

# Tarifverhandlungen im BFW!?

## Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

196 von Euch/Ihnen haben uns ihre persönliche Sicht mitgeteilt. Vielen Dank für die Beteiligung an unserer Beschäftigtenumfrage!

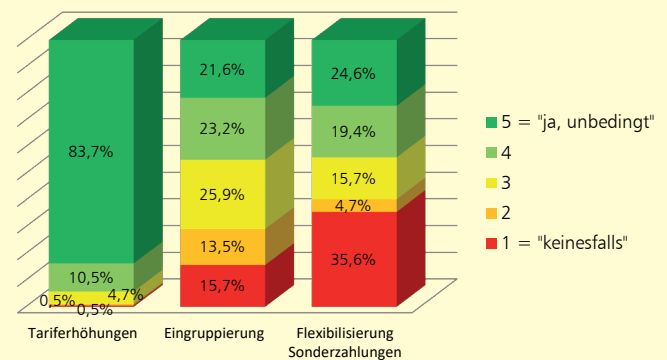
Liebe Kolleginnen und Kollegen!

**[Tariferhöhungen]** Der Haustarifvertrag mit der darin festgeschriebenen Einkommensentwicklung analog der Tariferhöhungen im öffentlichen Dienst/der Deutschen Rentenversicherung wird zu 94 % aller Rückmeldungen (hoch)geschätzt.

**[Eingruppierung]** Die im Haustarifvertrag festgeschriebene Eingruppierungsordnung erfährt allerdings, wie bereits in der von der Unternehmensleitung durchgeführten Mitarbeiter\*innen Befragung, von ca. 30 % deutliche Kritik. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten (ca. 45 %) kann sich zu einem positiven Urteil durchringen. Das ist ein deutliches Signal für einen Änderungsbedarf. Denn Tarifverträge müssen von der übergroßen Mehrheit der Beschäftigten positiv bewertet werden, um ihren Zweck, den Betriebsfrieden herzustellen, zu erfüllen.

**[Sonderzuwendungen]** In einer sehr ähnlichen Bewertungsverteilung (93,4 % positive Zustimmung) wie die Tariferhöhungen sind die Zuwendungen für Urlaub und Weihnachten für die Beschäftigten ein sehr hohes Gut. Auf unsere Frage nach einer [Flexibilisierung] der Sonderzuwendungen zeigten 40 % kein Verständnis wobei die absolute Ablehnung mit ca. 36 % überdeutlich ist. Lediglich ca. 25 % würden Tarifverhandlungen hierzu begrüßen und ca. 20 % hätten hierfür immerhin Verständnis. Das Lager der Unentschiedenen ist mit ca. 16 % deutlich kleiner. Dies zeigt die Zerrissenheit der Belegschaft in dieser Fragestellung. Dies zeigen auch die 63 Kommentarmeldungen die allerdings mehrheitlich sehr stark ablehnend sind; hier eine repräsentative Auswahl: „flexibilisierte Auszahlung‘ soll das Streichen der Zuwendung verschleiern“, „Da mein Gehalt nicht

Welchen Wert haben **Tariferhöhungen analog Dt. Rentenversicherung**? Wie wird die **Eingruppierungsordnung** bewertet? Soll eine **Flexibilisierung der Sonderzahlungen** verhandelt werden?

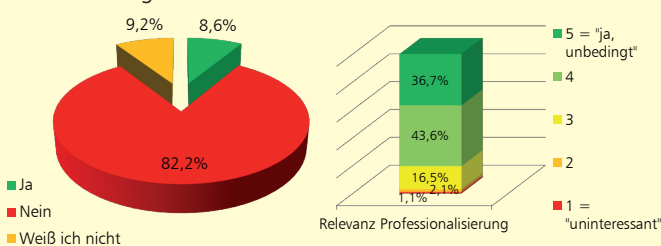


angemessen ist, gibt es da nichts zu verhandeln“, „Es wurde ein BTZ mit Barmitteln gebaut in einer Zeit, wo [Geld zu leihen] nix kostete. Seltsam!“, „Ein einmaliger Verzicht auf die Zuwendung sehe ich als sinnvoll an, wenn es der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zuträglich ist“, „Entscheidend ist der Erhalt der Arbeitsplätze“, „Löst auf Dauer nicht das Problem vom BFW/Im BFW hat sich bisher nichts geändert“, „Meine Befürchtung: Grundsätzlicher Abbau der Sonderzuwendungen durch die Hintertür der Flexibilisierung“, „Unternehmensrisiko wird auf Mitarbeiter abgewälzt“, „zwingender Wirtschaftsausschuss nötig“, „Die Rahmenbedingungen (inklusive Sonderzuwendung) sind ein Hauptbestandteil der Attraktivität dieses Arbeitgebers. Sollten sie wegfallen, werden noch mehr qualifizierte Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen. DAS wirkt sich auch wirtschaftlich negativ aus“.

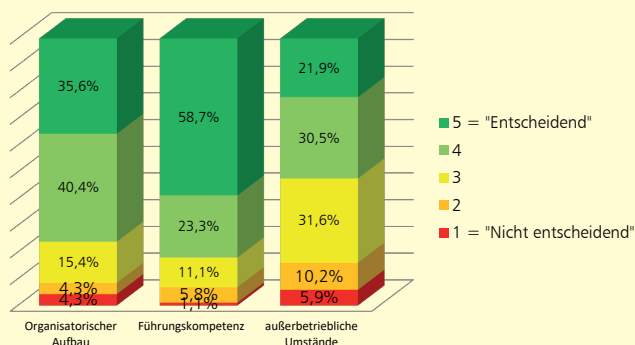
Eine **[Professionalisierung der Arbeitsbeziehungen]** hinsichtlich einer Beteiligung bei Entscheidungen von Vorgesetzten oder die Geschäftsführung sind für 80 % der Belegschaft bedeutsam. Daher ist es umso brisanter, dass ca. 82 % keine professionellen Arbeitsbeziehungen im BFW vorfinden.

Ein überdeutliches Warnsignal für das BFW ist die **[Beurteilung der aktuellen Situation]**. Nicht einmal eine Person bewertet sie als sehr gut. Nur 12 % sehen die Situation positiv.

**Professionalisierung der Arbeitsbeziehungen.** Fühlst Du Dich bei Entscheidungen von der Geschäftsführung oder deinen Vorgesetzten miteinbezogen? Kannst Du Entscheidungen der Geschäftsführung beeinflussen?



Wie stark sind die **Faktoren** für die Situation verantwortlich?



Den Hauptgrund sehen die meisten der Rückmeldenden (82%) in der fehlenden **[Führungskompetenz der Vorgesetzten]**, an zweiter Stelle (76 %) den **[innerorganisatorischen Aufbau des Unternehmens]** und erst hiernach (52 %) **[außerbetriebliche Umstände]**. Wobei besonders die Bewertung von ca. 59 % fehlender Führungskompetenz auf der höchsten Bewertungsskala heraussticht.

Dies spiegelt sich auch in den **O-Tönen** wieder: „Fehlentscheidungen, Umstrukturierung, Personalentscheidungen führen zu schlechten Situationen“, „fehlende Akquise“, „Missmanagement + Ideenlosigkeit der UL“, „Wasserkopf ohne Bezug zur Arbeit“, „Die Kommunikation ist grottig“.

In der offenen Frage haben wir nach **[weiteren Anliegen und Anregungen]** gefragt. Wir sehen in den Antworten die Motivation auch für unsere Anstrengungen, hier wieder repräsentative O-Töne: „Anerkennung der Arbeitsleistung in Haltung, Kommunikation und Entlohnung“, „bessere Kommunikation“, „Eine gerechte Eingruppierung“, „Transparenz (wirtschaftliche + personelle Situation)“.

**Klar ist: Gute Löhne und Wertschätzung am Arbeitsplatz fallen nicht vom Himmel.** Wir als Beschäftigte haben die Möglichkeit, mit und in der Gewerkschaft ver.di bessere Arbeitsbedingungen und angemessene Tarifvereinbarungen zu erhalten, anzupassen oder auch neu zu schaffen.

**Wie steht es um die gewerkschaftliche Haltung im BFW?** Bereits 73 unserer Kolleg\*innen sind bei ver.di organisiert (davon haben sich alleine in den letzten zwei Jahren 41 Kolleg\*innen orga-

nisiert; 60 von ihnen haben an der Befragung teilgenommen) und von der überwiegenden Mehrheit der noch nicht gewerkschaftlich organisierten Rückmeldenden sind 29 % bereit ver.di-Mitglied zu werden, 47 % sind noch unentschieden und nur 24 % schließen dies aus. Viele von Deinen wünschen sich mehr Informationen über die gewerkschaftlichen Möglichkeiten und ein „erkennbares gewerkschaftliches“ Engagement im Betrieb. Eine mehrheitsfähige Legitimation unseres Vorhabens ist also möglich!

Die nötige **Durchsetzungsfähigkeit** müssen wir noch weiter entwickeln: 47 % aller Rückmeldenden sind bereit, sich in der Tarifkommission, den betrieblichen Aktivengruppen oder punktuell bei Aktionen einzubringen.

Klar ist: Wir müssen mehr werden, um unser Vorhaben demokratisch legitimiert und aktionsfähig durchsetzen zu können. Wir können in Tarifverhandlungen und gegen die ansonsten drohenden Maßnahmen der Gegenseite nur stark wirken, wenn die Belegschaften **zu rund 50 % gewerkschaftlich organisiert** sind. Nur so können wir wirklich auf Augenhöhe und im Namen der Beschäftigten verhandeln.

Nur eine Gewerkschaft kann die Unternehmensleitung des BFW zu Tarifverhandlungen auffordern. Und nur eine Gewerkschaft kann ihre Mitglieder schützen, sollte es zu Konflikten kommen. **Gewerkschaft soll sich lohnen: Mitglied werden unter Vorbehalt des Organisationserfolgs!**

**So funktioniert das Mitglied-mit-Vorbehalt-Modell:** Wir werben um Deine ver.di-Mitgliedschaft. Wir sammeln die ausgefüllten Beitrittserklärungen zunächst treuhänderisch bei Deinen betrieblichen ver.di-Ansprechpartner\*innen (Berlin: Michael Schülke; in Mühlenbeck und Prenzlauer Berg: Florian Kozianowski). Nur wenn wir unser Organisationsziel von rund 50 % der Beschäftigten erreichen, wird dein Beitrittsformular an ver.di übergeben und erst dann wird Deine Mitgliedschaft wirksam. Das heißt auch, dass erst ab diesem Zeitpunkt dein Mitgliedsbeitrag fällig wird. Falls wir das Ziel nicht (sofort) erreichen, werden die Beitrittsformulare nicht übergeben – und dann überlegen wir gemeinsam, wie es weitergehen kann.

**Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Versammlung!**  
Mit kollegialen Grüßen  
Eure ver.di-Aktiven im BFW

## Offene Einladung zur digitalen ver.di-Versammlung zwecks Wahl der Unternehmens-Tarifkommission!

Offene Einladung zur digitalen-ver.di-Versammlung zwecks Wahl der Unternehmens-Tarifkommission! Auf der online-Versammlung schauen wir, ob genügend Beschäftigte der Belegschaften organisiert sind oder es unter Vorbehalt erklärt haben. Wenn ja, wählen wir unsere Unternehmens-Tarifkommission! [Teilnahme nur für Beschäftigte ohne Arbeitgeberfunktion, ab der Ebene „erweiterte Unternehmensleitung“]

**Wann?** Am 24.11. für den Standort Berlin und am 26.11. für den Standort Mühlenbeck. Die online-Versammlungen sollen ca. 2 Stunden dauern. Wir starten jeweils um 15:30 Uhr. Der Zugang zur virtuellen Versammlung wird noch bekanntgegeben.

Die Tarifkommission hat folgende Aufgaben: Konkretisierung der Forderungen, Abstimmung der Forderungen in der Mitgliedschaft,

Beschlussfassung der Forderungen und Aufforderung der Geschäftsführungen, Führung von Verhandlungen sowie Rückkopplung und Abstimmung von Ergebnissen mit der organisierten Belegschaft. Alle wichtigen Entscheidungen werden auf den ver.di-Mitgliederversammlungen getroffen.

Wir werden Euch über die Möglichkeiten und den Nutzen der Gewerkschaft informieren und Euch hoffentlich durch unser Engagement überzeugen können, dass wir etwas gemeinsam bewegen können.

Rückfragen an uns gerne persönlich (Michael Schülke, Michael Mudrick, Florian Kozianowski) oder auch an den uns unterstützenden Gewerkschaftssekretär André Pollmann (andre.pollmann@verdi.de, Tel.: 030 / 8866-5304).

