

Regelungen im Übergangstarifvertrag

- **Bedeutung**

Der BMT-AW II mit Zusatztarifvertrag, Zulagentarifvertrag, Zusatztarifvertrag Urlaubsgeld und Tarifvertrag über die Tätigkeitsmerkmale werden durch den Übergangstarifvertrag ersetzt. Dieser wirkt rückwirkend ab 1. April 2004 und soll möglichst innerhalb von zwei Jahren durch einen Reformtarifvertrag ersetzt werden.

- **Kündigungsfristen**

frühestens zum 31.12.2006 möglich.
danach jeweils zum Quartalsende.
Nachwirken wird nach der Kündigung der Übergangstarifvertrag und nicht der BMT-AW II.

- **Geltungsbereich**

Alle verdi-Mitglieder, die nach dem 01.04.2004 zu schlechteren Bedingungen mit neuen Arbeitsverträge eingestellt wurden, fallen unter den Geltungsbereich des Übergangstarifvertrages.
Für Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.04.2004 bestand, gilt der Tarifvertrag rückwirkend ab 01.10.2004
Der Übergangstarifvertrag gilt nicht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 01.04.2004 und dem 22.12 2004 bestand.
Wenn es im öffentlichen Dienst zu neuen tariflichen Regelungen kommt, werden umgehend Verhandlungen aufgenommen (Lohn- und Gehalt, Besserstellungsverbot).

- **Alle Beschäftigten**

Alle nach dem 1. April 2004 Eingestellten werden rückwirkend um eine Lebensaltersstufe niedriger eingruppiert, jedoch nicht niedriger als Stufe 1

Beispiel: Wer in Lebensaltersstufe 4 einzugruppiert gewesen wäre, erhält die Lebensaltersstufe 3.

Für Arbeiterinnen und Arbeiter erfolgt die erstmalige Erhöhung der Lebensaltersstufe nicht bereits nach zwei Jahren, sondern einmalig verzögert um ein Jahr, also erst nach drei Jahren. Danach wieder alle zwei Jahre.

Für vor dem 1.4.2004 Beschäftigten wird in der Zeit zwischen dem 1.1.2005 und dem 31.12.2006 die Anhebung der Lebensaltersstufen bzw. Beschäftigungszeitstufen einmalig um ein Jahr verschoben. Gleiches gilt für nach dem 1.4.2004 Eingestellte, deren Arbeitsvertrag einen eindeutigen Hinweis auf den BMT-AW II enthält.

Beispiel: Wer am 24.3.2005 Geburtstag hat und für den März 2005 somit eine Lebensaltersstufensteigerung fällig wäre, erhält diese Steigerungsstufe erst im März 2006.

Urlaubsgeld wird im bisherigem Umfang gezahlt.

Die Höhe der Weihnachtszuwendung für das Jahr 2004 beträgt 82,14 v.H. der Bemessungsgrundlage, ab 2005 analog des jeweils im Öffentlichen Dienst tarifvertraglich vereinbarten Bemessungssatzes.

Für alle Betriebe, die keine öffentliche Personalkostenbezuschung erfahren wird ein Teil der Zuwendung nach einem bestimmten Verfahren, wie es im Tarifvertrag beschrieben ist, ergebnisabhängig gestellt. Die Zuwendung kann bei einem Bilanzverlust des Betriebes bis zur Vergütungsgruppe III um max. 5% und ab der Vergütungsgruppe II b um max. 10% gekürzt werden. Die Kürzung hätte erstmals im Jahr 2005 erfolgen können. Uns sind bisher jedoch keine Beispiele bekannt geworden, wo für Beschäftigte eines entsprechenden Betriebes Abzüge vom Weihnachtsgeld erfolgt sind.

Bezüglich der Zuwendung für das Jahr 2003 gab es zwischen dem AWO-Bundesverband und ver.di einen Rechtsstreit. Die AWO hat den Rechtsstreit gewonnen. Dies hatte für Beschäftigte in Unternehmen, die für das Jahr 2003 unter Vorbehalt die Differenz zum 100%igen Weihnachtsgeld gezahlt hatten, die Folge, dass sie den Differenzbetrag zurück zahlen mussten.

- **Schichtdienstleistende**

Überstundenzuschläge werden erst fällig, wenn Überstunden in dienstplanorientierten (Schicht- und Wechselschicht) Einrichtungen nicht innerhalb von vier Wochen ausgeglichen werden. In allen übrigen Einrichtungen, wenn sie nicht innerhalb der darauf folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Für Arbeit an Ostersonntag und Pfingstsonntag wird kein Freizeitausgleich bzw. Zeitzuschlag mehr gezahlt.

Der Zeitzuschlag für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13:00 bis 20:00 Uhr entfällt ebenfalls.

- **Sonderregelungen für NRW**

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 31.12.2006.

..es sei denn, dass öffentliche Finanzierungen oder Finanzierungsgrundlagen für Arbeitsbereiche Betriebsteile oder Betriebe wegfallen bzw. Massenentlassungen gem. Kündigungsschutzgesetz ausgesprochen werden.

Die Tarifvertragsparteien verabreden, dass in der AG "Beschäftigungsgesellschaften" ggf. gefundene Ergebnisse mit zu tarifieren.

Für die ca. 2000 Beschäftigten in den ausgegliederten GmbH's für Altenhilfeeinrichtung in den Bezirken Mittel- und Niederrhein gilt ebenfalls der Übergangstarifvertrag, nicht jedoch für zukünftig ausgegliederte GmbH's.

Es soll im Rahmen eines Modellprojektes ein sog. Belastungszuschlag erprobt werden. Die Idee ist, alle Zeitzuschläge durch einen Belastungszuschlag zu ersetzen. Der Belastungszuschlag würde gezahlt, sobald Beschäftigte außerhalb der im Soll-Dienstplan geregelten Arbeitszeiten eingesetzt wird. Pro Stunde würde dann ein Zuschlag in einer noch zu vereinbarenden Höhe fällig. Damit soll angestrebt werden, dass die einmal geplante Arbeitszeit möglichst eingehalten wird. Denn KollegInnen werden häufig aus ihrem "Frei" geholt, müssen ihre Schicht tauschen oder bei Bedarf zusätzliche Stunden arbeiten. Dies ist nach einhelliger Auffassung z.B. der Berufsgenossenschaft für Beschäftigte in Schicht- und Wechselschichtdienst äußerst belastend. Bis heute wurde jedoch kein entsprechender Projektvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen.