

Abbruch der Tarifverhandlungen

Am 08.12.2006 hat die ver.di-Bundestarifkommission beschlossen die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland (AGV) abubrechen.

Was waren die Gründe für diesen Schritt?

Der AGV hatte am 09.11.2006 mit Abbruch der Verhandlungen für den Fall gedroht, falls ver.di an einer generellen 38,5 Stundenwoche im Tarifgebiet West festhalte. Dies wurde mit massiven Problemen im zuwendungsfinanzierten Bereich (z. B. Kindertagesstätten) begründet. Nach schwierigen Beratungen hat die Bundestarifkommission daraufhin folgenden Beschluss gefasst:

„Grundsätzlich bleibt es bei der 38,5 Stundenwoche. Es wird jedoch die Verhandlungszusage getroffen, dass in begründeten, nachgewiesenen Fällen in zuwendungsfinanzierten Bereichen durch Tarifverträge auf Landesbezirksebene abgewichen werden kann.“

Mit Schreiben vom 06.12.06 machte der AGV deutlich, dass dieser Vorschlag nicht weitgehend genug ist, sondern er verlangte faktisch eine automatische Möglichkeit einer Arbeitszeitverlängerung für die zuwendungsfinanzierten Bereiche. Eine Zusage zu einer solchen Regelung würde bedeuten, dass ver.di die Möglichkeit, Arbeitszeitvolumen tarifvertraglich zu gestalten, an dieser Stelle aufgibt! Und zwar ohne irgendwelche Gestaltungsmöglichkeiten an anderer Stelle zu erhalten! Dies hat die Bundestarifkommission entschieden abgelehnt.

Darüber hinaus forderte der AGV weitere Verschlechterungen zum bestehenden Übergangstarifvertrag, z. B.

- rückwirkende Halbierung des Differenzbetrages der Ortszuschlagsstufen 1 u. 2.
- keine Herausrechnung der Feiertage aus der wöchentlichen Soll-Arbeitszeit
- kein Frei für Heiligabend und Silvester
- massive Beschränkungen bei bezahlten Freistellungen und Arbeitsbefreiungen

Zu weiteren wesentlichen Punkten, wie z. B. Urlaubsdauer, Schicht- und Wechselschichtzulage sowie anderen Zuschlägen gibt es ebenfalls keine Einigung.



Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Nach so vielen Verhandlungsrunden können wir den Abschluss eines Tarifvertrages erwarten, der die Beschäftigten der Arbeiterwohlfahrt gegenüber anderen Beschäftigten, insbesondere des Deutschen Roten Kreuzes, aber auch innerhalb der Arbeiterwohlfahrt, nicht schlechter stellt.

ver.di will weiterhin einen bundesweiten Tarifvertrag für die Beschäftigten der AWO, aber ver.di wird sich keinem Arbeitgeberdiktat beugen.

Nach Auslaufen der Friedenspflicht zum 01.01.2007 müssen die Beschäftigten vor Ort den Arbeitgebern klar machen, dass sie bereit sind, für einen akzeptablen Tarifvertrag zu kämpfen.

**Wer kämpft kann verlieren,
wer nicht kämpft hat schon verloren!!!**



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in DO-Angestellte/r
 Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in
 Vollzeit Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.

- Erwerbslos
 Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-/Volontärin/-Referendarin bis _____
 Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____
 Praktikant/in bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Österreichische Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

Ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
 Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

- monatlich halbjährlich
 vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. * (nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufs-jahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Betrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
 Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffende Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmemberschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in: _____

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

ver.di verweigert AWO-Tarifvertrag wegen 38,5-Stunden-Woche

Gewerkschaft bricht Tarifverhandlungen am 11. Dezember 2006 ab.

Grund: Die Arbeitszeit bei der AWO soll in allen Bereichen unbedingt unverändert bleiben. Was beim öffentlichen Dienst für ver.di nicht umsetzbar war, soll jetzt bei der AWO erzwungen werden. Die AWO wird damit zum Verstoß gegen das Besserstellungsverbot genötigt.

Wir wollen einen Tarifvertrag und haben noch einmal weitergehende Angebote gemacht:

- Besitzstandswahrung für alle bisher Beschäftigten („Überleitungs-Tarifvertrag“)
- Entgelttabellen wie im öffentlichen Dienst
- Zuwendung (Weihnachtsgeld) bis zu 90 % eines Monatsgehaltens
- Einmalzahlungen für die ausgefallenen Entgelterhöhungen seit 2005
- Beibehaltung der Altersversorgung mit Arbeitgeberbeteiligung auch für neu eintretende Beschäftigte
- Beibehaltung des Krankengeldzuschusses für bis zu 26 Wochen

Die Beschäftigten werden von seiten der Gewerkschaft über diese Angebote offenbar nicht informiert. Statt dessen wird Mitgliederwerbung mit rechtlich falschen Aussagen getroffen: Die Fortgeltung der bisherigen Arbeitsbedingungen über den 31. Dezember 2006 hinaus ist nicht an eine Gewerkschaft-Mitgliedschaft gebunden: Für alle bisherigen Beschäftigten sind die Regelungen natürlich weiter anzuwenden.

Der Weg für eine schnelle Tarifeinigung zum 01.01.2007 wäre frei gewesen!

Die Gewerkschaft hat jedoch beschlossen, dass die wöchentliche Arbeitszeit bei der AWO für alle 38,5 Stunden betragen muss – Koste es, was es wolle!

Wir haben vorgeschlagen, die Arbeitszeit an die vergleichbaren Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu koppeln.

Auch dies hat die Gewerkschaft abgelehnt und alles auf zukünftige Verhandlungen verschoben. Obwohl ver.di selbst mit den öffentlichen Kostenträgern der AWO (Bund, Länder, Gemeinden) wöchentliche Arbeitszeiten bis über 40 Stunden (West!) tariflich vereinbart hat.

Eine geringere wöchentliche Arbeitszeit bei der AWO führt in diesen Bereichen zu massiven Kürzungen der Zuwendungen.

Das haben die Kostenträger schon angekündigt.

Damit stünden statt einer Sicherung plötzlich Arbeitsplätze auf dem Spiel!

Das ist für die AWO unannehmbar!

Wir werden nun ver.di-Gliederungen vor Ort zum Abschluss regionaler Tarifverträge auffordern. Wenn auch das verhindert wird, gibt es bei der AWO einen tariflosen Zustand - erzwungen von der Gewerkschaft!

Das will die AWO und ihr Arbeitgeberverband nicht.

Sprechen Sie Ihre Betriebsräte und die Gewerkschaftsvertreter vor Ort an und machen Sie sich für pragmatische und schnelle Lösungen stark!

Berlin, 13. Dezember 2006

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.

Der Vorstand

Info zum BAG Urteil

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Bundesarbeitsgericht hat ver.di im Juli 2006 dazu verurteilt, mit der Arbeiterwohlfahrt einen Tarifvertrag über eine Zuwendung (Weihnachtsgeld) für das Jahr 2003 abzuschließen. Das alleine wäre nicht weiter tragisch. Doch hier ging es darum, eine abgesenkte bzw. „auf der Höhe von 1993 eingefrorene“ Zuwendung zu tarifieren.

Wir möchten mit dieser Information noch einmal die Hintergründe zu der gesamten Auseinandersetzung beleuchten.

Wie hat alles angefangen?

Mit Schreiben vom 8.12.2003 hat die Arbeiterwohlfahrt sämtliche Tarifverträge zum 31.3.2004 gekündigt. Nach Eingang des Kündigungsschreibens wurden von ver.di noch einmal alle Tarifverträge des Abschlusses vom 17.3.2003 überprüft.

Dabei stellten wir fest, dass eine ausformulierte Einigung über das „Einfrieren“ der Zuwendung nicht zustande gekommen war. Das teilten wir der Arbeiterwohlfahrt im Februar 2004 in Dortmund auch mit. Die einzige Reaktion der AWO war, ver.di auf Abschluss eben dieses Tarifvertrages zu verklagen.

Zwischenzeitlich hatten wir die Beschäftigten aufgefordert, die volle Zuwendung (Weihnachtsgeld) für 2003 rückwirkend geltend zu machen. Ab dem 1.4.2004 wurden, wie von uns befürchtet, für neu eingestellte Beschäftigte neue Arbeitsverträge herausgegeben, die wesentlich schlechtere Arbeitsbedingungen enthielten als der bis zum 31.3.2004 geltende Tarifvertrag sie vorsah.

Die massenhaft hiergegen eingelegten Klagen der Betriebsräte und die noch viel größere Zahl von Geltendmachungen für die Zuwendung führten schließlich dazu, dass am 23.12.2004 die Übergangstarifverträge West und Ost vereinbart werden konnten. Das bedeutete, dass wieder Tarifbindung für alle Beschäftigten hergestellt war und zwar rückwirkend ab dem 1.4.2004 inklusive vieler gGmbH. Ungeachtet dessen ging die

juristische Auseinandersetzung um die „eingefrorene“ Zuwendung weiter. Das Arbeitsgericht Berlin folgte der Auffassung von ver.di, das Landesarbeitsgericht Berlin und letztinstanzlich das Bundesarbeitsgericht folgten jedoch der Position der Arbeiterwohlfahrt.

Was heißt das für die Kolleginnen und Kollegen?

Das bedeutet, dass von all den Beschäftigten, welche die volle Zuwendung (100 %) für 2003 erhalten haben, die Differenz zwischen 83,79 % und 100 % zurückgefordert werden kann, jedenfalls dort, wo sie nur unter Vorbehalt ausgezahlt wurde. Das ist juristisch korrekt, weil wir das Verfahren verloren haben.

Was bleibt sonst noch?

Trotz dieser juristischen Niederlage bleibt als Erfolg festzuhalten, dass es für die Beschäftigten der AWO einen Übergangstarifvertrag gibt, der ihre Rechte absichert.

Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die mit ihren Geltendmachungen bzw. Klagen um die Zuwendung unseren Kampf um die Erhaltung des Tarifvertrages unterstützt haben.

P.S.: Wer die Überlegungen des Arbeitgeberverbandes zu einem künftigen Tarifvertrag bei der Arbeiterwohlfahrt verfolgt, weiß: Auch künftig wird es darauf ankommen, dass möglichst viele Beschäftigte sich für den Erhalt und die Verbesserung des Tarifvertrages einsetzen. Daran ändert auch die eine oder andere Niederlage auf dem Weg dahin nichts.



**Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen**

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Forderungen der AWO – eine Zumutung!

Am 24./25.04.06 und am 11./12.05.06 fanden die ersten Gespräche zwischen dem AWO Arbeitgeberverband Deutschland (AGV) und ver.di zu einem neuen Tarifvertrag für die AWO-Beschäftigten statt.

Zum Auftakt betonten die Arbeitgeber, dass sie sich **nicht** an die Zusage des AWO Bundesverbandes zur Verhandlung eines neuen Tarifvertrages auf Grundlage des TVöD gebunden fühlen. Die Ausgangsbasis der Verhandlungen ist für sie ein eigener TV-Entwurf (s. auch Tarif-Info Nr. 6). Dieser sieht allein im Bereich des Manteltarifvertrages (d. h. ohne Vergütungstabellen) Absenkungen in einer Größenordnung von ca. 25 % vor. Darin eingeschlossen ist die weite Ausnutzung gesetzlicher Möglichkeiten wo diese Verschlechterungen zulassen oder zumindest eine Absenkung der bisherigen tariflichen Regelungen auf das gesetzliche Niveau.

Unsere Tarifkommission hat dem Arbeitgeberverband deutlich gemacht, was dieser Vorschlag ist: eine Zumutung und eine Provokation aller AWO-Beschäftigten.

Wir haben daher die Arbeitgeber aufgefordert, diesen Entwurf zurückzuziehen.

Auch bei den Gesprächen am 11./12.05.06 war von Arbeitgeberseite so gut wie keine Bewegung erkennbar.

Es wurde immer wieder betont:

- Es gibt nichts zu verteilen
- Es muss überall abgesenkt werden
- Hierzu gäbe es keine Alternative



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**



Das einzige „Entgegenkommen“ des AGV:

Wenn ver.di mehr Arbeitszeitflexibilität zulasse, werde der AGV deutlich von der Forderung nach 42 Wochenstunden abrücken.

Der AGV hat erneut gefordert, dass die Beschäftigten, je nach Region unterschiedlich behandelt und bezahlt werden sollen. ver.di lehnt dies ab. Bei wichtigen Punkten ist eine Regionalisierung der Tarifverträge nicht akzeptabel. Das betrifft insbesondere eine bundeseinheitliche Vergütungs- bzw. Entgelttabelle.

Während ver.di um eine neue Wettbewerbsordnung durch einen gemeinsamen Tarifvertrag für alle in der sozialen Branche Beschäftigten kämpft und den Wert sozialer Arbeit in die gesellschaftliche Diskussion bringt, will die AWO sich einen Wettbewerbsvorteil durch einen „Billig“-Tarifvertrag verschaffen, der der Abwärtsspirale neuen Schwung geben würde.

Wir, die Mitglieder der ver.di-Tarifkommission für die AWO rufen alle AWO-Beschäftigten auf, sich in die Auseinandersetzung um einen neuen Tarifvertrag einzubringen. Die Entscheidung für einen guten Tarifvertrag wird am Verhandlungstisch nur gelingen, wenn die Belegschaften, d. h. jede/r Einzelne sich an Betriebsversammlungen und anderen Veranstaltungen vor Ort zu Wort meldet und klar macht was sie/er will:

- **Einen bundesweiten Tarifvertrag, der den Wert der sozialen Arbeit durch vernünftige Arbeits- und Einkommensbedingungen abbildet.**
- **Einen Tarifvertrag, wo nicht nur AWO draufsteht, sondern auch drin ist.**

Sowohl Rainer Brückers als Geschäftsführer des AWO-Bundesverbandes als auch Wilhelm Schmidt als Vorsitzender des AWO-Bundesverbandes forderten in den letzten Tagen massive Einschnitte bei ALG II-Empfängern. Weitere Ausgrenzung und Diskriminierung wären nach den Vorstellungen der AWO bei den Leistungen notwendig.

„Wir halten es also für durchaus vertretbar, dass Menschen stärker als bisher mit ihrem eigenen Vermögen für das Risiko Arbeitslosigkeit eintreten.“

„Meines Erachtens sind die derzeitigen Regelsätze (345,00 € monatlich, d. V.) angemessen.“ (O-Ton Rainer Brückers in der ZEIT online vom 24. 05. 06)

Hierüber vergoss Andreas Johnson (Vorsitzender des AWO-Arbeitgeberverbandes) bittere Krokodilstränen:

„Der Inhalt der „persönlichen Erklärung“ widerspricht den Grundpositionen der Arbeiterwohlfahrt...“

„Durch Leistungskürzungen... wird man der eigentlichen Problemursache Arbeitslosigkeit nicht gerecht.“ (Pressemitteilung der AWO LAG Nordrhein-Westfalen vom 19. 05. 06)

Erstaunliche Erkenntnisse, da der Arbeitgeberverband gerade mit den geforderten Absenkungen einen massiven Angriff auf die Beschäftigten der AWO startet.

Zu guter Letzt: „Bei jeder Schweinerei, ist die AWO dabei?“ (Vorstand des Bundesjugendwerkes der AWO)

AWO NR. 6 – APRIL 2006

AWO legt Tarifvertragsentwurf vor – Rückfall in den Frühkapitalismus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der AWO-Arbeitgeberverband Deutschland e. V. hat einen Tarifvertragsentwurf entwickelt, dessen wesentliche Kernpunkte wir den zur Zeit gültigen Tarifverträgen der AWO gegenüberstellen.

Es wird deutlich, was der Arbeitgeberverband will: Absenkungen in einem Ausmaß, die einem Verband, der überall Sozialdumping anprangert, unwürdig sind.

AWO Entwurf	Zur Zeit gültiger Tarifvertrag	Auswirkungen
Arbeitszeit: 42 Std. wöchentlich Verpflichtung zu geteilten Diensten Überstunden: erst nach Ablauf eines Jahres (kann sogar noch verlängert werden) Kein Ersatzruhetag für geleistete Arbeit an Feiertagen Sonntagsarbeit: 10 freie Sonntage Arbeitsbefreiung: insgesamt nur noch maximal 4 Tage	38,5 Std. West bzw. 40 Std. Ost nicht geregelt nach Ablauf der darauf folgenden Woche bzw. nach 4 Wochen Freizeitausgleich und/oder Zeitzuschläge mind. 26 freie Sonntage z. Z. maximal 6 Tage zuzüglich Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Kindern jeweils bis zu 4 Tagen. Freistellung für Tarifverhandlungen ohne zeitliche Begrenzung. Sitzungen für gewählte Gewerkschaftsvertreter/-innen bis zu 14 Tage	9,1% bzw. 5,2% längere Arbeitszeit Mehrfache An- und Abfahrt Überstunden praktisch zuschlagsfrei Verstoß gegen § 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz mind. 16 freie Sonntage fallen weg Wegfall von bis zu 20 freien Tagen
Wegfall Schicht- und Wechselschichtzulagen Kein Zusatzurlaub für Nachtarbeit Erholungsurlaub: 27 Tage für alle Keine Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	102,26 €; 46,02 €; 35,79 € monatlich pro 130 geleistete Nachtarbeitsstunden 1 Urlaubstag (max. 5 Arbeitstage) 27, 29, 30 Tage je nach Alter Zwischen 25% und 35% bzw. 1,28 €	Wegfall der entsprechenden Zulagen (bis zu 1.227,12 € jährlich) bis zu 5 Tage zusätzlicher Arbeit Verschlechterung für alle über 30-Jährigen z. B.: bei 40 Nachtarbeitsstunden 51,20 €, bei 16 Sonntagsarbeitsstunden 52,00 € und 8 Feiertagsstunden, 36,40 € Verlust. Gesamt 139,60 € monatlich.



AWO Entwurf	Zur Zeit gültiger Tarifvertrag	Auswirkungen
Kein Urlaubsgeld Keine Zuwendung (Weihnachtsgeld) Keine Vermögenswirksamen Leistungen Keine zusätzliche Altersversorgung Bei Arbeitsunfähigkeit Vorlage der Bescheinigung bereits am folgenden Arbeitstag. Entgeltfortzahlung nach Gesetz Kündigungsfristen: Gesetzliche Regelung, Zeiten vor dem 25. Lebensjahr werden nicht berücksichtigt. (immer zum Monatsende)	332,34 € bzw. 255,65 € zur Zeit 82,14 % 6,65 € bzw. 13,29 € pro Monat Eigenständige tarifliche Regelung Ab dem 4. Arbeitstag 6 Wochen Lohnfortzahlung, danach Zuschuss je nach Beschäftigungszeit bis zu 26 Wochen. Fast durchgängig zum Quartalsende	Wegfall Wegfall Verlust Erhebliche Einkommensverluste im Alter z. Z. ab der 7. Woche Wegfall des Zuschusses Kürzere Fristen, weniger Sicherheit

Dies sind nur die wesentlichsten Verschlechterungen. Weiterhin gibt es eine Vielzahl von Regelungen, die hier nicht im Detail dargestellt werden können. Insbesondere die Arbeitszeitregelungen und Definitionen sind teilweise nicht gesetzeskonform bzw. unpraktikabel.

Die AWO begibt sich mit diesem „Angebot“ genau auf den Weg des Unterbietungswettbewerbs, den sie sonst immer vehement verurteilt.

Die AWO Bundestarifkommission hat unmissverständlich klargestellt, dass das vorgelegte „AWO Papier“ nicht Verhandlungsgrundlage sein kann, sondern nur der TVÖD.

Die erste Verhandlungsrunde fand am 24./25. April 2006 statt.

Hierüber werden wir umgehend informieren.

„Wir bestimmen – vor unserem geschichtlichen Hintergrund als Teil der Arbeiterbewegung – unser Handeln durch die Werte des freiheitlich-demokratischen Sozialismus: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.“
 (Auszug aus dem Grundsatzprogramm der AWO, Stand: November 2005)

Beitrittserklärung

ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnr. _____

PLZ _____ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r

Beamter/in DO-Angestellte/r

Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit

Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.

Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____

Schüler/in-Student/in bis (ohne Arbeitseinkommen) _____

Praktikant/in bis _____

Altersteilzeit bis _____

Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ _____ Ort _____

Personalnummer im Betrieb _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
 Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufs-jahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____

Chronik der Auseinandersetzung zum Ortszuschlag bei AWO

Worum geht es?

AWO-Beschäftigte, die nach den Kr-Tabellen oder nach Vergütungsgruppen für Angestellte entlohnt werden, erhalten neben der Grundvergütung u. a. den sog. Ortszuschlag. Dabei wird der Unterschiedsbetrag zwischen der Stufe 1 (ledig) und der Stufe 2 (verheiratet) immer dann halbiert, wenn der Ehegatte des/der AWO-Beschäftigten nach BAT oder einem Tarifwerk mit ähnlicher Struktur vergütet wird und dort ebenfalls Anspruch auf diese Ortszuschlagsstufe hat.

Alle anderen verheirateten AWO-Beschäftigten, deren Ehepartner unter Tarifverträge mit einer anderen Struktur fallen, haben Anspruch auf die volle Höhe des Ortszuschla-

ges. Dies gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen, deren Ehegatten nun seit Herbst 2005 unter den TVöD fallen, da dieser Tarifvertrag nur noch eine Gesamtvergütung kennt und keine Unterteilung in Grundgehalt, Ortszuschlag und allgemeiner Zulage vornimmt.

Damit hat sich bei der AWO der Kreis derjenigen, die jetzt einen Anspruch auf den vollen Ortszuschlag haben, erweitert. Dies nahm und nimmt die AWO zum Anlass, neue Regelungen zum Ortszuschlag mit uns tarifieren zu wollen. Dabei legt die AWO allerdings ein sehr fragwürdiges Verhandlungsgebaren an den Tag. Einzelheiten hierzu belegt die nachfolgende Chronik.

Chronik

Juli 2005:

Sondierung zu Tarifverhandlungen in Köln

- Thema u. a. Problem Ortszuschlag nach Einführung des TVöD
- gemeinsame Vorlage zur Klärung des Problems erarbeitet (Halbierung des Ortszuschlages gilt auch, wenn Ehegatte unter TVöD fällt)
- Prüfung verabredet, da unklar war, ob in die Vergütungstabellen des TVöD Ortszuschlagstufe 2 einbezogen wurde
- Ziel: Erhalt des status quo
- einstimmiger Beschluss beider Seiten (= „Kölner Erklärung“)



23.09.05:

Vorschlag des Arbeitgeberverband AWO Deutschland (AGV) zur Regelung der Problematik

Inhalt: Halbierung der Ortszuschlagsstufe 2, wenn Ehegatte nach TVöD oder ähnlichem TV vergütet wird

24./25. 10. 05:

Tarifkommissionssitzung in Berlin

- Feststellung, dass Rechtsanspruch auf vollen Ortszuschlag Stufe 2 besteht, wenn Ehepartner unter TVöD fällt

27. 10. 05:

Schreiben von ver.di an AGV

- Vorschlag, Thema Ortszuschlag in nächster Verhandlung (Dezember '05) zu beraten

14.11.05:

Schreiben AGV an ver.di

- Ablehnung der inhaltlichen Verhandlung der Thematik des Ortszuschlags
- Verweis auf Erhalt des status quo (s. Köln)

08./09. 12. 05:

Tarifverhandlung

- Forderung des AGV, Verknüpfung von Lohn- und Gehaltstarifverträgen mit Ortszuschlagsregelung
- ver.di verweist auf Gespräche zur Lösung verschiedener Probleme im TVöD zwischen Tarifparteien
- Vorschlag an Bundestarifkommission ver.di, „Kölner Regelung“ auf der nächsten Beratung (Januar '06) zuzustimmen
- verbindliche Rückmeldung am 19.01.06

13.01.06:

Schreiben des AGV an ver.di

- „Ortszuschlagshalbierung“ als Bedingung für Wiederinkraftsetzen der Lohn- und Gehaltstarifverträge bis Ende 2006
- Forderung der Halbierung der Ortszuschlagsstufen 3 und folgende (kinderbezogene OZ-Stufen)

18./19.01.06:

Beratung der Bundestarifkommission

- Feststellung, dass keine Änderung im TVöD erfolgt ist
- AGV hat Absprache verlassen und erweiterte Forderungen aufgestellt
- Bestätigung auf Nachfrage bei AGV, ob Vorschlag (Halbierung kinderbezogene OZ-Stufen) richtig verstanden wurde
- somit Wegfall der Verhandlungsvorlage
- Beschluss: Ablehnung einer Verschlechterung der Ortszuschlagsregelung

19.01.06 nach Ende der Beratung:

Telefonat ver.di – AGV

- Information des AGV über Beschluss
- AGV nimmt Halbierung der kinderbezogenen OZ-Stufen zurück

26.01.06:

Telefonat AGV – ver.di

- Absage des Treffens der gemeinsamen Arbeitsgruppen beider Tarifkommissionen am 02./03.02.06 durch den AGV

Bewertung

Die Bundestarifkommission der Arbeiterwohl-fahrt sieht in der Verfahrensweise des AGV AWO Deutschland einen groben Verstoß gegen die Prinzipien der vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit. Derart kurzfristig erweiterte Forderungen dem Verhandlungspartner vorzulegen, bedeutet eine enorme Belastung der Verhandlungen. Die Bundestarifkommission ist nicht bereit, derartige Vorgehensweisen zu tolerieren.

Wenn der Arbeitgeberverband an einer Änderung des Themas Ortszuschlag interessiert ist, so bietet ver.di erneut an, den Tarifvertrag Soziale Dienste bzw. einen Struktur-Tarifvertrag für die AWO auf der Grundlage des TVöD zu verhandeln.

Keine Änderungen beim Ortszuschlag

Neuer Tarifvertrag zur Altersteilzeit vereinbart

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die AWO-Bundestarifkommission hatte am 18.01.2006 über eine Änderung der Regelungen zum Ortszuschlag zu entscheiden. Sie hat die Änderungen abgelehnt.

Insbesondere deswegen, weil die AWO – entgegen dem beidseitig vereinbarten Verhandlungsstand – kurzfristig, am 13.01.2006, zusätzlich eine Halbierung der Kinderzuschläge gefordert hat.

Diese Problematik soll in den Verhandlungen zu einem Tarifvertrag Soziale Dienste bzw. zu einem AWO-Tarifvertrag thematisiert werden.

Konkret bedeutet das:

- ➔ Auch AWO-Beschäftigte, deren Ehegatten bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) anwendet, haben Anspruch auf den vollen Ortszuschlag der Stufe 2.
- ➔ Deshalb sollten die Beschäftigten, die die Voraussetzungen erfüllen, bis spätestens zum 31.03.2006 rückwirkend ab Oktober 2005 ihren Anspruch auf den vollen Ortszuschlag geltend machen.
- ➔ Da die AWO das Wiederinkraftsetzen der Vergütungs- und Lohntarifverträge und eine Regelung zum Ortszuschlag miteinander verknüpft hat, werden demzufolge die Vergütungs- und

Lohntarifverträge nicht wieder in Kraft gesetzt. Sie befinden sich somit in der Nachwirkung.

- ➔ Die gleiche Wirkung wäre zum 01.01.2007 eingetreten, da die AWO sämtliche Tarifverträge zum 31.12.2006 gekündigt hat.

Außerdem wurde einem neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit zugestimmt. Er orientiert sich im wesentlichen an den gesetzlichen Neuregelungen seit dem 01.07.2004. Das bedeutet insbesondere:

- ➔ dass die Zuwendung und das Urlaubsgeld gezwölfelt werden und somit monatlich anteilig gezahlt werden
- ➔ die Altersteilzeit kann wahlweise im Blockmodell oder als Teilzeit genommen werden
- ➔ einen verbindlichen Anspruch auf Altersteilzeit haben zukünftig nur noch Beschäftigte, die bis zum 31.12.2007 das 60. Lebensjahr vollenden. Ab dem 01.01.2008 ist der Rechtsanspruch in eine Kann-Regelung umgewandelt worden.



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

AWO hat Satzungs- änderung beschlossen

Konsequenzen für die Beschäftigten

Auf einem außerordentlichen Bundeskongress am 19.11.2005 hat die Arbeiterwohlfahrt beschlossen, ihre Satzung zu ändern.

Ziel der Satzungsänderung war, die Zuständigkeit des Bundesausschusses für Tarifangelegenheiten faktisch auf jede einzelne AWO-Gliederung zurückzuübertragen.

Parallel hierzu werden die AWO-Arbeitgeber aufgefordert, Mitglied des AWO Arbeitgeberverbandes Deutschland zu werden.

Dieser Arbeitgeberverband wird, mit Eintragung in das Vereinsregister, alleine zuständig sein für alle Tarifangelegenheiten der Arbeiterwohlfahrt. Voraussetzung für die Tarifbindung ist die Mitgliedschaft des jeweiligen AWO-Arbeitgebers in diesem Verband.

➔ **Alle anderen, die nicht Mitglied sind, werden zukünftig ihre Tarifarbeit selber regeln müssen.**

Die Eintragung in das Vereinsregister wird aller Voraussicht nach im Januar erfolgen.

Auf der Konferenz wurde ebenfalls beschlossen, sämtliche mit ver.di abgeschlossenen Tarifverträge zum 31.12.2006 zu kündigen.

Sollte es zu keinem trägerübergreifenden Tarifvertrag „Soziale Dienste“ kommen, will die AWO einen so genannten „Strukturtarifvertrag“ mit ver.di verhandeln. Verhandlungsgrundlage soll der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst sein. Das beinhaltet auch die Vereinbarung von Einmalzahlungen für die Jahre 2005, 2006 und 2007 im Rahmen der Verhandlungen des Gesamt-Paketes (Mantelbestimmungen, Arbeitszeit, Entgelt).

Vorsorglich wurde die Bildung von Arbeitsgruppen vereinbart, die sich mit den möglichen Inhalten eines Strukturtarifvertrages beschäftigen.

Wir werden über die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppen zeitnah unterrichten.

Sehr geehrte Delegierte der AWO Sonderkonferenz!

Sie sind hier zusammengekommen, um über eine Änderung der Satzung und des Statuts der Arbeiterwohlfahrt zu diskutieren und abzustimmen. Diese Entscheidung ist mit erheblichen Auswirkungen auf die Beschäftigten der AWO verbunden.

Wir wollen Ihnen hiermit aus unserer Sicht erläutern, welche Bedenken und Befürchtungen wir in diesem Zusammenhang hegen.

Sollte die vorgeschlagene Satzungsänderung tatsächlich vollzogen werden, ist jede AWO Untergliederung (jeder Verein) Tarifvertragspartei im Sinne des Tarifvertragsgesetzes und könnte eigenständig Tarifverhandlungen führen.

Durch die Gründung des AWO Arbeitgeberverbandes Deutschland ist jedoch die Möglichkeit geschaffen worden, dort Mitglied zu werden und somit die Tarifhoheit quasi zu delegieren. Diese Mitgliedschaft ist jedoch freiwillig und kann nicht erzwungen werden.

Unabhängig von den vielen juristischen und arbeitsrechtlichen Problemen, die eine Satzungsänderung mit sich bringen würde, gäbe es unseres Erachtens auch verbandspolitische Verwerfungen.

Einheitliche Arbeitsbedingungen für alle AWO Beschäftigten würden verdrängt durch individuelle, „kleinstaatliche“ Regelungen, die auch die Gefahr von betrieblichen Auseinandersetzungen mit sich bringen könnten.

Die Solidarität innerhalb der Arbeiterwohlfahrt könnte, zumindest was die Beschäftigten betrifft, nicht unerheblichen Schaden nehmen.

Uns ist klar, dass weitere Ausgründungen in GmbH'en durch ein Beibehalten der alten Satzung nicht verhindert werden.

Bedenken Sie bitte jedoch, dass eine Änderung der Satzung mit dem Ziel der faktischen Tarifflicht den Arbeitnehmer/innen der Arbeiterwohlfahrt nur sehr schwer zu vermitteln wäre.

Weiterhin ist uns völlig unverständlich, wieso die Übergangstarifverträge zum 31.12.2006 gekündigt werden sollen. Dies insbesondere unter dem Aspekt, dass noch keine inhaltlichen Verhandlungen über einen Reformtarifvertrag bzw. einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“ stattgefunden haben.

In der heutigen Zeit, wo Tarifflicht und der Abbau von Arbeitnehmerrechten scheinbar zum guten Ton gehören, wäre die Satzungsänderung ein Signal, das nicht den Grundwerten der Arbeiterwohlfahrt entspräche.

Bitte bedenken Sie das alles bei Ihrer heutigen Entscheidung!



A W O N R . 2 – M Ä R Z 2 0 0 5

Forderung zur Lohn- und Gehaltsrunde 2005/2006 beschlossen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ver.di hat die AWO-Lohn- und Gehaltstarifverträge Nr. 33 zum BMT-AW II und Nr. 8 zum BMT-AW-O fristgerecht zum 31. 1. 2005 gekündigt.

Die Beschäftigten der AWO müssen an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben.

Führende Wirtschaftsfachleute halten eine Einkommenssteigerung von 2–3 % für volkswirtschaftlich vertretbar.

An dieser Einschätzung unabhängiger Experten orientiert sich die Forderung der AWO-Tarifkommission:

■ **Für das Tarifgebiet West:**
je 2,5% für die Jahre 2005 und 2006.
Laufzeit bis 31. 12. 2006

■ **Für das Tarifgebiet Ost:**
Hier soll es eine Erhöhung des Bemessungssatzes beginnend mit einem Bemessungssatz von 92,11 % ab dem 1. 2. 2005 und dann jeweils ab dem 1. 1. eines jeden Jahres um jährlich weitere 1% bis zum 31. 12. 2012 sowie eine endgültige Angleichung auf 100% bis spätestens zum 31. 12. 2013 geben.

→ Die Kolleginnen und Kollegen nehmen also an der Einkommensentwicklung des Tarifgebietes West teil und sollen das West-Niveau am 31.12. 2013 erreichen, so dass es ab 1. 1. 2014 keinen Unterschied mehr zwischen Ost und West geben soll!

Der Arbeitgeberseite liegt diese Forderung bereits vor.

Die erste Verhandlungsrunde findet am 20. 4. 2005 in Berlin statt.

ver.di wird zeitnah über die Ergebnisse informieren.

ver.di

*Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

ver.di Informiert

Die AWO hat angekündigt, möglicherweise die Tarifverträge zu kündigen! Welche Folgen hat das für ver.di-Mitglieder?

Eine Bemerkung vorweg:

Die Vergütungs- und Lohnverträge Nr. 33 zum BMT-AW II bzw. Nr. 8 zum BMT AW-O können frühestens zum 31.01.2005 gekündigt werden!

Wenn die AWO androht, Tarifverträge zu kündigen, kann es sich dann in erster Linie nur um folgende handeln:

1. Der Manteltarifvertrag – enthält u.a. die Regelung zur Zuwendung (Weihnachtsgeld)
2. Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld
3. Tarifvertrag über die Gewährung von Zulagen
4. Zusatztarifvertrag zum Bundes-Manteltarifvertrag (Höhe der Zuwendung)

Zunächst gilt in jedem Fall das Tarifvertragsgesetz, nämlich § 4:

§ 4 Wirkung der Rechtsnormen

(4)

(5) Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. (*Auszug aus dem Tarifvertragsgesetz*)

Die Kündigung hat also nichts mit dem individuellen Arbeitsvertrag zu tun. Der Tarifvertrag gilt weiter. (siehe oben)

Dies bedeutet, dass ver.di-Mitglieder auch weiterhin einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus den Tarifverträgen in der Fassung haben, welche zum Ende der Kündigungsfrist Gültigkeit besaßen.

Wer also innerhalb dieser Zeit ver.di Mitglied wird, sichert sich seine Ansprüche! Durch die Kündigung des BMT-AW II bzw. BMT-AW O oder der anderen Tarifverträge ist das Eingehen eines neuen Arbeitsvertrages nicht erforderlich!

Also in keinem Fall einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben!

Im Falle von Problemen in dieser Angelegenheit erhalten ver.di-Mitglieder und diejenigen, die es werden wollen, bei ihrem zuständigen ver.di-Bezirk Beratung und Hilfe.

Es lohnt sich also in der ver.di Mitglied zu sein.



INFO
im August 2004

Tarifstreit AWO ./. ver.di

Eine Information
für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
In der Arbeiterwohlfahrt

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Freundinnen und Freunde der AWO,

die Arbeitsgerichte in der Bundesrepublik haben es derzeit mit einer Vielzahl von streitigen Fällen zu tun. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klagen, ausgelöst durch einen ver.di-Vorstoß, auf die Auszahlung einer 100 %-igen Weihnachtsgeldzuwendung. Es ist nicht abzusehen, ob sich all diese gerichtlichen Auseinandersetzungen aufhalten, geschweige denn stoppen lassen.

Die Hintergründe der gerichtsanhängigen Streitpunkte werden von ver.di mit publizistischem Getöse und markigen Flugblättern begleitet. Nicht in allen Fällen und bei allen Formulierungen wandelt man dabei auf dem Pfad der Wahrheitsfindung. Uns ist jetzt daran gelegen, unsere Sicht der Dinge offen anzusprechen, Gerüchten zu begegnen und den Ernst der Lage zu beschreiben. Dies geschieht im Namen aller derjenigen Kolleginnen und Kollegen, die gleich auf welcher Ebene der verbandlichen Organisation, Verantwortung tragen für die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die wirtschaftliche Stabilität und Entwicklung der Dienstleistungsunternehmen.

- In der Tarifgeschichte der Vertragsparteien AWO – ÖTV/ver.di war es über Jahrzehnte hinweg – einfach gesagt – usus, dass die AWO und die Gewerkschaften sich auf die Übernahme der Abschlüsse im Öffentlichen Dienst verständigen konnten, insbesondere was die Lohn- und Gehaltstarifabschlüsse anbelangte.
- Diese Art von Automatismus war in den letzten 10-15 Jahren für die AWO betriebswirtschaftlich nicht mehr zu vertreten. Die massiven Veränderungen am Sozialmarkt, der Umbau und die Neustrukturierung rahmenrechtlicher Gesetzgebung (auch als Konsequenz europäischer Richtlinien) und die Veränderungen im Öffentlichen Dienst selbst, die einen zwingenden Einfluss auf die öffentlich refinanzierten Dienstleistungen durch das sogenannte Besserstellungsverbot haben, mussten deshalb auch ihren Niederschlag in den jeweils anstehenden Tarifverhandlungen finden.
- Es ist nicht so, dass es dafür nicht auch eine Einsichtsfähigkeit beim Tarifpartner gegeben hätte. Es sei daran erinnert, dass die im Öffentlichen Dienst vereinbarte Absenkung der Weihnachtsgeldzuwendung seit 1993 auch in die Tarifverträge mit der AWO übernommen wurde, so auch im Änderungstarifvertrag vom 31.10. 2001. In einem Schreiben vom 07.11.2002 ging die Gewerkschaft ver.di selbst davon aus, dass der im Öffentlichen Dienst erzielte Tarifabschluss von der AWO übernommen werde. Ein Fakt, der nun in der aktuellen Auseinandersetzung eine

wichtige Rolle spielt und noch zu erklären sein wird.

Insgesamt gesehen sind jedoch die AWO-Arbeitgeber mit den Hinweisen auf die einschneidenden mittel- bis langfristig einsetzenden Konsequenzen als Folge eines Scheiterns von Reformtarifverhandlungen auf relativ taube Ohren gestossen. Diese Folgen hießen Personalabbau und Flucht aus den Tarifverträgen durch Ausgliederung von betrieblichen Einheiten.

- Gerade dieser Ausweg führte dann - nach einer viel zu langen Denkpause bei der Gewerkschaftsseite - immerhin zu der Einsicht, im Oktober 2001 in den Prozess von Verhandlungen über einen Reformtarifvertrag einzutreten. Den Kolleginnen und Kollegen bei der Gewerkschaften war bewusst, dass die Wohlfahrt, resp. die AWO, nicht länger das tarifliche Reserverad des Öffentlichen Dienstes war, sondern ein eigenständiger Wirtschaftssektor.
- Beide Seiten erzielten Einverständnis darüber, dass nur eine Modernisierung, insbesondere im Manteltarifvertrag, die Zukunftsfähigkeit der AWO sichern könne.
- Tatsächlich – und das listet ver.di in einem Flugblatt selbst auf – waren die Kardinalpunkte bei den Forderungen der Gewerkschaft u.a. eine attraktivere Tarifgestaltung für Berufseinsteiger, die Rückkehr ausgegliederter Betriebseinheiten, der Erhalt des Bundesmanteltarifvertrages auf hohem Niveau. Forderungen, die völlig ausblendeten, dass sich bereits mit Beginn der 90-er Jahre eine Finanzkrise der Öffentlichen Haushalte angekündigt und verschärft hatte, die zu raschen und schmerzhaften Kürzungen bei den freiwilligen und später bei gesetzlichen öffentlichen Leistungen führte. Davon auch betroffen: die AWO. Noch höhere Personal- und Betriebskosten, für die es keine Refinanzierungsoption gab, hätten also wie der abgesägte Ast gewirkt, auf dem die AWO zuvor noch gesessen hatte. Substanzverluste und Wettbewerbsunfähigkeit wären die Folge gewesen.
- Im November 2003 brach die Verhandlungskommission von ver.di die Reformtarifverhandlungen ab.
- Nach allen Abwägungen und angesichts der weiteren Gefahr von Arbeitsplatzabbau und verstärkter Tariffucht kündigte die AWO im Dezember letztlich alle Tarifverträge mit Ausnahme des Lohn- und Gehaltstarifs.
- Es ist angesichts des Mitgliederschwundes bei den Gewerkschaften nachvollziehbar, aber es zeigt auch die geschmäckerliche Dimension, dass ver.di im Nachgang der Kündigung behauptete, nur für die ver.di-angehörigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe sich in der Kündigungswirkung nach dem 31.03.2004 nichts geändert. In Wirklichkeit fällt eine Mitgliedschaft bei ver.di insoweit nicht ins Gewicht, da für alle Beschäftigten auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die Gleichstellung mit Nichtgewerkschaftsmitgliedern vereinbart wurde.

Die Sache mit dem Weihnachtsgeld

Eine Beschwerde, die niemanden freuen wird. Wir wollen den Sachverhalt erklären, aber mit einer Ausnahme nicht kommentieren, da er Gegenstand von laufenden Rechtsstreitigkeiten ist. Ver.di wünscht sich in einem Flugblatt, dass ‚die AWO nervös reagiere‘. Die AWO ist es nicht, aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verunsichert, denn sie wissen, dass viele Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen und zwar ganz unabhängig davon, ob Mann und Frau ver.di-organisiert sind oder nicht.

Die Wahrheit nach vorne...

- In der gemeinsam unterzeichneten Tarifeinigung vom 18.02.2003 ist festgehalten, dass „die Zuwendung“ (gemeint ist das Weihnachtsgeld) ‚bis zum 31.01.2005 eingefroren bleibt, vorbehaltlich einer Regelung zum Reform-TV“.
- Dass diese beiderseits schriftlich vereinbarte Tarifeinigung nicht in die Ausfertigung des Tarifvertrages übernommen wurde, ist zwar auch richtig, ändert aber nichts daran, dass die AWO

die Gültigkeit dieser willentlichen Erklärung und wissentlich unterschriebenen Tarifeinigung nun gerichtlich geltend macht. Wozu sind eigentlich Verhandlungen da?

In aller Deutlichkeit: Gerüchte, Behauptungen, Verunsicherungsparolen, die AWO habe von einer diesbezüglichen gerichtlichen Klärung Abstand genommen, sind falsch und haben keinerlei Grundlage.

Die AWO ist der Überzeugung, dass eine schriftliche Tarifeinigung das Papier wert sein muss, auf dem sie steht.

Deshalb hat die AWO nun ein weiteres Verfahren angestrengt, in dem bei ver.di Schadensersatzforderungen geltend gemacht werden.

Die Welt der Wirtschaft um uns herum demonstriert nahezu täglich, zu welchen Übereinkünften man kommen kann, mit dem Ziel des Erhalts von Arbeitsplätzen und zur Stabilität der Unternehmungen. Wir können Kindertagesstätten und Pflegeheime nicht in Billiglohnländer verlegen und halten auch vieles an diesem neuen methodischen Druck für instinktiv und fragwürdig. Gerade deshalb kommt es für alle, die hierzulande und nur hier wirtschaftliche Verantwortung tragen darauf an, Augenmaß zu bewahren und Einsichten zu vermehren.

Mit freundlichen Grüßen

Rainer Brückers
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
AWO-Bundesverband, Bonn, e.V.

J U N I 2 0 0 4

Am Anfang war der Tarifvertrag . . .

1930

Erster Manteltarifvertrag zwischen Gewerkschaft und der AWO (initiiert und unterschrieben auch von Marie Juchacz, der Mitbegründerin der AWO)

02. November 1954

Erster Manteltarifvertrag sowie Lohn- und Gehaltsregelungen zwischen AWO und ÖTV

In den Jahren 1973–1976

Regelmäßige Abschlüsse von Tarifverträgen analog des BAT (öffentlicher Dienst)

01. November 1977

Der Bundesmanteltarifvertrag (BMT-AW II) tritt in Kraft. Weiterhin Übernahme der Abschlüsse BAT

25. März 1991

Abschluss BMT-AW-O (Ost)

seit 1999 bis 2003

AWO verweigert Übernahme der Tarifabschlüsse öffentlicher Dienst, zunächst im Osten, dann auch Abstriche im Westen

Oktober 2001

Beginn der Verhandlungen über einen Reformtarifvertrag mit der AWO!

ÖTV und AWO waren sich darüber einig, dass der Tarifvertrag das bestehende Tarifniveau halten sollte. Beabsichtigt war die Modernisierung des BMT-AW II bzw. BMT-AW-O:

- Unter anderem attraktivere Tarifgestaltung für Berufseinsteiger in soziale Berufe,
- Verhinderung von Ausgliederung/Tariffucht,
- Rückkehr bereits ausgegliederter AWO-GmbH'en unter das Dach des Reformtarifvertrages,
- Erhalt des Bundestarifvertrages in Ost und West!

20./21. November 2003

Die AWO versucht, ver.di mit der Androhung der Kündigung des Bundestarifvertrages zu Zugeständnissen bei den Verhandlungen über den Reformtarifvertrag unter Druck zu setzen. Insbesondere wollte die AWO massive Tarifabsenkungen und schlechtere Arbeitsbedingungen erzwingen.

12. Dezember 2003

Die AWO kündigt die Tarifverträge mit ver.di zum 31.03.2004.

01. April 2004

Neue Mitarbeiter bekommen in vielen Einrichtungen Arbeitsverträge mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen vorgelegt.

- Gute soziale Arbeit braucht gerechten Lohn
- Schluss mit dem sozialen Abstieg für AWO-Beschäftigte
- Für ein gelebtes Leitbild der AWO – für eine gerechte und soziale Gesellschaft
- Verlässliche Arbeitsbedingungen durch einen Tarifvertrag für alle Einrichtungen der AWO



Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Reformtarifverhandlungen abgebrochen

Nach der Erklärung der Arbeiterwohlfahrt (AWO) zu Beginn der Tarifverhandlungen am 20./21. November 2003 in Bonn, den bisherigen Konsens der Kostenneutralität aufgeben und über Absenkungen tarifvertraglicher Niveaus verhandeln zu wollen, hat unsere Verhandlungskommission die Reformtarifverhandlungen abgebrochen. Wir haben erklärt, dass wir ohne entsprechende Beschlüsse der Tarifkommission kein Mandat für Absenkungsverhandlungen hätten und vorgeschlagen, zur Vorbereitung der Diskussion in unserer Tarifkommission lediglich Verhandlungsmöglichkeiten und -positionen zu sondieren. Die Tarifkommission wird für den 15. Januar 2004 eingeladen.

Zu Beginn habe wir für die Fortsetzung der Verhandlungen folgende Punkte vorgetragen und dazu Vorschläge angekündigt:

1. Familienbezogene Gehaltsbestandteile
2. Krankengeldzuschuss
3. Beschäftigungszeiten bei Vorarbeitgebern/Kündigungsfristen
4. Kündigungsregelungen für befristete Beschäftigte
5. Sonderzahlung
6. Entgelttabelle/Anrechnung von Erfahrungszeiten
7. Urlaub
8. Zeitzuschläge

In der Erwiderung erklärte die AWO, dass sie wegen des massiven Wegbrechens der Refinanzierungsbedingungen von dem bisherigen Konsens der Kostenneutralität für die Reformtarifverhandlungen abrücken müsse. Es gehe ihr nun darum, deutliche Absenkungen zu erreichen. Dies werde man sowohl in die Verhandlungen zu den noch offenen Punkten einbringen als auch bisher erreichte Verhandlungskompromisse unter diesem Aspekt in Frage stellen.

Deutlich wurde letzteres an der Arbeitszeitfrage. Die AWO hat hierzu ihren alten Textvorschlag für eine Jahresarbeitszeit mit den entsprechenden Folgen für Arbeitszeit- und Dienstplanregelung wieder eingebracht: Vereinbarung einer 5-Tage-Woche im Grundsatz möglich, aber Option für 6-Tage-Woche für alle dienstplangeregelten Bereiche; Schichtarbeit ist Regelarbeitszeit und wird über die Vergütung bezahlt, d. h. die entsprechenden Sonderregelungen entfallen; Wegfall der Überstundenzuschläge durch die Jahresarbeitszeitregelung.

Bezogen auf das Weihnachts- und das Urlaubsgeld schlägt die AWO vor, 40 % (zahlbar im November/Dezember des lfd. Jahres) als garantierte Zahlung zu vereinbaren und je 20 % abhängig zu machen vom Betriebs- und Unternehmensergebnis. Dies Beträge sind zahlbar bis zum 30.06. des Folgejahres.

Wir haben daraufhin erklärt, dass durch die Infragestellung der Kostenneutralität durch die AWO nunmehr die bisherige Geschäftsgrundlage zur Weiterverhandlung eines Reformtarifvertrages entfallen sei. Ver.di hätte kein Mandat, auf dieser Basis die Reformtarifverhandlungen fortzuführen. Darüber müsse nun die Tarifkommission entscheiden.

Zur Vorbereitung der entsprechenden Diskussion haben wir vorgeschlagen, in Sondierungsgespräche über die von uns vorgetragenen Punkte einzutreten auf der Basis der bisher in den Reformverhandlungen erreichten Stände.

Nach interner Beratung erklärte die AWO sich damit einverstanden.

In der Sondierung wurde deutlich, dass es bei den Punkten Anrechnung von Beschäftigungszeiten bei Vorarbeitgebern im Zusammenhang mit Kündigungsfristen, Kündigungsregelungen für Fristverträger und Struktur der Entgelttabelle im Zusammenhang mit Anrechnung von Erfahrungszeiten bei anderen Arbeitgebern weitgehende Übereinstimmung gibt. In den Fragen der familienbezogenen Gehaltsbestandteile und des Krankengeldzuschusses könnte es im Rahmen von Kompensationen Einigung geben. Weit auseinander liegen die Positionen in den Punkten Arbeitszeit, Sonderzahlung und Urlaub. Zur Arbeitszeit haben wir deutlich gemacht, dass die von der AWO vorgeschlagene Jahresarbeitszeit für uns nicht in Frage kommt und sie aufgefordert, ihre Veränderungsforderungen gegenüber dem erzielten Verhandlungskompromiss zu formulieren. Zur Sonderzahlung haben wir deutlich gemacht, dass für uns neben der Höhe des Sockelbetrages wichtig ist, dass weitere Beträge nur vom Unternehmensergebnis abhängig sein dürfen und nicht vom Betriebsergebnis oder persönlicher Leistung. Die Unternehmensergebnisse müssten überprüfbar sein. Am besten sei dies durch die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen möglich. Dies wurde von der AWO kategorisch abgelehnt. Wir haben sie aufgefordert, ihre Vorstellungen zur Vergabe ertragsabhängiger Sonderzahlungsbestandteile schriftlich vorzulegen und dabei insbesondere deutlich zu machen, wie Überprüfung und Kontrolle vorgelegter Ergebniszahlen gewährleistet werden sollen.

Zur Frage der Urlaubstage und der in diesem Zusammenhang strittigen Regelung des Zusatzurlaubs bei Nacharbeit haben wir angekündigt, einen Alternativvorschlag unter Einbeziehung von Faktorisierungsmöglichkeiten zur bisherigen Regelung vorzulegen.

Auf diesem Stand wurden die Sondierungsgespräche unterbrochen. Beide Seiten haben vereinbart, bis Ende Januar 2004 intern zu klären, ob es auf der erreichten Basis zur Aufnahme von Tarifverhandlungen kommt. Die ver.di-Tarifkommission wird eine Entscheidung hierüber am 15. Januar 2004 treffen.