



Verhandlungen gestalten sich schwierig

Unsere Forderung nach einer dauerhaften Jahressonderzahlung vom Arbeitgeber abgelehnt!!

Die vergangene Verhandlungsrunde am 10. Oktober offenbarte:
Die Richtung stimmt, aber das Ziel ist noch sehr weit.



- **Was der Arbeitgeber will**

Die Vorstellungen zur Änderung des vom Arbeitgeber gekündigten Manteltarifvertrages sind sehr einseitig (siehe 2. Seite „Forderungen kurz erklärt“). So sehr er sie inzwischen auch „marginalisiert“, wir wissen was sie für die Beschäftigten bedeuten. Seine Änderungsvorstellungen sollen ihm Vorteile bringen, um die Kolleginnen und Kollegen flexibler einzusetzen zu können und – nicht zuletzt – um Lohnkosten zu sparen. Aber man hat in München auch verstanden, **Anpassungen von Tarifverträgen müssen die Arbeits- und Einkommensbedingungen von Beschäftigten verbessern!** Deshalb ist der Arbeitgeber in manchen Punkten verhandlungsbereit, einige der Forderungen würde er fallen lassen.

- **Was wir wollen**

Wir haben versucht, die Vorstellungen des Arbeitgebers zu „marginalen“ Änderungen zu seinem Vorteil für die Arbeitnehmer gangbar zu machen. Im Gegenzug dazu fordern wir eine **regelmäßige, garantierte Jahressonderzahlung**. Wir könnten schneller vorankommen, wenn sich der Arbeitgeber hier bewegen würde! Die Geschäftslage ist seit Jahren außerordentlich gut, das muss **sich endlich für alle Beschäftigten auszahlen!**

- **Die Stimmung in der Belegschaft**

In Gesprächen und auf Versammlungen bekommen wir viel Zuspruch mit unserem Anliegen. Viele Beschäftigte haben sich entschlossen, durch ihren Beitritt unsere Verhandlungsposition zu stärken. Für mehr Nachdruck hinter unseren Forderungen brauchen wir **viele, am besten alle Kolleginnen und Kollegen**. Jetzt Mitglied werden (zu den Vorteilen einer Mitgliedschaft siehe auch S. 2):

Jetzt Mitglied werden:

<http://www.gew.de/mitglied-werden/>

By the way:

Was bringt mir eigentlich die Mitgliedschaft bei der GEW?

U.a.

• Rechtsschutz und Beratung

Recht haben und Recht bekommen sind oft verschiedene Dinge und Recht bekommen ist manchmal sehr teuer. Als GEW-Mitglied genießt Du umfassenden Rechtsschutz in allen beruflichen Angelegenheiten. Wenn nötig bis in die letzte Instanz. Zudem berät Dich die GEW in allen Fragen rund um dein Beschäftigungsverhältnis, z.B. zur sozialen Absicherungen genauso wie zur Statusfeststellung.

• Berufshaftpflicht

Im beruflichen Alltag kann leicht etwas schiefgehen und Du trägst die Verantwortung. Dann ist es gut, nicht alleine dazustehen. Für GEW-Mitglieder hat das berufliche Risiko Grenzen. Bei Personen-, Sach-, Vermögens- oder „Schlüsselschäden“ bist Du umfassend versichert.

• Fachlicher Austausch und Information

Mit der GEW bleibst Du immer informiert. Mit dem monatlich erscheinenden Infoblatt für die Weiterbildung und berufliche Bildung und über die Online-Zeitung für die Beschäftigten in der Weiterbildung. Mit den Fachtagungen, Fortbildungsveranstaltungen und Vernetzungstreffen bleibst du fachlich am Ball.

• Tarifverträge

• Lesestoff

Das Abonnement der Mitgliederzeitschrift „Erziehung & Wissenschaft“ und des jeweiligen Landesmagazins ist in Deinem GEW-Mitgliedsbeitrag bereits enthalten

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 0,7% des Bruttogehalts, mind. jedoch 10,51 Euro monatlich. Wichtig: Die Mitgliedschaft unterliegt dem Datenschutz, der Arbeitgeber erfährt davon nichts.

Hier alle Forderungen des AG kurz erklärt:

- Die Zahl der möglichen Einsatzorte soll von bisher zwei auf drei erhöht werden. Damit werden Fahrtkosten und bei den Fahrten anfallende Arbeitszeiten auf die Arbeitnehmer abgewälzt.
- Der Arbeitgeber will die Kündigungsfristen für Beschäftigte erhöhen, damit man weniger schnell zu einem anderen Arbeitgeber wechseln kann. Das kann finanzielle Nachteile bedeuten, wenn die neue Stelle besser bezahlt ist.
- Die Übertragung des Urlaubsanspruchs bei längerer Krankheit soll nur den gesetzlichen Urlaub betreffen (also zwei Wochen weniger Urlaub).
- Die Verfallsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen soll verkürzt werden, dadurch könnten Ansprüche verfallen.
- Entgeltfortzahlung im Falle der Abwesenheit wegen krankem Kind – die Krankenkasse soll 10 Tage übernehmen – der Arbeitgeber stockt die Krankenkassenbeträge auf 100% auf.
- Die Probezeit soll 6 Monate betragen – unabhängig von der Befristungsdauer eines Vertrags, also bei einem Vertrag mit einer Laufzeit von 9 Monaten 6 Monate Probezeit (derzeit sind es 3 Monate Probezeit bei unter 1-jährigen Verträgen).