



Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten

Informationen für ver.di-Beschäftigte 13. April 2016

„Wertschätzung“ durch warme Worte ?

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir haben euch zugesagt, dass wir uns auch weiterhin mit eurem Arbeitgeber und euren Arbeitsbedingungen auseinandersetzen wollen, um endlich spürbare Verbesserungen zu erreichen. Anzustreben ist nach wie vor eine Regelung der Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen statt in Betriebsvereinbarungen.

Bei unseren Bemühungen sind wir u.a. auf die Information eures GBR – den durchblick vom März 2016 – gestoßen. Dabei ist uns ein Begriff aufgefallen: „**Wertschätzung**“.

„Ich nehme das sehr ernst.“ So die Aussage des für Personal zuständigen neuen Bundesvorstandsmitglieds Ute Grandt im Gespräch mit dem durchblick-Redakteur Burkhard Schomerus. Bemerkenswert ist ihre Feststellung, dass die Beschäftigten bei ver.di im Jahre 2015 die ihnen gestellten Herausforderungen bestmöglich und überaus erfolgreich gemeistert haben. Dann kommt ihre Interpretation des Begriffs **Wertschätzung**. Wer nun geglaubt hat, dass über höheres Entgelt, über freie Tage oder Zusagen z.B. zum Abschluss einer Vereinbarung über Altersteilzeit Wertschätzung gelebt werden könnte, der irrt. Zum BV-Vorschlag, keine freien Tage zwischen Weihnachten und Neujahr

zu gewähren, brauchten die Personalverantwortlichen sogar eine Klausurtagung.

Die abschließende Erläuterung des neuen Bundesvorstandsmitglieds über Anerkennung von überdurchschnittlicher Arbeitsleistung: „**allen Beschäftigten steht dafür Dank und Anerkennung zu. Die beste Anerkennung ist jedoch die, die von der jeweiligen Führungskraft persönlich und zeitnah ausgesprochen wird.**“

Die meisten ver.di-Beschäftigten dürften wenig begeistert sein, wenn auf der einen Seite in der ver.di-Publik veröffentlicht wird, dass ver.di bei den Beitragseinnahmen das beste Ergebnis seit der Gründung realisiert hat und auch ein relativ gutes Ergebnis in der Mitgliederentwicklung erzielen konnte, auf der anderen Seite aber die, die diese Ergebnisse wesentlich miterarbeitet haben, ab Juni 2015 lediglich mit 2,2 % Entgelt- und 110 € Urlaubsgelderhöhung und nun diesem unverbindlichen Schulterklopfen abgespeist wurden.

Leider fehlt, wie bei durchblick-Interviews öfters zu beobachten, auch hier ein kritisches Nachhaken seitens des GBR-Vertreters. Aber auch das ist eine gewisse Art von Wertschätzung...

Zur Indexierung der Entgeltveränderungen

Auch zu diesem Thema hat der GBR in seinem „durchblick“ einige Aussagen getroffen. Tatsache ist, dass die aktuelle Entgelttabelle zum 1. Juni 2016 ausläuft. Das Modell, das der GBR in

die Diskussion gebracht hat und über das ihr abstimmen sollt, ist tarifpolitisch problematisch. Sollen etwa im Falle eines stagnierenden oder gar sinkenden Durchschnittsbeitrags (infolge

von Austritt oder Ableben zahlreicher Hochbeitragszahler) kombiniert mit sinkenden absoluten Beitragseinnahmen (aus ähnlichen Gründen) die **Entgelte gekürzt werden** ? Was ist das für eine Art von „Tarif“arbeit, wo praktisch der Arbeitgeber gefragt wird, wieviel Masse er denn bereit zu stellen gedenkt und die Arbeitnehmer nur noch über die Art der Aufteilung zwischen verschiedenen Regelungsbereichen oder Beschäftigtengruppen entscheiden dürfen. **Von Gewerkschaften werden solche von vorneherein festgelegten Parameter für eine dann nicht mehr veränderbare Lohnpolitik zu recht heftig kritisiert.** Beim Arbeitgeber ver.di wird die Aufteilung der Beitragseinnahmen, z.B. zwischen Personalkosten, Sachkosten und Streikkassenzuführung durch die vom Gewerkschaftsrat (GR) beschlossene Budgetierungsrichtlinie festgelegt. Die ver.di-Beschäftigten (mit Ausnahme der Wahlangestellten) haben keinerlei Einfluss darauf. Der GR war und ist es auch, der die Vergütungen und betriebliche Altersversorgung der Wahlangestellten festlegt; ebenso die - in den letzten Jahren deutlich erhöhte - Zuführung zur Streikkasse. Vom Bundesvorstand (BuVo) zu verantworten sind z.T. deutlich oberhalb der vom GR beschlossenen

Streikgeld-Richtlinie liegende Auszahlungen von Streiknebenkosten und Streikgeldern, in manchen Betrieben von bis zu 100 % des regulären Nettoverdienstes. Beim Blick auf das in einigen Branchen gegebene Verhältnis zwischen Aufwand und Ergebnis stellt sich die Frage, ob derartig großzügige Streikgeldzahlungen auch an die eigenen Beschäftigten geleistet würden, so sie denn streikten.

Vor diesem Hintergrund wäre es nach Auffassung der GdG ungünstig, sich von vorneherein auf den durch die Budgetierungsrichtlinie für Personalausgaben vorgegeben Teil der Beitragseinnahmen beschränken zu lassen. Jeder Versuch, Entgeltrunden, gleich wie, zu indexieren, dient einzig und allein der interessegeleiteten Begrenzung und der Zementierung der o.a. Verteilungsverhältnisse a priori. Eine angemessene Tarifpolitik muss aber zum Ziel haben, das Erwirtschaftete gerecht zu verteilen und das Erwirtschaftete neu (zugunsten derer, die es erarbeiten) zu verteilen. Wir lehnen jede Indexierung und/oder Automatismen im Zusammenhang mit Entgeltverhandlungen kategorisch ab und bestehen auf der hergebrachten gewerkschaftlichen Herleitungsformel für Lohnsteigerungen.

Tschüss Altersteilzeit ?

Der andere Verhandlungspartner BuVo lehnte in den vorangegangenen Verhandlungen die bis dahin vom GBR weiterhin geforderte Altersteilzeit strikt ab. In der nach der ver.di-GBV über „erweiterte“ Mitbestimmung vorgesehenen Schlichtung setzte sich die Arbeitgeberhaltung gegen Altersteilzeit (ATZ) fort und dies führte zu Stimmgleichheit in der entscheidenden Abstimmung ohne Beteiligung des Schlichters. Dieser macht nun einen Vorschlag, in dem der den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Begriff „Altersteilzeit“ in die wolkige Formulierung „Gesund und ohne Frust im Erwerbsleben bis zur Regelarbeitsgrenze“ entschwindet. So werden die vielen Kolleginnen und Kollegen, die durch überdurchschnittlichen

Einsatz für ihren Arbeitgeber ver.di z.T. erhebliche gesundheitliche Einschränkungen haben und seit 2011 für sich ATZ erhoffen, letztlich wiederum enttäuscht.

Wenn dieses Verhalten, was der ver.di-BuVo zu diesem Thema an den Tag legt, von anderen Arbeitgebern in der freien Wirtschaft oder im Öffentlichen Dienst in gleicher Weise praktiziert würde, wäre ver.di's Aufschrei zurecht groß. Es gab Zeiten, da haben sich die Gewerkschaften richtigerweise gerühmt, als sie in Zusammenarbeit mit Abgeordneten das Gesetz über die Altersteilzeit erschaffen haben. Diese Errungenschaft wird durch Vorschläge wie Vereinbarungen unter dem Motto „*Gesund und ohne Frust im Erwerbsleben bis zur Regelarbeitsgrenze*“ völlig ad absurdum geführt.

Was fordert die GdG ?

Die GdG hat dem Arbeitgeber ver.di-Bundesvorstand am 12.4.2016 folgende Forderungen übermittelt und ihn zu Tarifverhandlungen darüber im Mai 2016 aufgefordert:

- **Entgelt:** Eine Erhöhung der Gehälter um 6,5 %, bei einer Laufzeit vom 01.06.2016 bis 31.05.2017.
Von den Rekord-Beitragseinnahmen 2015 sollen zumindest ab Juni 2016 auch die Beschäftigten etwas abbekommen.
- **Altersteilzeit:** Einen ATZ-Tarifvertrag mit **Rechtsanspruch auf ATZ für alle Beschäftigten ab vollendetem 55. Lebensjahr**, Details siehe beigefügten Entwurf eines ATZ-TV.
Dieser ATZ-TV käme nicht nur den vielen älteren, gefrusteten und kranken (so der ATZ-Schlichter) Kolleginnen und Kollegen zugute. Er würde durch das zahlreiche Ausscheiden Älterer auch Neueinstellungen von Jüngeren erzwingen und somit hätten auch die jüngeren Kolleginnen und Kollegen insgesamt etwas davon.
- **Betriebliche Altersversorgung:** Tarifvertragliche Regelung einer arbeitgeberseitigen Zuführung von 6 % des jährlichen Bruttoeinkommens **für alle ver.di-Beschäftigten** (auch ex DAG und ex DPG !), die nicht Wahlangestellte sind und eine Mindestverzinsungsgarantie durch ver.di in Höhe von 4 %. Günstigere Regelungen beispielsweise aus Anwartschaften früherer Versorgungssysteme sollen hiervon jetzt und in Zukunft unberührt bleiben.
Die höhere arbeitgeberfinanzierte Zuführung und die Mindestverzinsungsgarantie könnten dazu beitragen, dass trotz derzeit extrem niedriger Zinsen später beim Rentenbeginn der jetzt Jüngeren noch eine nennenswerte Betriebsrente herauskommen könnte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
uns ist natürlich bewusst, dass der Kosten-Zuwachs bei einer 1:1-Umsetzung aller unserer begründeten Forderungen im unteren zweistelligen Bereich liegen dürfte. Gute Arbeit und gutes Geld für gute Leute, haben eben auch bei ver.di ihren Preis.
Wir bieten euch unsere Zusammenarbeit an, denn **nur durch verlässliche Tarifverträge könnt ihr in Zukunft auf eine entsprechende Honorierung eurer Arbeitsleistung hoffen.**

Betriebsvereinbarungen sind, wie nicht nur das ATZ-Debakel gezeigt hat, nicht das adäquate Mittel. Damit die Verhältnisse bei ver.di endlich zum Besseren geändert werden können, müsst **ihr euch selbst stark machen.** Für eine starke GdG, mit der ihr starke Tarifverträge erkämpfen könnt.

Mitglied in der GdG zu werden ist ganz einfach:
<http://www.g-d-g.org/mitglied-werden/>

Das Letzte:

In die ganz hohe Schule der Dialektik führt uns auf der nächsten Seite der ver.di-Bundesvorstand ein. Lest und staunt !

BuVo-Vertreterin Ute Grandt im durchblick-Interview März 2016 zu zusätzlichen freien Tagen:

Das Thema „Anerkennung“ ist auf der Betriebsrätekonferenz angesprochen worden und Frank Bsirske hatte zugesagt, das Thema „Freie Tage“ im Bundesvorstand zu bewegen. Der Bundesvorstand hat sich daraufhin in seiner Sitzung am 14.12.2015 mit der Frage befasst, ob die Tage zwischen Weihnachten und Neujahr 2015 als Anerkennung für die Belastungen durch die Tarifrunden und Konferenzen in 2015 frei gegeben werden sollen.

Zur Vorbereitung dieser Beratung haben sich die Personalverantwortlichen unserer Organisation im Rahmen einer Klausur-Sitzung Anfang Dezember mit der Anregung befasst: Dabei sind wir zu der Auffassung gelangt, dass der Druck und die Arbeitsbelastung durch pauschale Gewährung von freien Tagen für alle noch vergrößert würde. Denn viele Beschäftigte hatten im Dezember noch eine große Anzahl von Urlaubstagen und die Gewährung weiterer Tage schüfe daher weitere Probleme beim Abbau dieser Freizeitansprüche. Ferner ist zu berücksichtigen, dass in den freien Tagen selbstverständlich auch Arbeit anfällt, die dann - nach der freien Zeit - abzuarbeiten wäre, was wiederum zu einer erhöhten Belastung beitragen würde. Außerdem wurde in der pauschalen Gewährung für alle Beschäftigten eine Ungerechtigkeit gesehen, da nicht jede/jeder Beschäftigte in gleichem Maße von den - unstreitig hohen - Belastungen des Jahres 2015 betroffen war. Der Bundesvorstand hat sich der Auffassung angeschlossen, dass **freie Tage nicht das richtige Instrument für Dank und Anerkennung sind.** (Hervorhebung durch GdG)

ver.di personal info Nr. 3/2016 vom 11. April 2016, verantwortlich: Ute Grandt:

Beschäftigte, die Ansprüche auf die (verkürzte) Wochenarbeitszeit nicht geltend gemacht haben, obwohl ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit in den zurückliegenden 6 Monaten 36,5 bzw. 38 Stunden gem. § 9 (1) ver.di-AAB betrug, **erhalten zum Ausgleich freie Tage**. Für das Volumen wurde die 6-monatige Ausschlussfrist des § 26 ver.di AAB zu Grunde gelegt.

Damit ergibt sich folgende Verteilung:

Beschäftigten bis zum vollendeten 40. Lebensjahr erhalten 11 freie Tage

Beschäftigten bis zum vollendeten 50. Lebensjahr erhalten 6 freie Tage

Nach Auffassung der Arbeitgeberin sollen die freien Tage bis zum 31.12.2018 in Anspruch genommen werden können. (Hervorhebung durch GdG)

ver.di personal info Nr. 3/2016 vom 11. April 2016, verantwortlich: Ute Grandt zur Dauer der Wochenarbeitszeit:

Da die in § 9 (1) ver.di-AAB vereinbarte Staffelung der Wochenarbeitszeit nach Feststellung des BAG unwirksam ist, **gilt für alle ver.di-Beschäftigten ab dem 01.05.2016 die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 Stunden** (bei Vollzeit). Die jeweilige Stundenanzahl von Beschäftigten in Teilzeit reduziert sich entsprechend ihrer Teilzeitquote.

Sowohl in organisatorischer als auch personalwirtschaftlicher Hinsicht ist die 35 StundenWoche für ver.di problematisch. Daher hält die Arbeitgeberin an der **Zielsetzung fest, eine höhere Wochenarbeitszeit** in Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat **zu erreichen**.

(Hervorhebungen durch GdG)

Tarifpolitischer Grundsatz von ver.di, vom Gewerkschaftsrat beschlossen:

Keine Arbeitszeitverlängerung (Pflicht, nicht Kür!) zitiert aus „ver.di: Tarifpolitische Grundsätze“

GdG, Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten

Industriestr. 3, 04229 Leipzig, Telefon 0341-4807008, Fax 0341-4807007

e-mail: buero@g-d-g.org; Internet: www.g-d-g.org