

VGB Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten

e-Mail-Informationen für ver.di-Beschäftigte

Nr. 4, Dezember 2003

Personalkostenquote fordert ersten Tribut Gegenwehr ist notwendig und möglich

Rezept

Man nehme:

- 1 völlig unrealistische Personalkostenquote von höchstens 50 % der Beitragseinnahmen
- sinkende Beitragseinnahmen
- 1 vertrauensselige GBR-Mehrheit
- 1 gewerkschaftlich noch schwach organisierte Belegschaft
- keinerlei Tarifbindung.

Man ignoriere:

- 1 Interessenausgleich aus 2001
- 1 fulminante Gehaltserhöhung der Wahlangestellten
- hohe Vermögenswerte aus unterbewerteten Immobilien
- überhöhte Ausgaben im Bereich der Sachkosten (in Ebenen und Fachbereichen unterschiedlich ausgeprägt)
- das Risiko, intern mit den nach außen propagierten Ansprüchen an Arbeitgeber konfrontiert zu werden.

Zubereitung:

Die Zutaten mindestens 8 Monate gut mischen und kräftig kneten. Verdrängtes tunlichst beiseite schieben. Bei starker Oberhitze kurz vor dem Gewerkschaftsrats-Termin kräftig durchbacken, anschließend mit „Sachzwang“ und „alternativlos“ ansprechend garnieren und dann direkt aus dem „Mitbestimmungs“-Ofen servieren. Mit dem Dessert kann man sich dann noch ca. 2 Jahre, nicht jedoch bis 31.12.2007 Zeit lassen.

Die am grünen Tisch der ver.di-Gründungsphase willkürlich auf höchstens 50 % der Beitragseinnahmen festgesetzte Personalkostenquote ist für eine Institution des personenbezogenen Dienstleistungsbereichs absolut unrealistisch. Normal ist in vergleichbaren Betrieben eine Personalkostenquote von mindestens 70 %. Da die die Personalkostenquote enthaltende Budgetierungsrichtlinie nur mit 80 % Zustimmung geändert werden kann und dabei sehr unterschiedliche Interessen tangiert werden, ist eine Änderung dieses auswuchernden ver.di-Geburtsfehlers wohl nur bei erheblichem Druck auf den Gewerkschaftsrat durchsetzbar. Durch die mehrheitliche Zustimmung des GBR zum Verhandlungsergebnis über die „neue“ Betriebsänderung wurde die Chance nicht genutzt, den durch die unrealistisch niedrige Personalkostenquote in Verbindung mit sinkenden Beitragseinnahmen quasi automatisch produzierten Handlungsdruck konsequent in Richtung Anhebung der Personalkostenquote zu lenken. Wir meinen, dass schon durch das konsequente Ausreizen aller betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten, z.B. eine ausführliche GBR-Analyse der tatsächlichen Vermögensverhältnisse unter Beiziehung von externem Sachverstand, durch Ausarbeitung eines auf deutlicher Anhebung der Personalkostenquote beruhenden Alternativkonzepts und schließlich auch durch Sprengung des vom Arbeitgeber vorgegebenen engen Zeitrahmens gegenüber dem Gewerkschaftsrat der nötige Druck zur Anhebung der Personalkostenquote aufzubauen gewesen wäre. Wenn dies dann noch durch demonstrative Aktionen einer gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaft und diese begleitende Öffentlichkeitsarbeit flankiert worden wäre, hätten realistische Chancen bestanden, das Übel bei der Wurzel, nämlich der eindeutig zu niedrigen Personalkostenquote zu packen. Letztendlich handelt es sich hierbei um einen klassischen Verteilungskonflikt, der wie alle Verteilungskonflikte nur durch organisierte Gegenmacht der abhängig Beschäftigten nicht allein im Sinne der Arbeitgeberseite, sondern durch einen dem Kräfteverhältnis entsprechenden Kompromiss gelöst werden kann.

Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung 2003 eine neue Betriebsänderung ?

Im Interessenausgleich 2001 (im folgenden IA 2001) anlässlich der ver.di-Gründung heißt es unter Ziffer 4, Personalwirtschaftliche Maßnahmen:

„Im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung den Beschäftigten gegenüber hat ver.di einen inhaltlich und zeitlich hohen Bestandsschutz für die Beschäftigungsverhältnisse, die jeweiligen allgemeinen Anstellungsbedingungen und die sonstigen kollektiven Regelungen, weit über die gesetzlichen Vorschriften hinaus, gegeben. Hinzu kommt der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis zum 31.12.2007.“

Im Rahmen ihrer Verantwortung den Mitgliedern gegenüber muß ver.di aber auch zur dauerhaften Sicherstellung der politischen und zukunftsorientierten Handlungsfähigkeit eine sichere finanzielle Grundlage haben. Deshalb haben sich die Gründungsgewerkschaften auf eine ab 01.01.2002 geltende Budgetierungsrichtlinie verständigt. Aus der Gegenüberstellung der eingegangenen Verpflichtungen und der absehbaren sich aus Mitglieder- und Beitragseinnahmeentwicklung ergebenden Budgets folgt, dass jedenfalls für einen überschaubaren Zeitraum die vorhandenen Mittel aus den Personalkostenbudgets nicht zur Deckung der tatsächlichen Personalkosten ausreichen werden. Die nicht unbeträchtliche Differenz zwischen den vorhandenen Budgets und den tatsächlichen Personalkosten wird das vorhandene Organisationsvermögen schmälern.“

Damit hat die ver.di-Gründungsorganisation als Arbeitgeber den zukünftigen Beschäftigten der ver.di einerseits die Budgetierungsrichtlinie vorgegeben, andererseits aber auch (im Vorfeld der Auflösungskongresse der Gründungsgewerkschaften !) bestätigt, die „nicht unbeträchtliche Differenz zwischen den vorhandenen Budgets und den tatsächlichen Personalkosten wird das vorhandene Organisationsvermögen schmälern“.

Und genau von diesem zur Beruhigung der Beschäftigten gemachten Zugeständnis will sich der Arbeitgeber ver.di jetzt einigermaßen geräuscharm verabschieden. Obwohl schon im Frühjahr 2001 allen Beteiligten klar war, dass die in IA und Sozialplan (SP) 2001 enthaltenen Vereinbarungen nur durch erhebliche Eingriffe in das ver.di-Vermögen (damals wurde von ca. 3 Mrd. Vermögen gesprochen) eingelöst werden können, bemüht man jetzt eine angeblich völlig neue Betriebsänderung, um die damaligen Zugeständnisse einzukassieren.

In Ziff. 3.2 des IA 2001 gab man an, die konkrete Beschreibung der betriebsändernden Maßnahmen werde in den Anlagen zum IA erfolgen. „Diese Anlagen müssen fortlaufend nummeriert und mit Datum und Unterschrift versehen sein.“ **Sie sind bis heute noch nicht erstellt worden !** Auch in der Gesamtbetriebsvereinbarung zu einem Rahmeninteressenausgleich und Sozialplan für ver.di vom 24.11.2003 zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen zur Haushalts- und Personalkostenkonsolidierung gemäß den Beschlüssen des Gewerkschaftsrates vom 15./16. Juli 2003 (im folgenden HuP-IA 2003 genannt) ist es den Vertragsparteien nicht gelungen, die betriebsändernden Maßnahmen abschließend und damit sauber abgrenzbar vom IA 2001 zu formulieren. Lediglich der Kern wird unverrückbar festgeschrieben:

„Die Betriebsänderung besteht in ihrem wesentlichen Bestand aus der notwendigen Reduzierung des Personalbestandes von ca. 4.025 Beschäftigten umgerechnet in Vollzeitstellen (Anfang 2003) um ca. 975 Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitstellen auf 3.050 Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitstellen (Ende 2007).“

Dass die im HuP-IA 2003 beschriebenen, angeblich zur größten Überraschung des Arbeitgebers im Frühjahr 2003 gänzlich neu aufgetretenen finanziellen Probleme von ver.di, mit der in der 2001er Betriebsänderung erwähnten Budgetierungsrichtlinie und der willkürlich vorgegebenen Personalkostenquote von höchstens 50 % zu tun haben, liegt auf der Hand. Ob es somit eine neue Betriebsänderung ist oder nicht, werden letztlich Gerichte zu klären haben, welche von denjenigen angerufen werden, die von den insbesondere in den Ziffern 7.6, 7.7 und 7.8 HuP-IA 2003 erwähnten Eingriffen betroffen und damit nicht einverstanden sind.

50/80 und 80/90 – Modelle: nur auf den ersten Blick attraktiv und sinnvoll

Die Mehrheit des GBR (auch die Mehrheit der Beschäftigten ?) sieht in den verschiedenen Modellen freiwilliger Arbeitszeitverkürzung (AZV) des HuP-IA 2003 wichtige, die Zwangsmaßnahmen mehr als aufwiegende Errungenschaften. Vor lauter Begeisterung scheint man dabei zu übersehen, dass diesen Verkürzungen von Arbeitszeit und – in relativ geringerem Umfang – Entgelt derzeit keinesfalls entsprechende Arbeitsmengen-Reduzierungen gegenüber stehen. Die sollen zwar demnächst beschrieben werden. In weniger mitgliedernahen Arbeitsbereichen mögen sie vielleicht nicht gänzlich unrealistisch sein. Wie allerdings in den Bezirksverwaltungen die riesigen Lücken, die sich bei konsequenter Umsetzung der AZV in der Mitglieder- und Betriebsbetreuung auftun werden, ohne drastisch steigende Mitgliederverluste bewältigt werden können, darüber scheint sich weder der Arbeitgeber noch die GBR-Mehrheit ernsthaft den Kopf zerbrochen zu haben.

Es drängt sich hier der Verdacht auf, das man im wesentlichen darauf hofft, dass die AZV nur auf dem Papier, nicht aber in der Realität stattfinden werde. In der Realität wird es jedoch die 10- oder 20%ige Kürzung der Vergütung geben. Dieser Tatsache könnte man sich eigentlich nur dadurch entziehen, dass die AZV verblockt wird, was aber mit dem arbeitgeberseitigen Verweis auf „betriebliche Gründe“ (und die sind mit den entstehenden Lücken durchaus vorhanden) jederzeit verhindert werden kann. Darüber hinaus besteht die große Gefahr, dass diejenigen, die auf AZV verzichten wollen, zusätzlich mit Aufgaben betraut werden, die durch AZV-Maßnahmen anderer KollegInnen von diesen nicht mehr bewältigt werden können. So wird durch Arbeitsverdichtung Entsolidarisierung und mieses Betriebsklima programmiert....

Keine Vereinheitlichung der Vergütungsbedingungen bis 2008

Die gleichen Auswirkungen dürfte auch die bis auf das Jahr 2008 verschobene Vereinheitlichung der Vergütungs- und Eingruppierungsregelungen der ver.di-Beschäftigten haben. Besonders die aus der früheren DAG und ötv zu ver.di gestoßenen KollegInnen sind hierbei die Gebeutelten. Auf deren Knochen will der Arbeitgeber ver.di durch die Verschiebung der Vereinheitlichung der Einkommensbedingungen ca. 30 Mio. € einsparen. Hier könnte der VGB, wenn er weiterhin so starken Mitgliederzuwachs bei ver.di haben sollte wie in den letzten zwei Monaten (+37 %), in absehbarer Zeit durch Erreichung faktischer Tarifmächtigkeit korrigierend eingreifen.

Zwangsdarlehen und Zwangs-AZV mit Zwangsreduzierung der Vergütung

Den „Gipfel der Zumutung“, um einmal eine beim ver.di-Vize Franz Treml (wenn auch bezogen auf einen anderen Arbeitgeber) beliebte Formulierung zu benutzen, erreicht der HuP-IA 2003 in der Ziffer 7.7, indem große Teile der Belegschaft im Frühling und Sommer 2004 gezwungen werden sollen, insgesamt 30 % einer Monatsbruttovergütung netto als Darlehen zur Verfügung zu stellen. Wie zu erfahren war, ist dieses „unsittliche“ Begehren nicht auf dem Mist des Arbeitgebers ver.di, sondern einiger Betriebsräte gewachsen. Man muß schon ein bedenklich merkwürdiges Verständnis von Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten haben, wenn man so etwas vorschlägt. Sogar *Schlecker, Lidl, Dussmann & Co.* haben sich derartige Dreistigkeiten bisher noch verkneifen können. Selbst wenn sie es demnächst nicht von ihren Betriebsräten fordern werden, können sich die in den Betriebsversammlungen (nicht nur in diesen Betrieben) auftretenden ver.di-SekretärInnen auf die entsprechenden hämischen Kommentare gefasst machen. Ein wahrhaft fulminanter Beitrag zur Verbesserung gewerkschaftlicher Glaubwürdigkeit!

Nicht anders verhält es sich mit der Zwangs-AZV um 5 % vom 1.10.2004 bis zum 31.12.2007, verbunden mit 5 %iger Gehaltskürzung für große Teile der ver.di-Belegschaft. Da ist es auch nur ein schwacher Trost, dass das Volumen der zwangsweisen Kürzung dann reduziert werden kann, wenn die dafür veranschlagten 37 Mio. € durch andere (freiwillige) Maßnahmen eingespart worden sein sollten. Viele Manager werden jetzt unter Berufung auf das von ver.di gesetzte praktische Beispiel auch von ihren Belegschaften noch unverblümter als bisher mit Zwangs-AZV einhergehende Vergütungsabsenkungen fordern. Für die ver.di-Oberen einschließlich der GBR-Mehrheit scheint dies kein ernstes Problem zu sein ...

Wie kann man sich gegen diese Zumutungen wehren ?

Wer von den Zwangsmaßnahmen nicht so begeistert ist oder aus prinzipiellen, ggf. auch finanziellen Erwägungen sich derartige Dreistigkeiten nicht bieten lassen will, wird wohl, nach erfolgloser Geltendmachung der Ansprüche, den Arbeitgeber ver.di verklagen müssen. Zunächst kann er sich dabei auf eine Passage aus Ziffer 1 der ver.di-Grundsatzvereinbarung berufen:

„Jede/r Beschäftigte hat die Möglichkeit, bis zum 31.12.2007 seine/ihre bisherigen Vergütungsregelungen (Entgelte einschließlich Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Eingruppierung sowie alle regelmäßig wiederkehrenden Vergütungsbestandteile) beizubehalten.“

Da nach unserer Kenntnis alle ver.di-Beschäftigten zugleich auch ver.di-Mitglieder sind und hoffentlich satzungsgemäße Beiträge zahlen, empfehlen wir allen, die klagen wollen, einen schriftlichen Rechtschutzantrag bei ver.di zu stellen und zu beantragen, sich durch einen Anwalt seiner Wahl vertreten zu lassen. Für ehemalige DAG- und *hbv*-Beschäftigte gelten in diesem Zusammenhang Betriebsvereinbarungen, die weitergehende Rechte als die ver.di-Rechtsschutz-Richtlinie beinhalten. Sollten solche Rechtsschutzanträge von der bei ver.di zuständigen Stelle wegen angeblicher Aussichtslosigkeit abgelehnt werden, könnte man dies ja z.B. einer vom Arbeitgeber ver.di unabhängigen Gewerkschaft mitteilen, in der zutreffenden Erwartung, dass diese darüber dann Öffentlichkeit herstellen würde... Sollten von VGB-Mitgliedern gestellte ver.di-Rechtsschutzanträge abgelehnt werden, bitten wir unsere Mitglieder, sich vertrauensvoll an uns zu wenden.

Wir wären allerdings nicht überrascht, wenn ver.di sich darauf berufen würde, die Grundsatzvereinbarung sei für die jetzigen ver.di-Beschäftigten unwirksam. Um uns nicht Verstöße gegen das Rechtsberatungsmissbrauchsgesetz vorwerfen zu lassen, wollen wir an dieser Stelle nur folgendes festhalten:

Der VGB wird eine gutachterliche Stellungnahme eines Arbeitsrechtswissenschaftlers zum Thema rechtlicher Gegenwehr gegen Zwangsdarlehen und Zwangs-AZV einholen und den VGB-Mitgliedern auf Anfrage zur Verfügung stellen. Darin wird mit Sicherheit auch auf die Problematik des Verhältnisses einzelvertraglicher Vereinbarungen zum HuP-IA 2003 eingegangen werden.

Wir werden in unserem nächsten Info über den Stand der juristischen Auseinandersetzungen berichten und bitten alle diejenigen, die Klagen eingereicht haben, uns über die Dinge am laufenden zu halten. Zuschriften, welche nicht zur Veröffentlichung durch die Mailingliste bestimmt sind, bitten wir an die e-mail-Adresse des VGB-Vorsitzenden, VGBHelmutWagner@t-online.de zu richten.

Mit kollegialen und solidarischen Grüßen
und den besten Wünschen für besinnliche und nachdenkliche Feiertage

Helmut Wagner
VGB-Vorsitzender

Beitrittserklärung

[Bitte ausdrucken](#)
und einsenden an Fax 06108-794519

**Verband der
Gewerkschaftsbeschäftigten
Offenbacher Str. 28**

63165 Mühlheim

Name.....

Vorname.....

Geburtsdatum.....

Straße, Nr.....

PLZ, Wohnort.....

Tel. privat.....Tel. mobil bzw. dienstl.....

e-Mail privat.....e-Mail dienstlich.....

Dienstort.....Beruf/Funktion.....

Arbeitgeber **ver.di** Ebene bzw. Fachbereich.....

Mitglied welcher Gewerkschaft **ver.di** beschäftigt seit.....

Ort/Datum.....Unterschrift.....

Bank-Einzugsvollmacht

Hiermit ermächtige ich den Verband der Gewerkschaftsbeschäftigten widerruflich, den von mir zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

Konto-Nummer

Bankleitzahl

Bank/Sparkasse

Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts (siehe oben) keine Verpflichtung zur Einlösung.
Einen eventuellen Widerruf werde ich beim VGB vollziehen.

Ort/Datum.....Unterschrift.....