



Berlin-Brandenburg, 06.09.2021

Unternehmensleitung „verschenkt“ Magnum Vegan Eiscreme. Um uns positiv auf die Tarifverhandlung einzustimmen. Hat's genutzt?

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

ein Eis der Marke „Magnum Vegan Almond“ kostet in der Dreierpackung bei REWE immerhin 1,10 Euro. Bei einem ungefähren Durchschnittsgehalt von 4.000 Euro /brutto im BFW konnte sich ein*e Beschäftigte*r bei einer Gesamt-Jahressonderzahlung in Höhe von 4.600 Euro (115 % eines Monatsentgeltes; ca. 3.152 Euro / netto) ganze 2.865 vegane Magnums leisten. Zukünftig will die Unternehmensleitung diese Völlerei nicht mehr garantieren. Ganze 545 vegane Magnums sind dann nur noch von der Unternehmensleitung fest garantiert (600 Euro / brutto, als fester Wert für alle Entgeltgruppen, damit sich alle sozialverträglich das gleiche leisten können). Laut Wirtschaftsplanung ist für das Geschäftsjahr 2021 jedoch ein Ergebnis zu erwarten, dass eine Jahressonderzahlung im Jahr 2022 in Höhe von immerhin 71 % erwarten lässt. Das wären in der Durchschnittsberechnung ganze 2.840 Euro Gesamt-Jahressonderzahlung (netto ca. 2.145 Euro); und damit ca. 1.007 Euro / netto weniger als bisher. Oder um im Bild zu bleiben, 1.950 vegane Magnums; 915 weniger als bisher. Wer von dem Geld kein Eis, sondern schlichtweg seinen*ihren Dispo ausgleichen oder einfach nur in den Urlaub

fahren wollte, wird das weniger zum Schmunzeln bringen.

Fazit 1: Wie war das mit dem geschenkten Gaul und dem Kakao? Nun. Wie gewonnen, so weggeschmolzen ... Mit der einen Hand gibt die Unternehmensleitung, mit der anderen nimmt sie. Mehrfach.

Einziger Lichtblick wäre bei der Annahme dieses Angebotes, die Möglichkeit, dass die 2%ler*innen auch in 2021 eine Nachzahlung im November von 69 % auf eine Gesamthöhe dann von 71 % erhalten könnten, so eine Idee der UL aus der vorletzten Tarifverhandlung, deren Anwendung sie jetzt prüfen würde.

Fazit 2: Die Neubeschäftigten haben also mit ihrem unfreiwilligen "Verzicht" (1% Urlaubsgeld anstelle von 57,5%) das Eis "spendiert"!

Würde der teilweise Verzicht aller wenigstens bewirken, dass das BFW gesundet und wir am Ende unsere 115 % oder sogar mehr (max. 172,5%) wir von der UL vorgeschlagen, erhalten würden? Es fällt uns schwer hier eine eindeutige Aussage zu treffen. Denn auf der Tonspur hat die UL bereits in der vorletzten Tarifverhandlung die Gesun-

derung in wenigen Jahren für möglich gehalten. **Auf den 47 Seiten des UL-"Vorschlages" liest sich das auf der Textspur etwas weniger optimistisch:**

"Eine Rückkehr zu den Regelungen des gekündigten Tarifvertrages für alle Beschäftigte unseres Unternehmens ist aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich. Dies betrifft sowohl die Forderung einer rückwirkenden Wiedereinsetzung der alten Regelungen als auch die wirtschaftlich nicht tragfähige und vor diesem Hintergrund aus unserer Sicht unangemessene Forderung der Zahlung eines Garantiebetrages von 115% zuzüglich einer Aufstockung auf bis zu 172,5% in Abhängigkeit des Betriebsergebnisses. Aufgrund der Tatsache, dass die Personalkosten infolge der Tarifierhöhungen und die Sachkosten durch höhere Preise infolge von höheren Dienstleistungspreisen und gestiegenen Materialkosten jedes Jahr prozentual stärker steigen, als die von den Trägern zugebilligten Kostensätze, war die bisherige Regelung der Sonderzahlung in Höhe von 115 % nicht mehr für alle Mitarbeitenden zu finanzieren und musste bedauerlicherweise gekündigt werden. Dies gilt im Übrigen auch selbst dann, wenn es - wie von der Tarifkommission in den Raum gestellt - zu einer positiven Trendumkehr bei den Belegungszahlen kommen sollte. Selbst bei einer sehr guten Belegung, steigen die Kosten je Leistungstag stärker an, als die von den Träger genehmigten Tageskostensätze. Mehr Teilnehmende erfordern zudem mehr Personaleinsatz. ... Insbesondere diese Einnahmen ["Maßnahmen zu geringeren Preisen reichen" d.V.] reichen aber auch perspektivisch nicht aus, um weitere Rückgänge im Kerngeschäft kompensieren zu können. Die Variabilisierung der Sonderzahlung ist daher das mildeste Mittel von allen in Betracht kommenden Arbeitgebermaßnahmen, um diesen Mechanismus zumindest zu verzögern und unserem Unternehmen wieder eine wirtschaftliche Stabilität zu ermöglichen. Der wirkliche Anreiz für die

Mitarbeitenden sollte in dieser wirtschaftlichen Situation daher mehr die Sicherheit des Arbeitsplatzes als die Höhe des Entgelts sein. Erstaunlicherweise kann sich offenbar weder die Gewerkschaft noch die Tarifkommission vorstellen, dass auch der Bestand der drei Einrichtungen gefährdet sein könnte."

Fazit 3: Wenn das Eis das Zuckerbrot war, waren diese Aussagen wohl die Peitsche. Wir ersparen euch die weiteren Abschnitte, um die Stimmung nicht gänzlich gen Gefrierpunkt zu drücken. Außerdem sehen wir uns nicht als die Boten der UL. Möge sie offen zur Belegschaft sprechen. Sie möge dabei aber bitte den Anstand wahren und auf weitere "Eis-Geschenke" verzichten.

Und was ist mit mehr Mitbestimmung für die Beschäftigten und ihrem Betriebsrat? Nichts, möchten wir kurz antworten. Wenn da nicht der Wunsch der UL nach einem unternehmenseinheitlichen Betriebsrat wäre: "Ja, wenn es den gäbe, könnten wir über das eine oder andere sprechen." Aber die Reichweite der angezeigten Regelungen war doch begrenzt. Weil: die Tendenzverwirklichung darf nicht von der Beschäftigtenseite in Gefahr gebracht werden. Denn es ist einzig die Aufgabe (weil Verantwortung) der UL strategische Entscheidungen zu fällen. Auch wenn wir „nur“ „mit“entscheiden wollten ... Einzig die Idee eines Konfliktmanagementsystems wurde überaus konkret mit dem Vorschlag zur Gründung eine Arbeitsgruppe begrüßt. Und ihr wisst ja was Arbeitsgruppen für einen Stellenwert bei uns haben.

Ist denn eine bessere Eingruppierung etwa für die Reha-Ausbilder*innen in Aussicht, und was ist mit den anderen Eingruppierungen und Eingruppierungsfragen? Wir haben diesen Punkt ausgiebig erörtert. Kurz und knapp: Wir können uns abschminken, dass die Regeleingruppierung in der EG 10 erfolgen könnte. Es bleibt für die allermeisten (neuen) Lehrkräfte bei der EG 9. Was mit denjenigen passieren würde, die bereits jetzt höher als Entgeltgruppe 9 eingruppiert sind, ist noch nicht erörtert (die UL spricht davon, dass Verabredungen getroffen werden müssen, ab wann die neue, niedrigere Eingruppierung greift). Nur bei der Erfüllung besonderer Kriterien sei mit der EG 10 oder höher zu rechnen. Die Kriterien selbst sind noch unbestimmt. Auf jeden Fall hat die UL den Wunsch bei dringendem Personalbedarf flexible Eingruppierungsangebote zu machen und auch befristete Zuschläge gewähren zu können. Unser Wunsch hier einen ordentlichen Prozess zur Beschreibung der konkreten Tätigkeiten gemeinsam zu gestalten, auf deren Grundlage wir dann die Wertigkeit bestimmen, kommt zu spät. Die Abteilungsleitungen wären längst dabei und bräuchten uns anscheinend dafür nicht ... Weil, ihr wisst ja, die Verantwortung hat die UL. Eindeutig ist auch der Wille der UL einige Berufsgruppen wie insbesondere die Physiotherapeuten und Ergotherapeuten "um eine Tarifgruppe abzusenken"; deren Gehalt liege mit Sonderzahlungen um 50% bzw. 65% über dem Marktniveau. Relmas sollen die EG 10 und Sozialpädagogen ohne Staatliche Anerkennung die EG 9 erhalten. Auch könne die Eingruppierung der Psycholog:innen im BT in der EG 13 nur noch mit "einer psychotherapeutischen Ausbildung (ohne Approbation) bzw. einer fortgeschrittenen Ausbildung zur Approbation" gewährt werden. Die fehlende Stufe 6 in den Entgeltgruppen 9 bis 15 einzuführen (wie im Tarifvertrag der Rentenversicherung und auch allen anderen Tarifverträgen im öffentlichen Dienst) wäre sehr

teuer und deren Einführung gegenüber den Entgeltgruppen 2 bis 8 ungerecht, und würde zu einer "sozialen Unwucht (führen; d.V.) die (die UL; d.V.) nicht für förderlich" hält. Nur zum Hintergrund: die Stufe 6 gilt für die Entgeltgruppen 2 bis 8 seit Einführung des Tarifvertrages im BFW jeher. Wo also ist die soziale Unwucht, von der die UL spricht?

Fazit 4: Die Unternehmensleitung will die Mitarbeiter*innen nicht stärker beteiligen. Die Entscheidung zur Umsetzung trifft die UL stets alleine. Und sie möchte, dass die Mitarbeiter*innen ihre Entscheidungen bezahlen.

Auf dieser Grundlage werden die ver.di-Mitglieder diskutieren und entscheiden wie ihre Antwort auf die „Vorschläge“ der Unternehmensleitung antwortet.

ver.di-Mitgliederversammlungen finden hierzu morgen und am kommenden Dienstag statt. ver.di-Mitglieder werden hierzu mit extra eingeladen.

Mit kollegialen Grüßen
ver.di-Tarifkommission im BFW-BB e.V.
und André Pollmann
ver.di-Verhandlungsführung