

Boris Kusserow

Arbeitszeitverkürzung per Tarif

Bessere Arbeitsqualität für Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Gute Arbeit hat viele Nuancen. Vor allem bestimmen die Beschäftigten, was gute Arbeitsbedingungen sind. Bei der DHL Drehkreuz Leipzig hatten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Beginn an mit dem Problem zu kämpfen, dass sie durch unfreiwillige Teilzeit kaum in der Lage sind, von dem Lohn zu leben. Deshalb war und ist es eine zentrale Herausforderung für ver.di, hier Verbesserungen vor allem für diese Beschäftigtengruppe durchzusetzen. Das ist ver.di nun mit einer tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung gelungen, die auch eine Entgelterhöhung für die Teilzeitbeschäftigten bedeutet.

Ausgangslage für Tarifpolitik bei der DHL Drehkreuz Leipzig

Im November 2004 erklärte der Konzern Deutsche Post DHL (seinerzeit noch unter dem Namen: Deutsche Post World Net) seine Absicht, den Flughafen Leipzig/Halle zur europäischen Hauptumschlagbasis (HUB) des Unternehmensbereichs Express auszubauen. Prognostiziert wurde, dass mit dem Ausbau des Standortes bis zum Jahr 2012 allein bei DHL am Flughafen Leipzig/Halle 3500 Arbeitsplätze entstünden. Unmittelbar nachdem die Standortentscheidung bekannt wurde, forderte ver.di den Konzern auf, in einem Haustarifvertrag gute, tarifvertraglich abgesicherte Arbeitsbedingungen für die künftigen Beschäftigten des DHL HUB Leipzig auszuhandeln. In ersten Gesprächen mit Arbeitgebervertretern teilten diese mit, sie hätten im Zuge der Entscheidungsfindung für einen Standort des Luftdrehkreuzes u.a. auch Informationen über das zu erwartende Angebot an Arbeitskräften eingeholt. Hiernach hätten die Arbeitsagenturen signalisiert, dass für den Standort Leipzig die drei- bis vierfache Anzahl an Bewerbern zu den Bedingungen des seit 1998 gekündigten sächsischen Speditionstarifvertrages sofort zur Verfügung stünden. Der unterste Stundensatz bei Angestellten betrug in diesen nachwirkenden tarifvertraglichen Regelungen 4,31 Euro, für Arbeiter lag der unterste Stundenlohn bei 5,69 Euro. Ver.di lehnte Verhandlungen auf diesem Niveau ab und forderte die Tarifierung mindestens auf dem Niveau der Regelungen des Speditionstarifvertrages für das Land Brandenburg.

Verhandlungstaktisch herausfordernd war dabei die Tatsache, dass im Jahr 2005 noch keine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der neuen Gesellschaft beschäftigt waren und somit auch noch niemand für eine Durchset-

zung der Forderung eintreten konnte. Während der Verhandlungen stieg die Anzahl der Bewerbungen auf bis zu 14 000 für die prognostizierten 3500 Arbeitsplätze an. Diese Situation gestaltete die Verhandlungen mit DHL nicht einfacher, da der Arbeitgeber immer wieder das Argument der großen Nachfrage nach Arbeitsplätzen in der Region Leipzig/Halle von den Arbeitgebern einbrachte.

Im Ergebnis konnte schließlich im Februar 2005 eine Gesamteinigung zu einem Manteltarifvertrag sowie einem Entgelttarifvertrag erzielt werden. Materiell lagen diese Tarifverträge deutlich über dem Niveau der nachwirkenden sächsischen Flächentarifverträge für die Speditionsbranche und erreichten das Niveau des brandenburgischen Speditionstarifvertrags. Nach dem vereinbarten Entgelttarifvertrag lag das Monatsgrundentgelt für Tätigkeiten, die mit einfachen aufgabenbezogenen Fachkenntnissen nach einer kurzer Anlern- und Einarbeitungszeit ausgeführt werden können, im Einstieg bei 1279,02 Euro und stieg mit der Beschäftigungszeit in der Entgeltgruppe auf bis zu 1489,32 Euro an. Ferner war tarifvertraglich ein jährliches leistungsabhängiges variables Entgelt vorgesehen, dass in dieser Entgeltgruppe bei einem Entsprechen an die gestellten Anforderungen 874,21 Euro betrug. Im Manteltarifvertrag wurde eine tarifliche Wochenarbeitszeit in Höhe von 40 Stunden festgeschrieben. Der tarifvertragliche Urlaubsanspruch betrug gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen 25 und 28 Arbeitstagen pro Jahr. Sowohl der Mantel- als auch der Entgelttarifvertrag traten zum 1. Oktober 2005 in Kraft. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens war vereinbart, dass die Monatsgrundentgelte und das variable Entgelt im Jahr 2007 um den Preisindex des Jahres 2006 für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte des Freistaates Sachsen erhöht werden.

Eröffnung des Luftfrachtdrehkreuzes – Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen

Am 26. Mai 2008 wurde das DHL-Luftfrachtdrehkreuz Leipzig/Halle offiziell eröffnet. Zu diesem Zeitpunkt arbeiteten bereits rund 2000 Beschäftigte in dem Betrieb. Für sie galt das im Jahr 2005 vereinbarte Tarifwerk mit einer Anpassung der Entgelttabellen. Diese wurden im Jahr 2007 um die für das Bundesland Sachsen ermittelte Preissteigerung angehoben. Parallel zum betrieblichen Aufbau des HUB Leipzig durch den Konzern trieb ver.di den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen (Aufbau einer ver.di Betriebsgruppe) und die Verankerung der Gewerkschaft bei den Beschäftigten (Mitgliederwerbung als Daueraufgabe) im Betrieb voran.

Die Tatsache, dass in der Aufbauphase des Betriebes – vor dem Hintergrund einer abnehmenden Tarifbindung in den neuen Bundesländern – be-

Praxiserfahrungen und Praxisbeispiele

reits ein Tarifwerk auf dem Niveau der Brandenburger Speditionstarifverträge galt, wurde von den Beschäftigten positiv aufgenommen. Im Rahmen der Mitgliederwerbung bestand die anspruchsvolle Aufgabe der ver.di-Vertrauensleute allerdings darin, den Beschäftigten zu verdeutlichen, dass im Betrieb zwar ver.di-Tarifverträge galten, die künftige Entwicklung dieser Tarifverträge aber in einem hohen Maße von der gewerkschaftlichen Gestaltungskraft im Betrieb abhängig sei. Die kontinuierliche persönliche Ansprache der Beschäftigten durch die Vertrauensleute, das dauerhafte Aufzeigen der Bedeutung der Tarifpolitik für die künftigen Arbeits- und Einkommensbedingungen, eine konsequente ver.di-Politik im Rahmen der betrieblichen Interessenvertretung sowie die ständige Präsenz von ver.di im Betrieb bildeten die Eckpfeiler beim Umgang mit dieser Herausforderung.

Arbeit in Teilzeit und Lohnpolitik

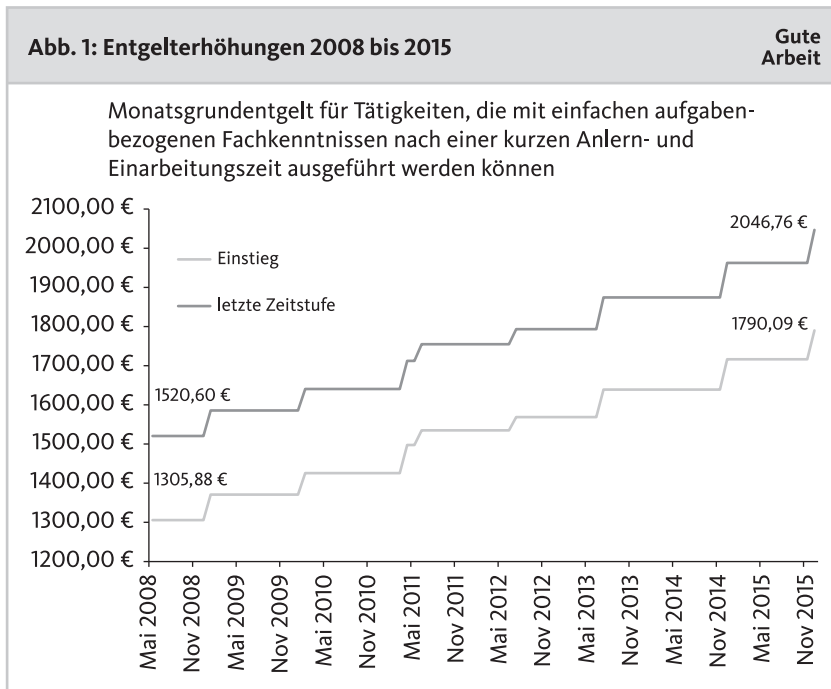
Bereits in der Aufbauphase des HUB Leipzig wurde deutlich, dass »Arbeit in Teilzeit« das prägende Problem der Mehrheit der Beschäftigten war. Rund 75 Prozent (saisonal schwankend) der Beschäftigten arbeiteten in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Vielfach wurde von ihnen thematisiert, dass sie eine Arbeit in Vollzeit, zumindest aber eine Erhöhung der individuellen Wochenarbeitszeit mit dem Ziel eines höheren Monatsgrundgelts, anstrebten. In der persönlichen Ansprache waren die gewerkschaftlichen Funktionsträger konfrontiert mit der Argumentation: »Tarifvertrag? Schön und gut für Vollzeitbeschäftigte! Aber ich habe nur einen 22-Stunden-Vertrag und verdiene demzufolge nur 55 Prozent eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten!« Die Arbeitgeberseite begründete das hohe Maß an Teilzeitbeschäftigung mit einem kurzen Umschlagsfenster in der Nacht, das eine Entladung der eingehenden Frachtflugzeuge, die Sendungsbearbeitung und Beladung der ausgehenden Flugzeuge in einem Zeitfenster von zirka 23:30 Uhr bis zirka 3:30 Uhr vorsieht.

In der Leipziger Ausgabe der »Tageszeitung« vom 27. 5. 2008 – also in zeitlichem Zusammenhang mit der Eröffnung des HUB Leipzig – wurde Andreas Wiedemann, Leiter des ver.di Fachbereichs Postdienste, Speditionen und Logistik wie folgt zitiert: »Ihr Stundenlohn liegt mit 7,56 Euro zwar knapp über dem [damals, d. Verf.] von den Gewerkschaften geforderten Mindestlohn. Doch aufgrund der geringen Arbeitszeit wird der größte Teil der DHL-Mitarbeiter davon nicht leben können.« Die Einschätzung Wiedemanns spiegelte sich auch im Rahmen der Diskussionen der ver.di-Mitglieder im Betrieb wider. Zum einen wurden hohe Erwartungen an die ver.di-Betriebsräte gerichtet, vor allem in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik – mit dem Ziel der Erhöhung der individuellen (Teilzeit-)Arbeitszeit. Zum anderen wurden enorme Anforderungen an die tarifliche Lohnpolitik formuliert.

Im Mittelpunkt aller Diskussionen im Vorfeld von Lohnrunden beim HUB Leipzig standen die skizzierte Teilzeitproblematik und das sich daraus ergebende Teilzeiteinkommen, das je nach individueller Ausgestaltung des Einzelfalls ggf. nicht auskömmlich war. Nahezu jede Diskussion zu den jeweils zu erhebenden Lohnforderungen begann mit der qualitativen Formulierung des Ziels: »Wir müssen die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten spürbar verbessern!« Am Ende des Diskussionsprozesses standen jeweils anspruchsvolle quantitative Forderungen, die in einzelnen Lohnrunden um strukturelle Forderungen (November 2008: überproportionale Anhebung der unteren Entgeltgruppen und Februar 2011: Strukturanpassungen in den Entgeltgruppen 1 bis 4) ergänzt wurden. Begleitet wurden die Lohnrunden durch massive Organisations- und Mobilisierungskampagnen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb. Diese Kampagnen verliefen im Ergebnis allesamt erfolgreich, so dass inzwischen beim DHL HUB Leipzig eine hohe gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit gegeben ist, die ihren deutlichen Niederschlag in den erreichten Entgelterhöhungen seit der offiziellen Eröffnung des HUB Leipzig findet (siehe Tabelle).

Tab. 1: Ausgehandelte Entgelterhöhungen 2009 bis 2015		Gute Arbeit
Januar 2009	Anhebung der Entgelte um einen Festbetrag in Höhe von 65,- Euro	
Februar 2010	Anhebung der Entgelte um einen Festbetrag in Höhe von 55,- Euro	
April 2011	Strukturelle Änderungen der Entgelttabelle im Volumen von bis zu 3,3 Prozent	
Juni 2011	Lineare Anhebung der Entgelte um 2,5 Prozent	
Juli 2012	Lineare Anhebung der Entgelte um 2,2 Prozent	
Juli 2013	Lineare Anhebung der Entgelte um 4,5 Prozent	
Dezember 2014	Lineare Anhebung der Entgelte um 4,7 Prozent	
Dezember 2015	Lineare Anhebung der Entgelte um 4,3 Prozent	

Mit diesen Entgelterhöhungen stieg das Monatsgrundentgelt für Tätigkeiten, die mit einfachen aufgabenbezogenen Fachkenntnissen nach einer kurzen Anlern- und Einarbeitungszeit ausgeführt werden können, im Einstieg um 37,1 Prozent und in der letzten Zeitstufe der Entgeltgruppe um 34,6 Prozent Die Lohnrunde 2014 beim HUB Leipzig war erstmals von Streikmaßnahmen begleitet (Oktober 2014), an denen sich nahezu alle zum Arbeitskampf aufgerufenen Beschäftigten beteiligten. Sie endete mit deutlich spürbaren Lohner-



höhungen (4,7 Prozent zum Dezember 2014 und 4,3 Prozent zum Dezember 2015) und mit einer Laufzeit bis zum 30. September 2016. Mit dieser Laufzeit wurde das Zeitfenster geschaffen, das Thema »tarifliche Arbeitszeitpolitik« zu bearbeiten.

Arbeitszeitpolitik

Seit der offiziellen Eröffnung des HUB Leipzig haben die ver.di-Betriebsräte im Rahmen der Mitbestimmung bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit Erhebliches geleistet, um der Erwartung der Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung der individuellen (Teilzeit-)Arbeitszeit gerecht zu werden. In dieser Zeit gelang es zum einen, den Anteil der Beschäftigten mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis bei insgesamt ansteigenden Beschäftigtenzahlen auf zirka 65 Prozent abzusenken, zum anderen wurde eine deutliche Anhebung der durchschnittlichen individuellen Wochenarbeitszeit auf rund 30 Stunden erreicht. Die ver.di-Betriebsräte schätzten weitere Handlungsmöglichkeiten als

begrenzt ein. Die tarifliche Arbeitszeitpolitik bot in dieser Situation einen entsprechenden Ansatz, über die Annäherung der tariflichen Wochenarbeitszeit (40 Stunden in der Woche) an die individuelle Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten weitere Entgeltverbesserung für Teilzeitbeschäftigte zu erreichen.

Die Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten beim HUB Leipzig ist individuell im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt. Durch eine Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit wird die individuelle Arbeitszeit nach der Tarifsystematik im Manteltarifvertrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht berührt. Das Arbeitsentgelt für eine Arbeitsstunde steigt hingegen durch eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich an. Dies ergibt sich aus der Systematik des Entgelttarifvertrages DHL HUB Leipzig GmbH. Eine Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich bedeutet für einen Teilzeitbeschäftigten also ein höheres (Teilzeit-)Monatsgrundentgelt bei unveränderter arbeitsvertraglicher Stundenzahl. Darüber hinaus bot der Ansatz der Wochenarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich die Möglichkeit, für Vollzeitbeschäftigte vor allem eine Entlastung bei einer körperlich anstrengenden Arbeit – die geprägt ist von Schichtarbeit bzw. von Nacharbeit – zu erreichen.

Mitte des Jahres 2015 wurden die Arbeitszeitregelungen des Manteltarifvertrages des HUB Leipzig, die unabhängig von den übrigen Regelungen des Manteltarifvertrages kündbar sind, zum 31. Dezember 2015 gekündigt. Jahrelang war das Ziel der Erhöhung der individuellen Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte proklamiert worden. Nunmehr war zu erklären, dass ver.di die tarifliche Arbeitszeit gekündigt hatte, mit dem Ziel eine Wochenarbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich durchzusetzen. Mit sehr viel Geduld und Ausdauer wurde teilweise in Einzelgesprächen verdeutlicht, dass eine Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit keine negativen Auswirkungen auf die individuelle Wochenarbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten hat, wohl aber mit einer Erhöhung des (Teilzeit-)Arbeitsentgeltes einhergeht. Parallel dazu wurde kommuniziert, dass die 40-Stunden-Woche der tarifliche Ausnahmefall in den Haustarifverträgen im Konzern DP DHL ist und die tarifliche Arbeitszeit entsprechend angeglichen werden muss.

Anfang Dezember 2015 wurde durch die Konzerntarifkommission die Forderung einer Wochenarbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden in der Woche bei vollem Lohnausgleich beschlossen. Noch im gleichen Monat wurden die Verhandlungen aufgenommen und im Februar 2016 nach sechs Verhandlungsrunden beendet. Im Ergebnis wird tarifliche Wochenarbeitszeit in zwei Schritten von derzeit 40 Stunden auf 38,5 Stunden reduziert. In einem ersten Schritt erfolgt eine Reduzierung der tariflichen Wochenarbeitszeit um eine

Praxiserfahrungen und Praxisbeispiele

Stunde zum 1. Oktober 2016 auf 39 Stunden. Der zweite Schritt auf dann 38,5 Stunden in der Woche erfolgt zum 1. Januar 2018. Durch die erreichte Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich erhöht sich das Monatsgrundentgelt von Teilzeitbeschäftigten um insgesamt 3,9 Prozent. Mit dem zweiten Schritt der Wochenarbeitszeitverkürzung beträgt das Stundenentgelt für Tätigkeiten, die mit einfachen aufgabenbezogenen Fachkenntnissen nach einer kurzen Anlern- und Einarbeitungszeit ausgeführt werden können, im Einstieg 10,69 Euro und in der letzten Zeitstufe 12,23 Euro. Inwiefern sich die Verkürzung der Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte um 1,5 Stunden pro Woche in eine Erhöhung der individuellen Wochenarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigte übertragen lässt, war zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Beitrages noch nicht absehbar.