

AWO ändert Satzung

- **September 2002:**
Der außerordentliche Bundeskongress der AWO beschließt in Aachen bei knapper 2/3 Mehrheit folgende Änderung des Statuts:
„Dies umfasst vor dem Hintergrund des politischen Selbstverständnisses der AWO auch die einheitliche Regelung der tariflichen Rahmenbedingungen der ArbeitnehmerInnen der Gliederungen der Arbeiterwohlfahrt. Dieses Recht kann auch auf Dritte, namentlich auf Vereinigungen zur Förderung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen übertragen werden.“
- **19. November 2005:**
Der außerordentliche Bundeskongress der AWO beschließt in Hannover mit überwältigender Mehrheit, die Tarifhoheit des Bundesverbandes aufzugeben und alle Tarifverträge zu kündigen.



- Bereits im Jahre 1998 hat der AWO-Bundesausschuss die Gründung eines AWO-Arbeitgeberverbandes angeregt, um an Sozialwahlen auf Arbeitgeberseite teilnehmen zu können.
- Vor dem Hintergrund der immer schärfer werdenden Auseinandersetzung im Tarifbereich, aber auch der innerverbandlichen Spannungen, hat der Bundesausschuss nochmals im Jahr 2001 diesen Beschluss bekräftigt.
- Gründung am 17.01.2003 in Bonn
- Bei der Gründung hatte der AGV zwanzig Mitglieder (Verbände und GmbH's) aus dem gesamten Bundesgebiet.
- Mitglieder können werden: Gliederungen der AWO (Ortsvereine, Kreis-, Bezirks- und Landesverbände und sonstige Gliederungen im Sinne des Statutes der Arbeiterwohlfahrt), Kapitalgesellschaften, an denen AWO-Gliederungen beteiligt sind, sowie Korporative Mitglieder der Arbeiterwohlfahrt (unabhängig von der Gliederungsebene und der Rechtsform).
- Es existieren zwei Formen der Mitgliedschaft:
 1. Die Vollmitglieder übertragen die gesamte koalitionspolitische Arbeitgeberbetätigung auf den Arbeitgeberverband. Ihnen stehen die vollen Mitgliedsrechte zu.
 2. Kooperative Mitglieder übertragen ihre koalitionspolitischen Rechte nicht auf den Arbeitgeberverband. Sie wirken nicht bei der Willensbildung der Tarifverträge mit.
- Mitgliedsbeitrag: 1000 € Aufnahmegebühr, 250 € jährlicher Grundbeitrag plus jährlicher variabler Beitrag nach einem Promillesatz von 0,35 der Lohn- und Gehaltssumme.
- Heute vertritt der AGV mehr als 166 Gliederungen und Unternehmen. Diese haben mehr als 100.000 Beschäftigte. Mit etwa 13.000 Beschäftigten hat der AWO-Bezirk Westliches Westfalen das größte Gewicht im AGV. In der Mitgliederversammlung hat ein Mitglied je 1000 € Mitgliedsbeitrag eine Stimme. Ein Mitglied kann seine Stimmen auf ein anderes Mitglied übertragen. Dieses darf jedoch nicht mehr als 15% der Stimmen auf sich vereinigen.

Adresse des



*Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.*

- Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.
Auf den Häfen 30/32
28203 Bremen
Tel.: 04 21 - 79 02 58
Fax: 04 21 - 79 02 36
- Homepage: www.agv-awo.de

Vorstand des



Der Vorstand besteht aus dem/der Vorsitzenden, zwei StellvertreterInnen sowie bis zu 14 BeisitzerInnen

- Vorsitzender: Andreas Johnsen, AWO BV Mittelrhein e.V.
- Stellvertretender Vorsitzender: Dr. Burkhard Schiller, AWO LV Bremen e.V.
- Stellvertretender Vorsitzender: Andreas Niedermaier, AWO BV Oberbayern e.V.
- Andreas Beckmann-Fellgiebel, AWO LV Berlin e.V.
- Ulrike Bittner, AWO KV Ebersberg e.V.
- Markus Bröckmann, AWO BV Pfalz e.V.
- Klaus Dahlmeyer, AWO BV Baden e.V.
- Thomas Elsner, AWO BV Weser-Ems e.V.
- Rifat Fersahoglu-Weber, AWO BV Braunschweig e.V.
- Monika Kather-Mahlmann, AWO BV Westliches Westfalen e.V.
- Christa Kirchhoff, AWO KV Wesel e.V.
- Klaus Kluge, AWO KV Stuttgart e.V.
- Petra Pauli, AWO LV Saarland e.V.
- Dirk Reinke, AWO KV Oberlausitz e.V., AWO AGV Sachsen e.V.
- Anette Schmitt, AWO Soziale Dienstleistungen gGmbH, Ahrensburg
- Randolf Spang, AWO BV Ober- und Mittelfranken e.V.
- Felix Thurow, AWO KV Rhein-Erft e.V.

Verbandsgeschäftsführer: Gero Kettler, Rechtsanwalt aus Bremen

Strategie des



- möglichst viele AWO-Unternehmen zum freiwilligen Eintritt in den AGV bewegen
- ein völlig neues, eigenes Tarifwerk, dass nur noch als „Mantel“ für alle Mitglieder gilt und möglichst keinen Bezug mehr zum alten BMT-AW II oder zum TVöD aufweist
- mehr Flexibilität der Arbeitgeber durch gesonderte Tarifverträge für einzelne Branchen bzw. Sparten, Berufsgruppen und Regionen
- mehr Flexibilität der Beschäftigten z.B. bei den Arbeitszeiten, dem Arbeitsort, den Entlohnungsgrundsätzen
- Vermeidung von Entwicklungen, in denen die Betriebsräte zu „Ersatztarifpartnern“ werden
- Unterstützung für einen Tarifvertrag „Soziale Dienste“ (möglichst unter Beteiligung aller Träger sozialer Einrichtungen), der die Perspektive der Allgemeinverbindlichkeit böte.

Ziele des



- Gleich nach seiner Gründung fragte sich der AGV, ob es nicht sinnvoll wäre, dass der Bundesausschuss die Verhandlungsführung auf den AGV überträgt. Diese Frage ist beantwortet.
- Ziel sei ein Tarifvertrag, der den Anforderungen des sozialen Marktes entsprechen und daher weit unter dem Niveau des bis 2003 verhandelten Reformtarifvertrag liegen müsse. Das Vergütungssystem müsse regionale und branchenspezifische Besonderheiten ebenso berücksichtigen wie die persönliche und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen. Der Tarifvertrag müsse die Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen flexibilisieren. Die Leistung müsse wirtschaftlich angeboten werden, wo und wann sie gebraucht werde. Nur die Anpassung an die Leistungsanforderungen sichere Beschäftigung. Der Tarifvertrag müsse klare und einfache Regelungen beinhalten, die für die Beschäftigten durchschaubar sind und unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand verhindern. Die Umsetzung und dauerhafte Sicherung dieser Ziele gegenüber den Gewerkschaften brauche eine starke, bundesweite Interessenvertretung der AWO-Arbeitgeber: den Arbeitgeberverband.
- Beratung seiner Mitglieder in allen Angelegenheiten der Lohn- und Anstellungsverhältnisse seiner Beschäftigten
- Unterstützung seiner Mitglieder in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten
- Beratung der Mitglieder in Fragen der Mitbestimmung, die entweder durch Gebühren oder den Mitgliedsbeitrag zu finanzieren wären

Tarifwerk des



Erster Entwurf Januar 2006

Der Mantel:

- **Arbeitsverhältnisse**
Befristungen ohne sachlichen Grund bis zur Höchstdauer von 4 Jahren mit bis zu 7 Verlängerungen
 - **Ärztliche Untersuchungen**
auf Veranlassung des Arbeitgebers Untersuchung durch einen Betriebs- oder Vertrauensarzt, ob die Arbeitnehmerin zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit aktuell und dauerhaft in der Lage ist,
Entbindung der Ärzte von der Schweigepflicht im Hinblick auf das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit, deren Dauer sowie der Fähigkeit zur dauerhaften Erbringung der Tätigkeit
 - **Arbeitsunfähigkeit**
Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung spätestens am folgenden Arbeitstag
 - **Versetzung und Verleihung**
per arbeitsvertraglicher Vereinbarung
 - **Nebentätigkeit**
nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des Arbeitgebers
- **Urlaub**
nur noch 27 Arbeitstage für alle,
kein Zusatzurlaub mehr z.B. für Nachtwachen
 - **Arbeitszeiten**
Grundlage: durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich,
Keine Verbindlichkeit mehr für die 5-Tage-Woche, Arbeitszeitkonten,
Überstunden: alle Stunden, die nach 52 Wochen nicht ausgeglichen wurden und über durchschnittlich 42 Std./Woche liegen,
Nachtarbeit: von 23 – 6 Uhr,
kein Ersatzruhetag für Arbeit an auf Werktagen fallenden Feiertagen
 - **Kündigungsfristen**
auf gesetzlicher Grundlage,
Arbeitsverhältnis endet ungeachtet des gesetzlichen Rentenalters schon mit Vollendung des 65. Lebensjahres (zur „Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur“ und „der Aufnahme von jungen Arbeitnehmerinnen in den Unternehmen“)
 - **Ausschlussfrist**
nur noch drei Monate

Tarifwerk des



*Arbeitgeberverband
AWO Deutschland e.V.*

- ∅ **Ortszuschlag**
- ∅ **Urlaubs- und Weihnachtsgeld**
- ∅ **Schichtzulage**
- ∅ **Zeitzuschläge** (außer für ein paar Überstunden einmal im Jahr)
- ∅ **Krankengeldzuschuss**

Vergütung nach Branchen + Berufsgruppen

- **Kenntnisse und Fertigkeiten**

Einstufung nach Punkten gemäß folgender Bewertungsstufen:

- fachliche Einarbeitung und Erfahrung
- abgeschlossene tätigkeitsbezogene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer
- tätigkeitsbezogene abgeschlossene Fachhochschul- oder Hochschul-ausbildung oder umfangreiche, fachliche tätigkeitsbezogene Qualifizierung

- **Verantwortung**

Einstufung nach Punkten gemäß folgender Bewertungsstufen:

- Zuständigkeit für seine Arbeit
- Zuständigkeit auch für die Arbeit anderer Arbeitnehmer im eigenen Arbeitsbereich
- Zuständigkeit auch für die Arbeit anderer Arbeitnehmer in verschiedenen Arbeitsbereichen

- **Selbstständigkeit**

Einstufung nach Punkten gemäß folgender Bewertungsstufen:

- einmalige oder mehrfache Unterweisung
- vorgegebene Arbeitsverfahren
- allgemeine Arbeitsverfahren oder gesetzliche Vorschriften

- **Zusammenarbeit**

Einstufung nach Punkten gemäß folgender Bewertungsstufen:

- erledigt Arbeit allein oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern oder Verständigung mit diesen
- gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern bei kontinuierlicher fachlicher Abstimmung im selben Arbeitsbereich
- gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern, bei kontinuierlicher fachlicher Abstimmung mit anderen Arbeitsbereichen

- **Führung**

Einstufung nach Punkten gemäß folgender Bewertungsstufen:

- führt keinen oder nur einen Arbeitnehmer
- führt mehrere Arbeit-nehmer
- führt mehrere Arbeitnehmer, die selbst mehrere Arbeitnehmer führen