zahlen. Sie erhalten aus dem Tariffonds eine Rückvergütung, wenn sie die frei werdende Stelle wiederbesetzen²⁰).

¹⁶) Vgl. zu den rentensystematischen Aspekten ausführlicher Steffen 1998 sowie Bäcker/Klammer 1999.

¹⁷) Die IG Metall konterte dies mit Umfrageergebnissen, wonach die große Mehrheit der Metall-ArbeitnehmerInnen zum Verzicht auf Lohnzuwächse bereit ist, um eine Rente mit 60 zu finanzieren. Auch bei den jüngsten Befragten, der Gruppe zwischen 18 und 29 Jahren, seien immer noch 55 vH zur Finanzierung eines Tariffonds bereit. 11 vH der Jungen hätten keine Meinung, seien also auch nicht dagegen, und nur 34 vH dieser Altersgruppe lehnten den Tariffonds ab. Vgl. IG Metall-Pressemitteilung vom 8. 11. 1999.

¹⁸) Und zwar deswegen, weil sich die Rentenanpassung auf die um die Tariffondsbeiträge abgesenkten Nettolöhne bezieht. Die Wirkung wäre zwar insgesamt geringer, träte aber zeitlich sehr viel schneller ein. Vgl. dazu Bäcker/Klammer 1999, S. 14 f.

¹⁹) Vgl. IG Metall Vorstand, Eine Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt durch „Ausstieg mit 60“, Frankfurt/Main, 16.11.1999.

²⁰) Dies soll geschehen durch: unbefristete Übernahme von Auszubildenden über den betrieblichen Bedarf hinaus, durch Neueinstellung oder durch

Im Vorfeld der Bündnisgespräche im Dezember vergangenen Jahres entwickelte sich erneut eine heftige Kontroverse, weil die Arbeitgeber das Modell ablehnten und die Bundesregierung ihrerseits die Schaffung der gesetzlichen Voraussetzungen vor einer Einigung der Tarifparteien ablehnte. Die IG Metall wies im Gegenzug darauf hin, dass weitere Bündnisgespräche keinen Sinn machten, wenn die Bundesregierung ihren Zusagen nicht nachkomme. Nach den hierzu ergebnislosen Bündnisgesprächen im Dezember *einigten sich die Beteiligten* am 11. Januar auf folgende, eher allgemein gehaltene, Formulierung: „In dem Zusammenhang (einer beschäftigungsorientierten Tarifpolitik, R.B.) werden Wege gefunden, ein beschäftigungswirksames vorzeitiges Ausscheiden langfristig Versicherter aus dem Erwerbsleben zu zumutbaren Bedingungen für die Betroffenen zu ermöglichen, ohne dass zusätzliche Belastungen für die Sozialversicherungen entstehen. Die Tarifpartner werden differenzierte betriebs- und branchenbezogene Regelungen anstreben. Das schließt ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben ebenso ein wie eine verstärkte Nutzung der Altersteilzeit“ (Bündnis für Arbeit 2000).

In ihrer Tarifforderung für das Jahr 2000 hat die IG Metall den Ausstieg mit 60 aufgenommen und sich bereit erklärt, ggf. eine niedrigere Lohnsteigerung zu akzeptieren, wenn es zu einer entsprechenden Tarifvereinbarung kommt (vgl. Punkt 6.).

5.3 Tarifverträge zur Leiharbeit

Über lange Jahre haben die Gewerkschaften mit guten Gründen an ihrer Ablehnung der Leiharbeit festgehalten und für deren Verbot bzw. Eingrenzung gekämpft. Eine Konsequenz dieser Haltung war der Verzicht auf den Versuch der tariflichen Regulierung dieser umstrittenen Arbeitsform. Seit einiger Zeit hat sich jedoch parallel zur weiteren Verbreitung von Leiharbeit die gewerkschaftliche Auffassung gewandelt und es gab erste Tarifverträge mit einzelnen Verleihfirmen. Dazu gehörte unter anderem das Unternehmen START Zeitarbeit NRW, das 1995 mit Unterstützung des Landes NRW zum Zweck der sozialverträglichen Arbeitnehmerüberlassung gegründet wurde und an dem verschiedene gesellschaftliche Organisationen, darunter auch die Gewerkschaften selbst, beteiligt sind.

Im vergangenen Jahr war es vor allem die IG Metall, die teilweise in Kooperation mit anderen Gewerkschaften mehrere Tarifverträge mit Leiharbeitsfirmen abschloss. Am meisten Aufsehen hat zweifellos das Abkommen mit der Firma Adecco erregt, eine der weltweit größten Zeitarbeitsfirmen, die exklusiv für die Abwicklung des Personaleinsatzes von rund 7 000 Beschäftigten auf der Weltausstellung EXPO 2000 in diesem Jahr in Hannover zuständig ist. Zu den Eckpunkten des Vertrages gehören u.a. folgende Bestandteile (vgl. dazu Meine/Schwitzer 1999):

Grundsätzlich werden nur sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse begründet. Bei der Personalauswahl sind vorrangig Arbeitslose, insbesondere Langzeitarbeitslose, zu berücksichtigen. Die Vergütung in den sieben Entgeltgruppen²¹⁾ reicht von 13,50 DM in der ersten Stufe der untersten Gruppe bis zu 26 DM in der zweiten (und letzten) Stufe der obersten Gruppe. Die Wochenarbeitszeit beträgt 35 Stunden, allerdings kann sie zuschlagsfrei um 5 Stunden verlängert werden. Regelungen zu Arbeitszeitkonten erlauben eine weitere Flexibilität. Da die kurzfristige Beschäftigungsdauer keine reguläre Wahl eines Betriebsrates zulässt, stellt Adecco auf Vorschlag der beteiligten Gewerkschaften vier Beschäftigte ein, die (nur) die Funktion der Interessenvertretung wahrnehmen sollen. Aufgaben und Befugnisse sind im Tarifvertrag im Einzelnen geregelt. Aus Sicht der Gewerkschaften hat dieser Tarifvertrag Experimentiercharakter, mit dem Erfahrungen auf dem für sie neuen Gebiet gesammelt werden sollen.

Die IG Metall schloss im vergangenen Jahr weitere Tarifverträge mit Zeitarbeitsfirmen ab. Der Vertrag mit der Firma bsk Zeitarbeit GmbH, einem Tochterunternehmen der Start Holding²²⁾ erfasst rund 500 Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen. Die Eckpunkte sind: Die Arbeitszeit richtet sich nach den tariflichen Standards der Entleihbetriebe, im Metallbereich gilt also die 35-Stunden-Woche. Die Entgelte bewegen sich zwischen 13,15 bis zu 27,59 DM/Stunde. Der Urlaubsanspruch beträgt in Abhängigkeit von der Beschäftigungsdauer zwischen 20 und 27 Arbeitstage. Zwei weitere Tochterfirmen, die timeflex Zeitarbeit GmbH sowie der top-Personalservice, haben einen Anerkennungstarifvertrag unterschrieben. Die Unternehmensgruppe, die offensichtlich ein aktives Interesse an einem besseren Image der Arbeitnehmerüberlassung hat, wirbt auch offensiv mit dem „Tarifpaket Zeitarbeit“²³⁾. Nach Angaben der IG Metall haben sich nach dem Abschluss dieser Verträge bereits zahlreiche andere Zeitarbeitsunternehmen nach Einzelheiten der tariflichen Regelungen erkundigt.

5.4 Der Fall Philipp Holzmann

Der Fall des schwer angeschlagenen Baukonzerns Philipp Holzmann hat im vergangenen Jahr auch die Tarifpolitik nachhaltig beschäftigt. Nachdem der Konzern durch gravierendes Missmanagement an den Rand des Zusammenbruchs gebracht worden war, sollte er durch Sanierungsbeiträge der Banken und der öffentlichen Hand gerettet werden. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Sanierungsbeitrag

Verzicht auf eine beim Betriebsrat beantragte Kündigung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin.

²¹⁾ Die damit erfassten Tätigkeiten reichen von der Küchenhilfe bis zum/r Pavillon-Manager/in und vom Toiletten-Service bis zum/r Dolmetscher/in.

²²⁾ Es handelt sich um ein internationales Zeitarbeitsunternehmen, das nicht mit der o.g. Start Zeitarbeit NRW zu verwechseln ist.

²³⁾ Siehe z.B. im Internet: <http://www.bsk-zeitarbeit.de/>

der Beschäftigten eingefordert. Dieser war unter dem Eindruck der drohenden Insolvenz vom Betriebsrat bei den Verhandlungen um ein mögliches Sanierungskonzept auch zugesagt worden. Heftig umstritten zwischen allen Beteiligten, d.h. dem Unternehmen, dem Arbeitgeberverband und der zuständigen Gewerkschaft IG BAU waren Umfang und Form dieses Beitrags. Am 2. 12. schlossen Unternehmensleitung und Konzern- sowie Gesamtbetriebsräte eine *Rahmenvereinbarung* über Maßnahmen, die zu einer Reduzierung der Personalkosten um 245 Mio. DM im Zeitraum vom 1. 1. 2000 bis zum 30. 6. 2001 führen sollten²⁴). Die Einzelheiten und deren Umsetzung sollten durch weitere Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Am 10. 12. schlossen Vorstand und Gesamtbetriebsrat der Holzmann AG die erste Vereinbarung auf Unternehmensebene, die einen Sanierungsbeitrag der rund 3 000 betroffenen Beschäftigten in Höhe von 85 Mio. DM beinhaltete²⁵).

Hauptpunkt der Kritik war, dass die Rahmenvereinbarung einen massiven Verstoß gegen das Tarifrecht und die geltenden Tarifbestimmungen darstellte. Aus Sicht der Arbeitgeberverbände erhielt der an die Tarifverträge des Bauhauptgewerbes gebundene Holzmann-Konzern durch diese Vereinbarung erhebliche Kostenvorteile gegenüber der tarifgebundenen Konkurrenz. Einzelne Verbände kündigten deswegen rechtliche Schritte gegen die Vereinbarung an. Die IG BAU erklärte sich zwar grundsätzlich bereit, einen Sanierungsbeitrag mitzutragen, aber nur unter der Bedingung, dass er nicht gegen geltende Tarifverträge verstoße²⁶). Nach internen Diskussionen und einer rechtlichen Überprüfung der vorliegenden Vereinbarungen entschied am 17. 12. der Gewerkschaftsbeirat der IG BAU als höchstes gewerkschaftliches Gremium, dass gegen jede tarifwidrige Vereinbarung Klage erhoben werden sollte²⁷).

Die Arbeitgeber, und zwar nicht nur diejenigen aus der Baubranche, nutzten die Holzmann-Auseinandersetzung, um ihre Kritik an den bestehenden Tarifverträgen und dem Tarifrecht insgesamt zu erneuern. So forderte BDA-Hauptgeschäftsführer Göhner eine rückwirkende Öffnung des Bautarifvertrages sowie eine Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips²⁸). Die Bauarbeitgeber wollten eine Übernahme der bereits im ostdeutschen Baugewerbe geltenden Öffnungsklausel, die unter bestimmten Bedingungen eine befristete Absenkung der Tarifvergütungen von bis zu 10 vH zulässt.

In der Folge kam es zu neuen Verhandlungen zwischen der IG BAU und Holzmann, die am 21. 1. 2000 zum Abschluss eines *Firmen-Sanierungsstarifvertrages* mit einer Laufzeit vom 1. 2. 2000 bis 31. 7. 2001 führte. Er sieht vor, dass die Beschäftigten wöchentlich 5 unbezahlte Überstunden leisten, die auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Dadurch soll ein Sanierungsbeitrag von 170 bis 180 Mio. DM erreicht werden. Die Philipp Holzmann AG verpflichtet

sich in dem Vertrag, keinen wettbewerbsverzerrenden Einsatz dieses Arbeitnehmerbeitrages vorzunehmen. In Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg, sollen die Überstunden ab dem Jahr 2002 über 5 Jahre hinweg grundsätzlich in Freizeit abgegolten werden. Zu diesem mit dem Holzmann-Konzern abgeschlossenen Vertrag müssen die Arbeitgeberverbände ihre Zustimmung geben. Andernfalls können sie verlangen, dass die Bestimmungen des Vertrages Bestandteil des Bundesrahmentarifvertrages des Bauhauptgewerbes werden²⁹). Die Arbeitgeber sollen sich bis zum 15. 2. zu dem Vertrag äußern³⁰).

5.5 Tarifpolitisch bedeutsame Rechtsprechung

Zumindest zwei höchstrichterliche Urteile des vergangenen Jahres verdienen eine ausführlichere Erwähnung: Es handelt sich um das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im sogenannten Burda-Fall vom 20. 4. 1999 sowie um das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 27. 4. 1999 zur untertariflichen ABM-Vergütung.

Burda-Urteil

Streitpunkt im Fall Burda war eine Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat der Burda Druck GmbH aus dem Jahr 1996, wonach in dem Druckereibetrieb statt 35 Stunden 39 gearbeitet werden und nur für zwei dieser Mehrarbeitsstunden eine Bezahlung erfolgen sollte. Als „Gegenleistung“ sicherte das Unternehmen zu, bis zum Ende des Jahres 2000 keine Entlassungen vorzunehmen. Die Regelung sollte nur nach entsprechender Ergänzung der einzelnen Arbeitsverträge gelten. Über 95 vH der Belegschaft stimmten zu. Seither wurde im Betrieb entsprechend verfahren. Ausgenommen waren nur diejenigen Arbeitnehmer, die die Unterschrift verweigert hatten.

Gegen diese Vereinbarung hatte die IG Medien geklagt, war aber in den beiden ersten Instanzen unterlegen. Das Bundesarbeitsgericht gab der Gewerkschaft letztinstanzlich Recht und entschied³¹): Unter-

²⁴) Vorgesehen waren u.a. Überstunden ohne Vergütung, Aussetzen von bis zu 6,0 vH des Monatseinkommens sowie Teilen der ergebnisabhängigen Vergütungen, Verringerung von Aufwendungen für das 13. Monatseinkommen, das Urlaubsgeld und betriebliche Sonderleistungen. Der Wortlaut der Vereinbarung ist im Internet dokumentiert unter: <http://www.labournet.de/diskussion/wipo/holzmann-bv.html>

²⁵) Er sollte durch Aussetzen von Anteilen am Bruttojahreseinkommen sowie durch die Ableistung von Mehrarbeit erbracht werden. Vgl. Presseinformation der Philipp Holzmann AG 33/99 vom 10. 12. 1999.

²⁶) Der IG BAU-Vorsitzende Wiesehügel benannte das Dilemma, in dem die Gewerkschaft steckte: „Allein der Blick in den Tarifvertrag zeigt, dass ein schlechterer Vertrag als der geltende Tarifvertrag automatisch für die ganze Branche gelten würde, wenn die IG BAU ihn unterschreibt. Das würde bedeuten, dass wir tarifpolitisch um Jahre zurückfallen.“ (Tagesspiegel vom 2. 12. 1999).

²⁷) Vgl. die ausführliche Stellungnahme der IG BAU im Mediendienst vom 17. 12. 1999.

²⁸) Anders als bislang sollten Abweichungen vom Tarifvertrag auch dann als günstiger gelten, wenn sie der Sicherung von Arbeitsplätzen dienen.

²⁹) Dies sieht § 19 des Bundesrahmentarifvertrages ausdrücklich vor.

³⁰) Redaktionsschluss dieses Tarifberichts war der 25. 1. 2000.

³¹) Beschluss vom 20. 4. 1999 – 1 ABR 72/98.

nehmen, die als Mitglied des Arbeitgeberverbandes an Tarifverträge gebunden sind, dürfen mit ihrem Betriebsrat keine Vereinbarung über höhere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich abschließen. Die Richter werteten den Versuch, Tarifbestimmungen durch einzelvertragliche Regelabsprachen zu umgehen, als nicht zulässigen Eingriff in die grundgesetzlich garantierte Tarifautonomie. Das BAG räumte den Gewerkschaften außerdem das Recht ein, gegen tarifwidrige Arbeitszeitregelungen gerichtlich vorzugehen.

Zwar dürfen für die ArbeitnehmerInnen günstigere Regelungen als der Tarifvertrag sie vorsieht vereinbart werden (§ 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz). Eine günstigere Regelung lag aber hier nicht vor. Die Beschäftigungsgarantie kann nicht in den Günstigkeitsvergleich einbezogen werden. Die Bedeutung der Arbeitskostenbelastung und ihre Bewertung im Hinblick auf Arbeitsplatzrisiken unterliegt der Einschätzung der Tarifvertragsparteien und ist einer gerichtlichen Überprüfung nicht zugänglich³²⁾.

Mit diesem Urteil haben die Gewerkschaften die Bestätigung einer von ihnen seit langem vertretenen Rechtsauffassung erhalten: Nicht nur die betroffenen Beschäftigten, sondern auch die Gewerkschaften als tarifvertragsschließende Partei können gegen Verstöße gerichtlich vorgehen. Angesichts des enormen betrieblichen Drucks, dem die ArbeitnehmerInnen häufig ausgesetzt sind, kommt diesem Recht eine besondere Bedeutung zu. Aus Sicht der Gewerkschaften ist es auch nach dem BAG-Urteil erforderlich, das *Verbandsklagerecht* der Gewerkschaften in umfassender Form gesetzlich zu verankern³³⁾. Sie berufen sich dabei auch auf die Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung vom Oktober 1998, in der festgelegt ist, dass eine Stärkung der Tarifautonomie u.a. durch die Schaffung eines Klagerechts der Verbände erfolgen soll.

ABM-Urteil

Im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gibt es seit 1993, zunächst nur für Ostdeutschland, später dann auch für Westdeutschland, die Möglichkeit von pauschalierten Lohnkostenzuschüssen für Arbeiten in den Bereichen Umwelt, soziale Dienste und Jugendhilfe. Diese Erweiterung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums wurde allerdings mit problematischen Entlohnungsvorschriften gekoppelt. Die Zuschüsse wurden in voller Höhe nur gewährt, wenn entweder bei voller Arbeitszeit ein „angemessen niedrigeres“ Arbeitsentgelt gezahlt wird oder 80 vH der tariflich üblichen Arbeitszeit nicht überschritten wurde³⁴⁾. Diese Vorschrift stellt letztlich nichts anderes als eine staatliche Lohnleitlinie dar, die von Anfang an im gewerkschaftlichen Bereich auf Kritik stieß. Die IG Metall erhob deshalb Verfassungsbeschwerde, mit der Begründung, dass hierdurch die Tarifautonomie (Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz) verletzt sei. Sie könne im Bereich dieser Arbeitsbeschaf-

fungsmaßnahmen die Löhne nicht mehr frei aushandeln, die Gewerkschaften seien gezwungen, Tarifverträge für ArbeitnehmerInnen in den geförderten Beschäftigungsverhältnissen gegenüber entsprechenden Flächentarifverträgen abzusenken.

Das Bundesverfassungsgericht räumte in seinem Urteil zwar ein, dass die Klauseln in die Tarifautonomie eingreifen, dies aber zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit gerechtfertigt sei³⁵⁾. Denn mit den Regelungen erfülle der Staat einen im Sozialstaatsprinzip begründeten Schutzauftrag. Die Lohnabstandsklauseln sollten bewirken, dass mit den begrenzten Mitteln einer möglichst großen Zahl von Arbeitslosen ein Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden könne. Die Tarifverhandlungen in diesen Bereichen unterschieden sich auch grundlegend von normalen Verhandlungen, weil es nicht in erster Linie um eine Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an dem durch Arbeit zu erwirtschaftenden Ergebnis gehe, vielmehr entstehe das Interesse eines Arbeitgebers an der Arbeitsleistung erst durch die Zuschüsse.

In einer Stellungnahme betonte die IG Metall, dass das Gericht von praxisfernen Annahmen ausgegangen sei. Weder seien durch die untertarifliche Zahlung mehr Langzeitarbeitslose eingestellt worden, noch habe sich die Höhe des Entgelts in ABM als Einstellungshindernis erwiesen³⁶⁾. Grundsätzlich problematisch erscheint ferner, dass hier ein Eingriff in die Tarifautonomie mit der Begründung der Gemeinwohlorientierung legitimiert wird, obwohl das Grundrecht der Tarifautonomie gerade davon lebt, dass es die (ggf. konfliktorische) Aushandlung eines freien Interessenausgleichs ermöglicht, *ohne* dass externe (beispielsweise finanzpolitisch motivierte) Vorgaben gemacht werden.

6. Ausblick auf die Tarifrunde 2000

Die Ausgangslage für die Tarifbewegung wird maßgeblich durch die Ergebnisse der Gespräche im Bündnis für Arbeit bestimmt. Anfang Januar einigten sich die Bündnisparteien auf eine Erklärung, in der sie für die anstehende Tarifrunde 2000 erneut eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik empfehlen. „Dabei wird der sich am Produktivitätszuwachs orientierende, zur Verfügung stehende Ver-

³²⁾ Eine abschließende Entscheidung war dem BAG nicht möglich, weil das Landesarbeitsgericht die Tarifbindung der Firma nicht geklärt hatte. Nur unter dieser Voraussetzung wäre aber der Manteltarifvertrag für sie bindend und die abweichende Regelung als Eingriff in die Koalitionsfreiheit zu werten.

³³⁾ Vgl. DGB, Tarifautonomie stärken – Unterlassungsanspruch bei Tarifbruch im Gesetz verankern, Pressemeldung vom 21. 4. 1999.

³⁴⁾ Als angemessen niedriger galten zunächst die Arbeitsentgelte, wenn sie 90 vH der vergleichbaren Arbeitsentgelte nicht überschritten. Seit 1997 liegt die Obergrenze bei 80 vH der Tariflöhne für vergleichbare Tätigkeiten auf dem freien Arbeitsmarkt.

³⁵⁾ Entscheidung vom 27. 4. 1999 – 1 BvR 2203/93, 1 BvR 897/95.

³⁶⁾ Vgl. „Zwickel: Lohnabstandsklausel muss wieder raus aus dem Gesetz“, IG Metall-Pressemeldung vom 5. 8. 1999.

teilungsspielraum vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt“ (Bündnis für Arbeit 2000). Es stellte sich schnell heraus, dass hier ein Formelkompromiss gefunden worden war, der keine wirkliche Einigung in der Sache darstellt (Bispinck/Schulten 1999). Während die Arbeitgeber auf längerfristige Tarifabkommen mit moderaten Tarifierhöhungen orientieren, streben die Gewerkschaften im Grundsatz einjährige Entgeltverträge an. Allenfalls bei weitreichenden arbeitszeitpolitischen Vereinbarungen zur Rente mit 60 kann sich z.B. die IG Metall bis zu zweijährige Abkommen vorstellen.

Die IG Metall wird mit den Verhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie inhaltlich wie zeitlich die Tarifvorreiterrolle übernehmen. Ende Februar laufen die Vergütungstarifverträge aus. Im März folgen u.a. der öffentliche Dienst, das Bauhauptgewerbe, die Druckindustrie, die Versicherungen und Teile des Einzelhandels, im April der Groß- und Außenhandel und im Mai die Eisen- und Stahlindustrie und die chemische Industrie.

Die Forderung der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie umfasst ein Volumen von 5,5 vH, wobei dies für Entgelterhöhungen, aber auch für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben mit 60 Jahren verwendet werden soll. Die IG Metall geht dabei von einem Verteilungsspielraum von Preissteigerung (+ 1,5 vH) und Produktivitätsanstieg (+ 3,5 vH) aus und bewegt sich „eher am unteren Rand“ der Erwartungshaltung der Mitglieder. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall lehnte das Forderungspaket ab und will seinerseits einen Abschluss mit drei Elementen realisieren: einer Lohnerhöhung, die die Realeinkommen der Beschäftigten sichert, ein erfolgsabhängiges Weihnachtsgeld und eine verbesserte Altersteilzeit statt einer Rente mit 60. Als Verteilungsspielraum akzeptieren sie lediglich die voraussichtliche Steigerung der Arbeitsproduktivität um etwa 2,6 vH (Sachverständigenrat).

Auch die Tarifforderungen der anderen Gewerkschaften bewegen sich vom Volumen her in diesem Spektrum. Die IG BAU fordert Einkommensverbesserungen in Höhe von 4,8 vH. Daneben strebt sie einen Tarifvertrag über Arbeitsplatz- und Wettbewerbssicherung im Baugewerbe an. Weiterhin soll in diesem Jahr ein Tarifvertrag über eine langfristig angelegte tarifliche Zusatzrente insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer der Branche abgeschlossen werden. Die Gewerkschaft NGG will für die Beschäftigten in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe zwischen 4,0 und 5,5 vH fordern und außerdem branchenspezifische Regelungen zur Altersteilzeit sowie zur Teilzeitarbeit durchsetzen. Die DAG will in der kommenden Tarifrunde je nach Branche Gehaltserhöhungen zwischen 4 und 6 vH durchsetzen. Auch sie strebt verbesserte Konditionen bei der Altersteilzeit an, um auf diese Weise stärkere Beschäftigungseffekte zu erzielen.

Literatur

- Bäcker, G. (1999): Beschäftigungsperspektiven für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose: Wege und Irrwege, in: Blechschmidt, Peter u.a. (1999).
- Bäcker, G./Klammer, U. (1999), Tariffonds – ein neuer Generationenvertrag ?, in: WSI-Mitteilungen 1/1999.
- BiBB (2000): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1999: Unterschiedliche Entwicklungen in West und Ost, Pressemeldung vom 6. 1. 2000.
- Bispinck, R./Schulten, Th. (1999): Tarifpolitik und Bündnis für Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 12/1999.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2000): Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag im Jahr 1999, Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten, Düsseldorf, Januar 2000.
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (1999): Die Drei vor dem Komma – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 1999, in: WSI-Mitteilungen 7/1999.
- Blechschmidt, P./Gudowius, U./Heidorn, G./Hensche, D./Wiethold, F. (Hrsg.) (1999): Ver.di: Perspektiven für mehr Beschäftigung, Hamburg.
- Bündnis für Arbeit (1999): Gemeinsame Erklärung des Bündnisses zu den Ergebnissen des Spitzengesprächs am 12. 12. 2000 (<http://www.buendnis.de>).
- Bündnis für Arbeit (2000): Gemeinsame Erklärung des Bündnisses zu den Ergebnissen des Spitzengesprächs am 9. 1. 2000 (<http://www.buendnis.de>).
- DGB/BDA (1999): Gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zum Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom 6. 7. 1999.
- Gollbach, J./Schulten, Th. (1999): Grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften in Europa – Neue Ansätze zur europäischen Koordinierung nationaler Tarifpolitik in der Metallindustrie, in: WSI-Mitteilungen 7/1999.
- HBV (2000): Bündnis für Arbeit/Tarifrunde 2000: Position der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Pressemitteilung 3/2000 vom 10. 1. 2000.
- IG BAU (1999): Tarifliche Zusatz-Rente. Ein neuer tarifpolitischer Ansatz der IG Bauen-Agrar-Umwelt, Frankfurt/Main, Januar 1999.
- IG Metall (1998): Tarifrunde 1999 – Sozialökonomische Rahmenbedingungen, Frankfurt/Main, September 1998.
- IG Metall (1999): Eine Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt durch „Ausstieg mit 60“, Frankfurt/Main, 16. 11. 1999.
- Kreimer-de Fries, J. (1999): Tarifkooperation der Gewerkschaftsbünde BeNeLux-Deutschland: Die „Erklärung von Doorn“, in: Schulten, Th./Bispinck, R. (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem Euro. Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie, Hamburg.
- Meine, H./Schwitzer, H. (1999): Der EXPO-Tarifvertrag. Tarifliche Regelung der Arbeitnehmerüberlassung während der Weltausstellung EXPO 2000, in: WSI-Mitteilungen 7/1999.
- NGG (1999a): Gewerkschaft NGG fordert gesetzlichen Mindestlohn, Pressemeldung vom 30. 9. 1999.
- NGG (1999b): Gewerkschaft NGG, Rentenbausteine tarifvertraglich regeln, Pressemeldung vom 11. 11. 1999.
- Pohl, G. (1999): Niedriglohnbranche Hotel- und Gaststättengewerbe, in: Blechschmidt, P. u.a. (Hrsg.) (1999).
- Schmoltdt, H. (1999): „Schmoltdt will Altersteilzeit sichern“, in: Handelsblatt vom 12. 10. 1999.
- Standfest, E. (1998): Zur aktuellen Rentendiskussion, VDR-Presse-seminar 23./24. 11. 1998.
- Steffen, J. (1998): Tariffonds statt Rente?, in: Sozialismus 12/1998, S. 14–17.
- Streck, W. (1999): Dienstleistungen: Mehr Beschäftigung durch institutionelle Reformen, in: Blechschmidt, Peter u.a. (1999).
- Tarifpolitischer Ausschuss des DGB (1999): Gewerkschaftliche Positionen: Arbeitsplätze für Geringqualifizierte – Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich. Dokumentiert in: Blechschmidt, Peter u.a. (1999).
- Wiedemuth, J. (1999): Bündnis – Runde 3. Kritische Anmerkungen zur gemeinsamen Erklärung von BDA und DGB aus tarifpolitischer Sicht, in: Sozialismus 9/99.
- Wiethold, F. (1998): Mehr Beschäftigung durch Lohnkostensubventionierung im Niedriglohnsektor? Positionsbestimmung der Gewerkschaft HBV, in: Blechschmidt, P. u.a. (1999).