

FAQs zum Tarifergebnis Häufig gestellte Fragen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die ver.di-Bundestarifkommission Aviation hat am 24.01.2019 nach langen und zähen Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband BDLS in der 5. Verhandlungsrunde ein Tarifergebnis erzielt und dieses Tarifergebnis mit knapper Mehrheit angenommen.

Gleichzeitig hat sie beschlossen, jedes ver.di-Mitglied zu diesem Tarifergebnis zu befragen. Wir behandeln hier die wichtigsten Themen in diesem Zusammenhang.

GRUNDSÄTZLICHES

3 Jahre Abschluss – WIESO ?

Wir haben zunächst eine einjährige Laufzeit gefordert. Der Arbeitgeber hat uns dann nur 1,8 % Lohnerhöhung geboten. Weil unsere Streiks so viel Aufmerksamkeit und Druck erzeugt haben, haben die Arbeitgeber uns angeboten, mehr Geld auf den Tisch zu legen, wenn die Friedenspflicht – also die Zeit in der nicht gestreikt wird – länger ist. Dadurch kam das Dreijahresangebot auf den Verhandlungstisch.

20,- Euro gefordert – wieso knickt ver.di ein?

Wir haben mit der 20 € Marke eine Debatte in der gesamten Bundesrepublik über gerechte Bezahlung ausgelöst. Das ist gut so. Tarifverhandlungen funktionieren allerdings immer als Suche nach einem tragfähigen Kompromiss von beiden Seiten. Die sind nie ein Diktat nur von einer Seite. Der Verband der Arbeitgeber und die Gewerkschaft ver.di haben Federn lassen müssen. Der Verband ist weg von 17 € plus x und wir von den 20 €. Wir sind in der Verhandlung im höchsten Stundenlohn bei 19,01 € angekommen und werden die 20 € Marke dann in der kommenden Tarifrunde knacken.

Nichtmitglieder unterstützen den Streik – hilft das?

Klar hilft das. Wir wären sonst nicht so viele streikende Kollegen auf der Straße. Auf der anderen Seite haben wir oft gehört, dass die Streikbereitschaft auch vom Portemonnaie abhängt und wenn jemand keine Streikunterstützung erhält, wie die Gewerkschaftsmitglieder, dann ist die Kampfkraft eines Streiks sehr eingeschränkt. Von daher ist es klug, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, auch um längere Streiks durchzustehen. Außerdem machen die Beiträge eine Gewerkschaft – und somit einen Tarifvertrag – erst möglich.

Wieso bekommen Nicht-ver.di Mitglieder das Geld? Sie zahlen doch keinen Beitrag?

Im Prinzip stimmt das. Gewerkschaftsmitglieder machen durch ihre Beiträge einen Tarifvertrag erst möglich. Und ein Tarifvertrag gilt nur für die Mitglieder einer Gewerkschaft und die Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes. Die Arbeitgeber sind zu 100 % organisiert. Und sie untertunneln unsere Kampfkraft, in dem sie Nicht-Mitgliedern unseren Tarifvertrag im Arbeitsvertrag anbieten. Dadurch wollen sie, dass Mitglieder sich die Frage stellen, ob sie nicht besser fahren, wenn sie keine Beiträge zahlen. Wenn dann Mitglieder austreten, ist die Gewerkschaft nicht mehr durchsetzungsstark und steht Arbeitgebern gegenüber, die in ihrem Verband organisiert sind und ihre Beiträge selbstverständlich zahlen.

Weitere Informationen,
Argumente sowie die neuen
Lohntabellen auf
www.aber-sicher.org



Wieso gibt es Nullmonate?

Wir wollten keine Nullmonate – das haben wir von Anfang an der Arbeitgeberseite mitgeteilt. Die waren allerdings mit Blick auf ihre Verträge mit dem Flughafen und der Bundespolizei nicht bereit, das Geld aus eigener Tasche zu bezahlen. Sondern die Vertragspartner sollen das finanzieren. Dafür ist eine Ankündigungsfrist wichtig, die in diesem Fall ein bis zwei Monate dauert. Das erklärt das spätere Einsetzen der Erhöhungsschritte. So entsteht das Verlangen der Arbeitgeber nach Nullmonaten.

Was passiert mit der Bezahlung, wenn wir weiter streiken? Gibt es weitere Nullmonate? Wie lange müssen wir auf unser Geld warten?

Wenn das Ergebnis nicht angenommen wird, dann wird so oder so mehr Zeit ins Land gehen um einen neuen Tarifvertrag abzuschließen. D.h. wir müssten jetzt schon mit einrechnen, wie viel Geld allein dadurch verloren geht, dass die jetzt ausgehandelten Beträge nicht auch zu Februar 2019 oder März 2019 ausgezahlt werden. Wahrscheinlich ist das mindestens zwei Monate vergehen bis ein neuer Abschluss da ist. Dann würde es frühestens zum ersten Mai 2019 mehr Geld geben.

Findet ver.di den Abschluss gerecht?

Wer ist denn »ver.di«? Sind das die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre oder die Mitglieder? Es ist eigentlich egal, was Gewerkschaftssekretär*innen als »gerecht« empfinden. Das ist nicht deren Job. Deren Job ist es – zusammen mit den Mitgliedern – das bestmögliche erreichbare Ergebnis rauszuholen.

Ob ein Abschluss gemacht wird oder nicht, das entscheidet unsere demokratisch von den Mitgliedern gewählte Tarifkommission (TaKo).

Die Tarifkommission hat es sich nicht leicht gemacht – und war sich auch nicht 100%ig einig. Normalerweise könnte sie entweder annehmen oder ablehnen. Doch was hieße das? Annehmen, dafür war das Ergebnis zu schwierig. Viele sind unzufrieden. Andererseits reicht vielen der Abschluss aber auch. Das ist verständlich – und deshalb hat die TaKo auch nicht einfach angenommen.

Eine Ablehnung durch die TaKo hieße aber, dass weiter gestreikt werden müsste. Auch das wollte die TaKo offensichtlich nicht alleine entscheiden. Das, worüber ihr jetzt abstimmen sollt, war das Maximale, was nach mehreren – teilweise ganztägigen – Streiks und 18 Stunden Verhandlung zu erzielen war. Auch längere Verhandlungen hätten an diesem Tag nicht einfach zu einem besseren Ergebnis geführt.

Also: bei Ablehnung weitere Streiks. Halten wir das durch? Wir haben immer noch weniger als die Hälfte aller 5er/8er/9er als Mitglieder gewonnen. Nur diese bekommen für jeden Streiktag auch Streikgeld. Der Rest bekommt nichts. Wie lange halten die einen eventuell mehrtägigen Streik durch? Tariffragen sind immer Machtfragen. Auch das solltet ihr bei der Abstimmung beachten.

Die Frage, ob der Abschluss »gerecht« ist, ist interessant. Kein Lohn ist »gerecht«. Tarifverhandlungen sind nur für uns Gewerkschafter »Gerechtigkeitsfragen«. Sobald die Arbeitgeber mit am Tisch sitzen, sind es Machtfragen. »Was kann man durchsetzen?« Das ist etwas ganz anderes als »Was kann man verhandeln«. In vielen Bereichen können wir gar nicht oder vielleicht nur begrenzt streiken. Nur in einigen Bereichen wie am Flughafen sieht das anders aus. Aber auch mit Macht ist nicht immer alles durchzusetzen, was wir zu Recht fordern. Und in einer solchen Situation befinden wir uns momentan.

Überall wird berichtet, es gäbe einen Abschluss. Warum jetzt die Befragung? Ist das nicht schon alles entschieden?

Das was auf dem Tisch liegt, ist der aktuelle Verhandlungsstand. Ihr entscheidet mit, ob das der Tarifvertrag wird oder ob (ggf. mehrtägig) weiter gestreikt werden soll. Nicht alleine »die ver.di« (also eure Funktionäre), sondern ihr (die Mitglieder). Nochmal ausdrücklich: Wir haben keinen Abschluss. Wir haben einen Verhandlungsstand, der ein Abschluss werden kann. Ob es tatsächlich ein Abschluss wird oder ob weiterverhandelt und dann auch weiter gestreikt werden muss, das entscheidet ihr mit!

Wie geht es weiter, wenn das Verhandlungsergebnis **ANGENOMMEN** wird?

Wenn ihr mehrheitlich für den Abschluss stimmt: Nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen. Es würde in Kürze ein Tarifvertrag zu Zuschlägen verhandelt werden. Und dann wäre auch schon der MTV dran. Auch da ist viel zu verbessern und dementsprechend viel zu holen. Das wird aber nur gelingen, wenn wir weiter streikbereite Mitglieder haben, die auch dann streiken, wenn wir nicht immer alles das rausholen, was wir fordern. Nur wer kämpft, kann auch gewinnen! Austritt oder Nicht-Eintritt heißt jetzt und dauernd: Stärkung der Arbeitgeberseite! Also bitte: Bleibt Mitglied und bleibt unbequem, auch wenn wir als Gewerkschaft zusammen mal nicht ganz das Ergebnis herausgeholt haben, das einige erwarten! Nur so kommen wir gemeinsam voran!

Wie geht es weiter wenn das Verhandlungsergebnis **NICHT ANGENOMMEN** wird?

Wie geht es weiter? Die Tarifkommission hat es sich alles andere als leicht gemacht. Die Tarifverhandlungen stehen nun am Scheideweg. Bestätigung der Annahme oder Scheitern der Verhandlungen?

Option 1: eine Mehrheit entscheidet die Annahme des Tarifergebnisses; dann wird der Tarifvertrag unterschrieben und ca. März 2019 starten Verhandlungen über höhere Zeitzuschläge, Zulagen und die Umwandlung von Entgelt in mehr zusätzliche Freizeit. Später folgt der Mantel-TV.

Option 2: eine Mehrheit entscheidet sich für die Ablehnung, dann kann die Tarifkommission ca. im März entweder in die Schlichtung gehen. D.h.: beide Seiten tragen ihre Positionen einem oder mehreren Schlichtern vor und diese schlagen dann einen Kompromiss vor. Sollte eine bindende Schlichtung vereinbart werden, entscheidet der Schlichter zwingend.

Option 3: Oder eine Mehrheit entscheidet die Ablehnung; dann kann die Bundestarifkommission (BTK) – in Anbetracht der Abstimmung – über die Annahme entscheiden, oder darüber, dass weitere Streikmaßnahmen beim ver.di-Bundesvorstand beantragt werden.

Es kann auch dazu kommen, dass in einer Urabstimmung über unbefristete Erzwingungsstreiks entschieden werden muss, denn die Warnstreikphase haben wir hinter uns gelassen. Stimmen 75% der Mitglieder dann für den Streik, können wir in die härteste Form des Arbeitskampfes eintreten. Unbefristet.

Sollte dies die bevorzugte Option sein, dann bitte dringend mit den Kolleg*innen klären, wie sie ihren Lebensunterhalt finanzieren. Denn sollten sie nicht Mitglied in ver.di sein, werden sie daher keinen Anspruch auf Streikgeld haben. Der Arbeitgeber kürzt für jeden Tag und jede gestreikte Woche den Lohn. Alternative: ver.di-Mitglied sein.

II. VERHANDLUNGSERGEBNIS DER 8ER /9ER UND 5ER

8er/9er werden abgehängt – stimmt das?

Wir haben in den Verhandlungen leider nicht erreicht, dass es eine direkte Lohnangleichung gibt. In diesem Verhandlungszeitraum haben wir erreicht, dass es eine Angleichung der Löhne von 5, 8 und 9 auf eine Tarifgruppe gibt. Sehr wahrscheinlich wird dieser Zeitraum erst nach dem dreijährigen Tarifabschluss erreicht. Voraussetzung dafür ist, dass wir in dieser Zeit das Berufsbild der IHK-geprüften Luftsicherheitsassistent*in eingerichtet haben.

Insgesamt nähern sich die Löhne an. Und eine weitere Gleichbehandlung findet dadurch statt, dass die PWK-Zulage in allen Bereichen jetzt Bestandteil des neuen Lohns ist.

Stimmt es, dass die PWK-Zulagen jetzt in allen Bundesländern in den Grundlohn geflossen sind und hat dieser sich erhöht?

Ja das stimmt – einige Bundesländer hatten schon die PWK-Zulage in den Grundlohn integriert. Uns ist es in den Verhandlungen gelungen, diese auch in allen anderen Bundesländern auf den alten Grundlohn drauf zu packen. Das zahlt sich auch bei Krankheit und Urlaub aus.

Angleichung an den Westen im 5er Bereich ist gelungen, aber es gibt eine weit hinausgezogene Angleichung im 8/9er Bereich – warum?

Wir wollten eine sofortige Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost und West. Die Arbeitgeber waren nur bereit, uns für die 5er eine Angleichung von drei Jahren anzubieten. Und weil sie kein Geld aus eigener Tasche bezahlen wollen und Verträge in vielen Bereichen der neuen Bundesländer mit langer Laufzeit abgeschlossen wurden, sagen die Arbeitgeber, dass es Ihnen erst in einen Anpassungszeitraum von sechs Jahren möglich ist, gleiche Löhne in Ost und West zu zahlen. Dafür garantieren sie, dass in dieser Zeit mindestens eine 6,2 % Erhöhung in diesen Gruppen bezahlt wird. Das ist ärgerlich, und wir konnten uns an diesem Punkt nicht durchsetzen.

Wieso wird nicht nach Qualifikation bezahlt?

Wir haben genau diese Frage am Verhandlungstisch stark gemacht. Hier war die Arbeitgeberseite nur bereit darüber zu reden, dass man eventuell dann nach Qualifikation zahlt, wenn diese auch vorgehalten werden muss. Unabhängig davon soll weiterhin nur nach Tätigkeit bezahlt werden. Dieses Thema müssen wir mit dem Entgelttarifvertrag neu aufrufen und streikfähig machen.

Wann werden die Löhne der 5er/8er/9er gleich bezahlt?

Das ist erst dann erreicht, wenn wir das Berufsbild der IHK-geprüften Fachkraft für Luftsicherheit umgesetzt haben und diese neue Tarifgruppe in der nächsten Tarifverhandlung in den Entgelttarifvertrag eingebaut haben. Hierbei ist auch wichtig, wie die jetzt ausgebildeten Kräfte an den Berufstitel der Fachkraft kommen, denn alle sollten auch auf dem gleichen beruflichen Stand sein.

Was kommt eigentlich raus in den 3 Jahren

Schaut auf die Tabelle.

III. ANDERE THEMEN

Was ist mit der ver.di Vorteilsregelung

Die Arbeitgeber haben einen für sie verbindlichen Grundsatzbeschluss in all ihren Verbindungen, dass sie eine Vorteilsregelung nicht zulassen werden. Hintergrund ist, dass sie auch mit anderen Gewerkschaften verhandeln und weiterhin die Arbeitnehmerbank auseinanderdividieren wollen. Dass erkennt man auch daran, dass sie nicht nur Mitgliedern die ausgehandelten Tabellenwerte auszahlen, sondern auch Nicht-Mitgliedern.

Wir wollen jetzt in dem neu zu verhandelnden Tarifvertrag zu den Zulagen und zu einem neuen Wahlmodell (also Umwandlung von Entgelt in mehr zusätzliche Freizeit) erreichen, dass diese Regelung nur für ver.di Mitglieder gelten soll.

Was bekommen Angestellte?

Die Angestellten erhalten auf ihre jetzt gezahlten Entgelte in den nächsten drei Jahren eine Erhöhung von 3,5 % im Jahr 2019, 3,5 % im Jahr 2020 und 3,6 % im Jahr 2021. In den anstehenden Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag werden wir die Gehälter genauer definieren.

Was ist mit Zulagen?

Die Zulagen werden in einem speziellen Zulagentarifvertrag neu aufgerufen und wir bringen unsere Verbesserungsideen dort ein. Die Arbeitgeberseite hat zugesagt, dass direkt im Anschluss an unsere Lohnverhandlung dieses Thema angegangen wird.