

VON DER ARBEITSLOSIGKEIT WIEDER IN DEN ARBEITSDIENST ?

**EINE DOKUMENTATION DER SENATSPOLITIK
VOM NOTSTANDSPROGRAMM –
– ZUM ABM-PROGRAMM
AUS DER SICHT DER BETROFFENEN !**

– mit allen Tarifverträgen –

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Was ist ABM?	3
„Nicht erweislich wahre Tatsachen“	4
Das Märchen von der Arbeitsbeschaffung	8
Wen fördert das Arbeitsförderungsgesetz?	16
ABM – Ein Schritt zum Arbeitsdienst	19
Was wollen die ABM-Angestellten?	20
Nachtrag	24
Anhang:	
Tarifvertrag vom 22. Juni 1977 für die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigten Angestellten des Landes Berlin	24
Tarifvertrag über die betriebsverfassungsrechtliche Regelung der Vertretung der Angestellten im Notstandsprogramm	31
Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beim Land Berlin beschäftigten Arbeiter (TV ABM-Arbeiter)	35
Tarifvertrag über die Interessenvertretung der Arbeiter, die auf Grund der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz vom Senator für Arbeit und Soziales beschäftigt werden	39

2. Auflage
15. 12. 77

Arbeitskreis – Dokumentation – der ABM-INITIATIVE
V.i.S.d.P.: Kirstin Vette, Grüntaler Straße 87,
1000 Berlin 65, Tel. 493 13 49

Druck: Verlag + Druck GmbH

Vorwort

Diese Broschüre wurde von einigen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingesetzten Angestellten verfaßt. Die Verfasser – sämtlichst unerfahren im Verfassen von Broschüren – bitten um Nachsicht für die verschiedenen auftauchenden Unzulänglichkeiten. Die Broschüre soll dazu dienen, den Kampf gegen die arbeitnehmerfeindliche Politik des Senats voranzutreiben. Die Verfasser haben damit begonnen, die mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vom Senat betriebene Politik zu enthüllen. Das ist ein ANFANG!

Insbesondere erschien es den Verfassern notwendig den geschichtlichen Zusammenhang zwischen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Notstandsprogramm – Arbeitsdienst aufzuzeigen und der verstärkt auftretenden Hetze gegen Arbeitslose entgegenzutreten.

Die Verfasser möchten allen Kolleginnen und Kollegen an dieser Stelle für die Hilfe, die ihnen bei der Entstehung der Broschüre zuteil wurde, danken.

Berlin, den 15. August 1977

„Die öffentlichen Stellen in Berlin . . . (haben) es sich seit nunmehr 27 Jahren zur Aufgabe gemacht, für eine berufliche Wiedereingliederung arbeitsloser Mitbürger zu sorgen!“ (So der Senator für Arbeit und Soziales noch am 20. 6. 1977.) Ähnlich schönklingende Worte finden auch Politiker wie Brandt und Ehrenberg, wenn es um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen geht: neue, zusätzliche, gute Arbeitsplätze müßten geschaffen werden.

Als Angestellte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen haben wir die Erfahrung gemacht, daß mit AB-Maßnahmen oder ABM-Programmen nicht Arbeitslosigkeit beseitigt, sondern benutzt wird. Gerade weil wir sehen, daß diese Programme mit Millionenbeträgen noch mehr ausgebaut werden sollen, und weil wir wissen, daß dies sowohl den Arbeitern und Angestellten in Arbeit wie auch den Arbeitslosen schadet, haben wir diese Dokumentation geschrieben.

WAS IST ABM?

Nicht ‚Autobahnmeisterei‘, wie jüngst ein Senatsmitarbeiter einen zugewiesenen Arbeitslosen, der nicht wußte, was ‚ABM‘ bedeutet, verhöhnte, sondern: ‚ABM‘ steht für ‚Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen‘, in denen in Westberlin gegenwärtig rund 5000 Arbeitslose arbeiten, die dem Senator für Arbeit und Soziales, gegenwärtig Diet Sundt, zum Arbeitseinsatz von den Arbeitsämtern für 6 oder 9 Monate überlassen werden. Diese beträchtliche Zahl von arbeitenden Arbeitslosen ist auf drei verschiedene Maßnahmen aufgeteilt, die ABM-Programme für Arbeiter, für Angestellte und für Jugendliche. Innerhalb der einzelnen Programme sind die Kollegen bei x-verschiedenen Dienststellen des Öffentlichen Dienstes eingesetzt. Sie arbeiten in Gartenbauämtern, Bundesämtern, Krankenhäusern, Bezirksämtern, Universitäten, etc. . .

Aufgrund unserer eigenen Erfahrungen und dem Stand unserer Untersuchungen beziehen wir uns im Folgenden im wesentlichen auf die Situation der ABM-Angestellten, nicht zuletzt deshalb, weil der Tagesspiegel vom 22. 11. 1966 feststellte:

„Erstmals wurde im Berliner Notstandsprogramm rigoros nur produktive Arbeit geleistet und nicht nur irgendwie Sand geschippt, wie es in früheren Notstandsprogrammen alltäglich war.“

Vielleicht kann unser Bericht dazu beitragen, die Untersuchungstätigkeit bei den ABM-Kollegen in den anderen Programmen voranzutreiben. Trifft man dabei ins Schwarze, reagiert der Arbeitgeber hektisch, im Falle der aktiven Angestellten mit Behinderung ihrer gewählten Vertreter bis hin zu Kündigungsdrohungen.

„NICHT ERWEISLICH WAHRE TATSACHEN“

Erklärungen bzw. Äußerungen der gewählten Interessenvertreter der ABM-Angestellten – der Vertrauensräte – „... die darauf abzielen, die mit dem ABM-Programm befaßten öffentlichen Stellen zu diskreditieren beziehungsweise die dem Arbeitgeber gesetzswidrige ungläubere Absichten und Praktiken unterstellen sowie unwahre oder nicht erweislich wahre Tatsachen verbreiten und die das gesamte ABM-Programm im Lande Berlin in der öffentlichen Meinung herabzuwürdigen geeignet sind“, lassen, so meint der Senat, erkennen, daß „Ihre Einstellung zum Lande Berlin als Ihrem Arbeitgeber . . . mehr als alles andere Ihre überall und nicht nur einmal bekundete Auffassung (verdeutlicht), der Senat von Berlin verfolge mit der Durchführung von ABM-Programmen das Ziel, ‚billige Arbeitskräfte‘ zu gewinnen, um diese aufgrund ihrer weitgehend rechtlosen Lage als ‚Lohndrücker, Spalter, potentielle Streikbrecher‘ gegenüber den sonstigen Angehörigen des Öffentlichen Dienstes einzusetzen und eine Gruppe gegen die andere ‚auszuspielen.‘“ (Schreiben des Senators für Arbeit und Soziales vom 20. 6. 1977.)

nicht Absicht, Ziel. keine Versicherung. Aber so ist's!
„Nicht erweislich wahre Tatsache“ (!) 1: „Billige Arbeitskräfte“

* Bundesmittel
140 Mark im Schnitt muß der Senat für die Arbeit eines ABM-Angestellten monatlich bezahlen. Bei Bruttolöhnen oder – wie es vornehmer heißt – Bruttovergütungen von 1200 bis 1600 DM ist das für ihn ein außerordentlich rentables Geschäft. Den großen ‚Rest‘ zahlen (laut Senatspressedienst vom 27. 9. 1976) mit 4,07 % der Europäische Sozialfonds und vor allem die Bundesanstalt für Arbeit mit 88,29 %. Da die ABM-Angestellten genau wie die festangestellten Arbeiter und Angestellten ihre Abgaben für die Sozialversicherung entrichten, bezahlen sie praktisch ihre eigenen Löhne mit. Wie wenig sie dann davon auf ihrem ABM-Lohnstreifen wiederfinden, hängt vom zuständigen Referat III D des Senators für Arbeit und Soziales ab.

Offiziell ist die für die Vergütungshöhe bestimmende Eingruppierung nach § 3 des Tarifvertrages vom 19. Oktober 1954 (!) geregelt:

„Erfolgt die Vergütung in Gehaltsgruppen für Angestellte nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen:

Gruppe A (DM 1330,-) : Angestellte ohne kaufmännische Berufsausbildung mit mechanischen, schematischen oder betreuenden Tätigkeiten sowie Meißgehilfen

Gruppe B (DM 1394,-) : Angestellte mit einfachen Büroarbeiten

Gruppe C (DM 1460,-) : Angestellte mit schwierigen Büroarbeiten

Gruppe D (DM 1564,-) : Angestellte mit Aufgaben von besonderer Bedeutung.“

(Zusätzlich gibt es die Gruppen E und F für Akademiker, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium vorweisen können und entsprechend eingesetzt sind. Graduierte Ingenieure z. B. gehören nicht dazu.)

Eine Dienststelle, die ABM-Angestellte anfordert, muß die beabsichtigten Arbeiten, die diese Angestellten ausführen sollen, der Senatsverwaltung für Arbeit und Soziales mitteilen. Diese wiederum prüft die Beschreibung auf Formulierungen, die auf unzulässige Planstellenarbeit schließen lassen und nimmt dementsprechende Änderungen vor. Die Beschreibung leitet sie dann im eigenen Namen zum Zwecke der Anforderung und Genehmigung an das zuständige Arbeitsamt. Auf diese für die ABM-Kollegen willkürliche Weise besorgt sich der Senat für seine Dienststellen äußerst billige und obendrein nützliche Arbeitskräfte.

„Nicht erweislich wahre Tatsache“ (?!) 2: „Planstellenarbeit“, „Lohndrücker“

Beispiel: ein ausgebildeter technischer Angestellter arbeitet im Zeitvertrag an der Technischen Universität. Er wird im Vergleich zu seinen Kollegen mit DM 2500,- unterbezahlt. Die Drittmittel, aus denen er bisher bezahlt worden ist, laufen aus. Kündigung. 9 Monate Arbeitslosigkeit folgen mit einem Arbeitslosengeld von DM 1500,-. Dann bekommt er die grüne Karte, ABM-Einsatz just bei derselben Dienststelle für DM 1400,- im Monat.

Dieses Beispiel ist kein Einzelfall. Nach Presseberichten führen rund 70 % der rund 1800 ABM-Angestellten Planstellenarbeit aus, oft über Jahre hinweg an ein und demselben Arbeitsplatz mit einer alljährlichen Pause von 3 Monaten, im Einzelfall auch ohne diese Pause. Die weitaus geringere Zahl der ABM-Kollegen muß entwürdigende Hilfsarbeiten verrichten: Akten abstauben, umsortieren, oft in feuchten Kellerräumen mit schlechtem Licht, ohne Fenster und ohne Entlüftung.

Und gerade weil die Alternative häufig so steht – stumpfsinnige Hilfsarbeiten oder Planstellenarbeit für einen kümmerlichen Lohn – ziehen viele unserer Kollegen letzteres vor. Macht der Prüfer vom Arbeitsamt dann seine Routinekontrolle in den Dienststellen, werden die tatsächlichen Arbeitsvorgänge in den Schubladen verstaut – mit der ausdrücklichen Billigung des Dienststellenleiters – und sogenannte Hilfsarbeiten vorgetauscht.

„Vielfach müssen sich die Notstandsangestellten tarnen, um die Kontrolleure vom Einhalten der Vorschriften zu überzeugen. Vor ihren Augen tun sie belanglose Dinge, obwohl sie sonst Tätigkeiten ausüben, die man in einer Planstelle verlangt und entsprechend vergütet.“ So stand es schon im ‚Kurier‘ vom 25. August 1964. Denn offiziell ist Planstellenarbeit natürlich verboten.

„Durch ständig sich wiederholende, pauschalisierte und unsubstantiierte Behauptungen gegenüber der Öffentlichkeit, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigten würden überwiegend Tätigkeiten verrichten, die nur auf Dauer angestellten Bediensteten übertragen werden dürfen, versuchen Sie bewußt den unzutreffenden Eindruck zu erwecken, daß die zuständigen Stellen auf diese Art und Weise den Nullstellenplan unterlaufen. Trotz mehrfacher Bitte meines zuständigen Referats haben Sie mir bisher keine Fälle genannt, in denen ABM-Kräfte mit Arbeiten betraut wurden, die vom Arbeitsamt nicht genehmigt sind. Ich muß daher davon ausgehen, daß Sie Ihre Behauptungen nicht belegen können und nicht erweislich wahre Tatsachen verbreiten mit dem Ziel, aus hier nicht bekannten Gründen eine systematische und dauernde Obstruktionskampagne gegenüber Ihrem Arbeitgeber zu betreiben.“ (Schreiben des Senators für Arbeit und Soziales vom 20. 6. 1977.)

Wie scheinheilig diese Argumentation ist, zeigt sich am Beispiel des Patentamtes. Dort sind ein Drittel der Beschäftigten ABM-Angestellte, die dort nicht zum Spaß rumsitzen, sondern notwendige Arbeiten – im Sinne des eigenen Verständnisses des Patentamtes – verrichten. Dem Prüfer des Landearbeitsamtes wurde dies vorgeführt. Er hat diese Planstelleneinsätze registriert und sich dann nie wieder blicken lassen.

K
Lud

Problem d. Personalauswahl

Oder: Beispiel Krankenschulung — dort arbeiten rund 50 festangestellte Kollegen und 98 (!) ABM-Kollegen. Ohne die ABM-Kollegen könnte diese Dienststelle gleich schließen. Das alles ist dem Senat bestens bekannt wie nachstehendes Zitat aus dem „Abend“ vom 6. 5. 1970 zeigt:

„Die Bundespatentamtsfiliale wäre für Berlin ohne Zeitkräfte nie zu ‚retten‘ gewesen. Ein anderes Beispiel im kleinen Maßstab: Ohne Notstandsarbeiter müßte das Verkehrsmuseum sofort schließen. Einst wurde nur den Arbeitslosen geholfen. Heute löst das Notstandsprogramm vielfach dringende Personalprobleme öffentlicher Einrichtungen.“

Ob Notstandsprogramm oder AB-Maßnahmen an dem Prinzip hat sich bis heute nichts geändert. Vielmehr sind die ABM-Programme, die zu Recht als Lohndrückerprogramme bezeichnet werden, noch effektiviert und ausgebaut worden. Auf diese Weise gelingt es dem Senat seine Rationalisierungspolitik im Öffentlichen Dienst abzustützen. Planstellen bleiben nach dem Nullstellenplan unbesetzt, die anfallende Arbeit verrichtet derweil ein ABM-Angestellter. Daß zwischen der Rationalisierungspolitik des Senats und der Ausweitung der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ein enger Zusammenhang besteht zeigt folgender Vergleich. Im gleichen Zeitraum, indem der Senat als Ausführungsmaßnahme zu Haushaltsstrukturgesetz neben dem Nullstellenplan ein 54-Punkte-Programm zur Rationalisierung entwickelte und umzusetzen versuchte, stieg die Zahl der ABM-Angestellten beispielsweise an der Freien Universität von durchschnittlich 50 auf 160 ABM-Beschäftigte.

Für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, die sich gegen die Rationalisierungspolitik des Senats zusammengeschlossen haben, bedeutet die Existenz der Lückenbüßer aus den ABM eine Schwächung ihrer Kampfkraft. Grell sichtbar geworden ist die einkalkulierte Funktion der ABM-Beschäftigten als Streikbrecher während des Streiks 1974 im Öffentlichen Dienst, als die Beschäftigten im Kampf um mehr Lohn standen. ABM-Kollegen, die damals im Krankenschulung arbeiteten, berichteten uns, daß versucht wurde, sie unter Verweis auf die für sie gültigen Tarifverträge zur Arbeit zu zwingen.

„Nicht erweislich wahre Tatsache“ (?) 3: „weitgehend rechtlos“

„§ 5 a ‚Arbeitsstelle‘

(1) Die Arbeitsstelle wird vom Senator für Wirtschaft bestimmt.

(2) Der Angestellte kann, ohne daß es seiner Zustimmung bedarf, zur Arbeitsleistung bei Verwaltungen und Betrieben von anderen Gebietskörperschaften oder sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts im Gebiet des Landes Berlin eingesetzt werden. In diesem Falle unterliegt er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, bei dem er zur Arbeitsleistung eingesetzt ist“.

Dieser Paragraph stammt aus der geltenden tarifvertraglichen Regelung für die ABM-Angestellten vom 19. 10. 1954 (!). Gemeinsam mit weiteren tarifvertragsähnlichen Gebilden steht die Regelung anstelle des Personalvertretungsrechts und Betriebsverfassungsgesetzes, die für die ABM-Beschäftigten keinerlei Geltung haben. Obwohl diese Verträge, die wir im Anhang dieser Dokumentation abgedruckt haben, vom Gewerkschaftsvertreter Blau (DAG) als „sittenwidrig“ bezeichnet wurden, sind sie bis heute noch gültig und haben noch keine wesentliche Änderung erfahren.

Das wäre auch keineswegs im Sinne des Senats. Denn ihm nützen die bestehenden Verträge, bieten sie ihm doch die Möglichkeit, ABM-Beschäftigte je nach Bedarf hin und her zu schieben oder strafzuversetzen. Letzteres wird insbesondere bei den ca. 1000 jugendlichen ABM-Beschäftigten praktiziert. Eine junge Kollegin aus dem Auguste-Viktoria-Krankenhaus berichtete uns, daß Kollegen, die dort gegen die Arbeitsbedingungen rebelliert

hatten, zum Toilettenputzen abkommandiert wurden; die für diese Arbeit tariflich vereinbarte Schmutzzulage wurde ihnen obendrein gestrichen.

„Je rechtloser, desto besser“, mag die Devise des Senats sein, wenn er sich mit den Gewerkschaften an einen Tisch setzt, um die tarifrechtlichen Bedingungen für in AB-Maßnahmen Beschäftigte auszuhandeln. Daß Gewerkschaftsvertreter – für die Arbeiter von der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, für die Angestellten von den Gewerkschaften ÖTV und DAG – es jedoch wagen, derartige Verträge überhaupt zu unterschreiben und nicht grundsätzlich zu ändern, ist ein Skandal.

Die Kündigungsregelung für ABM-Arbeiter zeigt dies noch einmal anschaulichst. Dort heißt es in § 8, Absatz 1:

„Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, . . . bei Nichtbeachtung der Bemühungen des Arbeitsamtes, den Arbeiter außerhalb des ABM-Programms zu vermitteln.“

Diese Vorschrift, daß nämlich das zwischen dem ABM-Arbeiter und der Senatsverwaltung für Arbeit und Soziales eingegangene Arbeitsverhältnis – das nach den Bestimmungen des Arbeitsrechts und nach dem zwischen der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft und der AV (das ist die tarifabschließende Arbeitgeberorganisation für gewerbliche Arbeitnehmer des Öffentlichen Dienstes in Berlin) abgeschlossenen Tarifverträgen geregelt ist, daß diese Arbeitsverhältnis also sich auflöst durch Handlungen oder Unterlassungen des Arbeiters gegenüber einem Nichtvertragspartner, das dürfte wohl einmalig sein in der deutschen Tarifgeschichte. Im übrigen ist zu fragen, wer wann und wie wodurch feststellt, ob der Arbeiter die Bemühungen des Arbeitsamtes nicht beachtet. Zu fragen bleibt, ob sich das Arbeitsverhältnis auch auflöst, wenn sich das Arbeitsamt nicht bemüht oder die Bemühungen des Arbeiters nicht beachtet!?

Diese schikanösen Verträge und Vorschriften gewinnen an Bedeutung wenn man in Betracht zieht, welche Arbeiten die ABM-Arbeiter zu verrichten haben. Im Gegensatz zu den ABM-Angestellten steht bei ihnen nämlich weniger „Planstellenarbeit“ im Vordergrund, sondern erniedrigende, weil sinnlose Beschäftigung. So pflanzten ABM-Arbeiter im Spandauer Forst junge Bäume just auf dem Gelände an, wo nach Plänen des Senats ein Kraftwerk errichtet werden sollte. Sinn solch nutzloser Beschäftigungen ist es offensichtlich, den Arbeitslosen im ABM-Einsatz das Kreuz zu brechen, sie an jede Arbeit zu „gewöhnen“, per Zwang.

Diesen Nutzeffekt der AB-Maßnahmen verfolgt der Senat insbesondere gegenüber den jugendlichen Arbeitslosen. 1976 wurden im ABM-Programm eigens 15 Fachleute – arbeitslose Akademiker – eingesetzt, die den arbeitslosen Jugendlichen die richtige Einstellung gegenüber ihren Arbeitsperspektiven vermitteln sollten. Unter der Überschrift „Arbeitslose Akademiker helfen arbeitslosen Jugendlichen“ schrieb der Tagesspiegel am 25. 11. 1976. Zweck des „neuartigen Unterstützungs-Programms für junge Arbeitslose“ sei es, bei ihnen „falsche Vorstellungen über das für sie Erreichbare und über Verdienstmöglichkeiten zu korrigieren, ihnen Hilfestellung bei der Entwicklung eigener Lebensperspektiven zu leisten und deutlich zu machen, daß Arbeitslosigkeit kein individuelles und kein selbstverschuldetes Problem ist“.

Werden Jugendliche in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen eingesetzt, müssen sie allerdings ihre Vorstellungen von Verdienst und Rechten am Arbeitsplatz korrigieren. In der Regel werden sie im Jugendprogramm für 20 Wochenstunden in Krankenhäusern eingesetzt. In § 2 ihres Arbeitsvertrages heißt es:

„Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Arbeitsbedingungen für Arbeiter und Arbeiterinnen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.“ Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingun-

12) gen für gewerbliche Arbeitnehmer vom 4. 12. 1975, abgeschlossen zwischen der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft und der AV Berlin kann für die Jugendlichen wohl kaum gelten, da die Gartenbaugewerkschaft nicht für branchenfremde Bereiche, hier Krankenhäuser, Tarifverträge abschließt. Die Tarifverträge, die die ÖTV für die Angestellten abgeschlossen hat, können für die in Krankenhäusern eingesetzten Jugendlichen ebenfalls nicht gelten, da sie gewerbliche Arbeitnehmer sind. Es spricht vielmehr Vieles dafür, daß die Jugendlichen nicht nur ohne eigene Interessenvertretung sind, sondern auch im tariflichen Bereich von keiner Gewerkschaft vertreten werden.

Des weiteren gibt es auch völlig rechtlose ABM-Arbeiter. In einem Schreiben des Senators für Inneres an den Senator für Arbeit und Soziales vom 9. Dezember 1975 heißt es unter Punkt 2:

„ABM-Arbeiter, die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz in Werkstätten beschäftigt werden, fallen nicht unter den TV ABM-Arbeiter vom 4. Dezember 1975. Die Löhne dieser Arbeiter sind zuletzt von mir am 11. Oktober 1974 mit Wirkung vom 1. Oktober 1974 festgesetzt worden.“

Demnach arbeiten Wäscheausbesserinnen und Stopferinnen in Werkstätten ohne gewerkschaftliche Vertretung und tarifvertragliche Regelung. Für einen Hungerlohn, wie dem obengenannten Schreiben vom 9. Dezember 1975 zu entnehmen ist, für 4,66 DM als Wäscheausbesserin und 4,14 als Stopferin. Zwangsarbeit?

„Von Zwangsverpflichtungen kann in diesen Zusammenhang überhaupt keine Rede sein. Derartige oder ähnliche Formulierungen sind weder von der Form noch vom Inhalt her berechtigte Äußerungen, zumal Sie offensichtlich einen Vergleich mit den Verhältnissen im Dritten Reich bezwecken . . .“ So die Senatsverwaltung am 20. 6. dieses Jahres.

{ Gezwungen zu sein, für Hungerlöhne bar jeder Rechte arbeiten zu müssen, das ist allerdings eine Form der Zwangsarbeit. Daß sich die AB-Maßnahmen in der geschichtlichen Tradition des Arbeitsdienstes des Faschismus bewegen, wollen wir in dem folgenden kurzen historischen Abriß versuchen zu belegen.

2 DAS MÄRCHEN VON DER ARBEITSBESCHAFFUNG

Ein geschichtlicher Exkurs

Der direkte Vorläufer des Arbeitsbeschaffungsprogramms in Berlin war das Notstandsprogramm, das am 17. April 1930 geboren wurde. Dieses Programm zur Arbeitsbeschaffung hat in der Geschichte schon Vorläufer gehabt. Da sind zu nennen, die Pläne zur Arbeitsbeschaffung, die in Deutschland schon 1926/27 ausgearbeitet wurden und erst im Rahmen der Brüning'schen Notverordnung 1932 zur Anwendung gelangten. Desweiteren sind zu nennen, die Work Projects Administration aus den Jahren 1935 bis 1943 in den Vereinigten Staaten von Amerika. Beschränken wir uns auf die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland. Hier ist festzustellen, daß im Rahmen der Weltwirtschaftskrise ein Arbeitslosenheer entstanden ist, das durch seine Existenz auch die Löhne drückte. Das reichte den Regierenden aber noch nicht aus und so verwirklichten sie ihre Pläne, die angeblich Arbeitsbeschaffung zum Inhalt haben, durch Notverordnung.

(?) Die über die Notverordnung zwangsverpflichteten Arbeitslosen wurden hauptsächlich für sehr arbeitsintensive Projekte eingesetzt, bei einem niedrigen Kapitalaufwand. Im Zuge der Kriegsvorbereitung der faschistischen Regierung wurden von den Zwangsverpflichteten hauptsächlich Arbeiten in der Infrastruktur ausgeführt. Es wurden die berühmten Autobahnen gebaut, die später als Landeplätze benutzt wurden. Der Einsatz der

Arbeitslosen mittels Dienstverpflichtung wurde 1935 gesetzlich geregelt. Zitat aus dem Gesetz:

„Der Deutsche Volksdienst stellt die Arbeitskraft des Deutschen Volkes in den Dienst der Reichsverteidigung (. . .) Der Volksdienstpflichtige wird vom Arbeitsamt zur Dienstleistung einberufen und in eine Beschäftigung eingewiesen.“

Zusätzlich wurden die freien Gewerkschaften zerschlagen und verboten, was gegenüber den Programmen der Papen- und Schleicher-Regierung wo die Arbeitslosen im Straßen- und Wasserbau eingesetzt wurden, eine erhebliche Verschärfung bedeutet. Der Reichsarbeitsdienst der Faschisten diente der völligen Militarisierung der Wirtschaft.

So konnten selbstverständlich die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Kriege nicht mehr fortgeführt werden. Das riesige Arbeitslosenheer in Berlin wurde durch das Notstandsprogramm in ähnlicher Weise nur eben viel geschickter ausgenutzt als es in der Vergangenheit üblich war. Zu diesem Zwecke gab unter anderem der Senator für Wirtschaft und Kredit, Dr. Paul Hertz, verschiedene Forschungsaufträge. Wir beziehen uns nachfolgend im wesentlichen auf eine dieser Arbeiten. Die Arbeit von Karl Olaf Steinbring zur Erlangung des Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften zerstört gründlich und nachhaltig die Vorstellung der „Trümmerfrauen-Romantik“.

Dr. Steinbring, der von 1951 bis 53 persönlicher Mitarbeiter des Senators für Kreditwesen gegenüber dem Bevollmächtigten des Landes Berlin bei der Bundesregierung; Vertreter der Senatsverwaltung für Kreditwesen, gegenüber dem Büro für Gesamtberliner Fragen war, standen somit alle Türen offen und Informationen zur Verfügung. Er stellt in seinem Vorwort fest:

„Dem Umfang und der Art und Weise der Durchführung nach steht das Berliner Notstandsprogramm einzigartig da. Es ist bisher noch nirgends ein Notstandsprogramm durchgeführt worden, das außer reiner körperlicher Arbeit ‚mit Spitzhacke und Spaten‘ alle Grade geistiger Tätigkeit bis zur wissenschaftlichen Forschungsarbeit beinhaltet.“

Daß seine Arbeit auch für die heutige Zeit grundlegende Bedeutung hat, geht aus seiner Feststellung hervor, die er direkt im Anschluß tätigt. Es heißt dort:

„Sollte in Zukunft in einem Notstandsgebiet, die Notwendigkeit bestehen, ein solches Programm durchzuführen, so könnte eine Arbeit über das gesetzte Thema ein Hilfsmittel für den Aufbau einer zweckmäßigen, in Berlin seit Jahren erprobten und ständig verbesserten Organisation sein.“

Der heutigen Tagespresse konnte man entnehmen, daß Berliner Stellen Hilfe für den Wiederaufbau des durch den Bürgerkrieg im Libanon zerstörten Beirut anhand der Erfahrungen des Berliner Notstandsprogramms geben wollen.

Die Ursache der Entstehung des Berliner Notstandsprogramms war der nach dem 2. Weltkrieg in Berlin herrschende wirtschaftliche und soziale Notstand. Durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen den Arbeitsmarkt in einem größtmöglichen Maße zu entlasten und damit einen Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Gesundung Berlins zu leisten ist das Ziel des Programms. So beschreibt der Autor das Notstandsprogramm in seiner Einleitung. Wir halten uns im Nachfolgenden weitgehend auch in unseren Ausführungen im Kontext der Dissertationsarbeit. Ausdrücklich nimmt der Autor Bezug auf die Erfahrungen der Vergangenheit und nennt dabei die Arbeitsbeschaffungsprogramme des Reichskanzlers Brüning und die WPA der Vereinigten Staaten von Amerika in den Jahren 1935 bis 1943. Womit klargestellt wird, in welcher Tradition das Berliner Notstandsprogramm steht.

Jeder Arbeitslose – eine Gefahr

Wie sah die Situation in Berlin im Jahre 1949/50 aus? Mehr als 300 000 Arbeitslose und das waren 15 % der gesamten Bevölkerung – zum Vergleich weniger als 4 % im Bundesgebiet – waren wie der Autor schreibt „eine politische Gefahr“. Er schrieb weiter: „Die Insellage mit ihren psychologischen und wirtschaftlichen Folgen, würde die Tendenz der Masse der Arbeitslosen, sich als eine besondere und vernachlässigte Klasse zu fühlen, fördern und auf die Dauer eine politische Anfälligkeit der Gesamtheit bewirken.“ In einer Pressekonferenz wurde erklärt: „Jeder Arbeitslose ist eine Gefahr, jeder Neubeschäftigte ein Baustein für die Sicherheit.“

Um die Situation eines riesigen Arbeitslosenheeres, das durch seine Existenz erstens Lohndrücker ist und zweitens, wie festgestellt wurde, eine politische Gefahr bedeutete, muß man Maßnahmen ergreifen, um der Situation Herr zu werden. Zu diesem Zwecke rief im Januar 1950 der Stadtkommandant General Maxwell D. Taylor, auf Vorschlag des ECA Kommissars (ECA = Economic Cooperation Administration) den beratenden ERP-Ausschuß ein. Eine Reihe von „führenden Persönlichkeiten der Berliner Wirtschaft“ darunter auch der heutige Vorsitzende der Industrie- und Handelskammer, Walter Cöbler, damals Direktor der Turbon-Ventilatoren- und Apparatebau G.m.b.H., Direktoren von Siemens & Halske A.G., Vorsitzende der Berliner Banken und der Bevollmächtigte der Bundesrepublik Deutschland in Berlin gehörten zu diesem illustren Kreis. Als führende Persönlichkeit der West-Berliner Wirtschaft tauchten als Arbeitnehmer auch der Vorsitzende des DGB Ernst Scharnowski und der Vorsitzende des Metallarbeiterverbandes auf.

Am 28. März wurde vereinbart, Berlin aus amerikanischen Mitteln eine Notstandsbeihilfe von monatlich DM 20 Mio. für zunächst vier Monate zu gewähren. Falls es gelingen sollte mit diesen Mitteln mindestens 50 000 Menschen zu beschäftigen, wollte man vor Ablauf der vier Monate über die Weiterbewilligung von Mitteln verhandeln. Über die ersten zwei Jahre des Notstandsprogramms äußert sich Senator Dr. Hertz in seinem Leistungsbericht:

„Berlin stand vor einer einmaligen Aufgabe. Eine Notstandsaktion ähnlichen Ausmaßes auf einem so kleinen Gebiet, das geographisch und politisch von seiner Umgebung losgelöst ist, hat es noch nie gegeben. Ebenso schwierig war die Aufgabe, einen wirtschaftlichen Notstandssektor zu bilden, ohne die normale Wirtschaft zu stören. Trotzdem gelang es, innerhalb von wenigen Wochen, die vorgesehene Zahl von 50 000 Beschäftigten zu überschreiten. (. . .) Als am 17. April 1950 die Arbeit im „Berliner Notstandsprogramm“ begann, ahnte niemand, daß dieses aus amerikanischen Steuergeldern (GARIOA-Mitteln) finanzierte Unternehmen, das äußere und innere Gesicht Berlins weitgehend verändern würde. (. . .) Ursprünglich hatte man sich nur das Ziel gesteckt, Arbeitslose zu beschäftigen. Man fragte nicht viel, wo und mit welchem Nutzen. Nach und nach trat jedoch das Ziel, neue dauernde Arbeitsplätze, bessere und mehr Wohnungen und andere produktive Arbeiten zu schaffen, in den Vordergrund. So entstand aus einem sozialen Hilfswerk ein produktives Aufbauwerk.“

Um mit den zur Verfügung stehenden Mitteln den geforderten Beschäftigungseffekt zu erreichen, war es notwendig, die Ausführung lohnintensiver Arbeiten zu bevorzugen. Dabei wurden zunächst Entrümmerungs- und Grünflächenarbeiten durchgeführt. Aber die Hoffnung, daß die Zahl der Arbeitslosen durch die ERP-Investitionen und durch den natürlichen Auftrieb einer Anzeichen von Gesundheit aufweisenden Wirtschaft nennenswert abnehmen würde, erwies sich jedoch als verfrüht. Eine Ursache war, daß die mit Hilfe der ERP-Kredite für die Industrie zur Verfügung gestellten Mittel für Rationalisierungsmaßnahmen verwandt wurden.

Dazu ein paar Kennziffern aus dem ersten Halbjahr 1951: Die Leistungen je Industriearbeiter stieg von Mitte 1949 bis zum Frühjahr 1951 im Durchschnitt um rund 150 %. Mit einer Arbeiterzahl, die nur 20 % über dem Stand von Mitte 1949 lag, wurde annähernd das Dreifache an Gütern produziert. Das Notstandsprogramm belebte auch andere Zweige der Wirtschaft. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Bauwirtschaft, in der eine große Zahl von Firmen nicht weiter bestehen könnte, wenn die bisher im Rahmen des Notstandsprogramms erteilten Aufträge wegfallen würden.

Daß es sich nicht um ein Sozialprogramm handelt, kann man daraus ersehen, daß, wie der Autor schreibt: „Zugleich ist auch auf den volkswirtschaftlichen Nutzen geachtet worden. Alle im Rahmen des Notstandsprogramms ausgeführten Arbeiten haben zur Gesundung der Berliner Wirtschaft beigetragen. Sie hätten ohnehin früher oder später ausgeführt werden müssen.“ Nur eben mit anderen Finanzmitteln und nicht so billig! Was den volkswirtschaftlichen Nutzen angeht, ist festzustellen, daß der beratende ERP-Ausschuß für die weitere zur Verfügungstellung von Mitteln die Auflage machte „im steigenden Maße produktive Maßnahmen im Notstandsprogramm durchzuführen“.

Die wichtig und welche ökonomischen Nutzen aus dem Notstandsprogramm gezogen wurden, stellte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung fest, als es sich zu den damals geäußerten Absichten, die mit GARIOA-Mitteln finanzierten Arbeitsbeschaffungsprogrammen zugunsten einer produktiveren Verwendung der Mittel einzuschränken befaßte. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung rechnete vor: „Der Nettoaufwand je neue einzustellende Arbeitskraft (abzüglich der ersparten Arbeitslosenunterstützung sowie der zusätzlich einkommenden Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge) ist im Notstandsprogramm mit etwa DM 2500,- jährlich sehr viel geringer als der zur Beschäftigung in der laufenden Produktion je Arbeitskraft erforderliche Auftragswert; beispielsweise beträgt der jährliche Produktionswert je Arbeitnehmer in der Westberliner Industrie zur Zeit etwa über 10 000 DM, im Bauhauptgewerbe etwa 7000 DM. Es wird daher sehr schwer sein, mit den Mitteln des Notstandsprogramms auch nur ein Drittel bis die Hälfte der gegenwärtig angesetzten Arbeitskräfte anderweitig ‚produktiver‘ zu beschäftigen.“

Das Programm entlastete nicht nur den Arbeitsmarkt und bewirkte auch zusätzliche Steueraufkommen und Einsparungen von Unterstützungsbeiträgen, da die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenfürsorge und der Senat von Berlin die Fortführung der Notstandsmaßnahmen im Rechnungsjahr 1952/53 bewilligte und zu den bisher gewährten GARIOA-Mitteln eigene Mittel bereitstellte. Daß dabei auch politische Absichten verfolgt wurden wird in diesem Zusammenhang von dem Autor festgestellt. Es heißt dort: „Bei den führenden Persönlichkeiten setzte sich die Erkenntnis durch, daß es falsch wäre, den Widerstandswillen der West-Berliner Bevölkerung für einen unabsehbar langen Zeitraum vorauszusetzen. Die von aller Welt anerkannte feste Haltung der Berliner brauchte für ihre Fortdauer das Vertrauen, daß die Verwaltung mit den ökonomischen und sozialen Problemen fertig werden würde.“

Manuelles Programm

W. Dalmer Kleinbögen

Die zwei großen Kreise, der im Berliner Notstand ausgeführten geistigen und manuellen Arbeiten werden „Angestelltenprogramm“ und „Manuelles Programm“ genannt. Der Vorteil des manuellen Programmes sei nur an einem Beispiel aufgezeigt. In Westberlin waren bei Kriegsende ca. 45 Mio. cbm Trümmer vorhanden. Bis zum Beginn des Notstandsprogramms waren erst ca. 12 Mio. cbm abgeräumt. Eine schnelle Beseitigung der Trümmer war nicht nur notwendig, um Seuchen zu bekämpfen und Gefahrenherde zu beseitigen, sondern auch für die verbilligte Baustoffgewinnung gewannen die Entrümmungsmaßnahmen immer mehr an Bedeutung.

2
3
Ab Spätsommer 1950 war die Leitung bemüht, das Notstandsprogramm produktiver zu gestalten, obwohl sie die bisher durchgeführten Entrümmungs- und Grünarbeiten nicht als „unproduktiv“ auffaßte; auch sie waren zur Normalisierung des Berliner Lebens unbedingt notwendig. Die Leitung des Programms sah sich vor die Aufgabe gestellt, in dem beschränkten Berliner Raum ohne Gefährdung der Privatwirtschaft, ja sogar zu ihrer Förderung, den geschaffenen Notstandssektor mit 50 000 Beschäftigten auszubauen, wodurch sich eine weitere Verflechtung mit Interessen der Privatwirtschaft ergeben mußte.

Die Rechtstellung eines Notstandarbeiters unterschied sich erheblich von der eines Notstandsangestellten. Da der als Arbeiter im Notstandsprogramm Beschäftigte kein Rechtsverhältnis zum Hauptwirtschaftler oder der öffentlichen Verwaltung einging, sondern wie jeder in der privaten Wirtschaft unselbständig Beschäftigte einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmer abschloß.

Heutzutage sind die Arbeiter in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gezwungen einen Arbeitsvertrag mit dem Senator für Arbeit und Soziales abzuschließen.

Angestellten-Programm

Die Vorteile des Angestellten-Programms für den Senat wollen wir etwas ausführlicher behandeln.

evtl. Buch Nr. 36
4.9.51
7
3
Das am 1. 10. 1950 ins Leben gerufene Angestellten-Programm sah vor, daß diese Angestellten den Beschäftigungsdienststellen im Leiharbeitsverhältnis vom Hauptwirtschaftler für das Notstandsprogramm zur Verfügung gestellt wurden. Dieses war besonders notwendig, da sich insbesondere der Anteil der erwerbslosen Angestellten unaufhörlich erhöhte, bei einer immer größeren Verschlechterung der Altersstruktur. Anfang 1950 waren 59 % der Angestellten über 45 Jahre alt, im April 1955 stieg der Anteil auf 61 %. Bei den über 45 Jahre alten Angestellten, waren 1955 63 % über zwei Jahre arbeitslos. Hieraus ergab sich die besondere Dringlichkeit der Fortführung bzw. Erweiterung des Angestellten-Programms im Rechnungsjahr 1954/55. Dieses gelang um so besser, da Mittel für das Angestellten-Programm zur Verfügung gestellt wurden, die normalerweise dafür nicht zu verwenden sind. So konnten auch Sozialunterstützungsempfänger im Angestellten-Programm eingesetzt werden, nachdem der Senator für Sozialwesen für jeden vergüteten Beschäftigungstag DM 5,- zusätzlich zahlte; desgleichen ist es auch gelungen, die Förderungsfähigkeit („Förderung“ ist der im AVAVG verwendete Ausdruck für Zuschuß – der Verf.) von Angestelltenmaßnahmen im Sinne des damals geltenden § 139 AVAVG zu erreichen und Mittel der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu erhalten. Damit konnten auch Mittel der Wertschaffenden Arbeitslosenfürsorge (WAF-Mittel) herangezogen werden, obwohl diese nur für die Förderung manueller Maßnahmen bestimmt sind. Um zum Vorteil des Einsatzes von Angestellten zu kommen, müssen wir zuerst die Grundsätze, die für ihren Einsatz aufgestellt wurden nennen.

Die Grundsätze, die aufgestellt wurden, für die Genehmigung zur Beschäftigung von Angestellten sah vor, daß die zu erfüllenden Aufgaben

- a) nicht zu den laufenden planmäßigen Pflichtaufgaben der Verwaltung gehören dürfen,
- b) zusätzliche Aufgaben der Verwaltung insofern sind, als sie im öffentlichen Interesse liegen, jedoch ihre Erledigung in absehbarer Zeit von Planangestellten nicht erreicht werden kann,
- c) sich aus der besonderen Lage Berlins ergeben oder im besonderen Interesse Berlins liegen.

Das von Anfang an die Grundsätze unterlaufen wurde, haben wir an anderer Stelle anhand diverser Presseberichte aufgezeigt. Die Angestellten wurden von Beginn des Not-

standsprogramms als Lohndrücker und Spalter im Öffentlichen Dienst mißbraucht, da sie Planstellenarbeiten verrichteten. Die erfolgte Finanzierung aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeitslosenversicherung in Form der WAF-Förderungsbeträge waren an die „Richtlinien über die Verteilung der Mittel für die Förderung von Notstandsmaßnahmen“ des Bundesministers für Arbeit an folgende Voraussetzungen gebunden:

„Maßnahmen dürfen nur gefördert werden, wenn sie zusätzliche Arbeitgelegenheit schaffen, gemeinnützig und volkswirtschaftlich wertvoll sind und im öffentlichen Interesse liegen.“

2. Die Förderungsbeträge sind nicht zur Erfüllung von regelmäßigen Aufgaben der öffentlichen Hand bestimmt . . .

3. Ob eine Arbeit als gemeinnützig anzusehen ist, ergibt sich im Zweifel daraus, inwieweit ihr Träger gemeinnützige Zwecke verfolgt.

4. Der volkswirtschaftliche Wert einer Maßnahme ist nach den Gesamtumständen zu beurteilen. Volkswirtschaft weniger wertvoll sowie nicht dringliche Maßnahmen (z. B. Spiel- und Sportplätze, Badeanlagen u. ähnl.) sowie sogenannte Beschäftigungsarbeiten können nicht gefördert werden.“

Der Einsatz von Angestellten im Notstandsprogramm erfolgte nach folgendem Verfahren. Bezirksverwaltungen, Bundesbehörden etc. forderten für bestimmte Projekte eine Anzahl von Notstandsangestellten beim Hauptwirtschaftler an. In den Anträgen auf Zuweisung von Notstandsangestellten ist die Zahl der erforderlichen Personen zu nennen und in Unterlagen über die für die Angestellten vorgesehenen Arbeiten beizufügen. Das Referat B des Hauptwirtschaftlers prüfte die eingereichten Anträge auf Gewährleistung der mit Anstellung verbundenen Bedingungen und setzte die jeweils angemessene Gehaltsgruppe fest (was sich bis heute nicht geändert hat). Nach Abschluß der Überprüfung des Antrages wird vom Hauptwirtschaftler der betreffenden Dienststelle und zur weiteren Veranlassung der Personal- und Gehaltsstelle ein Genehmigungsschreiben übersandt, in dem die Anzahl der genehmigten Kräfte, die Gehaltsgruppen und die Dauer der Bewilligung angegeben sind. Die Personal- und Gehaltsstelle erteilte daraufhin einen Auftrag an die Zentralauftragsstelle für das Angestelltenprogramm beim Facharbeitsamt IV auf Zuweisung der Angestellten. Die von der Zentralauftragsstelle benachrichtigten Facharbeitsämter wiesen nunmehr arbeitssuchende Angestellte der Personal- und Gehaltsstelle zu, die diese Kräfte einstellte und sie bei den Beschäftigungsdienststellen einsetzte. Dieses Verfahren ist bis heute gleich geblieben, lediglich für den Hauptwirtschaftler fungiert jetzt der Senator für Arbeit und Soziales.

Freiwillige Zwangsarbeit

Bezüglich der Zwangsarbeit schreibt der Autor: „Da die Arbeiten im Berliner Notstandsprogramm ohne Zwangsverpflichtete Arbeitskräfte durchgeführt werden, mußte die Frage nach der richtigen Höhe des Lohnes seit Beginn des Programms besonders beachtet werden. Die im Notstandsprogramm gezahlten, mit den Gewerkschaften vereinbarten Löhne durften einerseits nicht so hoch sein, daß sie der privaten Wirtschaft Arbeitskräfte entzogen hätten, andererseits mußten sie die Unterstützungssätze in einem Maße übersteigen, daß für die Arbeitslosen ein Anreiz zur freiwilligen Aufnahme von Notstandsarbeit bestand.“

Daß es mit der Freiwilligkeit nicht weit her war, geht aus dem eigenen Kapital des Autors bezüglich der Zumutbarkeit von Arbeit hervor. Er schreibt: „Die Erkenntnis der Rechtsstellung der Arbeitslosen und des Rechtscharakters der Arbeitsverhältnisse im Notstandsprogramm ist für die Gestaltung des Einsatzes der Notstandskräfte von eminenter Bedeutung.“ Er schreibt weiter: „Entsprechend Art. 12 der Berliner Verfas-

„**Der Arbeitsuchende hat jedermann das Recht auf Arbeit.**“ Kann ihm trotz seiner Arbeitswillingkeit von seinem zuständigen Arbeitsamt keine nachgewiesen werden, so erwirbt er als Arbeitsuchender den Status eines unfreiwillig Arbeitslosen und damit das Recht, die für die Arbeitslosen geschaffenen Einrichtungen des Staates entsprechend seiner besonderen Lage in Anspruch zu nehmen. Demnach ist arbeitslos, wer berufsmäßig überwiegend als Arbeitnehmer tätig zu sein pflegt, aber vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und sich als Arbeitsuchender gemeldet hat.

Mit der Meldung als Arbeitsuchender erwirbt der Arbeitslose das Recht, die Einrichtungen der Arbeitsämter für die Vermittlung eines Arbeitsplatzes in Anspruch zu nehmen, und, soweit ihm kein Arbeitsplatz nachgewiesen werden kann, erwirbt er das Recht auf eine Unterstützung. Welche Art von Unterstützung er fordern kann und in welcher Höhe hängt von in seiner Person begründeten Merkmalen ab. (Welch eine Sprache!! d. Verf.)

Es kommen drei Unterstützungsarten in Frage:

Arbeitslosenunterstützung, Arbeitslosenfürsorgeunterstützung (ab 1. 4. 1956 'Arbeitslosenhilfe') und Sozialunterstützung.“

Die jeweilig gezahlte Unterstützung auferlegt dem Unterstützungsempfänger diverse Verpflichtungen. Er hat für die Dauer der Arbeitslosigkeit dem Arbeitsmarkt ohne Einschränkung zur Verfügung zu stellen, er ist verpflichtet, die ihm vom Arbeitsamt nachgewiesene Arbeit aufzunehmen. Damals ergab sich die Verpflichtung des Arbeitslosen zur Arbeitsaufnahme aus dem § 90 in Verbindung mit § 58 und § 139 AVAVG und § 3 des Gesetzes über die Regelung der Arbeitslosenunterstützung in Berlin. Wir verzichten auf Auszüge aus dem damals geltenden Gesetz, das zu der Zeit in der Fassung vom 17. Juli 1927 (!) galt. Die Pflicht bei Bezug der Arbeitslosenunterstützung hatte eine Besonderheit im § 139 Absatz 4, die wir nachfolgend im Wortlaut wiedergeben.

„(4) Werden nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 öffentliche Notstandsarbeiten gefördert, so kann der Verwaltungsausschuß des Landesarbeitsamts eine obere Grenze für die Entlohnung der Notstandsarbeiter festsetzen. (. . .)“ Pflichten des damals geltenden Gesetzes über die Arbeitslosenunterstützung in Berlin vom 25. 4. 1949 sahen als Voraussetzung § 3 ebenfalls die Arbeitswillingkeit vor. Der Sozialunterstützungsempfänger war nach § 19 der Fürsorgepflichtverordnung gehalten, seine Hilfsbedürftigkeit durch den Einsatz seiner Arbeitskraft zu beheben. § 19 der Verordnung über die Fürsorgepflicht vom 13. 2. 1924 (!) bestimmt:

„Die Unterstützung Arbeitsfähiger kann in geeigneten Fällen durch Anweisung angemessener Arbeit gemeinnütziger Art gewährt, oder von der Leistung solcher Arbeit abhängig gemacht werden, es sei denn, daß dies eine offensichtliche Härte bedeuten würde, oder ein Gesetz dem entgegensteht.“

Der Hilfsbedürftige muß jede zumutbare Arbeit annehmen (§ 7 Satz 2 der Reichsgrundsätze), nur bei offensichtlicher Härte darf er ablehnen; daß die angebotene Arbeit nicht seinem Stande entspreche, kann er nicht einwenden (§ 90 AVAVG). Über die Zumutbarkeit der zugewiesenen Arbeit und die sich für den Hilfsbedürftigen bei einer Ablehnung der Arbeitsaufnahme ergebenden Folgen bestimmen die §§ 7 ff. der Reichsgrundsätze über Voraussetzung, Art und Maß der öffentlichen Fürsorge vom 1. 8. 1931 (!) folgendes, und damit stellt sich auch ein Bezug zu der heute vorherrschenden Hetze gegen Arbeitslose als „Krücken, Nulpen, Nieten“ und „arbeitscheue Elemente“ her.

§ 13 lautete: „Bei Arbeitsscheu oder offenbar unwirtschaftlichem Verhalten sind die Voraussetzungen der Hilfsbedürftigkeit auf das Strengste zu prüfen, sowie Art und Maß der Fürsorge auf das zur Fristung des Lebens Unerläßliche zu beschränken. (. . .)“

KEINE Verteilung, kein Zusch. m. Recht auf Arbeit!

Man sieht damals wie heute wird mit Hilfe der Zumutbarkeit und unter Ausnutzung der wirtschaftlichen und sozialen Notlage von Arbeitslosen innen der Einsatz in Arbeitsbeschaffungsprogrammen aufgezungen. Juristisch verbrämt wird es so wie es auch der Autor ausführt: „Entsprechend § 90 AVAVG ist der Arbeitslose zur Aufnahme einer Arbeit verpflichtet, will er sich nicht für die Dauer der auf die Weigerung folgenden vier Wochen des Anspruches auf die Arbeitslosenunterstützung begeben. Da sich aber die Notstandsarbeit nicht von anderer Arbeit grundsätzlich unterscheidet, ist er auch verpflichtet, Notstandsarbeit auszuführen.“

Und daß dem Arbeitgeber ja keine Verpflichtungen entstehen – wird mit Hilfe der Gerichte folgendes vorgenommen. Der Autor schreibt: „Da das Notstandsprogramm überwiegend mit öffentlichen Mitteln finanziert wird, liegt die Vermutung nahe, daß die Beschäftigung als Notstandsangestellter Öffentlicher Dienst ist.“ Und als im Jahre 1952 ein ABM-Angestellter vor dem Verwaltungsgericht Berlin festgestellt haben wollte, daß ihm als Beschäftigten im öffentlichen Dienst sein Dienstherr bestimmte Vergünstigungen, wie für die Festbeschäftigten zu gewähren hat, stellte dieses Gericht fest: Daß „der Hauptwirtschaftler nicht mit dem Senat von Berlin identisch (ist). Körperschaft, Anstalt der Stiftung des öffentlichen Rechts ist der Hauptwirtschaftler ebenfalls nicht, weil eine derartige Institution zur Erlangung der Rechtsfähigkeit eines Gesetzes oder einer gesetzlichen Ermächtigung, die hier nicht gegeben ist, bedarf. Da das Notstandsprogramm von vornherein nur als vorübergehende Maßnahme gedacht ist, will und kann sich Berlin nicht durch die Einstellung der Notstandsangestellten in der gleichen Weise binden, wie bei der Beschäftigung von Bediensteten im Öffentlichen Dienst.“ Und das Landesarbeitsgericht Berlin stellte fest, daß „das Arbeitsverhältnis somit Merkmale (aufweist) die in starkem Maße denjenigen des (im Arbeitsrecht bekannten) Leiharbeitsverhältnisses ähneln.“

Somit werden damals wie heute Arbeitslose mit Hilfe des sogenannten „Dienstverschaffungsvertrages“ wie moderne Lohnsklaven vom öffentlichen Arbeitgeber verschenkt.

Welche außerordentliche politische Funktion dieses Notstandsprogramm im „Kalten Krieg“ hatte wird schon daraus ersichtlich, daß GARIOA für Government and Relief in Occupied Areas steht; zu deutsch = Verwaltung und Nothilfe in den besetzten Gebieten. „GARIOA-Mittel sind diejenigen Dollarmittel, die von der Regierung der Vereinigten Staaten über das Heeresministerium zur Verfügung gestellt werden, um in den besetzten Ländern (Deutschland, Österreich, Japan) die erforderlichen Aufwendungen zu decken.“ So die „ERP-Fibel“ des Bundesministers für den Marshall-Plan aus dem Jahre 1950.

finanzielle Militarisierung.

Parallelen

Welch erschreckende Parallele zur heutigen Zeit zu ziehen ist, wird daraus ersichtlich, daß der derzeitige Senator für Wirtschaft vehement für die Streichung der Lohnsummensteuer eintritt. Dies war schon im Jahre 1950 für Notstandsarbeiten vorgesehen. Im Magistratsbeschluß Nr. 1315 vom 25. April 1950 heißt es unter III: „Das Landesfinanzamt Groß-Berlin wird ermächtigt, die Lohnsummensteuer, die auf die Lohnsumme der bei den Notstandsmaßnahmen für Sonderprojekte eingesetzten Arbeitskräfte entfällt aus Billigkeitsgründen zu erlassen.“

Eine weitere interessante Parallele ist zu ziehen, seit die Angestellten im Jahre 1976 begannen die Öffentlichkeit auf die Problematik des Arbeitsbeschaffungsprogrammes aufmerksam zu machen um den Zwangcharakter dieser Beschäftigung zu enthüllen, plant der Senator für Arbeit und Soziales, wieder die Schaffung eines Prüfdienstes. 1952 hat der Prüfdienst folgende Aufgaben gehabt:

Prüfdienst ≠ Treueüberprüfung. Gibt's noch nie vor!
„Der Prüfdienst hat insbesondere die zweckentsprechende Verwendung der Notstandsprogramm-Mittel zu prüfen und darauf zu achten, daß das Kontrollsystem der Unterwirtschafter lückenlos gestaltet wird. Damit soll erreicht werden, daß der Öffentlichkeit kein Anlaß zu negativer Kritik am Arbeitsbeschaffungsprogramm gegeben wird, die ungünstige Wirkungen auf die Gewährung von Gegenwertmitteln haben könnte.“ Es ist zu befürchten, daß mit Hilfe des Prüfdienstes der Senator für Arbeit und Soziales die berechnete Kritik, der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Eingesetzten unterdrücken will und damit an die Praxis der frühen Jahre des Notstandsprogrammes anknüpfen will. Die Richtlinien vom 1. 2. 1956 lauten unter Absatz 2: „Es dürfen nur solche Personen zur Einstellung kommen, an deren demokratischer Haltung kein Zweifel besteht.“

Zum Abschluß möchten wir noch diesen Hinweis geben. Bei Beginn des Notstandsprogramms wurde vom Autor festgestellt: „Sicher bewirkte hier das Notstandsprogramm eine Senkung der Betriebskosten und es konnte so eine Mehrbelastung der Allgemeinheit mit sonst zwangsläufig notwendig gewesenen Gebührenerhöhungen vermieden werden.“ Dies stellt er im Bezug auf den Einsatz von Notstandskräften bei den Eigenbetrieben Gas, Wasser und BVG fest. Es ist somit zu befürchten, daß der Senat zusätzlich zu seinen unverschämten Gebührenerhöhungen den Einsatz von ABM-Kräften in den Eigenbetrieben vorbereitet.

Mit welcher gesetzlichen Grundlage das ABM-Programm heute verbrämt wird, soll im nachfolgenden Kapitel aufgezeigt werden.

WEN FÖRDERT DAS ARBEITSFÖRDERUNGSGESETZ?

ABM – permanenter Rechtsbruch des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG)?

Die Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung werden in Westberlin und Westdeutschland einheitlich nach dem Arbeitsförderungsgesetz geregelt. Dieses Gesetz wurde 1969 erlassen, parallel zur Umbenennung der Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung in Bundesanstalt für Arbeit. Daß sich damit mehr als nur der Name verändert hat, werden wir später aufzeigen. Zunächst zum AFG und den für die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen entscheidenden Paragraphen.

Wir haben untersucht, welche Auswirkungen die AB-Maßnahmen haben. Wir haben festgestellt, Nutznießer dieser Maßnahmen ist hauptsächlich der Westberliner Senat. Er verfügt durch das ABM-Programm über außerordentlich rechtlose Arbeitskräfte, die er als Lohndrücker und Spalter gegen die Interessen der festangestellten Beschäftigten im Öffentlichen Dienst einsetzen kann. Entspricht nun eine derartige Handhabung des ABM-Programms den Buchstaben des Arbeitsförderungsgesetzes? Oder wird in Westberlin das ABM entgegen den Bestimmungen des AFG gehandhabt? Ist das Gesetz eigentlich im Interesse der Betroffenen gemacht und wird nur falsch angewandt? Sehen wir uns den entscheidenden Paragraphen daraufhin an:

„(1) ...
(2) Arbeiten, die im öffentlichen Interesse liegen, können durch die Gewährung von Zuschüssen an die Träger der Maßnahmen gefördert werden, wenn die Arbeiter sonst nicht, nicht in demselben Umfange oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt würden. Zusätzlich können auch Darlehen gewährt werden.

(3) Bevorzugt zu fördern sind Arbeit, die geeignet sind,
1. die Voraussetzungen für die Beschäftigung von Arbeitslosen in Dauerarbeit zu schaffen, insbesondere die Folgen von Strukturveränderungen oder der technischen Entwicklung auszugleichen; oder

2. strukturverbessernde Maßnahmen vorzubereiten, zu ermöglichen oder zu ergänzen oder

3. Arbeitsgelegenheiten für langfristig arbeitslose ältere Arbeitnehmer zu schaffen."

Dieser Text ist ein Gummiparagraph. Jeder kann ihn sich so zurechtziehen, wie er ihn gerade braucht. Das gilt insbesondere für den Senat. Denn was im „öffentlichen Interesse“ liegt, bestimmt er ohnehin. Und klarzumachen, daß gewisse Verwaltungsaufgaben ohne ABM-Angestellte aufgrund seiner „Sparmaßnahmen“ nicht im selben Umfang oder später erledigt werden können, ist auch kein Kunststück. So verhandeln die zuständigen Abteilungs- und Verwaltungsleiter den Zusammenhang zwischen Rationalisierung und ABM-Kräften mittlerweile auch ganz ungeniert und offen. In dem Protokoll einer Mitgliederversammlung der Stiftung „Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen“ im Februar 77 heißt es dazu in der Diskussion zur Personallage:

„In den vergangenen vier Jahren ist versucht worden, durch innerbetriebliche Umorganisation diese Lücken (entstanden durch den Nullstellenplan, d. Verf.) zu schließen. Wertvolle Hilfen waren und sind dabei die Kräfte aus dem ABM-Programm . . .“ Wie dem Protokoll der Vorstandssitzung dieses Instituts vom 3. Dezember zu entnehmen ist, hat der Vorsitzende, ein Senatsdirektor Werner Müller, zugesagt, „daß dem Institut für 1977 vermehrt gute Kräfte aus dem ABM-Programm zugeteilt werden.“ (ebenda)

Bemerkenswert ist weiterhin, daß in den obengenannten Paragraphen des AFG von den Betroffenen, den Arbeitslosen, nur in zweiter Linie die Rede ist. Und selbst dort ist ihr Interesse, nämlich einen festen Arbeitsplatz zu finden, nur äußerst vage berücksichtigt. Das AFG geht vom Interesse der „Arbeit“ aus, was nicht anderes heißen kann, als vom Interesse derjenigen, die Arbeit zu vergeben haben. Und ihr Interesse besteht in der Regel darin, Arbeitskräfte möglichst niedrig zu entlohnen und sie dafür möglichst viel arbeiten zu lassen. In diesem Sinne fördert das AFG nicht nur bezüglich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Arbeit. Auf Grundlage seiner Bestimmungen werden den Kapitaleigner Einarbeitungszuschüsse, Mehrkostenzuschüsse, Eingliederungsbeihilfe, Investitionszuschüsse etc. gewährt. In all diesen Fällen öffnet ihnen das AFG direkt den Zugriff zur Arbeitslosenkasse.

In Westberlin kommt der staatliche Dienstherr über das ABM-Programm in den Genuß dieser Gelder. Und das geschieht offensichtlich in vollster Harmonie mit den Buchstaben des AFG. Obendrein beispielhaft, wie den Worten des ehemaligen Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Walter Arendt, zu entnehmen ist: „Die Art, wie der Senator für Arbeit und Soziales in Berlin das Instrument der Förderung von Maßnahmen für Arbeitsbeschaffung handhabt, ist vorbildlich“. (Ipd)

Worin diese Vorbildlichkeit im Umfang mit dem Instrument, sprich mit den Arbeitslosen besteht, läßt am deutlichsten einer der leitenden Verwaltungsdirektoren der Bundesanstalt für Arbeit, ein gewisser Dr. Werner Hoppe, erkennen, wenn er schreibt:

„Die ABM haben sich während des Konjunkturrückganges erneut als elastisches Mittel der Arbeitsmarktpolitik bewährt.“ (in: Zeitschrift für Sozialhilfe 8/76 S. 304) Schon aus dieser gindeutig wirtschaftspolitisch orientierten Aussage eines Vertreters der Bundesanstalt für Arbeit läßt sich schließen, daß zwischen den Intentionen des AFG, sprich des Gesetzgebers, und der Bundesanstalt für Arbeit keine großen Differenzen bestehen können. „Die Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung von allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung aus Mitteln der Bundesanstalt (ABM-Anordnung) vom 2. Mai 1972“ bestätigen diese Annahme:

„§ 2

(1) Die Maßnahmen müssen den jeweiligen Erfordernissen des Arbeitsmarktes Rechnung

tragen und sollen ihn in sozial- und wirtschaftspolitisch erwünschter Weise beeinflussen.

(3) Die Maßnahmen sollen die wirtschaftsfördernden und strukturverbessernden Planungen des Bundes, der Länder und anderer öffentlicher Stellen ergänzen und mit diesen Planungen abgestimmt werden."

Halten wir fest: aus Versicherungsbeiträgen der Arbeiter und Angestellten (wir sind nebenbei der Meinung, daß die sogenannten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung ebenfalls von den Arbeitenden geschaffene Werte sind) fördert die Bundesanstalt für Arbeit die staatlichen und privaten Arbeitgeber. Sie tut dies zu Lasten der Versicherten und auf dem Rücken der Arbeitslosen. Sie kann dies aus zwei Gründen: Zum einen, weil die Bundesanstalt auch personell sehr eng mit ihren Nutznießern verzahnt ist. So sitzen in den Verwaltungsorganen der Anstalt Vertreter der Unternehmer, des Staates und der Gewerkschaften, zu je einem Drittel. Erstere majorisieren damit diese Gremien.

Zum anderen gelingt diese Politik mit Arbeitslosen aufgrund des rasch angewachsenen Arbeitslosenheeres. Dies erleichtert den Druck auf den einzelnen Arbeitslosen. Denn allein auf Basis der Freiwilligkeit sind Praktiken wie sie das ABM-Programm darstellt, nicht denkbar. Denn freiwillig ist niemand gern Lohndrücker, sondern erst dazu zu bewegen, wenn ihn der Hunger treibt oder ein Gesetz ihn zwingt. Dererlei Gesetze und gesetzliche Vorschriften haben sich folgerichtig parallel zu den steigenden Arbeitslosenzahlen sprunghaft vermehrt:

1975 – Haushaltsstrukturgesetz – Verschärfung der Zumutbarkeitsklausel

1977 – „Anordnung zur Förderung der Arbeitsaufnahme“ – Überprüfung der ernstlichen Arbeitsbereitschaft.

§ 25: „Zur Feststellung oder Erprobung einer beruflichen Eignung können die erforderlichen Kosten bis zur Dauer von vier Wochen übernommen werden, wenn sich die Eignungsfeststellung für eine Arbeitsaufnahme als notwendig erweist.“

- Änderung des Arbeitsförderungsgesetzes
- Verschärfung der Zumutbarkeitsklausel
- Kürzung des Arbeitslosengeldes, Höchstbezugsdauer 11 Monate
- Anrechnung der Sperrzeiten auf die Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld
- Einführung des Arbeitsdienste für jugendliche Arbeitslose „Pflichtbildungsjahr“.

Einhergehen mit diesen Maßnahmen der Ausbau der Außendienste der Arbeitsämter. Die Arbeitslosen sollen noch mehr kontrolliert werden, der Zwang jede Arbeit anzunehmen wird verschärft. Das ist auch der Kern der „Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“, mit denen angeblich – so die Bundesregierung – die Arbeitslosigkeit bekämpft werden soll.

Welche Arbeit ist zumutbar?

Genaugenommen jede. Der Arbeitslose hat weder das Recht eine vom Arbeitsvermittler angebotene Arbeit abzulehnen, die niedriger entlohnt wird als sein Arbeitslosengeld zu dem Zeitpunkt ausmacht, noch wenn der Arbeitsplatz zu weit entfernt ist und ihn stundenlange Fahrzeit kostet – noch wenn die Arbeit nicht seinen erlernten Fähigkeiten entspricht. Lehnt er dennoch ab, riskiert er gesperrt zu werden, und wenn dies mehrmals passiert schließlich gänzlich aus der Arbeitslosenversicherung rausgeworfen zu werden.

Für die Einweisung ins ABM-Programm spielt die Zumutbarkeitsklausel eine große Rolle. Damit hat das Arbeitsamt die Handhabe einen Arbeitslosen, dessen „Stütze“ höher als die ABM-Entlohnung ist, in die Maßnahme hineinzuzwingen.

Betrachtet man die gegenwärtige Einweisungspraxis der Arbeitsämter, so ist nicht durchschaubar, nach welchen Kriterien Arbeitslose für den ABM-Einsatz ausgesucht werden. Von offizieller Seite wird stets Alter und Schwervermittelbarkeit als Kriterium angegeben. Das mag für die seit Jahren laufenden Standardprogramme zutreffen. In den sogenannten Sonderprogrammen ist es jedoch nicht der Fall. Vielmehr betont bereits zitierter Verwaltungsdirektor Hoppe von der BA, daß es anzustreben sei, den Begriff der Schwervermittelbarkeit nicht so eng auszulegen. Im Gegensatz zu den Standardprogrammen setzt sich offensichtlich die Tendenz durch, die Arbeitslosen entsprechend ihrer erlernten Fähigkeiten einzusetzen. Hoppe schreibt dazu:

„Diese Förderungsmaßnahmen kommen insbesondere für arbeitslose Angehörige von Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie Warenkaufleuten in Frage.“ (aaO S. 303)

Der Westberliner Senat leistet Hoppes Ratschlägen bereits Folge. Er plant eine senats-eigene Prüfungskommission einzurichten, die einen qualifikationsgerechten ABM-Einsatz organisieren soll.

ABM – EIN SCHRITT ZUM ARBEITSDIENST

ABM sind soziale Maßnahmen. Zum Nutzen einer beträchtlichen Zahl von Arbeitslosen und des Gesamtwohls dieser Stadt. So etwa lautet die Propaganda des Westberliner Senats. Wir haben versucht aufzuzeigen, wie es um diesen in den „Medien“ vielgepriesenen „Nutzen“ tatsächlich bestellt ist. Wir haben gesehen, das ABM-Programm ist ein Mittel, um Lohn Gelder für den öffentlichen Dienst einzusparen, Folgen der Rationalisierung zu verschleiern, die Arbeitslosenzahlen propagandistisch aufzupolieren und Arbeitslose an Zwangsarbeit zu gewöhnen. Erzielt werden diese „Nutzeffekte“ durch die enge Zusammenarbeit zwischen der Bundesanstalt für Arbeit bzw. den jeweiligen Arbeitsämtern und dem Westberliner Senat. Ausgenutzt wird von beiden Seiten die große Reservearmee von Arbeitern und Angestellten ohne Arbeit. Wozu? Das stand im Landespressedienst, der ohnehin nicht gelesen wird. O. K.

„Ziel des ABM-Programms ist es, den angesprochenen Personenkreis mit neuen Arbeitstechniken vertraut zu machen, um durch Erschließung neuer Beschäftigungsfelder die berufliche Mobilität und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Geförderten zu steigern.“ (Landespressedienst, aaO)

Die Arbeitslosen sollen im ABM-Programm damit vertraut werden, rechtlos hin- und hergeschoben zu werden – mobil zu werden. Sie sollen mit niedrigsten Löhnen vertraut werden, ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern, an schärfte Konkurrenzbedingungen gewöhnt werden. Genau solche Arbeiter und Angestellten wünschen sich die privaten und öffentlichen Arbeitgeber. In der Krise, wenn das Arbeitslosenheer anschwillt, weil in den Betrieben rationalisiert wird, ein Teil der Kollegen auf die Straße fliegt und aus dem im Betrieb verbleibenden Teil mehr Arbeit ausgepreßt wird, haben sie es leichter diesen Wünschen nachzukommen. Gegenwärtig verschafft ihnen die Bundesregierung über ihre sogenannten Programme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen – Zugang zu Geldern der Arbeitslosenversicherung und zu einem nahezu unerschöpflichen Reservoir an billigen und zwangsweise willigen Arbeitskräften.

Das widerspricht dem Sinn dieser Versicherungskasse der Arbeiter und Angestellten. Denn die Arbeitslosenversicherung wurde von der Arbeiterbewegung als Schutz erkämpft, um sich im Falle der Arbeitslosigkeit nicht für einen Hungerlohn verkaufen zu müssen,

und auf diese Weise die Konkurrenz untereinander zu schüren, keinen Druck auf den Lohn aller Arbeitenden auszuüben, zahlen die Arbeiter und Angestellten auch heute noch einen beachtlichen Teil ihres Lohns in diese Versicherungskasse ein. Ihr Ziel ist es dabei, für die gesamte Dauer der eventuellen Arbeitslosigkeit durch ein ausreichendes Arbeitslosengeld geschützt zu sein.

Wie wir anhand des ABM-Programms kurz aufgezeigt haben, haben die Bundesanstalt für Arbeit wie die Bundesregierung über den Verwendungszweck dieser Gelder eine andere Auffassung. Sie greifen damit den staatlichen und privaten Arbeitgebern unter die Arme, was diesen gleichermaßen gut gefällt. Den Arbeitern und Angestellten aber nicht, denn es ist Plünderung ihrer Lohngelder. Um derartigen Mißbrauch, wie er beispielsweise durch das ABM-Programm in Westberlin getrieben wird, gänzlich Einhalt zu gebieten, ist es unvermeidlich, daß sich die Versicherten dafür einsetzen, daß die Versicherungskassen wieder von ihnen selbst verwaltet werden.

WAS WOLLEN DIE ABM-ANGESTELLTEN?

Wir wollen einen festen Arbeitsplatz und einen Lohn mit dem wir ohne Existenzangst leben können. Unsere Ziele sind einfach nur schwierig durchzusetzen. Diese Erfahrung haben wir gemacht, als wir 1976 begannen, unsere Lage ausführlich zu beraten und erste Forderungen zu erheben.

Ausgangspunkt unserer Aktivitäten waren die Tarifverhandlungen 1976. Wieder einmal sollten die ABM-Angestellten, die eh schon für Niedrigstlöhne arbeiten, noch weniger erhalten als die Angestellten im Öffentlichen Dienst. Damit wir nicht die Lust verlieren, uns einen festen Arbeitsplatz zu suchen, wurde uns zynisch vom Leiter des Referats III D vom Senator für Arbeit und Soziales, Grebe entgegeng gehalten.

Mit unseren Protestaktionen konnten wir uns nicht durchsetzen, erreichten aber, daß die Verhandlungspartner – der Verband der Arbeitgeber der Öffentlichen Dienste (VAdÖD) und die Gewerkschaften ÖTV und DAG – die Unhaltbarkeit unserer uralten Tarifverträge öffentlich bestätigten und sich bereit erklärten, im Herbst 76 darüber zu verhandeln. Auf diese Verhandlungen haben die ABM-Angestellten ein rundes Jahr gewartet. Sie wurden beständig vertröstet und getäuscht. Bei diesen Hinhaltenmanövern haben die Gewerkschaftsführungen der ÖTV und DAG eine besonders traurig Rolle gespielt.

Der Streit um den „Leistungsgedanken“

Die ABM-Vertrauensräte (die gewählten Vertreter der ABM-Angestellten, d. Verf.) wurden im Spätsommer 76 aufgefordert, ihre Forderungen aufzustellen und den zuständigen Gewerkschaftssekretären Wahl (ÖTV) und Selle (DAG) zuzuleiten. Das geschah zügig. Wir arbeiteten für die „strukturellen Verhandlungen über das ABM-Programm“ einen Forderungskatalog aus, dessen Kernstück die Forderung nach Streichung der unteren Vergütungsgruppen a, b, c, – Einheitsvergütung d war. Damit stießen wir bei den Gewerkschaftsführungen und dem Senat auf heftigen Widerstand. Sowohl die Bezirksleitung der ÖTV als auch der Vorstand der DAG weigerten sich, diese Forderungen zu vertreten. Beide sahen darin einen Verstoß gegen das „Leistungsprinzip“.

„Eine gleiche Vergütung für alle widerspricht auch dem Leistungs- bzw. Qualifikationsprinzip, welches wir in allen Bereichen anstreben und auch befürworten. Dies ist ein ge-

werkschaftlicher Grundgedanke, der seit Gründung des DGB zielstrebig verfolgt wird. Wenn wir für die ABM-Angestellten eine einheitliche Vergütung fordern, würden wir unsere bisher durchgeführte Tarifpolitik selbst in Frage stellen und unglaublich machen. Diese von Euch angestrebte Tarifpolitik würde auch langfristig eine Veränderung unseres Wirtschafts- und Gesellschaftssystems nach sich ziehen, weil dadurch jeder Beschäftigte unabhängig von seiner Ausbildung und Qualifikation irgendwo eingesetzt werden kann. Wer hat dann noch Interesse an qualifizierter Ausbildung und Tätigkeit, wenn jeder weiß, daß er trotz unterschiedlicher Tätigkeit die gleiche Vergütung erhält. Die ÖTV lehnt diese Nivellierungspolitik ab, und wird auch in Eurem Bereich eine derartige Tarifpolitik nicht beginnen.“ (Schreiben der ÖTV, Abteilung Senatsverwaltungen v. 31. 1. 77)

Die ABM-Angestellten waren und sind nicht der Auffassung, daß die Forderung nach einheitlicher Vergütung das bestehende Gesellschaftssystem, was auf Lohnarbeit beruht, wesentlich aus den Angeln heben könnte. Wir ließen und lassen uns von dem Gedanken leiten, daß wir neun Monate in einem besonderen „Arbeitsverhältnis“ stehen. Unsere „Leistung“ besteht darin, daß wir größtenteils im Öffentlichen Dienst den erkämpften Lohn für planmäßige Arbeit drücken. Gegen diese „Leistung“ sind wir und verfolgen deshalb das Ziel, für eben diese Arbeiten tariflich entlohnt zu werden – festeingestellt zu werden.

Der Senat hat andere Ziele. Deswegen wird es uns wenig voranbringen, unsere Interessen ihm gegenüber nur in Form von Bitten zu äußern. Wir müssen sie durchsetzen und dazu müssen wir uns gegen den Senat zusammenschließen. Das erleichtert die einheitliche Vergütung, weil sie die Spaltung in verschiedene Lohngruppen, die Konkurrenz untereinander um ein paar Mark beseitigen hilft. Keineswegs ist es so, daß wir damit gegen die Prinzipien des DGB verstoßen.

Uns ist bekannt, daß im Hamburg beispielsweise bis vor kurzem ABM-Beschäftigte nach einer einheitlichen Vergütung entlohnt wurden. Zudem hat uns der zuständige Gewerkschaftssekretär der ÖTV, Detlef WAHL bei anderer Gelegenheit schriftlich versichert, „eine Mindestvergütung aller ABM-Angestellten nach der Gruppe d halten wir für sehr begrüßenswert“. (Schreiben v. 8. 12. 76) Und wir haben die Erfahrung gemacht, daß unsere gewerkschaftlich organisierten Kollegen im Öffentlichen Dienst durchaus Verständnis und Solidarität für unsere Forderungen zeigen, wenn sie damit konfrontiert werden.

So hat uns die ÖTV-Betriebsgruppe Dahlem an der Freien Universität bereits im vergangenen Jahr unterstützt:

„Wir Arbeiter und Angestellten im Öffentlichen Dienst verurteilen, daß die Kollegen jetzt mit 74,- DM abgespeist werden sollen. Wir wissen, daß dieser Abschluß dazu dienen soll, die ohnehin schon rechtlosen Kollegen noch mehr von uns abzuspalten, um sie dann noch leichter gegen uns ausspielen zu können. Wir sehen, daß der Senat mit Stellenstop, Rationalisierungen und Stellenstreichungen einerseits und dem sich ständig steigenden Einsatz von ABM-Kollegen andererseits im Öffentlichen Dienst das gleiche Ziel verfolgt: die Auswirkungen der Krise sollen auf den Rücken der Arbeiter, Angestellten und ABM-Angestellten abgewälzt werden. Den ABM-Kollegen kommt dabei die Funktion der willfährigen Lohndrucker zu. Vom Arbeitsamt in das Programm hineingezwungen, sollen die Kollegen jetzt für einen Hungerlohn von durchschnittlich 1250,- DM brutto, der zum größten Teil über die Arbeitslosenversicherung aus unseren Lohntüten bezahlt wird, Planstellen-Arbeiten ausführen. Dagegen protestieren wir!“
(Brief der Vertrauensleuteversammlung der ÖTV-Betriebsgruppe Dahlem an der FU an den Senator für Arbeit und Soziales vom 16. 6. 76)

Im Gegensatz zu diesem wachsenden Verständnis für unsere Lage machen die ABM-Angestellten mit den Gewerkschaftsführungen die Erfahrung, daß sie immer weniger bereit sind, sich für unsere Interessen einzusetzen. Obwohl sich einige ABM-Vertrauensräte als Gewerkschafter dafür eingesetzt haben, ihre Kollegen für die gewerkschaftliche Organisation zu gewinnen und damit auch Erfolge erzielt haben. Der Sekretär der Abteilung Senat der ÖTV, Detlef Wahl, schätzt dies offensichtlich gering, denn er erschien auf den Vertrauensräteversammlungen trotz frühzeitiger Einladung kaum noch und hat kürzlich erklärt, daß er künftig überhaupt nicht mehr erscheinen werde. Die für die Tarifverhandlungen 1977 aufgestellte Forderung nach 175 Mark Festgeld für alle, hat er ebenfalls nicht vertreten.

Ein „akzeptabler“ Abschluß und seine Folgen

Die Gewerkschaftssekretäre Wahl und Selle einigten sich mit dem Senat darüber, den ABM-Angestellten lediglich die lumpigen 5,3 % zuzugestehen, vom Urlaubsgeld und weiteren Urlaubstagen wie sie der Tarifabschluß für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes beinhaltet, kein Wort. Dazu der Kommentar der ÖTV: „Bei Berücksichtigung unserer Durchsetzungsmöglichkeiten für diesen Bereich halten wir diesen Abschluß für akzeptabel“.

Die ABM-Angestellten nicht. Sie organisierten als Protestaktion gemeinsame Betriebsversammlungen aller ABM-Angestellten am 6. 5. im Ernst-Reuter-Saal. Der Senat versuchte diese Betriebsversammlungen massiv zu behindern. Der Leiter des Referats III D von Senator für Arbeit und Soziales, Grebe, wies die Personalstellen der Einsatzdienststellen an, den ABM-Angestellten telefonisch Geldabzug oder sogar Kündigung anzudrohen, wenn sie besagte Versammlungen besuchen sollten. Obwohl die ABM-Angestellten derartig unter Druck gesetzt wurden, ist es dem Senat nicht gelungen, die Betriebsversammlungen gänzlich zu verhindern. Am 6. 5. versammelten sich im Ernst-Reuter-Haus ca. 200 Kollegen.

Der Senat reagierte auf diesen Schritt, indem er seine Drohungen bezüglich der Gehaltsabzüge teilweise verwirklichte. Und er setzte sich endlich mit den Gewerkschaftsvertretern an einen Tisch, um über „strukturelle Veränderungen des ABM-Programms“ zu verhandeln. Allerdings keineswegs mit der Intension, sich mit den Forderungen der ABM-Angestellten auseinandersetzen. Vielmehr ging es dem Senat bei diesen Verhandlungen darum, das ABM-Programm zu seinem Nutzen noch weiter zu effektivieren. Dazu beabsichtigt er, zusätzlich zur bestehenden Einteilung in verschiedene Lohngruppen noch Altersgruppen einzuführen. Der Nutzeffekt liegt auf der Hand, erhöhte Spaltung zwischen alten und jungen Kollegen. Die bestehenden Lohngruppen a, b, c, d, möchte er in I, II, III, IV, V umbenennen, um damit über Neueinstufungen den Weg für Lohnsenkungen freizubekommen. Die bislang wenig planvolle Zuweisung von qualifizierten Arbeitslosen an geeignete Planstellen durch das Arbeitsamt möchte der Senat künftig über eine eigene Prüfungskommission organisieren.

Verkaufen wollte der Senat dieses „Angebot“ als Angleichung an den BAT, da darin ebenfalls eine Altersgruppeneinteilung vorgesehen ist. Wir meinen, diese Angleichung – sofern man davon überhaupt reden kann, bezieht sich nur auf die negativen Seiten des BAT. Deshalb lehnen wir sie ab.

Bedauerlicherweise haben sich die Gewerkschaftsführungen der ÖTV und der DAG nicht der Meinung der ABM-Angestellten angeschlossen. Die DAG war von vornherein sowohl für die Altersgruppeneinteilung als auch für die Umbenennung der Lohngruppen. Sie forderte sogar noch eine vermehrte Aufspaltung durch Einführung einer sechsten „Vergütungsgruppe“. In einem Punkt lag ihre Forderung noch unter dem Angebot des Senats. Die ÖTV äußerte sich zunächst ablehnend gegenüber der Altersgruppeneinteilung

Als jedoch die kommissarisch eingesetzte Tarifkommission – bestehend aus in der ÖTV organisierten ABM-Angestellten – am ersten Verhandlungstag nachdrücklich die Forderungen der ABM-Angestellten vertrat, nahm der ÖTV-Funktionär Wahl dies zum Anlaß, um die Tarifkommission aufzulösen und nicht mehr an den Verhandlungen zu beteiligen. Obendrein wurde einem Mitglied der Tarifkommission ein Gewerkschaftsausschlußverfahren in Aussicht gestellt.

Wer? Was?

Informell hat die ÖTV seitdem verlauten lassen, daß sie mit dem Angebot des Senats einverstanden sei, neue Verträge jedoch erst unterschreiben würde, wenn in einem Protokoll vermerkt wäre, daß noch in diesem Jahr über mehr Urlaub und Urlaubsgeld verhandelt würde. Wir halten dies für ein Manöver. Denn als wir im Zusammenhang mit dem niedrigen 5,3 %-Abschluß auch für die ABM-Angestellten mehr Urlaub und Urlaubsgeld forderten, sind wir bei den Gewerkschaften auf taube Ohren gestoßen. Weder die ÖTV noch die DAG-Führung haben diese Forderungen erhoben. Jetzt werden angeblich Urlaub und Urlaubsgeld zur Bedingung für die Zustimmung für sehr weitreichende Verschlechterungen unserer Lage gemacht.

Bei geht es offensichtlich nicht um eine Differenz zwischen Senat und Gewerkschaften, sondern nur um eine Taktik der Verzögerung. In den sachlichen Fragen herrscht zwischen Senat und Gewerkschaftsführungen Übereinstimmung. Und das ist keine Westberliner Besonderheit. Schließlich haben die Vertreter des DGB in den Gremien der Bundesanstalt für Arbeit den kürzlich beschlossenen verschärften Maßnahmen gegen die Arbeitslosen zugestimmt. Angesichts solcher Maßnahmen, wie sie das geschilderte ABM-Programm in Westberlin darstellt, halten wir dieses Verhalten für gewerkschaftsschädigend.

Es erklärt uns jedoch, warum wir ABM-Angestellten in unserer gewerkschaftlichen Arbeit auf so große Schwierigkeiten stoßen. Daß diese Schwierigkeiten jedoch im wesentlichen von den Gewerkschaftsführungen ausgehen, und wir im Gegensatz dazu in den einzelnen Gewerkschaftsgliederungen sowie bei den gewerkschaftlich organisierten Personalräten zunehmend auf mehr Verständnis und Solidarität stoßen, dafür mag folgender Beschluß des Gesamtpersonalrats der Freien Universität Berlin ein Beleg sein:

„Der GPR der FUB ist der Auffassung, daß das ABM-Programm kein geeigneter Beitrag ist, die Arbeitslosigkeit in Berlin (West) zu beseitigen. Im Rahmen der Sparmaßnahmen des Senats werden im Öffentlichen Dienst Stellen gesperrt und gestrichen, auf denen ein Teil der Kollegen, die arbeitslos sind, beschäftigt werden könnten. Stattdessen werden mit öffentlichen Mitteln Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen finanziert, durch die Kollegen für teilweise erheblich niedrigere Bezahlung im Öffentlichen Dienst beschäftigt werden. Es wird argumentiert, daß diese Beschäftigten keine Planstellenarbeit verrichten bzw. verrichten dürfen. Diese Aussage geht an den Realitäten vorbei und ist ein Scheinargument, denn in der Praxis werden diese Kollegen doch zu Planstellenarbeiten herangezogen. Die Situation dieser Kollegen verschärft sich dadurch außerordentlich, daß sie keine Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz haben. Durch diese Bedingungen werden sie zu Arbeitnehmern zweiter Klasse abgestempelt. Der GPR wendet sich besonders gegen die Methode, Kollegen mit höherem Arbeitslosengeld durch mehrfaches Hineinnehmen in das ABM-Programm zum Empfang von geringerem Arbeitslosengeld herabzustufen.

Der GPR stellt auch hier noch einmal fest, daß im Öffentlichen Dienst alle gesperrten Stellen zu besetzen und keine weiteren Stellen zu streichen sind. Dies wäre ein sinnvoller Beitrag zur Senkung der Arbeitslosenzahl, indem tatsächlich Dauerarbeitsplätze geschaffen werden. Ersatzprogramme helfen den Kollegen auf die Dauer nicht weiter. Der GPR fordert den Präsidenten auf, alle gesperrten Stellen im Bereich der FUB zu besetzen.“ (29. 6. 1977)

Wir, die betroffenen ABM-Beschäftigten, sind der Meinung, daß ABM-Programme weder uns noch den Beschäftigten im Öffentlichen Dienst helfen. Es sind Lohndruckerprogramme, die gemeinsam bekämpft werden müssen. Dazu soll diese Broschüre nützen.

NACHTRAG

Als diese Broschüre geschrieben wurde, stand ein Teil der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen Beschäftigten, die ABM-Angestellten, im Kampf um neue Tarifverträge. Heute, vier Monate später, dauert diese Auseinandersetzung noch an. An der Haltung der Parteien, wie wir sie in diesem Heft charakterisiert haben, hat sich dabei wenig geändert.

Die ABM-Angestellten lehnen die neuen Tarifverträge, die der Senat ihnen aufzwingen will, ab. Sie wollen nicht per Altersgruppeneinteilung in 20-, 30-, 40- und 50jährige auseinanderdividiert und gegeneinander ausgespielt werden. Auch ist es ihnen nicht einseitig, warum die jüngeren Kollegen weniger Geld als bisher erhalten sollen, denn weder bei der BVG noch bei den Miet- oder Fleischpreisen bekommen sie „Jugendermäßigungen“. Nach wie vor besteht Einheit unter den ABM-Angestellten darüber, die unteren Lohngruppen müssen weg, eine einheitliche Mindestvergütung muß her. In der Auseinandersetzung über diese einfachen Forderungen wurden alle Seiten des ABM-Programms diskutiert, ist die Klarheit über diese Art „Arbeitsbeschaffung“ gewachsen.

Auf die entschlossene Beharrlichkeit der ABM-Kollegen reagierte der Dienstherr, der Direktor für Arbeit und Soziales, in zweierlei Weise.

Laut und öffentlich gab Olaf Sund Erklärungen ab, daß die Masse der ABM-Beschäftigten zufrieden sei, daß das ABM-Programm ja nur zum Wohle der betroffenen Arbeitslosen geschaffen sei. So heißt es in einem Merkblatt, das jetzt an alle ABM-Kollegen bei ihrer Einweisung verteilt wird:

„Die Tätigkeit im Rahmen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen soll Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Es soll Ihnen die Möglichkeit zum Kennenlernen anderer Berufsbereiche gegeben und innerhalb Ihrer Beschäftigungsdienststelle die Möglichkeit eines Leistungsbeweises geboten werden, der in vielen Fällen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei der Berücksichtigung von Bewerbungen ausschlaggebend ist.“ (aus dem Merkblatt an die „sehr geehrten Mitarbeiter“) *Aufwendung aufstellen?*

Leise und möglichst diskret war Senator Sund zugleich bemüht, Tatsachen zu schaffen. Noch ehe die Tarifvertragsparteien den neuen Vertrag unterzeichneten (sie haben es bis heute nicht getan), bildete der Senat mit der „seiner Dienststelle eigenen Präzision“ (Lieblingsausdruck von Herrn Gerull, III D) eine Prüfkommision. Als Fachmann stellte er dafür einen ehemaligen Vertrauensrat von der TU ein, auf daß dieser nun seine Kenntnisse für einen Zeitvertrag in den Dienst des Senats stellen soll. Die senatseigene Prüfkommision wurde in die Einsatzdienststellen ausgesandt, um dort die Arbeitsplätze neu zu bewerten und in die richtige Vergütungsgruppe (siehe Tarifvertrag im Anhang) einzuordnen. Nach dem Leitsatz: je billiger, desto richtiger.

Zu der Arbeitsweise dieser Prüfkommision nahmen die Vertrauensräte der ABM-Angestellten in einem Offenen Brief an den Senator Olaf Sund Stellung:

„... Wir stellen fest, daß bei gleichbleibender Tätigkeit unseren ABM-Kollegen folgendes widerfährt: Kollegen, die nach den geltenden Tarifverträgen (vgl. S. 4, d. Verf.) ‚Aufgaben von besonderer Bedeutung‘ erledigen, werden plötzlich in die unterste der neuen Vergütungsgruppen heruntergruppiert. Erst in der Vergütungsgruppe II ist jedoch vorgesehen, daß die ‚Beherrschung der vier Grundrechenarten und der Deutschen Sprache erforderlich‘ ist. Die entsprechende Ausweisung im Zeugnis der Kollegen wird ihre Vermittlungschancen in der Wirtschaft, als auch bei Wiedereinstellung in das ABM-Programm weiter verschlechtern. Tatsächlich wenden unsere Kollegen ihre Rechen- und Sprachkenntnisse größtenteils im Rahmen von Planstellenarbeiten an. Die Einstufung in unterste Tätigkeitsmerkmale soll in der Öffentlichkeit offensichtlich dazu dienen, die mittels ABM billigst ausgeführte Planstellenarbeit zu verschleiern.“

vgl. Praxis der Prüfkommision!

Die bisher bekannt gewordenen Heruntergruppierungen führen auch zu erheblichen Lohnsenkungen bei allen ABM-Angestellten, die das 46. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; z.B. in der niedrigsten Altersgruppe – unter 30 Jahre – von Vergütungsgruppe d in die Vergütungsgruppe I eingestuft, ergibt eine Lohnsenkung von DM 219,-, in der mittleren Altersgruppe von c nach I eine Lohnsenkung von DM 35,-.

Wir müssen nach den bisherigen Erfahrungen mit der Prüfkommission daraus schließen, daß die Prüfkommission nach Ihren Weisungen die Heruntergruppierungen vornimmt, um mit den gleichen Mitteln möglichst viele Arbeitslose in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu beschäftigen. Dies steht im krassen Gegensatz zu den Erklärungen der Tarifverhandlungspartner, daß die vorgesehenen tariflichen Änderungen endlich eine Angleichung an die Gegebenheiten des Öffentlichen Dienstes bewirken sollten und insbesondere dem Nachholbedarf der letzten 20 Jahre Rechnung tragen sollten. Wir stellen fest, das Gegenteil geschieht.

Daher scheinen uns die gegenwärtigen Bestrebungen als ein erneuter Versuch, die aussichtslose Lage der Arbeitslosen zu benutzen, um per ABM billig und in ihren Rechten eingeschränkte Arbeitskräfte zur Abstützung der Rationalisierungspolitik im Öffentlichen Dienst zu gewinnen. Das lehnen wir ab.“ (aus dem Offenen Brief der ABM-Vertrauensräte vom 25.10.1977)

Mit ihrem Protest konnten die ABM-Angestellten bislang nicht diesen erneuten Angriff auf ihre soziale Lage abwehren. Dennoch waren ihre Aktivitäten nicht ergebnislos. Durch die öffentliche Diskussionsveranstaltung am 24.8. im Auditorium Maximum der Technischen Universität und insbesondere durch diese Broschüre ist das Interesse an der Lage der in AB-Maßnahmen Beschäftigten unter den Kollegen im Öffentlichen Dienst, insbesondere den Gewerkschaften, gewachsen. Über ABM wird heute nahezu in allen Ämtern diskutiert, die Nachfrage nach diesem Heft und weiteren Informationen steigt ständig. Deshalb hat sich die ABM-Initiative entschlossen, dieses Heft neu aufzulegen und darüber hinaus 1978 eine Zeitung herauszugeben, die ebenfalls dem Zusammenschluß gegen diesen modernen Arbeitsdienst des Senats dienlich sein soll.

Berlin, d. 8.12.1977

TARIFVERTRAG

vom 22. Juni 1977 für die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigten Angestellten des Landes Berlin

§ 1

Geltungsbereich

„Dieser Tarifvertrag gilt für alle Angestellten, die im Gebiet des Landes Berlin mit Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt werden und mit denen im Rahmen des ABM-Programms ein Arbeitsvertrag für längstens 9 Monate geschlossen wird.“

§ 2

Abschluß des Arbeitsvertrages

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Angestellten ist eine Ausfertigung zu zuhändigen.
- (2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 3

Vergütung

(1) „Zur Vergütungsberechnung werden 5 Vergütungsgruppen nach folgenden Tätigkeitsmerkmalen gebildet. Die Eingruppierung richtet sich nach der überwiegend auszuübenden Tätigkeit; es müssen zeitlich überwiegend Tätigkeiten zu verrichten sein, welche die in Betracht kommenden Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals erfüllen.“

Vergütungsgruppe I

Angestellte, die Büroarbeiten oder sonstige angestelltenversicherungspflichtige Tätigkeiten zu erledigen haben, die nach Schema, nach kurzer Anleitung oder unter ständiger Aufsicht zu bearbeiten sind.

Vergütungsgruppe II

Angestellte mit Tätigkeiten, für welche die Beherrschung der vier Grundrechenarten und der deutschen Sprache erforderlich ist, insbesondere Karteiarbeiten entsprechenden Schwierigkeitsgrades.

Vergütungsgruppe III

Angestellte mit Tätigkeiten, die Kenntnisse auf kaufmännischen, verwaltungsmäßigen oder technischen Gebieten erfordern, welche durch eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung vermittelt werden, oder die gleichwertige Kenntnisse erfordern.

Vergütungsgruppe IV

Angestellte mit Tätigkeiten nach Gruppe III, die besondere Anforderungen an das Überlegungsvermögen hinsichtlich des einzuschlagenden Weges für die Lösung der Aufgabe und des zu findenden Ergebnisses stellen.

Vergütungsgruppe V

Angestellte mit selbständigen Tätigkeiten, die Kenntnisse für kaufmännischen, verwaltungsmäßigen, technischen oder sozialen Gebieten erfordern, welche durch eine einschlägige abgeschlossene Hochschulausbildung vermittelt werden, oder die gleichwertige Kenntnisse erfordern.

(2) In jeder Vergütungsgruppe werden 3 Lebensaltersstufen gebildet, und zwar

Lebensaltersstufe 1: Angestellte nach Vollendung des 20. Lebensjahres bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres

Lebensaltersstufe 2: Angestellte nach Vollendung des 30. Lebensjahres bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres

Lebensaltersstufe 3: Angestellte nach Vollendung des 45. Lebensjahres.

Ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstag der Angestellte geboren ist, wird als Tag nach Vollendung des Lebensjahres der Beginn des Monats angenommen, in den der entsprechende Geburtstag fällt.“

(3) Die Monatsvergütungen werden in der Weise errechnet, daß für jeden Kalendertag 1/30 der Vergütung gezahlt wird, gleich, ob ein Monat mehr oder weniger als 30 Tage hat.

(4) Neben der Vergütung wird den überwiegend im Außendienst tätigen Angestellten eine monatliche Außendienstzulage gezahlt. Die Außendienstzulage wird vom Beginn des Monats an gewährt, in dem der Angestellte überwiegend Außendienst geleistet hat. Sie fällt mit dem Ablauf des Monats fort, in dem die Außendiensttätigkeit endet.

(5) Über die Höhe der Monatsvergütungen und die Höhe der Außendienstzulage wird ein besonderer Tarifvertrag (Vergütungstarifvertrag) geschlossen.

§ 4

Bezüge in besonderen Fällen

(1) Bei unverschuldeter, durch Krankheit oder Unfall verursachter Arbeitsunfähigkeit wird die Vergütung nach § 3 Abs. 1 für die Dauer von 6 Wochen weitergezahlt.

(2) Bei Arbeitsunfällen wird über 6 Wochen hinaus ein Zuschuß bis zur Gesamtdauer von 13 Wochen gezahlt. Der Zuschuß wird so berechnet, daß er zusammen mit dem Krankengeld 90 v. H. der Nettovergütung nach § 3 Abs. 1 beträgt.

(3) Im Todesfall wird eine halbe Monatsvergütung an den hinterbliebenen Ehegatten bzw. Lebensgefährten oder die Kinder, soweit diese Personen mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt gelebt haben und von ihm überwiegend unterhalten wurden, gezahlt.

„§ 5

Arbeitszeit, Mehrarbeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich; sie wird grundsätzlich auf die Werktage der Woche verteilt. Hierbei soll die 5-Tage-Woche eingehalten werden. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlich anerkannten Feiertag, der auf einen Arbeitstag fällt, um die ausgefallenen Stunden.

(2) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 3), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Überstunden sind ausnahmslos durch Freizeit abzugelten."

§ 5 a

Arbeitsstelle

(1) „Die Arbeitsstelle wird von dem für die Betreuung von Angestellten im ABM-Programm zuständigen Senator bestimmt.“

(2) Der Angestellte kann, ohne daß es seiner Zustimmung bedarf, zur Arbeitsleistung bei Verwaltungen und Betrieben von anderen Gebietskörperschaften oder sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts im Gebiet des Landes Berlin eingesetzt werden. In diesem Falle unterliegt er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers, bei dem er zur Arbeitsleistung eingesetzt ist.

§ 6

Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt für jedes Urlaubsjahr 27 Werktage. Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Urlaubsjahres, wird für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs gewährt. Bruchteile von Urlaubstagen werden auf volle Tage, jedoch nur einmal im Urlaubsjahr aufgerundet.

(2) Der Urlaubsanspruch für jeden abzugeltenden Urlaubstag wird nur dann mit 1/26 der Monatsvergütung (s. § 3) abgegolten, wenn der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung nicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses genommen werden kann; eine Abgeltung entfällt jedoch, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis unberechtigterweise fristlos aufgelöst hat.

§ 7

Arbeitsbefreiung

Der Angestellte wird unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden besonderen Anlässen von der Arbeit befreit:

- a) beim Wohnungswechsel des Angestellten mit eigenem Hausstand in Ausnahmefällen 1 Tag
- b) bei Eheschließung des Angestellten 2 Tage
- c) bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
- d) bei schwerer Erkrankung und Todesfall in der Familie (Ehegatte, Kinder, Eltern) bis zu 2 Tagen.

§ 8

Beendigung der Arbeitsverhältnisse

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist. Es kann mit 14-tägiger Frist zum Schluß einer Kalenderwoche gekündigt werden und erlischt ohne besondere Kündigung mit dem Tage der Beendigung des Notstandsprogramms.

§ 9

Betriebsvertretung

Der Vertretung der unter diesen Tarifvertrag fallenden Angestellten wird durch besonderen Tarifvertrag geregelt.

§ 10

Verfall von Ansprüchen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht spätestens innerhalb von 3 Monaten nach dem Ausscheiden dem Land Berlin gegenüber schriftlich erhoben werden.

§ 11

Geltungsdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1977 in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Schluß eines Kalenderjahres gekündigt werden.

(2) „Abweichend von Absatz 1 kann § 6 – Urlaub – mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats gekündigt werden.“

Unter Berücksichtigung der Änderung zum Vergütungstarifvertrag Nr. 12 zum Tarifvertrag vom 19. Oktober 1954 für die im Notstandsprogramm beschäftigten Angestellten – Tarifregister-Nr. 3823/XXX/42 –, zuletzt geändert durch den 17. Änderungstarifvertrag vom 22. Juni 1977

§ 1

„(1) Die monatlichen Vergütungen der in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigten Angestellten werden wie folgt festgesetzt:

Vergütungsgruppe

Lebensaltersstufe

	1 DM	2 DM	3 DM
I	1.345,-	1.425,-	1.510,-
II	1.395,-	1.485,-	1.570,-
III	1.445,-	1.535,-	1.625,-
IV	1.510,-	1.605,-	1.700,-
V	2.135,-	2.265,-	2.400,-

(2) Jugendliche Angestellte erhalten bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres 70 % der Vergütung der Lebensaltersstufe 3 der entsprechenden Vergütungsgruppe.“

(3) Die Höhe der Außendienstentschädigung beträgt monatlich 50,- DM.

§ 2

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1977 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Schluß eines Kalendermonats, erstmals zum 28. Februar 1978, schriftlich gekündigt werden. Der Vergütungsvertrag Nummer 11 vom 11. Mai 1976 tritt rückwirkend mit Ablauf des 31. Januar 1977 außer Kraft.

Unter Berücksichtigung des dritten Tarifvertrages zur Änderung des Tarifvertrages über eine Zuwendung an die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM-Programm) beschäftigten Angestellten

Zwischen

dem Verband von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes in Berlin sowie von Unternehmen, auf deren Leitung das Land Berlin einen entscheidenden Einfluß hat (VAdöD Berlin),

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Landesverband Berlin –

sowie

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)
– Bezirksverwaltung Berlin –

wird für die Angestellten, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM-Programm) beschäftigt sind, folgendes vereinbart:

§ 1

Anspruchsvoraussetzungen

Der im ABM-Programm beschäftigte Angestellte erhält als Arbeitsentgelt neben der monatlichen Vergütung eine Zuwendung, wenn er:

1. am 1. Dezember als Angestellter im ABM-Programm beschäftigt ist,
2. seit dem 1. Oktober ununterbrochen als Angestellter im ABM-Programm tätig ist und
3. nicht in der Zeit bis einschließlich 31. Dezember auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden ausscheidet.

Als Ausscheiden auf eigenen Wunsch gilt nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Kündigung des Angestellten oder durch einen Auflösungsvertrag, wenn im unmittelbaren Anschluß daran ein anderes Arbeitsverhältnis begründet wird.

§ 2

Höhe der Zuwendung

„(1) Die Zuwendung beträgt für die Angestellten im ABM-Programm,

- a) die am Fälligkeitstag in nachstehenden Vergütungsgruppen eingruppiert und folgenden Lebensaltersstufen zugeordnet sind:

Vergütungsgruppe

Lebensaltersstufe

	Lebensaltersstufe		
	1 und jugendliche Angestellte	2	3
	DM	DM	DM
I	612,-	648,-	693,-
II	639,-	675,-	711,-
III	657,-	684,-	729,-
IV	702,-	720,-	756,-
V	810,-	855,-	909,-

b) vom 1. Januar 1979 an 80 % und vom 1. Januar 1981 an 100 % von 9/12 der dem Angestellten aufgrund des am Fälligkeitstag geltenden Vergütungstarifvertrages zustehenden Monatsvergütung, abgerundet auf einen durch 9 teilbaren vollen DM-Betrag."

„(2) Die Angestellten, die am 30. September 1977 im ABM-Programm beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 1977 fortbesteht, erhalten mindestens entsprechend der Vergütungsgruppe, in der sie vor dem 1. Oktober 1977 eingruppiert waren, bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Zuwendung in folgender Höhe:

bei Eingruppierung in Gruppe	DM
a	648,-
b	675,-
c	693,-
d	738,-
e	819,-
f	858,- "

Der Monatsbetrag, um den sich die Zuwendung nach Absatz 3 vermindert, beträgt in Gruppe f 95,- DM.

- (3) Hat der Angestellte während seiner Tätigkeit im ABM-Programm für weniger als neun Kalendermonate Vergütung erhalten, vermindert sich die Zuwendung um ein Neuntel für jeden Kalendermonat, für den der Angestellte nicht jeweils für 14 Kalendertage im Kalendermonat Vergütung einschließlich Kranken- und Urlaubsvergütung erhalten hat.
- (4) Die Zuwendung wird für den Monat Dezember bei der Zahlung am 1. Dezember nicht gekürzt, wenn wahrscheinlich ist, daß der Angestellte im Monat Dezember die Voraussetzung des Absatzes 2 für eine Zuwendungsminderung nicht erfüllen wird.

§ 3

Zuwendung für Angestellte in Sonderfällen

- (1) Der Angestellte, der die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Nummern 1 und 2 dieses Tarifvertrages nicht erfüllt, erhält gleichfalls eine Zuwendung nach Maßgabe des § 2.
- (2) Steht dem Angestellten am 1. Dezember nicht die volle Zuwendung zu, so werden ihm für jeden Kalendermonat, für den ihm bis zum Ausscheiden aus dem ABM-Programm die Zuwendung bei Einstellung nach dem 31. Dezember gemäß Absatz 1 zu zahlen wäre, ein Neuntel der Zuwendung gezahlt.

§ 4

Zahlung der Zuwendung (Fälligkeit)

- (1) Die Zuwendung soll spätestens am 1. Dezember gezahlt werden.
- (2) Die Zuwendung ist dem Angestellten, soweit er die Voraussetzungen des § 1 Nummern 1 und 2 nicht erfüllt, bei seinem Ausscheiden aus dem ABM-Programm zu zahlen. Die Zuwendung ist jedoch dann nicht zu zahlen, wenn der Angestellte auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden ausgeschieden ist; § 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 5

Rückzahlung

Hat der Angestellte eine Zuwendung erhalten und findet § 1 Satz 1 Nr. 3 oder § 4 Abs. 2 Satz 2 Anwendung, so hat der Angestellte die überzahlte Zuwendung zurückzuzahlen.

§ 6

Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1977 in Kraft.
- (2) „Er kann zum 30. Juni eines jeden Jahres, frühestens zum 30. Juni 1978, schriftlich gekündigt werden.“

TARIFVERTRAG

über die

betriebsverfassungsrechtliche Regelung der Vertretung der Angestellten im Notstandsprogramm

zwischen

dem Hauptwirtschaftler für das Notstandsprogramm

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) – Landesverband Berlin –

und

der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) – Bezirksleitung Berlin.

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag erstreckt sich auf die Interessenvertretung aller Angestellten im Notstandsprogramm.

§ 2

Begriffsbestimmung der Angestellten im NP

Angestellte im Sinne dieses Tarifvertrages sind alle Beschäftigten, die im Beschäftigungsverhältnis im Hauptwirtschaftler für das Notstandsprogramm stehen.

§ 3

Interessenvertretung

Die Interessenvertretungen der Angestellten im Notstandsprogramm sind:

1. Der örtliche Vertrauensrat (VR) in der jeweiligen Dienststelle,
2. der Gesamtvertrauensrat (GVR).

§ 4

Örtlicher Vertrauensrat

Für die Wahl der Mitglieder des örtlichen Vertrauensrates ist ein Wahlausschuß zu bilden.

1. Zur Durchführung der Wahl findet eine Betriebsversammlung statt, in welcher von den Angestellten im NP ein aus drei Personen bestehender Wahlausschuß gewählt wird, falls er nicht von dem seine Amtszeit beendenden Vertrauensrat bestellt wird.

2. Jeder in den Wahlvorstand zu wählende Angestellte muß von den an der Betriebsversammlung teilnehmenden Angestellten mit der Mehrheit der Stimmen gewählt werden. Gewählt, und zwar sowohl als Mitglied des Wahlausschusses als auch als dessen Vorsitzender ist jeweils der Angestellte, der die meisten Stimmen auf sich vereint.
3. Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten. Die Wahlordnung wird von der Betriebsversammlung beschlossen. Der Wahlvorstand hat die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl zu überwachen.
4. Die Wahl kann mit einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, bei der tariflichen Schlichtungsstelle (§ 14) angefochten werden, wenn
 - a) gegen wesentliche Vorschriften der Wahlordnung verstoßen wurde und
 - b) das Wahlverfahren nicht berichtigt wurde und
 - c) durch den Verstoß das Wahlergebnis geändert oder beeinflußt wurde.

§ 5

Aufschlüsselung der zu wählenden örtlichen Vertrauensräte

1. Der örtliche Vertrauensrat besteht in den Dienststellen mit in der Regel

5 — 50 wahlberechtigten Angestellten	aus 1 Mitglied
51 — 200 " " "	3 Mitgliedern
201 und mehr " " "	5 Mitgliedern.
2. Übersteigt die Zahl der Angestellten im NP nach der Wahl die Anzahl, die bei der Berechnung der Mitglieder der örtlichen Vertrauensräte zugrundegelegt wurde, so findet ein Nachrücken aus der Zahl der Gewählten statt.
3. Sofern der örtliche Vertrauensrat mehrere Mitglieder umfaßt, wählen diese aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden.

§ 6

Beendigung der Mitgliedschaft in dem örtlichen Vertrauensrat

Die Mitgliedschaft in dem örtlichen Vertrauensrat erlischt

1. mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses des Mitgliedes im Notstandsprogramm,
2. bei vorzeitiger Arbeitsniederlegung,
3. wenn mit einfacher Stimmenmehrheit die Angestellten im NP einer Dienststelle die Abberufung verlangen,
4. wenn die tarifliche Schlichtungsstelle auf Antrag des Arbeitgebers oder einer der vertragsschließenden Gewerkschaften den Ausschluß eines Mitgliedes oder die Auflösung des örtlichen Vertrauensrates wegen grober Vernachlässigung seiner Befugnisse oder grober Verletzung seiner Pflichten beschließt. Der Ausschluß eines einzelnen Mitgliedes kann unter der gleichen Voraussetzung auch von dem örtlichen Vertrauensrat bei dem Gesamtvertrauensrat beantragt werden.

§ 7

Pflichten und Rechte des örtlichen Vertrauensrates

1. Im Rahmen der geltenden Tarifverträge arbeiten die Mitglieder des örtlichen Vertrauensrates mit dem Hauptwirtschaftler als Arbeitgeber vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den vertragsschließenden Gewerkschaften und dem Gesamtvertrauensrat zum Wohl des Notstandsprogramms und seiner Angestellten unter Berücksichtigung des Gemeinwohles zusammen.
2. Die Mitglieder des örtlichen Vertrauensrates dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert oder benachteiligt werden.
3. Den ehrenamtlich bei den vertragsschließenden Gewerkschaften tätigen Mitgliedern der Vertrauensräte ist zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Dienstfreizeit zu gewähren, soweit es die dienstlichen Aufgaben gestatten.
4. Die Mitglieder des örtlichen Vertrauensrates üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie erhalten die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderliche Freizeit.

§ 8

Aufgaben des örtlichen Vertrauensrates

Die Aufgaben des örtlichen Vertrauensrates bestehen

1. in der Kontrolle der Einhaltung der abgeschlossenen Tarifverträge,
2. in der Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechtes bei vorzeitigen Entlassungen, bei Versetzungen

gen mit wirtschaftlicher Verschlechterung, der Mitwirkung bei Umgruppierungen, in sozialen An-
gelegenheiten sowie einem Einspruchsrecht bei Einstellungen,

3. in der Durchführung von Betriebsversammlungen der Angestellten im NP. Der örtliche Vertrauensrat ist berechtigt und verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers oder einer der vertragschließenden Gewerkschaften oder des Gesamtvertrauensrates oder von mindestens der Hälfte der Wahlberechtigten eine Betriebsversammlung einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vertreter der vertragschließenden Gewerkschaften können an den Betriebsversammlungen beratend teilnehmen. Der örtliche Vertrauensrat muß den Gesamtvertrauensrat unter Angabe des Beratungsgegenstandes von dem Stattfinden der Betriebsversammlung rechtzeitig in Kenntnis setzen, damit dieser beratend teilnehmen kann.
Der Arbeitgeber oder dessen Beauftragte sind berechtigt, an den Betriebsversammlungen, die auf seine Veranlassung einberufen worden sind, teilzunehmen und dort zu sprechen.
4. Alle Versammlungen sind den Dienststellenleitern vorher zur Kenntnis zu geben.

§ 9

Gesamtvertrauensrat

1. Die Mitglieder der örtlichen Vertrauensräte wählen einen aus zwei Mitgliedern bestehenden Gesamtvertrauensrat.
Eine Wiederwahl zum Mitglied des Gesamtvertrauensrates ist zulässig.
3. Als gewählt gilt, wer die Mehrheit der abgegebenen Stimmen auf sich vereint.
4. Der Gesamtvertrauensrat gibt sich seine Geschäftsordnung selbst.

§ 10

Aufgaben des Gesamtvertrauensrates

1. Die Mitglieder des Gesamtvertrauensrates sind nur zuständig für die Behandlung solcher Angelegenheiten, die durch die örtlichen Vertrauensräte innerhalb der Dienststellen nicht geregelt werden können.
2. Ihre Mitwirkung und Aufgaben bestehen darin, Wünsche und Forderungen der örtlichen Vertrauensräte und der Angestellten in sozialer, wirtschaftlicher und personeller Hinsicht an den Hauptwirtschaftler und die vertragschließenden Gewerkschaften heranzutragen und die Verhandlungen mit diesen Stellen zu führen.
Sie arbeiten vertrauensvoll mit dem Hauptwirtschaftler und den vertragschließenden Gewerkschaften und den Vertrauensräten zusammen (§ 7, 1).
3. Die Mitglieder des Gesamtvertrauensrates sind berechtigt, Tarif- oder Arbeitsausschüsse aus den Kreisen der gewählten Vertrauensräte zu bilden und diese mit Aufgaben zu betrauen, die im Rahmen der abgeschlossenen Tarifverträge liegen.
4. Die Mitglieder des Gesamtvertrauensrates sind berechtigt und verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers oder einer der vertragschließenden Gewerkschaften oder von mindestens der Hälfte der örtlichen Vertrauensräte eine Versammlung sämtlicher Vertrauensräte einzuberufen und den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen.
5. Die Mitglieder des Gesamtvertrauensrates sind berechtigt, bei Streitfällen, in denen keine Einigung mit dem Hauptwirtschaftler erzielt werden konnte, die tarifliche Schlichtungsstelle (gemäß § 14) anzurufen.

§ 11

Beendigung der Mitgliedschaft im Gesamtvertrauensrat

Die Mitgliedschaft im Gesamtvertrauensrat erlischt:

1. Nach Ablauf von 39 Wochen seit der Wahl,
2. bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aus einem in der Person des Mitgliedes liegenden wichtigen Grunde,
3. bei vorzeitiger Amtsniederlegung,
4. wenn mehr als zwei Drittel aller Mitglieder der örtlichen Vertrauensräte die Abberufung beschließt,
5. bei Beendigung des Notstandsprogramms.

§ 12

Freistellung der Mitglieder des Gesamtvertrauensrates

1. Die Tätigkeit als Mitglied des Gesamtvertrauensrates ist ehrenamtlich.

§ 13

Büro des Gesamtvertrauensrates

1. Dem Gesamtvertrauensrat wird ein mit der notwendigen Büroeinrichtung versehener Dienstraum und eine Schreibkraft zur Verfügung gestellt.
2. Zur Beförderung der dienstlichen Schreiben können die entsprechenden Einrichtungen in Anspruch genommen werden.

§ 14

Tarifliche Schlichtungsstelle

1. Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Gesamtvertrauensrat und Hauptwirtschaftlicher oder zwischen den vertragschließenden Parteien wird eine tarifliche Schlichtungsstelle gebildet.
2. Die tarifliche Schlichtungsstelle besteht aus einem unparteiischen Vorsitzenden und vier Beisitzern.
3. Den Vorsitz führt der Unparteiische. Über die Person des Unparteiischen haben sich die Parteien zu verständigen. Kommt eine Einigung über die Person des Unparteiischen nicht zustande, so benennt diesen der Präsident des Landesarbeitsgerichtes Berlin.
4. Die Beisitzer werden je zur Hälfte von den vertragschließenden Parteien bestellt.
5. Tagungsort und -termin werden durch den Vorsitzenden bestimmt.
6. Die Kosten der tariflichen Schlichtungsstelle trägt der Hauptwirtschaftlicher für das Notstandsprogramm.
7. Falls eine Einigung zwischen den vertragschließenden Parteien nicht zustande kommt, können die Arbeitsgerichte angerufen werden.

§ 15

Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1954 in Kraft und ist unkündbar bis zum 30. September 1954. Seine Gültigkeit wird jeweils um sechs Monate verlängert, wenn er nicht von einer der Vertragsparteien vier Wochen vor Ablauf gekündigt wird.
2. Die am 5. Mai 1952 abgeschlossene Vereinbarung über die Betriebsvertretung der Angestellten im NP wird im gegenseitigen Einvernehmen zum gleichen Termin außer Kraft gesetzt.

Berlin-Schöneberg, den 29. März 1954

Der Hauptwirtschaftlicher für das Notstandsprogramm
gez. Unterschrift

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
— Landesverband Berlin —

gez. Unterschrift

gez. Unterschrift

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport
und Verkehr /ÖTV — Bezirksleitung Berlin —

gez. Unterschrift

gez. Unterschrift

+ +) In der Fassung der 2. Änderungsvereinbarung vom 29. April 1958.

TARIFVERTRAG

über die Arbeitsbedingungen für die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beim Land Berlin beschäftigten Arbeiter (TV ABM-Arbeiter)

vom 4. Dezember 1975
(Stand August 1977)

Zwischen

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung öffentlicher Verwaltungen, Betriebe und gemeinschaftlicher Unternehmungen in Berlin (AV Berlin)

und

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft — Landesbezirk Berlin —

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt für die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beim Land Berlin auf gärtnerischen und sonstigen Baustellen beschäftigten Arbeiter (ABM-Arbeiter) einschließlich der Anlageleiter, Kolonnenführer und Vorarbeiter, die nach der Art ihrer Tätigkeit der Rentenversicherung der Arbeiter zugehören und Mitglieder der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft sind.

Protokollerklärung zu § 1:

Sonstige Baustellen sind auch die Baustellen im Bereich der Berliner Forsten.

Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen für die im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz beim Land Berlin beschäftigten Arbeiter (TV ABM-Arbeiter) vom 4. Dezember 1975 i.d.F. vom 28. Juni 1976 wird wie folgt geändert und ergänzt:

§ 2

Einstellungen

- (1) Einstellungen werden vom Senator für Arbeit und Soziales vorgenommen.
- (2) Die ABM-Arbeiter gelten für die jeweils vereinbarte Beschäftigungsdauer als vorübergehend Beschäftigte.
- (3) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind.

„§ 3

Lohn, Zuwendung

Der Lohn für ABM-Arbeiter, die auf Grund der Senatsbeschlüsse 1260/76 und 1531/77 bzw. entsprechender an ihre Stelle tretender Regelungen beschäftigt werden, beträgt nach Vollendung des 20. Lebensjahres je Arbeitsstunde:

- | | |
|--|----------|
| a) beim Einsatz im Bereich der Berliner Forsten | 8,73 DM |
| b) beim Einsatz im Bereich der öffentlichen Garten- und Sportanlagen | 7,68 DM. |
- Sofern diese ABM-Arbeiter zu Vorarbeitern bestellt und zur Mitarbeit verpflichtet worden sind, beträgt ihr Lohn je Arbeitsstunde 8,73 DM.
Dazu erhalten sie für jede Arbeitsstunde eine Vorarbeiterzulage von —,86 DM (10 % von 8,62 DM).

(2) Der Lohn für nicht unter Absatz 1 fallende ABM-Arbeiter auf den gärtnerischen und sonstigen Baustellen beträgt je Arbeitsstunde:

- | | |
|-----------------------|----------|
| a) für Anlageleiter | 9,77 DM |
| b) für Kolonnenführer | 9,29 DM |
| c) für Vorarbeiter | 7,82 DM |
| d) für ABM-Arbeiter | 5,55 DM. |

(3) Jugendliche ABM-Arbeiter im Sinne der Senatsbeschlüsse Nr. 842/76 und 1531/77 bzw. entsprechender an ihre Stelle tretender Regelungen, die im Bereich der Gartenbauämter eingesetzt werden und das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten

- | | |
|---|----|
| a) vor Vollendung des 16. Lebensjahres | 65 |
| b) nach Vollendung des 16. Lebensjahres | 85 |
| c) nach Vollendung des 18. Lebensjahres | 95 |
- des Lohnes nach Absatz 1 Buchst. b.

(4) Die von Absatz 1 und von Absatz 2 Buchst. d) erfaßten ABM-Arbeiter erhalten für jeden Monat in dem ihnen für mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit Lohn oder Krankenbezüge zuzustehen, neben ihrem monatlichen Lohn eine anteilige Zuwendung, die

- | | |
|---|---------|
| a) für ABM-Arbeiter gemäß Absatz 1 und | 45,— DM |
| b) für ABM-Arbeiter gemäß Absatz 2 Buchst. d) | 30,— DM |
- beträgt.

Jugendliche ABM-Arbeiter gemäß Absatz 3 erhalten den ihrer Lohnhöhe entsprechenden Anteil der Zuwendung nach Buchstabe a)."

§ 4

Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich.
Die tägliche Arbeitszeit richtet sich nach der für die Einsatzdienststelle maßgebenden Arbeitszeit.
(2) Am Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag wird ab 12.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Lohnes ohne Änderung der Arbeitszeit der vorhergehenden oder der folgenden Woche gewährt.

§ 5

Erholungsurlaub

- (1) Der Erholungsurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen mit der Maßgabe, daß
a) an die Stelle von Werktagen Arbeitstage treten und
b) für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des nach Buchst. a) zustehenden Jahresurlaubs zu gewähren ist.

„(2) Der dem ABM-Arbeiter für eine Förderungszeit zustehende anteilige Erholungsurlaub ist während der Förderungszeit zu gewähren und zu nehmen.

Sofern sich spätestens zu Beginn des letzten Monats der Förderungszeit die Möglichkeit der Verlängerung der Beschäftigung ergibt, ist der ABM-Arbeiter hiervon zu unterrichten. Auf seinen Antrag ist in diesem Falle der während der ersten Förderungszeit erworbene Urlaubsanspruch auf die folgende Förderungszeit zu übertragen.

(3) Abweichend von Absatz 1 beträgt der Jahresurlaub für ABM-Arbeiter, die mindestens ein Jahr ununterbrochen im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungs-gesetz beschäftigt worden sind,

- | | |
|--|----------------|
| a) im 2. und 3. Jahr der ununterbrochenen Beschäftigung | 19 Arbeitstage |
| b) im 4. Jahr und in den folgenden Jahren der ununterbrochenen Beschäftigung | 22 Arbeitstage |

Protokollerklärung zu § 5 Absatz 3:

Eine ununterbrochene Beschäftigung im Sinne des Absatzes 3 liegt auch dann vor, wenn zwischen zwei Förderungszeiten eine Unterbrechung von weniger als vierzehn Tagen liegt."

§ 6

Arbeitsversäumnis und Lohnfortzahlung in besonderen Fällen

- (1) Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten sind unbeschadet der nach Absatz 8 jeweils maßgebenden Vorschriften grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
(2) Der Arbeiter darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, so ist der Antrag auf Genehmigung zum Fernbleiben unverzüglich nachzuholen.
(3) Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist dem Leiter des jeweiligen Bereichs unverzüglich anzuzugeben. Der Arbeiter hat vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit dem

Leiter des jeweiligen Bereichs eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer zuzuleiten.

- (4) Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- (5) Verzichtet der Arbeitgeber wegen ungünstiger Witterung auf die Arbeitsleistung des Arbeiters, ist der Lohn fortzuzahlen. Der Arbeiter ist jedoch verpflichtet, vom Beginn der Arbeitszeit an in Arbeitsbereitschaft zu verbleiben.
- (6) Ist zur Erreichung der Arbeitsstelle täglich mehr als je eine Stunde für den Hin- und Rückweg aufzuwenden, dann ist die darüber hinausgehende Wegezeit durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit auszugleichen. Der Ausgleich darf im Höchstfall eine Stunde täglich betragen.
- (7) Muß ein Arbeiter für den Weg von seiner Wohnung zur Arbeitsstelle mehr als die Kosten für eine Umsteigefahrt mit der BVG aufwenden, so ist ihm der darüber hinausgehende Betrag bis zu 0,60 DM täglich zu erstatten.
- (8) Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen ist dem Arbeiter unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang zu gewähren, wie sie den in seinem Einsatzbereich auf unbestimmte Zeit tätigen Arbeitern des Landes Berlin nach den maßgebenden tariflichen Vorschriften zusteht.

„§ 7

Erschwerniszuschläge

- (1) Arbeiter, die von § 3 Abs. 2 erfaßt werden und unter besonderen Erschwernissen Arbeiten durchzuführen haben, erhalten für die Dauer dieser Arbeiten einen Erschwerniszuschlag. Er beträgt für Kultivierungs- und Erdarbeiten, bei denen der Arbeiter ganz oder teilweise im Schlamm oder im Wasser stehen muß, 10 v.H. des nach Absatz 2 zustehenden Stundenlohnes. Durch die Verpflichtung des Arbeitgebers, Schutzkleidung (Gummistiefel) zu stellen, wird dieser Anspruch nicht berührt.
- Sonstige – über den Rahmen der auszuübenden Tätigkeit hinausgehende – Erschwernisse können auf Antrag des Arbeiters vom Arbeitgeber als zuschlagspflichtig anerkannt werden.
- (2) Für die Berechnung von Erschwerniszuschlägen nach Absatz 1 sind abweichend von den Löhnen nach § 3 Abs. 2 folgende Stundenlöhne zugrunde zu legen:
- | | |
|------------------------|----------|
| a) bei Anlageleitern | 9,72 DM |
| b) bei Kolonnenführern | 9,21 DM |
| c) bei Vorarbeitern | 7,68 DM |
| d) bei ABM-Arbeitern | 5,29 DM. |
- (3) Für die von § 3 Abs. 1 erfaßten Arbeiter gilt an Stelle der Absätze 1 und 2 folgendes:
- Die von § 3 Abs. 1 Buchst. a erfaßten Arbeiter einschl. der in diesem Bereich tätigen Vorarbeiter erhalten neben dem zustehenden Stundenlohn folgende Erschwerniszuschläge:
 - für Hangbefestigungsarbeiten mit Baumstämmen ab 30 cm Durchmesser am stärkeren Ende an Hängen mit mehr als 50 %iger Neigung 10 v.H.
 - für Arbeiten, die in unmittelbarer Nähe des Buschhackers (d.h. in einem Umkreis von 20 m – gerechnet vom Standort der Maschine) ausgeführt werden müssen 10 v.H.
 - Im übrigen erhalten die von § 3 Abs. 1 erfaßten Arbeiter neben dem zustehenden Stundenlohn die Erschwerniszuschläge, die den in ihrem Einsatzbereich auf unbestimmte Zeit tätigen Arbeitern des Landes Berlin nach den jeweiligen tarifvertraglichen Vorschriften gewährt werden. Liegen bei einer Arbeit die Voraussetzungen für mehrere Erschwerniszuschläge vor, so ist nur ein Zuschlag zu zahlen, und zwar bei unterschiedlicher Zuschlagshöhe der höchste.
 - Bei der Berechnung der Erschwerniszuschläge nach Nr. 1 und bei der Berechnung der in Vorhundertätzen ausgewiesenen Erschwerniszuschläge gemäß Nr. 2 ist an Stelle des Stundenlohnes nach § 3 Abs. 1 Buchst. a ein Stundenlohn von 8,62 DM als Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen. Die Höhe der Erschwerniszuschläge, die den von § 3 Abs. 1 Buchst. b betroffenen Arbeitern einschl. der in diesem Bereich tätigen Vorarbeiter gemäß Nr. 2 zustehen, richtet sich nach der am Tage des Inkrafttretens des § 3 gültigen Anlage zum Berliner Bezirkstarifvertrag Nr. 3 zum BMT-G.
 - In § 11 Abs. 2 und 3 ist die Jahreszahl ‚1976‘ jeweils durch die Jahreszahl ‚1978‘ zu ersetzen.‘

§ 8

Kündigungsfristen

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne daß es einer Kündigung bedarf, spätestens bei Ablauf der vom Arbeitsamt vorgesehenen Förderungszeit, bei Vermittlung durch das Arbeitsamt in einen anderen

Arbeitsplatz und bei Nichtbeachtung der Bemühungen des Arbeitsamtes, den Arbeiter außerhalb des ABM-Programms zu vermitteln.

Für Anlageleiter, Kolonnenführer und Vorarbeiter endet das Arbeitsverhältnis spätestens mit der Einstellung des manuellen ABM-Programms; die Einstellung des manuellen ABM-Programms ist diesen Arbeitern spätestens zwei Wochen vorher anzuzeigen.

(2) Die Kündigungsfrist beträgt drei Arbeitstage zum Ende der Arbeitsschicht; innerhalb der ersten zwölf Arbeitstage des Arbeitsverhältnisses kann es mit einer Frist von einem Tag zum Ende der Arbeitsschicht gekündigt werden.

Endet im Falle der Kündigung das Arbeitsverhältnis an einem Arbeitstag, der einem Feiertag vorausgeht, für den bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses auch ohne Arbeitsleistung der Lohn zu zahlen wäre, so ist der Lohn für diesen Feiertag zu zahlen.

§ 9

Sterbegeld

Beim Tode eines ABM-Arbeiters erhalten die Hinterbliebenen, die vom Verstorbenen ganz oder überwiegend unterhalten wurden oder nachweisen, daß sie die Kosten der Beerdigung ganz oder überwiegend getragen haben, ein Sterbegeld.

Als Sterbegeld wird der Lohn des Verstorbenen für zwei Wochen, den er im Rahmen seiner regelmäßigen Arbeitszeit (§ 4) erhalten hätte, gewährt.

Durch die Zahlung des Sterbegeldes an einen oder mehrere Hinterbliebene erlischt der Anspruch der übrigen gegen den Arbeitgeber.

§ 10

Ausschlußfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 11

Inkrafttreten und Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juli 1977 in Kraft. Abweichend hiervon treten § 1 Nr. 2 und der durch § 1 Nr. 1 neu eingefügte Absatz 4 des § 3 (Lohn, Zuwendung) mit Wirkung vom 1. Januar 1978 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit Ausnahme des § 3 mit einer Frist von drei Monaten zum Monatschluß, frühestens zum 31. Dezember 1978, schriftlich gekündigt werden.

(3) § 3 (Lohn) kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsschluß, frühestens zum 30. Juni 1978, schriftlich gekündigt werden.

(4) Der Tarifvertrag über die Gewährung einer Zuwendung an die im ABM-Programm beschäftigten Arbeiter auf gärtnerischen Baustellen vom 6. Dezember 1973 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1977 ohne Nachwirkung außer Kraft.

Für die
Arbeitsrechtliche Vereinigung öffentlicher
Verwaltungen, Betriebe und gemeinwirt-
schaftlicher Unternehmen in Berlin
(AV Berlin)

Für die
Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft
– Landesbezirk Berlin –

TARIFVERTRAG

über die Interessenvertretung der Arbeiter, die auf Grund der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz vom Senator für Arbeit und Soziales beschäftigt werden

vom 9. April 1975

Zwischen

der Arbeitsrechtlichen Vereinigung öffentlicher Verwaltungen, Betriebe und gemeinschaftlicher Unternehmungen in Berlin (AV Berlin)

und

der Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft — Landesbezirk Berlin —

folgendes vereinbart:

§ 1

Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeiter, die auf Grund der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz auf gärtnerischen und forstlichen Baustellen vom Senator für Arbeit und Soziales beschäftigt werden (ABM-Arbeiter).

§ 2

Im Bereich der forstlichen Baustellen gelten als

a) *Einsatzdienststellen*

jede Försterei

b) *als Bereiche*

jedes Forstamt, in denen ABM-Arbeiter beschäftigt werden.

Im Bereich der gärtnerischen Baustellen gilt als Bereich das Gartenbauamt jeder Bezirksverwaltung, in der ABM-Arbeiter beschäftigt werden.

§ 3

Im Bereich der forstlichen Baustellen werden die ABM-Arbeiter durch die Sprecher der Einsatzdienststellen und die Sprecher der Bereiche vertreten.

Im Gartenbau werden die ABM-Arbeiter durch die Sprecher der Bereiche vertreten.

§ 4

Im Bereich der forstlichen Baustellen wählen die ABM-Arbeiter jeder Einsatzdienststelle aus ihrer Mitte einen Sprecher und einen Stellvertreter.

Sprecher — im Verhinderungsfalle sein Stellvertreter — vertritt die ABM-Arbeiter seiner Einsatzdienststelle gegenüber der Einsatzdienststelle.

Die Sprecher aller Einsatzdienststellen eines Bereiches wählen aus ihrer Mitte einen Bereichssprecher und einen Stellvertreter.

Dieser — im Verhinderungsfalle sein Stellvertreter — vertritt die ABM-Arbeiter seines Bereiches gegenüber dem Bereich und dem Senator für Arbeit und Soziales.

§ 5

Im Bereich der gärtnerischen Baustellen wählen die ABM-Arbeiter eines jeden Gartenbauamtes aus ihrer Mitte einen Sprecher und einen Stellvertreter.

Der Sprecher — im Verhinderungsfalle sein Stellvertreter — vertritt die ABM-Arbeiter gegenüber seinem Bereich und dem Senator für Arbeit und Soziales.

§ 6

Wahlberechtigt und wählbar sind alle im § 1 dieses Tarifvertrages genannten ABM-Arbeiter.

§ 7

Zur Durchführung der nach dem §§ 4 und 5 erforderlichen Wahlen sind Wahlvorstände zu bilden. Beauftragte des Arbeitgebers berufen hierzu eine Versammlung der jeweils stimmberechtigten ABM-Arbeiter ein und leiten diese Versammlung bis zur Bildung eines Wahlvorstandes.

Alle Wahlen erfolgen auf Zuruf durch Handaufheben.

Auf Antrag mindestens eines Wahlberechtigten ist geheim abzustimmen.

Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der anwesenden ABM-Arbeiter auf sich vereinigt.

Kommt im ersten Wahlgang diese Mehrheit nicht zustande, genügt im zweiten Wahlgang die einfache Mehrheit. Die Versammlung ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte der Stimmberechtigten anwesend ist.

Zur Wahl eines Bereichssprechers in dem Bereich der forstlichen Baustellen müssen alle Sprecher der Einsatzdienststellen bzw. deren Stellvertreter anwesend sein.

Das Wahlergebnis ist vom Wahlvorstand schriftlich festzuhalten und den Wählern, den Einsatzdienststellen, dem Bereich und dem Arbeitgeber bekanntzugeben.

In den Fällen des § 8 ist innerhalb von zehn Arbeitstagen entsprechend den vorstehenden Vorschriften ein Nachfolger zu wählen.

§ 8

Das Amt eines Sprechers bzw. eines Stellvertreters endet

a) durch Niederlegung,

b) durch Abwahl,

c) mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

(hierunter fallen u.a.: Abberufung durch das Arbeitsamt zur Vermittlung eines Dauerarbeitsplatzes gemäß § 93 AFG, Zeitablauf des Arbeitsvertrages, außerordentliche Kündigung usw.).

d) durch Versetzung zu einer anderen Einsatzdienststelle oder zu einem anderen Bereich.

Für die Abwahl ist eine Mehrheit von drei Viertel der jeweils stimmberechtigten ABM-Arbeiter erforderlich. Die Abwahl erfolgt nach den im § 7 festgelegten Grundsätzen über die Wahl. Eine entsprechende Versammlung ist vom Arbeitgeber auf Antrag von mindestens einem Drittel der jeweils wahlberechtigten ABM-Arbeiter einzuberufen.

§ 9

Die Kündigung eines Sprechers ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB berechtigen.

§ 10

Die Sprecher dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Sie üben ihr Amt ehrenamtlich aus.

Lohneinbußen dürfen dadurch nicht eintreten. Für die Durchführung ihres Amtes sind sie in dem erforderlichen Umfang von der Arbeit freizustellen.

Sofern ein Sprecher seinen Arbeitsplatz zur Durchführung seiner Aufgaben verlassen muß, hat er dieses dem Kolonnenführer bzw. dem Leiter der Einsatzdienststelle bzw. dem Leiter des Bereichs bekanntzugeben und seine Genehmigung einzuholen.

Soweit es erforderlich ist, können von den Bereichssprechern nach Absprache mit dem Bereich und im Einvernehmen mit dem Senator für Arbeit und Soziales Sprechstunden eingerichtet werden. ABM-Arbeiter, die während der Sprechstunde den Sprecher ihres Bereichs oder ihrer Einsatzdienststelle aufsuchen wollen, sind – soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen – von der Arbeit in dem notwendigen Umfang freizustellen.

§ 11

Die Sprecher der Einsatzdienststellen eines Bereichs treten unter Vorsitz des Bereichssprechers, soweit erforderlich, zusammen. Auf Verlangen hat ein Beauftragter des Arbeitgebers an der Zusammenkunft teilzunehmen.

§ 12

Die durch die erforderliche Tätigkeit der Sprecher entstehenden notwendigen Kosten trägt der Senator für Arbeit und Soziales.

Das gleiche gilt für die durch die Wahl des Wahlvorstandes und die Wahl der Sprecher entstehenden notwendigen Kosten.

§ 13

Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Sprechern sind unzulässig. Die Sprecher haben jede parteipolitische Betätigung in den Dienststellen zu unterlassen. Die Sprecher sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der ABM-Arbeiter, die ihrer Bedeutung und ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Stillschweigen zu bewahren.

§ 14

Die Sprecher haben folgende allgemeine Aufgaben:

1. Sie haben darüber zu wachen, daß die für die ABM-Arbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Tarifverträge durchgeführt werden.
2. Maßnahmen, die den ABM-Arbeitern dienen, zu beantragen.
3. Die Belange von schwerbehinderten und anderen besonders schutzbedürftigen ABM-Arbeitern nach besten Kräften zu fördern.

§ 15

Vor jeder Kündigung und bei jedem vom Arbeitgeber angeordneten Wechsel der Einsatzdienststelle oder des Bereichs eines ABM-Arbeiters ist der zuständige Sprecher zu hören. Der zuständige Sprecher in diesem Sinne ist im Bereich der forstlichen Baustellen der Sprecher einer jeden Einsatzdienststelle im Bereich der gärtnerischen Baustellen der Sprecher eines jeden Bereichs.

§ 16

Der Beauftragte des Senators für Arbeit und Soziales hat die gemäß § 7 Satz 2 durchzuführende Versammlung innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einzuberufen.

§ 17

Dieser Tarifvertrag tritt am 15. April 1975 in Kraft. Er kann mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Berlin, den 9. April 1975

Für die Arbeitsrechtliche Vereinigung
öffentlicher Verwaltungen, Betriebe
und gemeinwirtschaftlicher Unterneh-
men in Berlin (AV Berlin)

Für die Gewerkschaft Gartenbau,
Land- und Forstwirtschaft
– Landesbezirk Berlin –