

DAA

Januar 2016

Bereich
Weiterbildung

Weihnachtsüberraschung: Gehaltsdiktat!

Pünktlich zum Weihnachtsfest teilt uns die Geschäftsführung der DAA GmbH mit, dass sie mit einer großzügigen Geste die Gehälter aller Beschäftigten um 0,94 % linear anheben will. Das Angebot des Arbeitgebers aus der letzten Verhandlungsrunde, eine lineare Erhöhung um 2 %, gilt offenbar nicht mehr. Einseitig, ohne Rücksprache, so geht Gutsherrenart.

Geld für die Beschäftigten ist da

Konkret: In der letzten Verhandlungsrunde hat die Geschäftsführung eine lineare Gehaltserhöhung von 2 % angeboten. Dieses Angebot hat die Verhandlungskommission abgelehnt, da es in keiner Weise mit der wirtschaftlichen Situation der DAA GmbH korrespondiert. Zahlen, Daten und Fakten, die die Argumentation des Arbeitgebers widerlegen, werden schlichtweg ignoriert. So schreibt die Geschäftsführung, dass für 2015 mit einem Gewinn von 2,2 Millionen gerechnet wird. Allein der Monatsabschluss November 2015 weist einen Gewinn von 1,3 Millionen aus. Der Gesamtgewinn 2015 beträgt Ende November nach Abzug aller Rücklagen bereits 4.856.000 Euro. Da für den Monat Dezember ein ebenfalls positives Ergebnis erwartet wird, können wir von einer weiteren Erhöhung des Gewinns ausgehen. Die Verhandlungskommission von Gesamtbetriebsrat und ver.di hat deutlich gemacht, dass auf Arbeitnehmerseite ein großer Nachholbedarf besteht.

Wir haben in den bisherigen Verhandlungsrunden seriös darlegen können, dass die DAA GmbH

in dem schwierigen Markt der BA-geförderten Weiterbildung ein grundsätzliches und wirtschaftlich stabiles Unternehmen ist. Eine krisenhafte Situation, die von Arbeitgeberseite gerne heraufbeschworen wird, entspricht nicht der realen Situation. Die Perspektiven der DAA GmbH sind unter anderem aufgrund einer hohen Mittelbindung für das Jahr 2016 gut. Aus Maßnahmen für Flüchtlinge werden in den Monaten Dezember 2015 bis Februar 2016 Sondereffekte in erheblichem Umfang erwartet, anschließend wird aus diesem Segment ein normales Geschäft erwachsen, dass die Erträge der DAA GmbH deutlich erhöhen wird. Genau vor diesem Hintergrund haben wir das Angebot einer Entgelterhöhung von 2 % abgelehnt und weitere Verhandlungen gefordert. Für diese weiteren Verhandlungsrunden wurden bereits Termine im Februar vereinbart. Unsere Verhandlungskommission hat deutlich gemacht, dass wir zu einem passenden Ergebnis kommen wollen, dass wir Verhandlungs- und Kompromissbereit sind.

Entgelterhöhung für pädagogisches Personal von 0,94 Prozent

Was bedeutet nun die lineare Anhebung der Entgelte um 0,94 %? Diese Anhebung ist keine ➤

www.netzwerk-weiterbildung.info



Bildung, Wissenschaft
und Forschung

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Entgelterhöhung. Mit dieser Erhöhung findet lediglich eine Anpassung unserer Entgelte an den gesetzlichen Mindestlohn statt. Dieser gesetzliche Mindestlohn, der von ver.di ausgehandelt und abgeschlossen wurde, beträgt ab dem 1. Januar 2016 **2.374,01 Euro** bei einer 39 Stunden Woche. Mit der linearen „Erhöhung“ unserer Gehälter entspricht unsere Gruppe 8, nach Gehaltstabelle 2, **2.374,10 Euro**. Das bedeutet, die DAA GmbH bezahlt ganze 9 Cent über Mindestlohn. Faktisch wird unsere Gehaltsgruppe 8 für das pädagogische Personal auf die Gehaltsgruppe 7 für pädagogisches Personal abgesenkt, da auch hier der Mindestlohn bezahlt werden muss.

Entgeltkürzungen für Verwaltungsangestellte mit Ausgleichszahlungen

Verwaltungsangestellten, die bis jetzt eine Ausgleichszahlung erhalten haben, weil sie durch einen gekündigten Tarifvertrag nicht von der letzten Gehaltsrunde profitiert hätten, müssen jetzt in der Gruppe 4 auf 137 € und in der Gruppe 5 auf 121 € im Jahr verzichten.

So geht es auch: Einigung über Anstellungsbedingungen erzielt

Ab dem 1. Januar 2016 gelten für die ab dem 1. Januar 2005 eingestellten Arbeitnehmer/innen der DAA neue Anstellungsbedingungen. Die Verhandlungen zwischen GBR/ver.di und der Geschäftsführung haben lange gedauert. Sie begannen am **23. April 2014** – das ist eine Dauer von über achtzehn Monaten. Die Verhandlungskommission/ver.di bewerteten das letzte Angebot positiv, der Gesamtbetriebsrat stimmte am 8. Dezember 2015 einstimmig zu.

Erste Angebote der Geschäftsführung nicht annehmbar

Der GBR/ver.di forderte die Übertragung der alten Anstellungsbedingungen auf die ab dem 1. Januar 2005 eingestellten Arbeitnehmer/innen. Die Geschäftsführung startete im April 2014 mit folgenden Angeboten in die Verhandlungen:

- Eine Stunde Mehrarbeit in der Woche sollte mit der Vergütung ausgeglichen sein.

- Kein Angebot für einen Mehrarbeitszuschlag.
- Krankengeldzuschuss nach 25-jähriger Betriebszugehörigkeit von 30 Wochen.
- Bei Kündigung die Übernahme der gesetzlichen Kündigungsfristen.
- Keine Anerkennung von Beschäftigungszeiten bei INT und JobPlus.
- Kein Angebot zur Jubiläumsszuwendung.

Die 18-monatigen Verhandlungen liefen zäh – beiden Seiten gingen ergebnisorientiert an die Verhandlungsgegenstände ran. Geführt wurden die Verhandlungen von der Geschäftsführung fair. Geschenkt wurde den Arbeitnehmer/innen von der Geschäftsführung nichts. Ausdauer und Hartnäckigkeit waren erforderlich, um dann im Dezember 2015 zu folgenden Ergebnissen zu kommen:

Arbeitszeit/Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent

Vereinbart wurde eine wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden. Die Lage der Arbeitszeit richtet sich unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 87 BetrVG nach den betrieblichen Erfordernissen. Mehrarbeitszeit ist Arbeitszeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht.

Ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25 % wird gewährt, wenn die Mehrarbeit von dem/der Vorgesetzten unter Wahrung der Rechte des Betriebsrates ausdrücklich angeordnet worden ist. Damit wird ab dem 1. Januar 2016 erstmals ein Mehrarbeitszuschlag für die neu eingestellten Beschäftigten gezahlt.

Vor- und Nachbereitungszeiten geregelt

Soweit die Lehrgangsorganisation es nicht zulässt, die Vor- und Nachbereitung der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Dokumentationsaufgaben in die Durchführung der Bildungsmaßnahmen zeitlich zu integrieren, ist dem/der pädagogischen Mitarbeiter/in ein hinreichender Zeitrahmen dafür einzuräumen. Das gilt insbesondere für Sprachlehrgänge oder andere in Unterrichtsfächer gegliederte Lehrgänge mit wechselnden, fest vorgegebenen Stoffplänen und einheitlicher zeitlicher und sachlicher Gliederung, die von dem/der Mitarbeiter/in nicht eigenverantwortlich umstrukturiert werden können.

Krankengeldzuschuss verlängert

Ist ein/e Arbeitnehmer/in länger als sechs Wochen krank wird ein Krankengeldzuschuss gezahlt. Der Zuschuss gleicht den Unterschiedsbetrag zwischen Krankengeld und der bisherigen Nettovergütung aus. In den Verhandlungen konnte erreicht werden, dass dieser Zuschuss bis zu 40 Wochen gezahlt wird!

Der Krankengeldzuschuss wird

- im ersten Jahr ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 13 Wochen,
- nach einem Jahr ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 20 Wochen,
- nach 5 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 26 Wochen,
- nach 10-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 30 Wochen,
- nach 25-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bis zu 40 Wochen gezahlt.

Kündigungsfristen verlängert

Die Arbeitgeber boten uns in den Verhandlungen nur die gesetzlichen Kündigungsfristen an. Das war für die Verhandlungskommission nicht akzeptabel. Wir konnten diese Fristen verlängern und zu folgendem Ergebnis kommen: Die Frist für eine ordentliche Kündigung bei Arbeitnehmern/innen beträgt beidseitig 4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats. Innerhalb der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Ende des Kalendermonats.

Die Kündigungsfrist erhöht sich beidseitig und beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat
- fünf Jahre bestanden hat, drei Monate
- acht Jahre bestanden hat, vier Monate
- zehn Jahre bestanden hat, fünf Monate
- zwölf Jahre bestanden hat, sechs Monate
- fünfzehn Jahre bestanden hat, sieben Monate jeweils zum Ende des Kalendermonats.

Bezuschussung von Pflegezeiten

Bei attestierten schweren Erkrankungen der Eltern, der im gleichen Haushalt lebenden Ehegatten/Ehegattinnen oder Lebensgefährten/Lebensgefährtinnen in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft und mit einem gemeinsamen Haushalt oder des leiblichen/adoptierten Kindes, soweit hierfür kein Freistellungsanspruch nach § 45 Sozialgesetzbuch V besteht, wenn die Pflege von dem/der zu Beurlaubenden übernommen werden muss, jährlich höchstens einmal bis zu 5 Arbeitstage. Für die Dauer der Freistellung gem. § 45 SGB V erfolgt die Zuschussung des Krankengeldes analog zum Krankengeldzuschuss.

Jubiläumszuwendung abgeschlossen

Vereinbart wurde in der Betriebsvereinbarung, dass Arbeitnehmer/innen eine Jubiläumszuwendung nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von

- 10 Jahren in Höhe von 500,- €,
- 25 Jahren in Höhe von 1000,- €,
- 35 Jahren in Höhe von 1500,- €

bei einer Vollzeitätigkeit erhalten. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jubiläumszulage zeitanteilig entsprechend ihrer wöchentlichen Arbeitszeit. Die ununterbrochene Betriebszugehörigkeit wird ab dem Beginn der Betriebszugehörigkeit, frühestens ab dem 1. Januar 2005, berechnet. So können sich fast 200 Arbeitnehmer/innen bereits in den nächsten Tagen auf eine Jubiläumszuwendung in Höhe von 500 € freuen.

Wie geht es bei den Anstellungsbedingungen weiter?

Die Verhandlungskommission aus GBR/ver.di hat nicht alle ihre Forderungen in den Verhandlungen mit der Geschäftsführung durchsetzen können. Gegenüber den bestehenden Einzelarbeitsverträgen für ab dem 1. Januar 2005 abgeschlossene Arbeitsverträge sind erhebliche Verbesserungen erzielt worden. Die neuen Anstellungsbedingungen sind verantwortungsvoll umzusetzen. Sie übertragen den Betriebsräten Aufgaben und Verantwortung – beispielsweise bei der Arbeitszeit und der Mehrarbeit. Die Anstellungsbedingungen sollen schnell veröffentlicht werden und können beim Gesamtbetriebsrat abgerufen werden. Verabredet ist, dass es zu einer gemeinsamen Kurzkomentierung kommt.

