

Ausgabe  
03/10

## ■ INHALT

- **Vorsicht Einmalzahlung!**
- **Tarifpolitik im Dienstleistungssektor**
- **Gesund arbeiten – Gut leben**
- **Dies und Das**
  - **Ausblick**
  - **Fachkonferenz am 06.07.2010**
  - **„Mehr Zeit mehr Wert“**
  - **Nachlese**
  - **Regionaltagung in Hamburg**
  - **Vorteilsregelungen**
  - **Termine Clearingstelle**
  - **Scharfe Sachen**
- **Anhang - Entgeltergebnisse 2010**

## Impressum

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesverwaltung, Ressort 2  
Tarifpolitische Grundsatzabteilung  
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

**Verantwortlich für den Inhalt:**  
Jörg Wiedemuth, Bereichsleiter

**Beiträge von:**  
Petra Ganser, Gerold Haag,  
Sylvia Skrabs, Gabriele Sterkel,  
Jörg Wiedemuth

**Bearbeitung:**  
Sylvia Skrabs, Traudel Henschel  
Kontakt: sylvia.skrabs@verdi.de

Interne elektronische Publikation

Redaktionsschluss: 11.06.2010

AKTUELLE INFORMATIONEN ZUR VER.DI TARIFPOLITIK

## Vorsicht Einmalzahlung!

### Über die langfristigen Folgen für die Beschäftigten und die Tarifpolitik der Gewerkschaften

Appetit macht Lust auf mehr, sagt der Volksmund und er hat offensichtlich recht. Die Arbeitgeber und zwar nicht nur die in diversen ver.di Branchen, sondern auch die der Metallindustrie, der Chemiebranche etc., wittern derzeit offensichtlich Morgenluft.

Ausgehend von medienwirksamen Krisenszenarien verlangen sie von den Tarifkommissionen der Gewerkschaften Land auf Land ab in diesem Frühjahr eine Abkehr von prozentualen Tarifierhöhungen. Zum Ausgleich bieten sie auf den ersten Blick ansehnliche Einmalzahlungen an, die sich je nach Rechenmodell schnell auf 2% und mehr umrechnen lassen. Und mancher Kollege ist geneigt zu denken: „Ist doch ein schöner Erfolg und wenn wir unserem Verband auch noch eine schöne Erklärung zur Übernahme von Azubis aus den Rippen schneiden könnten, dann wäre die Sache rund.“

Mehr Geld und noch etwas an Beschäftigungssicherung dazu, das kommt gut an bei den Kolleginnen und Kollegen. Und tatsächlich; aktuelle Umfragen zeigen, dass die Imageverbesserungen der deutschen Gewerkschaften vor allem auf ihr Bemühen zurückzuführen sind, für mehr Beschäftigungssicherung zu sorgen. Ist aber damit tatsächlich alles rund am Verhandlungstisch, die Tarifrunde 2010 quasi abgehakt mit einer Einmalzahlung?



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



Irgendwie stört es da fast schon, dass die Gewinne der DAX-Konzerne und zum Teil in der Finanzbranche inzwischen wieder rekordverdächtig sprudeln, was zwar ein Dauerthema im Handelsblatt und in der Financial Times Deutschland ist, aber anscheinend nicht am Verhandlungstisch, denn dort regieren immer noch Krisenszenarien, die Ängste um die Sicherheit der Arbeitsplätze schüren.

„Mit Kraft aus der Krise“, unter diesem Motto ziehen die deutschen Arbeitgeberverbände derzeit gleichwohl und frohgemut durch die Messe- und Medienlandschaft, haben sie es doch schon in diesem Tarifjahr geschafft in einigen wichtigen Branchen der Republik die Lohndynamik vorerst außer Kraft zu setzen. Das Novum besteht darin, die prozentuale Tariferhöhung durch eine Einmalzahlung komplett zu ersetzen.

Waren Einmalzahlungen ehemals eher unbedeutende Komponenten der Tarifabschlüsse, mauserten sie sich seit der Jahrtausendwende zu Dauererscheinungen mit beachtlichem Umfang. Durchschnittlich 20% des jährlich abgeschlossenen Tarifvolumens bestehen mittlerweile bei ver.di aus Einmalzahlungen. D.h. nur noch durchschnittlich 80% des Volumens finden im Gegenzug Eingang in die Tariftabellen bzw. in die Tarifdynamik. Langfristig hat schon allein diese Entwicklung drastische Folgen, denn vergleichbar mit dem Zinseszinsseffekt, fehlen so jeweils 20% an der Dynamisierung in allen Folgejahren. Langfristig geht es also dabei um enorme Summen. Ein einfaches Rechenbeispiel macht dies deutlich:

#### Variante A:

Ein Bruttoverdienst von 2.000 €/monatl. erhöht sich durch Tarifvertrag im Jahr 2010 in den folgenden zehn Jahren jeweils um 1% jährlich, dann ergibt sich im Jahr 2020 ein monatlicher Verdienst von **2.209,24 €**.

#### Variante B:

Der gleiche Bruttoverdienst von 2.000 €/monatl. erhöht sich ebenfalls bis 2020 jeweils um 1% jährlich, aber in den Jahren 2011, 2015 und 2017 gibt es statt einer Erhöhung nur eine Einmalzahlung im Volumen von einem Prozent. Unter dieser Voraussetzung wird 2020 lediglich ein Verdienst von **2.144,27 €** erreicht. Das ergibt einen **Unterverdienst vom -64,97 € im Monat bzw. -844,61 € pro Jahr** und dieser Einkommensverlust wird sich weiter erhöhen, auch wenn es keine weitere Ersetzung von Tariferhöhungen durch Einmalzahlungen mehr gibt!

Im Gegensatz dazu dynamisiert sich die Inflations- bzw. Teuerungsrate jährlich jeweils in voller Höhe. So öffnet sich im Ergebnis die Schere zwischen Tarifeinkommen und Teuerungsrate immer weiter. Das Erreichen einer ausgeglichenen Reallohnposition im Verhältnis zur Teuerungsrate wird von Jahr zu Jahr zunehmend schwieriger. Dies wäre nur zu verhindern oder zu reduzieren, wenn über mehrere Jahre dynamisierte Abschlussraten erreichbar wären, die deutlich über der jeweiligen Teuerungsrate liegen. Aber diese Abschlüsse sind gegenwärtig wohl in vielen Bereichen illusorisch (nicht erreichbar).

Entsprechend stellte das Tarifarchiv des WSI schon Anfang 2009 fest, dass es zwischen 1998 und 2008 nur in drei Jahren gelungen ist, den verteilungsneutralen Spielraum auszuschöpfen. Fazit des WSI:

**„Bei den effektiven Bruttoeinkommen je Arbeitnehmer/in sieht die Entwicklung ungünstiger aus: Sie sind im vergangenen Jahr lediglich um 2,3% gestiegen. Real sind die effektiven Bruttoverdienste also um 0,3% gesunken. Das Jahr 2008 war damit das fünfte Jahr in Folge, in dem die Beschäftigten effektive Reallohnverluste hinnehmen mussten.“<sup>1</sup>**

Glänzende Zeiten für die Arbeitgeber also auch schon lange vor der Finanzkrise, während die Beschäftigten trotz Einmalzahlungen reale Lohnsenkungen hinzunehmen hatten. Für das Jahr 2009 attestiert das WSI übrigens ebenfalls einen Rückgang der Bruttoreallöhne um -0,8%. D.h. sinkende Bruttolöhne seit sechs Jahren in Folge.<sup>2</sup>

Das was nun offensichtlich in diesem Frühjahr auf dem Tarifmenü der Arbeitgeber steht, ist also geeignet die soziale Balance der Republik langfristig endgültig zu zerstören. Das dynamische Modell der prozentualen Tarifierhöhung das Jahr für Jahr an weiteren Erhöhungen teilnimmt soll perspektivisch ersetzt werden, durch einen statischen Zuschlag, dessen Höhe jährlich wieder neu auszuhandeln ist.

Die so gedeckelten Löhne sinken damit im Verhältnis zur jährlichen Teuerungsrate. D.h. steigt die Teuerungsrate um 1%, dann sinken die unveränderten Tabellenlöhne real um 1%. Geredet wird nach diesem Modell nur noch darüber, ob es dafür einen jährlich begrenzten Teilausgleich oder bestenfalls Ausgleich in der Form einer Einmalzahlung gibt. Die Lohnentwicklung würde danach faktisch von der Preisentwicklung abgekoppelt. Prof. Dr. Werner Sinn vom Ifo-Institut fordert dies übrigens seit Jahren!

Auch die Hoffnung, dass das Spiel in jedem Jahr wieder quasi bei null beginnt ist schlicht falsch, denn wenn im Folgejahr die Teuerungsrate wieder um 1% steigt, beträgt der Reallohnverlust schon 2%. Zum Ausgleich wäre also eine verdoppelte Einmalzahlung erforderlich. Schon auf dieser einfachen Ebene ist leicht erkennbar, dass unter solchen Voraussetzungen in wenigen Jahren Reallohnverluste in enormen Größenordnungen eintreten werden. Es wird damit deutlich, warum der Appetit der Arbeitgeber auf dieses Tarifmenü so groß ist; es geht um Milliarden die in den kommenden Jahren von Unten nach Oben umverteilt werden könnten, wenn die Strategie aufgeht.

---

<sup>1</sup> WSI Pressedienst, 20.1.2009, S.63

<sup>2</sup> WSI Tarifpolitischer Jahresbericht 2009, S. 11

Und sie ist zumindest schon teilweise aufgegangen. Die Arbeitgeber bejubeln vor allem den Abschluss in der Chemiebranche ganz unverhohlen, hier die aktuelle Pressemitteilung der BDA, Originalton Dr. Dieter Hundt:

PRESSE-INFORMATION NR. 019/2010

### **Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt: Tarifabschluss in der Chemischen Industrie trägt Krise Rechnung und sichert Beschäftigung**

#### **Zu dem Tarifabschluss in der Chemischen Industrie erklärt Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt:**

„Ich begrüße den Tarifabschluss in der Chemischen Industrie. Er trägt der in weiten Teilen noch immer schwierigen Situation dieser Branche Rechnung und sichert Beschäftigung. Es ist wichtig, dass den Unternehmen durch die Vereinbarung in diesem Jahr keine neue Dauerbelastung entsteht. Die vereinbarten Einmalzahlungen können entsprechend der wirtschaftlichen Situation der Unternehmen durch die Betriebspartner flexibel gestaltet werden. Mit dem Tarifabschluss haben auch die Tarifpartner der Chemischen Industrie Realitätssinn und Verantwortung gezeigt.“

Dr. Hundt hat klar erkannt um was es geht: **„Keine neue Dauerbelastung“ für die Arbeitgeber** und damit raus aus der Tarifydynamik. Aus ihrer Sicht ist dies beispielhaft und innovativ. Unsere Volkswirte aus dem Bereich Wirtschaftspolitik in ver.di sehen dies allerdings völlig anders:

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind Tarifabschlüsse, die sich Einmalzahlungen beschränken, abzulehnen. Das Problem ist die fehlende Tabellenwirksamkeit und damit Nachhaltigkeit der Einkommenssteigerung. Tarifierhöhungen in folgenden Jahren gehen nicht von dem erhöhten, sondern von dem alten, niedrigeren Niveau aus. Es ist zu befürchten, dass die Lohnentwicklung damit dauerhaft zurückbleibt und die Nachfrage geschwächt wird. Gerade in den kommenden Jahren wird es aber darauf ankommen, die Löhne und Binnennachfrage zu steigern, um Wachstum und Beschäftigung zu stützen. Auch um zu verhindern, dass sich erneut riesige Exportüberschüsse und internationale Ungleichgewichte auf türmen, die dann zur nächsten heftigen Krise führen.“

Ralf Krämer, Bereich Wirtschaftspolitik, ver.di Bundesvorstandsverwaltung

Was ist aber nun zu tun, wenn solche maßlosen Arbeitgeberforderungen abgewehrt werden sollen? Wie ist vorzugehen, um die o.g. Strategie der Arbeitgeber wirksam zu durchkreuzen?

- Zunächst einmal ist mit den zuständigen Gremien und den Tarifkommissionen darüber zu diskutieren und eine branchenspezifische Einschätzung bzw. Position zu entwickeln. Wir müssen gegenüber den Arbeitgebern deutlich machen, dass mit uns eine Abkehr von dynamischen Tarifierhebungen nicht machbar ist. Einmalzahlungen ersetzen keine Tarifierhebungen!
- Es sind Argumente zusammen zustellen, die dies nicht nur den Funktionären, sondern auch der betrieblichen Öffentlichkeit klarmachen.
- Einmalzahlungen haben erhebliche Konsequenzen für die künftigen Einkommen, weil sich der Abstand zwischen Tarifniveau und Preisniveau damit nach und nach vergrößert. Vor allem die jungen Beschäftigten sind davon langfristig stark betroffen!
- Einmalzahlungen zerplatzen wie Seifenblasen, während selbst die kleinsten Tarifierhöhungen Jahr für Jahr wieder gezahlt werden. Zusätzlich nehmen sie an allen weiteren Anhebungen der Folgejahre teil. Selbst eine kleinere Anhebung ist daher viel besser als eine Einmalzahlung!
- Einmalzahlungen bedrohen auch langfristig die Beschäftigung und damit die Arbeitsplätze in unserem Land. Die von den Arbeitgebern beabsichtigte Abkopplung des Tarifniveaus vom Preisniveau schwächt die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen! Damit werden akut Arbeitsplätze gefährdet!
- Wenn die Tarife mit den Preisen nicht mehr mithalten, dann haben die Beschäftigten immer weniger in der Tasche. Einmalzahlungen können eine fehlende Tarifiedynamik nicht ausgleichen.
- Schon seit sechs Jahren in Folge sinken laut WSI die Bruttolöhne in der Republik! Mit der Ersetzung von prozentualen Tarifierhebungen durch Einmalzahlungen wird dieser Prozess enorm beschleunigt und weiter vertieft.
- Eine Einmalzahlung kann daher nur akzeptiert werden, wenn sie eine zusätzliche Komponente zu einer auskömmlichen prozentualen Tarifierhebung ist. Die Sicherung der Realeinkommen ist dabei ein Tarifziel mit Vorrang. Nur eine stabile Nachfrage sichert die Arbeitsplätze.

Über diese Fragen sollten wir in den kommenden Wochen eine intensive Debatte in ver.di und vor allem in den Tarifgremien führen.

...

## Tarifpolitik im Dienstleistungssektor und die Verteilungsfunktion der Gewerkschaften: Das passt schon?

*Der Workshop Europäische Tarifpolitik wird sich dieses Jahr mit dem Sector Pay Gap, also der unterschiedlichen Lohnentwicklung in den Wirtschaftsbereichen, auseinandersetzen (in bewährter Kooperation mit dem WSI in der HBS – und in diesjähriger Kooperation mit dem Bereich Wirtschaftspolitik). Der Workshop wird voraussichtlich am 16. und 17. Dezember in Berlin stattfinden.*

### 1. Das Problem: zunehmende Spaltung der Beschäftigten ...

Die Verteilungssituation in Deutschland ist in einem bedenklichen Zustand. Hinreichend wahrgenommen werden dabei die folgenden Trends:

- jahrzehntelange Umverteilung zugunsten der Kapitaleinkommen;
- anhaltend sinkende Reallöhne;
- zunehmende Spaltung zwischen hohen und niedrigen Erwerbseinkommen;
- ein dramatisch wachsender Niedriglohnsektor;
- ein anhaltend großes Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap).

Alle fünf Trends sind gut erforscht und in ver.di viel diskutiert (weshalb sie hier nicht weiter beschrieben werden). Bei allen fünf Trends spielt Deutschland im europäischen Vergleich eine Sonderrolle – mit der deutlichsten Umverteilung, der schlechtesten Reallohnentwicklung, dem größten und am schnellsten wachsenden Niedriglohnsektor, fast dem größten Gender Pay Gap. Von Niedriglöhnen betroffen sind überwiegend Beschäftigte im privaten Dienstleistungssektor.

Ein weiterer wesentlicher Trend findet in der gewerkschaftlichen Diskussion bislang nicht die gebührende Beachtung:

- Die zunehmende Spaltung zwischen den Arbeitnehmerentgelten in Industrie und Dienstleistungen (Sector Pay Gap)

Der Dienstleistungssektor wird zunehmend bei der Lohnentwicklung abgehängt. Die traditionelle Lokomotivfunktion der industriegewerkschaftlichen Tarifpolitik funktioniert nicht mehr. Auch bei diesem Trend geht Deutschland im europäischen Vergleich einen schlechten Sonderweg.

### 2. .... widerspricht dem Gewerkschaftszweck: Bessere Existenzbedingungen, Teilhabe an Wohlstand und Gesellschaft, Solidarität

Traditionell hat die makroökonomische Begründung der Tarifforderungen in Höhe mindestens des verteilungsneutralen Spielraums einen gesellschaftspolitischen (und demokratietheoretischen) Hintergrund, der auch in der alten Bundesrepublik ungefähr bis Anfang der 80er Jahre einen zwar oft umstrittenen aber dennoch

breit akzeptierten Konsens darstellte: Tarifautonomie ist neben dem allgemeinen und freien Wahlrecht die zweite Säule der Demokratie (Müller-Jentsch).

Demokratie ist nur möglich, wenn die BürgerInnen, die nichts als ihre Arbeitskraft verkaufen können, dennoch am Wohlstand des Landes teilhaben können. Nur in ökonomischer Unabhängigkeit – mit einem eigenständigen existenzsichernden Einkommen sind die Bürgerrechte und –pflichten wahrzunehmen. ArbeitnehmerInnen sollten deshalb mittels ihrer Organisationen und mit Hilfe der Tarifautonomie am Reichtumszuwachs beteiligt sein (Hugo Sinzheimer).

Das war und ist die verteilungspolitische Funktion der Tarifpolitik. Die Gewerkschaften in Deutschland haben sich traditionell immer am „gesamtwirtschaftlichen“ Produktivitätszuwachs orientiert, d.h. in den produktiveren Wirtschaftsbereichen blieb man mit den Forderungen unter den branchenspezifischen Möglichkeiten – mit einem solidarischen Motiv: die Lohnentwicklung in der Bundesrepublik sollte einigermaßen egalitär sein und keine allzu großen Disparitäten zwischen den Sektoren entstehen lassen. Der „Verzicht“ der produktiveren Sektoren sollte aber nicht den Unternehmern geschenkt werden, sondern mittels Steuern und „Sekundärverteilung“ wieder allen zugutekommen. Das war die Idee der „solidarischen Tarifpolitik“ (vgl. Schulten 2004), die auch in Deutschland phasenweise auf eine recht gelungene Praxis zurückblicken kann.

### 3. Im Fokus: Der „Sector Pay Gap“

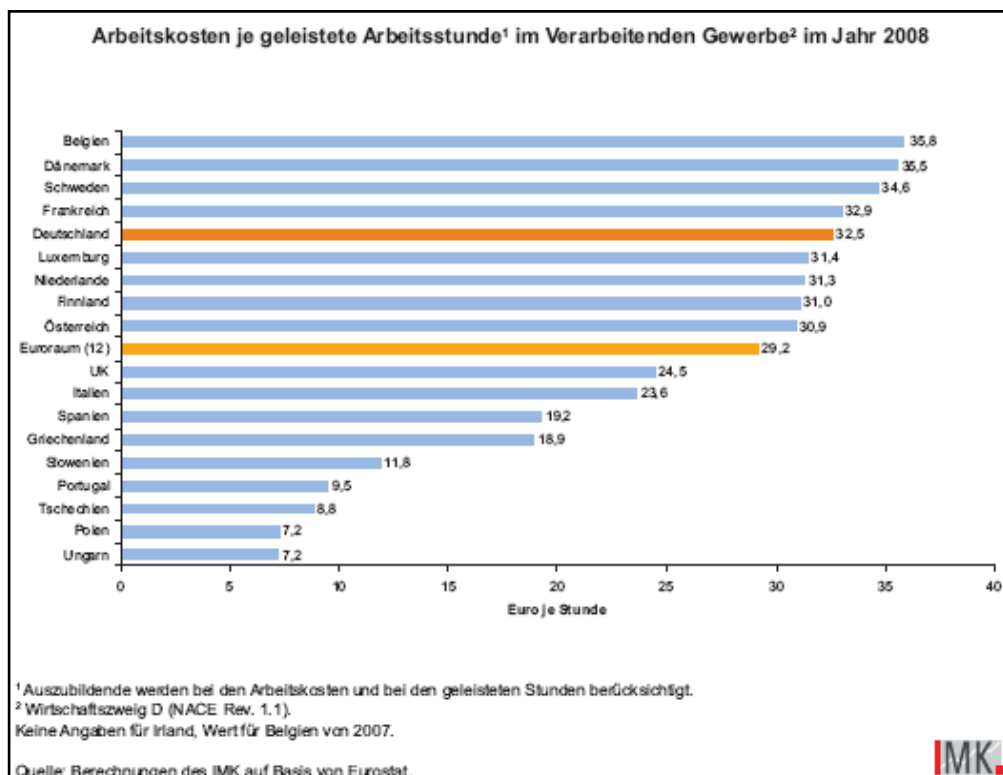
Seit einigen Jahren ist eine lohnpolitische Abkoppelung des Dienstleistungssektors zu beobachten, die den Gewerkschaften den oben beschriebenen Boden gewissermaßen unter den Füßen wegzieht.

Eine genauere Analyse der wachsenden Lohnunterschiede zwischen Industrie und Dienstleistungen liegt bislang nur in Form des jährlichen Arbeitskostenvergleichs des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung vor:

Das IMK stellt bei seinem Arbeitskostenvergleich 2009 fest, dass sich hinter dem geringen deutschen Arbeitskostenanstieg, der zu einer deutlichen Verbesserung der Wettbewerbssituation geführt habe, höchst unterschiedliche Niveaus der Arbeitskosten in den Sektoren verbergen:

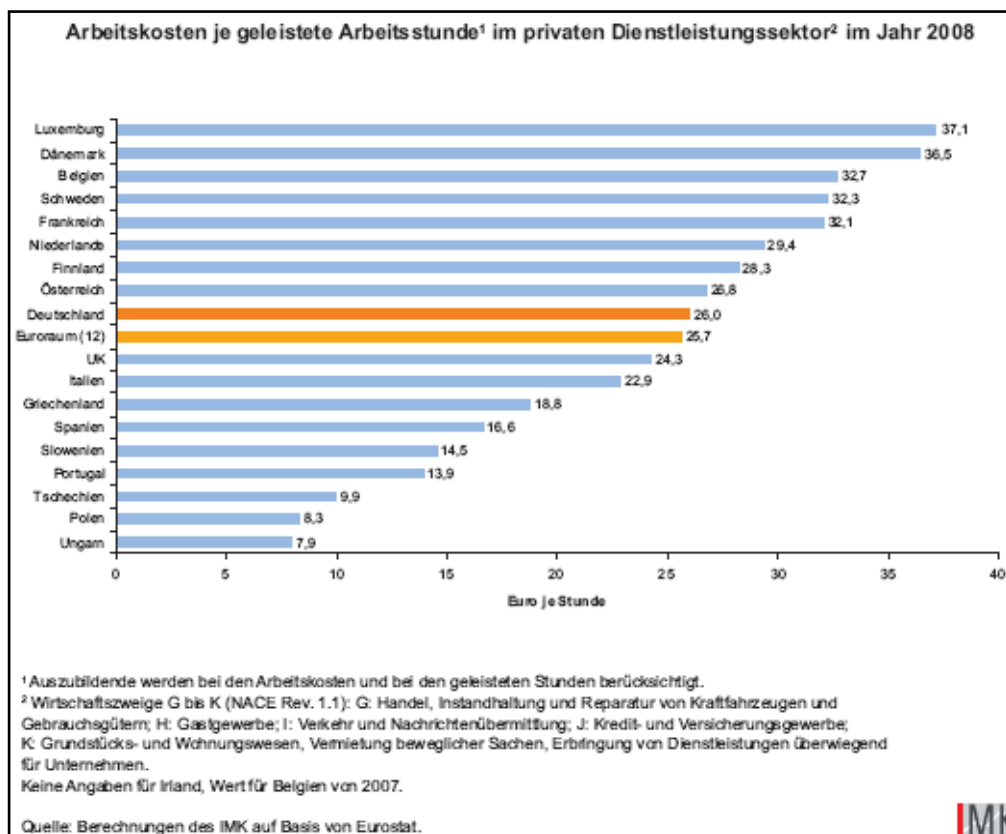
- Dieses liege im verarbeitenden Gewerbe (mit 32,50 €/h) mitten in der oberen Hälfte der Länder des Euroraumes, während im privaten Dienstleistungssektor (mit 26 €/h) gerade der Euroraumdurchschnitt erreicht werde. „Über die Vorleistungsverflechtung und die Verwendung der vergleichsweise niedrigen Arbeitskosten im Dienstleistungssektor verbessert die deutsche Industrie ihre Wettbewerbsfähigkeit erheblich.“

- Im europäischen Vergleich sei der Lohnabstand zwischen Industrie und Dienstleistungen in Deutschland am größten, während andere europäische Länder teilweise sogar höhere Löhne im Dienstleistungssektor als in der Industrie auswiesen.
- Im verarbeitenden Gewerbe gehört Deutschland nach wie vor zur Hochlohngruppe in Europa, ist seit 2007 aber von Platz 4 auf Platz 5 gerutscht. Im DL-Sektor liegt Deutschland nur geringfügig über dem Durchschnittswert für den Euroraum (von 25,70 €). Im Jahr 2008 belegt Deutschland damit in der Rangfolge den neunten Platz nach den Benelux-Staaten, den Skandinavischen Ländern, Österreich und Frankreich.



Die privaten Dienstleistungen sind heterogen:

- Die geringsten Arbeitskosten weist das Gastgewerbe auf. Diese liegen im Euroraum durchschnittlich bei 15,80 €/h, in Deutschland jedoch nur 14,20 €/h. Die höchsten Arbeitskosten hat das Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 41,40 €/h im europäischen Durchschnitt. Deutschland liegt hier mit 38,40 €/h auf Platz zehn!
- Auch der Anstieg fiel bei den deutschen Arbeitskosten im DL-Sektor besonders gering aus.



„Deutschland belegt den achten Rang beim Niveau der Arbeitskosten in der Privatwirtschaft und findet sich mittlerweile am unteren Rand der Hochlohnländergruppe, **im Dienstleistungssektor hingegen ist Deutschland Schlusslicht unter den Hochlohnländern**. Das Kredit- und Versicherungsgewerbe ist einer jener Sektoren, in denen in Europa mit, die höchsten Löhne bezahlt werden. Hier befindet sich Deutschland bei den Arbeitskosten sogar am oberen Rand der Niedriglohnländergruppe.“

#### 4. Hintergründe und (mögliche) Ursachen

Dem Sector Pay Gap wird wenig Beachtung geschenkt, waren doch die Löhne in den Industriebereichen immer schon etwas höher als in der privaten Dienstleistungswirtschaft. Die dramatische Dynamik und die deutsche Sonderrolle in dieser Entwicklung wurden weitgehend ignoriert, bzw. unter die Niedriglohnfrage subsumiert. Jedenfalls gibt es keine weiteren (bekannten) Untersuchungen zu der Frage, weshalb die hier - stichpunktartig skizzierten - Hintergründe und Ursachen eher allgemein und spekulativ sind:

- Arbeitsmarktreformen im Zuge der Agenda 2010/Hartz-Gesetze (Fortfall jeglichen Zumutbarkeitsschutzes; Förderung von Mini- u. Midijobs, Leiharbeit, Ich-AGs, 1-Euro-Jobs; flächendeckende Kombilöhne)

- Unternehmensreorganisation, (De-)Zentralisierung von Unternehmensstrukturen, umfassende Privatisierung (Ausgliederung/Fremdvergabe) von Dienstleistungstätigkeiten führt im Allgemeinen zu abgesenkten Standards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen – oft mit schlechteren Tarifverträgen, teils ohne Tarifverträge (Tertiärisierung als Wettbewerbsstrategie) und Prekarisierung der Beschäftigung
- Krise der Tarifpolitik (durch Verbandsflucht, gewerkschaftliche Billigkonkurrenz, Dezentralisierung, schwächende Arbeitsmarktsituation) kann Verteilungsfunktion nicht erfüllen, zunehmende „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft, tarifliche Niedrigentgelte – nicht nur, aber verschärft im Dienstleistungssektor, im europäischen Vergleich niedriger Deckungsgrad von Tarifverträgen; geringere gewerkschaftliche Kampfkraft
- Die Schwäche der Tarifparteien wird nicht – wie in anderen Ländern – durch stabilisierende Strukturen (z.B. Zwangsmitgliedschaft im AG-Verband, bessere Allgemeinverbindlichkeitsregelungen, gesetzlicher Mindestlohn) ausgeglichen.
- Folge: Zugeständnisse auf tariflicher und betrieblicher Ebene: Arbeitsplätze wollen um (fast) jeden Preis erhalten werden und die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, Arbeitszeiten werden länger, Leistungsdruck, Arbeitshetze und Stress nehmen zu, Zugeständnisse beim Entgelt vielfältig, negative Lohndrift
- Vergleichsweise schlechtes Image der Dienstleistungsarbeit? (Kausal-)Zusammenhang mit Gender Pay Gap?
- Behauptete niedrigere Produktivität des DL-Sektors

## 5. Wege zur Lösung des Problems?

### a. skandalisieren

Die Entwicklung ist existenziell und dramatisch für die Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Und sie ist auch – gerade im europäischen Kontext – beschämend. Treiben doch die Profiteure der Europäischen Union immer weiteres Lohndumping. Das Problem muss mehr öffentliche Beachtung finden.

### b. forschen & analysieren

Die knappe Diagnose des Phänomens lässt jedoch noch viele Fragen offen. Über die IMK-Studie hinaus sind weitere Recherchen notwendig, um ein genaueres – und auf die ver.di-Bedürfnisse abgestimmtes – Bild zu bekommen. Zu ergänzen

wäre das Bild sicherlich auch um differenziertere Branchenanalysen und einen europäischen Arbeitskosten- und Reallohnvergleich bei den öffentlichen Dienstleistungen.

*c. bestehende Ansätze der Mindestlohnpolitik weiter verfolgen*

Die bestehenden Ansätze (sind bekannt und werden nicht weiter ausgeführt):

- Mindestlohninitiative, Mindestlöhne
- Mindestlohngrundsatz: tarifliche Untergrenze und die Kontrolle ihrer Einhaltung mittels Clearingverfahren und Monitoring der tariflichen Vergütung im Niedriglohnbereich

*d. Flächentarifvertrag stabilisieren*

Dieses Ziel muss an mindestens zwei Seiten angegangen werden: Erstens durch Mitgliedergewinnung in den fraglichen Bereichen, eine Verstärkung der Organizing-Bemühungen. Zweitens durch eine stabilere Institutionalisierung der Tarifverträge, z.B. durch eine erleichterte Allgemeinverbindlichkeit.

*e. Debatte über Produktivität, Wertschätzung und Anerkennung führen*

Dienstleistungsarbeit braucht mehr gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung, eine Grundvoraussetzung für eine bessere Bezahlung. Qualifizierung kann dazu sicherlich einen Beitrag leisten. Gute Qualifikation schützt allerdings nicht vor schlechter Bezahlung, was zahlreiche Studien über den Niedriglohnsektor ans Licht gebracht haben. Genauso wichtig wie die Forderung nach qualitativ hochwertiger ist daher die Anerkennung und Wertschätzung real existierender Dienstleistungsarbeit. Wir meinen: Auch unangenehme Tätigkeiten müssen erledigt werden. Sie sind gerade deshalb, weil es keiner tun will, besonders wertvoll für die Gesellschaft und sollten Anerkennung und soziale Aufwertung finden und – kompensierend – besser bezahlt werden.

Burkhart Lutz hat in den 80er Jahren hierzu einen interessanten Vorschlag gemacht: Der „Struktur kumulativer Ungleichheit“, bestimmt durch hohe Arbeitszufriedenheit und hohe Bezahlung, sei eine „Struktur kompensatorischer Ungleichheit“

entgegenzustellen, die Tätigkeiten mit besonderen Belastungen und geringer sozialer Anerkennung durch ein höheres Einkommen entschädigen sollte. Zuschreibungen und Wertungen wie „einfache“ oder „unproduktive“ Dienstleistungstätigkeiten sind kritisch auf ihren Ideologiegehalt zu überprüfen. Oft handelt es sich schlicht um eine Rechtfertigung schlechter Bezahlung. Was ist Produktivität im Dienstleistungssektor? Ist hohe Produktivität, die beispielsweise durch Kennziffersysteme im Krankenhaus erreicht werden soll, anstrebenswert? Viele unserer KollegInnen, die täglich einen engagierten und belastenden Job machen, werden durch derlei Zuweisungen abgewertet. Wir sollten viel eher fragen, wie wir es schaffen, dass engagierte Tätigkeiten, beispielsweise in der

Pflege, aber auch Kundenbetreuung im Einzelhandel, mehr Anerkennung, mehr Wertschätzung in der Gesellschaft und mehr Kaufkraft im Portemonnaie finden.

Gleichzeitig hat ver.di bei den Hochqualifizierten (wie z.B. bei Ärzten) ein erhebliches Organisationsdefizit - eine echte Herausforderung!

*f. „Solidarische Lohnpolitik“ neu denken*

Der unter Punkt zwei beschriebene verteilungspolitische Konsens ist seit vielen Jahren obsolet. Die Gewerkschaften haben ihre verteilungspolitische Funktion teilweise eingebüßt. Obwohl die Lokomotive bei der Bergauffahrt die Wagen abgehängt hat, orientieren sich die Industriegewerkschaften unverdrossen an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung. Ist dies, der solidarischen Begründung beraubt, nicht wettbewerbsorientierte Tarifpolitik? Eine neue Debatte über „solidarische Lohnpolitik“ und die aktuelle Verteilungs- und Teilhabesituation ist notwendig.

Ist es noch - zumindest gewerkschaftlicher - Konsens, dass der Zug als Ganzes – und möglichst nach oben – weiterfährt? Gibt es in den Gewerkschaften noch ein gemeinsames Verständnis von gesamtgesellschaftlicher Verantwortung?

Es bedarf einer Neuverständigung der Gewerkschaften im DGB über eine koordinierte Tarifpolitik im Sinne solidarischer Tarifpolitik. Dies hätte im DGB allerdings einen echten Turnaround zur Voraussetzung: Dem DGB müsste eine stärkere Rolle bezüglich der tarifpolitischen Koordinierung zugebilligt werden. Die schlicht pragmatische und reaktive, branchenegoistische Tarifpolitik unter Krisenbedingungen wäre wieder programmatisch und strategisch aufzuladen: Das wäre eine echte Renaissance der Tarifpolitik und der gewerkschaftlichen und politischen Gestaltungsmacht, die in ihrer wiedergewonnenen gesamtwirtschaftlichen Verteilungsfunktion läge.

*g. mit Workshop Debatte initiieren*

Den ersten Schritt macht die Tarifpolitische Grundsatzabteilung – gemeinsam mit dem WSI und dem Bereich Wirtschaftspolitik - wie angekündigt am 16. und 17. Dezember mit dem nächsten „Workshop Europäische Tarifpolitik, bei dem wir uns natürlich eine engagierte Beteiligung unserer Schwestergewerkschaften wünschen.

...■

## Gesund arbeiten – Gut leben

Nach wie vor sind Arbeitsbedingungen durch hohe, zum Teil noch zunehmende Arbeitsbelastungen gekennzeichnet.



Seit Jahren verfolgen die Unternehmen eine Rationalisierungsstrategie die die Belastungen verschärfen. Immer weniger Menschen stellen mehr Produkte her, sollen immer mehr Dienstleistung in guter Qualität anbieten. Arbeitsverhältnisse werden immer prekärer.

Das geht an den Menschen nicht spurlos vorbei. Auch wenn der technische Fortschritt dazu beigetragen hat, dass der Anteil von Muskelarbeit zurückgegangen ist, sind die Anforderungen und Beanspruchungen nicht geringer geworden, sondern haben sich verändert.

Beschäftigte klagen zunehmend über einen enormen Leistungs- und Zeitdruck. Arbeitszeiten werden immer flexibler und dehnen sich auf Zeiträume aus, in denen der Mensch aufgrund seines Circadianrhythmus (bezeichnet kurvenartige Verläufe von körperlichen Funktionen innerhalb von ca. 24 Stunden) nicht auf Leistung ausgerichtet und so die Gefahr der Überlastung gegeben ist.

In einer Umfrage der europäischen Union haben 50% der Arbeitnehmer/-innen angegeben, dass Arbeitsintensität und Leistungs- und Termindruck zugenommen haben. 2009 entstanden in Deutschland durch arbeitsbedingte psychische Belastungen volkswirtschaftliche Kosten in Höhe von 6,3 Milliarden Euro. Das zeigt eine Studie der Betriebskrankenkassen.

Angesichts dieser Entwicklung der arbeitsbedingten Gefährdungen, der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters und der demographischen Entwicklung müsste es einen Aufschrei geben, um der betrieblichen Gesundheitsprävention eine stärkere Kraft zu verleihen. Im Arbeitsschutzgesetz und im SGB V und SGB VII gibt es dafür Ansätze, doch die tatsächliche Umsetzung kommt eher zäh daher.

Vielmehr wird in der Diskussion um die Gesundheitspolitik, insbesondere um die Finanzierungsbasis darüber gestritten - welche Leistungen werden noch von der Solidargemeinschaft getragen und welche privatisiert werden könnten.

Doch zwischen Arbeitswelt, Lebensweise und Gesundheit bestehen vielfältige Wechselbeziehungen. Beschäftigte können in ihrem privaten Umfeld aktiv ihre Gesundheit beeinflussen. Für ihr Arbeitsumfeld und ihre Arbeitsbedingungen ist das nicht ohne weiteres möglich. Das Direktionsrecht liegt beim Arbeitgeber und damit auch die Verantwortung für Gefährdungen und Fehlbelastungen in der Arbeit.

Die dadurch entstehenden Gesundheitsfolgen und -kosten werden nur in geringem Maße von der gesetzlichen Unfallversicherung getragen. Der weit größere Anteil der Kosten wird durch die Krankenversicherungen finanziert. Umso wichtiger ist es, dass sich Unternehmen nicht noch weiter von der paritätischen Finanzierung verabschieden dürfen und der betrieblichen Gesundheitsprävention mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Resultierend aus dieser Entwicklung wäre die Konsequenz mehr Durchsetzungskraft für einen betrieblichen Gesundheitsschutzes zu entwickeln (z.B. Sanktionen verschärfen, Ausbau der staatlichen Aufsichtsbehörden).

Doch nichts dergleichen.

Wir müssen feststellen, dass parallel zur Gesundheits- und Lohnnebenkostendebatte Umbrüche im Arbeitsschutzrecht zu verzeichnen sind.

#### **Einige Beispiele:**

In Deutschland wurde die Arbeitsstättenverordnung abgespeckt – entbürokratisiert, was zum einen als Vorteil gesehen wird, da die konkreten betrieblichen Bedingungen stärkere Beachtung finden sollen. Doch die betrieblichen Interessenvertretungen haben keine konkreten Anhaltspunkte mehr, die sie notfalls auch rechtlich durchsetzen könnten. Alles muss jetzt im Detail auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden.

Auch auf europäischer Ebene ist festzustellen, dass es ein Rollback bei den Richtlinien, die den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen gibt. So zeigt sich die EU Kommission hartnäckig bei der Aufweichung der EU Arbeitszeitrichtlinie, obwohl sie schon einmal am EU-Parlament gescheitert ist. Auch bei der neuen Arbeitszeitrichtlinie fürs Transportgewerbe wollte die EU Kommission der Speditionslobby entgegenkommen und die Regelung der Lenkzeiten für die Selbstständigen wieder kippen. Eine Entscheidung des Parlaments steht noch aus.

Entbürokratisierung auch im EU Recht ist angesagt. Für 2010 werden 4 Pilotbereiche in Angriff genommen, ein „Pilot“ ist die Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Das bestehende Regelwerk soll vereinfacht werden. In Deutschland wissen wir, wie die Ergebnisse meist aussehen. (mehr hierzu in der Zeitschrift „Gute Arbeit“ 5/2010)

#### **Tarifverträge verhandeln wir**

Angesichts dieser aufgezeigten Entwicklungen müssen wir uns als ver.di stärker tarifpolitisch bei der Umsetzung eines ganzheitlichen betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes engagieren. Es geht darum bewährte Regelungen tarifvertraglich festzuschreiben. Hier können wir konkret mitbestimmen. Was der Gesetzgeber vorhat, können wir nur indirekt beeinflussen. Erste Aktivitäten in dieser Richtung sind zu verzeichnen, z.B. im Erziehungs- und Sozialdienst, im Bankenbereich, im Nahverkehrsbereich.

„Lieber auf neuen Wegen  
stolpern,  
als auf alten Wegen  
auf der Stelle treten.“

Japanisches Sprichwort

Tarifverträge zum Arbeits- und Gesundheitsschutz/Gesundheitsmanagement zielen darauf ab, die Arbeitsschutzgesetze wirkungsvoll unter einer aktiven Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen umzusetzen, d.h. Ursachen betrieblicher Gesundheitsgefährdungen zu analysieren und auf die Beseitigung von auf Arbeitsumgebung und Arbeitsplatz bezogenen Gefährdungen und Fehlbelastungen der Betroffenen hinzuwirken. Ziel ist eine systematische Betrachtung der Arbeitsumwelt unter Berücksichtigung des Zusammenwirkens von Menschen, Arbeitsorganisation und Arbeitsmittel. Tarifverträge schaffen die Spielregeln für die betriebliche Umsetzung.

Um den Einstieg in die Diskussion zu ermöglichen und Ansatzpunkte aufzuzeigen, welche Themen sich in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz gestalten lassen, haben wir in der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung vielfältige Materialien erstellt.

### **Materialien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz**

#### **Neuerscheinung**

Die Ende Juni 2010 erscheinende Broschüre „Hauptsache Gesundheit – Taif- und betriebspolitisches Drehbuch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz“ befasst sich mit Hintergrundwissen, tarifpolitischen Gestaltungsvorschlägen und betrieblichen Umsetzungsschritten.

Sie ist zu bestellen ab Ende Juni 2010 über IVB – Der Bestellschein ist zu finden unter <http://arbeiten-leben.verdi.de/material>

Ergänzend hierzu stehen zur Verfügung:

auf unserer Homepage: <http://www.arbeiten-leben.verdi.de>

- Checklisten zu Kriterien in Bezug auf physische und psychische Belastungen
- Vorschläge zur tarifpolitischen Gestaltung von Zielvereinbarungen
- Vorschläge zur tarifpolitischen Gestaltung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement

auf unserer Homepage:

[http://www.arbeitszeit.verdi.de/material/material\\_gesund\\_arbeiten](http://www.arbeitszeit.verdi.de/material/material_gesund_arbeiten)

- Gestaltungsempfehlungen zum Schwerpunkt Arbeitszeiten und Gesundheit

Wir wollen damit Mut machen ein oft „sperrig erscheinendes Thema“ aufzugreifen.

...■

## Ausblick

### Fachkonferenz „Mehr Zeit, mehr Wert – Einführung Zeitwertkonto“ am 6. Juli 2010 in Berlin

Flexible und individuelle Modelle der Gestaltung der Lebensarbeitszeit gewinnen immer stärker an Bedeutung. Dies gilt für Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen angesichts

- der Altersgrenzenanhebung der gesetzlichen Rente auf 67 Jahre,
- steigender Anforderungen an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- sowie des wachsenden Bedarfs, sich auch neben dem Beruf weiterzubilden.

Mit dem Instrument Zeitwertkonto verfügen Betriebsräte und Arbeitgeber über ein praktikables Instrument, welches sich passgenau sowohl für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, für den frühzeitigen Übergang in den Ruhestand als auch für Auszeiten für Qualifizierungen und Fortbildungen sowie für familienbedingte Auszeiten eignet.

Anmeldungen und weitere Informationen unter:

[http://arbeitszeit.verdi.de/biographieorientierte\\_arbeitszeit](http://arbeitszeit.verdi.de/biographieorientierte_arbeitszeit)

... ■

## Nachlese:

### Vorteilsregelungen zügig ausbauen!

Am 3.Mai trafen sich auf Einladung der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung mehr als einhundert Kolleginnen und Kollegen aus den Landesbezirken Nord, Hamburg und Niedersachsen/Bremen in Hamburg, um sich über die aktuellen Entwicklungen in Sachen Vorteilsregelungen zu informieren.

Anlässe zu dieser Tagung gab es mehrere, so die Vorlage der neuen ver.di-Broschüre „Nachteilsausgleich durch Vorteilsregelungen“ durch die Grundsatzabteilung und die neuesten Erkenntnisse aus der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu diesem Thema. In seiner Begrüßung betonte der **Hamburger Landesbezirksleiter Wolfgang Rose**, dass dieses wichtige tarifpolitische Instrument zügig auszubauen sei. Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Verwaltungen wollen das. Vorteilsregelungen sind geeignet, neuen Schwung in die Mitgliederwerbung zu bringen und sie bieten den Aktiven eine attraktive Belohnung ihres Engagements. In diesem Zusammenhang verwies er auf die Vereinbarungen bei den Hamburger Hafen Betrieben (HHLA) und der Hamburger Hochbahn.

Moderiert wurde die Tagung von der Kollegin **Petra Reimann**, Landesbezirk Hamburg und **Gerold Haag** von der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung in Berlin.

In seiner Einführung in das Thema wies der Kollege Haag darauf hin, dass die Tarifpolitische Grundsatzabteilung an diesem fachbereichsübergreifenden Thema ein besonderes Interesse hat und dass die Fachbereiche aufgefordert sind das Thema jetzt breit in den Tarifkommissionen zu diskutieren.



Anschließend wurden die drei Varianten der Differenzierungsklauseln vorgestellt und erläutert. Dabei handelt es sich um die sogenannte einfache Differenzierungsklausel, die Spannungsicherungsklausel und die Tarifausschlussklausel. Allen Varianten ist zunächst gemeinsam, dass ausdrücklich ver.di Mitglieder in den Genuss einer vereinbarten Leistung kommen sollen. Während nach der einfachen Form der Klausel der Arbeitgeber auch Nichtmitglieder gleichbehandeln kann, ist dies bei der Spannungsicherungsklausel und bei der Tarifausschlussklausel nicht möglich. Sie verhindern die Gleichbehandlung von tariflichen Außenseitern.



Nach einer kurzen Diskussionsrunde im Plenum stellte die Hauptreferentin **Prof. Dr. Ulrike Wendeling-Schröder** von der Uni Hannover die rechtspolitische Entwicklung der Differenzierungsklauseln bis hin zur neuesten Rechtsprechung des BAG vor. In ihrem Beitrag wurde deutlich, dass sich die Gerichte nach und nach gegenüber den gewerkschaftlichen Argumenten geöffnet haben. So hat das BAG inzwischen nichts mehr gegen einfache Differenzierungsklauseln einzuwenden. Weitere positive Urteile liegen u.a. von den Landesarbeitsgerichten Köln, Hamm, Niedersachsen und vom Arbeitsgericht Hamburg vor. Von der Sprungrevision zum BAG bezüglich der Vereinbarung bei der HHLA erwartet sie eine Bestätigung der zuletzt ergangenen Entscheidungen. Die Grundsatzentscheidung wird noch für das laufende Jahr erwartet. Damit wäre der Weg frei für eine breite Anwendung dieses tarifpolitischen Instruments.

Nach der Mittagspause gab der Kollege Haag einen vertiefenden Einstieg in die Gestaltungsmöglichkeiten und die Grenzen der Differenzierungsklauseln. In der anschließenden Runde im Plenum wurde kritisch zu den Einsatzmöglichkeiten diskutiert. Dabei wurde im Ergebnis festgestellt, dass eine aktive Tarifpolitik grundsätzlich immer Vorrang hat, dass aber dort wo die Mitglieder dies wollen und die Durchsetzungsfähigkeit vorliegt solche Klauseln sinnvoll sind, vor allem wenn gute betriebliche Erträge vorliegen. Wegen der besseren Durchführbarkeit eignen sich die Klauseln vorrangig für die Haus- bzw. Firmentarifebene. Sie sind somit auch als eine Antwort auf die Verbetrieblichung der Tarifpolitik zu sehen.



### Beispiele von Differenzierungsklauseln in ver.di

Kollegin **Eva Heymer** vom Fachbereich 3, Landesbezirk Berlin Brandenburg stellte anschließend die Vereinbarung bei der AWO-Berlin vor. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um eine sogenannte **einfache Differenzierungsklausel**, die Bestandteil eines Sanierungstarifvertrages ist. Diese Klausel wurde vom BAG 2008 für zulässig befunden. Der Durchführungsweg läuft über die ver.di-Service GmbH und eine entsprechende Beantragung, diesen Weg bietet die Service GmbH auch bundesweit an. Er ist somit auch für kleine Einheiten attraktiv.

Der Kollege **Thomas Mendrzik**, Betriebsratsvorsitzender der Hamburger Hafenbetriebe stellte die Vereinbarung vor, die derzeit zur Entscheidung beim BAG liegt. Dabei handelt es sich um eine **Spannensicherungsklausel**. Er machte deutlich, dass der politische Druck auf das Vorhaben von Anfang an sehr groß war. Aber die ver.di Mitglieder wollten die Vereinbarung unbedingt. Der Vorstand unterzeichnete nach entsprechendem Druck zwar die Vereinbarung, aber Teile des

Aufsichtsrates (des öffentlich-rechtlichen Unternehmens) wollten das nicht akzeptieren. Deswegen klagt der Vorstand nun gegen die von ihm unterzeichnete

Erklärung. Die Leistungen werden durch die Mitglieder selbst beim Arbeitgeber beantragt. Bei einem sehr hohen Organisationsgrad wie bei der HHLA stellt dies für die Kolleginnen und Kollegen kein Problem dar.

Abschließend informierte uns der Kollege **Peter Praikow** vom FB 9 der Bundesverwaltung über die Vereinbarung bei der deutschen Telekom. Die Vereinbarung war Bestandteil eines Schlichtungspaketes von 2004. Danach sollte der Arbeitgeber 9,3 Mio. € an nicht verbrauchten Geldern aus einem Härtefallfond für soziale und erholungswirksame Zwecke den ver.di Mitgliedern unter den Beschäftigten zur Verfügung stellen. Die getroffene Vereinbarung ist eine **Tarifausschlussklausel**, die vom LAG Köln für rechtmäßig befunden wurde. Aber auch hier hat der Vorstand in der Durchführung alles versucht um die Auszahlung der Gelder an den gegründeten ver.di Sozialverein e.V. zu verhindern. Praikow: „Die Rechtsanwälte der Arbeitgeberseite haben immer wieder neue Hürden aufgebaut, in der Hoffnung dass das Ganze versandet.“ Seit 2010 ist das Geld aber da und es werden jährlich aus Zinserträgen in Höhe von 240.000 Euro soziale Projekte, Bildungs- und Erholungsmaßnahmen für die ver.di-Mitglieder gefördert. Zukünftig soll der Kapitalstock durch Zahlungen des Arbeitgebers weiter erhöht werden. Diese Verfahrensweise findet unter der Mitgliedschaft große Zustimmung, so Praikow abschließend.

**Die Broschüre „Nachteilsausgleich durch Vorteilsregelungen“ kann über die IVB oder die Tarifpolitische Grundsatzabteilung in Berlin (hier nur kleinere Mengen), [traudel.hentschel@verdi.de](mailto:traudel.hentschel@verdi.de) kostenlos bestellt werden.**

**Die Tarifpolitische Grundsatzabteilung bittet um die Zusendung aller abgeschlossenen Vorteilsregelungen, damit diese für den weiteren Anwendungsprozess ausgewertet werden können.  
Zusendung bitte an [gerold.haag@verdi.de](mailto:gerold.haag@verdi.de)**

...■

## Sitzungen der Clearingstelle 2010:

22. Juni 2010  
27. Juli 2010  
24. August 2010  
21. September 2010  
19. Oktober 2010  
16. November 2010  
07. Dezember 2010

...■

## Scharfe Sachen



„Es gibt ja Leute, die sagen, unsere Politiker, das sind alles Verbrecher. Das ist natürlich Unsinn. Das wirklich organisierte Verbrechen, das arbeitet auf höherem Niveau. Da werden Menschen auch mal zur Verantwortung gezogen.“

Matthias Beltz

„In Japan nehmen sich Menschen das Leben, wenn sie öffentlich zurechtgewiesen werden. In Deutschland treten sie bei Anne Will auf. Das hat was mit (mangelndem) Schamgefühl zu tun.“

Mely Kiyak

...■



**TARIF**  
**BEWEGUNG**  
**2010**

# **Entgeltbezogene Ergebnisse** **2010**

Abschluss- datum	Tarifbereich	Laufzeit / Entgeltkomponenten	prozentuale Steigerung nach Westrick (12 Monate)	prozentuale Steigerung mit Einmalzahlung nach Westrick (12 Monate)	durchschnittliche monatl. Steigerung, laufzeitbezogen, mit Einmalzahlung
4.12.2009	AOK Allgemeine Ortskrankenkassen	Ab 1.1.010 2,3%, ab 1.1.011 1,7%, AZV Ost 30 Min pro Woche Laufzeit: 1.1.010 – 31.12.011 (24 Mon.)	2,30%	2,30%	2,00%
26.2.2010	T-Systems- Gesellschaften	Ab 1.3.010 2,5%, ab 1.2.011 2,0%, Laufzeit: 1.1.010 -31.12.011 (24 Mon.)	1,96%	1,96%	2,04%
27.2.2010	Öffentlicher Dienst ohne Länder	Ab 1.1.010 1,2%, ab 1.1.011 0,6%, ab 1.8.011 0,5%, EZ: Jan. 2011 240€, Erhöhung Leistungsentgelt, Azubi Übernahme und ATZ-Regelung, Laufzeit: 1.1.010 – 29.2.012 (26 Mon.)	1,20%	1,20%	1,33%
5.3.2010	Energie Südwest	Ab 1.3.010 2,75%, EZ: 300€, Laufzeit: 1.1.010 – 31.3.011 ( 15 Mon)	1,91%	2,41%	2,99%
23.3.2010	Stationierungs- streitkräfte	Ab 1.2.010 1,5% Erhöhung vermögenswirksamer Leistungen Laufzeit 1.2.010 – 31.1.011 (12 Mon.)	1,50%	1,50%	1,50%
15.3.2010	BBK Tarifgemeinschaft	Ab 1.1.010 <b>EZ 550 €</b> , ab 1.1.011 1,6% <b>Absenkung Eingangsstufe, Verlängerung Verweildauer je TG!</b> Laufzeit: 1.1.010 – 31.12.011 (24 Mon.)	0,00%	1,70%	1,65%
10.5.2010	Seehäfen ZDS	Ab 1.8.010 1,0%, Januar 011 EZ 550 €, 2 Nullmonate Laufzeit: 1.6.010 – 31.5.011 (12 Mon)	0,83%	2,60%	2,60%
12.12.2009	IBM	Ab 1.6.2010 1,9%, ATZ-Abkommen etc. Laufzeit: 1.6.010 – 31.5.2011 (12 Mon.)	1,90%	1,90%	1,90%
5.5.2010	EON Energie	Ab 1.6.010 2,8%, EZ 350 €, Laufzeit: 1.5.010 -31.5.011 (13 Mon.)	2,38%	3,21%	3,48%



## Ergänzende Hinweise zur Auswertung der Tarifergebnisse 2010

Die ersten Tarifergebnisse des neuen Tarifjahres folgten einer leicht positiven Tendenz. Lagen die Ergebnisse im ausgelaufenen Tarifjahr 09 zuletzt doch nur bei 1%, so tendierten sie zu Jahresbeginn deutlich in Richtung 2%. Mittlerweile pendeln sich die Ergebnisse zwischen knapp 1,5% und 2 % ein. Der Tarifabschluss bei IBM wurde zwar schon im Dezember 09 getätigt aber er läuft ab dem 1.6.010.

In der Tendenz zeigt sich derzeit weder eine Bewegung nach unten, noch nach oben. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, ist zur Jahresmitte mit einer **durchschnittlichen Abschlussrate ohne Einmalzahlungen von etwa 1,5%** und einer **durchschnittlichen Abschlussrate mit Einmalzahlungen von knapp 2 %** zu rechnen. Der Anteil der Einmalzahlungen am Gesamtabschlussvolumen steigt weiter an.

# Erläuterungen zu den Ergebnissen:

- **Tarifergebnisse sind generell nur bedingt vergleichbar.** Mehrere der präsentierten Ergebnisse enthalten neben den unmittelbar entgeltbezogenen Komponenten auch beispielsweise Änderungen der Arbeitszeiten, Beschäftigungs- und Ausbildungszusagen, sowie weitere Änderungen mit Bezug auf den jeweiligen Manteltarifvertrag. Wir haben uns entschlossen nur die unmittelbar entgeltbezogenen Komponenten darzustellen. Arbeitszeitverlängerungen ließen sich zwar noch rechnerisch darstellen, aber bei Ausbildungs- und Beschäftigungszusagen ist dies schwierig. Wer sich im Detail mit den Ergebnissen beschäftigen möchte, sollte sich an die zuständigen Fachbereiche wenden.
- **Gerechnet haben wir nach der Westrick-Formel, ohne und mit Einmalzahlungen.** Diese Ergebnisse finden sich in den ersten beiden Ergebnisspalten. Die Anwendung der **Formel (Abschlussrate in % : Laufzeit x 12 = Ergebnis %)** stellt die Vergleichbarkeit auf der Basis einer zwölf monatigen Laufzeit her. Dabei ist zu beachten, dass längere Laufzeiten und Null-Monate zu einer deutlichen Verringerung der Prozentsätze führen. Zu beachten ist weiterhin, dass die Anwendung von Westrick keine kalenderbezogenen Ergebnisse erbringt. D.h. eine Vergleichbarkeit in bezug auf das Kalenderjahr z.B. 2009 wird nicht hergestellt. Erkennbar zweistufige Ergebnisse mit einer Laufzeit von z.B. 24 Monaten und mehr, haben wir jeweils auch separat d.h. nach erster und zweiter Stufe, nicht additiv gerechnet.
- **Einmalzahlungen:** Die Unterscheidung zwischen Ergebnissen mit und ohne Einmalzahlungen halten wir für wichtig, weil Einmalzahlungen nicht tabellenwirksam werden. Die Einmalzahlungen wurden ebenfalls in Prozent umgerechnet und auf den Vergleichszeitraum von 12 Monaten bezogen. Die Ergebnisse der ersten beiden Spalten sind durch Anwendung der Westrick-Formel in ihrer Wertigkeit untereinander vergleichbar.
- **Die durchschnittliche, monatliche Steigerung** inklusive Einmalzahlungen, bezogen auf die jeweilige Laufzeit ist in der dritten Ergebnisspalte enthalten. Dabei ist zu beachten, dass auf Grund der unterschiedlichen Laufzeiten eine Vergleichbarkeit der einzelnen Abschlüsse nur sehr eingeschränkt möglich ist. Für eine Vergleichbarkeit müssen identische Laufzeiten vorliegen.