

FLÜSSIG
STATT ÜBERFLÜSSIG:
DAS PASST!



Informationen der ver.di-
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft
Fachbereich 12

März 2019

Tarifabschluss geschafft, ADLER wieder tarifgebunden!

Mitte Februar 2019 hat eure ver.di-Tarifkommission mit ADLER einen Tarifabschluss erreicht und damit für alle ver.di-Mitglieder bei der ADLER Modemärkte AG alle Tarifverträge wieder in Kraft gesetzt.

Nach 26 Monaten bedeutet die Vereinbarung wieder Rechtssicherheit für die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus haben wir deutliche Verbesserungen in den Mantel- und Entgelttarifverträgen sowie ein mehrjähriges Urlaubsgeld vereinbaren können.

Ein Blick zurück:

Am 7. November 2016 hatte ADLER ohne Vorankündigung die folgenden Tarifverträge gekündigt:

- Tarifvertrag Altersvorsorge vom 23.04.2014
- Manteltarifvertrag vom 01.06.2005 i. d. F. des Tarifvertrages vom 23.04.2014
- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 01.06.2005

Offensichtliches Ziel von ADLER war, Verschlechterungen durchzusetzen.

Eure Gewerkschaft ver.di gründete daraufhin unter den ver.di-Mitgliedern in den ADLER-Modemärkten zunächst Aktiven-Kreise und dann eine Tarifkommission. Alle waren sich schnell einig, dass eine sichere Tarifbindung durchgesetzt werden muss. Und alle wussten: Wenn unsere guten Argumente nicht mehr helfen, dann müssen Aktivitäten her! Betriebliche Aktionen und Streiks haben dem Arbeitgeber gezeigt, dass wir nicht lockerlassen, bis wir wieder Tarifbindung für unsere Mitglieder erreicht haben.

Unsere gemeinsamen Aktivitäten und Streikaktionen und unser langer Atem haben letztendlich zum Erfolg geführt.

JETZT PASST'S!

GEWINNER ... sind die ADLER-KollegInnen, die bereits jetzt schon ver.di-Mitglied sind. Sie profitieren mit ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft weiterhin von den Vorteilen, die der Tarifvertrag zu bieten hat. Dadurch haben sie sich ihre 37,5 Stunden-Woche, Weihnachts- und Urlaubsgeld, 36 Tage Urlaub und vieles mehr gesichert.

VERLIERER ... sind die KollegInnen, die sich noch nicht für eine ver.di-Mitgliedschaft entschieden haben. Sie verzichten auf die von ver.di für ver.di-Mitglieder durchgesetzten tarifvertraglichen Regelungen wie z.B. Urlaubsgeld, mehr Entgelt u.v.m. Nur für ver.di-Mitglieder gelten Tarifverträge kraft Gesetz unmittelbar und zwingend, egal, was im Arbeitsvertrag steht.



Handel

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft



Hier unser Ergebnis im Einzelnen

➔ Neufassung zu Arbeitszeiten und Pausen

Die regelmäßige Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, ausschließlich der Pausen, beträgt weiter 37,5 Stunden wöchentlich. Bei den Bestimmungen zu den Arbeitszeiten und Pausen gibt es eine Neufassung des § 4 Ziff im MTV:

Die geschuldete Arbeitszeit der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer kann abweichend von Ziffer 1 verteilt werden. Besteht ein Betriebsrat, so ist über die Verteilung der Arbeitszeit eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Besteht kein Betriebsrat, so ist hierüber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Regelung zu treffen.

Bei der Verteilung der Arbeitszeit soll berücksichtigt werden, dass möglichst zwei arbeitsfreie Wochenenden im Monat erreicht werden. Im Übrigen richtet sich die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die einzelnen Werkzeuge sowie die Festlegung der Pausen im Rahmen aller gesetzlichen Bestimmungen nach den betrieblichen Erfordernissen im Rahmen des billigen Ermessens nach § 106 GewO (Gewerbeordnung).

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die Ansprüche der Teilzeitbeschäftigten aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und anderen gesetzlichen Regelungen unberührt bleiben.

➔ Tarifverträge werden wieder in Kraft gesetzt

Die jetzt herbeigeführte Lösung beinhaltet: Die bestehenden Tarifverträge, wie z.B. der Mantel- und Entgelttarifvertrag, sowie die Tarifliche Altersvorsorge und der Tarifvertrag zur VWL werden wieder in Kraft gesetzt.

Wesentliche Punkte verbessert:

- Der Urlaubsanspruch wird in den kommenden Jahren schrittweise für alle auf 36 Werkzeuge erhöht. Ein gutes Zeichen für die Erholung der Adler-MitarbeiterInnen!
- Das Urlaubsgeld wird bis 2020 mit einer jährlichen Erhöhung sicher festgeschrieben.
- Auch die Laufzeit der Tarifverträge ist bis zum 31.12.2020 garantiert. Vereinbart wurde die Aufnahme von Gesprächen bezüglich der regionalen Flächentarifverträge Ende 2020.
- Die Nacht- und Feiertagszuschläge werden erhöht. Spätöffnungszuschläge bleiben natürlich erhalten.





➔ Änderungen im Entgelttarifvertrag

Nachdem die Tarifierfassung nach dem ver.di-Tarifvertrag aus NRW zum 1.9.2017 und 1.7.2018, sowie eine Einmalzahlung in Höhe von 50 Euro (Teilzeit anteilig) für Azubis 25 Euro erfolgt sind, wurden für folgende Entgeltgruppen zusätzlich Verbesserungen vereinbart:

TG III Ende der Kappung bei Entgelterhöhungen i.H.v. 50% ab 1.7.2018

TG Vc Überproportionale Erhöhung ab 1.7.2018 auf 2025 Euro brutto

TG VI Es erfolgt dann die Umgruppierung nach Tarifgruppe V/Jahresstaffel c (früher b)

TG VIII Stufenweise:

Ab 1.7.2019 auf 1647 Euro, ab 1.7.2020 auf 1700 Euro, ab 1.7. 2021 auf 1764 Euro. Ab 1.7.2022 entfällt diese Tarifgruppe.

Azubis: Die Ausbildungsvergütungen werden zukünftig bereits am 1.9. des Jahres erhöht.

➔ Neufassung der Entgeltanpassungsklausel in § 5 Ziff. 1 S. 2

»Die Entgelte der einzelnen Tarife der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag werden – unter Berücksichtigung aller sich positiv oder negativ auswirkender Faktoren wie Laufzeit, Nullmonate etc. – um den für das Verkäufer-Endgehalt im mit ver.di abgeschlossenen Einzelhandeltarifvertrag für Nordrhein-Westfalen im jeweiligen Kalenderjahr maßgeblichen prozentualen Steigerungssatz erhöht, sofern der Tarifabschluss eine lineare Erhöhung aller Entgelte vorsieht; bei nicht linearen Erhöhungen werden diese sinngemäß übertragen.«



➔ Anspruch auf eine Erhöhung der Arbeitszeit

Soweit die vertragliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von sechs Monaten auf Veranlassung des Arbeitgebers in jedem Monat überschritten wird, hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf eine Erhöhung der Arbeitszeit wie sie im Referenzzeitraum durchschnittlich geleistet worden ist; die maximale tarifliche Arbeitszeit darf nicht überschritten werden. Bei der Berechnung werden die Monate Oktober bis Dezember sowie die individuellen Krankheits- und Urlaubszeiten nicht berücksichtigt. Hierdurch wird die laufende Frist nicht unterbrochen.



Zuschlagsregelungen § 5 Ziff. 4 ab 2019

Zuschlag	ADLER alt	NRW	ADLER neu
Nacht 20:00 – 20:30 Uhr	30 %	55 %	30 %
Nacht 20:30 – 06:00 Uhr	50 %	55 %	55 %
Sonntagsarbeit	150 %	120 %	120 %
Feiertagsarbeit	150 %	200 %	200 %

Urlaubsdauer § 7 stufenweise Anhebung

ADLER	NRW	ADLER neu
34 / 35 / 36 WT	36 WT	ab 2019 35 / 36 WT
		ab 2022 36 WT

Urlaubsgeld § 10 unter Entfall der Regelungen zum Urlaubskassenverein a) zur Höhe: 2018 1.250 € / 2019 1.275 € / 2020 1.300 € b) Textliche Anpassung an NRW bis auf die Höhe der Leistungen für Auszubildende, die bei 1/6 im ersten Ausbildungsjahr und danach bei 1/3 verbleibt.

➔ Kündigungsfristen

Abweichend von den gesetzlichen Kündigungsfristen gilt nach Ablauf der Probezeit für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beiderseits eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende und für Arbeitnehmer ab der TG V und höher bei-

derseits zwei Monate zum Monatsende, sofern es sich nicht um Arbeitnehmer mit Schlüsselqualifikationen* handelt, für die beiderseits geltende längere Kündigungsfristen vereinbart werden können.

(*Die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat verständigen sich auf eine Liste mit Schlüsselqualifikationen)

➔ Verhandlungsklausel zum Urlaubsgeld ab 2021

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren ab dem 01.10. 2020 die Aufnahme von Verhandlungen über die Zahlung eines Urlaubsgeldes im Jahr 2021. Frühestens nach 6 Monaten kann jede Tarifvertragspartei das Scheitern der Verhandlungen mit der Folge erklären, dass die Friedenspflicht in Bezug auf den Anspruch aus § 10 Ziff. 1 MTV auch ohne Kündigung des Manteltarifvertrags entfällt.

Bandbreite der wöchentlichen Arbeitszeit

Hierzu gibt es eine Vereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat – die Betriebsräte in den Filialen informieren Dich gerne über die neue Bandbreitenregelung. Dort ist es gut aufgehoben, da Betriebsräte guten Einsatz und Freizeitpläne im Betrieb vereinbaren und notfalls durchsetzen können.

Arbeitszeitplanung und Gesundheitsschutz – auch dies eine Verbindung, die wir im Rahmen der Tarifaufeinanderersetzung geknüpft haben! Denn es geht um Gute Arbeit bis zur Rente!

Herzlichen Dank an alle engagierten und aktiven Kolleg*innen bei ADLER und in eurer ver.di-Tarifkommission für den ausdauernden Kampf für Tarifbindung und eine Weiterentwicklung eurer Tarifverträge.





Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser!

Bei der Umsetzung des Tarifabschlusses kommt den Betriebsräten eine wichtige Rolle zu. Dort wo es noch keine gibt, sollten am besten schnell welche gewählt werden. Dafür gibt es noch viele weitere Gründe. Ohne Betriebsrat sind die Beschäftigten auf das Wohlwollen ihrer Vorgesetzten angewiesen. Gute Betriebsräte sind das Sprachrohr der Belegschaft und versuchen für Abhilfe zu sorgen, wenn Beschäftigte sich benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlen.

Wichtige Aufgaben des BR

Der Betriebsrat hat dafür zu sorgen, dass Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden. Er hat ein starkes Initiativrecht und kann dem Arbeitgeber durch sein gesetzliches Mitbestimmungsrecht eigene Verbesserungsvorschläge unterbreiten. Zum Beispiel:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen, sowie die Verteilung auf die einzelnen Wochentage.
- Vorübergehende Verlängerung oder Verkürzung der täglichen Arbeitszeit bzw. Überstunden.
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu gedacht bzw. geeignet sind, die Leistung oder das Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren (z.B. Kameras). Hier muss der Arbeitgeber mit dem BR eine Einigung erzielen, er kann nicht alleine entscheiden.

Außerdem ist der Betriebsrat vor jeder Einstellung, Versetzung, Kündigung, Eingruppierung und Umgruppierung anzuhören. Jede Maßnahme ohne Anhörung des BR ist unwirksam.

Damit der Arbeitgeber »ungemütliche« Betriebsräte nicht nach Belieben loswerden kann, haben Betriebsräte nach dem Gesetz einen besonderen Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber darf Betriebsräte weder benachteiligen noch bevorzugen und muss sie für die BR-Arbeit unter Fortzahlung des Gehaltes freistellen.

Betriebsrat + ver.di = ein starkes Team für die Interessen der Beschäftigten!

Nur eine gut organisierte Belegschaft kann ihre Interessen durchsetzen.

WICHTIG: Kolleginnen und Kollegen informieren!

Hängt dieses Flugblatt an das schwarze Brett oder gebt es weiter an eure Lieblingskollegin oder euren Lieblingskollegen.



Kontakt mit dem Betriebsrat aufnehmen!

Informiert euch über den Inhalt eurer Tarifverträge und diesen Abschluss bei eurem Betriebsrat. Habt ihr noch keinen? Wählt euch einen. ver.di vor Ort hilft euch kompetent weiter.



Mitglied werden – Mitglieder werben!

ver.di-Mitgliedschaft lohnt sich!
 Wer noch nicht dabei ist, sollte jetzt Mitglied werden, damit er und sie seine Gewerkschaft auch in Zukunft unterstützt.
 ver.di-Mitgliedschaft hat viele Vorteile!

Jetzt Mitglied werden.
 Es geht auch online:
mitgliedwerden.verdi.de



Beitrittserklärung
 Änderungsmittteilung

Mitgliedsnummer

Vertragsdaten

Titel Vorname Name
 Straße Hausnummer
 Land/PLZ Wohnort

Arbeiter*in Beamter*in erwerbslos
 Angestellte*r Selbständige*r

Vollzeit Teilzeit Anzahl Wochenstunden:

Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in
 Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitsinkommen) bis
 Praktikant*in Dual Studierende*r Sonstiges

ich bin Meister*in/Techniker*in/Ingenieur*in
 Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

Staatsangehörigkeit

Telefon

E-Mail

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe
 €

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro.

Zahlungsweise
 monatlich vierteljährlich zur Monatsmitte
 halbjährlich jährlich zum Monatsende

Titel/Vorname/ Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend)
 Straße und Hausnummer
 PLZ/Ort

Ich möchte Mitglied werden ab

0 1 2 0

Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Ich wurde geboren durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von bis

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die **Datenschutzhinweise** zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich stimme der Entrichtung meines Mitgliedsbeitrages im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren zu und willige in die Übermittlung der hierfür erforderlichen Daten zwischen meinem Arbeitgeber und ver.di ein. Diese Einwilligung kann ich jederzeit mit Wirkung für die Zukunft gegenüber ver.di oder meinem Arbeitgeber widerrufen.

Ort, Datum und Unterschrift

BIC IBAN

W-3450-03-0518