

# Art. 9 Grundgesetz

## - Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) 1Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. 2Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. 3Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

# TVG § 3 Tarifgebundenheit

- (1) Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.
- (2) Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.
- (3) Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen, bis der Tarifvertrag endet.

# § 4 Wirkung der Rechtsnormen

- (1)1 Die Rechtsnormen des Tarifvertrages, die den Inhalt, den Abschluß oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen, gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen. 2 Diese Vorschrift gilt entsprechend für Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.
- (3) Abweichende Abmachungen sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten.
- (4) 1 Ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte ist nur in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. 2 Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen. 3 Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher
- (5) Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

# Tarifpolitische Ausgangssituation

- Januar 2003  
Abschluss Tarifrunde öffentlicher Dienst:
- Einmalzahlung von 7,5% bzw. max. 185 EUR für Nov.-Dez. 2002
- 2,4% Tariferhöhung ab Januar/April  
weitere 1% ab Januar und Mai 2004,  
50 EUR Einmalzahlung im Nov. 04
- Wegfall AZV-Tag
- Prozessvereinbarung zur Neugestaltung Tarifrecht bis zum 31. Januar 2005

# Tarifpolitische Ausgangssituation

- **Juni/Juli 2003**  
**TdL kündigt den Urlaubsgeld- sowie Zuwendungs (Weihnachtsgeld)-Tarifvertrag**
- **zum 30. April 2004**      **TdL kündigt die Arbeitszeitbestimmungen des BAT:**
  - wöchentliche Arbeitszeit
  - Überstundenregelung
  - Arbeitszeit an Samstagen und Vorfesttagen
  - nicht dienstplanmäßige Arbeitszeit

# Solidarpakt Bremen

- 14. Juli 2004 Der Senat will mit ver.di aufgrund der Haushaltsnotlage einen sogenannten Solidarpakt abschließen:
  - **Absenkung der Eingangsbezahlung**
  - **Nullrunden bis 2007/2010**
  - **Einfrieren der Lebensaltersaufstiege**
  - **Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung**
  - **ATZ**
  - **Ausweitung Ausbildungskapazitäten**
- 16 August 2004  
ver.di lehnt einen Solidarpakt als bremischen Sonderweg mit Verweis auf BAT-Prozess und hausgemachte Probleme ab

## Plan B nach Ablehnung des Solidarpaktes!

- Neueingestellte (auch nach Abschluss der Ausbildung) erhalten kein UG/WG und müssen 40 Std./Woche arbeiten;
- bei Statusänderungen, Höhergruppierungen, Verlängerung befristeter Arbeitsverträge usw. Anwendung der Arbeitszeitvorschriften sowie der Weihnachtsgeldregelung wie bei den bremischen BeamtInnen
- Änderungen im Beamtenrecht, insbesondere bei der Arbeitszeit und der Zuwendung werden unmittelbar wirksam
- **Verhandlungsauftrag an den KAV** über einen Beschäftigungspakt für die Klinika analog tariflicher Regelungen der Unikliniken in Schleswig-Holstein

# Das wollen die Arbeitgeber!



- keinen BAT / BMT-G
- 42 Stunden Woche
- bis zu 20 Prozent weniger Vergütung
- kein Weihnachtsgeld
- kein Urlaubsgeld
- keine VL
- keine Krankenbezüge
- 24 Werkstage Urlaub

# Ergebnisse Arbeitszeit

- **keine Arbeitszeitverlängerung**
- **Ausgleichszeitraum bis zu 1 Jahr**
- **Tarifierung flexiblerer Arbeitszeitformen**
  - Arbeitszeitkorridore (12 Std. zw. 6 - 20 Uhr)
  - Rahmenarbeitszeit (45 Stunden/Woche)
  - in diesen Rahmen entstehen keine Zeitzuschläge
- ↳ **nicht bei Schicht und Wechselschicht**
- **Arbeitszeitkonten für mehr Souveränität**
  - AZK wird nicht belastet bei Erkrankung

# Ergebnisse Arbeitszeit

- **Überstunden: Ende folgende Woche**
  - Ausnahme Schicht und Wechselschicht
- **Möglichkeit: Freizeit statt Bezahlung (Faktorisierung)**
- **offen: Höhe der Zuschläge und der Zulagen (Schicht usw.)**

# Ergebnisse Arbeitszeit

- **Ausgestaltung:**
  - einvernehmliche Dienstvereinbarung (PR) oder Betriebsvereinbarung (BR)
- **Prüfung des Bedarfes für Sonderregelungen (Hausmeister ist erfolgt)**
- **Pausen bei Wechselschicht = Arbeitszeit**
  - Ausnahme Krankenhäuser
- **Feiertage: Vorwegabzug**

# Ergebnisse Eingruppierung

- **Schaffung einer bundesweiten (Rahmen)-Regelung**
- **eine Tabelle für Arbeiter, Angestellte, KR-Gruppen**
- **15 Entgeltgruppen**
  - EG 1-4 für un- und angelernte Tätigkeiten
  - EG 5 bei Tätigkeiten für 3-jährige Ausbildungen
  - EG 6 für 3-jährige Ausbildungen in der Krankenpflege
  - EG 9 für Tätigkeiten mit Fachhochschulniveau
  - EG 13 für Tätigkeiten mit Hochschulniveau

# Ergebnisse Eingruppierung

- auszuübende Tätigkeit und deren Anforderungsprofil bestimmen im Wesentlichen die Zuordnung zu einer Entgeltgruppe
- "Sonstige Beschäftigte" werden bei gleichwertigen Fähigkeiten und Tätigkeiten gleich bezahlt.
- Wegfall der Bewährungs- und Zeitaufstiege
- Diskriminierungsfreiheit
- Inkrafttreten voraussichtlich 2007

# So soll sie aussehen - Vorschlag Arbeitgeber -

Tabellenstruktur							
Entgeltgruppe	Zuordnung VG/LG/Kr	Grundentgelt	Entwicklungsstufen				
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		ohne Berufserfahrung	nach 1 Jahr	nach 3 Jahren	nach 6 Jahren	nach 10 Jahren	nach 15 Jahren
15							
14							
13							
12	II, IIa	2.718,00 €	3.020,00 €				
11							
10							
9	9, Vb	2.025,00 €	2.250,00 €				
8							
7							
6	5, 6, 6a / VIb						
5	4/VII	1.688,00 €	1.875,00 €	1.970,00 €	2.065,00 €	2.135,00 €	2.185,00 €
	<i>BAT VII, Id</i>		1.821,73 €				2.134,96 €
4							
3							
2	1, X						
1		1.286,00 €					1.440,00 €

# Ergebnisse Entgelt / Leistung

- **Keine Lebensaltersstufen, sondern Erfahrungsstufen = Wegfall des Senioritätsprinzips**
- **6 Erfahrungs-(Entwicklungs-)stufen**
  - Stufe 1: ohne Erfahrung, längstens für ein Jahr
  - Stufe 2: Erfahrung ab einem Jahr
  - Stufe 3: 3-jährige Erfahrung
  - Stufe 4: 6-jährige Erfahrung
  - Stufe 5: 10-jährige Erfahrung
  - Stufe 6: 15-jährige Erfahrung
- **die Berufserfahrung muss nicht im öffentlichen Dienst erworben sein**

# Ergebnisse Entgelt / Leistung

- **Umverteilung zwischen den Stufen zu den ersten Erfahrungsstufen  
Jüngere sollen damit besser vergütet werden als bisher**
- **Einbau Orts- und Sozialzuschläge**
- **Familienstand (verheiratet, Kinder) hat zukünftig keinen Einfluss mehr auf Entgelthöhe**

# Ergebnisse Entgelt / Leistung

## ■ neue Entgeltgruppe 1

- Stufe 1 1.286 €
- Stufe 6 1.440 €
- Ø 1.394 € (Lebenserwerbseinkommen)
- für „neue“ Tätigkeiten - Ausschließlichkeitskatalog
- Überleitung mind. in EG 2 Stufe 2

## ■ Entgeltgruppe 1 setzt Rahmen für die untere Grenze der „Outsourcingbereiche“

- für an- ungelernete Tätigkeiten der EG 1 - 4

# Ergebnisse Entgelt / Leistung

- **Leistungs- / Ertragsorientierung**
- **Leistungsprämien, -zulagen, Erfolgsprämien**
  - **Start-Zielmodell**
    - **Beginn 2006 mit 2%**
    - **Ziel 8%**
    - **Finanzierung aus Lohnrunden, Rückflüssen aus Besitzstand und Veränderungen heutiger Entgelte (Start)**
    - **Auszahlungspflicht**
  - **Rahmenregelung zur betriebliche Ausgestaltung**
- **2008: Gespräche über Effizienzgewinne**

# Noch nicht geregelt:

- die Höhe der Entgelte
- befristete Arbeitsverhältnisse
- Urlaub und Freistellung
- die Höhe von Zeitzuschlägen sowie der Wechselschicht- und Schichtzulagen
- die Ausgestaltung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall  
– ver.di strebt die Fortgeltung der jetzigen Regelungen an
- die Kündigungsregelungen  
- ver.di will die bisherigen BAT-Regelungen
- eine Sonderzahlung als Ersatz für Urlaubs- und Weihnachtsgeld  
– ver.di strebt ein 13. Monatsgehalt an

# Wann geht es los!

- **Wenn alles klappt - die Tarifpartner sich also einigen - tritt der neue Tarifvertrag ÖD im Februar 2005 in Kraft.**
- **Alle jetzt BAT-Beschäftigten werden in einem ersten Schritt mittels einer Übergangsregelung in die neuen Tabellen überführt.**
- **In einem zweiten Schritt erfolgt 2007 die Eingruppierung entsprechend der dann geltenden Eingruppierungsvorschriften.**
- **Keine Nachteile: Der erreichte Besitzstand soll beim Übergang in den TVÖD gesichert werden.**
- **Keiner wird weniger verdienen. Ausnahme: kein Schutz für bevorstehende LAST-Aufstiege, weil Ablösung durch Erfahrungsstufen**

# Situation in Bremen

- **Gespaltenes Tarifrecht:**
  - TdL: alter BAT, Sonderzahlungen + Arbeitszeit gekündigt  
Neueingestellte habe höhere Arbeitszeit, kein UG/WG
  - Vka: neuer TVöD
- **Auswirkungen Föderalismusdiskussion:**
  - Besoldungs-/versorgungsrecht in die Zuständigkeit der Länder
- **Senat betont die Gleichbehandlung von Angestellten und Beamten = bei knapper Haushaltslage geht es wohl um gleich schlechte Behandlung (siehe Arbeitszeit und Sonderzahlung!)**
- **Zuwendungsempfängern im sozialen Bereich sollen/werden die gleichen Einsparungen aufgedrückt werden wie im TdL-Bereich (Stichwort: Besserstellungsverbot!) -> Tariffucht**

# Situation in Bremen - was können wir tun?

- mögliches Ziel:
- **Situation so belassen, weil sie zumindest für die Altbeschäftigten durch die Nachwirkung besser ist,**
  - Folge: Abkoppelung von der Entwicklung im kommunalen Bereich, eigenständige Tarifrunden, unmittelbare Wechselwirkung zw. Organisationsgrad und Durchsetzungsfähigkeit im unmittelbaren ÖD und im Zuwendungsbereich
- **oder:**
- **TVöD als bundeseinheitlicher Flächentarifvertrag für alle Beschäftigten im bremischen öffentlichen Dienst?**
  - Folge: keine Abhängigkeit vom bremischen Beamtenrecht, einheitliche Tarife für alle Beschäftigten im bremischen ÖD, höhere gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit

# Situation in Bremen - was können wir tun?

- **NICHTS, weil bringt sowieso nichts Positives**
- **Alternative:**
- **Beteiligung der Arbeiter, Angestellten und Beamten sowie der KollegInnen aus VKA- und TdL-Bereich aus dem Zuwendungsbereich am Aktionstag 19. Januar 2005**

# Tarifrunde 2005

- **Tarifforderung 2005 von Einigung im BAT-Prozess abhängig**
- **Durch Umschichtung von Einkommen zu Gunsten der jüngeren Beschäftigten, durch umfassende Besitzstandsregelungen etc. wird der TVöD anfangs für die Arbeitgeber teurer als der jetzige BAT**
- **Die Vergütungs- und Lohntabellen können erstmals zum 31. Januar 2005 gekündigt werden.**
- **Für ver.di hat der Abschluss des TVöD hohe Priorität**
- **Am 16. Dezember wird die ver.di-Bundestarifkommission den aktuellen Stand des BAT-Prozesses nochmals bewerten und vor diesem Hintergrund auch das weitere Vorgehen in der Tarifrunde 2005 festlegen.**

## **einige Aussagen von Beschäftigten:**

- **„Warum hat ver.di uns den AZV-Tag weggenommen!“**
- **„Nimmt uns ver.di nun das Urlaubs- und Weihnachtsgeld?“**
- **„Wenn ver.di einen guten Tarifabschluss macht, überlege ich mir einzutreten.“**
- **Ein Tarifvertrag ist keine Ware**
  - **Ein Tarifvertrag ist keine Ware, die von den Gewerkschaften produziert wird und die durch die Mitgliedschaft eingekauft wird, er ist das Ergebnis einer Auseinandersetzung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern;**
  - **der Erfolg wird von der Durchsetzungsfähigkeit der Vertragsparteien bestimmt!**