

Beiträge zur Diskussion um einen gesetzlichen Mindestlohn

# Arbeit darf nicht arm machen

## ■ Inhalt

### Seite 7

Einseitig ausgerichtet  
EU-Richtlinienentwurf zu Dienstleistungen  
Charta für Callcenter  
Weltweite Mindestnormen festgelegt

### Seite 8

Verbraucherschutz in Not  
Betriebsräte diskutieren über Arbeitsplätze  
und tarifliche Standards  
Einmaliges Tarifwerk  
Beim Technischen Überwachungsverein Nord

### Seite 9

Beschäftigte sollen das Risiko tragen  
Arbeitgeber der Touristikbranche gehen  
auf Konfrontation

### Seite 10

Türen auf nach Polen und Tschechien  
Wach- und Sicherheitsunternehmen  
im Grenzgebiet

### Seite 11

Lernen mit ver.di macht Spaß  
Interview mit Olaf Dierker, Geschäftsführer  
der Fachschule ver.di in Bremen

## Starkes Interesse an Betriebsräten

Im ersten Halbjahr 2004 wurden in Bremen so viele Betriebsräte gewählt wie im gesamten vergangenen Jahr nicht. Besonders groß war die Nachfrage im ver.di-Fachbereich Besondere Dienstleistungen, in neugegründeten Betrieben der Branchen Wach- und Sicherheitsgewerbe, Callcenter und anderen Dienstleistern. Nach Auskunft der zuständigen Fachsekretärin Karin Peetz fragen mittlerweile Beschäftigte selbst bei ver.di nach, wie sie in ihrem Betrieb einen Betriebsrat wählen können. Nach Informationsgesprächen und Diskussionen mit den Beschäftigten übernimmt es ver.di, die Arbeitgeber über die Einleitung der Betriebsratswahlen zu informieren. Besonders in diesen Branchen ist es notwendig, Beschäftigte, die einen Betriebsrat wählen wollen, vor Kündigung und weiteren Maßnahmen des Arbeitgebers zu schützen.

# Unsoziale Gräben werden tiefer

VER.DI-INITIATIVE FÜR EINE BESSERE REFORMPOLITIK

Mehr als vier Millionen Menschen sind arbeitslos. Mehr als 500 000 Jugendliche finden keinen Einstieg in das Berufsleben. Viele Kindergärten, Schulen und Hochschulen sind in einem miserablen Zustand. Die Wirtschaft kommt nicht in Schwung. Knapp ein Prozent der Haushalte verfügt insgesamt über mehr als 25 Prozent des Geldvermögens. Mehr als 50 Prozent der Haushalte dagegen kaum über mehr als fünf Prozent. Die unsozialen Gräben in der Gesellschaft werden tiefer. ver.di sagt der Bundesregierung und der Opposition: So kann es nicht weitergehen. Wir müssen gegensteuern. ver.di ruft auf zu einer Initiative für eine soziale Reformpolitik und fordert alle auf, diese Initiative zu unterstützen.

Wir brauchen mehr umweltverträgliches Wachstum, mehr Beschäftigung, mehr Chancengleichheit und mehr sozialen Zusammenhalt. Sozialabbau und Abbau von Arbeitnehmerrechten sind der falsche Weg. Sie führen zu mehr sozialer Ungerechtigkeit und verschärfen die wirtschaftlichen Probleme, statt sie zu lösen. Alternativen zur Politik von Rot-Grün, aber auch zu den Kahlschlagkonzepten von Schwarz-Gelb sind machbar und überfällig. Deshalb unterstützt die ver.di-Initiative für eine soziale Reformpolitik.

### Wir fordern:

Ein gerechtes, einfaches und ergiebigeres Steuersystem mit einer Vermögen- und Erbschaftsteuer, das große Vermögen angemessen an der Finanzierung unseres Gemeinwesens insbesondere der Bildungsinvestitionen beteiligt.

■ Eine soziale Bürgerversicherung statt Praxisgebühr und Zuzahlungen: Wer mehr verdient, soll höhere Beiträge zahlen. Der Arbeitgeber beteiligt sich und zahlt die Hälfte.

■ Einkommen, die zum Leben reichen statt Niedriglöhne, verschärfte Zumutbarkeitsregelungen und Leistungskürzungen für Arbeitslose!

■ Auskömmliche Renten in einer solidarischen gesetzlichen Alterssicherung statt Rentenkürzungen.

■ Mehr Investitionen und soziale Chancengleichheit bei Bildung und Ausbildung.

■ Mehr Arbeitsplätze durch öffentliche Investitionsprogramme statt immer weniger Arbeitsplätze wegen längerer Arbeitszeiten. Unterschriftenlisten erhaltet Ihr in den Betriebsstellen. Elektronisch könnt Ihr unter [www.soziale-reformpolitik.de](http://www.soziale-reformpolitik.de) unterschreiben.

# „Goldene Nase“ für anrühliche Firmen

NETZWERK GEGEN BILLIGLOHN IN ERFURT

Das Bürger/innen-Netzwerk „Gegen Billiglohn – für Gleichbehandlung“ in Erfurt, an dem ver.di maßgeblich beteiligt ist, wollte im Juni die „Goldene Nase“ an Unternehmen überreichen, die sich „auszeichnen“ durch miserable Arbeitsbedingungen und ausbeuterische Verhältnisse, die eher im vorletzten Jahrhundert gang und gäbe waren.

Während ein Unternehmen nach Bekanntwerden der ersten Auswahl der Initiative zusagte, die Missstände abzuschaffen, wurde die andere ausgewählte Firma aufgrund krasser und menschenverachtender Behandlung der Beschäftigten zwar bekannt gegeben, aber nicht mit der „Goldenen Nase“ beehrt.

Nähere Informationen unter: <http://gegenbilliglohn.de>

Die Bürger/inneninitiative gegen Billiglohn – für Gleichbehandlung wurde im Oktober 2002 in Erfurt gegründet und hat das Ziel, zu verhindern, dass

■ immer mehr Menschen trotz Arbeit in Armut geraten,

■ Erwerbslose diskriminiert werden,

■ der Rassismus, Antisemitismus und Rechts extremismus wächst

■ und wollen durchzusetzen, dass eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer mindestens 1 500 Euro Monatseinkommen (8,67 Euro Stundenlohn) hat und die soziale Demontage gestoppt wird.

# Arbeit darf nicht arm machen

STELLUNGNAHME ZUR FORDERUNG NACH EINEM GESETZLICHEN MINDESTLOHN

In vielen Zeitungen, Fernsehsendungen und öffentlichen Debatten wird diskutiert, dass das Einführen und Ausweiten des Niedriglohnssektors der deutschen Wirtschaft den erhofften Aufschwung und Entspannung auf dem Arbeitsmarkt bringen sollen. Erfahrungen aus unserem Fachbereich Besondere Dienstleistungen beweisen dagegen, dass der Niedriglohnssektor in keiner Weise dazu beiträgt, die Zahl der Arbeitslosen zu reduzieren. Niedriglöhne führen nicht zu mehr Beschäftigung. In den neuen Bundesländern sinkt trotz eines großen Niedriglohnssektors die Gesamtbeschäftigung. Es gilt, den Niedriglohnbereich zu überwinden, nicht ihn zu etablieren. Bezahlte Arbeit muss für jeden Menschen, ob Frau oder Mann, gleich welcher Herkunft, die Existenz sichern.

Im Tarifgeschäft fällt es uns Gewerkschaften immer schwerer, sinkende Löhne aufzuhalten. Sogar bisher besser zahlende, gut dastehende Branchen wie das Reisebürogewerbe versuchen, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern und Gehaltsreduzierungen durchzusetzen, mit Forderungen nach längeren Arbeitszeiten, Urlaubseinbußen und vielem mehr.

Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft hat die Situation auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen verändert. Der Druck auf Löhne und Gehälter wächst durch die Konkurrenz aus anderen Ländern und wird sich durch die EU-Osterweiterung noch weiter verstärken.

In der Bundesrepublik Deutschland wächst der Druck zur Absenkung der unteren und mittleren Einkommen durch eine anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und dem damit verbundenen Druck auf Beschäftigte.

Aber auch die zunehmenden Unternehmens- und Betriebsveränderungen nutzen die Ausgliederungen einzelner Geschäftsbereiche für die Tariffucht. Dieses wiederum führt zu niedrigeren Einkommen und zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Neu entstehende Geschäftsfelder,



**Dorothea Müller, Leiterin des Fachbereichs 13**

Branchen und Unternehmen sind in den meisten Fällen gewerkschaftsfrei und wenden keine Tarifverträge an. Die Aushandlung des Arbeitsentgelts ist den einzelnen Beschäftigten überlassen. Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung fand kürzlich heraus, dass 45 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland und 30 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland ohne tarifvertraglichen Schutz sind. Weiterer Druck, um untere und mittlere Einkommen zu senken, entsteht durch die drastisch verminderten Einnahmen der öffentlichen Hand, die als Folge weniger Mittel

für Personal in öffentlichen und mittelbar öffentlichen Bereichen zur Verfügung hat. Indirekt wirken die verminderten Einnahmen auch auf die öffentlichen Aufträge, die den Kostendruck weitergeben, was wiederum Auswirkungen auf die dort gezahlten Entgelte hat.

Selbst Tarifverträge bieten nicht immer Schutz vor Armutslöhnen. Bundesweit existieren 130 Tarifverträge mit Vergütungen unter sechs Euro pro Stunde, oder unter 1000 Euro im Monat. Zu den Tarifbranchen mit diesen untersten Vergütungen werden besonders die der Dienstleistungen gezählt, wie Bewachungsgewerbe, Einzelhandel, Reinigung (Gebäude- wie auch Textilreinigung). Besonders Frauen stehen vor der Armutsfalle und sind in der Regel auf ein weiteres Einkommen angewiesen.

Die Arbeitsmarktreformen der Bundesregierung, hier besonders Hartz IV haben mit den neuen Zumutbarkeitsregeln den Druck auf die Löhne und Gehälter noch verschärft. Danach müssen Erwerbslose nicht nur jede Arbeit annehmen, die ihnen angeboten wird, sondern auch jede, die 30 Prozent unter dem durchschnittlichen ortsüblichen Entgelt liegt. Wenn zum Beispiel ein Angestellter im Bewachungsgewerbe in Thüringen einen Lohn von etwa 750 Euro (40 pro Stunden/Woche) erhält, bekommt ein Erwerbsloser für die gleiche Arbeit nur noch 525 Euro. Die Frage, wie mit diesem Geld eine Familie er-

N I E D R I G L O H N

## Die niedrigsten Löhne in Deutschland

- **Beruf:** Angestellter Gartenbau (ohne Ausbildung)  
**Stundenlohn:** 2,74 Euro  
**Bundesland:** Sachsen
- **Beruf:** Frisör  
**Stundenlohn:** 3,18 Euro  
**Bundesland:** Thüringen
- **Beruf:** Erntehelfer  
**Stundenlohn:** 3,27 Euro (Angabe für unter 18-Jährige)  
**Bundesland:** Sachsen
- **Beruf:** Gartenarbeiter (ohne Ausbildung)  
**Stundenlohn:** 3,33 Euro  
**Bundesland:** Thüringen
- **Beruf:** Wachmann  
**Stundenlohn:** 3,91 Euro  
**Bundesland:** Sachsen-Anhalt
- **Beruf:** Wachmann (Nachtarbeit)  
**Stundenlohn:** 4 Euro  
**Bundesland:** Mecklenburg-Vorpommern
- **Beruf:** Gebäude-Reiniger  
**Stundenlohn:** 4,09 Euro  
**Bundesland:** Sachsen
- **Beruf:** Kosmetikerin  
**Stundenlohn:** 4,22 Euro  
**Bundesland:** Berlin
- **Beruf:** Arbeitnehmer Blumenhandel (ungelernt)  
**Stundenlohn:** 4,28 Euro  
**Bundesland:** Sachsen
- **Beruf:** Türsteher  
**Stundenlohn:** 4,66 Euro  
**Bundesland:** Brandenburg
- **Beruf:** Kaufmännischer Angestellter Lederwaren (ohne Ausbildung)  
**Stundenlohn:** 4,91 Euro (Angabe für unter 18-Jährige)  
**Bundesland:** Bremen, Hamburg
- **Beruf:** Bäckerei-Verkäuferin (ohne Ausbildung)  
**Stundenlohn:** 4,98 Euro  
**Bundesland:** Brandenburg
- **Beruf:** Putzkraft Fleischerei  
**Stundenlohn:** 4,99 Euro  
**Bundesland:** Sachsen-Anhalt

Zahlen aus dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Stand 31. Dezember 2003, zusammengestellt vom DGB



Der ver.di-Report · die Besonderen Nr. 2, September 2004

Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Fachbereich 13, Besondere Dienstleistungen, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, v. i. S. d. P.: Frank Bsirske, Dorothea Müller  
Verantwortlicher Redakteur: Dietmar Rothwange · Internet: www.verdi.de

Herstellung+Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt

Graphisches Konzept: Hansen Kommunikation GmbH · Marspfortengasse 6 · 50668 Köln  
Layout: Sabrina Stamm (apm AG)

Impressum

Fortsetzung von Seite 3

nährt werden kann, ist dabei völlig offen. Die sich immer weiter drehende Spirale wird dafür sorgen, dass die Löhne bald in den Keller rutschen werden.

Dadurch geraten sogar die bisherigen Niedriglohnbereiche unter weiteren Druck. ver.di befürchtet, dass so Arbeit immer billiger wird und immer mehr Menschen, Familien und Kindern verarmen.

**Viele Probleme erfordern viele Lösungen**

Wir brauchen, um unseren tarifvertraglichen Anspruch auf Schaffung von Wohlstand und gerechter Verteilung der Gewinne auch durchzusetzen, eine Grenze nach unten. Wir brauchen die Sicherung eines ausreichenden Mindesteinkommens oberhalb des Sozialhilfesatzes. Dabei gibt es keine für alle Probleme gültige Lösung, sondern wir müssen unterschiedliche Wege gehen, um dieses Ziel zu erreichen.

Die Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) auf weitere Branchen, würde dazu führen, dass von uns verhandelte Tarifverträge branchenweit gelten. Behinderungen durch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände im Tarifausschuss müssten ausgeschlossen werden. Eine weitere Lösung ist die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, der alle Arbeitgeber zwingt, Arbeit nicht unterhalb dieses Mindestlohns zu bezahlen. Dieser Mindestlohn würde besonders für noch nicht tarifgebundene Branchen und Bereiche wie Callcenter, aber auch für Haushaltsdienstleistungen die unterste Grenze einziehen und so Dumpinglöhne verhindern.

Entscheidend ist bei Einführung eines Mindestlohns allerdings, wie hoch er sein wird. Eine gesetzliche Festlegung eines allgemeinen Mindestlohns auf der Höhe des Sozialhilfesatzes oder kurz darüber ist zu verhindern, da hier von existenzsichernden Löhnen keine Rede sein kann. Ganz zu schweigen davon, dass zu einem späteren Zeitpunkt auch die Armut bei der Rente programmiert wäre. Daher soll, nach ver.di-Meinung, die Höhe des Mindesteinkommens durch Vollzeit-Erwerbsarbeit mindestens 1250 Euro bei einer 40-Stunden-Woche betragen. Erfahrungen unserer europäischen Nachbarn mit der gesetzlichen Einführung eines Mindestlohns sollten uns ermutigen, uns für einen solchen Mindestlohn einzusetzen. Das Einführen des gesetzlichen Mindestlohns vernichtet keine Arbeitsplätze, wie die Erfahrungen in europäischen Ländern zeigen. Er würde im Gegenteil dazu beitragen, dass der Billiglohnwettbewerb unterbunden wird. ver.di könnte wieder dafür kämpfen, Löhne und die Arbeitsbedingungen in den sogenannten Niedriglohnbereichen zu verbessern. Der Niedriglohnbereich würde dann endlich nach seiner wichtigen gesellschaftlichen Bedeutung bewertet. Sicherheits- und Haushaltsdienstleistungen beispielsweise sind gutes Geld wert. Denn gute Arbeit will nicht nur gut bezahlt werden, sondern gute Arbeit braucht auch gute Bedingungen. Dafür wird sich ver.di einsetzen.

**Dorothea Müller**  
**Leiterin des Fachbereichs**  
**Besondere Dienstleistungen**

**Gesetzliche Mindestlöhne in den „alten“ EU-Ländern**

Land	Euro
Luxemburg	1369
Niederlande	1249
Belgien	1163
Frankreich	1154
Großbritannien	1105
Irland	1073
Griechenland	605
Spanien	526
Portugal	416

(Quelle: Eurostat, Stand: Januar 2003)

**Neun Länder mit Mindestlohn**

GRÖßE UNTERSCHIEDE IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT

Von den 15 bisherigen Mitgliedsstaaten der EU haben neun Länder (alle außer Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien, Österreich und Schweden) und von den zehn neuen Mitgliedern ebenfalls neun einen gesetzlichen Mindestlohn. In Großbritannien und Irland sind gesetzliche Mindestlöhne in den vergangenen fünf Jahren eingeführt worden, in den anderen Ländern besteht der Mindestlohn seit mehreren Jahrzehnten. Aus der Grafik wird deutlich, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sehr groß sind.

Keinen Mindestlohn gibt es in Schweden, Dänemark, Deutschland, Italien, Finnland und Österreich. Hier werden allerdings Mindeststandards weitestgehend durch Gewerkschaften, Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeitserklärungen gewährleistet.

So sind in Italien 90 Prozent aller Unternehmen bei einem Organisationsgrad von 35 Prozent tariflich gebunden, in Dänemark liegt die Tarifbindung bei 83 Prozent bei einem Organisationsgrad von 80 bis 85 Prozent der Beschäftigten. Im viel zitierten Schweden sind ebenfalls 90 Prozent der Betriebe tarifgebunden und 80 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert. Die Debatte um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in England wurde bis Mitte der 90er-Jahre sehr ideologisch geführt. Die Konservativen prognostizierten 2,5 Millionen Arbeitslose in Großbritannien, aber auch die Gewerkschaften waren zunächst gespalten. Nach längeren Diskussionen im gewerkschaftlichen Dachverband TUC, dem die meisten der Einzelgewerkschaften angehören, beschlossen TUC und die Labour-Regierung 1999 die Einführung

des gesetzlichen Mindestlohns. In einer Kommission, in der der Arbeitgeberspitzenverband (CBI), der gewerkschaftliche Dachverband (TUC) und Wissenschaftler/innen vertreten sind, wird seitdem über die jeweilige Höhe des Mindesteinkommens verhandelt. Können sich diese Kommissionsmitglieder nicht einigen, entscheidet die Regierung.

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns beendete die Unterbietungskonkurrenz bei den Löhnen und erhielt dadurch auch die Unterstützung der Arbeitgeber besonders im Bereich der Dienstleistungen.

Inzwischen ist der gesetzliche Mindestlohn als wichtiges Mittel zum Schutz von Niedrigverdienern, vor allem bei fehlenden Tarifverträgen, der Ausweitung eines Dienstleistungssektors und

angesichts der Migrationsprobleme anerkannt. Für die Gewerkschaften ist die jährliche Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns eine Herausforderung für weitere tarifpolitische Anstrengungen.

Das Angebot der Labour-Partei, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, auf dessen Höhe auch die Gewerkschaften Einfluss nehmen können, wurde als Erfüllung eines Wahlkampfversprechens der Labour-Partei verstanden. Seit dem Einführen des gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von Umgerechnet etwa 1100 Euro wurde in England aus diesem Grund nicht ein einziger Arbeitsplatz vernichtet. Der gesetzliche Mindestlohn gilt seitdem als geeignetes Mittel zum Schutz von Geringverdienenden.

Antje Schumacher

## Wenn Arbeit nicht zum Leben reicht ...

MINDESTLÖHNE IN DER ZEITARBEITS-BRANCHE

Das Thema „Mindestlohn“ ist gerade in der Branche Zeitarbeit ein großes Thema. Die dort Beschäftigten erhalten etwa 40 Prozent weniger Lohn, als die Beschäftigten in dem Betrieb, der sie entliehen hat. Die Gefahr besteht, dass sich immer mehr Unternehmen und Betriebe aus dem Pool der Zeitarbeit bedienen und ihre Stammebelegschaft dezimieren.

Der Druck auf die Stammebelegschaft wächst. Die jüngsten Entwicklungen bei Großunternehmen wie Siemens und Daimler sind nur die Spitze des Eisbergs. Die Sozial- und Arbeitsmarktreform veranlassen viele Arbeitgeber, den Kostendruck direkt an die Beschäftigten durchzureichen. Dies belegen einige Beispiele, wie die Deutsche Bank in Frankfurt am Main, die ihr Stammpersonal reduziert und sich Leiharbeiter/innen ins Unternehmen holt. Auch der Bereich der Krankenhäuser bleibt davon nicht verschont, wie Disponenten bei Zeitarbeitsunternehmen berichten. Vermehrt kommen Anfragen nach Krankenschwestern und Krankenpflegern.

In Nordrhein-Westfalen steigt die Anzahl der Leiharbeiter/innen in den Bereichen der Automobilindustrie und bei den Automobilzulieferern. Anfang des Jahres wurden zum Beispiel bei Ford in Köln zusätzlich 400 Leiharbeiter/innen beschäftigt. Dies ist ein lukratives Geschäft für Ent- und Verleiher, aber nicht für den Entlehnenen.

Diese wenigen Beispiele zeigen, dass nicht nur der Fachbereich Besondere Dienstleistungen gefordert ist, sondern eigentlich alle ver.di-

Fachbereiche. Es muss uns gelingen, die Betriebs- und Personalräte für die Leiharbeit zu sensibilisieren. Es kann und darf nicht sein, dass unsere Betriebsräte Leiharbeitsunternehmen ins Haus lassen, die den Dumpingtarifvertrag des Christlichen Gewerkschaftsbundes anwenden. Die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen in der Zeitarbeit, in dem der Arbeitgeber den Tarifvertrag des Christlichen Gewerkschaftsbundes anwendet, sind katastrophal. Helferlöhne von unter fünf Euro sind leider nicht die Ausnahme. Ich kann nur hoffen, dass ver.di mit der DGB-Tarifabteilung den Rechtsstreit führen wird gegen den Christlichen Gewerkschaftsbund, denn dieser Tarifvertrag ist das Papier nicht wert, auf das er geschrieben worden ist.

Der Mindeststandard muss der DGB-Tarifvertrag sein. Allerdings werden die beiden Tarifverträge von IGZ (Interessengemeinschaft Zeitarbeit) und BZA (Bundesverband Zeitarbeit) gerade mal von 25 Prozent der Mitgliedsunternehmen eingehalten. Bemühungen, Betriebsräte in dieser Branche zu installieren, stoßen auf große Gegenwehr der Arbeitgeber. Sobald wir Kolleginnen und Kollegen gewonnen haben, die einen Wahlvorstand gründen wollen, werden diese mit Abfindung aus dem Unternehmen und aus dem Betrieb „hinausgelobt“. Die vereinbarte soziale Partnerschaft, die wir mit den DGB-Tarifverträgen vereinbart haben, findet de facto nicht statt. Die Ausnahmen sind zurzeit nur die Firmen Randstad und START.

Thomas Wenzel

### Definition des Begriffs

■ Niedriglohn wird weitgehend unterschiedlich definiert. So werden die Effektiv-Verdienste bei Vollzeit-Beschäftigten zwischen 50 Prozent bis unter 75 Prozent eines Bruttodurchschnittsverdienstes als prekäre Löhne; die unter 50 Prozent liegenden als Armutslöhne bezeichnet. Bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland ergibt sich nach den Berechnungen des WSI, dass 1997 12,1 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland so genannte Armutslöhne und 23 Prozent so genannte prekäre Löhne erhalten. In Ostdeutschland fallen 9,5 Prozent unter die Armutslöhne, aber 26 Prozent unter die prekären Löhne. Die so genannt mittleren Löhne von 75 bis 125 Prozent des durchschnittlichen Arbeitsentgelts lagen in 1997 dabei in beiden Untersuchungsgebieten bei 47 Prozent. Die Entwicklung bis hin zu diesen Zahlen in 1997 lässt aber vermuten, dass es einen weiteren Abstieg der mittleren Einkommen in die prekären und weiter in die Armutslöhne geben wird (bezogen auf die so genannte allgemeine Lohnhierarchie). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein erheblicher Teil, nämlich ein Drittel aller Vollzeitbeschäftigten und ein Viertel aller ganzjährig Vollzeitbeschäftigten Armuts- und prekäre Löhne erhalten. Insgesamt sind nach Berechnungen des WSI etwa fünf Millionen ganzjährig Vollzeitbeschäftigte in Ost- und Westdeutschland dem Niedriglohnbereich zuzurechnen. Nimmt man befristet Vollzeitbeschäftigte mit Niedrigeinkommen noch hinzu, so steigt die Zahl auf fast acht Millionen Menschen.

## Warum 1250 Euro Mindestlohn?

Der ver.di-Bundeskongress 2003 hat als Mindesteinkommen 1500 Euro als Ziel der Verhandlungen gefordert. Das sind etwa 50 Prozent der durchschnittlichen Einkommen in Deutschland. Diese Summe betrifft allerdings nur Vollzeiteinkommen mit einer 40-Stunden-Woche. Daher schätzt der ver.di-Bundesvorstand das tatsächliche durchschnittliche Erwerbseinkommen einschließlich der auf Vollzeit umgerechneten Teilzeit-Einkommen niedriger ein: Die so geschätzte Summe liegt bei 1250 Euro. Sind aller Steuern und Sozialabgaben abgezogen, kommt ein voraussichtliches Netto-Einkommen von etwa 940 Euro heraus. Bis zu dieser Höhe können Einkommen nicht gepfändet werden.

## Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) eines Tarifvertrages stellt sicher, dass die von den Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge für eine gesamte Branche gelten. Seit 1991 wurden die für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge immer weniger. Sie schrumpften von 5,4 Prozent im Jahr 1991 auf 2,5 Prozent im Jahr 2002. Derzeit sind nur noch wenige Tarifverträge allgemeinverbindlich. Branchen mit allgemeinverbindlichen Tariflöhnen und -gehältern sind

- Friseurhandwerk
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Wäschereigewerbe
- Gebäudereinigerhandwerk

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird gemeinsam mit den Arbeitgebern vereinbart und muss von den jeweiligen Regierungen beschlossen werden. AVE können regional und bundesweit für Branchen gelten.

## Untersuchungen: Vorurteile widerlegt

Die Vorurteile über Bezieher/innen von Niedriglohn werden von wissenschaftlichen Untersuchungen widerlegt:

- „...die haben nichts gelernt!“  
**Aber:** 62 Prozent der Niedriglohnbezieher/innen haben eine abgeschlossene Berufsausbildung
  - ...die sind doch alt!“  
**Aber:** 65 Prozent sind unter 50 Jahre alt
  - „...die sind doch nur Handlanger!“  
**Aber:** 67 Prozent üben keine einfachen Tätigkeiten aus
- Andere, so genannte strukturelle Faktoren sind verantwortlich für den niedrigen Lohn:
- 81 Prozent der Niedriglohnbezieher/innen arbeiten in Kleinbetrieben mit bis zu 99 Beschäftigten
  - 71 Prozent sind Frauen
  - 63 Prozent kommen aus Dienstleistungsbereichen und darin aus den ausgesprochenen Niedriglohn-Berufen.

## Bereits in 670 Berufen: Tarifliche Niedriglöhne

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat herausgefunden, dass bereits in 670 Berufen in Deutschland tarifvertragliche Niedriglöhne von unter sechs Euro pro Stunde gezahlt werden.

Eine Analyse der Tariflandschaft in Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 2001 hat ergeben, dass in der untersten Vergütungsgruppe die Spanne der Tarifentgelte von monatlich 966 Euro für Arbeiter in der Landwirtschaft bis zu

1827 Euro im Versicherungsgewerbe reicht. Nach bisherigen Erfahrungen und Untersuchungen zählen erfahrungsgemäß die Landwirtschaft, das Friseurhandwerk, das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Bewachungsgewerbe oder das Gebäudereinigerhandwerk zu Branchen mit Niedriglöhnen.

(Siehe Beitrag „Die niedrigsten Löhne in Deutschland“, Seite 3)

## Cartoon

Zeichnung: Freimut Woessner



# Einseitig ausgerichtet

EU-RICHTLINIENENTWURF ZU DIENSTLEISTUNGEN

**Mit einer Richtlinie möchte die EU-Kommission Verbesserungen für den EU-Binnenmarkt erreichen, der die EU einerseits zu einem starken wirtschaftlichen Wachstum verhelfen, andererseits auch Beschäftigung schaffen soll.**

Zahlreiche Vorschläge, insbesondere zur Beschäftigungsstrategie, wurden innerhalb der EU bisher schon umgesetzt. Mit einer europaweiten Richtlinie zur Regelung von Dienstleistungen soll deutlich gemacht werden, dass in diesem Bereich ein erhebliches Beschäftigungspotenzial liegt, dass hier weitere Arbeitsplätze entstehen können.

Mit der so genannten „Lissabon-Strategie“ hat die EU sich vorgenommen, Europa bis zum Jahr 2010 zum „wettbewerbsfähigen, dynamischen, wissensbasierten Wirtschaftsraum“ in der Welt mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt zu entwickeln. Die Forderung nach „besseren Arbeitsplätzen“ ist Teil eines zentralen Versuchs, ein neues „Europäisches Sozialmodell“ zu entwickeln. Dieses Ziel ist als Messlatte auch an die vorgelegte Dienstleistungsrichtlinie anzulegen. Im wesentlichen beinhaltet der Entwurf aber lediglich steuerliche und anmeldungsrechtliche Erleichterungen für Unternehmen und Betriebe, die europaweit Dienstleistungen anbieten wollen. Darüber hinaus wird der Versuch gemacht, Geschäftsvorgänge transparent zu machen, damit die Kunden einen qualitativen Vergleich ziehen können. Kurz, es wird deutlich, dass die Kommission wieder nur den Wettbewerbsgedanken als wesentlich zur Vollendung des Binnenmarktes im Dienstleistungsbereich sieht. ver.di fordert dage-

gen die EU-Kommission auf, ihre einseitige Ausrichtung auf den Wettbewerb in der Dienstleistungsrichtlinie zu korrigieren. Die in Artikel 2 und 136 des EG-Vertrages genannten sozialen Ziele sind zu berücksichtigen und dementsprechend Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Qualität der Dienstleistungen und die Versorgung der Verbraucher/innen zu sichern, damit die Arbeitslosigkeit verringert und der soziale Zusammenhalt in der EU gestärkt wird.

Der vorgelegte Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie berücksichtigt bestehende Regelungen und Richtlinien nicht, teilweise sind die Vorschläge sogar widersprüchlich. So will die EU mit einer Richtlinie zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen eine EU-weite Harmonisierung anstreben. Die Dienstleistungsrichtlinie müsste darauf eingehen, da die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen weit mehr umfasst, als die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung. Oder das Thema Leiharbeit: Zum einen ist die Leiharbeit von der Entsenderichtlinie erfasst. Es ist jedoch klar, dass die Entsenderichtlinie Leiharbeit nicht in dem nötigen Maß regelt. Eine eigenständige europaweite Regelung ist daher nötig und sollte nicht im Dienstleistungsentwurf mit einseitiger Ausrichtung auf Markt und Wettbewerb aufgehen.

ver.di sieht also die Notwendigkeit einer vollkommenen Überarbeitung der gesamten Richtlinie und fordert die EU-Kommission auf, ihren bisherigen Vorschlag zurückzunehmen. Erst nach ausführlicher Konsultation der europäischen Sozialpartner, den Gewerkschaften, sollte sie einen neuen Richtlinienentwurf vorlegen.

**Antje Schumacher**

G L O B A L

## Charta für Callcenter

### Weltweite Mindestnormen festgelegt

Das internationale gewerkschaftliche Netzwerk UNI hat eine Callcenter-Charta ausgearbeitet, mit der Mindestnormen für die Branche festgelegt wird und die Callcenter dazu auffordern wird, sich für diese Prinzipien zu engagieren.

Callcenter, die sich an die Bestimmungen dieser Charta halten, werden namentlich auf der UNI-Website erwähnt und von UNI-Mitgliedsorganisationen wie ver.di als Vorbild anerkannt. Damit werden sie für Kunden, Geschäftspartner, potenzielle Beschäftigte, Arbeitsvermittlungsagenturen attraktiv.

Die wichtigsten Mindestnormen sind:

- Sicherheitsnetz von Mindestlöhnen, -bedingungen und -leistungen
- Intensive Ausbildung und Kompetenzerweiterung zum Fördern der Aufstiegsmöglichkeiten und der Beschäftigungsfähigkeit
- Ausreichende Personalbesetzung und vieles mehr.

Die von der internationalen Arbeitsorganisation festgelegten Kernarbeitsnormen sind darüber hinaus einzuhalten. Sie verlangen weltweit die Vereinigungsfreiheit, das Recht zu Kollektivverhandlungen (Tarifverhandlungen) und das Diskriminierungsverbot. UNI ist der Auffassung, dass die Wettbewerbsvorteile der Callcenter, die die UNI-Callcenter-Charta unterzeichnen, aus den Kompetenzen ihres Personals und aus dem professionellen Charakter ihrer Tätigkeit resultieren. Das nutzt allen und sichert Arbeitsplätze.

Informationen im Internet:

[www.union-network.org/callcentres](http://www.union-network.org/callcentres) **Antje Schumacher**



# Verbraucherschutz in Not

BETRIEBSRÄTE DISKUTIEREN ÜBER ARBEITSPLÄTZE UND TARIFLICHE STANDARDS

Die Ausgangsposition ist klar: Finanzielle Engpässe beim Bund, in den Ländern und Kommunen führen oft dazu, dass die Zuschüsse für die Arbeit des Verbraucherschutzes erheblich gekürzt oder ganz gestrichen werden. Da die Verbraucherzentralen versuchen, ihre Beratungskapazitäten und ihre Vor-Ort-Präsenz aufrecht zu halten, sind die Folgen vor allem von den Beschäftigten zu tragen: Leistungsverdichtung durch Mehrbelastung, Arbeitsplatzabbau durch Streichung von Teilzeitstellen und



Zuhören und diskutieren

Auslaufen von Befristungen, Wegfall von tariflichen Leistungen wie Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld sowie Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit.

Um diese Probleme zu erörtern, lud ver.di die Betriebsräte aller Verbraucherzentralen zu einer

Tagung am 5. und 6. Mai 2004 nach Göttingen ein. 21 Betriebsräte aus 14 Verbraucherzentralen diskutierten darüber mit Walter Keppler aus dem Tarifsekretariat Öffentlicher Dienst und Ulrich Beiderwieden, Fachgruppenleiter Parteien/Verbände. Außerdem war ein Diskussionspapier von dem Arbeitskreis Betriebsräte Verbraucher-

zentralen vorgelegt worden, das die Zukunft der Verbraucherzentralen beschreibt und Denkmotive einer zukünftigen Arbeit darlegt.

Dazu Ulrich Beiderwieden: „Eine wichtige Säule ist die Verlässlichkeit der öffentlichen Zuschüsse mit perspektivischen Planungszeiträumen und nicht mit jährlichen Hiobsbotschaften“. Darüber hinaus müssten die Verantwortlichen in den Verbraucherzentralen überlegen, wie sie die Einnahmesituation verbessern können. „Nur verwalten reicht in Zeiten der Veränderung nicht mehr aus!“

Gleichzeitig sollte auf die veränderten Ausgangssituationen in den Regionen mit neuen Vorschlägen zur Zusammenarbeit oder zur Sacharbeit reagiert werden. Die Betriebsräte machten viele Vorschläge zu dem Diskussionspapier, das in den nächsten Monaten in den regionalen Mitbestimmungsgremien diskutiert wird.

Alle Vorschläge werden in das Papier eingearbeitet, das dann mit den Vorständen und Geschäftsführungen, also der Arbeitgeberseite, sowie mit den politisch Verantwortlichen in Bund und Ländern diskutiert werden soll.

Das Ziel von ver.di und den Betriebsräten ist klar: Erhalt der Verbraucherschutzarbeit auf hohem Niveau mit gleichzeitig verbundener Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten und tariflich abgesicherten Standards. **ub**

## Einmaliges Tarifwerk

BEIM TECHNISCHEN ÜBERWACHUNGSVEREIN NORD

Mit einem Überleitungstarifvertrag konnten die vielfältigen Veränderungen, die durch die Entstehung der TÜV Nord AG auf die Beschäftigten zukommen, in ihrem Interesse reguliert und kontrolliert werden. Besitzstände wurden weitestgehend gesichert, teilweise konnten Verbesserungen erreicht werden. Mit diesem Überleitungstarifvertrag kann aus der Sicht von ver.di die geplante Fusion zur TÜV Nord AG stattfinden. Im Wesentlichen wurde vereinbart, dass keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen, alle Arbeitsverhältnisse unverändert übernommen und alle Beschäftigungszeiten vom neuen Arbeitgeber anerkannt werden. Versetzungen bzw. Umsetzungen bedürfen der Zustimmung der Betroffenen und müssen zumutbar sein. So sind der Erhalt der Funktion, Absicherung der Vergütung, Beibehaltung der Arbeitszeit, Ausgleich bei geänderter räumlicher Entfernung und

die Vermeidung sozialer Härten abgesichert. Beschäftigte nach Vollendung des 55. Lebensjahres und 20jähriger Beschäftigungsdauer sind besonders geschützt. Zuvor vereinbarte Tarifregelungen bleiben komplett erhalten, ebenso wie Betriebsvereinbarungen weiter gelten. Die Tarifparteien verpflichten sich zu Verhandlungen darüber, wie spezifische Tarifregelungen, besonders aus dem Bereich des RWTÜV, künftig eingearbeitet werden können. Dadurch sind Verbesserungen im Bereich der Tarifverträge auf Bundesebene zu erwarten, beispielsweise Regelungen zur Altersteilzeit. Dieses Ergebnis konnte gemeinsam erreicht werden, weil die ver.di-Tarifkommission, Mitglieder einer starken Gewerkschaft, begleitet durch kompetente Betriebsräte und unterstützt durch eine selbstbewusste Belegschaft, gegenüber den Arbeitgebern durchsetzungsfähig verhandeln konnte. **Dietrich Schallehn**



# Beschäftigte sollen das Risiko tragen

ARBEITGEBER DER TOURISTIKBRANCHE GEHEN AUF KONFRONTATION

**Die Tarifrunde 2002/2003 für die 80 200 Arbeitnehmer/innen in Reisebüros sowie bei Geschäftsreise- und Reiseveranstaltern endete am 25. Februar 2003 mit einem Schlichterspruch.**

Im Ergebnis war unter anderem vereinbart worden, dass die Gehälter und Ausbildungsvergütungen in drei Stufen um insgesamt vier Prozent erhöht werden. Die letzte Erhöhung in Höhe von einem Prozent fand am 1. Juli 2004 statt.



Die Tarifverträge haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2004 und können mit einer Frist von zwei bzw. drei Monaten zum Jahresende 2004 gekündigt werden. Vor diesem Hintergrund erreichte uns

Ende April ein Kündigungsschreiben der Tarifgemeinschaft der Arbeitgebervereinigung im Deutschen Reisebüro- und Reiseveranstalterverband vom 26. April 2004. Mit diesem Schreiben werden der Manteltarifvertrag, der Gehaltstarifvertrag und die Vereinbarung über die Vergütung für Auszubildende bereits



acht Monate vor Ende der Laufzeit gekündigt. Die Arbeitgeber stellen Forderungen auf, die im Wesentlichen die

Regelungen zur Arbeitszeit, zur Variabilität der Sonderzahlungen und zur Veränderung der Stufensystematik in der Gehaltstabelle betreffen. Verbunden sind diese Forderungen mit dem Einschränken der Tarifautonomie durch betriebliche

Öffnungsklauseln. Würde das Forderungspaket der Arbeitgeber umgesetzt, käme es für den einzelnen Beschäftigten im „Worst Case Fall“ zu einem Gehaltsverlust von bis zu 30 Prozent. Das Ziel der Arbeitgeber ist eindeutig: Die Arbeitnehmer/innen sollen künftig Unternehmerrisiken mittragen. Konkret wird dies an der Abschaffung des automatischen Durchstiegs in die Gehalts-



■ Mehr als 100 Beschäftigte aus der Touristikbranche demonstrierten am 31. August 2004 in ihrer Mittagspause in Frankfurt am Main. Dort fanden Tarifverhandlungen statt. Henry Sieb, der Verhandlungsführer von ver.di, informierte über den Stand der Dinge (Foto rechts oben). Die Plakate der Demonstrantinnen und Demonstranten sprachen deutlich aus, worum es ihnen ging. Viele nahmen zum ersten Mal an einer derartigen Veranstaltung teil und hatten dabei Spaß – auch wenn es um eine ernste Sache ging.

Fortsetzung von Seite 9



Foto: FB

stufen 4 und 5 in den Beschäftigungsgruppen C bis H des Branchentarifvertrages deutlich. Ausgezahlt wird nur aufgrund einer jährlichen Beurteilung, die abhängig von den Leistungen und dem Erreichen der Vorgaben für den Arbeitnehmer ist. Die betrieblichen Sonderzahlungen (13. Gehalt) und das Urlaubsgeld sollen keine garantierten automatischen Auszahlungen mehr sein. Auch hier soll die Auszahlung abhängig gemacht werden vom Erfolg des Unternehmens. Zusätzlich, so der Wunsch der Arbeitgeber, soll die wöchentliche Arbeitszeit ohne Lohnausgleich bis zum gesetzlichen Höchstmaß von 48 Stunden erhöht werden (zu regeln über betriebliche Ver-

einbarungen). Ferner fordern die Arbeitgeber, befristet Beschäftigte, Aushilfen, Praktikanten und geringfügig Beschäftigte aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages auszugrenzen. Das Umsetzen dieser Forderung wäre ein großer Nachteil für alle Kolleginnen und Kollegen in der Touristikbranche, machen sie doch mehr als 80 Prozent der Beschäftigten in der Branche aus.

Um den Kreis der „Nutznießer“ dieses Tarifvertrages weiterhin einzuengen, fordern die Arbeitgeber auch das Senken der AT-Grenze von derzeit 62 432 auf 50 000 Euro. Mit diesen Forderungen wird die Schutzfunktion des Tarifvertrages ad absurdum geführt. In drei Verhandlungsrunden, zuletzt am 31. August, kam es zu keinen Annäherungen der höchst unterschiedlichen Positionen der beiden Sozialpartner.

Henry Sieb

## Türen auf nach Polen und Tschechien

WACH- UND SICHERHEITSUNTERNEHMEN IM GRENZGEBIET

Dank der EU-Förderung hat das Projekt „Dienstleistungszukunft“ die Türen zu den Nachbarn im Osten aufgestoßen und europäische Arbeitsbeziehungen entstehen lassen. Die groß dimensionierte Projektstruktur ermöglicht einen vielfältigen Umfang von Aktivitäten in Qualität und Breite, die vom Antragsteller kaum vorhersehbar war.

Die so entfaltete Eigendynamik hat in vielen Fällen auch positiven Druck auf Beteiligte ausgeübt, sich der EU-Thematik zu öffnen. Die Konzernstrukturen deutschland- und europaweit machen Aussicht auf grenzübergreifende Beziehungen. Erste Kontakte haben sächsische Betriebsräte zu den Firmen Securitas und Peter Dussmann (Pedus) in der Tschechischen Republik und der Firma Impel in Polen aufgenommen. Angegangen werden die Kontakte zu Securitas und Pedus in Warschau. Auch zum weltweit tätigen Unternehmen Group 4 werden Beziehungen aufgebaut.

### Einschätzung:

- Beschäftigungsbedeutung geprägt von internationalen Großunternehmen; Sachsen und tschechische Republik quantitativ ähnlich groß;
- Besonderheit der Bewachungsunternehmen: Tätigkeit in weiteren Branchen (Catering und Reinigung) und deshalb Interessenvertretung durch drei Gewerkschaften (Nahrung-Genuss-Gaststätten, Bauen-Agrar-Umwelt und ver.di);
- Bewachungsunternehmen haben sich frühzeitig in die neuen EU-Mitgliedstaaten ausgedehnt,

um neue Märkte zu erschließen und günstige Lohnbedingungen nutzen zu können. Ihnen gemeinsam ist, dass sie keine betriebliche Gewerkschaftsstruktur haben;

- Eine mit Deutschland vergleichbare Gesetzlichkeit des Bewachungsgewerbes ist zum Beispiel in Tschechien nicht vorhanden;
- Arbeitnehmer/innen aus Tschechien werden vermutlich in Sachsen eingesetzt;
- Österreich scheint eine Plattform für die Markterschließung in den größeren neuen EU-Mitgliedstaaten zu sein (Standort Linz);
- Bereits jetzt arbeiten internationale Unternehmen in Tschechien und Polen mit Arbeitskräften der osteuropäischen Nachbarstaaten;

### Handlungsbedarf:

- Vervollständigen der Kontakte mit international positionierten Branchenunternehmen und mit zuständigen Gewerkschaften;
- Informations- und Erfahrungsaustausch in den DLZ-Projektregionen und von Branchenakteuren in Tschechien und Polen;

### Perspektive:

- Gründung von betrieblichen Interessenvertretungen in Tschechien und Polen;
- Gründung bzw. Erweiterung von Europäischen Betriebsräten unter Einbeziehen der zuständigen Gewerkschaften in Tschechien und Polen;
- Flankieren der Bemühungen um Gründung/Stärkung von Sozialpartner-Organisationen in Tschechien und Polen.

Roland Ehrhardt

# Lernen mit ver.di macht Spaß

INTERVIEW MIT OLAF DIERKER, GESCHÄFTSFÜHRER DER FACHSCHULE VER.DI IN BREMEN

**ver.di-report:** *Olaf, wie wird man Geschäftsführer der Fachschule ver.di?*

Zum Geschäftsführer wird man nach der neuen Satzung durch die Mitgliederversammlung gewählt. Sie ist mit Vertretern aus verschiedenen Bereichen und Gliederungen von ver.di und ehrenamtlich mit der Fachschule verbundenen Kolleginnen und Kollegen besetzt. Überhaupt zur Fachschule bin ich als Berater für das Projekt Medienfachwirt-Online gekommen. In der Partnerorganisation DAA (Deutsche Angestellten-Akademie) koordinierte ich damals in Ostwestfalen-Lippe die Kurse im Medienbereich. Wir waren die ersten Anbieter des Medienfachwirts nach der jetzt gültigen Ausbildungsverordnung.

**ver.di-report:** *Fachschule ver.di - was ist das eigentlich?*

Die Fachschule ver.di war früher die Fachschule der Deutschen Postgewerkschaft. Kurz nach dem Krieg gegründet, diente sie Anfangs der „Demokratisierung der Beamtenschaft“ und der Qualifizierung der Mitarbeiter. Im staatlichen Postwesen übernahm der gewerkschaftliche Bildungsträger weite Teile der beruflichen Fortbildung im Postdienst und Fernmeldewesen ebenso wie die freiwillige Weiterbildung der Kollegen in Fremdsprachen und später zu EDV-Themen. In den 60er und 70er Jahren war die Fachschule zeitweilig der größte Träger beruflicher Weiterbildung Europas.

Bereits seit 1952 hat man neben Seminaren auch Kurse im Fernunterricht als Lehrbrief angeboten. Ebenfalls als Pionier hat man in Kooperation mit der Telekom bereits vor etlichen Jahren Unterrichtsformen via Internet entwickelt. Damit war man Vorbild für den heutigen Fernunterricht in seinen verschiedenen Ausprägungen.

**ver.di-report:** *Habt ihr heute auch noch so ein breites Angebot?*

Zunächst kann man heute nicht mehr alles selbst entwickeln. Wir greifen im Bereich der Sprach- und EDV-Kurse via Internet oder als Lern-CD auf Produkte von namhaften Herstellern zurück. Ein Teil davon wurde von der Stiftung Warentest als Testsieger oder mit diversen Bildungspreisen ausgezeichnet, wie die hervorragende Sprachlernsoftware von Digital Publi-



shing. Im Bereich der Software-Schulungen bieten wir neben den Office-Programmen auch Schulungen für den Medienbereich an. Die Lern-CDs sind nicht nur für die berufliche Weiterbildung interessant, wie das Internetrecht, sondern können, wie die Grundlagen der Bildbearbeitung in Photoshop, auch für den Hobby-Digitalfotografen spannend sein.

Wir entwickeln aber auch weiterhin selbst Kurse im Bereich der beruflichen Bildung. Hier vermitteln wir zum Beispiel mit dem Vorbereitungskurs zum „Europäischen Wirtschaftsführerschein“ Grundlagen der Betriebswirtschaft. Mit Bestehen der Prüfung verfügt man über einen europaweit anerkannten Abschluss.

**ver.di-report:** *Braucht ver.di eine Fachschule?*

Die eben angesprochenen beruflichen Weiterbildungen, die man bei uns über das Internet im Fernunterricht machen kann, gibt es in der Region teilweise nicht im Präsenzunterricht. Man müsste viele Kilometer fahren, was Kosten und Zeitverlust für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet. Solche komplexen Kurse im Fernunterricht, wie der Medienfachwirt-Online, der Profis der Medienbranche an einen IHK-Abschluss auf der Ebene des Meisters heranführt, sind nicht kostendeckend zu entwickeln. Würden wir sie nicht anbieten, gäbe es sie nicht. Sofern wir es finanzieren können, wollen wir ähnliche Angebote auch für andere Fachbereiche entwickeln und der ver.di-Jugend unterstützende Prüfungsvorbereitungen in den Ausbildungsberufen bieten.

**ver.di-report:** *Fachschule klingt so nach Pausen, Lernen, nach Lehrerinnen und Lehrern, nach Schülerinnen und Schülern. Was lernen eure Schüler denn so Fachliches?*

Lernen soll Spaß machen! Da die meisten unserer Kurse über Lern-CD oder über das Internet zuhause stattfinden, geht es auch nicht anders. Man muss den „inneren Schweinehund“ überwinden und sich eigenverantwortlich an den Rechner oder die Unterrichtsmaterialien setzen. Ohne Freude am Lernen ginge das nicht. In den selbst entwickelten umfangreichen beruflichen Fortbildungen begleiten einen kompetente Tutoren, die man wie den Lehrer im Klassenraum ansprechen kann und die in der Regel binnen 24 Stunden die Fragen der Lernenden beant-

URTEIL

## Tarifbindung besteht weiter

### Für Beschäftigte der Wohnungswirtschaft

Das LAG Sachsen-Anhalt hat ein Urteil zu Ansprüchen aus dem Manteltarifvertrag Wohnungswirtschaft gefällt. Der Fachbereich des ver.di-Bezirks Sachsen-Anhalt Süd hatte im August 2002 für 23 Mitglieder der MIG Merseburger Immobilienverwaltungsgesellschaft mbH Urlaubsgeld nach MTV Wohnungswirtschaft vom 3. Juni 1997 geltend gemacht.

Die Rechtsvorgängerin der Firma, die Gebäudewirtschafts-GmbH Merseburg, war tarifgebunden. Zum 31. Dezember 2000 trat das Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband aus. Vom 1. Juni 2002 an galt nach Auffassung des Arbeitgebers der BAT-O wegen der Zugehörigkeit zum Kommunalen Arbeitgeberverband. Die Beschäftigten erhielten 2002 Urlaubsgeld nach BAT-O in Höhe von 255,65 Euro.

Nach Rechtsauffassung des ver.di-Fachbereichs endete jedoch die Tarifbindung nicht mit Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Des Weiteren galt nicht der Tatbestand der Nachwirkung des MTV, denn dieser wurde bis zum Anspruchszeitraum nicht gekündigt. Nach erfolgloser Geltendmachung hat ver.di die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ermuntert, mit Leistungsklagen ihre Forderungen geltend zu machen. Nach Auffassung von ver.di hatten sie Anspruch auf ein bis zu mehr als 2000 Euro höheres Urlaubsgeld.

Das erstinstanzliche Urteil vom 9. April 2003 und das Urteil des LAG vom 22. April 2004 haben die Rechtsauffassung des Fachbereiches bestätigt. Das Urteil war bei Redaktionsschluss noch nicht rechtskräftig. **Barbara Tulke**

Fortsetzung von Seite 11

worten. Ihnen schickt man auch die Lösungen von Aufgaben. Oft lernt man sie auf begleitenden Wochenendseminaren persönlich kennen. Daneben gibt es den wichtigen Austausch mit anderen Lernenden in der Lernplattform über das Internet, vergleichbar einem Chat oder dem Austausch von E-Mail. Man sitzt heute beim Fernunterricht nicht mehr einsam über den Büchern, sondern lernt zum Teil in der Kommunikation mit Anderen.

Auf den Lern-CDs oder in den einfacheren Online-Angeboten wird man vom Hersteller gezielt durch den Unterrichtsstoff geführt. Man kann Aufgaben beliebig wiederholen und bekommt von der Software eine Rückmeldung, ob sie richtig gelöst sind, oder in einer Fremdsprache ein Wort richtig ausgesprochen wurde.

**verdi-report:** *Wer sind eure Schüler/innen? Kann jedel/jeder mitmachen?*

Im Grunde kann jede und jeder mitmachen. Das Programm bietet eigentlich für jede und jeden etwas. Sprachkurse für Kolleginnen und Kollegen im Tourismus oder im Bewachungsgewerbe. Grundlagen am PC kann heute jede und jeder gebrauchen. Andere wollen lernen, Meetings besser zu leiten und zu gestalten, oder möchten selbst Internetforen kompetent moderieren lernen. Für berufliche Weiterbildungen mit Abschluss muss man allerdings über die entsprechende Branchenkenntnis verfügen. Für die On-

line-Kurse und Lern-CD benötigt man einen einigermaßen zeitgemäßen Computer. Wir haben aber auch weiterhin Sprachkurse in gedruckter Form als Lehrbrief im Angebot.

**ver.di-report:** *Kostet der "Besuch" eurer Schule etwas?*

Ja, leider ist die Erwachsenenbildung und berufliche Fortbildung nicht kostenlos. Wir räumen ver.di-Mitgliedern jedoch im Rahmen der Möglichkeiten einen Rabatt auf den empfohlenen Verkaufspreis ein und liefern im Gegensatz zu einzelnen anderen Anbietern im Internet trotzdem die Originalprodukte.

**ver.di-report:** *Was würdest du unseren Mitgliedern empfehlen?*

Ja, das kommt auf die persönlichen Interessen an. Schaut einfach in unseren Online-Shop unter [www.fachschule-verdi.de](http://www.fachschule-verdi.de) oder fordert in unserem Bremer Büro das gedruckte Programm an.

**ver.di-report:** *Ist die ver.di-Fachschule spannend? Was hast du Spannendes erlebt?*

Sicher ist es spannend, Kurse zu entwickeln, die noch niemand zuvor entwickelt hat oder neue Lernsoftware frühzeitig zu testen. Daneben darf man sich mit sehr vielen verschiedenen Themen und interessanten Menschen innerhalb und außerhalb ver.di auseinandersetzen.

Rückseite per Telefax an 0 30/ 69 65 - 3500 oder per Post in einen frankierten Sichtfensterumschlag an:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft  
 Fachbereich 13  
 Besondere Dienstleistungen  
 Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin