

**Der Tarifvertrag *Überleitung des KIT* regelt die Arbeitsbedingungen für den Übergang zum KIT.
Er läuft zum 31.12.2011 aus. Über die Weitergeltung dieses Tarifvertrages verhandelt ver.di ab Oktober mit dem Arbeitgeberverband des Landes.**

Ein Tarifvertrag

... ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber(verband) und Gewerkschaft(en)

... legt Mindeststandards für die wichtigsten Arbeitsbedingungen fest

...wird auf Seiten der Arbeitnehmer/innen von gewählten ehrenamtlichen Tarifkommissionen unter hauptamtlicher Leitung für die Gewerkschaftsmitglieder verhandelt

Gewerkschaften

...sind Zusammenschlüsse von Arbeitnehmer/innen und stehen unter dem Schutz des Grundgesetzes (Artikel 9 Abs. 3 GG),

...handeln nur im Auftrag ihrer Mitglieder und nicht im staatlichen Auftrag als Stellvertreter der Beschäftigten,

... finanzieren sich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen und bekommen keinerlei finanzielle Zuwendungen von staatlicher oder sonstiger Seite.

Einklagbare Ansprüche auf Leistungen des Tarifvertrags haben nur Mitglieder der Gewerkschaft, die den Tarifvertrag abgeschlossen hat!

In der Regel behandeln die Arbeitgeber aber aus Eigeninteresse alle Arbeitnehmer eines Betriebes gleich.

Themen für die im Oktober beginnenden Verhandlungen sind:

- die Entfristung des Überleitungstarifvertrags,
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen,
- Weitergeltung der Dienstvereinbarungen
- die gleichmäßige Ausschüttung der leistungsorientierten Bezahlung (LoB),
- Entkoppelung der Feuerwehreingruppierung vom Bezirkstarifvertrag,
- Überleitung auch der Beschäftigten der Universität auf das KIT
- Benachteiligungsverbot für die Widersprecher/innen



ver.di

Ein Tarifvertrag erfüllt drei wichtige Funktionen:

1. Schutz- und Gestaltungsfunktion

Der Tarifvertrag schützt die Mitglieder davor, dass der Arbeitgeber aus einer stärkeren Position die Arbeitsbedingungen einseitig festlegt. Durch den grundgesetzlich geschützten Zusammenschluss in Gewerkschaften stärken Arbeitnehmer/innen ihre Verhandlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Je größer der Anteil der in Gewerkschaften organisierten Beschäftigten in der Dienststelle ist, desto größer die Chance auf gute Ergebnisse.

2. Ordnungsfunktion

Er gibt den von ihm geregelten Bedingungen einen bestimmten Inhalt und schafft damit Rechtssicherheit und Überschaubarkeit (und zwar für beide Parteien).

3. Friedensfunktion

Solange ein Tarifvertrag gilt, dürfen die Beschäftigten nicht streiken. Wenn aber verhandelt wird und die Gewerkschaft aufruft, dürfen und sollen die Beschäftigten für ihre Arbeitsbedingungen kämpfen. Das Grundgesetz verbietet Nachteile wegen Gewerkschaftsmitgliedschaft oder Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen.

Und warum verhandelt nicht der Personalrat den Tarifvertrag?

Weil unsere Gesetze diese Aufgabe den Gewerkschaften zuschreiben. Der Personalrat arbeitet auf der Grundlage der Tarifverträge und Gesetze, überwacht deren Einhaltung im Interesse der Arbeitnehmer und ist zur „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ verpflichtet. Die Gewerkschaften dagegen nur ihren Mitgliedern!

**Weitere Infos auf
www.wir-sind-kit.de**

