

Was ist los bei der DAA?

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

Ihr kennt es alle: Bisher wurden eure Arbeits- und Einkommensbedingungen zwischen Gesamtbetriebsrat und DAA Geschäftsführung ausgehandelt und in Gesamtbetriebsvereinbarungen geregelt. Damit ist jetzt Schluss: Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hat am 8. Juli 2016 entschieden, dass diese **BETRIEBSVEREINBARUNGEN RECHTSUNWIRKSAM sind und die DAA ein TARIFFÄHIGES UNTERNEHMEN ist.**

Was heißt das? Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten werden grundsätzlich zwischen Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite in freien Verhandlungen ausgehandelt und in Tarifverträgen vereinbart. Dafür muss das Unternehmen **TARIFFÄHIG UND GEGENERUNABHÄNGIG sein.**

Bislang war man davon ausgegangen, dass die DAA Stiftung als Unternehmen, das früher zur Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) gehört hat, nicht unabhängig von ver.di ist. Da wichtige Führungspositionen der DAA Stiftung von ver.di besetzt werden, sei die DAA von ver.di bestimmt.

DIE DAA IST UNABHÄNGIG VON VER.DI.

Das LAG Hamburg hat nun entschieden, dass die DAA als Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH von ver.di unabhängig und somit in der Lage ist, mit ver.di in Haustarifverhandlungen zu treten und Tarifverträge

abzuschließen. Als Mitglied des Arbeitgeberverbandes „Zweckgemeinschaft“ des Bundesverbandes der Träger beruflicher Bildung“ (BBB) verhandelt sie bereits mit ver.di und GEW den Mindestlohntarifvertrag in der Weiterbildung.

Die **BETRIEBSVEREINBARUNGEN** der DAA, die z.B. Lohn und Gehalt regeln, sind somit **RECHTSUNWIRKSAM**. Sie sind es deshalb, weil der Betriebsrat in einem tariffähigen Unternehmen nichts regeln darf, was üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird. Das verbietet das Betriebsverfassungsgesetz (§ 77).

DAMIT IST DER WEG FREI FÜR TARIFVERHANDLUNGEN ZWISCHEN VER.DI UND DAA

Wir haben in der DAA eine **TARIFKOMMISSION** gewählt. Sie bringt die Meinung der ver.di-Mitglieder in die Tarifverhandlungen ein, beschließt die Forderungen, berät die Verhandlungsführerin und gibt den Mitgliedern eine Empfehlung über die Annahme oder Ablehnung der Verhandlungsergebnisse. Die Tarifkommission trägt damit eine hohe Verantwortung für den Verhandlungsverlauf und das Tarifergebnis. Von den Mitgliedern der Tarifkommission hängt es maßgeblich ab, wie gut das Tarifergebnis ausfällt.

ALLES KLAR? DANN KANN'S JA LOS GEHEN – ODER DOCH NICHT?

Die Tariff Kommission hat die Geschäftsführung der DAA zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Bisher vertritt die Geschäftsführung der DAA jedoch die Auffassung, sie könne nicht mit uns verhandeln, weil wir uns in der **FRIEDENSPFLICHT** befinden. Sie begründet es damit, dass die DAA als Mitglied der Zweckgemeinschaft ja bereits mit ver.di einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, der nicht gekündigt ist und sie nicht parallel dazu Tarifverhandlungen führen kann. **DAS IST NATÜRLICH UNFUG!**

In der sog. Friedenspflicht darf die Gewerkschaft keine Arbeitskämpfmaßnahmen durchführen (also nicht zum Streik aufrufen). Die Friedenspflicht beginnt mit dem Abschluss eines Tarifvertrages und endet, wenn der Tarifvertrag abgelaufen oder von einer der beiden Seiten (Arbeitgeber oder Gewerkschaft) gekündigt worden ist.

- **AUCH WÄHREND DER FRIEDENSPFLICHT KANN VERHANDELT WERDEN!**

Selbst wenn wir uns in der Friedenspflicht befänden, dürften wir Tarifverhandlungen führen und Tarifverträge abschließen. Es wäre der ver.di in dem Fall nur verboten, für ihre Forderungen Arbeitskämpfmaßnahmen einzusetzen.

- **EINE FRIEDENSPFLICHT BESTEHT NICHT!**

Weil bisher aber kein Tarifvertrag in der DAA gilt der abschließende Regelungen enthält, befinden wir uns nicht in der Friedenspflicht. Der Mindestlohntarifvertrag regelt ausschließlich die Mindestvergütung und den Mindesturlaub. Deshalb heißt er ja auch **MINDESTLOHN-TARIFVERTRAG**. Das heißt: Wir können mit der DAA Geschäftsführung über tarifvertragliche Regelungen verhandeln, einen Tarifvertrag abschließen und unsere Forderung – wenn es nötig wird – auch mit Arbeitskämpfmaßnahmen durchsetzen.

WIE GEHT'S JETZT WEITER?

Zunächst gilt es, alle rechtsunwirksamen Betriebsvereinbarungen in tarifvertragliche Regelungen umzuwandeln. Das ist notwendig, weil es sonst für die Beschäftigten keine Rechtssicherheit hinsichtlich ihrer Ansprüche gibt. Die Zusage der Geschäftsführung, dass sie weiterhin alle Ansprüche aus den Gesamtbetriebsvereinbarungen erfüllen will, ist eine Willenserklärung. Sie ist jederzeit einseitig änderbar und bietet keinerlei Rechtssicherheit.

Spätestens ab 1. April 2017 müssen die Entgelte wieder steigen. Die mit dem GBR getroffene und nunmehr rechtsunwirksame Vereinbarung endet zum 31. März 2016.

FORDERUNGSDISKUSSION BEGINNT IM DEZEMBER

Wir rufen alle Beschäftigten auf, sich an der Forderungsfindung zu beteiligen. Die ver.di Tariff Kommission wird die Forderung beschließen und die Arbeitgeberin DAA rechtzeitig vor Ablauf der Entgeltvereinbarung zu Verhandlungen auffordern.

TARIFFÄHIG HEISST NICHT AUTOMATISCH TARIFMÄCHTIG!

Nur wenn wir tarifmächtig sind, können wir erfolgreich verhandeln. Schließlich wollen wir nicht als Bittsteller kommen, sondern aus der Position der Stärke verhandeln. Dafür brauchen wir die Solidarität möglichst aller Beschäftigten! Es liegt an jeder/jedem Einzelnen, dazu beizutragen.

TARIFFRAGEN SIND MACHTFRAGEN:
- MEHR MITGLIEDER
- MEHR MACHT
- MEHR MÖGLICHKEITEN

DESHALB MITGLIED WERDEN!
und online beitreten unter
mitgliedwerden.verdi.de