

Finanzen ver.di

Konsolidierung erreicht

Die im Jahr 2001 aus der Fusion von fünf Einzelgewerkschaften entstandene Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat ihre Finanzen konsolidiert. Die Beitragseinnahmen wurden stabilisiert und die Sachkostenbudgets ausgeglichen. Probleme bereiten noch die Personalkosten. Im Fokus standen zuletzt die Mitgliederwerbung und der Ausbau des Streikfonds.

Die mit Abstand wichtigste Einnahmequelle von ver.di sind die Beitragseinnahmen (Tabelle). Erwerbstätige (Voll- wie Teilzeit) zahlen als Mitgliedsbeitrag monatlich 1 Prozent ihres Bruttoeinkommens. Ermäßigte Sätze gibt es für Rentner, Arbeitslose und Studierende. Im Jahr 2011 beliefen sich die Beitragseinnahmen von ver.di nach eigenen Angaben auf 415 Millionen Euro (Tabelle). Die Gesamteinnahmen (ohne Vermögensrechnung) liegen laut Haushaltsrechnung zwischen 50 und 90 Millionen Euro über den Beitragseinnahmen.

Zwischen 2003 und 2007 waren die Beitragseinnahmen aufgrund starker Mitgliederverluste – die Organisation verlor in diesem Zeitraum über eine halbe Million Beitragszahler – von 449 auf 403 Millionen Euro gesunken. Durch Tariflohnsteigerungen, eine umfassende Beitragsrückstandsbearbeitung, die zeitnahe Anpassung der Beiträge an Tarifloohnerhöhungen und durch die regelmäßige Überprüfung von Beitragsermäßigungen konnte die Talfahrt bei den Beitragseinnahmen trotz rückläufiger Mitgliederzahlen ab dem Jahr 2008 gestoppt werden.

Weitere Zuwächse bei den Beitragseinnahmen setzen voraus, dass die Schrumpfung der Mitgliederbasis endet. Mit dem Projekt „Chance 2011“ werden seit vier Jahren mehr Finanzmittel für eine mitgliedernahe Arbeit, für Rückholwerbungen und für die Mitgliederwerbung bereitgestellt. Seitdem konnte der Mitgliederverlust gebremst werden: Lagen die jährlichen Mitgliederverluste in den Jahren nach der ver.di-Gründung noch bei 3 bis 6 Prozent, waren es in den letzten Jahren nur noch 1 bis 2 Prozent.

Der Einnahmerückgang hat sich auch in der Ausgabenentwicklung niedergeschlagen. Zwischen 2003 und 2007 hat ver.di die Ausgaben um mehr als 100 Millionen Euro auf 470 Millionen Euro reduziert. Seit 2008 wachsen die Ausgaben wieder, zuletzt überschritten sie wieder die 500-Millionen-Grenze. Drei Fünftel der Ausgaben entfallen auf die Landesbezirke und Bezirke für die Sach- und Personalaufwendungen. Ein weiteres Fünftel steht der Bundesebene und den zentralen Fachbereichen zur Verfügung. Daraus werden nicht nur die Personalkosten und Sachaufwendungen gedeckt, sondern auch die Serviceleistungen für die Gesamtorganisation. Das verbleibende Fünftel

der Beitragseinnahmen fließt unter anderem in Beiträge an den DGB und an internationale Organisationen, an den Streikfonds und an die Bildungsstätten.

Haushaltsabschluss ver.di

Auswahl; in Millionen Euro

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Einnahmen	509	474	476	470	470	479	481	506	k. A.
Mitgliedsbeiträge	449	423	420	414	403	412	416	415	415
Ausgaben	573	527	494	489	470	478	482	508	k. A.
Streikfonds	13	13	13	12	12	14	16	19	20
Personal- ausgaben (Bund)	67	49	42	36	40	43	44	47	k. A.
Personal- ausgaben (Land/Bezirke)	197	184	166	143	159	187	186	176	k. A.
Sachkosten Bund (darin: Beiträge an DGB und andere Organisationen)	54	52	47	38	50	43	38	42	k. A.
Ergebnis (ohne Vermögens- finanzierung)	-63	-43	-18	-19	0	1	-1	-2	k. A.

Quellen: ver.di; eigene Berechnungen

In den letzten Jahren hat der Aufbau des Streikfonds an Bedeutung gewonnen. In den Jahren 2009 und 2010 wurden dem Streikfonds die nicht verbrauchten Mittel (etwa 3,5 Millionen Euro) des 2001 eingerichteten Innovationsfonds übertragen, die ursprünglich für Projekte zur Mitgliederbindung und Mitgliedergewinnung gedacht waren. 2011 wurde der Innovationsfonds (4,5 Millionen Euro) dann vollständig an den Streikfonds übertragen. Durch weitere Haushaltsumschichtungen konnten die jährlichen Abführungen an den Streikfonds bis 2010 von 12 auf 18,6 Millionen Euro erhöht werden. 2011 dürfte sogar die 20-Millionen-Grenze erreicht worden sein.

Mit Ausnahme des Haushaltsjahres 2008 weist der Haushaltsabschluss ohne Vermögensfinanzierung ein Defizit aus. In den Jahren 2009 und 2010 fiel dieses Defizit mit 1,3 und 1,5 Millionen Euro vergleichsweise moderat aus. Zwar konnten damit notwendige Vermögensentnahmen zur Defizitdeckung deutlich reduziert werden. Die Revisionskommission wies auf dem letzten ver.di-Bundeskongress aber trotzdem darauf hin, dass bei der Haushaltskonsolidierung nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf bestehe.

Hagen Lesch

Tariftreue

Renaissance der Tariftreuepflicht

Im Jahr 2008 entschied der Europäische Gerichtshof im sog. Rüffert-Urteil, dass der Staat die Vergabe öffentlicher Aufträge nicht an die Zahlung tariflicher Löhne binden darf. Daraufhin setzten mehrere Bundesländer ihre bis dato bestehenden Tariftreueklauseln zunächst aus. In den letzten Jahren erlebt die Tariftreue als Vergabekriterium aber wieder eine Renaissance. Die meisten Landesregierungen haben „deklaratorische“ Regelungen eingeführt, die mit europäischem Recht vereinbar sind. Umstritten ist, ob die in einigen Regelungen enthaltene Vorgabe eines Mindestlohns rechtmäßig ist.

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe geben hinsichtlich der Wahl des Auftragnehmers die Fachkunde, die Leistungsfähigkeit und die Zuverlässigkeit den Ausschlag. Darüber hinaus verlangen derzeit zwölf Bundesländer auch eine Tariftreuepflicht (Tabelle). Diese verpflichtet den Auftragnehmer, seinen Beschäftigten ein bestimmtes Entgelt zu zahlen. Dabei verlangen die meisten der derzeit gültigen Tariftreuegesetze die Einhaltung der tariflichen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Solche „deklaratorischen“ Tariftreueerklärungen verstoßen nach herrschender Meinung nicht gegen europäisches Recht. Einige Bundesländer verlangen auch im Personennahverkehr Tariftreue. Da die Tarifverträge dort nicht allgemeinverbindlich sind, liegt eine „konstitutive“ Tariftreueerklärung vor. Dies ist rechtlich möglich, weil im Verkehrssektor noch keine vollständige Dienstleistungsfreiheit herrscht und das „Rüffert-Urteil“ somit keine Anwendung findet. Rechtlich umstritten ist, dass einige Bundesländer für Bereiche der öffentlichen Auftragsvergabe, in denen das AEntG nicht einschlägig ist, einen Mindestlohn vorschreiben.

Ohne Tariftreue werden öffentliche Aufträge derzeit nur in Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt und in Sachsen vergeben. In Baden-Württemberg will die Landesregierung dies allerdings ändern und in Sachsen-Anhalt hat die Landesregierung im Oktober eine Tariftreuepflicht beschlossen. Sie wird Anfang 2013 in Kraft treten.

Hinter den Vergabegesetzen steht immer dieselbe Grundidee: Die Lohnuntergrenzen sollen fairen Wettbewerb ohne Lohndumping gewährleisten. Für welche Branchen die Tariftreue gilt, ist unterschiedlich geregelt. Unterschiede gibt es auch beim Schwellenwert, ab dem eine Tariftreuepflicht gilt, und bei der Pflicht, einen allgemeinen Mindestlohn einhalten zu müssen.

Betroffen sind neben dem Personennahverkehr vor allem jene Branchen, die tarifliche Mindestlöhne nach dem AEntG vorschreiben. Nordrhein-Westfalen (NRW) schreibt zudem für die Zeitarbeit ein striktes Equal Pay vor. Die einzuhaltenden Mindestlöhne beziehen sich in der Regel auf das gesamte öffentliche Auftragswesen. Aktuell gibt es in

sechs Bundesländern Mindestlöhne, Schleswig-Holstein und das Saarland wollen nachziehen. Die Höhe bewegt sich zwischen 8,00 Euro in Brandenburg und 8,62 Euro in NRW. In Rheinland-Pfalz werden 8,70 Euro, in Schleswig-Holstein 8,88 Euro angestrebt.

Auch die Untergrenze für die Auftragssumme, ab welcher die Tariftreuepflicht greift, variiert zwischen den Ländern. Während es in Hamburg keine Schwellenwerte gibt, greift die Tariftreue in Rheinland-Pfalz erst ab 20.000 Euro. Im Saarland gilt derzeit ein Schwellenwert von 50.000 Euro, der aber halbiert werden soll. Da möglichst viele öffentliche Aufträge der Tariftreue unterliegen sollen, wurden die Schwellenwerte eher niedrig angesetzt.

Mit der Vorgabe verbindlicher Lohnuntergrenzen werden die Löhne als Wettbewerbsfaktor ausgeschaltet. Dies mag sozialpolitisch erwünscht sein, hat aber negative Nebenwirkungen. Die Wirkung der Tariftreuepflicht ist mit der Wirkung einer Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) vergleichbar. Beide Instrumente unterscheiden sich zwar im Geltungsbereich: Während dieser sich bei einer Tariftreue-regelung auf öffentliche Aufträge und auf die bei der Ausführung dieses Auftrags eingesetzten Mitarbeiter beschränkt, müssen bei einer AVE alle Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrags nach Tarif entlohnt werden. Die im jeweiligen Geltungsbereich resultierende Wirkung ist aber ökonomisch betrachtet identisch.

Tariftreue und AVE wirken wettbewerbspolitisch wie eine Marktzutrittsschranke für all jene Firmen, die nicht tariftreu sind. Dies ist so lange unproblematisch, wie der geforderte Lohnsatz nicht höher als derjenige Lohnsatz ist, der Angebot und Nachfrage in den jeweiligen Arbeitsmarktsegmenten in Einklang bringt. Liegt der geforderte Mindestlohn über diesem Gleichgewichtslohn, entsteht Arbeitslosigkeit. Eine Evaluierung von acht Branchenmindestlöhnen nach dem AEntG hat ergeben, dass bislang keine negativen Beschäftigungswirkungen eingetreten sind. Sieht man von einigen nicht ganz unproblematischen Anpassungsreaktionen wie einer Stauchung der Lohnstruktur oder von Substitutionseffekten zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen einmal ab, spricht dieser Befund insgesamt dafür, dass die vereinbarten Tariflöhne insgesamt marktkonform waren. Insofern bauen die auf das AEntG bezogenen „deklaratorischen“ Tariftreue-regelungen keine zusätzliche Wettbewerbschürde auf.

Problematisch sind aber die geforderten Mindestlöhne. Es gibt tarifliche Mindestlöhne nach dem AEntG, die geringer sind als die in der öffentlichen Auftragsvergabe zumeist festgelegte Schwelle von 8,50 Euro je Stunde. Bei einfachen Dienstleistungen stellt der geforderte Mindestlohn eine Vorgabe dar, die auf Kosten der Beschäftigung von Geringqualifizierten gehen kann. Manches bislang nicht

„tarifreue“ Unternehmen wird sich gar nicht mehr um öffentliche Aufträge bewerben. Betroffene Branchen sind unter anderem der Personennahverkehr, Großküchen und private Postzusteller.

lichen Ausschreibungen nicht mehr teilnehmen oder ein öffentlicher Auftraggeber nur noch zwischen einem oder zwei potenziellen Auftragnehmern wählen kann.

Auch bei den privaten Postzustellern wird sich die Pflicht zur tariflichen Bezahlung auf die Zahl der Anbieter auswirken. Die negativen Wirkungen des Anfang 2008 bundesweit eingeführten Post-Mindestlohns sollten nicht vergessen werden. Damals meldeten Konkurrenten des ehemaligen Staatsmonopolisten Deutsche Post Insolvenz an und entließen mehrere Tausend Mitarbeiter. Aufgrund von Größen- und Verbundvorteilen ist Wettbewerb im Briefmarkt nur möglich, wenn Unternehmen, die in den Markt eintreten wollen, Produktivitätsnachteile durch geringere Lohnkosten ausgleichen können. Ein Mindestlohn widerspricht dem politischen Ziel, insbesondere in der Briefzustellung mehr Wettbewerb zu schaffen.

In Branchen, in denen die Preiselastizität geringer ist, wie beispielsweise im öffentlichen Nahverkehr, reichen die Unternehmen die durch die Tarifreuepflicht erhöhten Personalkosten an die Konsumenten weiter. Die Preise werden steigen und gegebenenfalls Strecken, die mit den höheren Kosten unprofitabel werden, stillgelegt. Leidtragende sind die Verbraucher.

In der Zeitarbeit – wie in NRW – ein striktes Equal Pay zu verlangen, geht weit über die in der Privatwirtschaft getroffenen Vereinbarungen hinaus. Dort wurden nach Einsatzzeiten stufenweise ansteigende Branchenzuschläge vereinbart, die eine Differenzierung zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten zulassen. In der Metall- und Elektro-Industrie etwa erreicht

Tarifreue Regelungen im Überblick			
Bundesland	Tarifreue-Regelung	Regelung oder Novellierung* geplant	Eckpunkte zu Mindestlöhnen und den von der Tarifreue betroffenen Branchen
Baden-Württemberg	Nein	Ja	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde geplant
Bayern	Nein	Nein	
Berlin	Ja, seit 08.06.2010	Nein	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde - Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor
Brandenburg	Ja, seit 21.09.2011	Nein	- Mindestlohn von 8,00 Euro je Stunde - Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor, Aufträge ab 3.000 Euro
Bremen	Ja, seit 24.11.2009	Nein	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde - Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor, Aufträge ab 10.000 Euro
Hamburg	Ja, seit 13.02.2006	Ja	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde geplant - Alle Branchen im AEntG für Aufträge jeder Höhe
Hessen	Ja, seit 17.12.2007 (aber befristet bis Ende 2012)	Nein	- Aufgrund fehlender Bekanntgabe bisher nicht zur Anwendung gekommen
Mecklenburg-Vorpommern	Ja, seit 28.06.2011	Nein	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde - Verkehrssektor, Verweis auf bundesgesetzliche Bestimmungen
Niedersachsen	Ja, seit 15.12.2008	Nein	- Nur Bauindustrie, Aufträge ab 30.000 Euro
Nordrhein-Westfalen	Ja, seit 10.01.2012	Nein	- Mindestlohn von 8,62 Euro je Stunde - Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor, Zeitarbeitnehmer – Equal Pay
Rheinland-Pfalz	Ja, seit 17.11.2010	Nein	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde (8,70 Euro je Stunde ab 1.1.2013) - Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor, Aufträge ab 20.000 Euro
Saarland	Ja, seit 15.09.2010	Ja	- Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde geplant - Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor, Aufträge ab 25.000 Euro geplant
Sachsen	Nein	Nein	
Sachsen-Anhalt	Nein	Ja, ab 01.01.2013	- Aufträge ab 50.000 Euro bei Bauleistungen / 25.000 Euro bei sonstigen Dienstleistungen
Schleswig-Holstein	Ja, seit 19.07.2011	Ja	- Mindestlohn von 8,88 Euro je Stunde geplant - Alle Branchen im AEntG, Aufträge ab 10.000 Euro
Thüringen	Ja, seit 15.04.2011	Nein	- Alle Branchen im AEntG, Verkehrssektor, Aufträge ab 50.000 Euro bei Bauleistungen / 20.000 Euro bei Liefer- und Dienstleistungen

*Initiative durch die Landesregierung
Quelle: BDA-Tarifarchiv

Großküchen und Kantinenbetreiber, die für die Belieferung von Schulen und anderen öffentlichen Einrichtungen zuständig sind, sehen sich schon jetzt einem enormen Kostendruck ausgesetzt. Vielerorts wurden Zuschüsse der Kommunen gestrichen oder gekürzt. Bislange zahlen Großküchen ihren angelernten Arbeitskräften zwischen 8,00 und 8,50 Euro je Stunde. Kleinere Anbieter zahlen aber meist weniger. Um eine Erhöhung der Personalkosten infolge einer Tarifreueabfederung abfedern zu können, müssten diese beim Wareneinsatz sparen, was wiederum zulasten der Qualität geht. Dies kann ebenso wenig im Sinne des Gesetzgebers sein wie die Tatsache, dass kleinere Küchen an öffent-

ein Zeitarbeitnehmer der untersten Qualifikationsstufe nach neun Monaten ununterbrochenem Einsatz in einem Entleihbetrieb etwa 90 Prozent eines vergleichbaren Stammeschäftigten.

Ein striktes Equal Pay behindert ebenso wie die Einführung eines Mindestlohns die Bildung eines Niedriglohnsektors. Dieser ist gerade für die Integration Geringqualifizierter in den ersten Arbeitsmarkt wichtig. Unter den Langzeitarbeitslosen verfügt jeder zweite über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die sollte auch in den Tarifreueabfederungen stärker berücksichtigt werden.

Hagen Lesch und Lea M. Petters

Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“

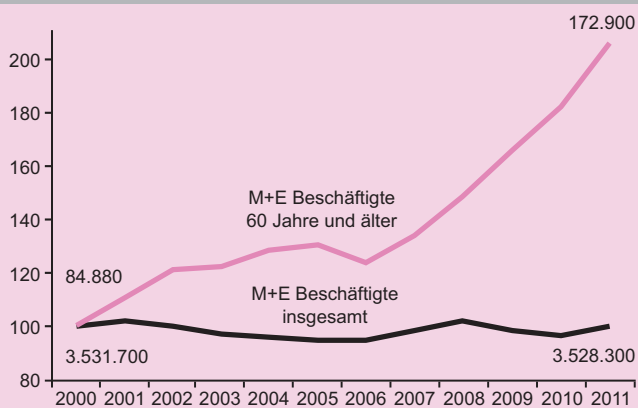
In der falschen Branche

Mit der Kampagne „Gute Arbeit – gut in Rente“ versucht die IG-Metall seit August, das Thema Übergang in den Ruhestand in die Betriebe und die Öffentlichkeit zu tragen. Gleichzeitig ist die Kampagne auch auf die Werbung neuer Mitglieder angelegt. Fraglich bleibt aber, ob das Thema ausgerechnet in der M+E-Industrie als Aufhänger und Träger einer breit angelegten Kampagne sinnvoll platziert ist. Die Forderungen der Gewerkschafter gehen nämlich über betriebliche und tarifliche Maßnahmen hinaus und reichen bis in bundespolitische Aspekte der Rentenpolitik.

Eine zentrale Position der Kampagne ist die Ablehnung der Rente mit 67. Der spätere Renteneintritt passe nicht zur Realität in den Betrieben, in denen kaum noch Beschäftigte jenseits der 60 arbeiten würden. Laut einer Umfrage der IG-Metall unter 3.716 Betriebsratsvorsitzenden aus dem eigenen Organisationsbereich, die im Juni und Juli dieses Jahres durchgeführt wurde, gebe es in über 90 Prozent der Betriebe zu wenige Maßnahmen, die eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung erlaubten oder speziell ältere Arbeitnehmer durch Qualifikationsprogramme förderten. Weiterhin fehle in 42 Prozent der Betriebe jede Möglichkeit, vor dem gesetzlichen Rentenalter flexibel aus der Erwerbstätigkeit auszutreten, wie z.B. durch das Modell der Altersteilzeit. Aufgrund dieser Mängel bewerten 79 Prozent der befragten Betriebsräte die Chancen, das heutige gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren gesund und leistungsfähig zu erreichen, negativ.

Beschäftigungsentwicklung in der M+E-Industrie

Absolute Angaben sowie Index 2000=100; jeweils 30.06.



Quellen: Gesamtmetall; Bundesagentur für Arbeit

Die Folge dieser Missstände seien wiederum Arbeitslosigkeit und Altersarmut, was die Rente mit 67 und andere Einheitsmodelle als „grandiose Fehlentscheidung“ brandmarke. Von den politisch Verantwortlichen werden Maßnahmen erwartet, die dafür sorgen, dass Arbeitnehmer in belastenden Tätigkeiten überhaupt das gesetzliche Rentenalter erreichen können. Kritisiert wird aber auch, dass sich die meisten Arbeitgeber der Branche vor der Verant-

wortung drückten, den Übergang in den Ruhestand flexibel und damit für jeden machbar zu gestalten.

Damit wird der Betrieb zum zentralen Ansatzpunkt der Kampagne. Neben Werbe- und Infomaterial bietet die IG-Metall Unterstützung bei der Organisation von Info-Points oder Sprechstunden des Betriebsrats zum Thema Rente an, um die Belegschaft eines Betriebs zu mobilisieren. Mit kurzen, vorgefertigten Fragebögen von der Gewerkschaft kann die Situation im eigenen Betrieb erfasst werden, um betriebliche Aktionen vorzubereiten und eine Argumentationsgrundlage gegenüber dem Arbeitgeber zu schaffen. Aber auch die Öffentlichkeit soll von der Kampagne erfasst werden. Hierzu finden kleine Pressegespräche mit Betriebsräten statt sowie regionale Mitgliederversammlungen, die als Podiumsdiskussionen mit betrieblichen und kommunalen Experten die Anstrengungen und Ziele der IG-Metall an Presse und Öffentlichkeit vermitteln sollen. Neben dieser öffentlichen Mobilisierung zielen aber gerade die Aktionen der Kampagne in den Betrieben auch auf die Werbung neuer Mitglieder ab.

Unabhängig von der hinreichend erörterten Tatsache, dass an der Rente mit 67 aus demografischen Gründen kein Weg vorbeiführt, ist zu hinterfragen, ob die Kampagne wirklich in die Betriebe der M+E-Industrie gehört. Zuletzt lag der relative Anteil von Arbeitnehmern über 60 bei knapp 5 Prozent. Seit 2000 hat sich aber die Zahl der Mitarbeiter in der Altersklasse „60-plus“ von rund 85.000 im Jahr 2000 auf 173.000 in 2011 verdoppelt (Grafik). Die Arbeitgeber der M+E-Industrie weisen darauf hin, dass die Beschäftigungsquote der über 60-Jährigen aufgrund des Fachkräftemangels weiter gesteigert werden müsse. Eine erhöhte Beschäftigung von Älteren liegt also im gemeinsamen Interesse der Tarifpartner, die sich auch schon auf erste Schritte einigen konnten. Zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit im Alter finden sich Regelungen im Tarifvertrag „Qualifizierung“ von 2006 und in dem Projekt der M+E-Verbände „länger leben. länger arbeiten. länger lernen.“, die auf konsequente Weiterbildung und altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung setzen. Der Tarifvertrag „Flexibler Übergang“ von 2008 bricht mit der lange geübten Praxis, ältere Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand zu entlassen, um Arbeitsplätze für die junge Generation zu schaffen. Genau diese im Konsens von Politik und Tarifpartnern etablierte Frühverrentungspraxis hat dafür gesorgt, dass die Beschäftigungsquote der Älteren immer noch recht niedrig ist. In den Jahren 2000 bis 2011 hat sich die Erwerbstätigenquote der 60 bis 64-Jährigen von 20 auf 44 Prozent erhöht. Das zeigt, dass sich der Paradigmenwechsel schon jetzt in den Beschäftigungsquoten niederschlägt. Um dies weiter zu beschleunigen, müssen weitere gemeinsame Anstrengungen unternommen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu steigern.

Moritz Heumer