

**An alle Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter!**

Dortmunder Beschäftigungs-,
Qualifizierungs-, und Ausbildungs-
gesellschaft mbH



**Info der Geschäftsführung zum Stand der
Tarifverhandlungen bei der dobeq zur Anwendung des TV AWO NRW**

In 3 Verhandlungsrunden versuchten bisher die Gewerkschaft ver.di und der Arbeitgeberverband der AWO unter Zuhilfenahme der Sonderregelung für Beschäftigte im Qualifizierungsbereich für die MitarbeiterInnen der dobeq eine wirtschaftlich vertretbare Einigung zu finden.

Die Sonderregelung ermöglicht den Tarifvertragsparteien in Qualifizierungsbereichen eine Absenkung der Entgelte bis zu 9 % vorzunehmen um das Leistungsangebot aufrecht zu erhalten, d. h., sich zukünftig mit konkurrenzfähigen Preisen an den Ausschreibungen der Agentur für Arbeit zu beteiligen. Die Notwendigkeit dazu haben wir anhand von Jahresabschlüssen, Kalkulationsbeispielen und der aktuellen Finanzlage dargelegt.

Konkrete Berechnungen in Hinblick auf sehr wahrscheinliche Tarifsteigerungen in den nächsten Jahren und im Tarifvertrag festgeschriebene Stufensteigerungen verdeutlichen uns, dass mit der errechneten Summe aus 9 % Absenkung der Entgelte langfristig die Existenz der dobeq nicht gesichert werden kann. Die zusätzlichen Belastungen aus dem TV AWO NRW würden in der Konsequenz im höheren Umfang als die eingesparten 9 % die Personalkosten belasten, zumal bei zirka der Hälfte der MitarbeiterInnen keine weiteren Absenkungen mehr vorzunehmen sind, da diese jetzt schon ca. 10 % weniger Entgelt bekommen.

Wir haben daher ver.di in der Verhandlungsrunde am 17.11.2008 aufgefordert, den in der Sondervereinbarung festgelegten Rahmen dahingehend zu erweitern, dass über Stufensteigerungen, zukünftige Tarifsteigerungen und Zeit- bzw. Bewährungsaufstiege abweichend vom TV AWO NRW bei der dobeq wirtschaftlich tragfähige Regelungen getroffen werden können.

Dass das möglich ist, zeigt ein gerade von ver.di abgeschlossener Haustarifvertrag mit einem unserer Mitbewerber aus dieser Region. Auch wenn es nicht unser Interesse ist, den zuvor genannten Tarifabschluss im vollen Umfang zu übernehmen, ist es dort z. B. gelungen Steigerungsstufen in den Spitzen zu kappen und Aufstiege auszusetzen. Nur mit einem ähnlich strukturierten Tarifvertrag wird es uns gelingen, sich mit unserer Qualität – die Sie mit Ihrem Fachwissen und Handeln täglich einbringen - gegenüber Mitbewerbern bei zukünftigen Ausschreibungen zu behaupten.

Bisher hat ver.di an uns andere Maßstäbe als bei unseren Mitbewerbern angelegt. Die Folgen daraus haben wir ausreichend in der Vergangenheit beschrieben. Wir hoffen nun, nachdem wir ver.di anhand unserer Wirtschaftsdaten von dem akuten Handlungsbedarfs überzeugt haben, die Chance zu bekommen, ähnlich wie unsere Mitbewerber zu einer fairen und wirtschaftlich tragfähigen Lösung zu kommen.

Dortmund, 18. Nov. 2008

Mit freundlichen Grüßen

Heinz Feuerborn
Geschäftsführer

CJD Dortmund - MAV - Am Oespeler Dorney 41-65, 44149 Dortmund

Solidaritätsbekundung Dobeq

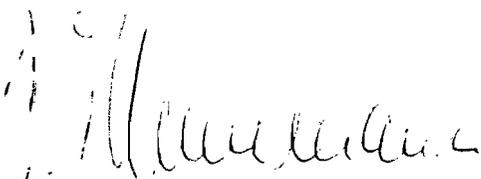
Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die Mitarbeitervertretung im CJD Dortmund zeigt sich mit Eurem Betriebsrat solidarisch und unterstützt ausdrücklich Euren Kampf zur Beendigung des tariflosen Zustandes bei der Dobeq gGmbH.

Wir empfinden es auch als skandalös, im Zusammenhang mit zahlreich befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen von „Freiwilligkeit“ bei eingeforderten Gehaltsverzicht zu sprechen.

Für die zukünftige Auseinandersetzungen und Euren Einsatz für alle Beschäftigten der Dobeq wünschen wir Euch viel Mut, Kraft und Standhaftigkeit.

Als „gebranntes Kind“ wissen wir um die Bedeutung tarifloser Zustände. Von daher könnt Ihr Euch unserer Solidarität und sicherlich auch der aller Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen Dortmunder Bildungsträger sicher sein. Ebenso wünschen wir Euch die Unterstützung und Solidarität Eurer gesamten Belegschaft, die Ihr als betriebliche InteressensvertreterInnen bei all Eurem Engagement und kreativen Aktionen nun wahrlich verdient habt.

Mit solidarischen Grüßen



Thomas Heinemann
Vorsitzender der Mitarbeitervertretung

gGmbH / Mitarbeitervertretung - Jägerstr. 5 - 44145 Dortmund

An die
doheq – Beschäftigten
über den
Vorsitzenden des Betriebsrates
Wigbert Heer
Rüchenerstraße 27
44147 Dortmund

Solidaritätserklärung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über unsere Gewerkschaft Ver.di und über die Artikel in der Tagespresse sind wir über Euer Problem der Tariflosigkeit und Eure vielfältigen Protestaktionen informiert.

Die Mitarbeitervertretung hat auf ihrer gestrigen Sitzung nachfolgende Solidaritätserklärung beschlossen:

Als kirchliche Mitarbeiterschaft sind uns Tarifverträge verwehrt. Unsere Arbeitsrechtsregelungen werden hinter verschlossenen Türen von einer Arbeitsrechtsregelungskommission vorgenommen.

Zum 01.07.2005 hat diese Kommission innerhalb des BAT-KF durch Sonderregelung für die Beschäftigten in Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Niedriglohngruppen hergestellt.

Unsere bisherigen Bestrebungen diese Ungleichbehandlung zu beenden haben auch bei unseren öffentlichen Aktionen anlässlich der Übernahme der Mantelregelungen und Entgelttabellen des Öffentlichen Dienstes (TvÖD) nicht zum Erfolg geführt.

Zum 01.07.2007 haben wir im reformierten BAT-KF die wesentlichen Bestandteile des TvÖD übernommen. Die so genannten S – Gruppen für die Mitarbeiterschaft in den Beschäftigungs- und Qualifizierungsbereichen bleiben aber weiter bestehen.

Mit Euch fordern wir von unseren Arbeitgebern sich nicht auf einen Preiskampf ohne Qualitätskriterien einzulassen. Die Lohnschraube nach unten muss durch ordentliche Tarifverträge gestoppt werden.

Wir unterstützen Eure Forderungen und verbleiben

mit solidarischen Grüßen

LV



Peter Weber
(Stellvertretender Vorsitzender)

Mitglieder der DW Dortmund und Lünen gGmbH – MAV:

Sonette Gless, Vorsitzende; Peter Weber, 1. Stellvertretung;

Melany Böhm, 2. Stellvertretung; Anne Sobota, 3. Stellvertretung;

Carin Reitz – Barts; Frajo Krick – Hartmann; Melnhard Rodewald; Georgios Theocharis; Stefan Wutzke;

Dortmund, 12.12.2007

Diakonisches Werk
Dortmund und
Lünen gGmbH
Jägerstr. 5
44145 Dortmund

Geschäftsführung
Anne Rabenschlag
Aufsichtsratsvorsitz:
Jürgen Lemke

HRB 20065
Steuernummer:
317/5942/2006
Sitz und Gerichtsstand:
Dortmund

Bankverbindung:
Stadtparkkasse Dortmund
Kto.-Nr. 001 150 928
B.LZ 440 501 89

Gesellschafter
Evangelische Kirche
Dortmund und Lünen



Dortmund, 11.12.2007

Solidaritätserklärung des GrünBau BR:

Wir, der BR der GrünBau GmbH erklären uns solidarisch mit den Beschäftigten und dem BR der DOBEQ.

Wir finden, dass der schon jahrelang andauernde Zustand der Tariflosigkeit so nicht weiter fortgeführt werden kann. Das ist auf keinen Fall tragbar und kann von keiner Arbeitnehmervertretung akzeptiert werden.

Die DOBEQ als sehr großer Bildungsträger in Dortmund muss sich ihrer exponierten Stellung und über die Signalwirkung, die von ihrem Verhalten ausgeht bewusst sein. Daher muss gerade ein Träger wie die DOBEQ sich an allgemeine Gepflogenheiten halten und sich nicht durch Wildwest Methoden im Umgang mit Ihren Mitarbeitern auszeichnen.

Es kann nicht sein, dass das Lohndumping immer größere Kreise zieht und die Arbeitsqualität durch Aufweichung von Tarifverträgen immer weiter sinkt.

Gerade in Zeiten, in denen es wirtschaftlich aufwärts geht muss auch bei den Beschäftigungsträgern davon etwas hängenbleiben.

Deshalb unterstützen wir ausdrücklich die Forderungen des DOBEQ BR und der Gewerkschaft ver.di.

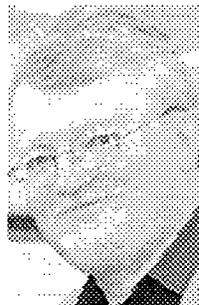
Mit freundlichen Grüßen

Daniel Spitz

Im Auftrag des GrünBau Betriebsrates

Dortmund dobeq-Chef blickt skeptisch in die Zukunft

Heute muss die Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft, kurz dobeq, wieder mit Protesten rechnen. Die Gewerkschaft verdi ruft dazu die ehrenamtlichen Mitglieder der Arbeiterwohlfahrt um 17.30 Uhr am AWO-Seniorenzentrum Erna-David auf. Grund für verdi: Die Beschäftigten der AWO-Tochter dobeq haben keinen Tarifvertrag.



Auch dobeq-Geschäftsführer Heinz Feuerborn - (Foto) ist alles andere als glücklich mit der Situation, wobei er verdi auch Fehlinformationen ankreidet. So habe die Gewerkschaft behauptet, die dobeq-Beschäftigten sollten auf 14% ihres Gehalts verzichten. "Die 14% beziehen sich auf einen fiktiven Lohn", so Feuerborn, nämlich den, der gezahlt würde, würde der AWO-Tarifvertrag angewandt. Wird er aber nicht.

Mit allen dobeq-Beschäftigten, die nach dem 30. April 2004 eingestellt wurden, wurde das Gehalt frei ausgehandelt. Doch Feuerborn gesteht ein, "dass hoch richterliche Urteile diese Regelung für hinfällig erklärt haben". Rein theoretisch müsse nun jeder der 112 Betroffenen die dobeq verklagen, um seine Ansprüche durchzusetzen. "Das wäre das Aus für uns", so Feuerborn, denn das hieße rund 250 000 Euro zusätzliche Lohnkosten im Jahr. So habe man sich mittlerweile mit 97 von 112 Betroffenen auf ein Angebot geeinigt, das für sie keine Schlechterstellung zum bisherigen Status bedeute, rund 70% bekämen sogar mehr. Sie werden in den AWO-Tarif eingruppiert, allerdings bei einer Absenkung in der Tabelle. "75 000 Euro kostet uns das im Jahr", so Feuerborn.

Das große Problem der dobeq sei, dass sie sich mit regionalen und sogar überregionalen Anbietern ohne Tarifbindung bei Ausschreibungen im Wettbewerb befinde. "Das Lohnniveau ist die wirklich wichtige Größe für uns." In den letzten zwei, drei Jahren habe man bereits rund die Hälfte der Maßnahmen wie auch der qualifizierten Mitarbeiter verloren. Und die Probleme blieben bestehen. Feuerborn will aber auch keine Lohnspirale, die noch weiter nach unten führt. "Bei uns arbeiten Sozialarbeiter und -pädagogen, die 2000 Euro verdienen. Da noch drunter zu gehen, geht eigentlich nicht."

Ob die dobeq bei diesen Problemen auf Dauer bestehen könne, bleibt für Feuerborn daher abzuwarten. - kiwi

11. Dezember 2007 | Quelle:



Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
T. 0231 .98 23 32 18
F. 0231 .98 23 32 19
br@dobeq.de

Sehr geehrte/r Frau/Herr.....,

06.12.2007

aus aktuellem Anlass wendet sich der Betriebsrat der dobeq heute an Sie in Ihrer Funktion als Vorstandsmitglied des AWO Unterbezirks Dortmund und möchte Ihnen die derzeitige tarifliche Situation bei der dobeq gGmbH schildern.

Wie Ihnen bekannt sein wird, ist die dobeq aufgrund der Kündigung des Tarifvertrages BMT-AW II seit dem 1. Mai 2004 nicht mehr an diesen gebunden. Seit dem wurde für neu eingestellte Beschäftigte eine neue Vergütungsordnung angewendet. Die Gehälter wurden gegenüber dem Tarifvertrag bis zu 24% abgesenkt.

Im September 2007 wurde durch Beschluss des Arbeitsgerichtes Dortmund festgestellt, dass die Anwendung der im Mai 2004 bei der dobeq eingeführten Vergütungsordnung aufgrund der Missachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht rechtmäßig war und dass diese zukünftig auch nicht weiter angewendet werden darf. Folglich gilt für alle Beschäftigten, die in diesem Zeitraum eingestellt wurden, rückwirkend und zukünftig die alte Vergütungsordnung des AWO-Tarifvertrages BMT-AW II sowie der Lohn- und Gehaltstarifvertrag zu 100%.

Die Geschäftsführung hat den Beschäftigten nun „angeboten“, auf 14% des ihnen nach dem BMT-AW II zustehenden Gehaltes, rückwirkend wie auch zukünftig, zu verzichten. Sollte das Gehalt dann niedriger ausfallen als bisher, werde man ihnen einen Aufstockungsbetrag bis zur bisherigen Gehaltshöhe zahlen. In der Vergangenheit wurde, wie bereits erwähnt, das Entgelt für „Neubeschäftigte“ jedoch schon in unterschiedlicher Höhe von 1% bis 24 % abgesenkt.

Aus unserer Sicht handelt es sich hierbei nicht um ein Angebot im eigentlichen Sinne. Ein Angebot kann man annehmen, man kann es aber auch ausschlagen. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben jedoch aufgrund ihrer befristeten Beschäftigungsverhältnisse keine Wahl, was u. E. nicht näher erläutert werden muss.

Wie uns bekannt ist, wurden Beschäftigte vor einiger Zeit von der Geschäftsführung schriftlich aufgefordert, für die Zukunft und rückwirkend auf Gehaltsteile zu verzichten. Entsprechende Ergänzungen zum Arbeitsvertrag und Verzichtserklärungen waren beigefügt.

Wir haben Kenntnis von einem Schreiben, in dem die Beschäftigten aus unserer Sicht durch Benennung des Anteils derer, die bereits unterschrieben haben, zusätzlich unter Druck geraten. Außerdem wird den Beschäftigten mitgeteilt, dass bei Inanspruchnahme ihrer vollen Bezüge die dobeq in eine Notlage geraten würde.

Die derzeitige wirtschaftliche Situation ist dem Betriebsrat bekannt. Die dobeq ist durchaus in der Lage, den Gehaltsansprüchen der Beschäftigten aus der Vergangenheit und bis zur Geltung des neuen Tarifvertrages AWO NRW nachzukommen. Dieser wird mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit am 1. Januar 2008 in Kraft treten und Sonderregelungen für Beschäftigungsgesellschaften vorsehen, die Absenkungen in Höhe von bis zu 10% für alle Beschäftigten zulassen. Doch leider weigert sich die dobeq beharrlich dem AWO-Arbeitgeberverband beizutreten und verhindert somit die zukünftige Anwendung des Tarifvertrages AWO-NRW für dobeq-Beschäftigte.

Ab dem 01.01.2008 werden wir bei der dobeq voraussichtlich 3 unterschiedliche Vergütungssysteme haben:

- 15 AWO Beschäftigte im Geltungsbereich des neuen Tarifvertrages AWO NRW mit 3 %-tiger Gehaltserhöhung und einer Einmalzahlung bis zu 525,- Euro.
- 50 dobeq Beschäftigte bleiben in der Nachwirkung des alten Tarifvertrages BMT-AW II -ohne Aussicht auf zukünftige Tariferhöhungen
- 115 dobeq- Beschäftigte mit einer Absenkung gegenüber dem BMT-AW II bis zu 14% -ebenfalls ohne Aussicht auf zukünftige Tariferhöhungen

Der Betriebsrat bittet Sie, sich in dieser Angelegenheit einzuschalten, damit Gleichbehandlung und tarifliche Bedingungen in unserem Unternehmen wieder hergestellt werden.

Für evtl. Fragen oder sonstigen Gesprächsbedarf stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Wigbert Heer
Vorsitzender

dobeq

dobeq, Klosterstraße 8-10, 44135 Dortmund

Dortmunder Beschäftigungs-,
Qualifizierungs- und Ausbildungs-
gesellschaft mbH

Klosterstraße 8-10
44135 Dortmund
T. 0231 . 99 34 0
F. 0231 . 99 34 330
info@dobeq.de
www.dobeq.de

[REDACTED]

Ihre Zeichen/Ihr Schreiben vom

unseres Zeichens

Anspruchsperson

Durchwahl

Dortmund

[REDACTED]

[REDACTED].2007

Erinnerung zur Ergänzung zum Arbeitsvertrag / Zusatzvereinbarung

Sehr geehrte [REDACTED]

im Oktober 07 haben wir Ihnen mit einem Anschreiben eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag einschließlich einer Zusatzvereinbarung mit der Bitte um Unterzeichnung zugesandt.

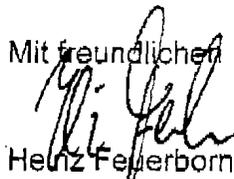
Inzwischen haben 3/4 der betreffenden MitarbeiterInnen die Unterlagen zurück gegeben. Leider konnten wir den Eingang Ihrer Unterlagen noch nicht feststellen.

Wir bitten Sie eindringlich, unser Angebot anzunehmen damit die dobeq weiterhin überlebensfähig bleibt. Sollten Sie noch Fragen zu unserem Angebot haben, so steht Ihnen Herr Kleibrink gern zur Verfügung.

Zeigen Sie sich durch Ihre Unterstützung mit den vielen MitarbeiterInnen solidarisch, die sich bereits für unser Angebot entschieden haben.

Für Ihr Verständnis und Entgegenkommen bedanken wir uns im voraus.

Mit freundlichen Grüßen



Heinz Feuerborn
Geschäftsführer

Ein Unternehmen
der Arbeitswohlfahrt

Geschäftsführer
Heinz Feuerborn
Handelsregister-Nr.
HRB 13204

Bankverbindung
Sparkasse Dortmund
Bankleitzahl
44050199
Kontonummer
001042297

An alle Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter!

Der Geschäftsführer

Wenn der Einfluss verloren geht.....

Nachdem es dem Betriebsrat über Monate nicht gelungen ist, die Belegschaft gegen die Geschäftsführung aufzuwiegeln, greift er nun zu immer verzweifelteren Mitteln.

Man erinnere sich:

Oft, aber immer vergeblich forderte der BR die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der dobeq auf, ihren Arbeitgeber auf Zahlung der vollen Zuwendung zu verklagen. Als dieses Unterfangen fehlschlug, nun ein letzter Versuch: Fünf Mitglieder des BR haben uns nun auf Zahlung der vollen Zuwendung verklagt:

Fallen die Rechenkünste des BR bei der Bewertung der Wirtschaftlichkeit und Konkurrenzfähigkeit der dobeq ausgesprochen bescheiden aus (der in der Rücklage befindliche Bruttomonatslohn könne durchaus verzehrt werden, ein Vorschlag, der bei Experten nur Kopfschütteln auslöst), so scheint dies bei der eigenen Geldbörse anders auszusehen.

Die Belegschaft und die Geschäftsführung haben kein Verständnis dafür, dass sich BR-Mitglieder einen materiellen Vorteil verschaffen.

Wann wird der Betriebsrat endlich begreifen, dass er keinen Keil zwischen die Mitarbeiterschaft und die Geschäftsführung/Betriebsleitung treiben kann?!?

Was wir jetzt brauchen, ist eine starke dobeq, wo alle an einem Strang ziehen. Presseartikel und andere öffentliche Aktionen, in denen der BR und verdi die ach so unhaltbaren Zustände anprangern, schaden unserem Unternehmen. Wir haben nach wie vor ein angemessenes Lohnniveau, mit uns wird es kein Lohndumping geben!

Wir sind immer noch ein vorzeigbarer Betrieb mit unterschiedlichen Fachgruppen, aber überall mit überdurchschnittlicher Qualität und hochmotivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Es wäre wirklich zu schön, wenn wir uns mit aller Kraft den zukünftigen Herausforderungen stellen könnten und uns nicht ständig im eigenen Hause Anfeindungen ausgesetzt sähen.

Mit freundlichen Grüßen
Gez. Heinz Feuerborn

Mittwoch, 31. Oktober 2007

WR + WAZ

Kritik an dobeq.

Verzicht auf 14 % Gehalt nicht freiwillig

Die dobeq, die Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft, eine Tochtergesellschaft der AWO, hat ihre Beschäftigten aufgefordert, freiwillig auf 14 Prozent ihres Gehalts zu verzichten. Das teilt die Gewerkschaft Verdi mit. Die dobeq habe erklärt, man sei nicht in der Lage, die zustehenden Gehälter zahlen zu können.

Dieser Aufforderung war ein langer Streit vorausgegangen, der letztlich damit begann, dass der Tarifvertrag zum 1. Mai 2004 gekündigt wurde. Die dobeq, die keinem Arbeitgeberverband angehört, zahlte seit dieser Zeit allen neu eingestellten Mitarbeitern rund 14 Prozent weniger Gehalt. Dagegen hatte der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht Dortmund geklagt und Recht bekommen. Demnach hätten die Angestellten rückwirkend und zukünftig Anspruch auf volle tarifliche Bezahlung.

Dem Urteil des Arbeitsgerichts folgte nun die Aufforderung des freiwilligen Verzichts. „Nach Prüfung der wirtschaftlichen Lage, ist die dobeq durchaus in der Lage, die Vergütungsansprüche aus der Vergangenheit und bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags nachzukommen“, sagt Verdi-Gewerkschaftssekretärin Heike Kromrey. Freiwillig verzichte niemand auf sein Geld, stattdessen arbeite ein Großteil der Belegschaft mit befristeten Arbeitsverträgen. Wer nicht verzichte, könne damit rechnen, dass sein Vertrag nicht verlängert werde. Von „wirklicher Entscheidungsfreiheit“ könne daher nicht die Rede sein. (si)

Mittwoch, 31. Oktober 2007

RN

dobeq: Verzicht auf 14% Gehalt

verdi empört

Die Geschäftsführung der Dortmunder Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft dobeq verkündete dem Betriebsrat, dass einem Großteil der Beschäftigten das Gehalt um 14 % gekürzt werden soll. Das teilt die Gewerkschaft verdi empört mit.

Hintergrund sei der seit Mai 2004 gekündigte Tarifvertrag. Die seit diesem Datum eingestellten Mitarbeiter wurden nach einer Vergütungsordnung bezahlt, die vom Arbeitgeber einseitig festgelegt worden war. Dagegen hatte der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht geklagt und Recht bekommen. Die Beschäftigten haben rückwirkend und zukünftig Anspruch auf volle tarifliche Bezahlung. Nun fordere die dobeq ihre Beschäftigten auf, „freiwillig“ auf 14% des Gehalt zu verzichten, so verdi. Man sei nicht in der Lage, die zustehenden Gehälter zahlen zu können. Laut verdi habe eine Prüfung die Situation ergeben, dass die dobeq durchaus den Vergütungsansprüchen der Beschäftigten nachkommen könne. Bei der dobeq war gestern niemand mehr für eine Stellungnahme zu erreichen. • kiwi

Protest bei der dobeq

Betr.: Berichterstattung über
die dobeq

Wir dobeq-Mitarbeiter protestieren. Eine breite Mitarbeiterschaft unterstützt das Vorgehen der Betriebsleitung der dobeq. Über 50 % der betreffenden Mitarbeiter erhalten nach dem Angebot der Geschäftsführung sogar mehr Geld als bisher, und allen Mitarbeitern, denen nach der neuen Eingruppierung weniger Gehalt zustehen würde, bleibt weiterhin ihr bestehendes monatliches Entgelt erhalten! Von 14 % Kürzung kann keine Rede sein.

Daher möchten wir zum Ausdruck bringen, dass wir Beschäftigte mit dem Angebot unserer Geschäftsführung einverstanden sind. Wir fordern den Betriebsrat auf, dem eingeleiteten Prozess durch den Vorschlag der Geschäftsführung nicht länger im Wege zu stehen. Wir als Mitarbeiter der dobeq fragen uns: Warum beschädigt Verdi den guten Ruf der dobeq?

Sarah Heidenreich
Christoph Bussmann
Britta Quittmann
Siegenstraße 166
44359 Dortmund

WR 10.11.07

Verdi beschädigt guten dobeq-Ruf

Zum Bericht „dobeq: Verzicht auf 14% Gehalt“ (RN vom 31.10.) meint diese Abonnentin:

Eine breite Mitarbeiterschaft unterstützt das Vorgehen der dobeq-Betriebsleitung. Über 50 % der betreffenden Mitarbeiter erhalten nach dem Angebot der Geschäftsführung sogar mehr Geld als bisher, und allen, denen nach der neuen Eingruppierung weniger Gehalt zustehen würde, bleibt weiterhin ihr bestehendes monatliches Entgelt. Von 14 % Kürzung kann keine Rede sein.

Daher möchten wir zum Ausdruck bringen, dass wir Beschäftigte mit dem Angebot unserer Geschäftsführung einverstanden sind. Wir möchten weiterhin als konkurrenzfähiger Träger bestehen können, gleichzeitig unsere Arbeitsplätze sichern.

Wir Mitarbeiter der dobeq fordern den Betriebsrat auf, dem eingeleiteten Prozess durch den Vorschlag der Geschäftsführung nicht länger im Wege zu stehen und den Tarifvorschlag anzunehmen. Warum beschädigt verdi den guten Ruf der dobeq durch eine derartige Presseveröffentlichung? Sarah Heidenreich

Siegenstraße 166

Ein Mitarbeiter

RN

7.11.

07

Rundschreiben

Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
T. 0231 .98 23 32 18
F. 0231 .98 23 32 19
br@dobeq.de

Schreiben der Geschäftsführung vom 16.11.2007

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Geschäftsführung beschreibt in Ihrem Rundbrief die (insolvente) Situation des Gelsenkirchener Beschäftigungsträgers GABS und zieht gleichzeitig Parallelen zur dobeq.

Hier werden Äpfel mit Birnen verglichen!

Wie aus den von der Geschäftsführung mitgesandten Berichten (Links) hervorgeht, ist die GABS aufgrund von Missmanagement, mangelnder Kommunikation auf der Geschäftsführungsebene und einer „Fehde auf der Chefetage“ kaputt gewirtschaftet worden (WAZ 15.11.2007). Außerdem verfügte die GABS über keinerlei Rücklagen.

Mit einem solchen Unternehmen können und wollen wir nicht verglichen werden !

Diese Situation stellt sich bei uns wesentlich anders dar. Aufgrund der vorhandenen Rücklage ist die dobeq in der Lage, allen Gehaltsansprüchen der „Neubeschäftigten“ sowohl rückwirkend wie auch bis zum 31.12.2007 nachzukommen. Die dobeq würde hierdurch in keine wirtschaftliche Schieflage geraten, da nicht einmal ein Drittel der Rücklage aufgebraucht werden müsste.

Sollte die dobeq dem AWO-Arbeitgeberverband beitreten, könnte der Tarifvertrag AWO-NRW auch für alle Beschäftigten der dobeq ab dem 01.01.2008 gelten. Bei Eintritt in den Arbeitgeberverband hätte die dobeq zukünftig die Möglichkeit, den TV AWO-NRW anzuwenden und die Gehälter, je nach wirtschaftlicher Situation, um bis zu 10% **für alle Beschäftigten** abzusenken.

Der Betriebsrat hat, entgegen der Behauptung der Geschäftsführung, nie etwas anderes gefordert.

Mit kollegialen Grüßen

Euer Betriebsrat

An alle MittagspausendemonstrantInnen! Allen MitarbeiterInnen z. K.

Mit grossem Erstaunen nehmen wir eine täglich wiederkehrende Veranstaltung von wahrhaft Scheinheiligen zur Kenntnis, die den tariflosen Zustand bei der dobeq beklagen. Angeführt von sogenannten Vertrauensleuten - ein Paradoxon, impliziert es doch "Vertrauen zu Leuten und Vertrauen von Leuten" – verbringen sie in schöner Sinnlosigkeit ihre Mittagspause auf der Straße.

Auch wir wollen endlich einen zukunftsorientierten Tarifvertrag für die Beschäftigungsgesellschaften der Arbeiterwohlfahrt!

Deshalb hat in unserem Auftrag der Arbeitgeberverband bereits am **16. Januar 2006** diese besondere Gewerkschaft verdi um Aufnahme der Verhandlungen für einen Tarifvertrag der dobeq gebeten. Am **7. März 2006** fragten wir diesbezüglich noch einmal nach. Eine schriftliche Beschwerde der Geschäftsführung über rufschädigende Äußerungen von verdi in der Presse wurde am **02. November 2007** zugestellt.

Diese Versuche eines kleinen Beschäftigungsträgers, mit verdi Verhandlungen für einen Tarifvertrag aufzunehmen werden von dieser besonderen Gewerkschaft in gnadenloser Arroganz ausgesessen. Die dobeq als Wurmfortsatz der Arbeiterwohlfahrt ist offensichtlich kein ernstzunehmender Verhandlungspartner, sondern wird nur strategisch für die eigenen Interessen von verdi genutzt.

Als Beispiel für eine gelungene Sozialpartnerschaft würde ich den DemonstrantInnen empfehlen, die Geschäftsstellen dieser besonderen Gewerkschaft aufzusuchen, der Zuständigkeit halber! Unsere Verhandlungsbereitschaft besteht weiterhin.

Mit solidarischen Grüßen
Gez. Heinz Feuerborn

**Mahnwache bei der AWO-Tochter dobeq
1298 Tage ohne Tarifvertrag
Kollegen nutzen jede Mittagspause um auf Ihre unerträgliche Situation
aufmerksam zu machen**

Die Beschäftigten der AWO Tochter dobeq dulden nicht länger die weiterhin sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen bei der Arbeiterwohlfahrt hier in Dortmund.

Während ver.di einen Tarifabschluss erzielen konnte, der bspw. für die Beschäftigten des AWO Unterbezirks Dortmund und die Beschäftigten, die bei Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen gilt, so gibt es nach wie vor Einrichtungen und Betriebe der AWO, in denen es weiterhin einen tariflosen Zustand gibt.

Die dobeq gGmbH hatte sogar ihre Beschäftigten aufgefordert, „freiwillig“ auf 14% ihres Gehaltes zu verzichten (wir berichteten bereits in der Angelegenheit).

Seit Montag, den 5. November 2007 nutzen die Beschäftigten der dobeq nunmehr jede Mittagspause, um ihren Unmut über den weiterhin tariflosen Zustand in ihrem Betrieb öffentlich zu machen.

Sie treffen sich vor dem Bildungszentrum der dobeq in der Gneisenaustraße 1 mit ihrem Transparent:

V.i.S.d.P.: Heike Kromrey, ver.di Dortmund, Königswall 36, 44137 Dortmund, Tel.: 0231-91300033



**Seit Montag
dem 12. November 2007
mahnen Kolleginnen und Kollegen täglich
den tariflosen Zustand bei der dobeq an!**

Zur Aktion „gemeinsame Mittagspause“



sind alle herzlich willkommen!

Es grüßen Euch
Eure ver.di Vertrauensleute

dobeq · Klosterstraße 8-10 · 44135 Dortmund

Dortmunder Beschäftigungs-,
Qualifizierungs- und Ausbildungs-
gesellschaft mbHKlosterstraße 8-10
44135 Dortmund
T. 0231 . 99 34 0
F. 0231 . 99 34 330
info@dobeq.de
www.dobeq.de

Ihre Zeichen/Ihr Schreiben vom

Unsere Zeichen

Ansprechpartner/in

Durchwahl

Dortmund

[REDACTED] 2007

Eingruppierung und Auszahlung der Tabellenlöhne- und Gehälter

Sehr geehrter [REDACTED]

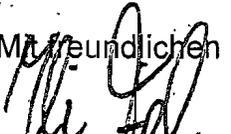
mit Ihrem Schreiben vom [REDACTED].2007 beantragen Sie die volle Auszahlung der Tabellenlöhne- oder Gehälter entsprechend Ihrer Eingruppierung.

Schriftlich wie mündlich haben wir in den vergangenen Wochen darauf hingewiesen, dass uns das aus wirtschaftlichen Gründen nicht möglich ist. Wenn wir dazu in der Lage wären, hätten wir in 2004 den Tarifvertrag nicht kündigen müssen. Die Kündigung des Tarifvertrages war die Folge der veränderten Vergabep Praxis der Agenturen für Arbeit und der ARGEN. Die für die einzelnen Maßnahmen zur Verfügung gestellten Personal-kostenbudgets wurden dermaßen reduziert, dass auch die dobeq Personalkosten reduzieren musste, um sich zumindest mit einigen Maßnahmen am Markt behaupten zu können und die vorhandenen Arbeitsplätze erhalten werden konnten.

Wir haben Ihnen und allen weiteren MitarbeiterInnen ein Angebot unterbreitet, dass das Einkommen vieler verbessert und das der anderen auf der bisherigen Basis sichert. Dieses Angebot bedeutet für die dobeq im Ergebnis einen Mehraufwand von ca. 75.000,00 €. Diesen Betrag können wir ohne Folgeschäden für die Zukunft der Rücklage entnehmen.

Nachdem zwischenzeitlich die Mehrheit unser Angebot angenommen hat, bitte ich Sie sich in unserem Sinne zu entscheiden.

Mit freundlichen Grüßen


Heinz Feuerborn
GeschäftsführerEin Unternehmen
der ArbeiterwohlfahrtGeschäftsführer
Heinz Feuerborn
Handelsregister-Nr.
HRB 13204Bankverbindung
Sparkasse Dortmund
Bankleitzahl
44050199
Kontonummer
001042297

stag, 15. November 2007

WR

Nicht mit dem Betriebsrat

Betr.: Leserbrief einiger dobeq-Mitarbeiter zum Tarifstreit

Ihre Aussage, Frau Heidenreich, dass die Hälfte der 113 dobeq-Beschäftigten nach dem „Angebot“ der Geschäftsführung ein höheres Entgelt als bisher erhalten, ist richtig. Diese angebliche Gehaltserhöhung bedeutet trotzdem für die Kolleginnen und Kollegen eine Absenkung bis zu 14 % gegenüber ihrem tariflichen Anspruch. Das Entgelt erhöht sich doch nur, weil ihnen vorher erheblich weniger gezahlt wurde, und zwar bis zu 24 %. Alle 113 Kollegen haben seit Beginn ihrer Beschäftigung Anspruch auf die volle Entgelthöhe des AWO-Tarifvertrages. Darauf sollen sie, neben rückwirkenden Ansprüchen, nun verzichten. Frau Heidenreich, sagen Sie den KollegInnen doch mal, auf wie viel Sie verzichten.

Die „breite Mitarbeiterschaft“ hat einen befristeten Arbeitsvertrag und daher keine wirkliche Entscheidungsfreiheit für die Annahme oder Ablehnung des „Angebots“. Ihrer Aufforderung, das „Tarifangebot“ der Geschäftsführung anzunehmen, kann der Betriebsrat nicht nachkommen, da tarifliche Veränderungen nur mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbart werden können. Außerdem ist ein Betriebsrat gesetzlich verpflichtet, über die Einhaltung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu Gunsten der Arbeitnehmer zu wachen.

dobeq Betriebsrat
Wigbert Heer (Vorsitzender)

RN 21.11.07

Der vergessene Streik

dobeq

Bei der Arbeiterwohlfahrt hängt nach wie vor der Haussegen schief. Der Tarifkonflikt konnte zwar in der neunten Verhandlungsrunde beigelegt werden. Danach erhalten die Beschäftigten in NRW ab Januar drei Prozent mehr Lohn, plus einer Einmalzahlung von 425 Euro. Mitglieder der Gewerkschaft bekommen zudem eine zusätzliche Sonderzahlung von 100 Euro.

Gleichwohl gilt dieser Abschluss nicht für die Beschäftigten der AWO-Tochter dobeq. Bei der Dortmunder Beschäftigungs- und Ausbildungs- und Ausbildungsgesellschaft herrscht weiter ein „tarifloser Zustand“, wie die Gewerkschaft verdi jetzt kritisiert. Und das bereits seit 1299 Tagen.

Die dobeq-Mitarbeiter wollen die „sehr unterschiedlichen Arbeitsbedingungen bei der Arbeiterwohlfahrt“ nicht hinnehmen. So soll einem Großteil der Belegschaft das Gehalt um 14 Prozent gekürzt werden (wir berichten).

Um Druck zu machen, treffen sich die Mitarbeiter nun schon seit dem 5. November in der Mittagspause vor dem dobeq-Gebäude an der Gneisenaustraße 1. Gestern entrollten sie wieder ihr Transparent. Darauf stand: „AWO Tochter dobeq seit 1298 Tagen ohne Tarifvertrag“.



Betriebsratsinfo 5/07

Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
T. 0231 .98 23 32 18
F. 0231 .98 23 32 19
br@dobeq.de

23.10.2007

Stellungnahme des Betriebsrates zur zukünftigen Vergütung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den letzten Wochen gab es eine Vielzahl von Informationen zur zukünftigen Vergütung für dobeq-Beschäftigte. Wir möchten mit unserem heutigen Betriebsratsinfo Euch noch einmal unsere Sicht der Dinge mitteilen.

Die Geschäftsführung informierte mit E-Mail am 12.10.2007 die Belegschaft, dass die dobeq bereit sei, unter bestimmten Voraussetzungen dem Arbeitgeberverband beizutreten.

Aus unserer Sicht wurden diese Voraussetzungen durch den AWO-Arbeitgeberverband und die Gewerkschaft ver.di bereits in den derzeit laufenden AWO-Tarifverhandlungen geschaffen. Eine mögliche Absenkung der Löhne und Gehälter in Höhe von bis zu 10% wurde bereits vereinbart. Unter welchen Voraussetzungen Absenkungen vorgenommen werden können, muss noch verhandelt werden. Hierzu ist es aber erforderlich, dass es einen Verhandlungspartner gibt. Diesen kann es aber erst geben, wenn die dobeq wieder aktives Mitglied im Arbeitgeberverband wird und sich an den Verhandlungen beteiligt.

Wie im aktuellen „Mitarbeiterinfo“ richtig dargestellt wurde, hat der Betriebsrat kein Angebot für eine Absenkung vorgelegt. Dieses kann und darf er auch gar nicht; denn Absenkungen können nur mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbart werden.

Die Geschäftsführung teilte uns in einem Schreiben (s. Anhang) mit, dass das Eintreten einer Notlage die Liquidation einer GmbH nach sich ziehe. Weiterhin heißt es, dass eine Absenkung ein notwendiger Schritt sei, der in keinem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation stehen darf.

Hier vertritt der Betriebsrat z. T. eine andere Auffassung.

Es sollte selbstverständlich erst gar nicht dazu kommen, dass die dobeq gGmbH in eine wirtschaftliche Notlage gerät. Hiervon kann nach Einsicht und Prüfung der uns vorliegenden Angaben zur wirtschaftlichen Situation aber auch gar nicht die Rede sein. Die dobeq verfügt über eine Rücklage, die es durchaus ermöglicht, vorübergehend bis zum - nach Einschätzung der Tarifvertragsparteien absehbaren - Abschluss des neuen AWO-Tarifvertrages, die Euch zustehenden Gehälter in Höhe des z. Zt. geltenden Tarifvertrages BMT-AW II zu zahlen. Ebenfalls könnte man Forderungen aus der Vergangenheit nachkommen. Beides würde nicht mal dazu führen, dass die Rücklage

auch nur zur Hälfte aufgebraucht würde. Nebenbei möchten wir darauf hinweisen, dass eine Rücklage u.a. für solche Situationen angelegt wird.

Für die Zukunft besteht die Möglichkeit, durch die Anwendung des zukünftigen AWO-Tarifvertrages und die damit möglichen Absenkungen bei allen Beschäftigten, das Unternehmen auf eine sichere Grundlage zu stellen.

Selbstverständlich sind wir der Meinung, dass die Erforderlichkeit und Höhe einer Absenkung der Gehälter abhängig von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens gemacht werden muss.

Der Betriebsrat empfiehlt, eine Verzichtserklärung auf zustehendes Gehalt nicht zu unterzeichnen.

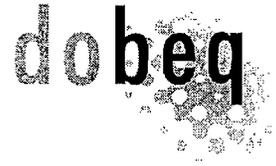
Wir möchten noch einmal ausdrücklich darauf hinweisen, dass ein Verzicht zur Folge hat, dass bei einer Überleitung in den zukünftigen Tarifvertrag das jeweilige Gehalt auch in Zukunft um 14% geringer ausfallen wird.

Der Arbeitgeber behauptet, dass bei Annahme seines Angebotes kein Beschäftigter einen Nachteil haben würde. Dieser Aussage müssen wir widersprechen. Das dem Betriebsrat vorgelegte Angebot des Arbeitgebers würde für geringfügig Beschäftigte unter Umständen die Konsequenz nach sich ziehen, dass das Gehalt 400 Euro übersteigt so dass ihr Einkommen dann sozialabgaben- und steuerpflichtig wird und sich dadurch das Nettoeinkommen verringert.

Weitere Fragen können wir in der Informationsveranstaltung im Rahmen unserer Sprechstunde klären. Die geplante Teilnahme des Rechtsanwaltes Weghake wurde uns leider durch die Betriebsleitung untersagt (siehe Schreiben im Anhang).

Es grüßt Euch

Euer Betriebsrat



Betriebsratsinfo 4/07

Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
Tel / Fax 0231. 98 23 32-18
br@dobeq.de

Informationen zur zukünftigen Vergütung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben den Eindruck, dass sich aus unserer Abteilungsversammlung am 11.10.2007 für Euch viele Fragen ergeben haben bzw. offen geblieben sind. Aus diesem Grund führen wir im Rahmen unserer Sprechstunde eine Informationsveranstaltung durch. Wir möchten Euch Gelegenheit geben, Euch über Eure Rechte zu informieren. Für Fragen steht dann Rechtsanwalt Weghake zur Verfügung.

Die Informationsveranstaltung findet statt, am

Donnerstag, den 25. Oktober 2007
von 10:00 Uhr bis 12:00 Uhr
dobeq-Bildungszentrum, Gneisenaustraße 1, Raum 301

Die Zeit für Euren Besuch der Sprechstunde, einschließlich der Wegezeiten, gilt als Arbeitszeit. Ihr habt Anspruch auf Freistellung von der Arbeit sowie auf Eure volle Vergütung.

Wie Euch per E-Mail am 12.10.2007 mitgeteilt wurde, hat die Geschäftsführung den Betriebsrat darüber informiert, dass die dobeq nun unter bestimmten Voraussetzungen bereit ist, dem Arbeitgeberverband beizutreten. Dieses hätte zur Folge, dass der zukünftige Tarifvertrag der AWO auch für alle dobeq-Beschäftigten gelten würde.

Im Rahmen der letzten Tarifverhandlungsrunde am 12.10.2007 wurde zwischen dem AWO-Arbeitgeberverband und ver.di noch einmal festgelegt, dass im zukünftigen Tarifvertrag Möglichkeiten für die Senkung der Löhne und Gehälter Beschäftigungsgesellschaften, die sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinden, geschaffen werden. (s. Anlage: Tarifinfo Nr.8)

Die vom Arbeitgeber geforderten Voraussetzungen für einen Beitritt sind somit vorhanden.

Wie uns der Geschäftsführer mitteilte, würden nun Gespräche über einen Beitritt mit dem AGV geführt.

Bis zur Geltung eines Tarifvertrages will man jedoch bei Euch Neubeschäftigten erreichen, dass Ihr auf Eure Lohn- und Gehaltsansprüche, die Euch aus der Vergangenheit zustehen sowie auf 14% Eures nach dem Tarifvertrag BMT-AW zustehenden Gehaltes, verzichtet.

Ein Verzicht hätte jedoch zur Folge, dass bei einer Überleitung in den zukünftigen Tarifvertrag Euer Gehalt auch in Zukunft um 14% geringer ausfallen würde.

Wir weisen noch einmal darauf hin, dass die Gehaltsansprüche aus der Vergangenheit bis Ende Oktober geltend gemacht werden müssen. Ansonsten hättet Ihr einen Teil Eurer Ansprüche verwirkt. Formulare der Geltendmachungen sind beim Betriebsrat und während der Informationsveranstaltung erhältlich.

Es grüßt Euch

Euer Betriebsrat

Mitarbeiterinfo

23. Okt. 2007

Tarifliche Eingruppierung der ab dem 01.05.2004 eingestellten MitarbeiterInnen

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

in den letzten Wochen haben wir immer deutlich gemacht, dass wir bei der Eingruppierung der seit dem 01.05.2004 beschäftigten MitarbeiterInnen nicht bis zum Abschluss eines Tarifvertrages warten können, sondern eine sofort kalkulierbare und möglichst einvernehmliche Einigung brauchen. Eine zusätzliche Belastung von jährlich 240.000 EUR und mehr – dies wäre die Summe, die wir bei der jetzigen Forderung unseres Betriebsrates mindestens erwirtschaften müßten - bedeutet das Ende unserer dobeq.

Wir haben dem Betriebsrat alle notwendigen Informationen (Bilanzen, Jahresabschlüsse, Personallisten, Kalkulationen etc.) gegeben und unser Angebot einer um 14% abgesenkten tariflichen Eingruppierung der seit dem 01.05.2004 Beschäftigten begründet. Faktisch würde bei diesem Angebot niemand schlechter gestellt als bisher – im Gegenteil würden 60 MitarbeiterInnen unter dem Strich sogar mehr als jetzt erhalten, trotzdem bleibt der Betriebsrat weiter bei seiner Forderung.

Auch wir halten eine Verteilung der Lasten auf alle Schultern alternativ für die gerechtere Lösung, wenn dies kurzfristig und mit klaren Rahmenbedingungen möglich wäre. Ohne tarifliche Regelung sind wir rechtlich allerdings nicht in der Lage, eine Absenkung für alle Mitarbeiter (auch der Altbeschäftigten) umzusetzen.

Deshalb erklärten wir mit Schreiben vom 11.10.2007 unsere Bereitschaft, eine von unserem Betriebsrat vorgeschlagene Absenkung der Gehälter aller Mitarbeiterinnen, um 10% zu vereinbaren.

Unter dieser Voraussetzung erklärten wir unsere Absicht, dem Arbeitgeberverband als Vollmitglied beizutreten und den künftigen AWO-Tarifvertrag anzuerkennen. Der Betriebsrat hat uns bisher kein Angebot vorgelegt, sondern ist bei seiner alten Forderung geblieben. Ein Verweis des Betriebsrates auf die derzeit zwischen AWO-NRW und ver.di laufenden Tarifverhandlungen reicht uns da nicht aus.

Es wird derzeit zwar eine entsprechende Regelung im Rahmen der Tarifverhandlungen verhandelt. Allerdings sind an einer möglichen Absenkung der Gehälter aller Mitarbeiter die letzten Tarifverhandlungen für die Beschäftigungsgesellschaften der AWO im Jahr 2005 gescheitert. Verdi ist nach wie vor nur bereit, einer Senkung zuzustimmen, wenn das Unternehmen vor der Zahlungsunfähigkeit steht. Dies ist für uns keine Zukunftsbasis. Unser Angebot, diese Tarifverhandlungen für die AWO-Beschäftigungsgesellschaften weiter zu führen, liegt seit 2006 schriftlich bei ver.di vor. Bisher erhielten wir trotz mehrfachen Anfragen unsererseits keine Reaktion.

Folgende Punkte waren damals ungeklärt und sind auch heute nicht beantwortet:

- Befindet sich die dobeq in einer „wirtschaftlich schwierige Lage“? Damals waren die strittigen Begriffe „Notlage“ und „Zukunftssicherungsvertrag“. Nur wenn diese geklärt sind, besteht die Möglichkeit einer Absenkung. Hierzu hat sich unser Betriebsrat bisher nicht geäußert, obwohl ihm die notwendigen Zahlen vorliegen.
- Wer entscheidet nach welchen Kriterien, ob eine wirtschaftlich schwierige Lage eingetreten ist? Der Betriebsrat, ver.di, oder externe Sachverständige?
- Können wir davon ausgehen, dass die von unserem Betriebsrat vorgeschlagene Absenkung von 10% akzeptiert wird und vereinbart werden kann?
- Wird die Absenkung weiterhin nur in Form eines rückforderbaren Darlehens der Mitarbeiter an die dobeq gewährt?
- Welche Kontrollinstanzen werden eingeführt, um den Arbeitgeber diesbezüglich zu überwachen?

Warum jetzt ausgerechnet die Fragen innerhalb kurzer Zeit geklärt werden können, die ver.di und der Betriebsrat so lange ignoriert haben, können wir wiederum nicht ganz nachvollziehen.

Insofern müssen wir der Aussage des Betriebsratsinfos 4b/07 deutlich widersprechen, „die vom Arbeitgeber geforderten Voraussetzungen für einen Beitritt“ seien vorhanden. Die in Aussicht gestellte Regelung, eine Möglichkeit der Absenkung für Beschäftigungsgesellschaften unter gewissen Voraussetzungen zu schaffen ist nicht die Verbindlichkeit, die wir für eine tragfähige Zukunftsplanung der dobeq benötigen.

In diesem Sinne wünschen wir uns, dass unser Betriebsrat sich endlich diesen Problemen verantwortlich stellt und aktiv an einer konstruktiven Lösung beteiligt.

Bitte unterstützen Sie uns als Mitarbeiter bei der Sicherung der dobeq und nehmen Sie unser Angebot, das wir Ihnen zusenden an.

Mit freundlichen Grüßen

ppa. Rainer Goepfert
Betriebsleiter



dobeq . Klosterstraße 8-10 . 44135 Dortmund

[Redacted text]

Dortmunder Beschäftigungs-,
Qualifizierungs- und Ausbildungs-
gesellschaft mbH

Klosterstraße 8-10
44135 Dortmund
T. 0231 . 99 34 0
F. 0231 . 99 34 330
info@dobeq.de
www.dobeq.de

Ihre Zeichen/Ihr Schreiben vom

Unsere Zeichen

AnsprechpartnerIn

Durchwohl

Dortmund

Ergänzung zum Arbeitsvertrag

Wir ändern den mit Ihnen geschlossenen Arbeitsvertrag insoweit, dass wir für das mit Ihnen vereinbarte Arbeitsverhältnis den gekündigten Tarifvertrag für die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Bezirk Westliches Westfalen e. V. vom [Redacted] ab dem [Redacted] 2007 anwenden.

Die Regelungen Ihres bisherigen Arbeitsvertrages werden durch die unten aufgeführten Bestimmungen des o.g. Tarifvertrages ersetzt.

Wir bitten Sie, die Mitteilung als Ergänzung des Arbeitsvertrages zu betrachten.

§ 1

Auf das Arbeitsverhältnis finden die Regelungen des zum 30.04.2004 gekündigten Tarifvertrages für die Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften Bezirk Westliches Westfalen e. V. vom 30.09.1998 für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der **Dortmunder Beschäftigungs- Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH (dobeq)** soweit in diesem Vertrag nichts anderes vereinbart ist Anwendung. Die Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages endet zu dem Zeitpunkt, in dem sich der Arbeitgeber einem anderen Tarifvertrag unterwirft. In diesem Fall gelten die Regelungen dieses Tarifvertrages in ihrer jeweils gültigen Fassung, auch wenn diese verschlechternde Inhalte haben.

Die Vergütung richtet sich nach dem zum 31.01.2005 gekündigtem Vergütungs- und Lohn tariffvertrag Nr. 33 der Arbeiterwohlfahrt mit der Maßgabe, dass sämtliche in diesem Tarifvertrag enthaltenen Entgelte und Entgeltbestandteile dem Grunde nach gewährt und in der Höhe um 14 % gegenüber dem Stand am 31.01.2005 gekürzt werden.

Sämtliche genannten Tarifverträge können in dem Betrieb, in dem die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer beschäftigt ist, eingesehen werden.

Soweit gesetzlich zugelassen wird § 625 BGB abbedungen. Eine Fortsetzung

Ein Unternehmen
der Arbeiterwohlfahrt

Geschäftsführer
Heinz Feuerborn
Handelsregister-Nr.
HRB 13204

Bankverbindung
Sparkasse Dortmund
Bankleitzahl
44050199
Kontonummer
001042297

des Arbeitsverhältnisses über den Ablauf der Dienstzeit hinaus bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit einer schriftlichen Vereinbarung. Das Arbeitsverhältnis ist auch während einer Befristung ordentlich beiderseits kündbar.

Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt, so ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin freizustellen. Der Freistellungszeitraum gilt ggf. zunächst als Ausgleich für Überstunden und Freizeitausgleichsansprüche und dann als Erfüllung des Urlaubsanspruchs. Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn und solange im Hinblick auf § 615 Satz 2 BGB keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers besteht.

§ 2

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt [REDACTED] Stunden wöchentlich.

Der/die Arbeitnehmer/in erklärt sich bereit, im gesetzlich und tariflich zulässigen Rahmen Mehrarbeit zu erbringen, soweit dies zur Bewältigung des Arbeitspensums bzw. aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.

Es erfolgt eine Eingruppierung in die Vergütungs- Lohngruppe [REDACTED].

§ 3

Für die Beitragsleistungen zur Sozialversicherung gelten die gesetzlichen Vorschriften. Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die der Pflichtversicherung nicht unterliegen, sind für die Zahlung der Beiträge selbst verantwortlich.

§ 4

Änderungen und Ergänzungen dieses Arbeitsvertrages bedürfen der Schriftform.

§ 5

Die Dortmunder Beschäftigungs- Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH (dobeq) behält sich vor, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mit anderen zumutbaren, im Rahmen der Vergütungsgruppe/Lohngruppe liegenden Arbeiten zu beschäftigen. Das Recht der Dortmunder Beschäftigungs- Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH (dobeq), dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine andere Tätigkeit zu übertragen, wird auch durch eine lange währende Verwendung auf dem selben Arbeitsplatz nicht beschränkt.

Die Dortmunder Beschäftigungs- Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH (dobeq) ist ferner berechtigt, den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin an einen anderen zumutbaren Tätigkeitsort zu versetzen. Dies gilt insbesondere für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.

Dortmund, den [REDACTED].2007

Heinz Feuerborn
Geschäftsführer

[REDACTED]

Zusatzvereinbarung
zwischen

der

Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mbH
(dobeq), Klosterstr. 8 – 10, 44135 Dortmund, vertreten durch den Geschäftsführer
(Arbeitgeber)

und

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
(ArbeitnehmerIn)

Mit dem Zustandekommen des Arbeitsvertrages vom **[REDACTED]**.2007 verzichte ich auf die, bis zu diesem Zeitpunkt eventuell bestehenden finanziellen Ansprüche für den Zeitraum ab Beginn meines Arbeitsverhältnisses bei der dobeq, und zwar gleich aus welchen Rechtsgrund.

Diesen Verzicht nimmt die dobeq an.

Dortmund, den **[REDACTED]**.**[REDACTED]**.2007

Heinz Feuerborn
Geschäftsführer

[REDACTED]
ArbeitnehmerIn

An
die MitarbeiterInnen
der dobeq

22.10.2007

Informationsveranstaltung des Betriebsrates

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem der Betriebsrat eine sogenannte „Abteilungsversammlung“ für Neubeschäftigte ab dem 01.05.2004 am 11.10.2007 durchgeführt hat, lädt er erneut die gleichen MitarbeiterInnen zu einer weiteren Info-Veranstaltung am 25.10.2007 ein.

Obwohl der Betriebsrat seit dem 10.10.2007 sämtliche Unterlagen über die wirtschaftliche Situation der dobeq für die letzten Jahre bekommen hat, scheint er die Zahlen zu negieren, da er weiterhin MitarbeiterInnen dazu aufruft, ihre Ansprüche auf eine Auszahlung von 100% der Vergütung gemäß des seit 2004 gekündigten Tarifvertrages geltend zu machen.

Wir haben Ihnen dagegen ein Angebot gemacht, dass eine Eingruppierung in den Tarifvertrag der Beschäftigungsgesellschaften reduziert um 14 % vorsieht. Diese Regelung würde für 60 MitarbeiterInnen ein höheres Entgelt bedeuten und die weiteren nicht schlechter stellen als bisher. In der Summe liegt dieses Angebot ca. 10% über den vergleichbaren Gehältern des öffentlichen Dienstes. Dieses Angebot ist für die dobeq mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden, die wir aber für vertretbar halten, es führt aber auch dazu, dass wir in einigen Bereichen schon Schwierigkeiten haben werden, eine Kostendeckung zu erreichen. Alles was darüber hinaus geht, stellt den Fortbestand vorhandener Arbeitsfelder in Frage.

Im Sinne der Zukunftsfähigkeit der dobeq einschließlich einigermaßen sicherer Kalkulationsgrößen für zukünftige Maßnahmen bitten wir Sie hiermit abermals, unser Angebot anzunehmen.

Sollten Sie dennoch an der Infoveranstaltung des Betriebsrates am 25.10.2007 teilnehmen wollen, so koordinieren Sie das bitte zuvor mit Ihrer Leitung, damit es zu keinen betrieblichen Einschränkungen kommt.

Zu weiteren Auskünften stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

ppa. Rainer Goepfert
Betriebsleiter



Betriebsratsinfo 4b/07

Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
Tel / Fax 0231. 98 23 32-18
br@dobeq.de

16.10.2007

Informationen zur zukünftigen Vergütung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie Euch per E-Mail am 12.10.2007 mitgeteilt wurde, hat die Geschäftsführung den Betriebsrat darüber informiert, dass die dobeq nun unter bestimmten Voraussetzungen bereit ist, dem Arbeitgeberverband beizutreten. Dieses hätte zur Folge, dass der zukünftige Tarifvertrag der AWO für alle dobeq- Beschäftigten gelten würde.

Im Rahmen der letzten Tarifverhandlungsrunde am 12.10.2007 wurde zwischen dem AWO-Arbeitgeberverband und ver.di noch einmal festgelegt, dass im zukünftigen Tarifvertrag Möglichkeiten für die Senkung der Löhne und Gehälter bei Beschäftigungsgesellschaften, die sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinden, geschaffen werden. (s. Anlage: Tarifinfo Nr.8)

Die vom Arbeitgeber geforderten Voraussetzungen für einen Beitritt sind somit vorhanden.

Wie uns der Geschäftsführer mitteilte, würden nun Gespräche über einen Beitritt mit dem AGV geführt.

Bis zur Geltung eines Tarifvertrages will man jedoch bei Neubeschäftigten erreichen, dass sie auf ihre Lohn- und Gehaltsansprüche, die ihnen aus der Vergangenheit zustehen sowie auf 14% ihres nach dem Tarifvertrag BMT-AW zustehenden Gehaltes, verzichten.

Ein Verzicht hätte jedoch für sie zur Folge, dass bei einer Überleitung in den zukünftigen Tarifvertrag ihr Gehalt auch in Zukunft um 14% geringer ausfallen würde.

Wir sind der Meinung, dass endlich wieder tarifliche Bedingungen bei der dobeq gelten sollten, die es ermöglichen, dass die Last notwendiger Einsparungen auf die Schultern aller Beschäftigten verteilt wird.

Auch „Altbeschäftigte“ profitieren langfristig von dem neuen Tarifvertrag. Durch den Verbleib im „toten“ Tarifvertrag BMT-AW II besteht keine Aussicht auf zukünftige Gehaltserhöhungen, da dieser nicht mehr verhandelt wird.

Es grüßt Euch

Euer Betriebsrat



ARBEITERWOHLFAHRT IN DORTMUND



KiBiZZ
Geht
NR. 30
3/2007

90 Cent

Eine Info der AWO, des DRK, der
PARITÄTEN, der Evangelischen
Kirche, der Badischen Kulturbund-
gewerkschaft und der LandRessort-
abteilungen für Dortmund



AWO

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Das bleibt das wichtigste Ziel.“



Die Arbeiterwohlfahrt und ihre Tochterunternehmen befinden sich in einem Dilemma. Der Sozialverband - eigentlich als arbeitnehmerfreundlicher Arbeitgeber bekannt - gerät von zwei Seiten unter Druck. Mitbewerber auf dem Markt der sozialen Dienstleistungen unterbieten die AWO regelmäßig mit Tiefpreisen. Um diese existenzbedrohende Herausforderung abwehren zu können, müsste die Arbeiterwohlfahrt eigentlich die Gehaltsstruktur ändern. In einigen Bereichen ist dies schon geschehen. Doch das trifft auf den erbiterten Widerstand von Betriebsrat und verdi. Die Lösung kann nur in der Änderung der Arbeitsmark-gesetzgebung liegen. AWO-Geschäftsführer Andreas Gora und der DGB-Vorsitzende im östlichen Ruhr-gebiet, Eberhard Weber, sprachen darüber, was passieren muss. Ihr Forderungen sind klar: Flächentarifverträge, Mindestlöhne und Kombilöhne sind unverzichtbar.

von Karl-Martin Flüter

AWO Profil: Die Arbeiterwohlfahrt steckt in einem Tarifkonflikt, dessen Verlauf in der Öffentlichkeit aufmerksam registriert wird. Die AWO, so heißt es, hat auch als Arbeitgeber eine moralische Vorbildfunktion. Gerät der Verband zwischen die Mühlensteine auf der Seite ein gnadenloser Wettbewerb, auf der anderen die sozialen Prinzipien des sozialen Unternehmens Arbeiterwohlfahrt?

„Gegen diese Konkurrenz können wir nicht mithalten, eben weil wir unsere sozialen Prinzipien nicht über Bord werfen.“

Andreas Gora: Wir befinden uns wirtschaftlich in einem massiven Wettbewerb, der sich dadurch auszeichnet, dass ganze Marktsegmente ohne Regulativ dem freien Spiel von Angebot und Nachfrage überlassen werden. Es zählt nur der Preis.

Schlimmer ist, dass wir unter den Folgen einer gravierenden Wettbewerbsverzerrung leiden. Es gibt Mitbewerber, die sind günstiger, weil sie anders als wir die Kosten senken können – meistens auf dem Rücken der Arbeitnehmer. Gegen diese Konkurrenz können wir nicht mithalten, eben weil wir unsere sozialen Prinzipien nicht über Bord werfen.

Wenn ich mich mit Gewerkschaftern und Politikern unterhalte, geht es deshalb vor allem um die Frage der Wettbewerbsgleichheit. Es kann nicht sein, dass einzelne Unternehmen wie wir durch die Tarifbindung schlechtere Voraussetzungen haben als Unternehmen, die sich diesen Bedingungen bewusst entziehen.

Eberhard Weber: Die Arbeiterwohlfahrt muss sich einiges von dem, was sie jetzt beklagt, selbst vorwerfen lassen. Sie hat die so genannte „Arbeitsmarktreform“ von Wolfgang Clement mitgetragen, mit der Philosophie der Ökonomisierung und Vermarktlichung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Auch deshalb erleben wir einen bisher nicht gekannten Umbau des Wohlfahrts- und Sozialstaates, der sich in Teilbereich sogar auflöst. Selbst ein früherer Arbeiterselbsthilfeverein wie die Arbeiterwohlfahrt ist heute mehr ein Wirtschaftsunternehmen für soziale Dienstleistungen

als ein Wohlfahrtsverband.

Wer diesen Paradigmenwechsel akzeptiert und sogar vorangetrieben hat, der muss natürlich in Rechnung stellen, dass die Kosten in einem solchen Wettbewerb höher bewertet werden als möglicherweise die Qualität der Dienstleistung. Hier war offensichtlich die Loyalität der Arbeiterwohlfahrt gegenüber dem Gesetzgeber größer als die Einsicht in die zu erwartenden Probleme im eigenen Haus.

AWO Profil: Ist die Arbeiterwohlfahrt also selber schuld, Herr Gora?

Andreas Gora: Wenn behauptet wird, wir hätten in den letzten Jahrzehnten aus der sozialen Arbeit ein marktgängiges Produkt gemacht, so kann ich sagen, dass ich mich als AWO-Vertreter lange Zeit von den Gewerkschaften allein gelassen gefühlt habe. Sie haben über lange Jahre die Position vertreten, die Privatisierung führe zu einer besseren Preisgestaltung, zu einer höheren Effizienz der öffentlichen Beschäftigungsgeber, zu denen wir gezählt haben.

Es ist aber so gelaufen, dass privatwirtschaftliche Unternehmen schnell ihre Chance erkannt haben und sich die Rosinen aus dem Kuchen pickten. Die Wohlfahrtsverbände waren von Anfang an im Nachteil.

Eberhard Weber: Ein Grund dafür ist, dass der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst seine Funktion als „Leitwährung“ im Tarifgeschäft verloren hat. Tariffucht auf breiter Front und die damit verbundenen Öffnungsklauseln greifen um sich. Das führt auch zu den Missständen, die Andreas Gora beklagt. Die Lösung kann nur Flächentarifverträge heißen. Wie in anderen Branchen muss die Wettbewerbsgleichheit im sozialen Sektor – was die Personalkosten angeht – über Flächentarifverträge gesichert werden. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Das bleibt das erste Ziel.

Im Moment findet aber ein Unterbietungsbewerb statt und dass oft auf Kosten der Arbeitnehmer und der Qualität. Im Bereich der sozialen Dienstleistung breiten sich ein Niedriglohnsektor und prekäre Beschäftigung aus, vor allem für Frauen. Teilzeit-, Mini- und Midijobs nehmen zu.

Man muss aber auch die Rahmenbedingungen des so genannten sozialen Marktes berücksichtigen. Soziale Dienstleistungen wurden in unserer Republik noch nie besonders wertgeschätzt. Das macht sich in den Tarifstrukturen bemerkbar. Dominante Träger, wie die Caritas oder die Diakonie arbeiten professionell, haben aber die „Philosophie des Gotteslohnes“ nicht gänzlich überwunden. Das prägt den Markt und macht es für die Arbeiterwohlfahrt schwieriger, angemessene Entgelte für gute Leistung zu zahlen.

„Von dem, was die AWO erlöst, kauft sich niemand eine Villa im Tessin. Die Gewinne werden in das gesellschaftliche System reinvestiert.“

AWO Profil: Wie sehr ist die AWO auf prekäre Arbeitsverhältnisse und niedrige Löhne angewiesen?

Andreas Gora: Wir sind in der Lage, weitestgehend Arbeitsplätze zu erhalten, allerdings zum Teil zu deutlich unzureichenden Bedingungen, die verbessert werden müssen. Auch wir bezahlen Beschäftigte unterhalb der Lohnforderungen des DGB. Das wollen wir nicht, aber wir können zurzeit nicht anders. Ändern können wir dies nur, wenn unsere Konkurrenten gezwungen werden, die DGB-Lohnforderungen ebenfalls einzuhalten.

Außerdem brauchen wir eindeutig eine Mindestlohnregelung im Bundesgebiet. Daran geht kein Weg vorbei. Diese Diskussion kann man nicht mit Hinweisen auf die Globalisierung beenden. Wir arbeiten in einem regionalen Markt, auf dem solche System sehr wohl Sinn machen.

Es gibt ein weiteres Argument, das zumindest moralisch für uns spricht. Von dem, was die Arbeiterwohlfahrt erlöst, kauft sich niemand eine Villa im Tessin. Die Gewinne werden in das gesellschaftliche System reinvestiert. Hier wird kein Lohndumping aus Gewinnstreben betrieben, sondern wir gehorchen nur den Zwängen der Notsituation.

AWO Profil: Schon seit langem macht sich die Kritik an der Agentur für Arbeit und deren Ausschreibungspraxis fest.



Andreas Gora (links) und Eberhard Weber beim AWO Profil Gespräch am 24. August 2007 im dobeq-Bildungszentrum Gneisenaustraße.

Eberhard Weber: Die Ausschreibungen von Dienstleistungen am Arbeitsmarkt durch das regionale Einkaufszentrum der Bundesagentur in Düsseldorf sind für Träger nicht förderlich, weder für die Qualität der Dienstleistung noch für die Beschäftigten. Die Fixierung auf den Preis hat einen ruinösen Wettbewerb zu Lasten der Qualität, eine Preis- und Gehaltsspirale nach unten forciert.

Andreas Gora: Das Preisdiktat führt zu irrationalen Entscheidungen.

Ein Beispiel: Kreishandwerkerschaft, dobeq und die RAG Bildung haben die Friseurausbildung in Dortmund verloren. Die drei Anbieter haben das in Dortmund jahrzehntlang gemacht. Die Ausschreibung der ARGE ist an einen Anbieter aus Köln gegangen, der hier gar nicht die Infrastruktur hat. Die müssen jetzt richtig investieren, um die Ausbildungsplätze aufzubauen. Die anderen, früheren Ausbildungsplätze stehen dafür leer. Zurzeit versucht der neue Anbieter über Verleihfirmen billiges Personal anzuwerben, das wir freisetzen mussten.

AWO Profil: Wie sieht die konkrete Strategie aus, um dieser Abwärtsspirale zu entkommen?

Andreas Gora: Es gibt zwischen Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaften konkrete Aktionen. Wir sind gemeinsam nach Brüssel gefahren. Da ging es um die Frage von Standards, ob es nämlich zulässig ist, dass für in Deutschland beschäftigte Ausländer ausschließlich deutsches Recht und unsere Tarife gelten.

Eberhard Weber: Es gibt noch ein anderes Beispiel. Im letzten Jahr haben wir gemeinsam – DGB, Verdi, Arbeiterwohlfahrt und andere Organisationen – wegen der Ausschreibungspraxis des regionalen Ausschreibungszentrums in Düsseldorf Veranstaltungen organisiert und gemeinsam unsere Kritik formuliert.

Andreas Gora: Wir sind ja immer schon Partner gewesen. Nur deshalb kann in der Arbeiterwohlfahrt die Tarifpolitik so offen diskutiert werden. Bei anderen Unternehmen darf oder kann es gar nicht Thema werden. Wir sind eines der Unternehmen in Dortmund mit einem extrem hohen Grad der gewerkschaftlichen Organisation. Fast alle Mitarbeiter von uns sind in der Gewerkschaft. Das ist gut so.

Aber Gewerkschaftsnähe kann nicht damit

enden, dass man sich mit ein paar roten Fahnen vor die Tür stellt und dabei vergisst, dass es um die Zukunft eines Unternehmens geht, das zu wenigen gehört, die Mitbestimmung und gewerkschaftliche Interessen vertritt. Ignoriert wird dabei, dass wir von Unternehmern umgeben sind, die den Begriff Gewerkschaft nicht einmal in den Mund nehmen würden. Denen arbeitet man in die Hand.

Eberhard Weber: Es ist unverzichtbar, gewerkschaftliche Aufklärung zu leisten, und möglichst viele Kolleginnen und Kollegen aus anderen sozialwirtschaftlichen Unternehmen in die Gewerkschaften anzusprechen, für eine Mitgliedschaft erfolgreich zu werben. Nur mit der gewerkschaftlichen Kampfkraft in möglichst vielen Unternehmen sind wir in der Lage, Tarifbindungen, Flächentarifverträge und verbindliche Standards zu realisieren.

Andreas Gora: Wenn das nicht gelingt, werden die Löhne und Gehälter immer weiter nach unten gehen. Die AWO ist gezwungen mitzuhalten, solange die anderen sich an keine Regelung halten. Im Bildungsbereich gehen Lehrer, die bei Mitbewerbern arbeiten, schon jetzt mit 1000 Euro brutto im Monat nach Haus – bei einem Vollzeitjob. Das ist sittenwidrig.

Eberhard Weber: Mancher Lehrer aus dem Qualifizierungsbereich verfügt tatsächlich kaum noch über ein auskömmliches Einkommen. Gerade im Bildungsbereich machen die Personalkosten ca. 70 Prozent der Gesamtkosten aus. Ist doch klar, dass an dieser Schraube zuerst gedreht wird, wenn man Preise senken will. Anstatt über Qualität zu gehen, werden die Wettbewerber durch niedrigere Personalkosten ausgestochen.

Andreas Gora: Nehmen Sie die Wäscherei der AWO-Werkstätten in Lindenhurst. Unser Kilopreis liegt bei 2,84 Euro. Dafür leistet die Wäscherei eine gute Qualität, die extern überprüft wird. Wir liegen im Vergleich mit der Konkurrenz im oberen Qualitätsniveau.

Dann kommt eine Firma aus Bönen, eine große Kette, die einen Kilopreis von 2,04 Euro bietet – achtzig Cent unter unserem Preis. Was wollen die mit diesem Dumpingpreis erreichen? Hier findet doch offensichtlich der Versuch einer „Marktberreinigung“ statt. Wir sind einer der gro-

ßen Wäschereien in der Gegend. Wenn wir erstmal weg sind, können die Preise wieder klettern, weil dann ja der Wettbewerber fehlt.

Was sollen wir machen? Das Preisniveau schaffen wir einfach nicht, selbst bei Sechs-Euro-Kräften nicht. Wir mussten den Kunden, um den es ging, ziehen lassen müssen. Selbst wenn wir die Löhne gesenkt hätten – das wäre nicht das Ende gewesen, sondern hätte sich immer weiter fortgesetzt. Der Mitbewerber hat offensichtlich Möglichkeiten, die wir nicht haben. Da muss man ehrlich sagen: Lieber riskieren wir das Ende der Wäscherei, weil Kunden weggehen.

Grundsätzlich aber ist es für mich immer noch leichter, einem Mitarbeiter weniger Geld zu zahlen, als ihn entlassen zu müssen.

Eberhard Weber: In solchen Situationen entscheidet letztlich die Belegschaft. In der Regel wird sie sich für den Arbeitsplatz entscheiden zulasten des Gehalts. Aber es gibt auch Schamgrenzen. Es gibt Unternehmen, da findet eine offene Erpressung statt. Irgendwann müssen auch die Belegschaften und Gewerkschaften sagen: Hier geht es nicht weiter.

AWO Profil: Trauern Sie angesichts solcher Zustände nicht der Zeit nach, als das Soziale noch als geschützter Bereich galt und sich nicht im harten Wettbewerb durchsetzen musste?

Andreas Gora: Im diesem Beispiel der Wäscherei spiegelt sich die Dummheit der Politik. Eine Wäscherei in einer Werkstatt für behinderten Menschen hat ja nicht nur die Aufgabe, Gewinne zu erzielen. Sie hat das erste Ziel, behinderte Mitarbeiter zu beschäftigen und das mit Hilfe einer Wäscherei. Wie kann ich denn das gesamtgesellschaftliche Ziel der Beschäftigung von behinderten Menschen vergessen und sagen, die Gesetze des Marktes gelten für dieses Unternehmen genauso wie für alle anderen Unternehmen? Das ist politisch nicht zu Ende gedacht worden.

Eberhard Weber: Dabei könnte man das relativ leicht lösen. Der Staat könnte die Leistungsminderung in der Wäscherei mit behinderten Mitarbeitern durch ein Kombilohnmodell/Produktivitätsausgleich kompensieren. Dann wären die Marktbedingungen wieder gleich. Niemand könnte sich mehr über Wettbewerbsverzerrungen beschweren. Es würde sich um eine Subven-

tion einer gesellschaftlich notwendigen Aufgabe über den Kombilohn handeln.

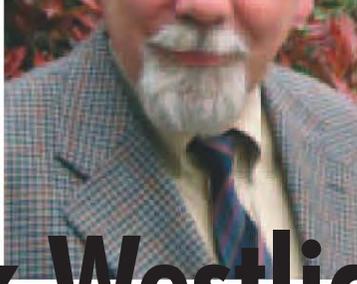
Andreas Gora: Uns wird schon jetzt vorgeworfen, wir würden subventioniert. Es ist der Gipfel, dass es in der politischen Öffentlichkeit keinen Aufschrei gibt, wenn der Arbeiterwohlfahrt mit einer Werkstatt für Behinderte angekreidet wird, sie würde dank staatlicher Subventionierung den freien Markt aushebeln. Wer solche Meinungen vertritt, weiß nicht oder will nicht daran denken, dass es dabei um Investitionen in unser eigenes Gemeinwesen handelt. Es muss doch legitim sein, die Arbeit von und für Behinderte so gut wie möglich zu schützen.

AWO Profil: Geht es nicht letztlich um die Moral der Gesellschaft?

Andreas Gora: Sicher. Ich bin der Meinung, dass auch die Verfasser von Ausschreibungen eine moralische Verpflichtung haben. Sie müssen sich überlegen, was sie mit ihren einseitigen Kriterien auslösen.

Nach der Umwandlung des Sozialen zur freien Markt hatten wir plötzlich eine gesellschaftliche Diskussion, in der der Begriff der Solidarität, der Versorgungsfragen überhaupt nicht mehr vorgekommen sind. Ich habe mich viele Jahre gegen diese Veränderungen gewehrt, aber irgendwann konnte man sich dem nicht mehr entziehen. Damals haben wir uns gesagt: Wenn wir uns professionalisieren, dann wollen wir noch professioneller arbeiten als die privatwirtschaftliche Konkurrenz – ohne unsere Prinzipien aufzugeben.

Eberhard Weber: Wir brauchen eine neue öffentliche Debatte, wir brauchen keine Schmutzkonkurrenz, wir brauchen eine Allianz für gute Arbeit. Diese Debatte hat bereits begonnen, weil die schädlichen Folgen eines ungebremsen Neoliberalismus überdeutlich sichtbar werden. Was für alle Bereiche der Wirtschaft gilt, hat für die sozialen Dienstleistungen besondere Bedeutung: gute Qualität gibt es nur bei guten Arbeitsbedingungen.



AWO Bezirk Westliches Westfalen

AWO Profil Interview: AWO-Bezirkgeschäftsführer Wolfgang Altenbernd über den Tarifkonflikt mit ver.di

„Ein neuer Tarifvertrag muss den Realitäten Rechnung tragen.“

AWO Profil: Herr Altenbernd, in den letzten Wochen häufen sich Medienberichte, über einen aktuellen Tarifkonflikt zwischen AWO und ver.di. Was steckt konkret dahinter?

Wolfgang Altenbernd: Über lange Jahre gab es einen Lohn- und Gehalts-, als auch einen Manteltarifvertrag. Der Lohn- und Gehaltstarifvertrag ist zum 31.01.2005 ausgelaufen und wurde also, anders als von ver.di behauptet, nicht gekündigt. Der Manteltarifvertrag wurde nicht aktuell, sondern bereits mit Wirkung zum 31.12.2004 gekündigt. Wir haben zurzeit also einen tariflosen Zustand. Wenn ver.di nun die Erhöhung der Gehälter um 5,5 % fordert ist dies eine reine Luftnummer, weil es keine gemeinsame Basis gibt, die aufgestockt werden könnte.

AWO Profil: Was bedeutet der tariflose Zustand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der AWO?

Wolfgang Altenbernd: Zunächst ist festzustellen: Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bereits vor dem 01.04.2006 bei uns beschäftigt waren, ändert sich nichts. Hier wirken die alten Tarifverträge im vollen Umfang nach, für alle, nicht wie die Gewerkschaft oft glauben machen will, nur für ver.di Mitglieder. Für alle nach dem 01.04.2006 Eingestellten gilt: Der alte Manteltarifvertrag wird in vollem Umfang

angewandt.

Die Löhne und Gehälter wurden im Vergleich zum alten Tarifvertrag um 7 Prozent abgesenkt. Wir haben dies nach gründlichem Vergleich mit dem zwischenzeitlich zwischen ver.di und dem öffentlichen Dienst – Kommunen und Bund – abgeschlossenen Tarifvertrag so entschieden. Im öffentlichen Dienst sind übrigens im Durchschnitt sogar wesentlich höhere Kürzungen vereinbart worden.

AWO Profil: Warum muss die AWO bei den Löhnen und Gehältern kürzen?

Wolfgang Altenbernd: Ein neuer Tarifvertrag muss den Realitäten in unserer Gesellschaft Rechnung tragen. Auch wenn uns dies nicht gefällt, so konkurriert die AWO schon längst in vielen Handlungsfeldern mit gewerblichen, gewinnorientierten Anbietern. Wir fürchten diese Konkurrenz nicht, denn wir bieten qualitativ

hochwertige Leistungen an. Wir wissen aber auch, dass wir vom Markt verdrängt werden können, wenn auf Dauer die Preise der privaten und gemeinnützigen Anbieter zu weit auseinanderklaffen. Wir wollen keine Dumpinglöhne, aber Gehälter, die dieser Entwicklung mit Rechnung tragen.

Deshalb haben wir auch vehement und bundesweit gegen den Billigpflegeanbieter „McPfleger“ protestiert. Wie sie wissen mit Erfolg.

Deshalb wollen wir auch schnell einen neuen Tarifvertrag. Uns liegt an gesicherten und klaren Rahmenbedingungen und wir brauchen zufriedene und motivierte Beschäftigte.

Es ist nicht hinzunehmen, dass wir seit 2002 mit ver.di verhandeln und bis heute nicht zu einer Einigung gekommen sind.

AWO Profil: Was tut die AWO um dieses Ziel zu erreichen?

Wolfgang Altenbernd: In NRW gab es auf unsere Initiative, bis zum 31.12.2006, zumindest erst einmal einen Übergangstarifvertrag, nachdem die Verhandlungen auf der Bundese-

bene damals nicht zu Ergebnissen geführt haben. Ebenfalls auf Initiative der AWO, finden zurzeit Tarifverhandlungen für NRW statt. Ver.di zieht diese, mit unverständlichen Terminfindungsschwierigkeiten in die Länge. Aus unserer Sicht, sind wir in den Verhandlungen eigentlich ein gutes Stück vorangekommen. Ein Tarifabschluss, möglicherweise mit Signalwirkung für die gesamte AWO in Deutschland, könnte unseres Erachtens noch in 2007 unter Dach und Fach gebracht werden.

AWO Profil: Ver.di wirft Ihnen in der Auseinandersetzung „Verrat“ an den gemeinsamen Wurzeln der Arbeiterbewegung vor. Trifft Sie dieser Vorwurf?

Wolfgang Altenbernd: Ja natürlich! Viele AWO Mitglieder sind auch Gewerkschaftsmitglieder. Trotzdem ist der Vorwurf falsch. Gerade im Interesse der Arbeiterbewegung und vor allem im Interesse der Menschen die wir betreuen, ist der Fortbestand einer starken AWO wichtig. Dies geht nur, wenn wir unsere Arbeit den veränderten Rahmenbedingungen immer wieder neu anpassen können.

ver.di hat übrigens aus den gleichen Gründen ihren eigenen Mitarbeitern die Vergütungen gekürzt und angesparte Betriebsrenten vorenthalten.

Wolfgang Altenbernd



dobeq . Klosterstraße 8-10 . 44135 Dortmund

Dortmunder Beschäftigungs-,
Qualifizierungs- und Ausbildungs-
gesellschaft mbH

Klosterstraße 8-10
44135 Dortmund
T. 0231 . 99 34 0
F. 0231 . 99 34 330
info@dobeq.de
www.dobeq.de

[REDACTED]

Ihre Zeichen/Ihr Schreiben vom

Unsere Zeichen

AnsprechpartnerIn

Durchwahl

Dortmund

[REDACTED].2007

Tarifliche Eingruppierung

Sehr geehrt [REDACTED]

am [REDACTED].2007 haben wir Ihnen unser Angebot einer neuen Entgeltordnung mündlich mitgeteilt. Mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen das Angebot noch einmal erläutern. Durch die Weigerung der Zustimmung des Betriebsrates zum Entgelt bei Beginn Ihrer Beschäftigung wenden wir nun den zum 30.04.2004 gekündigten Tarifvertrag der AWO – Beschäftigungsgesellschaften an.

Dieser Tarifvertrag beinhaltet eine Entgeltordnung, die nach dem Lebensalter und den persönlichen Lebensverhältnissen ausgerichtet ist. Vereinfacht heißt die Formel, „höheres Alter, verheiratet und Kinder bedeuten ein höheres Einkommen im Vergleich zu einem jungen, kinderlosen, unverheirateten Menschen“. Darüber hinaus wird die Zuwendung (Weihnachtsgeld) in einer Einmalzahlung gewährt. Ebenso wird nach bestimmten Kriterien ein Urlaubsgeld gezahlt.

Unter dem Strich wäre die Anwendung des Tarifvertrages mit enorm höheren Personalkosten verbunden. In der Summe sind das **240.000 € pro Jahr**. Um die dobeq mit ihren jetzigen vielfältigen Angeboten nicht insgesamt zu gefährden haben wir uns dafür entschieden, den gekündigten Tarifvertrag mit all seinen Leistungen anzuwenden und das Entgelt bestehend aus Grundvergütung, Ortszuschläge, Allgemeine Zulage um 14 % zu reduzieren.

In dem Wissen, dass wir Ihnen damit einiges zumuten, stellen wir allerdings in der Gesamtheit 60 MitarbeiterInnen mit ihrem monatlichen Gehalt besser als bisher. Alle anderen behalten das Entgelt, dass sie zuletzt bekommen haben.

Nur auf dieser Basis sind wir in der Lage die Geschäftsfelder wie bisher weiter fortzuführen. Eine unabgesenkte Anwendung des Tarifvertrages würde für die dobeq das wirtschaftliche Ende bedeuten, massiver Personalabbau wäre die Folge. Neue Projekte könnten nicht starten.

Aus dem Grund bitten wir Sie, unser Angebot anzunehmen, um auf verlässlicher wirtschaftlicher Basis die Arbeitsplätze für die Zukunft zu sichern.

Ein Unternehmen
der Arbeiterwohlfahrt

Geschäftsführer
Heinz Feuerborn
Handelsregister-Nr.
HRB 13204

Bankverbindung
Sparkasse Dortmund
Bankleitzahl
44050199
Kontonummer
001042297

Zur Zeit erhalten Sie ein monatliches Entgelt in Höhe von [REDACTED],00 €.

Nach den uns bisher vorliegenden Unterlagen würde bei Annahme unseres Angebots das zukünftige monatliche Entgelt [REDACTED] € betragen. Dieser Betrag steht unter dem Vorbehalt, dass uns alle notwendigen Unterlagen eingereicht wurden.

Dem Betrag wurde die Vergütungsgruppe / Lohngruppe [REDACTED] zu Grunde gelegt.

Da wir niemand schlechter stellen wollen als zuvor, würden Sie ein monatliches Entgelt in Höhe von [REDACTED],00 € bekommen.

Das setzt voraus, dass Sie auf mögliche Ansprüche aus der Vergangenheit aus den oben beschriebenen Gründen verzichten.

Wir werden Ihnen in den nächsten Tagen den neuen Arbeitsvertrag einschließlich der Erklärung verbunden mit dem Wunsch auf Ihre Zustimmung zuschicken.

Mit freundlichen Grüßen


Heinz Feuerborn
Geschäftsführer

Der Geschäftsführer

Rechtmäßigkeit von Arbeitsverträgen BR Info vom 02.08.2007

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unter dem Titel „Rechtmäßigkeit der Arbeitsverträge“ hat der BR ein Info herausgegeben womit der Eindruck entstehen könnte, dass die Arbeitsverträge, die seit dem 01.05.2004 erstellt werden nicht rechtens seien. Dem müssen wir an dieser Stelle deutlich widersprechen.

In den 2 arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren geht es ausschließlich darum, ob der Arbeitgeber nach Auslaufen des Tarifvertrages ohne Zustimmung des BR die Entgeltordnung ändern durfte. In einem vergleichbaren Fall hat vor einiger Zeit das BAG entschieden, dass das ohne Zustimmung des BR nicht möglich ist.

Aus diesem Grund haben BR und Arbeitgeber einen gerichtlich Vergleich geschlossen. Der Vergleich sieht vor, dass sich beide Parteien auf Grundlage eines Vorschlags des Arbeitgebers bis zum 30.09.2007 auf ein neues Entgeltsystem verständigen, bzw. die Einigungsstelle entscheiden lassen.

Um bis zum Abschluss einer neuen Entgeltordnung zukünftig neue Einstellungen vornehmen zu können, haben wir entschieden, bei zukünftigen Einstellungen das Entgeltsystem des gekündigten TV für B & Q Gesellschaften, abgesenkt um 10 % bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40,00 Std. anzuwenden. Diese Regelung ist nicht mitbestimmungspflichtig durch den BR. Leider werden damit junge, unverheiratete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverhältnismässig benachteiligt. Der von uns angestrebte und in den letzten Jahren praktizierte Grundsatz: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wird leider wieder abgeschafft.

Wir bedauern den Zustand, der durch das Handeln des BR eingetreten ist und fordern den BR auf, umgehend zu einer neuen Entgeltordnung zu kommen, die der dobeq in der Konkurrenz zu anderen Trägern den Fortbestand sichert. Ein dementsprechendes Angebot von unserer Seite liegt dem BR seit Anfang 2006 vor. Leider hat der BR hierauf bisher nicht reagiert.

Mit freundlichen Grüßen

Gez. Heinz Feuerborn

Betriebsratsinfo 2/07

Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
Tel / Fax 0231. 98 23 32-18
br@dobeq.de

02.08.2007

Rechtmäßigkeit der Arbeitsverträge Erste Arbeitsgerichtsverfahren haben stattgefunden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie wir Euch mit Betriebsratsinfo 1/07 bereits angekündigt haben, wurden die Arbeitsgerichtsverfahren zur Rechtmäßigkeit der arbeitsvertraglichen Vergütungsordnung (Festbeträge bei Lohn und Gehalt statt Eingruppierung) für „Neubeschäftigte“ (Beschäftigte die ab dem 01.05.2004 eingestellt wurden), vom Betriebsrat wieder aufgenommen.

Im ersten Verfahren hat der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragt, dem Arbeitgeber die weitere Anwendung der Vergütungsordnung für Neubeschäftigte in Zukunft zu untersagen.

Im zweiten Verfahren hat der Betriebsrat beantragt, den Arbeitgeber zu verpflichten, sich durch das Arbeitsgericht die vom Betriebsrat nicht erteilte Zustimmung für die von ihm angewendete Vergütungsordnung für Neubeschäftigte ersetzen zu lassen (vgl. BR-Info 1/07).

Mit Sicherheit kann vermutet werden, dass das Arbeitsgericht dem Antrag des Betriebsrates entsprechen wird. In der Folge hat das Arbeitsgericht dann darüber zu entscheiden, ob die bisherige Vergütungsordnung für alle Neubeschäftigten rechtmäßig war.

Erste Güteverhandlungen haben am 19.07.2007 und 20.07.2007 stattgefunden. In beiden Verfahren haben sich die Arbeitsrichterinnen bereits dahingehend geäußert, dass sie die bisher angewendete Vergütungsordnung wegen Missachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nicht für rechtmäßig halten und der Arbeitgeber voraussichtlich für alle Neubeschäftigten die alte Vergütungsordnung auf Grundlage des AWO-Tarifvertrages BMT-AW II anzuwenden habe. Ein Urteil bzw. einen Beschluss des Arbeitgerichtes gibt es jedoch hierzu noch nicht. Der nächste Arbeitsgerichtstermin ist der 11.09.2007.

Die Arbeitgeberseite hat im Laufe der Gerichtsverhandlungen verkündet, mit dem Betriebsrat Verhandlungen bzgl. einer Vergütungsordnung für dobeq-Beschäftigte führen zu wollen. Ein entsprechendes Angebot werde in Kürze vorgelegt.

Nach außergerichtlichen Gesprächen mit der Geschäftsführung hat der Betriebsrat beschlossen und dem Arbeitgeber mitgeteilt, dass er weiterhin an einer tariflichen Regelung interessiert ist. Dem Arbeitgeber wurde nahe gelegt, dem Arbeitgeberverband wieder als aktives Mitglied beizutreten.

Dieses hat folgende Gründe:

Der Arbeitgeberverband hat im Rahmen der z. Zt. stattfindenden Tarifverhandlungen für die Arbeiterwohlfahrt in NRW bereits angeboten, Sonderregelungen für die (Beschäftigungs-) Gesellschaften der AWO verhandeln zu wollen.

Vorgeschlagen wurde, dass der zukünftige Manteltarifvertrag mit seiner Vergütungsordnung (Bewährungsaufstiege; Altersstufensteigerungen etc.) für alle Beschäftigten in den Gesellschaften gelten könnte, wenn im Gegenzug Verhandlungen zur Vergütungshöhe auf betrieblicher Ebene stattfinden, die unter bestimmten Voraussetzungen eine Absenkung der Löhne und Gehälter ermöglichen.

Wir hoffen Euch hiermit das mittlerweile sehr komplexe Thema etwas näher gebracht zu haben. Für die Erläuterung von Fragen und den Austausch von Meinungen stehen wir Euch gerne zur Verfügung.

Es grüßt Euch

Euer Betriebsrat

Billiganbieter nicht bevorzugt

Arge wehrt sich gegen Vorwürfe der AWO

Die AWO plant, ihr Pflegepersonal in den Bereich Service-Dienste zu stecken und dessen Löhne um bis zu 30 Prozent zu kürzen. Arge und Arbeitsagentur seien mitverantwortlich, weil sie bei Ausschreibungen Billiganbietern den Zuschlag erteilten. Die Arge wehrt sich.

„Das ist falsch“, sagt sie und reagiert damit auf die Vorwürfe der AWO-Unterbezirksvorsitzenden Gerda Kieninger. Im Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen und der Tatsache, dass der Wohlfahrtsverband Menschen zum Teil zu Dumpinglöhnen beschäftigt, hatte die SPD-Landtagsabgeordnete erklärt: „Unsere Konkurrenz sind Billiganbieter. Gegen die haben wir bei Arge und Arbeitsagentur keine Chance.“ „Wir sind vergaberechtlich gezwungen,



Gerda Kieninger, Vorsitzende des AWO-Unterbezirks. (RR)

bestimmte Arbeitsmarktdienstleistungen öffentlich auszuschreiben“, erklärt die Arge. Dabei bediene sie sich des Regionalen Einkaufszentrums Düsseldorf. Die örtliche Arge Dortmund sei bei der Angebotsbewertung beteiligt. Von den ausgeschriebenen Teilnehmerplätzen in Trainingsmaßnahmen seien 98,4 Prozent an Dortmunder Anbieter vergeben worden und nicht an Externe. (si)

Nummer 160
Freitag, 13. Juli 2007

sche-rundschau.de dortmund

Kieninger-Interview

AWO-Löhne: „Haben keine andere Wahl“

Für den Mindestlohn kämpfen, aber weniger zahlen. Armut anpassern, aber selbst dazu beitragen. Diese Vorwürfe erheben Beschäftigte der AWO gegen ihren Arbeitgeber. „Wir haben keine andere Wahl. Unsere Konkurrenz sind Billiganbieter“, erklärte jetzt Gerda Kieninger, Vorsitzende des AWO-Unterbezirks Dortmund und SPD-Landtagsabgeordnete, im Gespräch mit unserer Zeitung. Die Dortmunderin machte vor allem die Vergabepaxis der Arge und der Arbeitsagentur für die Misere verantwortlich: „Da kommt es nicht auf Qualität an, da muss man billig sein.“ Daher gebe es nur die Alternativen, sich entweder dem Markt anzupassen oder zum Beispiel die Qualifikationsarbeit einzustellen und Fachkräfte zu entlassen. Kieninger forderte die Einführung des Mindestlohns und machte auf ein weiteres Problem aufmerksam: „Kommt das Kibiz, dürfen auch Private Kindergärten anbieten.“ (si)

Interview Lokalseite 7

Die Alternative: Anpassen - oder entlassen!

Lokales / Dortmund

Von Silke Hoock

*Viele Beschäftigte fühlen sich von der **AWO** im Stich gelassen. Können Sie das nachvollziehen?*

Gerda Kieninger: Wir lassen unsere Mitarbeiter nicht im Stich. Stattdessen kämpfen wir für bessere Arbeitsbedingungen. Wir befinden uns in einem massiven Wettbewerb. Uns bleiben nur zwei Möglichkeiten: 1. Wir stellen die Arbeit ein oder 2. wir schaffen die Bedingungen, unter denen wir durchhalten können.

Welche Arbeitsbedingungen meinen Sie?

Wir fordern die Einführung des Mindestlohns...

*...den die **AWO** zum Beispiel für die Mitarbeiter der Service-Dienste unterschreitet. Die kriegen gerade mal 7,21 die Stunde statt der von ihnen geforderten 7,50 . Das passt doch nicht.*

Ich spreche für den AWO-Unterbezirk Dortmund, und der bezahlt die Fachkräfte in seinem Seniorenheim nach Tarif. Doch seitdem es in NRW den Ausbildungsgang Altenpflegehelferin gibt, ist es kritisch geworden. Diese Leute erledigen Hilfsdienste in der Altenpflege, sind nicht examiniert und werden schlecht bezahlt.

*Das sind also Leute, die von ihrer Arbeit bei der **AWO** oder in ihrer Leiharbeitsfirma GAD - einer Gesellschaft die Pflegekräfte je nach Bedarf in AWO-Seniorenzentren einsetzt - nicht leben können. Haben Sie ein schlechtes Gewissen?*

Natürlich hat man dabei ein schlechtes Gewissen. Denn eigentlich soll jeder, der arbeiten geht, davon leben können. Aber wir haben keine andere Wahl.

Können Sie das erläutern?

Bei Ausschreibungen der Arge oder der Agentur für Arbeit im Bereich der Qualifizierung kriegen wir nicht den Zuschlag, weil wir zu teuer sind. Wir halten alles vor: die Einrichtungen, Werkstätten und qualifiziertes Personal. Doch am Ende kriegt ein Billiganbieter den Zuschlag, der Stundenlöhne von vier Euro zahlt. Da muss man ansetzen, da fordern wir die Unterstützung der Gewerkschaften.

Ihr Rezept gegen diese Billiganbieter lautet, Löhne senken?

Wie gesagt, entweder stellen wir die Arbeit ein und dann müssen wir Leute entlassen. Oder wir zahlen das, was wir noch können und stellen zielorientiert, auf gewisse Maßnahmen befristet, ein. Wir wollen nicht den Billiganbietern das Feld überlassen.

Wie motivieren Sie ihre Mitarbeiter, die Lohnkürzungen hinnehmen müssen oder zu wenig zum Leben verdienen? Wie wollen sie dabei noch Qualität garantieren?

Das ist ein Problem. Aber die Alternative ist ja bekannt.

Warum wehren sich die Wohlfahrtsverbände nicht gegen die Vergabepaxis von Arge und Arbeitsagentur?

Das tun wir. Wir machen immer wieder darauf aufmerksam, dass es bei Qualifizierung oder Erziehung um Qualität gehen muss. Es kann nicht sein, dass ein Anbieter aus Leipzig den Zuschlag für eine Maßnahme erhält und dann die **AWO** in Dortmund fragt, ob er unsere Räume anmieten kann.

Wie bitte?

Ja, so war es. Da zeigt sich: Wir sind vor Ort vernetzt, haben gute Kontakte zu den Kammern, Arbeitgebern und Kommunen. Was nutzt es dem Jugendlichen, wenn er nach einer Trainingsmaßnahme wieder allein da steht? Wir können ihm helfen, damit auch etwas anzufangen.

Die Billiganbieter nicht.

Fürchtet die AWO um ihre Zukunft?

Nein. Die AWO wird es immer geben. Man muss sehen, wie sich der Markt der sozialen Arbeit entwickelt. Wir brauchen den Mindestlohn. Dann sind die Bedingungen für alle gleich, dann entscheidet Qualität. Doch bald könnte es ein weiteres Problem geben.

Welches?

Wenn die Landesregierung das Kibiz wie geplant verabschiedet, dürfen auch Private Kindergärten betreiben. Dann haben die AWO-Einrichtungen es wieder mit Billigkonkurrenz zu tun. Es gibt Bereiche, da darf das Prinzip "privat vor Staat" nicht wirksam werden. Gerda Kieninger, Vorsitzende des AWO-Unterbezirks Dortmund, fordert den Mindestlohn. "Wer arbeitet, muss davon leben können", sagt die SPD-Landtagsabgeordnete. Dass es im eigenen Hause auch Menschen gibt, die zu wenig zum Leben verdienen, bedauert sie.

In der Falle der Billiganbieter - Subventionitis grassiert überall: Brüssel knöpft sich Dortmund vor

EDG, Flughafen, AWO: Löhne gehen auf Schussfahrt

Von Gregor Beushausen

Der erdrutschartige Verfall der Löhne zieht sich quer durch die Branchen. Am Flughafen schuftet Personal für'n Appel und Ei in einer Billigtochter, die Entsorgung Dortmund (EDG) muss mit Löhnen nach unten, um an Aufträge zu kommen - und jetzt auch die gute alte Tante AWO.

Mit der hat man in den zurückliegenden Jahrzehnten so ziemlich alles in Verbindung gebracht, was irgendwie nach „sozial“ klingt. Schön, wenn sich die AWO über Lohndumping echauffiert - peinlich, wenn sich die Altenpfleger in den AWO-Servicediensten mit gerade 7,21 Euro/Stunde über Wasser halten sollen. Von 1850 Euro auf 1449 Euro brutto soll der Sinkflug

gehen. Wer als Wohlfahrtsverband Missstände anprangert und Kampagnen für 7,50 Euro Mindestlohn unterstützt, der muss sich später daran auch messen lassen. Natürlich darf man nicht übersehen, dass die AWO in Konkurrenz zu Billiganbietern steht und die Wahl hat: Entweder man passt sich an - oder schickt die Leute auf die Straße. Eine unsägliche Entwicklung, die allein durch Fensterreden nicht zu stoppen ist. Gefordert ist schlicht und einfach der Gesetzgeber.

Die EU-Kommission möchte offenbar selbst entscheiden, wer kommunale Infrastruktur baut und wer sie wie finanziert. Das ist, im Kern, Sinn und Zweck der Untersuchung des Dortmunder Flughafens, die Brüssel jetzt anlaufen lässt.



Man prüft, ob das Förderprogramm Neres und die Übernahme der Verluste durch die Mutter Stadtwerke gegen die EU-Richtlinien verstoßen. Die lokale Politik greift sich an den Kopf: Kaum ein Flughafen, der keine Subventionen kassiert. Es ist fast Usus, dass Airports mit staatlichen Geldern, meist mit Landesmillionen, ausgebaut werden. Dass nun gerade Dortmund ins Fadenkreuz gerät, dürfte kein Zufall sein. Lufthansa, um nur

ein Beispiel zu nennen, hat mehr als Stimmung gemacht - man erinnere sich an die Anhörung, die die Landesgrünen vor einigen Wochen in Düsseldorf auf den Weg gebracht haben.

Nach außen gibt Stadtwerke-Chef Guntram Pehlke den gelassen. Und tut so, als sehne er die Prüfung in Brüssel geradezu herbei. Weil sie das Dortmunder Modell nur bestätigen werde - und alle Akteure (Flughafen GmbH, Airlines und Stadtwerke) endlich Rechtssicherheit bekämen. Das berühmte Pfeifen im Walde?

Die Aktivisten der Schutzgemeinschaft Fluglärm reiben sich die Hände. Und das gar nicht unbedingt in der Erwartung, die EU werde das Förderprogramm Neres (in Teilen) kippen oder den

Stadtwerken untersagen, mit ihren Gewinnen aus den Energiesparten den Airport subventionieren. Ihnen kommt es schon gelegen, dass die EU überhaupt in ein formelles Prüfverfahren einsteigt. Weil es voll in den 2008 zu erwartenden Streit um Verlängerung von Betriebszeiten und Landebahn knallt. Allein DAS scheint manchen schon zu reichen.

Mit dem Bahnhofprojekt 3do war's nach der Ausschreibung endgültig vorbei. Dieses Schicksal wird dem Phoenix-See-Projekt erspart bleiben. Auch dort hat man ausgeschrieben - der Mammutauftrag für den Seeausbau ist das finanziell dickste aller Auftragspakete. Hoffentlich muss Stadtwerke-Chef Pehlke nicht bald erneut über Kostensteigerungen berichten.



WESTFÄLISCHE
RUNDSCHAU

Mittwoch, 11. Juli 2007

Statt dobeq Billiganbieter anprangern

"Die Geschäftsführung der **dobeq** hat nicht das geringste Interesse, in einem tariflosen Zustand zu verbleiben", teilte gestern Heinz Feuerborn, Geschäftsführer der Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft mit.

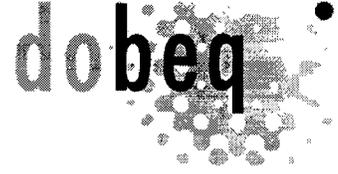
Feuerborn reagierte damit auf die Vorwürfe der Gewerkschaft Verdi, die am Montag im Zuge der Tarifverhandlungen mit der AWO zu Warnstreiks aufgerufen und der AWO-Tochter **dobeq** vorgeworfen hatte, neueingestellte Fachkräfte zu Dumpingpreisen zu beschäftigen. "Etliche Versuche, mit Verdi zu einem Vertragswerk zu kommen, sind gescheitert", so Feuerborn. Die **dobeq** könne sich nicht einem Tarifvertrag unterwerfen, der im wesentlichen die Belange anderer Arbeitsfelder berücksichtige. Verdi und der **dobeq**-Betriebsrat stellten einen anerkannter Träger an den Pranger, der seinen Mitarbeitern deutlich mehr Gehalt zahle als viele Anbieter, die sich mit Dumpinglöhnen erfolgreich an Ausschreibungen beteiligten. "Warum prangert Verdi nicht die Träger an, die auf Grund von Dumpinglöhnen einen Zuschlag nach dem anderen zu Lasten bewährter Anbieter erhalten?", so Feuerborn.

10.07.2007

Georg Deventer

AWO StadtZentrum
Klosterstr. 8 – 10
44135 Dortmund

Tel 0231 9934 – 310
Fax 0231 9934 – 130
mobil 0172 271 48 63
eMail g.deventer@awo-dortmund.de



Dortmund. 10.07.2007 Presseerklärung

Presseerklärung der dobeq GmbH zu Tarifverhandlungen

Im Zuge der Tarifverhandlungen für die AWO-Beschäftigten in NRW bzw. in der nachfolgenden Berichterstattung möchten wir einige Sachverhalte über die dobeq GmbH (Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft) richtigstellen.

Die Jugendberufshilfe und das Beschäftigungsförderungswerk der AWO Dortmund wurden 1998 in einer GmbH organisiert, um die Eigenständigkeit dieses wichtigen Arbeitsbereiches, aber auch die Professionalisierung nach außen zu dokumentieren. Parallel zur Gründung wurde ein Tarifvertrag auf Basis des AWO-BMT abgeschlossen, der 2004 aufgrund des immensen Wettbewerbsdrucks gekündigt wurde.

Durch die Ausschreibungspraxis von Agentur für Arbeit und Arge sind die traditionellen Arbeitsfelder der dobeq stark geschrumpft. Ausbildung und Berufsvorbereitung finden zunehmend bei Billiganbietern statt, die keine Tarifbindung haben. Bewährte Träger wie die Ruhrkohle Bildung, der Bildungskreis Handwerk und die dobeq haben das know how, die Ausstattung, qualifiziertes Personal, aber immer weniger Aufträge.

Die Geschäftsführung der dobeq hat nicht das geringste Interesse, in einem tariflosen Zustand zu verbleiben. Etliche Versuche, mit Verdi zu einem Vertragswerk auf Ebene der Beschäftigungsgesellschaften der AWO Westliches Westfalen zu kommen, sind gescheitert. Auch ein Haustarifvertrag ist mit der Gewerkschaft nicht zu verhandeln. Andererseits kann sich die dobeq nicht einem Tarifvertrag unterwerfen, der im wesentlichen die Belange anderer Arbeitsfelder berücksichtigt.

Heuchlerisch, tatsachenverdrehend und anbiedernd zugleich ist in diesem Zusammenhang die Argumentation von Verdi und dem Betriebsrat: Die Politik, die bei der Vergabe von Bildungsmaßnahmen tariflosen Dumpinganbietern Tür und Tor öffnet, der gnadenlose Wettbewerb unter den Bildungsträgern - die äußeren Umstände - sind Hauptgrund für die wirtschaftlichen Bedingungen, denen die dobeq erfolgreich begegnen muß. Warum wird dann ein anerkannter Träger, der im Dortmunder Netzwerk eine wichtige Rolle spielt, an den Pranger gestellt, der seinen

MitarbeiterInnen deutlich mehr Gehalt zahlt als viele Anbieter, die sich mit Dumpinglöhnen erfolgreich an Ausschreibungen beteiligen. Würde die dobeq bei Neubeschäftigten die Vergütung (übrigens zwischen 1,5 und 16 %, nicht 25 % wie vom Betriebsrat behauptet) nicht absenken, gäbe es verschiedene Arbeitsbereiche schon lange nicht mehr. Warum setzt sich Verdi nicht an die Spitze der Bewegung und kämpft mit den Dortmunder Trägern für Qualität und damit verbundene Leistungsentgelte und Preise? Warum prangert ver.di nicht die Träger an, die auf Grund von Dumpinglöhnen einen Zuschlag nach dem anderen zu Lasten bewährter Anbieter erhalten?

Mit den Instrumenten von vorgestern rückwärtsgewandt in die Zukunft - was darf es denn noch sein? Vielleicht schaffen wir Controlling mit Kosten- und Leistungsrechnung ab, verzichten auf eine unabhängige Wirtschaftsprüfung, kalkulieren die Preise mit dem dicken Daumen und warten bis es vorüber ist. Aber dann steht Verdi wahrscheinlich wieder vor unserer Tür, um uns Misswirtschaft und die Verantwortung für den Verlust vieler Arbeitsplätze vorzuwerfen.

gez. Heinz Feuerborn

Geschäftsführer dobeq GmbH
Klosterstr. 8-10
44135 Dortmund



Betriebsratsinfo 1/07

Betriebsrat

Blücherstraße 27
44147 Dortmund
Tel / Fax 0231. 98 23 32-18
br@dobeq.de

16.04.2007

Betriebsrat nimmt Arbeitsgerichtsverfahren zur Feststellung der Rechtmäßigkeit der Arbeitsverträge wieder auf

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie die Geschäftsführung uns allen mitteilte, ist die dobeq nun kein aktives Mitglied des AWO-Arbeitgeberverbandes (AGV) mehr. Das heißt, dass der Tarifvertrag, der z. Zt. zwischen ver.di und dem AGV verhandelt wird, nach Abschluss nicht für dobeq-Beschäftigte gilt.

Wir möchten Euch noch einmal daran erinnern, dass nach der AWO auch die dobeq zum 1. Mai 2004 den damals geltenden Tarifvertrag kündigte. Der zwischenzeitlich für AWO-Beschäftigte geltende „Übergangstarifvertrag“ wurde für dobeq-Beschäftigte nie angewendet. Stattdessen wurden für Neubeschäftigte neue arbeitsvertragliche Bedingungen geschaffen. Damit hatte der Arbeitgeber nach unserer Rechtsauffassung eine neue Vergütungsordnung ohne die Zustimmung des Betriebsrates eingeführt.

Wir haben schon zum damaligen Zeitpunkt der Geschäftsführung mitgeteilt, dass wir dieses für nicht zulässig halten und in der Folge der Vergütung bei Neueinstellungen grundsätzlich widersprochen. Da der Arbeitgeber trotz Widerspruchs die neuen arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterhin anwendete, beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht über die Rechtmäßigkeit zu entscheiden. Da zum damaligen Zeitpunkt Tarifverhandlungen für die dobeq anstanden und man sich hierüber eine Einigung erhoffte, wurde das Verfahren vom Arbeitsgericht ruhend gestellt. Die Tarifverhandlungen führten jedoch zu keinem Ergebnis.

Zwischenzeitlich gründete die AWO einen Arbeitgeberverband, dem auch die dobeq beiträt. Die Aufnahme von Tarifverhandlungen zwischen der Gewerkschaft ver.di und dem AGV lies uns hoffen, dass auch für dobeq-Beschäftigte bald wieder ein Tarifvertrag gelten wird. Leider ist darauf, wie eingangs erwähnt, nun nicht mehr zu hoffen.

Der Betriebsrat hat sich daher nun dazu entschlossen, das ruhend gestellte Verfahren beim Arbeitsgericht wieder aufzunehmen. Wir vertreten die Rechtsauffassung, dass arbeitsvertragliche Vergütungsbestandteile für Neubeschäftigte, wie z. B. die Einführung von Festgehältern ohne Berücksichtigung von Bewährungsaufstiegen, des Lebensalters und Familienstandes, unwirksam sind. Sollte das Arbeitsgericht dieses bestätigen, hat nach uns vorliegenden Urteilen der Arbeitgeber für alle Neubeschäftigten, die seit dem 1. Mai 2004 bei der dobeq eingestellt wurden, die Regelungen des bisherigen Tarifvertrages BMT-AW II einschließlich der Vergütungshöhe anzuwenden.

Wir hoffen mit unserer Vorgehensweise wieder zu zufrieden stellenden Arbeitsbedingungen für alle Kolleginnen und Kollegen beitragen zu können. Wie das Arbeitsgericht letztendlich entscheiden wird, bleibt abzuwarten.

Es grüßt Euch

Euer Betriebsrat

An die Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der dobeq!

Der Geschäftsführer

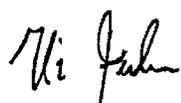
Seit dem Scheitern der Tarifverhandlungen für die Beschäftigungsgesellschaften der AWO im Bezirk Westliches Westfalen im Sommer 2005 haben wir ver.di immer wieder aufgefordert, Verhandlung für einen Haustarifvertrag "dobeq" aufzunehmen. Unser Schreiben vom 16. Jan. 2006 und mündliche Nachfragen blieben bis heute unbeantwortet. Stattdessen müssen wir feststellen, dass ver.di in Flugblättern verkündet, die g.gmbH's als Mitglieder im Arbeitgeberverband mitzuverhandeln.

Wir können auf keinen Fall einen Tarifvertrag akzeptieren, der sich im wesentlichen an vorhandenen AWO-Strukturen orientiert. Dies hätte für den Kernbereich der dobeq katastrophale Folgen. Allein in den letzten beiden Jahren sind uns bei Ausschreibungen 15 Vollzeit-Stellen verloren gegangen. Die Identität der dobeq verändert sich, Kompetenzverlust in Kernbereichen ist schon eingetreten, und die Konkurrenz schläft nicht! Die Gewerkschaft und die MitarbeiterInnenvertretung warten statt zu verhandeln auf eine wirtschaftliche Notlage der dobeq. Rückwärtsgewandtes Beharren auf überholten Strukturen gefährdet weitere Arbeitsplätze und wird dann unweigerlich zur Notlage führen. An der Erfolgsgeschichte "dobeq" haben viele mitgewirkt. Allerdings müssen wir mit zunehmender Bitterkeit feststellen, dass ein Grundkonsens über die Zukunftsfähigkeit der dobeq nicht mehr herzustellen ist.

Aus vorgenannten Gründen lassen wir unsere Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ruhen, bis ver.di an den Verhandlungstisch zurückkehrt.

Wie war noch das Motto Jubiläum 2003: Auf die Zukunft-dobeq-los! Möge der "alte" dobeq-Geist uns beflügeln – und nicht vergessen, nächstes Jahr werden wir 10!

Heinz Feuerborn



Rainer Goeppfert



Der Geschäftsführer

An die
Beschäftigten der
Dobeq Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs-
und Ausbildungsgesellschaft mbH

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

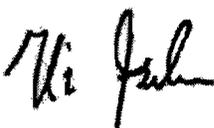
wie Sie wissen, haben wir uns im vergangenen Jahr intensiv bemüht, einen Tarifvertrag mit ver.di abzuschließen, der trotz des immer schwieriger werdenden Umfelds Arbeitsplätze bei der dobeq erhält.

Als klar war, daß es keine gemeinsame Grundlage für einen Tarifvertrag für alle Qualifizierungsgesellschaften in Nordrhein-Westfalen gibt, hat ver.di die Verhandlungen abgebrochen. Der Arbeitgeberverband AWO hat dann in unserem Namen ver.di am 16. Januar 2006 – also vor den Streiks im öffentlichen Dienst – angeschrieben und die Fortsetzung der Tarifvertragsverhandlungen jedenfalls für die dobeq vorgeschlagen. Auf dieses Angebot haben weder der Arbeitgeberverband noch wir jemals eine Antwort erhalten. Auch eine Nachfrage am 07. März 2006 blieb ohne jedes Ergebnis.

Wir wissen nicht, was ver.di mit einem solchen Vorgehen bezweckt. Für uns ist jedenfalls klar geworden, daß bei ver.di offensichtlich kein Interesse mehr an einem Tarifvertrag für die dobeq besteht und die Arbeitsplätze hier der Gewerkschaft völlig egal sind.

Wir werden weiter versuchen, einen Tarifpartner zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu finden und hoffen, daß Sie uns dabei unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen



Pressemitteilung

Weiterbeschäftigung nur bei 14 % Lohnverzicht?

Beschäftigte der AWO-Tochter dobeq werden mit befristeten Arbeitsverträgen unter Druck gesetzt und sollen auf ihre tariflichen Ansprüche verzichten

Die Geschäftsführung der Dortmunder Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft dobeq teilte dem Betriebsrat mit, dass dem Großteil der Beschäftigten das Gehalt um 14% gekürzt wird.

Hintergrund ist der seit dem 1. Mai 2004 gekündigte Tarifvertrag. Die seit dem eingestellten dobeq-Mitarbeiter wurden unter Anwendung einer einseitig vom Arbeitgeber festgelegten Vergütungsordnung bezahlt. Hiergegen hatte der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht Dortmund geklagt und Recht bekommen. Nach einem rechtskräftigen Urteil haben die Beschäftigten rückwirkend und zukünftig Anspruch auf die volle tarifliche Bezahlung.

Gegen die Kürzung der Gehälter um 14% hat der Betriebsrat angekündigt erneut zu klagen.

Die dobeq fordert nun ihre Beschäftigten auf, „freiwillig“ auf 14% des Gehaltes zu verzichten. Angeblich sei man nicht in der Lage, die zustehenden Gehälter zahlen zu können.

Nach Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di kann von Freiwilligkeit jedoch gar keine Rede sein. Der Großteil der dobeq-Belegschaft arbeite unter befristeten Arbeitsverträgen und habe somit keine wirkliche Entscheidungsfreiheit. „Wir sind doch erpressbar. Verzichten man nicht, so wird der Arbeitsvertrag nach Ablauf wahrscheinlich nicht verlängert“ so die Beschäftigten der dobeq.

Gewerkschaftssekretärin Heike Kromrey:

„Endlich wurde durch das Arbeitsgericht wieder ein Rechtszustand bei der dobeq hergestellt, da werden Beschäftigte und Betriebsrat bei der AWO schon wieder unter Druck gesetzt. Für eine vom Betriebsrat organisierte Infoveranstaltung für die betroffenen Beschäftigten wurde die Teilnahme eines Rechtsanwaltes unter Hinweis auf das beim Arbeitgeber liegende Hausrecht untersagt. Nach Prüfung der wirtschaftlichen Situation ist die dobeq durchaus in der Lage sowohl Vergütungsansprüchen der Beschäftigten aus der Vergangenheit und übergangsweise bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages nachzukommen. ver.di habe der dobeq schon seit Monaten nahe gelegt, dem AWO-Arbeitgeberverband beizutreten. Mit diesem werde z. Zt. ein neuer Tarifvertrag verhandelt, der für Beschäftigungsgesellschaften je nach wirtschaftlicher Situation, Absenkungen der Gehälter ermöglicht. Hieran scheint die AWO-Tochter dobeq aber nicht interessiert zu sein. Durch Druck auf die Beschäftigten hofft man wohl mehr Geld einsparen zu können!“