



Workshop am 13. November 2008

**Moderne Tarifpolitik:
Leistung muss sich lohnen**

Rückblick:

Die Tarifverträge für die deutsche Touristik-Branche befinden sich seit einigen Jahren in einem kräftigen Modernisierungsprozess. Das Tarifwerk zeichnet sich aus durch

Moderater Stufenabschluss mit 12 „Nullmonaten“ und langer Laufzeit

=

Maßvolle Tabellenanhebungen (+ Einmalzahlungen Veranstalter)

Flexibles Arbeitszeitmanagement

=

Jede Form flexibler Arbeitszeit ist möglich. Bis zu 240 Mehrstunden zuschlagfrei

Variable erfolgs- und leistungsabhängige Sonderzahlung

=

**Bandbreiten für Weihnachtsgeld
70 bis 140 %, ggf. sogar 0 bis 200 %**

Seit 2005: Aufbau einer Leistungszulage nach Beurteilung für Stufe 5

=

Positive Leistungsbeurteilung führt zur Zahlung einer monatlichen Leistungszulage

Der Tarifabschluss vom 26. August 2008

- ↪ **Laufzeit des Gehaltstarifvertrages:** 1. Juli 2007 bis 30. September 2010
 - 1. Juli 2007 bis 30. Juni 2008: keine Tabellenerhöhung
 - ab 1. Juli 2008: + 3,0 %
 - ab 1. Januar 2009: + 2,1 %
 - ab 1. Januar 2010: + 1,9 %

- ↪ **Ausbau der Leistungszulage:** Stufe 5 wird von Stufe 4 „aufgezehrt“, dafür kräftiger Ausbau der Leistungszulage (bis 226 €/ Monat)

- ↪ **Einmalzahlungen für 2007 / 2008 im Veranstalterbereich**

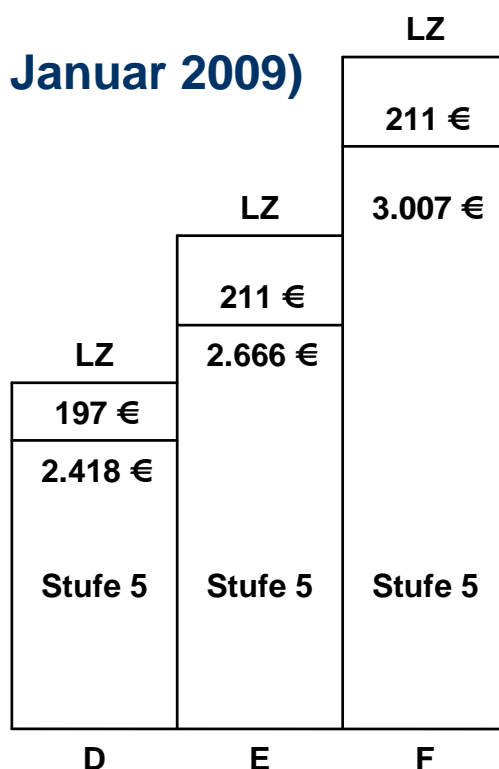
- ↪ **Auszubildende:**
 - + 3,0 % ab 1. Juli 2008
 - + 20 € ab 1. Januar 2009
 - + 20 € ab 1. Januar 2010
 - Einheitliches Urlaubsgeld 2009: 240,00 €
 - 2010: 244,56 €

Ausbau der neuen Leistungszulage im Gehaltstarifvertrag

Prinzip: „Einfrieren“ der Stufe 5 ab 01.07.2005. Stattdessen Leistungszulage nach Beurteilung

Voraussetzungen für die Leistungszulage

**Beispiel:
(Werte ab 1. Januar 2009)**



Positive Leistungsbeurteilung (jährlich):

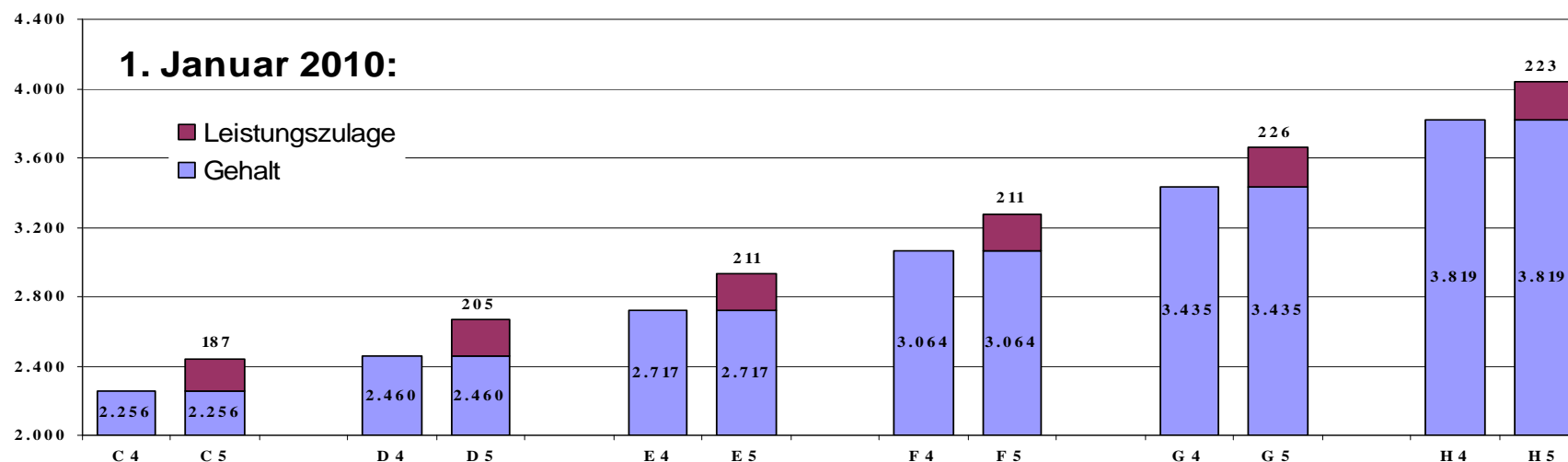
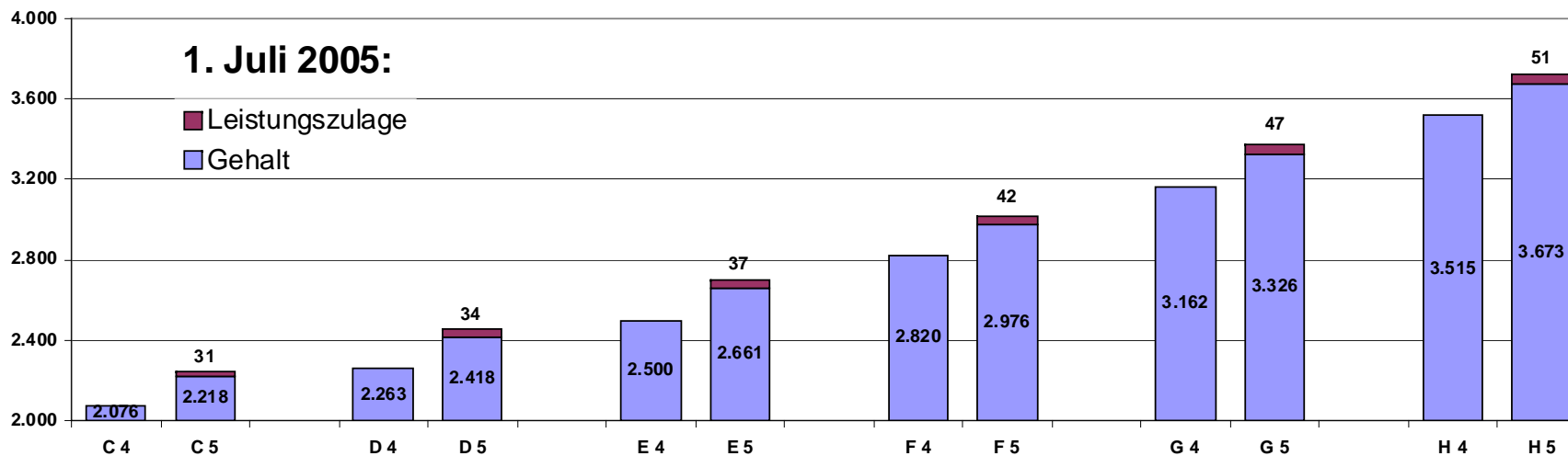
tariflich vorgegebenes Beurteilungsschema (5 Merkmale / 5 Beurteilungsstufen)

oder

Betrieblich vereinbartes Beurteilungsschema

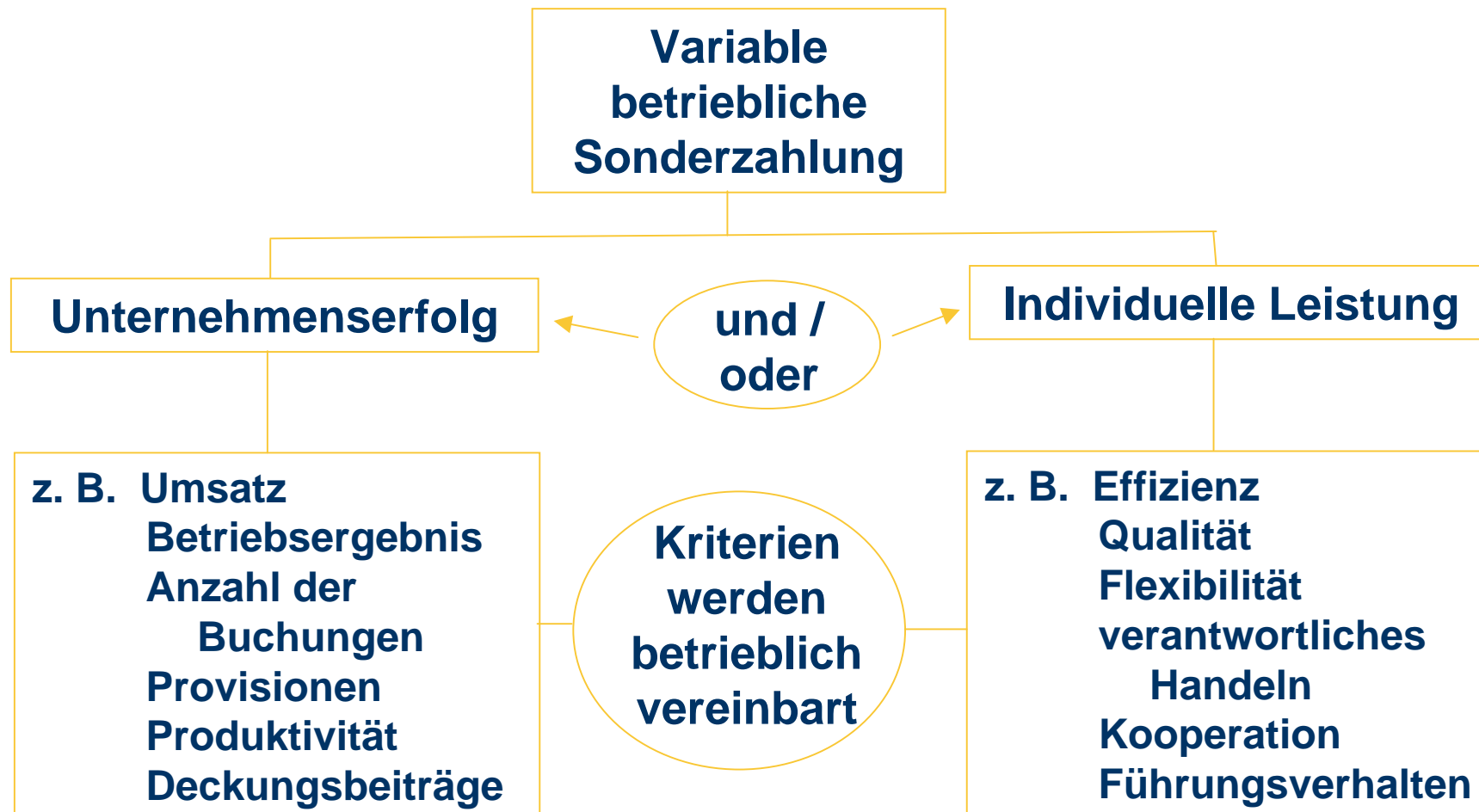
**Ausnahme:
Wird kein Beurteilungssystem praktiziert: Gleichverteilung der Leistungszulage an alle**

Der Ausbau der Leistungszulage



Variable betriebliche Sonderzahlung

Maßgebliche Bemessungskriterien



Variable betriebliche Sonderzahlung

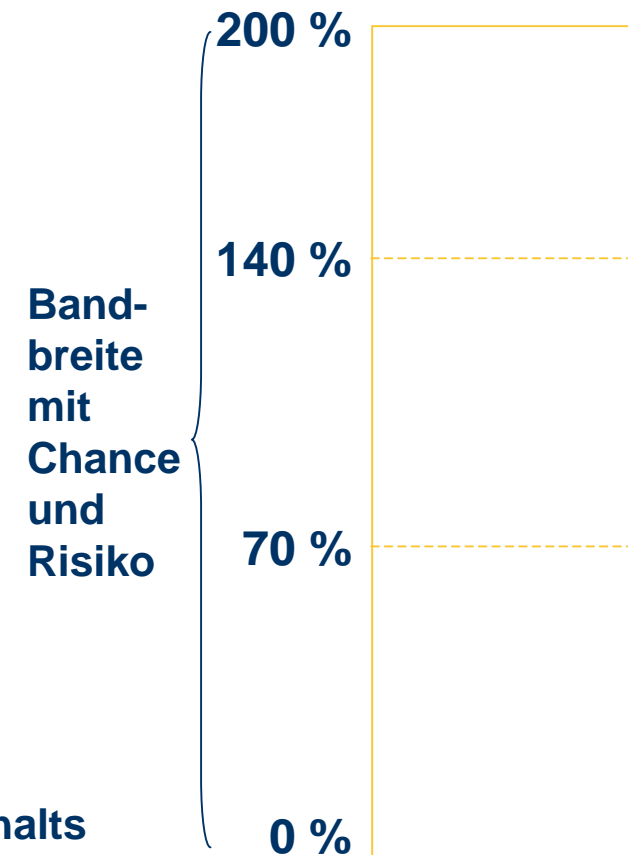
Bandbreite 70 bis 140 % durch erzwingbare Betriebsvereinbarung



100 bzw. 90 %
= fixer Teil bei
fehlender
Regelung für
die Sonder-
zahlung

% = Prozent eines
Novembergehalts

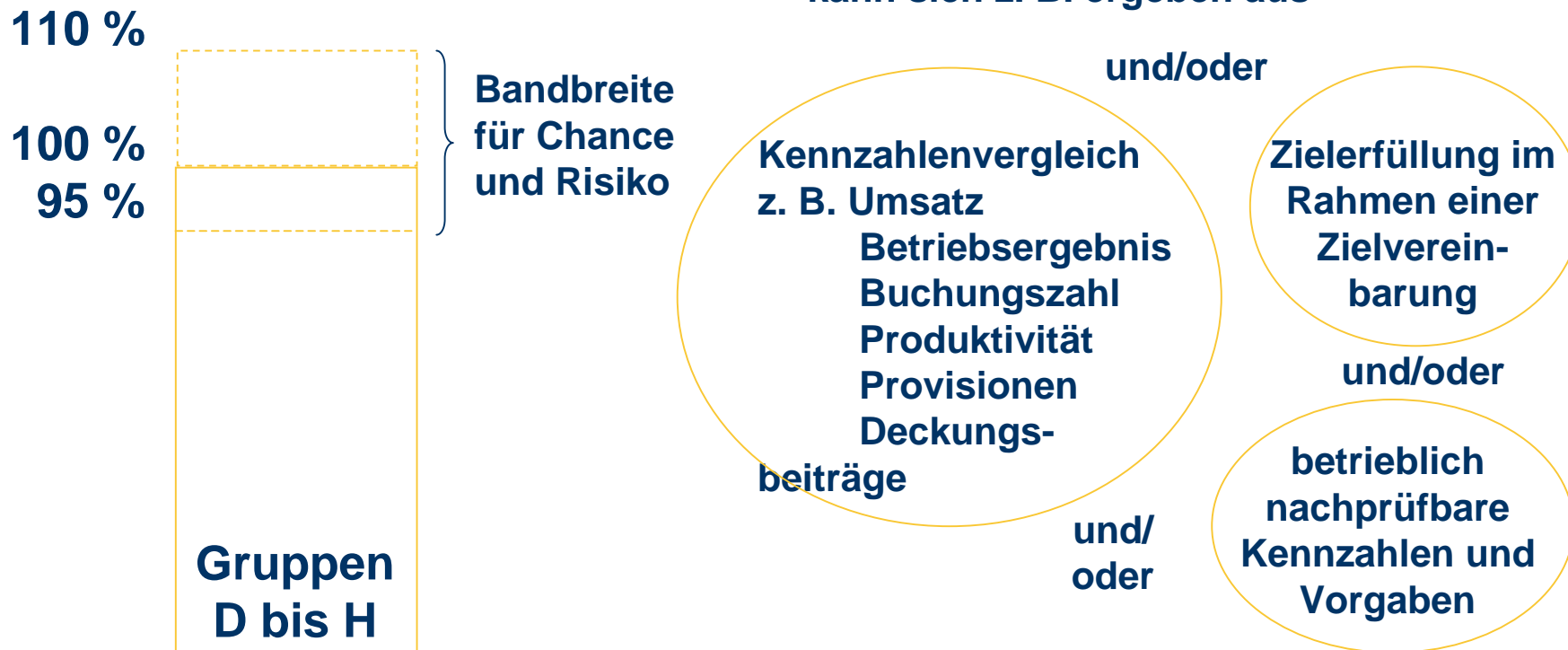
Bandbreite 0 bis 200 % durch freiwillige Betriebsvereinbarung



Variable monatliche Vergütung

Freiwillige Betriebsvereinbarung

Grundsätze:
Der variable Teil des Monatsentgelts kann sich z. B. ergeben aus



Bandbreiten bei Gruppen B und C	Für Gruppe B:	100 bis 105 %
	Für Gruppe C 1 bis C 3:	100 bis 107 %
	Für Gruppe C 4 / C 5:	100 bis 109 %

Flexible Arbeitszeit

Grundsatz: Jede Form flexibler Arbeitszeit ist möglich

→ **Option der Betriebsparteien für variable Arbeitszeitsysteme (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten)**

→ **Bei Jahresarbeitszeit: 240 Mehrstunden zuschlagfrei**

→ **Bei allen anderen Zeitsystemen sind 40 Mehrstunden zuschlagfrei**

→ **Die Betriebsparteien können andere Obergrenzen für das Volumen der zuschlagfreien Mehrstunden vereinbaren**

Die Vorteile des Flächentarifvertrages der Touristik-Branche

Flächentarifverträge verhindern den „Häuserkampf“ und geben verlässliche Rahmenbedingungen für die Unternehmen

Zusammenhalt der Branche mit Veranstaltern, Reisebüros und Geschäftsreiseunternehmen

Moderate Tabellenerhöhung mit langer Laufzeit gewährleistet Planungssicherheit

Stärkere Beachtung der Leistung des Einzelnen in Stufe 4 und Stufe 5

Längere Wochenarbeitszeit erhöht Effektivität der Betriebe und entlastet die Arbeitskosten

Nutzung aller Tarifinstrumente wie z. B. Nullmonate, längere Laufzeit, Einmalzahlungen oder Erhöhungsstufen der Gehaltstabellen

Betonung der Tarifautonomie und der Sozialpartnerschaft als elementares Grundverständnis zur Erzielung von Tarifergebnissen

Die DRV-TARIFGEMEINSCHAFT

- handelt als erfahrener Sozialpartner und kompetenter Berater der Touristik-Unternehmen
- ist die effiziente sozialpolitische Interessenvertretung der Touristikbranche gegenüber der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
- stellt Modelle und Optionen für intelligente, moderne Lösungen bei Arbeitszeit, Entgelt und Eingruppierung auf sicherer Rechtsgrundlage zur Verfügung
- versteht sich als fundierter Dienstleister mit einer flächendeckenden Unterstützung der Mitgliedsunternehmen in arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Fragestellungen
- baut ihre führende Position als Kompetenzzentrum und Touristik-Netzwerk ständig aus

Die DRV-T-Tarifverträge sind ein Gütesiegel für das Arbeitsverhältnis und finden breite Akzeptanz