

Tarifpolitischer Halbjahresbericht – Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2015

Die Lohnrunde 2015 ist zur Jahresmitte bereits in weiten Teilen abgeschlossen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Abschlussraten im Vergleich zum Vorjahr leicht niedriger ausfallen. Auch die jahresbezogene Tarifierhöhung ist geringer. Die tariflichen Grundlöhne und -gehälter werden in diesem Jahr preisbereinigt voraussichtlich um rund 2,0 % steigen. Das Tarifgeschehen wurde jenseits der reinen Lohnrunde durch eine Reihe von harten Arbeitskämpfen geprägt: Dies betraf die Tarifverhandlungen um die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes, die Auseinandersetzung bei der Deutschen Post AG um die Absenkung der Tarife für die Zusteller in neu gegründeten Regionalgesellschaften und nicht zuletzt den Konflikt zwischen der Deutschen Bahn AG und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL).

REINHARD BISPINCK, WSI-TARIFARCHIV

1. Übersicht

1.1 Die Lohnrunde 2015

Das ökonomische Umfeld der Tarifrunde 2015 war vergleichsweise günstig, denn nach einer Abschwächung im 2. Quartal 2014 nahmen die realen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts (BIP) im Jahresverlauf weiter zu. Für das Jahr 2015 prognostizierten die Institute mehrheitlich ein reales Wachstum zwischen 1,5 und 2,0 % und einen Anstieg der Verbraucherpreise überwiegend zwischen 0,5 und 1,5 %. Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt verlief verhalten positiv (BA 2015): Die Zahl der Erwerbstätigen stieg im Jahresverlauf um 400.000 (+1,0 %), bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fiel der Zuwachs mit 1,8 % stärker aus. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen ging 2014 um knapp 4,0 % zurück, die Arbeitslosenquote sank von 6,7 auf 6,2 %.

Aus Sicht der Gewerkschaften sollte die wirtschaftliche Entwicklung durch eine angemessene Lohnentwicklung begleitet werden. Ein „kräftiges Lohnplus stärkt Konjunktur“ formulierte der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) zum Auftakt der Lohnrunde und stützte sich auf die Konjunkturprognose des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) (DGB 2015; IMK 2014).

Die Lohn- und Gehaltsforderungen der Gewerkschaften bewegten sich in der diesjährigen Tarifrunde zwischen 4,8 und 6,4 % und damit in etwa auf dem Niveau des Vorjahres.

Für den privatwirtschaftlichen Bereich war die Forderung der IG Metall von 5,5 % für die Metall- und Elektroindustrie eine wichtige Orientierungsgröße, die auch in einer Reihe weiterer Branchen zur Grundlage der Tarifforderung genommen wurde. Unter dieser Marke blieb die chemische Industrie, wo die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) eine Erhöhung von 4,8 % forderte. Höhere Forderungen gab es bei der Deutschen Bahn. Hier forderte die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) 6,0 %. Und im Gebäudereinigungshandwerk verlangte die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 6,4 %. Auch in dieser Tarifrunde spielten Forderungen mit einer ausgeprägten „sozialen Komponente“ eine wichtige Rolle. Im öffentlichen Dienst, im Einzelhandel, im Versicherungsgewerbe und bei der Deutschen Bahn forderten die Gewerkschaften neben einer prozentualen Erhöhung eine Entgeltanhebung um monatlich mindestens 140 bis 175 €.

Neben den reinen Entgeltforderungen spielten in einigen Tarifbereichen auch qualitative Tarifforderungen eine Rolle: Sie bezogen sich u. a. auf die Übernahme der Ausgebildeten, die Weiterentwicklung von Demografie-Tarifverträgen, die Fortschreibung von Altersteilzeitregelungen und die betriebliche Altersversorgung.

Der Kündigungsterminkalender ergab folgenden Ablauf der Tarifrunde:

– Ende Dezember 2014 liefen die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie und den öffentlichen Dienst (Länder) aus.

- Im Februar 2015 endete die Laufzeit des Tarifvertrages der chemischen Industrie in Nordrhein, Hessen und Rheinland-Pfalz.
- Ende März folgten der Einzelhandel (Hessen, Saarland, Baden-Württemberg), der Groß- und Außenhandel (Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen) und die chemische Industrie (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-West).
- Ende April standen weitere Bereiche des Einzelhandels (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Bayern) und des Groß- und Außenhandels (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Rheinessen u. a.) an sowie weitere Teile des Kfz-Gewerbes.
- Ende Mai folgten weitere Bereiche des Einzelhandels und des Kfz-Gewerbes sowie die Deutsche Post AG.
- Im Juni standen die Landwirtschaft (ohne Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern) und die Wohnungswirtschaft auf dem Tarifkalender.

Wegen der lang laufenden Abschlüsse aus den Vorjahren gibt es in einigen Branchen in diesem Jahr keine Lohnrunde, zum Beispiel im Bauhauptgewerbe, in der Druckindustrie, im Bankgewerbe und im öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden). Ein Blick auf ausgewählte Tarifabschlüsse zeigt für das erste Halbjahr folgendes Bild (*Übersicht 1*):

Februar:

Am 24.02. setzte die IG Metall nach umfangreichen Warnstreiks in der Metallindustrie eine Tariferhöhung von 3,4 % ab April 2015 durch. Für die Monate Januar bis März wird eine Pauschale von insgesamt 150 € gezahlt. Die Laufzeit beträgt 15 Monate bis März 2016.

März:

In der chemischen Industrie einigten sich die Tarifparteien am 27.03. auf eine Anhebung der Tarifentgelte nach einem Nullmonat um 2,8 % bei einer Laufzeit von 17 Monaten. Ferner wurde für 2016 eine Aufstockung des Demografiefonds von derzeit 338 € auf 550 € je Beschäftigtem und Jahr vereinbart. Ab 2017 wurden hierfür 750 € festgelegt.

Einen Tag später erfolgte der Abschluss im öffentlichen Dienst der Länder: nach zwei Nullmonaten (Januar und Februar) werden die Entgelte ab März 2015 um 2,1 % und ab März 2016 um weitere 2,3 % (mindestens 75 €) erhöht. Die Laufzeit beträgt 24 Monate bis Dezember 2016. Kürzungen bei der Altersversorgung (VBL) konnten vermieden werden, aber es wurden Zusatzbeiträge der Beschäftigten in drei Schritten vereinbart. Eine Einigung konnte bei der tariflichen Eingruppierung der Lehrerinnen und Lehrer nicht erzielt werden.

Mai:

Im Versicherungsgewerbe einigten sich die Tarifparteien am 22.05. auf eine Erhöhung der Tarifverdienste nach fünf

Nullmonaten um 2,4 % ab September 2015 sowie eine Stufenhöhung um weitere 2,1 % ab Oktober 2016. Für die unteren beiden Gehaltsgruppen gibt es zwei Einmalzahlungen von je 100 €. Die Laufzeit beträgt zwei Jahre.

Die EVG schloss die seit Mitte letzten Jahres laufende Tarifrunde bei der Deutschen Bahn AG am 27.05. ab. Zu einer Pauschalzahlung von 1.100 € für elf Monate kam eine Tarifierhebung von 3,5 %, mindestens 80 €/Monat, ab Juli 2015 sowie eine weitere Anhebung um 1,6 %, mindestens 40 €/Monat, ab Mai 2016, Laufzeit insgesamt 26 Monate. Darüber hinaus wurden zahlreiche weitere tarifliche Regelungen für bestimmte Berufsgruppen, zu Arbeitszeitkonten und zum Thema „Arbeit 4.0“ vereinbart.

Juni:

Am 23.06. erzielte die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) einen ersten Abschluss im Groß- und Außenhandel: Der Pilotabschluss für Baden-Württemberg sieht nach zwei Nullmonaten eine Tarifierhöhung von 2,7 % ab Juni 2015 und eine weitere Erhöhung um 2,0 % ab April 2016 bei einer Laufzeit von 24 Monaten vor. Ende April 2016 gibt es eine zusätzliche Einmalzahlung von 90 €.

Juli:

Am 09.07. erzielte ver.di einen ersten regionalen Tarifabschluss im Einzelhandel. In Baden-Württemberg werden nach drei Nullmonaten ab Juli 2015 die Gehälter und Löhne um 2,5 % erhöht. Ab April 2016 gibt es eine weitere Erhöhung um 2,0 %. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis März 2017.

1.2 Weitere Tarifaueinandersetzungen

Über die reguläre Lohnrunde 2015 hinaus bestimmten weitere Auseinandersetzungen das Tarifgeschehen: Bei der Deutschen Bahn AG konnte der seit Mitte 2014 geführte Konflikt um die eigenständigen Tarifverträge mit der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) Ende Juni nach mehreren Streikwellen und einem mehrwöchigen Schlichtungsverfahren gelöst werden. Die Deutsche Bahn AG und die GDL einigten sich beim Entgelt auf die Übernahme des Tarifergebnisses der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) sowie auf eine Verkürzung der Referenzarbeitszeit der Lokführer von 39 auf 38 Stunden ab 2018. Ferner wurden ein Bundesrahmentarifvertrag für das GDL-Zugpersonal sowie Maßnahmen zur Belastungsreduzierung vereinbart. Ein neues Schlichtungsabkommen erlaubt die verpflichtende Anrufung der Schlichtung durch eine Tarifpartei, und die Deutsche Bahn AG garantiert der GDL eine Tarifpartnerschaft mindestens bis 2020.

Bei der Deutschen Post AG führte die Tarifspaltung und -absenkung für die Beschäftigten in den neu gegründeten DHL Delivery GmbHs zu einer entschiedenen Gegenwehr von ver.di. Der Mitte Mai begonnene und Zug um Zug ausgeweitete bundesweite Streik führte am 05.07. u. a. zu folgendem Verhandlungsergebnis: Verlängerung der ▶

ÜBERSICHT 1

Ausgewählte Tarifforderungen und -abschlüsse in der Tarifrunde 2015

Abschluss	Tarifbereich	Forderung	Lohn, Gehalt, Entgelt	
			2015	2016
24.02.	Metallindustrie	5,5 %	150 € Pauschale für 3 Mon. 3,4 % ab 04/2015, Laufzeit 15 Mon. bis 03/2016	
04.03.	Volkswagen AG	5,5 %	3 Nullmonate 3,4 % ab 06/2015, Laufzeit 15 Mon. bis 05/2016 450 € Rentenbaustein für 2015/2016	
11.03.	Steinkohlenbergbau	realer Einkommenszuwachs	600 € Pauschale für 4 Mon. 3,6 % ab 05/2015, Laufzeit 24 Mon. bis 12/2016	
27.03.	Chemische Industrie	4,8 %	1 Nullmonat 2,8 % regional unterschiedlich ab 04/05/06/2015, Laufzeit 17 Mon. bis 07/08/09/2016	
28.03.	Öffentlicher Dienst Länder (o. Hessen)	5,5 % mind. 175 €	2 Nullmonate 2,1 % ab 03/2015	2,3 % mind. 75 € ab 03/2016, Laufzeit 24 Mon. bis 12/2016
30.03.	Textilindustrie Ost	5,0 %, Angleichung an West-Niveau	1 Nullmonat 3,0 % ab 05/2015	2,3 % ab 08/2016, Laufzeit 25 Mon. bis 04/2017
20.04.	Energiewirtschaft Ost (AVEU)	5,6 % (ver.di), deutliche Erhöhung (IG BCE)	2,5 % ab 05/2015	800 € zusätzliche Einmalzahlung im April 2016, Laufzeit 22 Mon. bis 02/2017
13.05.	Kfz-Gewerbe Bayern	5,5 %	1 Nullmonat 3,0 % ab 06/2015	2,8 % ab 10/2016, Laufzeit 25 Mon. bis 05/2017
22.05.	Versicherungsgewerbe	5,5 % mind. 160 €	5 Nullmonate 2,4 % ab 09/2015 und 100 € Einmalzahlung für die Entgeltgruppen A und B	2,1 % ab 10/2016 und 100 € Einmalzahlung für die Entgeltgruppen A und B, Laufzeit 24 Mon. bis 03/2017
27.05.	Deutsche Bahn AG	6,0 % mind. 150 € (EVG)	1.100 € Pauschale für 11 Mon. 3,5 % mind. 80 € ab 07/2015	1,6 % mind. 40 € ab 05/2016, Laufzeit: 26 Mon. bis 09/2016
02.06.	Süßwarenindustrie NRW	5,5 %	2,7 % ab 04/2015	2,4 % ab 04/2016, Laufzeit 24 Mon. bis 03/2017
12.06.	Papier erzeugende Industrie	5,0 %	2,4 % ab 07/2015	2,4 % ab 09/2016, Laufzeit 24 Mon. bis 06/2017
23.06.	Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg	5,5 %	2 Nullmonate 2,7 % ab 06/2015	2,0 % ab 04/2016 90 € zusätzliche Einmalzahlung im April 2016, Laufzeit 24 Mon. bis 03/2017
05.07.	Deutsche Post AG	5,5 %	400 € Pauschale für 06/2015 – 09/2016	2,0 % ab 10/2016, 1,7 % ab 10/2017, Laufzeit 32 Mon. bis 01/2018
09.07.	Einzelhandel Baden-Württemberg	1 €/Std; 1.850 €/Mon. Mindesteinkommen	3 Nullmonate 2,5 % ab 07/2015	2,0 % ab 04/2016, Laufzeit 24 Mon. bis 03/2017

Mon.: Monate.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 09.07.2015.

WSI Mitteilungen

Beschäftigungssicherung bis Ende 2019, Ausschluss der Fremdvergabe in der Brief- und Verbundzustellung bis Ende 2018 sowie eine unbefristete Übernahme von Beschäftigten mit Eignung und einem befristeten Arbeitsverhältnis von über 24 Monaten am Stichtag 01.07.2015. Die Gründung der Regionalgesellschaften wird *nicht* rückgängig gemacht. Vereinbart wurde des Weiteren folgende Tarifierhöhung:

400 € Pauschale für Juni 2015 bis September 2016, 2,0 % ab Oktober 2016, weitere 1,7 % Stufenerhöhung ab Oktober 2017, Laufzeit 32 Monate bis Januar 2018.

Die Tarifverhandlungen zu einer tariflichen Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes im öffentlichen Dienst führten nach einem vierwöchigen Streik zu einem Schlichtungsergebnis mit einer Entgeltanhebung zwischen 2 und

4,5 %. In der daraufhin von ver.di angesetzten Mitgliederbefragung wurde der Schlichtungsvorschlag von gut 69 % der Mitglieder abgelehnt.

2. Ergebnisse im gesamtwirtschaftlichen Überblick

Im 1. Halbjahr des Jahres 2015 schlossen die Gewerkschaften des DGB Einkommenstarifverträge für rund 7,4 Mio. Beschäftigte ab, darunter rund 0,9 Mio. in den neuen Bundesländern. Das entspricht gut einem Drittel (37 %) der von Tarifverträgen erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die durchschnittliche Abschlussrate einschließlich aller Stufenanhebungen, die während der Laufzeit der Verträge wirksam werden, beträgt 4,0 % (West: 3,9 %; Ost: 4,3 %). Berücksichtigt werden bei der Abschlussrate nur die tabellewirksamen Tarifanhebungen, während Pauschal- und zusätzliche Einmalzahlungen außer Acht gelassen werden.

Berücksichtigt man ausschließlich die im Jahr 2015 in Kraft tretenden Tarifierhöhungen, ergibt sich eine Abschlussrate von 3,1 % (West 3,0 und Ost 3,1 %). Damit liegt die Abschlussrate, die 2015 wirksam wird, um 0,2 Prozentpunkte niedriger als im Vorjahr (2014: 3,3 %).

Differenziert man diese Größe nach Wirtschaftsbereichen, dann ergibt sich in diesem Jahr folgende Streuung: Am unteren Ende liegen u. a. die Bereiche Gebietskörperschaften, Sozialversicherung mit 2,1 % und Energie- und Wasserversorgung, Bergbau sowie Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe mit 2,4 %. Im Mittelfeld liegen u. a. das Verbrauchsgütergewerbe und das Baugewerbe mit 3,0 %. Die höchsten Werte weisen das Investitionsgütergewerbe mit 3,4 % und der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 4,0 % aus.

Für knapp 93 % der Beschäftigten mit Neuabschlüssen traten die Tarifsteigerungen mit zeitlicher Verzögerung in Kraft. Überwiegend waren es ein bis drei Verzögerungsmonate. Gut die Hälfte (52 %) der betroffenen Beschäftigten erhielten für diese Nullmonate Pauschalzahlungen, und zwar durchschnittlich 53 € pro Verzögerungsmonat. Die Laufzeit der neu abgeschlossenen Tarifverträge beträgt im Durchschnitt 19,1 Monate und liegt damit immerhin gut drei Monate unter dem Wert für 2014 mit 22,4 Monaten.

Bei der Bewertung der tariflichen Abschlussrate ist zu berücksichtigen, dass sie die Laufzeit und die Lage des Tarifabschlusses im Jahresverlauf nicht in Rechnung stellt. Generell gilt: Aussagen zur Veränderung von wirtschaftlichen Kennziffern müssen auf einen festen Zeitraum normiert werden, um vergleichbar zu sein. Veränderungsraten beziehen sich in der Regel auf das Kalenderjahr. Für einen Vergleich mit den zentralen makroökonomischen Größen ist daher ausschließlich die jahresbezogene Tarifierhöhung

mit Bezug auf das Vorjahr methodisch zulässig und verwendbar.

Die jahresbezogene Steigerung der Tarifverdienste bringt – anders als die Abschlussrate – die Steigerung des durchschnittlichen tariflichen Monatsentgelts des laufenden Jahres gegenüber dem Vorjahr zum Ausdruck. Einbezogen werden bei dieser Größe auch die Pauschalzahlungen, z. B. für verzögert in Kraft getretene Neuabschlüsse und zusätzliche Einmalzahlungen. Insgesamt ergibt sich für 14,2 Mio. Beschäftigte eine durchschnittliche Tarifsteigerung für das Jahr 2015 von 2,9 %.

Die kalenderjährliche Tarifsteigerung von voraussichtlich 2,9 % für dieses Jahr liegt unter der Höhe des Vorjahres (2014: 3,1 %). Angesichts der geschätzten Preissteigerungsrate von jahresdurchschnittlich 0,5 – 0,8 % wird aber mit dieser Tarifierhöhung gesamtwirtschaftlich in diesem Jahr eine deutliche tarifliche Reallohnsteigerung erreicht (Tabelle 1).

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen ergeben sich deutliche Unterschiede. Die Spannweite variiert zwischen 1,7 % im Handel und 3,6 % im Investitionsgütergewerbe. Dazwischen liegen beispielsweise das Verbrauchsgütergewerbe mit 2,2 %, die Gebietskörperschaften, Sozialversicherung mit 2,4 % und der Finanzdienstleistungsbereich mit 2,6 %. Die privaten Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck liegen mit 3,1 % über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Das Tarifniveau Ost/West hat sich im vergangenen halben Jahr geringfügig erhöht. Es beträgt für die tariflichen Grundvergütungen der mittleren Gruppe auf der Basis von Tarifbereichen mit 1,9 Mio. erfassten Beschäftigten zur Jahresmitte 2015 97,4 %.

TABELLE 1

Tarifsteigerung 2015¹

Angaben in Prozent

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

¹ Jahresbezogene Erhöhung 2015 gegenüber 2014.

Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand: 30.06.2015.

3. Ausgewählte Tarifrunden

Die Tarifrunden in der Metallindustrie, in der chemischen Industrie und im öffentlichen Dienst der Länder haben die Lohntarifrunde 2015 maßgeblich geprägt. Besondere Bedeutung hat ferner der Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn. Diese vier Tarifbewegungen werden im Folgenden in der zeitlichen Abfolge der Verhandlungen in Verlauf und Ergebnis dargestellt und analysiert.

3.1 Metall- und Elektroindustrie

3.1.1 Ausgangslage und Forderung

Die Metallindustrie setzte in der Tarifrunde 2015 die zentrale Orientierungsmarke. Nach einer relativ kurzen Verhandlungsphase von sechs Wochen, die von umfangreichen Warnstreiks begleitet wurde, erreichten die Tarifvertragsparteien bereits Ende Februar ein Tarifergebnis, das von seiner materiellen Seite den Rahmen für die anderen Branchen absteckte.

Der letzte Tarifabschluss der Branche stammte vom Mai 2013 und beinhaltete eine Tarifierhebung in zwei Schritten (3,4 und 2,2 %) mit einer Laufzeit von 20 Monaten bis Ende 2014. Für 2015 stand in der Metalltarifrunde ein Forderungspaket zur Verhandlung an, das neben der Entgeltforderung auch qualitative Tarifforderungen umfasste. Bereits weit im Vorfeld der Tarifrunde begann in der IG Metall die Diskussion über die qualitativen Forderungen. Grundlage war unter anderem die große Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Jahr 2013 (IG Metall 2013). Im Juli 2014 fasste der IG Metall-Vorstand die zuvor bereits in den regionalen Tarifkommissionen geführten Diskussionen in einer Forderungsempfehlung zusammen. Aufgrund der neuen gesetzlichen Regelungen zur Rente mit 63 waren die Tarifparteien aufgefordert, den Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) entsprechend anzupassen. Dies wollte die IG Metall nutzen, um den Tarifvertrag gleichzeitig im Sinne der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Mit der Einführung einer Bildungsteilzeit sollte erreicht werden, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, sich – finanziell und zeitlich abgesichert – beruflich weiterzubilden. IG Metall und Arbeitgeberverband Gesamtmetall nahmen nach der Sommerpause Gespräche mit dem Ziel auf, bis November Eckpunkte zu erarbeiten.

Am 27.11. beschloss der IG Metall-Vorstand die endgültigen Forderungen für die Tarifrunde 2015. Danach sollten die Vergütungen bei einer Laufzeit von zwölf Monaten um 5,5 % steigen. Der Forderung liegen die Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank (EZB) von 2,0 %, eine erwartete gesamtwirtschaftliche Trendproduktivität von 1,5 % sowie eine Umverteilungskomponente von 2,0 % zugrunde. Des Weiteren forderte die IG Metall den Neuabschluss einer verbesserten Vereinbarung zur Altersteilzeit, die u. a. auch für die Beschäftigten in den unteren Vergütungsstufen die Möglichkeiten für einen früheren Ausstieg

durch entsprechende Besserstellung beim Entgeltausgleich eröffnet. Der Neuabschluss des Tarifvertrags zur Qualifizierung, der um eine geförderte Bildungsteilzeit ergänzt werden soll (IG Metall Bildungsteilzeit), wurde ebenfalls gefordert. Die Metallarbeitgeber kritisierten, die IG Metall habe die „Chance auf eine realistische Forderung verpasst“, sie boten für die Altersteilzeit die Suche nach einer „fairen Lösung“ an und betonten, dass persönliche Weiterbildung „nicht auf Kosten der Betriebe und Belegschaften“ gehen könne (Gesamtmetall Pressemeldung vom 27.11.2014).

3.1.2 Verhandlungen

Die Verhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie finden auf regionaler Ebene statt und begannen am 14.01. in Baden-Württemberg und Bayern mit einer ausführlichen Darstellung und Begründung der gewerkschaftlichen Forderungen. Sie endeten ohne eine Annäherung; so auch die weiteren regionalen Verhandlungen in der 1. Runde, die dann am 29.01. in Sachsen ihren Abschluss fanden.

Bereits am 26.01. mit Beginn der 2. Verhandlungsrunde legten die Arbeitgeber in Baden-Württemberg noch vor Ablauf der Friedenspflicht ein erstes Angebot vor. Dieses sah nach zwei Nullmonaten (Januar und Februar) eine Vergütungserhöhung von 2,2 % für März bis Dezember bei einer Gesamtlaufzeit von zwölf Monaten vor. Die Bestimmungen zur Altersteilzeit sollten in modifizierter Fassung wieder in Kraft gesetzt werden. Diese sah zum einen eine Halbierung des bisherigen Anspruchs von 4 auf 2 % der Beschäftigten eines Betriebes vor, welcher nur noch mit der Regelarbeitsgrenze kombinierbar sein sollte. Zum anderen war geplant, den Altersteilzeitanspruch auf besonders Belastete zu beschränken. Die von der IG Metall geforderte Besserstellung unterer Entgeltgruppen war für die Arbeitgeber nur dann vorstellbar, sofern die Gesamtkostenneutralität gegenüber dem bisherigen System sichergestellt sei. Die Finanzierung sollte alleine durch den Arbeitgeber erfolgen. Verbindliche tarifvertragliche Regelungen zu einer geförderten Bildungsteilzeit wurden von den Arbeitgebern weiterhin abgelehnt. Stattdessen boten sie an, den gekündigten Tarifvertrag zur Qualifizierung unverändert wieder in Kraft zu setzen und in puncto Weiterbildung An- und Ungelernter auf gemeinsame Bemühungen der Sozialpartner zu setzen. Die IG Metall wies das Angebot zurück und bezeichnete es als in der Summe mehr als unzureichend. Um bei den strittigen Themen Fortschritte zu erzielen, verständigten sich die Tarifparteien auf die Einsetzung einer Expertenkommission unter Einbindung betrieblicher Fachleute. Im Wesentlichen wurde das Angebot von den Arbeitgebern auch in allen weiteren regionalen Verhandlungen präsentiert und von der IG Metall als nicht verhandlungsfähig zurückgewiesen.

Unmittelbar nach Ablauf der Friedenspflicht am 28.01. rief die IG Metall zur Unterstützung der Verhandlungen bundesweit zu Warnstreiks auf, an denen sich bis zur 3. Verhandlungsrunde in Nordrhein-Westfalen am 06.02. bereits über 400.000 Beschäftigte beteiligten. Hier gab es dann

auch erste Bewegung beim Thema Bildungsteilzeit. IG Metall und Arbeitgeber hatten sich im Vorfeld darauf verständigt, insbesondere alle Fragen zu diesem Thema in der 3. Runde genauer zu behandeln und verabredeten die Einsetzung einer Arbeitsgruppe, mit dem Ziel, die Gespräche in diesem Sinne vorzubereiten. Die IG Metall schlug vor, die bestehenden tariflichen Regelungen zur Qualifizierung, zu Langzeitkonten und zur Finanzierung der Altersteilzeit mit dem Teilzeitgesetz zu einem neuen „Tarifvertrag Bildungsteilzeit“ zu verknüpfen. Am Ende der Verhandlung stand dann zwar keine Einigung, aber die Gespräche sollten auf Arbeitsebene fortgeführt werden.

3.1.3 Ergebnis

Zwischen dem 09. und 18.02. fanden weitere regionale Verhandlungen statt, u. a. in Bayern, in der Mittelgruppe, in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, die aber ausnahmslos ohne Einigung endeten. In der 4. Verhandlungsrunde in Baden-Württemberg vom 23. auf den 24. Februar konnten IG Metall und Arbeitgeber dann einen Pilotabschluss erreichen, der in der Folge bis zum 3. März mit regionalen Abweichungen in den anderen Tarifgebieten übernommen wurde. Das Ergebnis umfasst folgende Elemente:

(1) Entgelt:

- Pauschalzahlung von insgesamt 150 € für Januar bis März
- Erhöhung der Vergütungen um 3,4% ab April
- Laufzeit von 15 Monaten bis zum 31. März 2016.

(2) *Altersteilzeit*: Der Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente wurde zum 1. April wieder in Kraft gesetzt und bis Ende 2021 verlängert. Dabei gelang es der IG Metall, das Vorhaben der Arbeitgeber abzuwehren, Altersteilzeit ausschließlich auf besonders Belastete zu beschränken und die Quote auf 2,0% zu begrenzen. Die Neufassung sieht wie bisher einen Anspruch auf Altersteilzeit von maximal 4,0% der Beschäftigten eines Betriebes vor. Altersteilzeit kann in unverblockter, verblockter und als neue Form ausgleitend (flexible Verteilung der Arbeitszeit: z. B. 80:40:60:20%) genommen werden. Wer z. B. durch Nachtschicht oder die Arbeitsumgebung besonders belastet ist, hat ab dem vollendeten 58. Lebensjahr vorrangigen Anspruch auf Altersteilzeit von bis zu fünf Jahren. Dabei sind die Zahl der Belastungsjahre als Voraussetzung für den Zugang zur Altersteilzeit um drei bzw. vier Jahre reduziert worden. Der Vorrang gilt für max. 3,0% der Beschäftigten eines Betriebes. Beschäftigte ohne Belastungsmerkmale, max. 2,0%, haben Anspruch auf eine bis zu vierjährige Altersteilzeit, frühestens ab dem vollendeten 61. Lebensjahr. Das Anspruchsvolumen insgesamt kann reduziert werden, sofern die frei werdenden Mittel für Maßnahmen demografieorientierter Personalpolitik, insbesondere zur Förderung der persönlichen Weiterbildung, verwendet werden. Wie von der IG Metall gefordert, erhalten untere Entgeltgruppen zukünftig eine höhere Aufstockung zum Altersteilzeitentgelt. Die Finan-

zierung der Altersteilzeit erfolgt über den „Tarifvertrag Anspruchsvoraussetzung“, der ein Finanzierungsvolumen von 0,8% der tariflichen Bruttoentgeltsumme eines Betriebes verbindlich regelt. Bei Beendigung des Tarifvertrags und dem Wegfall der Ansprüche führt dieses automatisch zu einer Erhöhung der Sonderzahlungen um 5,0%.

(3) *Weiterbildung*: Die Tarifverträge zur Qualifizierung werden neu gefasst und treten zum 01.03.2015 in Kraft, mit einer Kündigungsmöglichkeit erstmalig zum 31.12.2019. Mit der Neufassung ist es der IG Metall gelungen, in allen Tarifgebieten Regelungen zur Freistellung für eine persönliche Weiterbildung sowie zur Bildungsteilzeit zu vereinbaren. Danach haben die Beschäftigten einen durchsetzbaren Anspruch auf eine bis zu siebenjährige Bildungsteilzeit, die zudem betrieblich durch Umwidmung von z. B. Arbeitszeit oder Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes finanziell gefördert werden kann. Außerdem haben Betriebsrat und Arbeitgeber die Möglichkeit, nicht genutzte Mittel aus der Altersteilzeit für die Förderung der persönlichen Weiterbildung analog zur Altersteilzeit mit den entsprechenden monatlichen Aufstockungsbeträgen zu verwenden. Zudem vereinbarten IG Metall und Arbeitgeber Maßnahmen zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter, die auf Grundlage eines festgestellten Bedarfs spezielle Programme für berufsqualifizierende Abschlüsse vorsehen.

Die Einigung war laut IG Metall nur möglich, weil bundesweit rund 875.000 Beschäftigte mit Tarifaktionen und durch Warnstreiks entsprechenden Druck auf die Arbeitgeber erzeugen konnten. Die Zahl der Warnstreikbeteiligten lag damit ungefähr doppelt so hoch wie in der Tarifrunde 2013.

In der Bewertung des Abschlusses stellte die IG Metall zunächst die Konjunktur stabilisierende Wirkung der vereinbarten Entgeltsteigerung heraus. Bei der Altersteilzeit seien die unteren Entgeltgruppen besser gestellt und erreichten ca. 90% ihres Nettoentgeltes. Die Nutzung von nicht ausgeschöpften Mitteln des Altersteilzeit-Tarifvertrages könnten künftig für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Damit sei ein erster wichtiger Schritt in die geförderte Bildungsteilzeit gelungen (IG Metall Pressemeldung vom 24.02.2015).

Gesamtmetall betonte in Abgrenzung dazu, dass man beim Entgelt „an die absolute Grenze des Möglichen gegangen“ sei. Im Gegenzug hätten die Arbeitgeber bei Altersteilzeit und Bildung Kernanliegen durchgesetzt. Es gebe „keinen Anspruch auf bezuschusste persönliche Weiterbildung“ und keine erweiterte Mitbestimmung der Betriebsräte (Gesamtmetall Pressemeldung vom 24.02.2015).

3.2 Öffentlicher Dienst – Länder

3.2.1 Ausgangslage und Forderungen

Im öffentlichen Dienst wird jährlich im Wechsel für die Tarifgebiete Bund und Gemeinden bzw. Länder verhandelt. In diesem Jahr standen die Tarifverträge für die Beschäftigten der Länder auf dem tarifpolitischen Terminkalender,

die zum Jahresende 2014 ausgelaufen waren.¹ Der Abschluss für Bund und Gemeinden aus dem Vorjahr umfasste eine zweistufige Tarifierhöhung von 3,0 % (mindestens 90 € für 2014 und 2,4 % für 2015) und prägte damit auch den Erwartungshorizont für die aktuelle Tarifrunde.

Im Dezember 2014 beschloss die ver.di-Bundestarifkommission die Forderungen für die diesjährige Tarifrunde der Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder (ohne Hessen):

- Erhöhung der tariflichen Entgelte um 5,5 %, mindestens jedoch um 175 € im Monat
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 100 € im Monat
- Laufzeit 12 Monate
- verbindliche Übernahmeregelung für Auszubildende und Anhebung ihres Urlaubsanspruchs von 27 auf 30 Tage
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen.

Ver.di argumentierte wie in den vergangenen Jahren zur Begründung auch mit der Entgeltlücke zwischen dem TV-L und dem TVöD und stellte die gesamte Tarifrunde erneut unter das Motto „Wir sind es wert“. Ein weiteres Thema war die Forderung nach der Vereinbarung einer Entgeltordnung für Lehrerinnen und Lehrer, die seit Jahren auf dem Forderungskatalog der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) steht, aber bislang nicht realisiert werden konnte. Und schließlich ging es auch um die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst (VBL), wo aufgrund der demografischen Entwicklung und der Niedrigzinsentwicklung Anpassungsbedarf bestand. Die bereits geführten Verhandlungen waren allerdings von den Arbeitgebern abgebrochen worden.

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) wies die Entgeltforderung der Gewerkschaften als untragbar für die strapazierten Länderhaushalte zurück und wandte sich insbesondere gegen die Mindestbetragsforderung, die in den unteren Einkommensgruppen eine Lohnerhöhung von bis zu 11 % bedeutet hätte. Aus ihrer Sicht ließen die Gewerkschaften hier angesichts der niedrigen Inflation jeden Realitätssinn vermissen (Pressemeldung vom 18.12.2014).

3.2.2 Verhandlungen und Ergebnis

Es wurden drei Verhandlungsrunden vereinbart. Sowohl die 1. Verhandlungsrunde am 16.02. als auch die 2. Runde am 26./27.02. blieben ohne Ergebnis und Arbeitgeberangebot. Die TdL¹ erklärte laut ver.di, dass ohne eine Absenkung der Arbeitgeberaufwendungen zur Zusatzversorgung bei der VBL kein Ergebnis möglich sei. Dazu seien auch Eingriffe in das Leistungsrecht erforderlich. Ver.di wollte Kürzungen der Betriebsrenten keinesfalls akzeptieren.

Das Angebot zu einer tariflichen Eingruppierung der angestellten Lehrerinnen und Lehrer wurde von den Gewerkschaften als unzureichend bewertet. Die unmittelbare Koppelung der Eingruppierung an das Beamtenrecht führe dazu, dass Verschlechterungen bei den Beamten direkt auf die tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer durchschla-

gen würden. Ver.di und GEW riefen daher ab 02.03. zu ersten Warnstreiks auf, die ab 11.03., vor der 3. Verhandlungsrunde am 16./17.03., bundesweit ausgeweitet wurden.

Auch in der 3. Verhandlungsrunde am 16./17.03. legten die Arbeitgeber kein Angebot zur Entgelterhöhung vor. Im Vorfeld beteiligten sich rund 100.000 Beschäftigte an bundesweiten Warnstreiks. Während die Arbeitgeber weiterhin auf Leistungskürzungen bei der betrieblichen Altersversorgung bestanden, konnte sich ver.di zu deren Sicherung zwar höhere Finanzierungsbeiträge vorstellen, auch durch Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eine Kürzung wurde jedoch erneut zurückgewiesen.

Die TdL legte einen Vorschlag zur Eingruppierung der angestellten Lehrerinnen und Lehrer vor, der eine „Übertragung“ von 15 verschiedenen Beamtenengesetzen der Länder auf die Angestellten vorsah, allerdings – wie die GEW kritisch vermerkte – ohne die Vorteile des Beamtenstatus. Nach Auffassung der Gewerkschaften würden dadurch die Unterschiede beim Entgelt zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften fortgeschrieben, statt einen Einstieg in die Angleichung der Bezahlung gleichwertiger Tätigkeiten zu ermöglichen. Die Tarifvertragsparteien einigten sich auf eine weitere Verhandlungsrunde am 28.03. Zuvor riefen die Gewerkschaften zu verstärkten Warnstreiks vom 24. bis 26.03. auf, an denen sich weitere ca. 80.000 Beschäftigte beteiligten.

In der 4. Verhandlungsrunde konnte dann am 28.03. eine Einigung mit folgenden Ergebnissen erzielt werden:

- Erhöhung der Entgelte nach zwei Nullmonaten (Januar und Februar) ab 01.03.2015 um 2,1 %
- Stufenanhebung um weitere 2,3 %, mindestens jedoch um 75 €, ab 01.03.2016
- Laufzeit bis Ende 2016
- Anhebung der Ausbildungsvergütungen zum gleichen Zeitpunkt um jeweils 30 € sowie Anhebung des Urlaubs von 27 auf 28 Tage
- Verlängerung der bestehenden Übernahmeregelungen für Auszubildende um 2 Jahre bis Ende 2016.

Die Beiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) werden zur Sicherung der Leistungen schrittweise erhöht. Da diese Beitragserhöhung im Osten aufgrund eines anderen Finanzierungssystems höher ausfällt, wird dort als Ausgleich die Jahressonderzahlung bis 2019 auf das West-Niveau angehoben. Die Tarifvertragsparteien einigten sich auf die Fortsetzung der Gespräche zum Ausschluss sachgrundloser Befristungen, sobald eine von ver.di und dem Bund in Auftrag gegebene Untersuchung zur Befristungspraxis im öffentlichen Dienst vorliegt. Weitere Regelungen betreffen Beschäftigte in

¹ Auf Arbeitgeberseite verhandelt die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Auf Gewerkschaftsseite gehört neben ver.di, GEW, IG BAU und GdP seitens des DGB die dbb Tarifrundung zu den verhandelnden Gewerkschaften.

Krankenhäusern, an Theatern und Bühnen sowie in Psychiatrien in Baden-Württemberg.

Das Arbeitgeberangebot für einen Eingruppierungsvertrag für Lehrkräfte wurde von GEW und ver.di abgelehnt, da es weder einen verbindlichen Einstieg in die Paralleltabelle noch sonstige Verbesserungen vorsah, jedoch bei Annahme den Eintritt der Friedenspflicht für die Vertragslaufzeit von vier Jahren mit sich gebracht hätte. Die dbb Tariffunion akzeptierte hingegen das Angebot, das ab August 2016 eine Zulage von 30 € für bestimmte Lehrergruppen vorsieht.

Das Tarifergebnis wurde von der Bundestarifkommission bei vier Gegenstimmen und einer Enthaltung zur Annahme in der anschließenden Mitgliederbefragung empfohlen. Sie erbrachte eine Zustimmung von 80,3 % bei ver.di und 79,6 % bei der GEW. In der Bewertung hob ver.di zum einen hervor, dass die Erhöhung der Entgelte in zwei Schritten um durchschnittlich 4,83 % auch eine wirksame soziale Komponente enthielt. Zum anderen beurteilten die Gewerkschaften das Ergebnis bei der Altersversorgung als positiv, weil hier ein Systemwechsel zu einer reinen Beitragszusage verhindert worden sei. Die GEW machte geltend, dass die Gewerkschaft im Hinblick auf die Lehrereingruppierung voll streik- und aktionsfähig bleibe.

3.2.3 Beamtenbesoldung

Nach Abschluss der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst finden traditionell sogenannte Beteiligungsgespräche zwischen den jeweiligen Landesregierungen und Gewerkschaftsvertretern zur Beamtenbesoldung statt, in denen die Gewerkschaften regelmäßig die zeit- und inhaltsgleiche Übertragung der Tarifanpassungen auf die Beamtinnen und Beamten fordern. Da die Länder jedoch eine einseitige Rechtssetzungskompetenz zur Festsetzung der Beamtenbesoldung besitzen und sie diese in den vergangenen Jahren aufgrund von schwierigen Haushaltslagen auch zum Teil stark ausgenutzt haben, klaffen die Besoldungen in den einzelnen Bundesländern mittlerweile um bis zu 18 % auseinander (DGB-Bundesvorstand 2015). Dies führte außerdem zu einer immer stärkeren Abkopplung der Besoldung von der Entwicklung der Tariflöhne.

Nach Gesprächen im Zeitraum von Anfang April bis Ende Mai liegen nun in allen Bundesländern Entscheidungen zur Übertragung des Tarifergebnisses vor, die jedoch teilweise noch die Gesetzgebung durchlaufen müssen. Positiv zu bemerken ist, dass zwölf von 16 Bundesländern die Tarifierhöhung inhaltsgleich (2,1 bzw. 2,3 % für 2015 und 2016) übernehmen; bei der Besoldungsrunde 2013/2014 waren es nur sieben. Allerdings gibt es nur in Bayern, Rheinland-Pfalz und Sachsen eine echte zeit- und inhaltsgleiche Übertragung, in den übrigen Ländern wird die Tarifanpassung teilweise deutlich zeitlich verzögert und/oder durch die Abführung von 0,2 Prozentpunkten in die Versorgungsrücklage effektiv gemindert. Für Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen gibt es jeweils Sonderlösungen, die unabhängig von der aktuellen Besoldungsrunde bereits im Vorfeld festgelegt

wurden. So erhalten Berliner Beamtinnen und Beamte zur Angleichung an das Durchschnittsniveau der übrigen Länder eine stärkere Erhöhung (3,2 bzw. mind. 2,8 % für 2015 und 2016), wohingegen die Erhöhungen in Mecklenburg-Vorpommern (2,0 % für 2015) und Niedersachsen (2,5 bzw. 2,0 % für 2015 und 2016) aufgrund der Gesetze aus 2013 bzw. 2014 insgesamt niedriger ausfallen. In Hessen müssen die Beamtinnen und Beamten 2015 eine Nullrunde hinnehmen, ab 2016 soll die Besoldung jährlich um 1,0 % erhöht werden (bei einer Tarifierhöhung von 2,0 bzw. 2,4 % für 2015 und 2016).

Für die Besoldungsentwicklung bedeuten die Ergebnisse dieser Besoldungsrunde durch die inhaltsgleiche Übertragung des Tarifergebnisses in einem Großteil der Länder zumindest keine weitere Abkopplung von der Entwicklung der Tariflöhne und somit ein etwas positiveres Ergebnis als noch 2013. Dennoch bleibt die Besoldung durch die teilweise sehr unterschiedliche Umsetzung in den einzelnen Ländern ein Flickenteppich, den die Gewerkschaften auch in Zukunft weiter zu vereinheitlichen versuchen.

3.3 Chemische Industrie

In der chemischen Industrie kann die IG BCE auf erfolgreiche Tarifrunden der vergangenen Jahre zurückblicken. Mit überdurchschnittlichen Abschlussraten und vergleichsweise kurzen Laufzeiten zwischen elf und maximal 18 Monaten fällt die Bilanz seit 2010 rundum positiv aus (*Übersicht 2*).

In der diesjährigen Tarifrunde wollte die IG BCE daran anknüpfen. Im November 2014 legte der Hauptvorstand seine Forderungsempfehlung vor. Die Bundestarifkommission beschloss im Januar 2015 die endgültigen Forderungen. Die Entgelte sollten bei einer Laufzeit von zwölf Monaten um 4,8 % erhöht werden. Die Forderung lag damit am unteren Rand der diesjährigen Tarifforderungen. Außerdem sollte der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ weiterentwickelt sowie der Demografiefonds ausgebaut werden. Zur Begründung der Entgeltforderung verwies die Gewerkschaft darauf, dass sich die Wirtschaft in einer guten Verfassung befinde und zu Panik und Schwarzmalerei überhaupt kein Anlass bestehe. Um die wirtschaftliche Si- ▶

ÜBERSICHT 2

Tarifsteigerungen in der chemischen Industrie seit 2010

Angaben in Prozent und in absoluten Zahlen

Jahr	Tarifanhebung	Laufzeit in Monaten
2010	Pauschalzahlung 550 € ¹	11
2011	4,1 %	14
2012	4,5 %	18
2014	3,7 %	14

¹ Für Beschäftigte in Normalschicht.

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

tuation auf hohem Niveau zu stabilisieren, sei es notwendig, mehr zu investieren und für mehr Nachfrage zu sorgen. „Dazu brauchen wir eine Entgeltsteigerung, die auch soziale Komponenten berücksichtigt“ (Pressemeldung vom 10.11.2014).

Die Arbeitgeber reagierten bereits auf die Forderungsempfehlung schroff ablehnend. „An einem tarifpolitischen Wunschkonzert mit großem Orchester wollen wir nicht einmal als Zuhörer teilnehmen“, erklärte der Verhandlungsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC), Hans-Carsten Hansen. Bei stagnierender Produktivität und einer Inflation im Null-Komma-Bereich gebe es den Verteilungsspielraum für die geforderte Tarifierhöhung nicht einmal ansatzweise (Pressemeldung vom 10.11.2014). Bereits der letzte Abschluss von 3,7% habe sich rückwirkend als „bei Weitem zu hoch“ erwiesen. Es werde ein Flächentarif verhandelt, den alle Unternehmen der Branche verkraften müssten. Der BAVC sprach sich zugleich gegen flächendeckende Frühverrentungsmodelle aus.

Vor der 1. Tarifrunde, die in der chemischen Industrie traditionell auf regionaler Ebene geführt wird, kritisierte IG BCE-Verhandlungsführer Peter Hausmann, mancher Arbeitgeber führe sich bereits im Vorfeld „wie ein Rambo“ auf. Die Gewerkschaft rechne mit einer langen und harten Tarifrunde. Der Auftakt erfolgte am 26.01. im Tarifgebiet Nordrhein und endete ohne Ergebnis, ebenso wie die weiteren regionalen Verhandlungen zwischen dem 27.01. und 04.02.

Die Tarifrunde wurde am 24.02. in Kassel auf Bundesebene fortgesetzt, ohne dass es zu Annäherungen kam. Die Einschätzungen der wirtschaftlichen Lage blieb total unterschiedlich, ein Angebot für eine Entgelterhöhung legten die Arbeitgeber nicht vor: Die Schere zwischen kräftigen Tarifierhöhungen in den letzten Jahren und stagnierender Produktivität dürfe nicht weiter auseinandergehen. Auch in Sachen Demografie zeigten sich die Arbeitgeber nicht verhandlungsbereit. Die IG BCE organisierte in der Folge an über 300 Chemie-Standorten Tarifdemonstrationen, an denen sich 60.000 Beschäftigte beteiligten.

In der Verhandlungsrunde am 12.03. legten die Arbeitgeber ein erstes Angebot vor. Danach sollten die Entgelte nach zwei bis drei Leermonaten um 1,6% angehoben werden. Die Gesamtlaufzeit sollte 15 Monate betragen. Außerdem wollten die Arbeitgeber für das Jahr 2016 pro Beschäftigten 200 € zusätzlich in den betrieblichen Demografiefonds einzahlen. Die IG BCE qualifizierte dieses Angebot als Provokation, es sei „ein Dokument der Ignoranz und der Arroganz“ (Pressemeldung vom 19.03.2015). Ein Arbeitskampf sei nicht länger ausgeschlossen. Die Gewerkschaft organisierte daraufhin in fünf Städten Großdemonstrationen, an denen sich nach Gewerkschaftsangaben mehr als 100.000 Menschen beteiligten. Der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis forderte die Arbeitgeber auf, ihren „Krawallkurs“ zu beenden.

In der 4. Verhandlungsrunde am 27.03. gelang dann ein Abschluss mit folgenden Inhalten:

- nach einem Nullmonat eine Erhöhung der Entgelte um 2,8%, regional unterschiedlich ab April, Mai bzw. Juni, für 16 Monate
- Laufzeit 17 Monate bis Ende Juli, August bzw. September 2016
- für Unternehmen mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist eine Verschiebung der Erhöhung um zwei Monate möglich
- der Demografiefonds, in den derzeit 338 € pro Jahr und Beschäftigten eingezahlt werden, wird in zwei Schritten aufgestockt: im Jahr 2016 auf 550 € und 2017 auf 750 €
- der Fonds kann aus wirtschaftlichen Gründen bis auf 350 € abgesenkt werden.

Die Aufstockung des Demografiefonds um insgesamt 412 € entspricht nach Angaben der IG BCE einer Entgelterhöhung von rund 0,9%. Bis zur nächsten Tarifrunde soll eine Analyse und die Weiterentwicklung des Demografie-Tarifvertrags erfolgen.

Die IG BCE wertete den erreichten Abschluss als „tragfähigen Kompromiss“. Das Gesamtvolumen „geht in Ordnung“. Verhandlungsführer Peter Hausmann sprach von einer „außergewöhnlichen Tarifrunde“, die gewiss nicht in jedem Jahr zu einer Wiederholung geeignet sei (Pressemeldung vom 27.03.). Nach Einschätzung der Arbeitgeber behält der Abschluss die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen genauso im Blick wie die Interessen der Beschäftigten. Über eine längere Laufzeit und die Flexibilität zu Beginn der Tarifierhöhung sei der Abschluss für alle Unternehmen in der Fläche noch verkraftbar. Trotz der teils sehr scharfen Auseinandersetzung habe sich die „starke Chemie-Sozialpartnerschaft“ bewährt (Pressemeldung vom 27.03.2015).

3.4 Deutsche Bahn AG

Der seit Mitte 2014 laufende Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG hatte bis zum Jahresende noch kein Ergebnis erbracht. Der Grundlagentarifvertrag aus dem Jahr 2008, der eine Arbeitsteilung zwischen der EVG im DGB und der GDL beinhaltete (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2008), war Ende Juni 2014 ausgelaufen. Auf eine Verlängerung konnten sich die Tarifparteien nicht verständigen. Die GDL trat in dieser Tarifrunde erneut mit dem Anspruch an, für die Lokomotivführer und darüber hinaus auch für Lokomotivrangierführer, Zugbegleiter, Bordgastronomen, Disponenten und Instruktoren/Trainer zu verhandeln. Die EVG ihrerseits erklärte daraufhin, dass sie künftig wieder einen eigenständigen Tarifvertrag für die bei ihr organisierten Lokomotivführer abschließen wolle. Damit stellte sich erneut die Frage, ob und wie einheitliche Tarifregelungen für die einzelnen Beschäftigtengruppen bei der Deutschen Bahn AG vereinbart werden können. Auch fünf Streikwellen der GDL im Zeitraum von September bis November 2014 führten nicht zu einer Lösung des Kernproblems eigenständiger Tarifverträge für die GDL (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2015).

Der Tarifkonflikt stand politisch unter dem Druck, dass zeitgleich der Gesetzgebungsprozess zum Tarifeinheitsgesetz lief (vgl. ebd.). Im Dezember 2014 hatte die Bundesregierung einen ersten Gesetzentwurf präsentiert, im März 2015 fand die erste Lesung im Bundestag statt, im April folgte die Behandlung im Arbeits- und Sozialausschuss und im Mai stimmte der Bundestag in 2. und 3. Lesung dem Gesetz endgültig zu. Die GDL sah in diesem „Lex GDL“ eine fundamentale Bedrohung ihrer gewerkschafts- und tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten.

Materiell forderte die GDL inhaltlich eine Entgelterhöhung um 5,0 %, eine Arbeitszeitverkürzung von 39- auf 37-Wochenstunden, Senkung der maximalen Fahrzeit auf Triebfahrzeugen sowie Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Schichtdienst und eine Mitarbeiterbeteiligung am Konzerngewinn. Die EVG forderte eine Erhöhung der Entgelte um 6,0 %, mindestens 150 € monatlich, die Weiterentwicklung verschiedener Tätigkeits- und Berufsgruppen im Unternehmen sowie die Gültigkeit der EVG-Regelungen für die bei ihr organisierten Lokführer. Im Dezember 2014 hatten DB AG und GDL bereits eine Einmalzahlung für 2014 mit einer Auszahlung im Februar 2015 vereinbart. Die EVG hatte dies als unzureichend abgelehnt.

Am 14.01.2015 unterbreitete die Deutschen Bahn AG beiden Gewerkschaften ein Angebot über eine Einmalzahlung von 510 € für das Jahr 2014. Beschäftigte im Dienstleistungsbereich sollten 340 € für vier Monate erhalten. Die EVG lehnte unterschiedliche Einmalzahlungen für verschiedene Beschäftigtengruppen ab. Wenig später dehnte die Bahn das Angebot auf den Januar 2015 aus. Die EVG lehnte ab und forderte ultimativ 100 € für jeden Monat seit Auslaufen der Tarifverträge. Am 30.01. gelang die Einigung mit 750 € für die Monate August 2014 bis Februar 2015. An Beschäftigte im Dienstleistungsbereich wurden 300 € gezahlt, da ihre Tarifverträge später ausgelaufen waren.

Nach weiteren vier Verhandlungsrunden mit der EVG legte die DB AG am 29.04. beiden Gewerkschaften ein materielles Angebot vor, das eine Entgelterhöhung von insgesamt 4,7% in zwei Schritten bei einer Laufzeit von 29 Monaten vorsieht. Jedoch sollte die Laufzeit für die Funktionsgruppentarifverträge bis 31.12.2016 und für den Dienstleistungsbe- reich bis 30.04.2017 gelten. Die EVG forderte ein einheitliches Laufzeitende, auch müsse das Angebot materiell nachgebessert werden. EVG-Ziel sei ein Abschluss bis zum 01.06.2015, ansonsten wollte die EVG durch nachhaltige Arbeitskampfmaßnahmen den Druck erhöhen.

In der 12. Verhandlungsrunde am 21.05. gelang dann eine Einigung mit der EVG in allen strukturellen Fragen sowie zur prozentualen Erhöhung und sozialen Komponente. Auf Arbeitgeberseite bestand jedoch noch interner Abstimmungsbedarf. Am 27.05. kam es zum Abschluss zwischen der DB AG und der EVG:

- 1.100 € Pauschale für August 2014 bis Juni 2015
- 3,5 %, mind. 80 €/mtl. ab 01.07.2015
- 1,6 % Stufenerhöhung, mind. 40 €/mtl. ab 01.05.2016
- Laufzeit: 26 Monate bis 30.09.2016.

- Gleichbehandlung der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich beim Laufzeitende und den Erhöhungsschritten. Darüber hinaus wurden folgende Abkommen vereinbart:
- Tarifvertrag für EVG-Lokomotivführer
- Aufwertung der Tätigkeit der Lokrangierführer
- Tarifierung des Berufes „Transportlogistiker“
- Vereinbarung eines Tarifvertrags „Arbeit 4.0“ u. a. zur Einführung eines neuen flexibleren Vergütungssystems zum 01.01.2016 sowie zur Gestaltung der Veränderungen der Arbeitswelt durch zunehmende Digitalisierung
- Vereinbarung zur Überarbeitung der Struktur der Arbeitszeitkonten.

Wichtig ist ferner die Vereinbarung für kollisionsfreie Tarifverträge innerhalb der DB AG. Bestandteil des Abschlusses ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, wonach es auch künftig ausschließlich kollisionsfreie Tarifverträge innerhalb der DB AG geben soll. Im Zweifel besteht für die EVG ein Sonderkündigungsrecht, das es erlaubt, „eine drohende Spaltung der Belegschaft zu verhindern“, so die EVG (Pressemitteilung vom 27.05.2015). Insgesamt zeigte sich die EVG mit dem erzielten Ergebnis sehr zufrieden. Die eigenen Positionen habe man „in allen Punkten durchgesetzt“. Besonders hervorgehoben wurde die soziale Komponente, die dazu führe, dass alle Beschäftigten mindestens 120 € im Monat mehr erhalten. Wichtig sei auch die Vereinheitlichung der Laufzeit aller Verträge.

Parallel zu den Tarifgesprächen mit der EVG verhandelte die Bahn mit der GDL. Der Gesprächsverlauf und die dabei auftretenden Konflikte sind angesichts der Komplexität der Materie und auf Grundlage der teils wenig aussagekräftigen Äußerungen und Pressemeldungen der Tarifparteien nur schwer im Einzelnen nachzuvollziehen. Ende Januar vereinbarten beide Parteien die von der DB AG angebotenen Einmalzahlungen für 2014. Anfang Februar legte die DB AG einen Vorschlag für einen Flächentarifvertrag vor, der für alle von der GDL vertretenen Berufsgruppen gelten sollte. Die Gewerkschaft lehnte ihn ab, weil er den bestehenden Bundesrahmentarifvertrag für die Lokführer infrage stelle. Am 18.02.2015 beschlossen die Gremien der GDL erneut Streiks, weil ▶

ÜBERSICHT 3

Streiks der GDL bei der Deutschen Bahn AG im Jahr 2015

Streiktage	Güter-/Personenverkehr
21.04 – 24.04. (15.00 – 9.00 Uhr)	Güterverkehr
22.04 – 23.04. (2.00 – 21.00 Uhr)	Personenverkehr
04.05. – 10.05. (15.00 – 9.00 Uhr)	Güterverkehr
05.05. – 10.05. (2.00 – 9.00 Uhr)	Personenverkehr
19.05. – 21.05. (15.00 – 19.00 Uhr)	Güterverkehr
20.05. – 21.05. (2.00 – 19.00 Uhr)	Personenverkehr

Quelle: WSI-Tarifarchiv.

WSI Mitteilungen

die Bahn nicht bereit sei, Tarifverträge für das Zugpersonal abzuschließen, die von denen der EVG abweichen. Nach zweitägigen Spitzengesprächen am 22./23.02. begannen am 26.02. inhaltliche Verhandlungen über Entgelte und Arbeitszeit aller von der GDL vertretenen Berufsgruppen.

Mitte April standen die Verhandlungen auf der Kippe: Die DB AG sprach von weitgehendem Einvernehmen und einem verbesserten Angebot, die GDL dagegen von einer „Rolle rückwärts“ und einer Umwandlung des Angebots in eine „rechtlich unverbindliche Absichtserklärung“ (Pressemitteilung vom 17.04.2015). Die Gewerkschaft rief daher zum Streik im Güter- und Personenverkehr auf (*Übersicht 3*). Nach einem Spitzengespräch am 29.04. rief die GDL erneut zum Streik auf, der vom 04.05. bis 10.05. dauerte. Sie warf der DB AG vor, den Tarifabschluss bis zum Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes verschleppen zu wollen. Den Vorschlag der DB AG für ein Schlichtungsverfahren wies sie zurück. Am 06.05. schlug die Bahn vor, den früheren Ministerpräsidenten des Landes Brandenburg als unabhängige Persönlichkeit an den weiteren Verhandlungen zu beteiligen. Die GDL könne eine weitere Person benennen.

Weitere vertrauliche Gespräche und Verhandlungen vom 15. bis 17.05. blieben ohne Ergebnis und endeten mit wechselseitigen Vorwürfen. Die GDL rief erneut zum Streik vom 19.05. – 21.05. auf. Am 21.05. einigten sich beide Tarifparteien dann auf ein Schlichtungsverfahren, nachdem zuvor ein zweitägiges Rechtsgespräch unter der Moderation des ehemaligen Bundesarbeitsrichters Klaus Bepler stattgefunden hatte. Die Schlichtung begann am 27.05. und stand unter der Leitung von Matthias Platzek, ehemaliger Ministerpräsident Brandenburgs, und Bodo Ramelow, dem Ministerpräsidenten von Thüringen. Sie wurde mehrfach verlängert und führte am 30.06. zu einem erfolgreichen Abschluss. GDL und DB AG stimmten dem Schlichterspruch zu.

In Bezug auf das Entgelt beinhaltet er die Übernahme des Abschlusses mit der EVG:

- 350 € Pauschale neben der bereits geleisteten Vorschusszahlung
- 3,5 %, mind. 80 €/mtl. ab 01.07.2015
- 1,6 % Stufenerhöhung, mind. 40 €/mtl. ab 01.05.2016
- Laufzeit: 27 Monate bis 30.09.2016.

Der Abschluss umfasst weiterhin u. a. einen *Bundesrahmentarifvertrag* für das GDL-Zugpersonal und vier DB-Haustarifverträge für Lokführer, Zugbegleiter/Bordgastronomen, Disponenten und Lokrangierführer: Der neue „BuRa-ZugTV“ umfasst nach Angaben der Tarifparteien übergeordnete Themen wie Entgelt und Arbeitszeit. In den Haustarifverträgen sollen die DB-spezifischen Regelungen abgebildet werden. Des Weiteren wurde ein Programm zur Reduzierung der Belastung von Lokführern vereinbart. Die Referenzarbeitszeit soll von 39 auf 38 Std./Woche abgesenkt werden, allerdings erst ab 2018. Aus Sicht der Bahn bleibt damit „genügend Zeit, dies in den nächsten Tarifverhandlungen ab 2016 zu berücksichtigen“ (Presseinformation vom 01.07.2015).

Wichtig dürfte aus Sicht der GDL vor allem die Langfrist-Garantie sein, als Tarifpartner der DB AG mindestens bis 2020 anerkannt zu werden. Der Preis dafür ist ein verbindliches Schlichtungsverfahren. Künftig kann die Schlichtung nicht nur einvernehmlich von beiden Seiten, sondern auch nur von einer Seite angerufen werden, wenn die Verhandlungen gescheitert sind oder Streiks angekündigt werden. Eine Streiktaktik, wie sie in diesem Tarifkonflikt verfolgt wurde, ist damit nicht mehr möglich.

Die Bewertung des Abschlusses der GDL fällt erwartungsgemäß sehr unterschiedlich aus. Die Gewerkschaft selbst gibt sich zufrieden: „Diese Tarifabschlüsse sind wegweisend für faire Lohn- und Arbeitszeitbedingungen für das Zugpersonal in ganz Deutschland“ (Pressemitteilung vom

01.07.2015). Die Deutsche Bahn AG betonte dagegen: „Alle Ergebnisse und Vereinbarungen fügen sich inhaltlich in die bestehenden Regelungen ein. Damit erreichen wir unser Ziel, für ein und dieselbe Berufsgruppe nicht nach Gewerkschaftszugehörigkeit unterscheiden zu müssen, wenn es um Arbeitszeit, Pausenregelungen oder Vergütung geht“ (Presseinformation vom 01.07.2015). Und die EVG begrüßte lapidar „die völlige Übernahme unseres Tarifergebnisses in die Tarifverträge mit der GDL, dadurch wurde die drohende tarifliche Spaltung einzelner Beschäftigtengruppen verhindert“ (Pressemitteilung vom 01.07.2015).

4. Ausblick

Die Tarifrunde 2015 ist in den meisten größeren Branchen und Tarifbereichen bereits abgeschlossen, aber in der zweiten Jahreshälfte steht noch eine Reihe überwiegend kleinerer Wirtschaftszweige auf dem Tarifkalender. Dazu gehören zum Beispiel Tarifbereiche des privaten Verkehrsgewerbes und der Kunststoff verarbeitenden Industrie. Hinzu kommen das Gebäudereinigerhandwerk mit rund 400.000 gewerblich Beschäftigten und die Eisen- und Stahlindustrie mit knapp 100.000 Beschäftigten. Die Tarifrunde 2016 wird zu Beginn von den Verhandlungen im öffentlichen Dienst (Bund und Gemeinden) und in der Metall- und Elektroindustrie bestimmt werden, wo die Verträge Ende Februar bzw. Ende März 2016 auslaufen werden. ■

LITERATUR

- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2008): Tarifpolitischer Jahresbericht 2007: Gespaltene Tarifentwicklung. Streiks um Tarifstandards und verschärfte Gewerkschaftskonkurrenz, Düsseldorf, Januar 2008
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv** (2015): Tarifpolitischer Jahresbericht 2014: Zwischen Mindestlohn und Tarifeinheit, Düsseldorf, Januar
- Bundesagentur für Arbeit (BA)** (2015): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Dezember und Jahr 2014
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)** (2015): Kräftiges Lohnplus stärkt Konjunktur, Klartext 2/2015 vom 15.01.
- DGB-Bundesvorstand, Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik** (2015): DGB-Besoldungsreport 2015. Die Entwicklung der Einkommen der Beamtinnen und Beamten von Bund, Ländern und Kommunen, Berlin, März
- IG Metall** (2013): Arbeit: sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen, Fakten, Frankfurt a. M.
- IG Metall** (o. J.): Bildungsteilzeit – Herausforderungen und Perspektiven, Frankfurt a. M.
- Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Arbeitskreis Konjunktur** (2014): Der gefährdete Aufschwung – Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung 2014/2015, IMK-Report 98, Oktober

AUTOREN

REINHARD BISPINCK, Dr., ist Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und zugleich Leiter des WSI-Tarifarchivs.

@ reinhard-bispinck@boeckler.de

GÖTZ BAUER, MERLE FÖHR, ULRICH SCHMIDT, MONIKA SCHWACKE-PILGER, ANDREA TAUBE, MONIKA WIEBEL UND JASMINA ZIOUZIOU sind Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im WSI-Tarifarchiv.