

**Frage 1 - Warum verhandelt ver.di nicht mehr mit dem BDE?**

Bereits bei den letzten Entgelt-Tarifverhandlungen gab es eine sehr angespannte Verhandlungsatmosphäre. In der aktuellen Tarifaueinandersetzung umfasste das letzte Angebot des BDE in der 3. Verhandlungsrunde eine Entgelterhöhung von 1,4 %, von der allerdings die Steigerung der Auszubildendenvergütung abgezogen werden sollte sowie die Streichung der VG 1 vorgesehen war, in der ohnehin so gut wie keine Beschäftigten eingruppiert sind.. Unter dem Strich hätte dies eine reale Entgelterhöhung von 0,9 – 1 % bedeutet, was noch unter dem verteilungsneutralen Spielraum (Inflation + Produktivität) liegt und die Beschäftigten in keinsten Weise an den Gewinnen der Betriebe teilhaben lässt. Unserer Forderung nach Wiederinkraftsetzung der Stufensteigerung für Neueingestellte hat der BDE bis zuletzt eine klare Absage erteilt. Aber genau dieser Punkt ist ein wesentlicher Aspekt in der erstellten Volumenforderung. Zur Erinnerung: 2012 hat ver.di dem Aussetzen der Stufensteigerung zugestimmt, weil über diesen Weg mehr Neueinstellungen erfolgen sollten und Leiharbeit etc. ein Riegel vorgeschoben werden sollte. Nach 5 Jahren muss ver.di konstatieren, dass die erhoffte Wirkung in der rückwirkenden Betrachtung nicht eingetreten ist und somit ist ein Abschluss ohne Wiederinkraftsetzung der Stufensteigerung mit ver.di nicht zu machen!

Die ver.di-Bundestarifkommission hatte nach der 3. Verhandlungsrunde beschlossen, dem BDE ein letztes Ultimatum zu stellen, damit bis dahin der BDE schriftlich ein nachgebessertes Angebot im Zusammenhang mit der Entgelterhöhung sowie der Frage „Wiederinkraftsetzung der Stufensteigerung“ an ver.di übersenden kann. Sollte kein substantiell in den beiden Bereichen verbessertes Angebot vorliegen, hat die ver.di-Bundestarifkommission beschlossen, im Zusammenhang mit den Entgeltverhandlungen BDE nicht mehr an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Die Verhandlungen sind dann ergebnislos beendet. Diese Frist ist am 7.4.2017 verstrichen. Der BDE hat sich zwar geäußert, aber in Sachen „Stufensteigerung“ keine Bereitschaft zur Wiederinkraftsetzung signalisiert. Die angebotene Entgeltsteigerung liegt ebenfalls weiterhin unter dem abschlussfähigen Bereich von mindestens 2,4 %. Das bedeutet, ver.di wird im Zusammenhang mit den Entgeltverhandlungen nicht mehr an den Verhandlungstisch BDE zurückkehren.

**Frage 2 - Wie geht das jetzt weiter? Führt ver.di jetzt in jedem Betrieb separate Tarifverhandlungen?**

Vom Grundsatz her müssen jetzt vor Ort in den Betrieben/Unternehmen örtliche Tarifkommissionen gewählt werden. Aber bevor das erfolgt, ist es von großer Bedeutung, Tarfmächtigkeit und Stärke herzustellen. Denn eines ist klar: jetzt kommt es auf die Durchsetzungsstärke vor Ort an.

Mit den Landesbezirken eng abgestimmt wird der Fahrplan erstellt. Ziel ist es, mit 1 - 2 Betrieben/Unternehmen pro ver.di-Landesbezirk die Entgeltverhandlungen vor Ort aufzunehmen. In den Landesbezirken, wo wir in mehreren Betrieben durchsetzungsfähig sind und die personellen Ressourcen es zulassen, kann natürlich auch in mehreren Betrieben aufgefördert werden. Grundsätzlich ist es wichtig, mit gut organisierten und

durchsetzungsstarken Betrieben/Unternehmen zu starten. Denn wir gehen davon aus, dass der erste Abschluss, der getätigt wird, eine große Signalwirkung auf die anderen Tarifverhandlungen haben wird. Das bedeutet im Übrigen nicht, dass wir in den noch nicht durchsetzungsstarken Betrieben nichts machen. Aber in diesen geht es dann zunächst um klassische Gewerkschaftsarbeit zur Stärkung der ver.di-Mitglieder und der Herstellung von Tarfmächtigkeit.

Um inhaltlich abgestimmt in die unterschiedlichen Tarifverhandlungen zu gehen, wird es gemeinsame Rahmenbedingungen bzw. inhaltliche Leitlinien geben, die für alle Tarifverhandlungen als klare Orientierung und darüber hinaus als Mindestbestimmungen gelten werden.

### **Frage 3 - Ist es nicht für uns von Nachteil, wenn wir alleine mit dem Arbeitgeber verhandeln müssen? (Haustarifvertrag)**

Haustarifverträge bieten mehr Chancen als Risiken. Die Chancen bestehen darin, gemeinsam durch Stärke und Durchsetzungskraft konkrete, für die ver.di-Mitglieder vor Ort, wichtige Anforderungen in guten Tarifabschlüssen zu erzielen.

Das grundsätzliche Risiko in Tarifverhandlungen ist immer dann vorhanden, wenn wir nicht aus der Stärke heraus verhandeln. Das gilt sowohl für Flächentarifverhandlungen wie aber auch für Haustarifverhandlungen. Kollektives Betteln führt nicht zwangsläufig zum Erfolg. Verhandeln aus der Stärke heraus macht nicht nur mehr Spaß, sondern minimiert das Risiko von Tarifabschlüssen, die nicht von den Mitgliedern getragen werden.

Für einen guten Tarifabschluss ist es wichtig, den Rückhalt der ver.di-Mitglieder vor Ort zu haben, eine Legitimation zum Führen der Tarifverhandlungen von den ver.di-Mitgliedern zu haben und vor allem in der Lage zu sein, Tarifarbeit nicht nur erlebbar zu gestalten, sondern im Ernstfall auch in der Lage zu sein, die Tarifverhandlungen mit Aktionen und notfalls auch mit Arbeitskampfmaßnahmen zu unterstützen. Es geht also nicht alleinig nur um den Organisationsgrad sondern auch um Durchsetzungsfähigkeit.

### **Frage 4 – Gibt es in diesem Jahr dann überhaupt noch eine Entgelterhöhung?**

Das hängt davon ab, ob wir in dem Betrieb/Unternehmen als ver.di so gut aufgestellt sind, dass wir a) auffordern und b) die Forderungen auch durchsetzen können. Ausgeschlossen ist das keineswegs. Es bedarf jedoch der Stärke der ver.di Mitglieder.

Aus den Entgelttarifverhandlungen mit dem BDE heraus gibt es für 2017 keine Entgelterhöhung.

### **Frage 5 - Wie komme ich dann an einen höheren Lohn?**

Siehe Frage 3

**Frage 7 - Wenn keine Verhandlungen mehr mit dem BDE durchgeführt werden, kann mein Arbeitgeber mir dann weniger Gehalt zahlen?**

Nein, die Möglichkeit hat er nicht ohne Weiteres. Ist die/der Beschäftigte ver.di-Mitglied und der gekündigte Tarifvertrag damit in Nachwirkung, hat die/der Beschäftigte als ver.di-Mitglied aufgrund der Nachwirkung einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen – also auch auf das Gehalt.

Ist der TV BDE bislang lediglich durch Arbeitsvertrag in Anwendung gebracht worden, bzw. die Bezahlung in Anlehnung des TV BDE, gilt das zunächst ebenfalls weiterhin.

Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, unter Wahrung der Mitbestimmung BetrVG/PersVG, eine Änderungskündigung auszusprechen. Das bedeutet, er kündigt das bestehende Arbeitsverhältnis und bietet ein neues Arbeitsverhältnis zu geänderten Konditionen an, z.B. mit geringerem Stundenentgelt bzw. monatlichen Tabellenbezügen. In dem Fall gilt zum einen die Kündigungsfrist und die/der Beschäftigte hat die Möglichkeit, den damit verbundenen neuen Arbeitsvertrag rechtlich prüfen zu lassen und zu entscheiden, den neuen Arbeitsvertrag zu den neuen Bedingungen anzunehmen. Nimmt er/sie ihn nicht an, endet das Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Kündigungsfristen.

**Frage 8 - Ich bin ver.di-Mitglied – habe ich Anspruch auf die Leistungen aus dem bestehenden Tarifvertrag wenn dieser gekündigt wird?**

Ja. Für die ver.di-Mitglieder besteht aufgrund der Nachwirkung der Tarifverträge weiterhin der Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen.

**Frage 9 - Kann der Arbeitgeber auf mich zu kommen und mein Gehalt einseitig verändern?**

Nein. Die rechtliche Möglichkeit hat der Arbeitgeber so einfach nicht. Ist die/der Beschäftigte ver.di-Mitglied und der gekündigte Tarifvertrag damit in Nachwirkung, hat die/der Beschäftigte als ver.di-Mitglied aufgrund der Nachwirkung einen Rechtsanspruch auf die tarifvertraglichen Leistungen – also auch auf das Gehalt.

Ist der TV BDE bislang lediglich durch Arbeitsvertrag in Anwendung gebracht worden, bzw. die Bezahlung in Anlehnung des TV BDE, gilt das zunächst ebenfalls weiterhin.

Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, unter Wahrung der Mitbestimmung BetrVG/PersVG, eine Änderungskündigung auszusprechen. Das bedeutet, er kündigt das bestehende Arbeitsverhältnis und bietet ein neues Arbeitsverhältnis zu geänderten Konditionen an, z.B. mit geringerem Stundenentgelt bzw. monatlichen Tabellenbezügen. In dem Fall gilt zum einen die Kündigungsfrist und die / der Beschäftigte hat die Möglichkeit, den damit verbundenen neuen Arbeitsvertrag rechtlich prüfen zu lassen und zu entscheiden, den neuen Arbeitsvertrag zu den neuen Bedingungen anzunehmen. Nimmt er/sie ihn nicht an, endet das Arbeitsverhältnis mit den entsprechenden Kündigungsfristen.

**Frage 10 – Was ist mit dem Manteltarifvertrag oder dem Entgelttarifvertrag?  
Sind diese auch gekündigt?**

Aktuell bleibt alles, wie es ist. Der Manteltarifvertrag und der Entgelttarifvertrag sind nicht gekündigt.

Sollten die Tarifverträge z.B. durch den BDE gekündigt werden, unterliegen sie der Nachwirkung, bis diese durch neue tarifliche Regelungen abgelöst werden. Der bisherige Tarifinhalt wird nicht Inhalt des Arbeitsvertrages, sondern überlagert ihn nur. Das Arbeitsverhältnis unterliegt also den bisherigen Regeln des alten (beendeten) Tarifvertrages, bis diese durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden. §4 Abs. 5 TVG ist eine eigenständige Rechtsgrundlage für die Weitergeltung des bisherigen Tarifvertrages. Das BVerfG sieht in den Bindungen an den Tarifvertrag im Nachwirkungszeitraum keinen Verstoß gegen das Grundrecht der Koalitionsfreiheit (Art.9 Abs. 3 GG). Die Rechtsfolgen des §4 Abs. 5 TVG werden auch dann herangezogen, wenn ein Betrieb aus dem tariflichen Geltungsbereich ausscheidet. Ob dies auch bei Auflösung einer Tarifvertragspartei (Arbeitgeberverband) gilt, ist noch nicht höchststrichterlich entschieden, aber wahrscheinlich.

**Neueinstellungen während der Nachwirkung:**

Wird das Arbeitsverhältnis erst im Nachwirkungszeitraum begründet, findet der nachwirkende Tarifinhalt auf das Vertragsverhältnis keine Anwendung. Das bedeutet, dass die Regelungsinhalte des Arbeitsvertrages sich nicht zwingend auf die bisher geltenden Tarifregelungen beziehen müssen und somit unter den im nachwirkenden Tarifvertrag enthaltenen Regelungen liegen können.

**Frage 11 - Welche Auswirkungen hat die Entscheidung von ver.di auf den Branchen-Mindestlohn?**

Aus ver.di-Sicht keine. ver.di hat bereits Ende letzten Jahres den BDE sowie die VKA zu Tarifgesprächen hinsichtlich des Mindestlohnes aufgefordert. Die Entgeltverhandlungen BDE und die Mindestlohnverhandlungen sind zwei voneinander unabhängige Verhandlungen. ver.di steht weiterhin dazu, für die Branche der Abfallwirtschaft den Mindestlohn weiterzuentwickeln.

Der BDE hat in jüngster Vergangenheit beide Verhandlungen absichtlich vermischt. Aus Sicht von ver.di ist das absolut unzulässig und verwerflich, denn das Interesse des BDE scheint hierbei offensichtlich nur darin zu liegen, sein Anliegen hinsichtlich eines sehr maßvollen bzw. niedrigen Abschlusses in den Entgeltverhandlungen zu erzielen.

Bislang gibt es noch keine Fortschritte im Bereich der Weiterentwicklung des Mindestlohnes.