



Alles in Ordnung: Die Vorstände Dr. Helmut Perlet, Michael Diekmann und Dr. Paul Achleitner erhielten 2004 eine Barvergütung von zusammen 6,2 Millionen Euro (Allianz Group Geschäftsbericht 2004)

Neidkampagne

ARENA fragt: Sind die Vorstände ihre Vergütung wert?

Für die zehn Vorstände der Allianz AG wurden 2004 18,8 Mio. Euro allein an Barvergütung aufgewendet (Zahlen: Geschäftsbericht der Allianz Group 2004, S. 17). Die Vorstände verdienen damit allein ohne die satte Aktienvergütung genauso viel, wie ca. 470 Kolleginnen und Kollegen bei einem angenommenen Jahresgehalt von 40.000 Euro.

Wie sehen Sie Ihre Einkommenssituation? Sind Sie zufrieden mit Ihrem Gehalt bei der Allianz? Haben Sie Fragen, Anregungen oder Kummer?

Schreiben Sie uns. ARENA erreichen Sie über Oliver Ostmann, ver.di-Sekretär für Versicherungen Telefon: 089/ 59977 7015, Fax.: 089/ 59977 7019, E-Mail: Oliver.Ostmann@verdi.de.

Umsteuern tut not

Aufschwung und Arbeitsplätze können durch Gehaltssteigerungen erreicht werden

Willkommen in der Bundesrepublik Deutschland des Jahres 2005.

Diese Republik hat sich das Sozialstaatsgebot in das Grundgesetz geschrieben. „Eigentum verpflichtet“ heißt es da. Aus wahltaktischen Gründen fordert jemand die unternehmerische Verantwortung und den Sozialstaat ein. Plötzlich ist das Geschrei groß. Eine vorsichtig formulierte Rede eines SPD-Vorsitzenden wird zur „Kapitalismuskritik“ aufgeblasen. Zum Brüllen, wenn es nicht so traurig wäre.

Die derzeitige Lage in unserer Republik ist alles andere als rosig für große Teile der Bevölkerung: Die Arbeitslosigkeit nimmt zu, die Ungerechtigkeiten im Sozialsystem werden immer deutlicher, die Armut steigt und die Kluft zwischen Arm und Reich wird immer größer.

Gleichzeitig verkünden viele Unternehmen und Konzerne enorme Rekordgewinne, begleitet von einem drastischen Personalabbau. So werden Shareholder

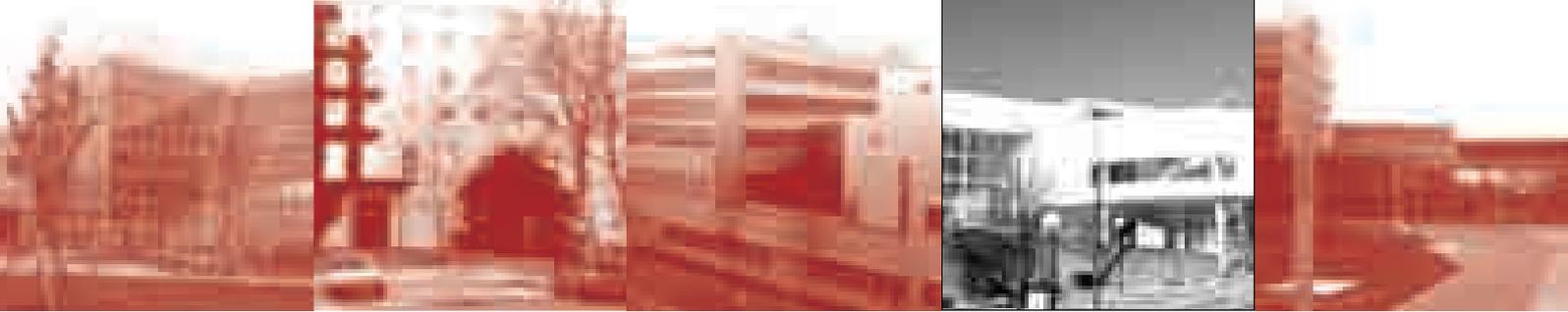
glücklich gemacht. Im Falle der Allianz AG ist die Ausschüttung je Aktie für das Jahr 2004 um 17% gestiegen. Hier stimmt doch was nicht!

Seit 25 Jahren gibt es eine kontinuierliche Umverteilung von Unten nach Oben. Internationale Studien gehen inzwischen davon aus, dass in Deutschland rund 15% Inlandsnachfrage fehlen. Es ist aber nicht nur die Nachfrage der privaten Haushalte, die krankt, die staatlich Nachfrage ist unter anderem infolge der „Schuldendiskussion“ auf ein Minimum reduziert worden. Aber auch das ist hausgemacht, man prescht im Rahmen der Standortdebatte voran und unterbietet sich gegenseitig mit den Steuersätzen und Steuergeschenken. Aber wer nichts einnimmt, bekommt eben irgendwann Probleme. So hat sich der Sozialstaat im Rahmen der Steuer- und Finanzpolitik handlungsunfähig gemacht. Begründet wird dies mit den Schlagworten „Standortkonkurrenz“ und „Globalisierung“. Es

scheint ja ein sehr, sehr scheues Reh zu sein, das Kapital...

Grundlegendes Umsteuern ist nötig. Der Staat muss seine Einnahmen wieder erhöhen und damit seine Investitionen. Die Massenkaufkraft muss gestärkt werden und dies vor allem bei den unteren und mittleren Einkommen. Das hört sich so einfach an, bedarf aber der internationalen, zumindest europäischen Abstimmung. Für die Gewerkschaften jedenfalls heißt es Schluss mit der Lohnzurückhaltung! Im Mittelpunkt der Tarifauseinandersetzungen muss die Gehaltssteigerung stehen zum Erhalt und Aufbau von Beschäftigung durch die Steigerung der Inlandsnachfrage. Das ist zur Zeit auch der Diskussionsstand der Tarifkommission für die anstehende Tarifrunde des privaten Versicherungsgewerbe: Wir brauchen eine ordentliche Gehaltssteigerung.

Wie wäre es - in Anlehnung an die Allianz-Ausschüttung - mit 17%?



Ex und Hopp

Die Übernahme-situation bei den Auszubildenden der Allianz

Bei der Allianz Lebensversicherung setzt sich eine Entwicklung der anderen Allianz-Gesellschaften fort, nämlich Ausbildung anzubieten, ohne eine Möglichkeit der Übernahme nach der Lehrzeit. Hier war bisher die Lebensversicherung eine der letzten Ausnahmen. Dies wurde jetzt aber durch einen Vorstandsbeschluss zunichte gemacht. Bereits in den neunziger Jahren war ein ähnlicher Trend zu beobachten. Damals hatte sich die Branche darauf geeinigt, nicht mehr zur/zum Versicherungs-

bei der Allianz zunehmend „Externe“ und „Quereinsteiger“ als Alternative zu den fehlenden intern ausgebildeten Fachkräften eingestellt werden.

Leider ist weiterhin eine Abnahme der Ausbildungsstellen bei der Allianz im Gesamten zu verzeichnen. Hatte man im Jahr 2003 im Allianz Konzern (Sach, AGIS, Leben, APKV, DreBa) knapp 1.370 Azubi-Neueinstellungen, so werden es nach den derzeitigen Planungen 2005 nur noch 910 sein. Soviel zum Thema Ausbildungspakt.

Noch immer bildet die Allianz ihre Lehrlinge mit einem hohen Maß an Qualität aus, entlässt diese „Spezialisten“ jedoch dann auf den „freien“ Arbeitsmarkt. Hier vernachlässigt der Allianz Konzern eindeutig seine soziale Pflicht, konnte man gleichzeitig in den letzten Quartalen Ge-

winne in Milliardenhöhe verbuchen. Umso unverständlicher ist die Entscheidung, eigens ausgebildete Fachkräfte nicht zu übernehmen.

Beobachten Sie doch einfach, wie oft und in welchen Abständen in Ihrem Betrieb Überstunden beantragt und genehmigt werden. Ob sich diese Mehrarbeit wohl dadurch reduziert, dass wir unsere gerade ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen an die entsprechenden Ämter weiterschicken?

Man kann nur hoffen, dass in Zukunft eine Wende im sozialen und wirtschaftlichen Verständnis der Konzernleitung eintritt. Denn die Konkurrenzfähigkeit auf dem umkämpften Markt wird durch überlastete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausgebaut, sondern im Gegenteil, sie wird eingeschränkt.

Aus dem Konzern

kauffrau/Versicherungskaufmann auszubilden. Angesichts der expansiven Geschäftsentwicklung mussten dann aber

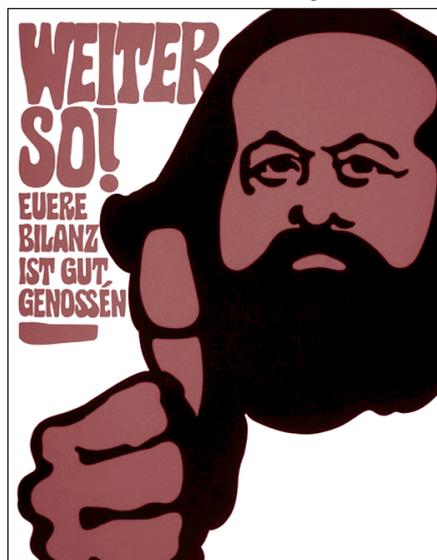
Schwammige Ziele

Ab 2007 soll es vermehrt sogenannte flexible Gehaltsanteile geben

Die variable Erfolgsbeteiligung, das betriebliche Urlaubsgeld (40%) und das betriebliche Weihnachtsgeld (10%) sollen in Zukunft abgeschafft werden und ab 2007 durch einen variablen Gehaltsbestandteil für alle Mitarbeiter ersetzt werden. Wie viel Sie dann bekommen, hängt nur noch von der Erreichung ihrer „Ziele“ ab.

Flexible Gehaltssysteme funktionieren nur mit vorgegebenen Zielen. Genau hier liegen die Probleme. Welche Ziele hat ein Sachbearbeiter in der Betriebsabteilung, ein Projektmitarbeiter oder eine Kollegin aus dem Rechnungswesen? Wann haben diese ihr „Ziel“ erreicht? Zu welchen Teilen haben Sie es erreicht? Welche Wertigkeit haben einzelne Ziele? Ziele sollten vergleichbar sein. Bei gleicher Leistung muss auch der Bonus gleich ausfallen. Im Außendienst klappt das ganz gut. Aber in großen Bereichen des Innendienstes wird es Probleme ge-

ben. Die Geschäftsleitung stellt sich vor, „maschinell“ messbare Ziele einzuführen. Noch ist offen, wie das gehen soll.



Vorbild DDR beim Gehaltssystem: Agitation für die Planerfüllung zum 9. Parteitag der SED 1976

Ziele sollten auch sozialverträglich sein. Ältere Mitarbeiter oder eine alleinerziehende Mutter können vielleicht nicht so viel leisten, wie ein junger, ungebundener Mitarbeiter, auch wenn sie gerne würden.

Der Vorstand will angeblich keine Personalkosten sparen. Wer sich aber das Budget der Bonuszahlung genauer ansieht, wird etwas anderes feststellen. Viele Mitarbeiter werden weniger verdienen.

Seit Mitte April finden zum neuen Gehaltssystem Verhandlungen zwischen dem Konzernbetriebsrat und der Geschäftsleitung statt. Eventuell kommt das Thema auch bei den Tarifverhandlungen auf den Tisch, denn der Tarifvertrag lässt seit 2002 variable Gehaltsbestandteile zu. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse.

Übrigens: Leistungsorientierte Prämien gab es auch in der sozialistischen Planwirtschaft für alle Werk-tätigen, die ihr Plansoll erfüllen bzw. überfüllen sollten.



Neoliberale Trugschlüsse: 1. Die Arbeitszeit

ARENA räumt auf mit falschen Argumenten der herrschenden Wirtschaftstheorie

Seit einiger Zeit fordert das Arbeitgeberlager längere Arbeitszeiten. Als Begründung wird behauptet, bei längerer Wochenarbeitszeit werde bei gleichen Lohnkosten mehr (mit günstigeren Stückkosten) produziert. Dadurch würden die Produkte billiger und es würde mehr verkauft. Am Ende entstünden gar neue Arbeitsplätze.

Schauen wir uns die Argumentationskette genauer an. Basis ist die Annahme: „Bei längerer Wochenarbeitszeit wird bei gleichen Lohnkosten mehr produziert.“

Im ersten Moment klingt die Aussage logisch – doch haben Studien in der EU gezeigt, dass in Ländern mit kürzeren Arbeitszeiten die Produktivität höher ist als in Ländern mit längeren Arbeitszeiten. Die Stückkosten sinken also nicht bei längeren Arbeitszeiten, sondern bei kürzeren. Hintergrund dieser Feststellung ist die banale Tatsache, dass Menschen keine Maschinen sind, die sich am schnellsten amortisieren, wenn sie möglichst durchgehend laufen.

Wie absurd der Vergleich Mensch-Maschine ist, zeigt das Beispiel des sogenannten Langstreckensprinters: Wer 100 Meter in zehn Sekunden läuft, läuft demnach 1000 Meter in 100 Sekunden. Nein

- menschliche Ressourcen, wie Wissen, Kreativität und Lernfähigkeit funktionieren wie nachwachsende Rohstoffe - sie können sich im Gebrauch vermehren und dadurch dauerhaft verwertet werden, wenn ihnen ausreichend Zeit und Raum zur Regenerierung und zur Entfaltung gegeben wird.

Welche Folgen es hat, wenn man den Menschen diese Ruhezeiten nicht lässt, wurde mehrfach wissenschaftlich untersucht.

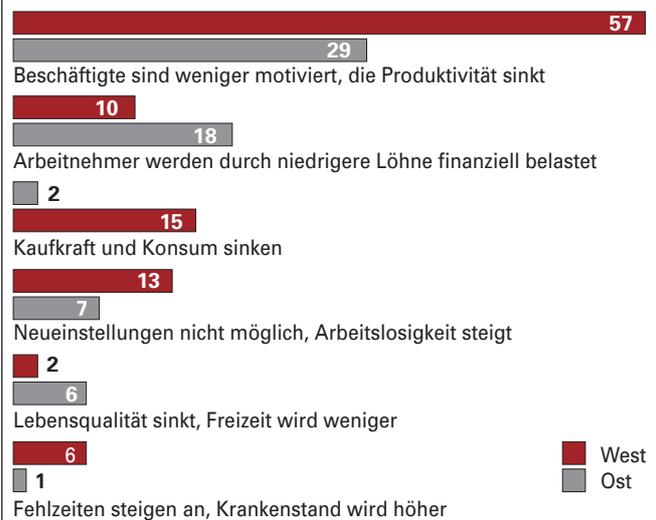
Seit über 20 Jahren gilt es als gesichertes Erkenntnis der Arbeitsmedizin, dass die regelmäßige tägliche Arbeitszeit (einschließlich aller Überstunden) nicht über acht Stunden betragen sollte. Schon nach der siebten geleisteten Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko exponentiell. Bereits durch eine tägliche Überstunde verdoppelt sich das Infarktrisiko. Im Extremfall droht „Karoshi“, der plötzliche Arbeitstod.

Durch lange Arbeitszeiten und den damit verbundenen Raubbau an menschlichen Ressourcen

- bei auf längere Sicht niedriger Produktivität und hohen Krankheitsausfällen - wird also kein Produkt billiger. Die Menschen haben weniger Zeit zum Einkaufen und keinen Cent mehr zum Ausgeben. Wie soll da mehr verkauft werden? An wen? Wo entstehen da neue Arbeitsplätze? Alles ein Trugschluss.

Längere Arbeitszeit: Viele Nachteile

Diese Nachteile sehen Betriebe, wenn die Arbeitszeit ohne Lohnausgleich verlängert würde, Angaben in Prozent



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Befragung 2003

Was bin ich?

Eine Arbeitskapazität macht sich Gedanken

Wenn ich mich recht erinnere, bin ich vor langer Zeit hier bei der BVB auch als Mensch und Person wahrgenommen und behandelt worden. Aber die Zeiten haben sich geändert. Irgendwann war ich nur noch Arbeitnehmer (was eigentlich ein Blödsinn ist, weil ich ja meine Arbeit gebe und der Arbeitgeber sie nimmt).

Dann war ich nur noch Arbeitskraft und seit die Kostensparorgie im Gange ist, bin ich nur noch Arbeitskapazität und zudem ein lästiger Kostenfaktor.

Jetzt bin ich im Rahmen des Arbeitszeit-

managements auch noch von einer vollen Arbeitskapazität auf eine 0,8-Kapazität geschrumpft.

Da es einer ganzen Reihe von Arbeitskapazitäten in meiner Abteilung so geht, die Arbeit aber, wenn überhaupt, nur geringfügig weniger wird, wegen angeblichem Antrags- und Schadenrückgang, werden wir wahrscheinlich mit der verringerten Zeitkapazität annähernd gleiche Stückzahlen wie vorher bewältigen müssen.

Dabei „helfen“ uns natürlich verdichtete,

optimierte, normierte Arbeitsabläufe (wie zum Beispiel Kraft-ABC oder GEVO-ABC) und neue Techniken (wie zum Beispiel „Image“), die vermeintlich die Produktivität erhöhen, die aber jeden einzelnen Arbeitsschritt vorschreiben und uns immer weniger Zeit zum Verschnaufen lassen.

Meine Motivation wird durch diesen Wandel sicher nicht erhöht, erst recht nicht meine Arbeitszufriedenheit. Es könnte durchaus sein, dass meine Arbeitskapazität stark darunter leidet.

Hier spricht Ihr Gewerkschaftssekretär



Alle (zwei) Jahre wieder sind es die gleichen Rituale: Die Gewerkschaften fordern etwas, die Arbeitgeber wollen wenig oder gar nichts geben und mit Glück trifft man sich in der Mitte. Und wenn es dem einen oder anderen nicht passt, was dabei „rumgekommen“ ist, wird hinterher ordentlich ge-meckert und ein Funktionär der Gewerkschaft versucht den Rückschritten und Einschnitten irgendwie etwas Positives abzugewinnen. Die Arbeitgeber leiden sowieso unter der Last der Kosten...

So oder so ähnlich ist die Wahrnehmung vieler Menschen von dem, was da im Rahmen einer Tarifrunde passiert, begleitet von Gedanken wie: „Die da werden das schon irgendwie machen.“

Doch was ist eigentlich ein Tarifvertrag? Wie funktioniert so eine Tarifrunde wirklich?

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften und regelt Entlohnung, Arbeitszeit, Eingruppierung, Urlaub etc., also die Bedingungen, unter denen Menschen ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Und diese Bedingungen gelten für eine Branche bzw. für alle Unternehmen, die Mitglied des entsprechenden Tarifverbandes sind. Damit regelt ein Tarifvertrag nicht nur die Bedingungen der Arbeit an sich, sondern greift regulierend in die Konkurrenzsituation einer ganzen Branche ein, da mit dem Tarifvertrag die Kosten des Faktors Arbeit reguliert werden. Aber wie funktioniert so eine Tarifrunde praktisch? Irgendwann setz-

ten sich Arbeitgeber und Gewerkschaft an einen Tisch und sprechen über die wirtschaftliche Situation der Branche und der Beschäftigten, beide Seiten verhandeln darüber, wie sie den Tarifvertrag weiterentwickeln wollen und wie viel Geld wer zukünftig bekommen soll. Das ist ein Teil des Ablaufs einer Tarifrunde, doch bei weitem nicht alles...

Wie kommt es eigentlich zu den Forderungen der Gewerkschaft? In der Gewerkschaft, in unserem Fall bei ver.di, gibt es eine so genannte Tarifkommission für das private Versicherungsgewerbe. Diese Kommission setzt sich aus Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichen Betrieben und Regionen

zusammen. Diese Leute diskutieren über die Situation in den Betrieben und Unternehmen, die Steigerung der Pro-

duktivität, die Inflation, die Durchsetzungsfähigkeit ihrer Interessen und beschließen unter Berücksichtigung dieser Punkte eine Forderung. Der entscheidenden Punkt ist und bleibt die Frage nach der Durchsetzungsfähigkeit. Denn man muss mit einer Forderung die Beschäftigten auch ansprechen und überzeugen, so dass diese sie zu ihrer eigenen Forderung machen können. Denn im Rahmen einer erfolgreichen Tarifpolitik kommt man nicht nur mit Verhandeln und Reden zum Ziel. Die Frage ist, wie man Druck und damit Macht gegenüber der Arbeitgeberseite aufbauen kann. Ein Tarifabschluss ist immer auch ein Spiegel der Machtverhältnisse, der Beteiligung und der Solidarität der Belegschaften untereinander. Von daher müssen nicht „die da“ machen, sondern wir alle müssen machen!

In diesem Sinne wünsche ich uns allen eine bewegte Tarifrunde 2005.

Ihr

Oliver Ostmann über das ABC der Tarifverhandlung

Termine

im zweiten Halbjahr 2005

01.09. Antikriegstag
03.10. Tag der Deutschen Einheit
09.11. Reichsprogromnacht

Tarifrunde 2005

17.10. in München
04.11. in Berlin
28.11. Hamburg

Betriebsversammlungen 2005

AGIS

Donnerstag, den 22.09.
Mittwoch, den 30.11.

Ort: Unterföhring im VGU, jeweils 9.15 Uhr
Hauptverwaltung der APKV

Mittwoch, den 13.07.
Mittwoch, den 30.11.

Ort: Neuperlach, Casino, jeweils 9.15 Uhr
BVB

Mittwoch, den 23.11
Ort: Unterföhring im VGU, 9.00 Uhr
Hauptverwaltung der Vers. AG

30.09 in Unterföhring
06.12. in Schwabing
Beginn: jeweils 9.15 Uhr

AZ Leben

Mittwoch, den 27.07.
Mittwoch, den 16.11.
Ort: Neuperlach, Forum, jeweils 9.15 Uhr

Fachgruppentreffen Versicherungen

jeden 2. Dienstag im Monat um 17.00 Uhr
Ort: Gewerkschaftshaus Schwanthalerstr. 64

Impressum

ARENA ist die Zeitschrift der Verdi-Betriebsgruppe in der Allianz München

Herausgeber: ver.di, Fachbereich 1, Finanzdienstleistungen, Oliver Ostmann, Schwanthalerstr. 64, 80336 München (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Franka Dewies-Lahrs (APKV HV), Hajo Bortel (BVB), Radoslav Keric (AZ Leben), Reimund Schmode (AZ Vers. AG HV), Oliver Ostmann (ver.di), Anschrift wie oben.

Konzeption und Gestaltung: Wertarbeit - Stefan Jackl / Ralf Lindner, Aberlestr. 16 Rgb, 81371 München, Tel.: 089 / 72 06 93 59, info@die-wertarbeit.de, www.die-wertarbeit.de

Druck: Druckwerk München, Schwanthalerstr. 139, 80339 München