



## ver.di-Tarifverträge DLH und LHT-IT (1)

### Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

neben dem Vergütungstarifvertrag (VTV) ist das gesamte Tarifvertragspaket zwischen ver.di und dem Arbeitgeber DLH und LHT-IT von entscheidender Bedeutung für die Arbeits- und Einkommensbedingungen.

### Einige der wesentlichen ver.di-Tarifverträge für DLH und LHT-IT sind:

- Manteltarifvertrag DLH Boden (MTV)
- Vergütungstarifvertrag LHT-IT (VTV)
- Tarifvertrag Vergütungssystem LHT-IT (TVVS)
- Tarifvertrag Ergebnisbeteiligung DLH Boden
- Tarifvertrag Altersteilzeit DLH Boden (TV ATZ)
- Tarifvereinbarung Jobticket DLH Boden
- Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung DLH Boden (TV BAV)
- Manteltarifvertrag und Vergütungstarifvertrag für Auszubildende DLH Boden (MTV, VTV Azubi)
- Tarifvertrag Schutzabkommen DLH Boden (TV Ratioschutz, in Nachwirkung für ver.di Mitglieder)

Nach jeder Tarifrunde wird das jeweilige Ergebnis kritisch diskutiert, das ist auch gut so.

Bei einer Bewertung zählt aber nicht nur der aktuelle Abschluss oder die jüngste Veränderung, insbesondere die Ausgangsbasis und der Wert des gesamten Tarifvertragspakets sind von entscheidender Bedeutung.

### Das ver.di-Tarifvertragspaket für DLH und LHT-IT ist sehr umfangreich und hat einen hohen Wert:

Z.B. das Niveau der Endvergütungen im VTV, die Zuschlagsregelungen im MTV/VTV für Nachtstunden, N-Tage, SWF-Tage, VdS-Regelung und das Niveau der Betrieblichen Altersversorgung halten auch jedem Vergleich mit anderen Tarifverträgen stand.

Zusätzlich hat das ver.di-Tarifvertragspaket über Jahrzehnte dafür gesorgt, dass auch in Krisensituationen keine betriebsbedingten Kündigungen durch den Arbeitgeber erfolgen konnten.

### Besonders wichtig für ver.di ist:

ver.di verhandelt für alle Beschäftigten im DLH-Konzern, wir selektieren nicht nach Geschäftsfeld oder nach Berufsgruppe, wir sind solidarisch und das macht uns stark. Das hat sich z.B. bei der Betrieblichen Altersversorgung gezeigt; eine BAV auf diesem Niveau durchzusetzen war nur gemeinsam mit den ver.di-Vertretern aus allen Geschäftsfeldern im DLH-Konzern möglich.

Natürlich ist „mehr immer besser“, aber das erfordert erst recht gemeinsames, solidarisches Handeln.

Wenn jetzt neue Vereinigungen Tarifpolitik betreiben wollen, stellt sich neben der Frage, wer überhaupt eine Gewerkschaft ist, natürlich die Frage nach dem Sinn:

Bei allem Respekt, es ist nicht realistisch zu glauben, dass ein völlig neues Paket von Tarifverträgen gegen den Arbeitgeber DLH und LHT durchgesetzt werden kann, welches an das Niveau des gesamten o.g. ver.di-Tarifvertragspakets heran reicht.

Die Erfahrungen der letzten 15 Jahre zeigen, dass der Arbeitgeber immer wieder Angriffe auf bestehende Tarifverträge verübt und die ver.di Mitglieder und ihre Tarifkommissionen diese permanent verteidigen. Eine Spaltung in der Arbeitnehmerschaft würde die Gefahr für den Bestand der gemeinsamen Tarifverträge noch einmal drastisch erhöhen.

**Dabei ist auch ganz klar:**

Die Tarifverträge sind kein „Allgemeingut“, sie „gehören“ den Vertragsparteien:

Also der Gewerkschaft ver.di und ihren Mitgliedern auf der einen Seite, und DLH, LHT-IT und ihrem Arbeitgeberverband auf der anderen Seite. Die ver.di Tarifverträge stehen nicht für Experimente von anderen Vereinigungen zur Verfügung.

Die Gewerkschaft ver.di wird die solidarische Tarifpolitik für alle Geschäftsfelder und alle Berufsgruppen im DLH-Konzern konsequent weiterführen, ausbauen und gegen die Angriffe des Arbeitgebers auf die Tarifverträge kämpfen. Jedes ver.di-Mitglied kann die ver.di Tarifkommission unterstützen, jede/r Mitarbeiter/in kann sich beteiligen und ver.di-Mitglied werden, unsere Tarifverträge sind es wert!

**Eure ver.di Geschäftsfeldtarifkommission LHT-IT**

Frank Hartstein, ver.di Konzernbetreuer LHT-IT

Klaus Winkler (Sprecher der GFTK LHT-IT), Siegfried Seeger (stellv. Sprecher)

