



Andrea Kocsis

Stellvertretende ver.di-Vorsitzende

Bundesfachbereichsleiterin Postdienste, Speditionen und Logistik

Statement zum Tarifabschluss zum Generationenvertrag und Schutzpaket bei der Deutschen Post AG

Berlin, 6. Oktober 2011

\*\*\*\*\*

Sehr geehrte Damen und Herren,

lassen Sie mich den Tarifabschluss aus Sicht der Gewerkschaft ver.di darstellen und bewerten.

Wir haben einen neuen Generationenvertrag geschlossen und wir haben ein bestehendes Schutzpaket verlängert.

Kurz zum Schutzpaket:

Wir haben den Schutz vor Kündigungen und vor Fremdvergabe bis zum 31. Dezember 2015 fortgeschrieben. Das bedeutet für die Beschäftigten weitere 48 Monate Sicherheit und Perspektive.

## Zum Generationenvertrag:

Zunächst zu den Auszubildenden. Es ist uns im Zuge dieser Einigung gelungen, dass die Auszubildenden zum Beruf der Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (FKEP) der Einstellungsjahrgänge 2010 und 2011 nach bestandener Prüfung unbefristet und in Vollzeit übernommen werden. Auch haben wir vereinbart, dass in Zukunft nur noch die Deutsche Post AG zum Beruf des FKEP ausbildet. Die bei der Konzerntochter First Mail GmbH beschäftigten Auszubildenden werden zum Jahreswechsel in die Deutsche Post AG überführt. Wir freuen uns darüber sehr. Das sind klare Perspektiven für insgesamt 2580 junge Menschen. Und das tut auch den älteren Kolleginnen und Kollegen gut.

Mit dem Tarifabschluss zum alternsgerechten Arbeiten betreten wir Neuland. Wir haben ein innovatives Tarifynstrument geschaffen, das es den Menschen ermöglichen soll, gesund und ohne Abschläge in Rente gehen zu können.

Was ist daran innovativ?

Die Arbeit bei der Deutschen Post AG ist vor allem harte körperliche Arbeit. Die Zustellung von Briefen und Paketen bedeutet: man ist bei jedem Wetter draußen. Auch nimmt die Sendungsmenge – Stichwort Werbepost, Stichwort Boom im Paketsektor – zu. Das alles muss gehoben, gefahren, getragen

werden. In den Brief- und Paketzentren wird im Schichtbetrieb gearbeitet. Abends, nachts, in den frühesten Morgenstunden. Arbeiten an sechs Tagen. Das alles sind Faktoren, die an den Menschen nicht spurlos vorbeigehen.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels befasst sich die Arbeitsmedizin und –wissenschaft intensiv mit den verschiedenen Leistungshorizonten jüngerer, mittlerer, älterer Arbeitnehmer. Eine übergreifende Erkenntnis ist dabei für uns relevant: Die körperliche Leistungsfähigkeit geht mit zunehmendem Lebensalter zurück.

Das ist in Betrieben, die gleichermaßen Arbeitsplätze in der Produktion und Verwaltung haben eine eher zu handhabende Situation. Bei der Deutschen Post AG allerdings, wo mit zirka 100 000 Beschäftigten der weitaus überwiegende Teil in der Produktion arbeitet, greift die Lösung vom Ersatzarbeitsplatz am Schreibtisch nicht. Da ist eine andere Lösung gefragt. Eine Lösung, die es den Beschäftigten erlaubt, in ihrem Beruf, bei ihrer Tätigkeit zu bleiben.

Das Rentenalter ist in einem Stufenplan auf 67 Jahre angehoben. Wer 1964 oder später geboren ist, muss bis Vollendung dieses Lebensjahres arbeiten, um abschlagfrei in Rente gehen zu können. Natürlich haben wir als starke Tarifvertragspartei in den letzten Jahren gute Entgelterhöhungen für die Beschäftigten bei der Deutschen

Post AG durchgesetzt. Und das wird auch in Zukunft unser Anspruch sein.

Dennoch ist Fakt: Man verdient als Beschäftigter bei der Deutschen Post AG nicht so viel, als dass man sich einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben mit entsprechenden Renteneinbußen leisten kann. Sondern: Wer früher geht, der ist gegebenenfalls von Altersarmut betroffen.

Neben der Anforderung, dass die Menschen in ihrem Beruf, bei ihrer körperlichen Tätigkeit bleiben können, ging es uns also auch um die Frage: Wie können wir eine finanziell gerechte und tragfähige Lösung erreichen, eine Lösung, die es gerade auch den nicht so begüterten Beschäftigten ermöglicht, an einem Tarifvertrag zum altersgerechten Arbeiten zu partizipieren?

Wir glauben, diesen beiden Anforderungen durch das nun geschaffene Tarifmodell einer Kombination von Altersteilzeit mit einem Zeitwertkonto gerecht zu werden.

Altersteilzeit ist kein Instrument mehr des beschleunigten Personalabbaus. Sondern Altersteilzeit soll zur Entlastung eingesetzt werden, indem die Beschäftigten gegen Ende des Berufslebens ihre Arbeitszeit reduzieren. Sie arbeiten. Aber sie arbeiten nicht mehr so viel. Das ist das Entlastungsprinzip bei körperlicher Arbeit. Ab dem 59. Lebensjahr kann ein Beschäftigter in diese Form der Altersteilzeit gehen. Es gibt keinen Zwang zum frühestmöglichen Renteneintritt. Das war

uns wichtig – mit Blick auf die Problematik der Abschläge.  
Generell kann die Altersteilzeit zwischen 24 und 72 Monaten dauern. Das entscheidet der Beschäftigte.

Parallel zur Altersteilzeit greift die Regelung zu Zeitwertkonten. Der Beschäftigte legt zu einem beliebigen Zeitpunkt ein solches Zeitwertkonto an. Dieses wird ausschließlich durch das Einbringen von Entgelt und nicht etwa durch Mehrarbeit, durch Überstunden, kurzum durch weitere Belastungsfaktoren, bespart. Der Beschäftigte verzichtet also über einen gewissen Zeitraum auf einen Teil seines Jahresbruttoeinkommens und überführt diesen Teil auf sein Zeitwertkonto. Dieses Zeitwertkonto ist ein Punktekonto. Um dieses im Zusammenhang mit der Altersteilzeit zu nutzen, braucht man 55 Punkte. 1 Punkt entspricht einem Anteil von einem Prozent umgewandelten Jahresbruttoeinkommens. Das Guthaben des Zeitwertkontos wird verzinst und ist gegen Insolvenz geschtzt. Als Instrument für altersngerechtes Arbeiten funktioniert das Zeitwertkonto, indem es dem Beschäftigten zum Ende der Altersteilzeit einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Auszahlung des Guthabens ermöglicht.

Das Punkteprinzip arbeitet mit Prozentanteilen vom Brutto und nicht mit einer absoluten Summe. Wir sehen das als soziale Komponente, die es den Beschäftigten, die nicht so viel verdienen, auch ermöglichen soll, an diesem Modell zu partizipieren.

Wir haben in unserem Modell eine zweite soziale Komponente geschaffen. Das betrifft die Systematik der Aufstockungsbeträge. Wie haben einen Demografiefonds eingerichtet. Dieser dient dazu, das Bruttogehalt der in Altersteilzeit befindlichen Beschäftigten aufzustocken. Der Aufstockungsbetrag liegt zwischen 79 und 87 Prozent. Dabei gilt das Prinzip: Je niedriger das Monatsentgelt, desto höher der Aufstockungsbetrag. Will sagen: Wer wenig hat, bekommt ein bisschen mehr und wer mehr hat, der bekommt ein bisschen weniger.

Dass wir als Gewerkschaft auf soziale Ausgewogenheit zielen – das wissen Sie und muss man hier nicht betonen. Ich möchte mit Blick auf die dargestellten sozialen Komponenten hervorheben, dass wir das allen voran getan haben, weil wir wollen, dass gerade die körperlich belasteten, nicht so begüterten Beschäftigten an diesem Modell teilhaben können.

Wir wollen keinen Papiertiger, sondern einen Tarifvertrag, der den Beschäftigten hilft, ihren Arbeitsalltag zu gestalten. Wir hoffen, uns ist das mit diesem Abschluss gelungen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!