



Düsseldorf, den 05. November 2018

bfw Berlin, bfw Düsseldorf

Tarifverhandlungen hängen fest – Arbeitgeber muss sich bewegen!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die im März 2017 aufgenommenen Tarifverhandlungen über die Tarifbindung der Unternehmen bfw Berlin und bfw Düsseldorf sollten eigentlich bis zum Jahresende 2018 abgeschlossen werden.

In den bisherigen 14 Verhandlungsrunden kam es zu Teileinigungen, die jedoch erst unterschrieben werden, wenn alle Verhandlungsgegenstände geeint sind. Die Teilergebnisse beziehen sich auf diejenigen Beschäftigten, die ab dem 01.07.2013 in die Unternehmen eingetreten sind und diejenigen, die in Zukunft ein Arbeitsverhältnis begründen. Bisher verweigert der Arbeitgeber aber noch eine tarifliche Perspektive für die langjährig Beschäftigten. Den noch verbleibenden Verhandlungstermin am 29.11.18 will die ver.di Tarifkommission nutzen, um eine Einmalzahlung für alle Beschäftigten der bfw-Gruppe für 2018 durchzusetzen.

Bestehender Einigungsrahmen:

Der **Manteltarifvertrag** sieht eine 40-Stunden-Woche, 30 Tage Urlaub, Arbeitsbefreiungstatbestände und längere Kündigungsfristen ab dem zehnten Beschäftigungsjahr vor.

Der **Gehaltstarifvertrag** enthält drei Tabellen: Qualifizierungspersonal, Betreuungspersonal und Organisation/Koordination. Die Tabellen für Qualifizierungs- und Betreuungspersonal enthalten fünf, die für Organisation/Koordination sechs Gruppen. Maßgeblich für die Gruppenzuordnung sind die Anforderungen am Arbeitsplatz und die Qualifikation der Beschäftigten.

Ausbilder/-innen werden - in Abhängigkeit von ihrem qualifikatorischen Profil und dem Niveau der Berufsgattung der zu Qualifizierenden (BKZ) – in Gruppe I oder II eingereiht. Die Gruppe III setzt in der Regel das DQR-Niveau 6 (z.B. Meister/Techniker, Bachelor, geprüfte/r Fachkauffrau/mann, geprüfte/r Fachwirt/-in) oder DQR 7 (Master), jeweils in Verbindung mit pädagogischer Zusatzqualifikation voraus. Sie richtet sich an Spezialist/-innen und Beschäftigte, die besondere Verantwortung übernehmen (Teamleitung, Koordinationsaufgaben, Fachbereichsleitung) Die Gruppen IV und V sind für die Leiter/-innen von Bildungsstätten und Schulen vorgesehen.

Beim Betreuungspersonal gibt es Fachkräfte für Arbeitsmarktintegration und Fachkräfte für Betreuung mit einem DQR-Niveau unter 6 in der Gruppe 1. Durch die Betrauung mit besonderer Verantwortung erreichen sie die Gruppe 2. Sozialpädagogische Fachkräfte mit DQR-Niveau 6 finden sich in Gruppe II, mit besonderer Verantwortung in Gruppe III. Bei Leitung einer Bildungsstätte oder einer Schule greifen die Gruppen IV und V.

In der Organisation/Koordination beginnt die Sachbearbeitung in Gruppe III (Bearbeitung von Vorgängen innerhalb der Kreditoren-/ Debitoren- und Sachkontenbuchhaltung, Teilbereiche des Personalwesens, Administrator/-in IT).

Komplexe Tätigkeiten der Sachbearbeitung mit gesamtunternehmerischer Aufgabenstellung wie operatives Controlling, Finanzwesen, Personal, Netzwerkadministration sind in Gruppe IV geregelt.

In den Tarifverhandlungen vom 26./27.09.18 hat der Arbeitgeber zur **Entgelttabelle** ein drittes Angebot vorgelegt, das nicht den bisher kommunizierten Eckpunkten folgt.

Bisher wurde davon ausgegangen, dass es in den Gruppen Stufen gibt, die im Verlauf des Beschäftigungsverhältnisses höhere Beträge ausweisen als zu dessen Beginn. Durch solche Stufensteigerungen können Beschäftigte ihre Einkommensperspektive in der Zukunft erkennen.

Der Arbeitgeber sieht jedoch im Moment keine Möglichkeit eine Perspektive für Erfahrungsstufen aufzuzeigen. Dafür macht er den hohen Kostenaufwuchs aus dem Branchenmindestlohn (DQR Stufe 2) von 2019 bis 2022 + 16,03 % und die unklare Refinanzierung bei der Maßnahmevergabe bzw. den bundesweiten Durchschnittskostensätzen verantwortlich. Nach intensiven Verhandlungen beinhaltet das Angebot auf der Basis des Mindestlohnes 2 eine Tabelle für 2019 und eine um 3,75 % erhöhte Tabelle für alle Gruppen. Das erzielte Ergebnis steht unter dem Vorbehalt der Gesamteinigung und der Zustimmung von Geschäftsführung und ver.di Tarifkommission. Die ver.di Tarifkommission berät am 24.10.18.

Betreuung/Qualifizierung

Gruppe	2019	2020 (+ 3,75%)
I	2.746,20	2.849,18
II + 2 %	2.801,12	2.906,17
III + 6 %	2.910,97	3.020,13
IV * + 10 %	3.020,82	3.134,10
V * + 15 %	3.158,13	3.276,56

In den ***Gruppen IV und V** soll eine monatliche Zulage bei dauerhafter Umsatzverantwortung von > 500.000 € = 100,- €, > 1.000.000 € = 200,- € und > 1.500.000 € = 300,- € gezahlt werden.

Außerdem erhalten Beschäftigte der Gruppen IV und V eine **Ergebniskomponente** als Einmalzahlung in Höhe von 1 % des Ergebnisses, max. 3.000,- €, wenn das Ergebnis aus dem Verantwortungsbereich > 30.000,- €. Nach Auffassung des Arbeitgebers profitieren alle Beschäftigten davon, wenn die Leiter/-innen von Bildungsstätten und Schulen aus den Wachstumschancen an ihren Standorten ein positives wirtschaftliches Ergebnis generieren. ver.di konnte erreichen, dass den Mitgliedern wirtschaftlich erfolgreicher Teams ein Betrag in gleicher Höhe zur Verfügung gestellt wird. Das Mitarbeiter*innenteam entscheidet in einer Teamsitzung über die Verwendung des Betrages. Die Entscheidung über die Verwendung fällt per Mehrheitsentscheid. Mögliche Verwendungszwecke sind insbesondere teamfördernde Maßnahmen bzw. Veranstaltungen, Ausstattung von Sozialräumen etc. Eine Bar-Auszahlung ist nicht vorgesehen.

Organisation/Koordination

Gruppe	2019	2020 (+ 3,75 %)
I	1.650,-	1.711,88
II	2.100,-	2.178,75
III	2.300,-	2.386,25
IV	2.900,-	3.008,75
V	3.300,-	3.423,75
VI	3.700	3.838,75

Die Entgelte sollen monatlich gezahlt werden. Im November des Folgejahres gibt es bei positiven Vorjahresergebnisse eine **Jahressonderzahlung**:

Vorjahresergebnis	Höhe der Jahressonderzahlung (Brutto)
< € 800.000	Keine Jahressonderzahlung
€ 800.000 bis < €1.600.000	€ 300,-
€ 1.600.000 bis < € 2.400.000	€ 500,-
€ 2.400.000 bis < € 3.200.000	€ 750,-
> € 3.200.000	€ 1.000,-

Mitglieder von ver.di oder einer anderen DGB-Gewerkschaft erhalten im Juli eines Jahres eine Sonderzahlung von 200,- Euro.

Bei **betriebsbedingten Versetzungen**, die mit einem Wohnungswechsel verbunden sind, werden nachgewiesene Ausgaben (Mobilier, Vermittlungskosten, Renovierungskosten, Umzugskoste) bis zur Höhe von 2.000,- € erstattet. Dies gilt nur, wenn die Versetzung nicht aufgrund der Ausübung des Direktionsrechtes erfolgt und die Entfernung zwischen dem bisherigen Arbeitsort und dem neuen Arbeitsort mehr als 50 Kilometer Luftlinie beträgt.

Offene Punkte:

Noch nicht ausverhandelt sind die Themen:

- Überleitung der zwischen dem 01.07.13 und 31.12.18 eingestellten Beschäftigten,
- Arbeitszeitflexibilisierung und

- Einmalzahlung 2018.

Streitpunkte:

In den letzten beiden Verhandlungsrunden 26./27.09.18 und 11./12.10.18 hat der Arbeitgeber ver.di viel zugemutet und begründet dies mit einer schwierigen wirtschaftlichen Situation:

- So ist er von der ursprünglichen gemeinsamen Absicht abgerückt, mit der Einführung des Gehaltstarifvertrages eine Tabelle mit Stufensteigerungen zu vereinbaren. Die erreichbaren tariflichen Inhalte stellen Mindestvergütungen knapp oberhalb des Mindestlohns dar. Dadurch ist keine Perspektive für Einkommenszuwächse in der Horizontalen für die Beschäftigten zu erkennen. Außerdem erschwert die fehlende Spreizung die Überleitung der seit dem 01.07.2013 neu eingestellten Beschäftigten und bietet keine tariflichen Spielräume, wenn bei künftigen Neueinstellungen besser bezahlt werden muss. Diejenigen Beschäftigten, die individuelle Zulagen vereinbart haben, finden sich nicht in einem regulären Einkommen wieder sondern erhalten Besitzstandszulagen und nur die Hälfte des Unterschiedsbetrages künftiger Tarifierhöhungen. Immerhin bietet die Teileinigung aber einen tariflichen Einstieg und die Chance, einen neuen Anlauf für Stufensteigerungen ab 2021 zu nehmen.
- In der letzten Verhandlungsrunde hat ver.di der Forderung Nachdruck verliehen, die Entgelte der Beschäftigten mit nachwirkenden Verträgen in 2019 um 4 % und in 2020 um 3 % zu erhöhen. Der Arbeitgeber ist zu monetären Veränderungen bereit, im Gegenzug fordert er aber strukturelle Verschlechterungen in dem seit 2013 nicht einigungsfähigen Rahmen: Jahressonderzahlungen, Wochenarbeitszeit, Kündigungsschutz. Sprich: Dem Arbeitgeber geht es nicht um eine echte Einkommenserhöhung sondern weiterhin um das Durchsetzen von Verschlechterungen für seine treuesten Beschäftigten!

ver.di kritisiert die nicht wertschätzende Einstellung des Arbeitgebers gegenüber den langjährig Beschäftigten. Sie leisten gute Arbeit! Es gibt noch ca. 470 Beschäftigte in den bfw Unternehmen mit nachwirkenden Tarifverträgen. Schätzungsweise 80 von ihnen verlassen künftig jährlich das Unternehmen. Die letzte Entgelterhöhung betrug 2,2 % und erfolgte im Jahr 2009. Die langjährig Beschäftigten haben die Unternehmen 2005 und 2006 durch den Verzicht auf Teile ihrer Sonderzuwendungen gerettet.

Es kann keine gewerkschaftliche Unterschrift unter einen Tarifvertrag geben, wenn darin nicht auch Verbesserungen für die langjährig Beschäftigten vereinbart werden.

ver.di wird dieser Forderung im Frühjahr 2019 mit Aktionen Nachdruck verleihen!

Eine Veröffentlichung des ver.di - Landesbezirks NRW, Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung, Karlstr.123-127, 40210 Düsseldorf. Presserechtlich verantwortlich: Uwe Meyeringh, Tel.: 0211/61824-305, E-Mail: uwe.meyeringh@verdi.de.