



## **FÜR BESSERE LÖHNE UND GERECHTERE LOHNSYSTEME**

### **EGÖD-Checkliste für die Koordinierung von Informationen über Lohnverhandlungen und Lohnsysteme in der staatlichen Verwaltung und in der lokalen und regionalen Verwaltung**

*Endversion Oktober 2009*

#### **Einführung**

Die aktuelle Wirtschaftskrise hat eine Reihe von Problemen im Zusammenhang mit den Löhnen im öffentlichen Sektor in den Mittelpunkt des Interesses gerückt. Dabei ist im besonderen auch auf die Kommentare der Europäischen Zentralbank (EZB) über den Einfluss der im öffentlichen Sektor gezahlten Löhne auf die Löhne im privaten Sektor hinzuweisen. Die EGB-Analysen der Kollektivverhandlungen der letzten Jahre zeigen aber, dass sowohl der öffentliche Sektor als auch die Privatwirtschaft überall in Europa mehr als 10 Jahre Lohnzurückhaltung praktiziert haben. Die EZB-Attacke führt allerdings zu der Frage, was ArbeitnehmerInnen eigentlich von ihren Lohnsystemen erwarten können, wie sich der öffentliche und der private Sektor gegenseitig beeinflussen und durch welche wichtigen Eigenschaften sich ein Lohnsystem für den öffentlichen Sektor auszeichnen sollte.

#### **Ziele**

Die vorliegende Checkliste hat die folgenden wichtigen Ziele:

- Überwachung der Lohnentwicklung als Teil des Informationsaustausches innerhalb des EGÖD über die Koordinierung von Kollektivverhandlungen zur Durchsetzung besserer Lohnabschlüsse auf nationaler Ebene;
- Stärkung unserer Position und Erreichen gleicher Ausgangsbedingungen im Kontext des europäischen sektoralen sozialen Dialogs und der Beziehungen mit der Europäischen Zentralbank, der Europäischen Kommission und dem Wirtschafts- und Finanzrat (ECOFIN); und
- Beitrag zur EGB-Kampagne für gerechte Löhne und für eine gerechtere Einkommensverteilung; auch diese Forderungen sind Teil der Vorschläge zur Lösung der internationalen Krise. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Begriff der Lohngerechtigkeit<sup>1</sup> innerhalb des öffentlichen Sektors und zwischen öffentlichem und privatem Sektor wieder aktuell sein;
- Setzen eines Rahmens für Diskussionen über spezielle Lohnthemen.

#### **Für ein gerechtes Lohnsystem**

Ein zentrales Thema aller Kollektivverhandlungen im öffentlichen Dienst sollte die Durchsetzung eines gerechten, kohäsiven, fortschrittlichen, transparenten und geschlechtsneutralen Lohnsystems sein.

#### **Kohäsive Lohnsysteme**

Lohnsysteme im öffentlichen Sektor sind traditionell gerechter als zahlreiche der Lohnstrukturen, die wir in der Privatwirtschaft vorfinden. Dies liegt an der geringeren Spanne zwischen den

---

<sup>1</sup> In einer Stellungnahme der Europäischen Kommission von 1993 heißt es sinngemäß, dass die Durchsetzung von Lohngerechtigkeit dahingehend zu interpretieren ist, dass mehr Produktivität und Beschäftigung sowie gute Beziehungen zwischen den Sozialpartnern gefördert werden sollen.

niedrigsten und den höchsten gezahlten Vergütungen. Die Anwendung marktwirtschaftlicher Grundsätze hat aber auch im öffentlichen Sektor in einigen Fällen zu einer Änderung der Lohnsysteme geführt, da eine Reihe von Arbeitgebern darauf besteht, auch hier müssten die Löhne entsprechend den „Marktgesetzen“ zu größeren Unterschieden zwischen hohen und niedrigen Vergütungen führen. Weiterhin stellt sich die Frage, ob die Löhne die Art der ausgeübten Tätigkeit und eine Vergleichbarkeit dieser Tätigkeit zwischen öffentlichen und privatem Sektor und innerhalb des öffentlichen Sektors oder sogar bestimmter Teile des öffentlichen Sektors in angemessener Weise widerspiegelt.

### **Lohnsteigerungen**

Die Leitlinien von EGB und EGÖD aus dem Jahre 2000 über die Koordinierung der Kollektivverhandlungen geben vor, dass Lohnerhöhungen mindestens die Inflation ausgleichen und ebenfalls ein Anteil an der durchschnittlichen nationalen Produktivität berücksichtigt werden soll.

### **Rolle und Ebene von Kollektivverhandlungen**

Kollektivverhandlungen sind ein fundamentales Recht und müssen in der Praxis funktionieren. Dazu gehört ein geregelter Verhandlungsprozess zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Kollektivverhandlungen finden immer öfter auf unterschiedlichen Ebenen statt (national, regional und lokal), diese Ebenen müssen aber im Interesse einer Gleichbehandlung aller Beteiligten koordiniert werden.

### **Geschlechtsspezifisches Lohngefälle**

Es gehört zur Grundsatzpolitik des EGÖD, dass die Mitgliedsgewerkschaften eine Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen um 2% bis 5% innerhalb der kommenden fünf Jahre durchsetzen sollen. Zu den Umsetzungsmechanismen dieser Vorgabe gehören sowohl die Anwendung gesetzlicher Bestimmungen als auch Kollektivverhandlungen; erforderlich dürften sein Maßnahmen in den Bereichen Laufbahnentwicklung, Mutterschutz und Elternurlaub, Transparenz der Lohnsysteme, Lohnerhöhungen speziell im Niedriglohnsektor oder speziell für frauendominierte Berufe, und Maßnahmen gegen negative Auswirkungen der Mutterschaft. Die Ergebnisse der Umfrage über die Lohngerechtigkeit von 2007 zeigen, dass es nur einer kleinen Zahl von Ländern gelungen ist, dieses Ziel in den vergangenen fünf Jahren zu erreichen.

### **Individualisierung und Leistungslohn**

Der EGÖD verfolgt keine Grundsatzpolitik in der Frage des Leistungslohns, hat aber in seinen 2005 herausgegebenen Informationen zu dem Thema darauf hingewiesen, dass hier Transparenz erforderlich ist und dass jede Leistungslohnvereinbarung verhandelt und regelmäßig an den Zielen Fairness und Gleichbehandlung gemessen werden muss.

### **Privatisierung, Outsourcing, ÖPP**

Privatisierung, Outsourcing und ÖPP bringen oft eine Verschlechterung der Löhne und Arbeitsbedingungen mit sich. Es sollte deshalb möglich sein, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge eine Klausel zur Förderung von Arbeit und Gerechtigkeit zu berücksichtigen, wie dies die Grundsatzpositionen des EGÖD zum öffentlichen Auftragswesen und zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vorgeben.