



Informationen zu den Tarifverhandlungen in der Druckindustrie 2018



Liebe Kollegin,
lieber Kollege,

am 22. November 2018 sind die Tarifverhandlungen mit dem bvdM über ein neues Lohnabkommen und zum Manteltarifvertrag (MTV) ohne Einigung und ohne neue Terminvereinbarung beendet worden. Bereits im Vorfeld der fünften Verhandlung am 22. November 2018 hat der bvdM in einem sogenannten Faktencheck vorgehalten, ver.di verbreite Falschinformationen.

Wir gehen auf die Behauptungen ein:

Der bvdM behauptet: „*Da die Gewerkschaft alle Reformvorschläge abgeblockt hat, haben die Arbeitgeber die Manteltarifverträge zum 30. September 2018 gekündigt und ver.di erneut zu Verhandlungen aufgerufen.*“

FALSCH

ver.di hat in elf Verhandlungsrunden konstruktive Vorschläge für neue Tarifregelungen in der Druckindustrie gemacht, hier einige Beispiele:

Anhänge zum MTV:

Im Jahr 2015 hat ver.di dem bvdM schriftlich eine komplette Neufassung der Anhänge zum MTV übermittelt. Darin enthalten waren auch eine Anpassung der Teambesetzung an Zeitungsrotationen sowie neue Regelungen zur Maschinenbesetzung an allen anderen Druckmaschinen. Der bvdM hat diese Vorschläge nicht aufgegriffen und polemisiert lieber gegen überholte Regelungen, weil er die Anhänge im Kern komplett abschaffen will.

Aktualisierung der Richtbeispiele im Lohnrahmentarifvertrag:

bvdM und ver.di haben 2015 eine Arbeitsgruppe zur Aktualisierung der Richtbeispiele im Lohnrahmentarifvertrag eingesetzt. Hier konnte zu fast 100% eine Annäherung erreicht werden. Warum setzt der bvdM diese Neufassung nicht mit ver.di um?

Begrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen

Ebenfalls im Jahr 2015 hat ver.di vorgeschlagen, Vereinbarungen zur Begrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen vorzunehmen. Dies hat der bvdM nicht aufgegriffen.

Allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne

ver.di ist und war bereit, die Zusammenlegung der Jahresleistung und des Urlaubsgeldes zu vereinbaren, wenn im Gegenzug Branchenmindestlöhne vereinbart und die Allgemeinverbindlichkeit beantragt werden. Damit könnten Lohn- und Preisdumping begrenzt werden. Das lehnt der bvdM ab!



Der bvdM behauptet: „Die Arbeitgeber haben vielmehr angeboten, den MTV komplett, von § 1 bis § 17, für bestehende Arbeitsverhältnisse wieder in Kraft zu setzen. Für alle derzeit Beschäftigten würden sich die Arbeitsbedingungen also gar nicht ändern.“

FALSCH

Eine Wiederinkraftsetzung des MTV nur für Altbeschäftigte („MTV 1“) hätte erhebliche Auswirkungen und Nachteile für alle Beschäftigten.

Erstens: Die Anhänge zum MTV mit Regelungen zur Maschinenbesetzung will der bvdM nicht in Kraft setzen.

Der bvdM verschweigt in diesem Teil seines Faktenchecks, dass er die Anhänge zum MTV nicht wieder in Kraft setzen will. Er bietet lediglich Gespräche darüber an.

Fakt ist: Ohne Wiederinkraftsetzung der Anhänge gehen wichtige Rechte verloren.

- beim Facharbeiterschutz zum Beispiel, dass alle Facharbeiten auch wie Facharbeiten bezahlt werden müssen
- bei der Arbeitssicherheit zum Beispiel das Verbot alleine in Betriebsräumen zu arbeiten,
- beim Gesundheitsschutz: zum Beispiel das Recht auf Bildschirmpausen,
- bei den Besetzungsvorschriften und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates dazu: Hier geht es um Gesundheitsschutz und Beschäftigungssicherung. Das sind keine Kleinigkeiten oder gar antiquierte Regelungen, sondern wichtige sozialpolitische Errungenschaften, die dem Arbeitgeberverband etwas wert sein sollten.

Zweitens: Ein „MTV 2“ für Neueingestellte und Öffnungsklauseln bergen erhebliche Gefahren

Der bvdM will entweder für Neueinstellungen nur noch das Lohnabkommen regeln und keinen MTV mehr oder aber einen verschlechterten MTV (wir nennen ihn MTV 2 - siehe Tabelle weiter unten) in Kraft setzen. Der bvdM fordert im MTV 2 betriebliche Öffnungsklauseln zu den Themen Samstagsarbeit, Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich, Kürzungen bei den Zuschlägen, dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese Öffnungsklauseln sollen auch für Altbeschäftigte Anwendung finden.

Der bvdM behauptet: „Öffnungsklauseln können auch für Arbeitnehmer sehr attraktiv sein.“

FALSCH

Weitreichende Öffnungsklauseln in Tarifverträgen sind absolut unattraktiv!

Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitgeber oftmals ihre Macht missbrauchen, um Belegschaften und Betriebsräte zu erpressen. Wer kennt das nicht aus der betrieblichen Praxis: Investitionen werden von einem Opfergang der Belegschaft abhängig gemacht. Wie oft erleben wir Arbeitgeber, die Belegschaftsbeiträge einfordern, weil sie sonst Entlassungen aussprechen müssten usw.

Es gibt bisher keinen einzigen Vorschlag des bvdM, der auf eine Attraktivität von Öffnungsklauseln schließen lässt. Alle bisher gemachten Vorschläge beinhalten, dass die Beschäftigten vorteilhafte



Regelungen selbst finanzieren sollen, zum Beispiel die Altersvorsorge durch die Nutzung der Vermögenswirksamen Leistungen oder durch Umschichtung tariflicher Ansprüche in Zeitwertkonten (Zuschläge, Mehrarbeit, Sonderzahlungen etc.).

Der bvdM behauptet: „Außerdem haben die Arbeitgeber ver.di am 30. Oktober angeboten, ab sofort für neue Arbeitsverhältnisse große Teile des Mantels gelten zu lassen. Darin verbergen sich viele Vorteile für neue Kollegen, zum Beispiel:

- 30 Tage Urlaub
- 5-Tage-Woche
- Freischichten für Schichtarbeiter
- Übernahme von Auszubildenden für mindestens 12 Monate
- Zuschläge für Nacht-, Feiertags- und Samstagsarbeit sowie Überstunden
- zusätzliches Krankengeld, Hinterbliebenengeld“

FALSCH

Das ist eine besonders dreiste Mogelpackung des bvdM. Hier wird der Verlust von bis zu 30 Prozent des bisherigen Einkommens als Vorteil für neue Kolleginnen und Kollegen dargestellt.

Es wird im bvdM-Faktencheck verschwiegen, dass mit diesem Angebot, das am 22.11. noch einmal bekräftigt wurde, folgende bvdM-Forderungen verbunden sind:

- eine 38-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich und damit verbundenen Stundenlohnkürzung,
- eine Öffnungsklausel für bis zu 40 Stunden in der Woche (mit oder ohne Lohnausgleich),
- eine regelmäßige Samstagsarbeit, wenngleich bei einer individuellen 5-Tage-Woche,
- der Wegfall der Antrittsgebühr,
- der Wegfall oder Kürzung der Sonntagszuschläge,
- eine erhebliche Kürzung der Samstags-, Überstunden und Nachzuschläge und
- eine Kürzung des Urlaubsgeldes durch Zusammenlegung mit der Jahresleistung.

Bei der Aufzählung der Zuschläge könnte man herauslesen, dass mit Ausnahme der Sonntagszuschläge keine Veränderungen vorgesehen seien. Allerdings hat der bvdM in der fünften Verhandlungsrunde am 22.11.2018 auf Nachfrage bestätigt, dass es sich bei den anderen Zuschlägen um die reduzierten Zuschläge handelt.

Viele Belegschaften haben bittere Erfahrungen mit einer Zwei-Klassen-Gesellschaft im Betrieb gemacht. Viele Arbeitgeber nutzen unterschiedliche Arbeitsbedingungen im Betrieb dazu, alle Beschäftigten auf das niedrigere Niveau der Arbeitsbedingungen zu bringen, zum Beispiel durch Bevorzugung von Beschäftigten mit geringeren Zuschlägen bei Schichteinteilungen oder durch das Schüren von Angst vor Arbeitsplatzverlust etc.

Es macht einen erheblichen Unterschied, ob Betriebe Tariffucht durch Ausgründungen, Neugründungen, Werkverträge oder sogenannte OT-Mitgliedschaften im Arbeitgeberverband betreiben oder ob es einen durch die Gewerkschaft legitimierten Tarifvertrag light gibt, in den sie flüchten können.



Der bvdM behauptet: „Die Arbeitgeber haben am 30. Oktober ein faires Lohnangebot vorgelegt, das die zu erwartende Preissteigerung ausgleicht und den Arbeitnehmern darüber hinaus zusätzlichen finanziellen Spielraum verschafft:

FALSCH

- November 2018: 200 €
- April 2019: 2,4 % Lohnerhöhung
- April 2020: 1,4 % Lohnerhöhung
- Februar 2021: 200 €
- Laufzeit: 30 Monate bis Ende Februar 2021“

Dieses Angebot gleicht nicht die zu erwartende Preissteigerungsrate aus und erst recht schafft es keine zusätzlichen finanziellen Spielräume. Das Gegenteil ist der Fall. Die Beschäftigten der Druckindustrie würden deutlich von der allgemeinen Lohnentwicklung in Deutschland abgehängt.

Der bvdM tut so, als wirkten die angebotenen Einmalzahlungen dauerhaft. Dem ist nicht so. Aber die Preissteigerungen, bei Mieten, Benzinpreisen oder Lebensmitteln wirken dauerhaft. Aktuell liegt die Preissteigerungsrate für den Monat Oktober bei 2,5%. Für das Jahr 2019 wird eine Preissteigerungsrate von durchschnittlich 2% prognostiziert. Die durchschnittlichen Tarifsteigerungen, die dieses Jahr abgeschlossen wurden, betragen 3,2 %.

Rechnet man die tabellenwirksamen Erhöhungen auf Kalenderjahre um, ergibt sich für 2019 eine Entgelterhöhung von 1,8 % und für 2020 von 1,65 %.

Hierbei sind die sieben Nullmonate noch gar nicht berücksichtigt. **Das bedeutet Reallohnverlust!**

Der bvdM behauptet: „Die Arbeitgeber haben mit ihrem Angebot, den MTV ohne Anhänge für bestehende Arbeitsverhältnisse wieder in Kraft zu setzen und auch für Neueinsteiger wesentliche Teile gelten zu lassen, einen großen Schritt in Richtung Deeskalation getan.“

FALSCH

Die Arbeitgeber haben mit der Kündigung des MTV und mit ihren Forderungen nach deutlichen Verschlechterungen einen Großkonflikt provoziert. Sie haben zusätzlich eskaliert, indem sie einen Lohnabschluss mit Zugeständnissen beim MTV verbunden haben.

Der bvdM hat am 22.11.2018 abgelehnt, den MTV unverändert wieder in Kraft zu setzen und ein verbessertes Lohnabkommen zu verhandeln. Für ver.di beraten jetzt regionale Tarifgremien, um Tarifschutz für die kämpfenden Belegschaften auf anderem Weg zu organisieren.

Berlin, 27. November 2018 Andreas Fröhlich

Fakten zum MTV 2 für Neueingestellte: siehe Seite 5 und 6



Ein MTV für Neueingestellte (MTV 2) würde folgende Verschlechterungen bedeuten:

MTV für Altbeschäftigte (MTV 1)	MTV für Neueinstellungen (MTV 2)
<p>Wochenarbeitszeit:</p> <p>35 Stunden-Woche</p>	<p>Wochenarbeitszeit:</p> <p>38-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich</p> <p>38-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich und eine Öffnungsklausel, um die Arbeitszeit auf 40 Stunden mit oder ohne Lohnausgleich zu verlängern (ohne Lohnausgleich mit Beschäftigungssicherung)</p>
<p>Samstagsarbeit:</p> <p>Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für den einzelnen Arbeitnehmer auf 5 Tage in der Regel von Montag bis Freitag zu verteilen. Ausnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regelmäßige Samstagsarbeit für die Produktion von Zeitungen - Regelmäßige Samstage für die Produktion Zeitschriften bis 23 Uhr - 13 Pflichtsamstage für Akzidenzen - 13 Pflichtsamstage durch <u>freiwillige Betriebsvereinbarung</u> 	<p>Samstagsarbeit:</p> <p>Samstag als Regelarbeitstag unter Beibehaltung der 5-Tage-Woche für den Einzelnen</p> <p>„Die Tarifregelung zur Samstagsarbeit für Zeitungsbetriebe soll daher auf alle Betriebe ausgedehnt werden.</p> <p>Für den einzelnen Arbeitnehmer soll es dabei bei der 5-Tage-Woche bleiben.“</p> <p><i>Zitat aus dem Forderungspapier des bvdM</i></p>
<p>Anhänge:</p> <p>Streichung der Anhänge, insbesondere die Regelungen zur Maschinenbesetzung</p>	<p>Anhänge:</p> <p>Zunächst keine Anhänge im MTV, aber Verhandlungsbereitschaft zum Einsatz von zwei Fachkräften an Rotationsmaschinen, wobei eine Fachkraft kein Drucker sein muss. Bei Einigung: Übertragung auf alle Beschäftigten.</p>
<p>Sonntagszuschläge:</p> <p>115%</p>	<p>Sonntagszuschläge:</p> <p>Tag: 25%/Spät: 45%/Nacht: 70%</p>
<p>Samstagszuschläge:</p> <p>Tag: 25%/Spät: 45%/Nacht: 70%</p>	<p>Samstagszuschläge:</p> <p>Tag: 25%/Spät: 45%/Nacht: 70%</p>
<p>Antrittsgebühr:</p> <p>Bei regelmäßig erscheinenden Zeitungen und Zeitschriften, die während der zuschlagspflichtigen Sonn- oder Feiertagsarbeit hergestellt werden, ist an alle mit der Herstellung beschäftigten Arbeitnehmer eine Antrittsgebühr in folgender Höhe zu bezahlen: EG 78,00 Euro / LG I 84,00 Euro / LG II 88,00 Euro / LG III 92,00 Euro / LG IV 95,00 Euro / LG V 105,00 Euro / LG VI 116,00 Euro / LG VII 126,00 Euro / 1. Gehilfenjahr (95 %) 100,00 Euro.</p>	<p>Antrittsgebühr:</p> <p>Keine Antrittsgebühr mehr</p>



MTV für Altbeschäftigte (MTV 1)	MTV für Neueinstellungen (MTV 2)
<p>Nachtzuschläge:</p> <p>die Stunden von Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24.00 Uhr je Stunde 25 %</p> <p>für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde 52 %</p> <p>Die <u>zuschlagsfreie</u> Tagesarbeitszeit beginnt um 6.00 Uhr und endet um 18.00 Uhr.</p>	<p>Nachtzuschläge:</p> <p>die Stunden von Beginn der Nachtarbeitszeit bis 24.00 Uhr je Stunde 25 %</p> <p>für die Stunden von 24.00 Uhr bis zum Ende der Nachtarbeitszeit je Stunde 40 %</p> <p>Die <u>zuschlagsfreie</u> Tagesarbeitszeit beginnt um 6.00 Uhr und endet um 20.00 Uhr.</p>
<p>Überstundenzuschläge:</p> <p>bei Tagschicht oder Frühschicht 25 % bei Spätschicht 45 % bei Nachtschicht 70 %</p>	<p>Überstundenzuschläge:</p> <p>bei Tagschicht oder Frühschicht 25 % bei Spätschicht 25 % bei Nachtschicht 25 %</p>
<p>Zusammentreffen von Zuschlägen:</p> <p>Zuschläge für Nachtarbeit werden neben den Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit bezahlt.</p>	<p>Zusammentreffen von Zuschlägen:</p> <p>Es wird nur noch der jeweils höhere Zuschlag gezahlt.</p>
<p>Jahresleistung und zusätzliches Urlaubsgeld:</p> <p>95 % des gültigen monatlichen Tariflohnes bzw. der tariflichen Ausbildungsvergütung</p> <p>Das zusätzliche Urlaubsgeld pro Urlaubstag beträgt 50 % des vereinbarten Tagesverdienstes*.</p> <p>*) Die Durchschnittsberechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes führt dazu, dass ca. 69% des tariflichen Monatsverdienstes erreicht wird. Bei einer Zusammenlegung der Jahresleistung und des zusätzlichen Urlaubsgeldes müssten 164% des tariflichen Monatsverdienstes gezahlt werden.</p>	<p>Jahresleistung und zusätzliches Urlaubsgeld:</p> <p>„Künftig soll zum 31. Dezember eines Jahres nur noch eine (auf 150% des monatlichen tariflichen Grundlohns erhöhte) Jahresleistung ausgezahlt werden; das Urlaubsgeld soll darin aufgehen.</p> <p>Abweichende Vereinbarungen zur Fälligkeit sollen ebenso möglich sein wie eine Kürzung bzw. leistungs- oder ergebnisorientierte Ausgestaltung.</p> <p>[...] Künftig sollen Kürzungen nur für ganze Monate ohne Arbeitsleistung (bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder Langzeiterkrankungen) erfolgen. Die Neuregelungen sollen für Neueintritte gelten. Für bestehende Arbeitsverhältnisse kann eine über mehrere Jahre gestreckte stufenweise Anpassung erarbeitet werden.“</p> <p><i>Zitat aus dem Forderungspapier des bvdm</i></p>
<p>Sonstiges:</p> <p>Alle anderen Regelungen sollen wieder in Kraft gesetzt werden.</p>	<p>Sonstiges:</p> <p>„Der Text des Manteltarifvertrages und insbesondere auch der Anhänge muss deutlich entrümpelt werden. Regelungen, die keinen praktischen Anwendungsbereich mehr haben, müssen aus dem Tarifvertragstext verschwinden.“</p> <p><i>Zitat aus dem Forderungspapier des bvdm</i></p>