

die besonderen

BESONDERE DIENSTLEISTUNGEN

ver.di

AUSGABE 02|2006

FACHBEREICH 13 · BESONDERE DIENSTLEISTUNGEN · FACHBEREICH 13 · BESONDERE DIENSTLEISTUNGEN



Brüssel: Slowenische Gewerkschafter/innen demonstrieren gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie

FOTO: GEISHEIMER/ATTENZIONE

INHALT 02 | 2006

SOZIALER DIALOG

Der Soziale Dialog hat das Wach- und Sicherheitsgewerbe entscheidend vorangebracht



SEITE 2

TOURISMUS

Gewerkschafter im Tourismus kämpfen mit der kurzfristigen Profitmaximierung von Risikokapitalgesellschaften.



SEITE 3

ORGANIZING

Ein Arbeitskampf des Reinigungspersonals in Houston/Texas zeigt: Internationale Solidarität lohnt sich.



SEITE 4

Internationale Solidarität lohnt sich – Soziale Dialoge auch

Sozialpartnervereinbarungen werden kaum wahrgenommen, dabei sind sie ein wichtiges Instrument europäischer Sozialpolitik.

Erfolge im Fachbereich 13 gab es in den Branchen Wach- und Sicherheitsgewerbe, Touristik und Reisebüros sowie im Friseurhandwerk

VON DOROTHEA MÜLLER

Sozialpartnervereinbarungen finden fast unbemerkt von der Öffentlichkeit statt – auch der gewerkschaftlichen. Dabei hat sich der branchenübergreifende Sozialdialog als wichtiges Gestaltungsinstrument europäischer Sozialpolitik erwiesen. Ein wesentliches Instrument sind hierfür soziale Mindeststandards, die ein Mindestniveau an arbeitsrechtlichem Schutz für alle Arbeitnehmer/innen gewährleisten und damit zu einer Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen „auf dem Wege des Fortschritts“ führen sollen, wie es im Gründungs-Vertrag der Europäischen Gemeinschaft heißt.

Sozialpartnervereinbarungen wurden bisher auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner durch einen Beschluss des Rates auf Vorschlag der Kommission rechtsverbindlich. Die Kommission hat Sozialpartnervereinbarungen in Form eines Richtlinienvorschlages zum Elternurlaub, der Regelung der Teil-

zeitarbeit und befristeter Arbeit im Ministerrat eingebracht. Die Erfahrungen aus diesen Verhandlungen zeigen, dass unter dem Druck einer Kommissionsinitiative Ergebnisse möglich sind, die zu Rechtsfortschritt in Europa führen.

Im Rahmen ihres autonomen Sozialen Dialoges können die Sozialpartner außerdem zu jedem Thema, an dem sie ein gemeinsames Interesse haben, eine Vereinbarung schließen. Dies geschah zum Beispiel zur „Telearbeit“ (2002) und zum „Stress am Arbeitsplatz“ (2004). Seit Februar dieses Jahres wird über die „Gewalt am Arbeitsplatz“ diskutiert. Allerdings entfalten solche freiwilligen Vereinbarungen aus sich heraus keine rechtlich bindende Wirkung. Die Vereinbarung zur Telearbeit wurde in einer Reihe von Mitgliedsstaaten von den Sozialpartnern positiv aufgegriffen und führten sogar zu Folgeaktivitäten. Anders ist dies bei der Vereinbarung über Stress, deren Wirkung sich noch nicht abschließend beurteilen lässt. Der DGB

hatte dieser Vereinbarung nicht zugestimmt, da sie hinter das erreichte Schutzniveau in der europäischen Arbeitsschutzgesetzgebung zurückfällt und somit gesetzliche Schutzstandards drohten, ausgehöhlt zu werden. Wir sollten die entstandene Vereinbarung dennoch als Signal nutzen, Aktivitäten gegen den Stress am Arbeitsplatz zu entfalten. Andererseits ist weiterhin die grundsätzliche Frage zu dis-

Gut voran kommen wir in den Branchen-Dialogen

kutieren, ob Themen, die auf europäischer Ebene bereits gesetzlich geregelt sind, überhaupt Gegenstand autonomer Sozialpartnerverhandlungen sein sollten.

Für das Arbeitsprogramm der Sozialpartner 2006 bis 2008 hatten die Gewerkschaften das Thema „Qualifizierung, Lebenslanges Lernen“ favorisiert, mit dem Ziel, Grundsätze und Prinzi-

pien für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu vereinbaren. Die Arbeitgeberseite hat dies nicht aufgenommen. Die Diskussion bei diesen grundsätzlichen Fragen ist zäh.

Vergleichsweise besser voran kommen wir in den sozialen Branchen-Dialogen. Inzwischen gibt es Fortschritte und viele nützliche Ergebnisse für die Praxis, die die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten in den entsprechenden Teilbranchen verbessern können. Dies trifft zum Beispiel zu auf das Wach- und Sicherheitsgewerbe, Touristik und Reisebüros sowie das Friseurhandwerk. Zur Zeitarbeit soll ebenfalls ein Sozialer Dialog aufgenommen werden. ver.di und die UNI nehmen sich auch der Probleme der Call-Center an. Insgesamt wird deutlich, dass sich internationale Gewerkschaftsarbeit lohnt. Im gegenseitigen „Voneinander-Lernen“ kommen wir mit unserer Arbeit für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen schneller und wirkungsvoller voran.



Dorothea Müller, Leiterin des Fachbereichs 13 bei ver.di

FOTO: VER.DI

CALL-CENTER**Stop the BOSS – Schluss mit dem Burn-Out-Stress-Syndrom**

In der ersten Konferenz für Call-Center-Angestellte wurde festgestellt, dass Technologie, Arbeitsorganisation und die Verpflichtung zur Einhaltung von Zielvorgaben und Fristen zu erhöhtem Stress beitragen. Stress, Angst, Burn-Out und Bedrücktheit schwächen die Arbeitsmoral, fördern Personalwechsel, lassen Abwesenheitsraten steigen und wirken sich deshalb auch negativ auf die Qualität der Arbeit und die Produktivität aus. Die UNI hat Aufklärungsflugblätter erstellt und zahlreiche Aktivitäten entwickelt, unter anderem ein Anti-Stress-Set und setzt auf regionale Aktionen. UNI und ver.di werden gemeinsam mit internationalen Call-Center-Betreibern und ihren Betriebsräten darüber verhandeln, wie man die Gesundheit der Kolleg/innen erhält und fördert. **UB**

Mehr unter: www.stoptheboss.org oder callcentres@uniglobalunion.org

CALL-CENTER**Branchentarifvertrag nötig**

Die Zukunft der Call-Center mitbestimmen – Neue Herausforderungen für Betriebsräte. Unter diesem Motto fand Ende Oktober eine Tagung mit über achtzig Betriebsräten in der ver.di-Bundesverwaltung Berlin statt. Themen waren unter anderem: Die Entwicklungen in der Branche unter den Bedingungen der Globalisierung, ein Überblick über schon vorhandene tarifvertragliche Regelungen, Stress im Call-Center – gemeinsam mindern, Formen der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, leistungsbezogene Vergütungssysteme sowie soziale Benchmarks. Dorothea Müller vom ver.di-Bundesvorstand setzte sich kritisch mit den Entwicklungen der Branche auseinander, begrüßte aber auch das Wachstum – von 100 000 Arbeitsplätzen vor zehn Jahren auf derzeit etwa 360 000. Viele Teilnehmer/innen halten mittelfristig die Schaffung eines Branchentarifvertrages für notwendig. Mehr Informationen unter: www.arbeitnehmerkammer.de/tbs/callcentertagung06 **UB**

SICHERHEITSINDUSTRIE**Dialog wird weitergeführt**

Das ver.di-Projekt „Arbeitnehmervertretungen und Sozialer Dialog in der privaten Sicherheitsindustrie der neuen europäischen Mitgliedsstaaten“, das mit europäischer Unterstützung durchgeführt wurde, hat mit einem Zwischenbericht seinen vorläufigen Abschluss gefunden. Die Zusage einer Förderung von einem weiteren Jahr liegt nun vor. **GR**

SICHERHEITSPOST**Tarifverhandlungen geplant**

SiPo, die Sicherheitspost bei der Bahn, will mit ver.di zu bundesweiten tariflichen Regelungen kommen. **GR**

IMPRESSUM

Der **ver.di**-Report
Die Besonderen
Nr. 2, Dezember 2006

**Herausgeber:**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
Fachbereich 13, Besondere Dienstleistungen, Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin, v. i. S. d. P.: Frank
Bsirske, Dorothea Müller

Verantwortliche**Redakteurinnen:**

Uta von Schrenk, Ulrike Teske
Internet: www.verdi.de

Herstellung+Druck:

apm AG Darmstadt,
Kleyerstraße 3,
64295 Darmstadt

Layout:

apm AG (Sabrina Stamm)

Titelfoto:

Geisheimer/attenzione

Baustelle Osteuropa

Der Soziale Dialog in Europa bringt das Wach- und Sicherheitsgewerbe deutlich voran. Insbesondere die neuen EU-Staaten haben hier Nachholbedarf. Ein neues Projekt ist Anfang Dezember gestartet

VON GERALD RICHTER

Sozialer Dialog, was ist das eigentlich, mögen sich viele fragen. Und dann noch auf europäischer Ebene. In den vergangenen Jahren hat man ja nicht unbedingt Positives aus Brüssel gehört. Nicht zuletzt denken viele an die Dienstleistungsrichtlinie, von der der Fachbereich „Besondere Dienstleistungen“ in vielen Bereichen betroffen wäre.

Begonnen hat der Soziale Dialog mit dem europäischen Einigungsprozess. In der EU-Gründungsakte von 1957 findet der Soziale Dialog zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen seine Anerkennung – eine auf Dauer angelegte Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, mit dem Ziel, Vereinbarungen zu schließen und dadurch die europäischen sozialen Standards mitzugestalten.

1992 begann der Soziale Dialog zwischen der Arbeitgeberorganisation auf europäischer Ebene, der Confederation of European Security Services (CoESS) und der Union Network International (UNI)-Europa, dem Dachverband der europäischen Gewerkschaften speziell für den Bereich der Wach- und Sicherheitsdienste. Deutschland ist hier auf Arbeitgeberseite mit dem Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen (BDWS) und seitens der Gewerkschaften durch ver.di vertreten.

Meilensteine im Sozialen Dialog in dieser Branche waren Sicherheitskonferenzen, die seit 1996 in London, Berlin, Brüssel und zuletzt in Madrid abgehalten wurden. In dieser Zeit entstanden eine Fülle gemeinsamer Dokumente und Erklärungen, von denen hier nur einige wichtige hervorgehoben werden: Zu nennen wären eine Erklärung zur Ausbildung, das Handbuch „Bestes Angebot“, ein Ausbildungshandbuch, eine Studie zur „Sicherheit und zum Gesundheitsschutz im Privaten Sicherheitsgewerbe – Feststellung der Risiken“, eine Erklärung zur Erweiterung der EU und nicht zuletzt der „Verhaltens- und Ethikkodex für das Private Wach- und Sicherheitsgewerbe“, den CoESS und UNI-Europa auf der Konferenz 2004 in Madrid unterzeichnet haben.

Alle diese Dokumente sind Ergebnis eines oft sehr mühsamen Dialoges, bei dem es um die Durchsetzung teils sehr unterschiedlicher Interessenlagen ging – und auch weiter gehen wird. Kein Wunder, wenn Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen aufeinander treffen. Und dennoch wurde in den vergangenen 14 Jahren auf europäischer Ebene eine qualifizierte Arbeit geleistet.



Wachmann mit Hund in Lubmin

FOTO: PLATOON.ORG

Dazu gehört aber auch, dass die Gewerkschaften kritisch beleuchten müssen, wo sie Defizite haben und wo sie ansetzen müssen, um die vielen guten Vereinbarungen, Erklärungen und Handbücher der europäischen Ebene auf deutsche Verhältnisse, die tarifliche Ebene und die betriebliche Praxis herunter zu brechen. Es muss den Arbeitnehmervertretern besser als bisher gelingen, die Ergebnisse dieser Arbeit für die Beschäftigten in der Wach- und Sicherheitsindustrie im Arbeitsalltag erlebbar zu machen. Ordentliche Tarifstandards, angemessene Löhne, ordentliche Ausbildung, akzeptable Arbeitsbedingungen einschließlich menschenwürdiger Arbeitszeiten – darum muss es in Europa und im Betrieb gehen.

Seit nun mehr als einem Jahr hat der Soziale Dialog durch die EU-Osterweiterung eine neue räumliche, aber auch vor allem soziale Dimension erreicht, und steht vor enormen Herausforderungen. Bereits im April 2004 fand in Warschau eine Konferenz statt,

die sich mit dem Thema der Erweiterung und den daraus resultierenden Herausforderungen beschäftigte.

Insbesondere ver.di wurde zunehmend klar, dass es darauf ankommt, die Kommunikation mit den Gewerkschaftsverbänden der osteuropäischen Länder aufzunehmen und dabei keine Zeit zu verlieren. Denn die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen, den Löhnen, der Ausbildung, den Tarifverträgen, der Wahrnehmung der Rechte der Beschäftigten sowie den Möglichkeiten der Gewerkschaften, dies alles positiv nach vorn zu bringen, sind in den einzelnen Ländern doch sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Die Entscheidung, ein EU-Projekt zu initiieren, das die Zielrichtung verfolgt, Kontakte zu knüpfen, Informationen auszutauschen und gemeinsam Wege zu finden, als Gewerkschaften der weiteren Liberalisierung des Europäischen Wirtschaftsraumes soziales Gepräge zu geben und Arbeitnehmerinteressen zu wahren, erweist sich mit dem Blick auf das vergange-

ne Jahr als der richtige Weg. Inzwischen hat das Wach- und Sicherheitsgewerbe bei ver.di durch das Projekt „Arbeitnehmervertretungen und Sozialer Dialog in der Privaten Sicherheitsindustrie der neuen europäischen Mitgliedsstaaten“ stabile Kontakte zu Gewerkschaften in Polen, Bulgarien, Rumänien, Ungarn und Estland aufgebaut. Künftig sollten auch Tschechien, die Slowakei, Slowenien sowie Lettland und Litauen stärker einbezogen werden. In der Mehrzahl dieser Länder sind Arbeitnehmervertretungen auf betrieblicher Ebene nur sporadisch vorhanden, und Gewerkschaften erst im Aufbau begriffen.

Anfang Oktober fand in Berlin die Abschlusskonferenz des Projektes statt. Zentrales Thema war die Diskussion zum Thema Arbeitszeit und Entlohnung im Zusammenhang mit der Durchsetzung und Entwicklung von Mindestlöhnen. Stundenlöhne von 0,66 Euro in Rumänien und etwas mehr als vier Euro in Deutschland, Arbeitszeiten von bis zu 400 Stunden in einigen Ländern verdeutlichen, dass es hier eine gemeinsame Problemlage gibt. Deswegen sollte gemeinsam für die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und Löhne gestritten werden, die – egal ob in Rumänien, Polen oder Deutschland – ein Einkommen zum Auskommen garantieren.

Im Ergebnis der Konferenz wurde eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, mit der Forderung nach einer abgestimmten europäischen Mindestlohnpolitik durch die europäische Gewerkschaftsbewegung. Im Text heißt es: Die Europäische Mindestlohnpolitik „soll dem Ziel der EU-Sozialcharta verpflichtet sein, jedem Arbeitnehmer ein gerechtes Arbeitsentgelt zu garantieren, das ausreicht, um ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern“. Die Teilnehmer der Konferenz sind sich einig, insbesondere die Themen „menschenwürdige Arbeitszeiten, Ausbildung und Qualifikation, Gesundheits- und Arbeitsschutz und Verbreitung des Bestbieterhandbuchs“ im Rahmen des jeweiligen nationalen sozialen Dialogs voran zu bringen.

Alle Beteiligten wollen den Sozialen Dialog in den neuen EU-Ländern stärker als bisher in den Kontext des gesamteuropäischen Sozialen Dialogs stellen, um der weiteren Liberalisierung des europäischen Marktes durch die EU-Dienstleistungsrichtlinie mit all seinen negativen Folgen für die Arbeitnehmer wirksam zu begegnen.

Ein neues Projekt zur Vertiefung der Zusammenarbeit in puncto Sozialer Dialog ist am 1. Dezember gestartet.

Modell gesucht

Der Soziale Dialog hat eine europaeinheitliche Ausbildung für das Friseurhandwerk geschaffen

Dem Sozialen Dialog im Friseurhandwerk wird ein hoher Stellenwert eingeräumt, geht es doch darum, auch in einem Handwerksberuf auf europäischer Ebene einheitliche Richtlinien zu erarbeiten, die dann auf nationaler Ebene durchgesetzt werden sollten.

Bei den im Jahr zwei- bis dreimal stattfindenden Plenarsitzungen sind auf Arbeitgeberseite 15 bis 17 Länder vertreten, die Arbeitnehmervertreter kommen aus zehn Ländern. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass vor allem in den osteuropäischen Ländern wie etwa Tschechien und Polen keine gewerkschaftlichen Strukturen für das Friseurhandwerk vorhanden sind. Hier sind auch die Gewerkschaften in Deutschland aufgefordert, unsere EU-

Nachbarländer beim Aufbau dieser Strukturen zu unterstützen.

Um die vielfältigen EU-Richtlinien in einem Entwurf zusammenzuführen, wurden Arbeitsgruppen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertretern gebildet, die die Themen aufarbeiten und dann im Plenum vorstellen. So kommen also im Jahr noch drei bis vier Arbeitsgruppensitzungen beziehungsweise Sektorensitzungen dazu.

Die letzte Sektorensitzung war in Vilnius (Litauen), wo die Teilnehmer sich einen Überblick über den dortigen Ausbildungsstand im Friseurhandwerk und der Kosmetikausbildung verschaffen konnten. Ein Schwerpunkt der Arbeit war, eine einheitliche europäische Frisurausbildung zu regeln. Unsere künf-

tigen Azubis werden, beziehungsweise können nun ihre Ausbildung nach 15 Modulen in sämtlichen Europaländern machen, um dann mit einem EU-Zertifikat europaweit zu arbeiten. Ein Erfolg, der jetzt national umgesetzt werden muss.

Das Friseurhandwerk ist untrennbar mit der Kosmetikbranche und dem Wellnessbereich verbunden, eine wachsende Branche in der Europäischen Union. Auch hier gibt es riesige Unterschiede, die unter einen Hut zu bringen sind.

Im Kosmetik- und Friseurbereich ist eine der Hauptaufgaben die Überprüfung und Zurückdrängung der chemischen Produkte, die sowohl für die Kunden, aber auch vor allem für das Personal eine Gefahr darstellen. Hier sind

die Erfahrungen aus Deutschland sehr gefragt – wegen der vielfältigen Gesetze und Richtlinien und der Berufsgenossenschaft für Gesundheits- und Wohlfahrtspflege, die über deren Einhaltung wacht. So ist es gelungen, durch Prävention und Vorbeugung den Krankenstand diesbezüglich in Deutschland erheblich zu senken.

Eine Berufsgenossenschaft gibt es vergleichbar in den anderen EU-Ländern nicht. Auch die Tatsache, dass es in Deutschland in der Kosmetikbranche wieder einen Ausbildungsberuf gibt und hier Wert auf die duale Berufsausbildung gelegt wird, trägt dazu bei, dass ver.di-Vertreter/innen ein großer Stellenwert in den Beratungen und Sitzungen eingeräumt wird. **ROLAND EHRHARDT**

Eine Reise wert

Themen der diesjährigen Gewerkschaftskonferenz im Tourismus auf Zypern waren der Klimawandel und das Leiden der Branche unter der kurzfristigen Profitmaximierung von Heuschrecken

VON MARKUS VÖLKL

Ziel des European Trade Union Liaison Committee on Tourism (ETLC)-Konferenz ist es, aktive Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitnehmervertreter transnationaler Verkehrs-, Reise- und Touristikunternehmen zusammenzubringen. Das ETLC ist ein Verbindungsausschuss von europäischen Dachorganisationen der Gewerkschaften im Tourismus, über Union Network International (UNI) ist auch ver.di hier vertreten. Dadurch sollen für den gesamten Tourismus – Hotel- und Restaurantsektor, Verkehrssektor sowie Reiseveranstalter und Reisebüros – die neuesten Entwicklungen untersucht und Bereiche ermittelt werden, wo eine Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer erforderlich ist. Praktisch bietet das ETLC Unterstützung bei der Bildung und Beratung von europäischen Betriebsräten.

Schwerpunkte der bisherigen Konferenzen waren der Soziale Dialog sowie aktuelle Entwicklungen im Tourismus in Europa.

Ort und Zeitpunkt der ETLC-Konferenz richten sich nach dem jährlichen Europäischen Tourismus Forum, einer Veranstaltung der Europäischen Kommission. Ausgerichtet wird das Forum durch dasjenige Land, das gerade den Vorsitz im Europaparlament innehat. In den letzten Jahren wurde die Durchführung aber an neue EU-Mitgliedsstaaten wie Ungarn oder Malta delegiert. Durch die Koppelung soll erreicht werden, dass auch gewerkschaftliche Standpunkte beim Europäischen Tourismus Forum vertreten werden. So können Teilnehmer der gewerkschaftlichen ETLC-Konferenz im Anschluss das Europäische Tourismus Forum besuchen, das ansonsten von Interessensvertre-



Arbeiten, damit es andere schön haben

FOTO: CHRISTIAN JUNGELODT

tern der Arbeitgeber und Unternehmen dominiert würde.

Dieses Jahr organisierte Zypern mit der letzten geteilten Hauptstadt der Welt, Nikosia, die Tagungen. Neben Vertretern aus Zypern nahmen Gewerkschaftsdelegierte aus Belgien, Dänemark, England, Frankreich, Italien, Norwegen, Österreich, Polen, Schweden, Slowenien an der Konferenz teil.

Zwei Themen bildeten den Schwerpunkt der diesjährigen ETLC-Konferenz. Zum einen die Finanzialisierung, also die relativ neue Form der Finanzierung durch Risikokapitalgesellschaften, so genannter Private Equity Funds (oder auch „Heuschrecken“).

Gewerkschafter Christoph Grossmann erläuterte die Vorgehensweise dieser Finanzierungsgesellschaften und die damit verbundenen Auswirkungen auf Unternehmenskultur und Eigenkapitalsituation der aufgekauften Unternehmen, deren Management und Beschäftigten. Grossmann wies dabei auf das EU-Ziel der Nachhaltigkeit im Tourismus hin und kritisierte, dass die Strategie der Kapitalgesellschaften hauptsächlich auf kurzfristige Profitmaximierung ausgerichtet sei.

Die konkreten Folgen der teils überzogenen Renditeerwartungen und des dadurch verursachten Kostendrucks sowie Maßnahmen schilderte Elke Sandvoss-Böhm, Betriebsrätin beim Computerreservierungssystem Amadeus. Anschließend wurden von den Gewerkschaftern Handlungsmöglichkeiten diskutiert. Erkannt wurden dabei internationaler gesetzlicher Regelungsbedarf, sowie ein Defizit in der Transparenz bei derartigen Vorgängen. Betont wurde auch die Bedeutung, die das Image für die Akteure besitzt. Soziale Verantwortung von Unternehmen ist derzeit nicht nur in Deutschland und Europa, sondern weltweit „en vogue“.

Das zweite große Thema der ETLC-Konferenz war der Klimawandel. Vorgestellt wurde eine Studie, die im Auftrag des europäischen Gewerkschaftsbundes entstanden ist und die sich

mit dem Zusammenhang zwischen Klimawandel und Tourismus und den Auswirkungen auf die Arbeitsplätze beschäftigt. Das Ergebnis: Bei einer fortgesetzten Erwärmung des Klimas wird die Attraktivität nördlicher Urlaubsziele zunehmen, die der südlichen Länder dagegen abnehmen. In der Folge sei mit einer Verlagerung der Touristenströme und der entsprechenden Arbeitsplätze zu rechnen. Die ökologische Nachhaltigkeit sollte aus gewerkschaftlicher Sicht nicht vernachlässigt werden.

Beim Europäischen Tourismus Forum spielte das Thema Klimawandel ebenfalls eine wichtige Rolle. Zudem standen hier die neuen Technologien und die Auswirkungen auf das Verhalten der Reisenden vor, während und nach der Reise sowie neue Trends im Fokus. Die Arbeitnehmervertreter waren in diesem Forum zahlenmäßig deutlich unterrepräsentiert. Diesen Umstand konnten die Teilnehmer von Gewerkschaftsseite – unter ihnen Vertreter der Bundesfachgruppe Touristik Freizeit Wohlbefinden – jedoch durch zahlreiche Wortmeldungen und Redebeiträge ausgleichen. So wurde der Gegenseite und den Kommissionsmitgliedern deutlich gemacht, dass Arbeitnehmer auch künftig bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen im europäischen Tourismus mitreden werden.

TECHNISCHE ÜBERWACHUNG Seminar in Brüssel

Vom 29. Januar bis 2. Februar 2007 findet zum vierten Mal ein Seminar mit Kolleg/innen der Technischen Überwachung (TÜV/DEKRA) in Brüssel statt. Zu Beginn der deutschen EU-Präsidenschaft wollen sich Mitglieder aus Betriebs- und Aufsichtsräten dieser Branche informieren, welche Ansatzpunkte für eine Interessenwahrnehmung im Sinne der Beschäftigten und der Arbeitsplätze damit gegeben sind. Im Rückblick steht die Europäische Dienstleistungsrichtlinie und die Lobbyarbeit, die erforderlich war, um diese Richtlinie sozial verträglich zu gestalten. Das jetzt vorliegende Werk wird hinsichtlich seiner Auswirkungen auf die technische Überwachung beurteilt. Der Ausblick erfolgt anhand zweier Themenfelder: Experten aus den Reihen der technischen Überwachung analysieren die Rolle der Zugelassenen Überwachungsstelle (ZÜS) und der benannten Stellen in den EU-Mitgliedsländern an Beispielen. Zudem sind die Aktivitäten der EU-Kommission hinsichtlich der Zukunft der Mitbestimmung sowie das Grünbuch der Europäischen Kommission zum Arbeitsrecht Themen. Vor Ort wird die Praxis der Technischen Überwachung in Belgien studiert: rechtliche Grundlagen, Ausbildung, arbeitsrechtlicher Status der Beschäftigten. Organisiert wird das Seminar vom DGB Bildungswerk in Kooperation mit der Bildungsstätte Saalfeld. DS

ZEITARBEIT Sozialer Dialog

Künftig werden die Beratungen des Sozialen Dialogs Zeitarbeit zwischen den Vertretern der UNI-Europa und den Vertretern der Arbeitgeberorganisation Eurociett unter dem Namen „Komitee für den sektoralen sozialen Dialog Zeitarbeit“ durchgeführt. Schwerpunkte der Arbeit im nächsten Jahr sind:

- Flexicurity – hierzu soll ein gemeinsames Dokument erarbeitet werden, das Aussagen zur weiteren Flexibilisierung der Arbeit und sozialer Sicherheit beinhaltet,
- die Förderung der Ausbildung und Qualifizierung der Zeitarbeitnehmer,
- menschenwürdige Arbeit und Bekämpfung von Diskriminierung,
- Durchführung von zwei runden Tischen in neuen EU-Mitgliedsstaaten,
- sowie die Fortführung der Studie über den Sektor der Zeitarbeit durch die Dublin Foundation zu den Inhalten berufliche Bildung, betriebliche Rentensysteme, Sprungbrettfunktion der Zeitarbeit, Gesundheits- und Arbeitsschutz und unlauterer Wettbewerb.

Die entsprechenden Beratungen sind im Januar, März, Juni und November. Weitere Informationen: wolfgang.hartig@verdi.de WH

ARBEITSSCHUTZGESETZ Dokumentation

Zu der ver.di-Tagung „Erfahrungen aus zehn Jahren Praxis mit dem Arbeitsschutzgesetz und zukünftigen Handlungsbedarf – Bilanz der Gefährdungsermittlungen und -beurteilungen in der praktischen Umsetzung im Dienstleistungsbereich“ wird im Januar 2007 die Dokumentation vorliegen – eine gute Handlungshilfe für Betriebe. Der Handlungsbedarf ist groß. Nach zehn Jahren ist es nicht einmal ein Viertel der Betriebe, in denen eine Gefährdungsbeurteilung zufriedenstellend durchgeführt wurde. UR

WACH- UND SICHERHEITSGEWERBE Bundesrahmenmantel- tarifvertrag (BMRTV)

Der BMRTV für das Wach- und Sicherheitsgewerbe geht noch im Dezember in das Antragsverfahren für die Allgemeinverbindlichkeit. Der Bundesarbeitsrat wird voraussichtlich im 1. Quartal 2007 darüber entscheiden. Vieles hängt davon ab, ob die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) der Allgemeinverbindlichkeit zustimmt. GR



Gabriele Landen und Henry Sieb auf Zypern

FOTO: PRIVAT

Rente oder Arbeit: Alt ist nicht gleich alt

Wie erhält man Beschäftigte noch in ihren Sechzigern arbeitsfähig – ein europäischer Vergleich

Der 29. November 2006 wird als ein historisches Datum in die Geschichte der Deutschen Rentenversicherung eingehen. Das Kabinett hat die Rente mit 67 auf den Weg gebracht. Die Gewerkschaften – ebenso wie die meisten Beschäftigten (64 Prozent) – lehnen die Anhebung des Renteneintrittsalters ab, da es kein Weg ist, der demografischen Entwicklung sinnvoll zu begegnen, sondern eine verknappte Rentenkürzung. Stattdessen halten es die Gewerkschaften für notwendig, die Diskriminierung Älterer im Erwerbsleben zu beenden und altersgerechte Arbeitsbedingungen zu fördern.

Bereits heute ist unübersehbar, dass das gesetzliche Rentenalter und das Alter des faktischen Rentenzuganges weit auseinanderklaffen, da eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weit vor dem Rentenein-

trittsalter aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ihre beruflichen Tätigkeiten ausüben können. Die Regelaltersgrenze erreichen heute nur etwa 36 Prozent.

Interessant in diesem Zusammenhang ist die Frage, wie denn im europäischen Ausland mit dem Thema Alter und Erwerbstätigkeit umgegangen wird.

Die Europäische Union will bei dem Anteil der Beschäftigten zwischen 55 und 64 Jahre bis 2010 die 50-Prozent-Marke erreichen. Die höchste Altersbeschäftigung weisen derzeit Island mit über 80 Prozent, Schweden mit knapp 70 und Norwegen mit 65 Prozent auf. Deutschland liegt bei 42 Prozent, die Schlusslichter sind Italien, Luxemburg und Belgien mit etwa 30 Prozent.

Dass es in Deutschland keine nennenswerten Fortschritte bei der Beschäftigungsquote Älterer gibt, liegt an den gegenläufigen Anreizen. Einer-

seits wird die Beschäftigung Älterer gefördert durch beispielsweise Beitragsbonus, Entgeltssicherung, Weiterbildungsförderung, Erleichterung befristeter Beschäftigung. Auf der anderen Seite sinkt die Beschäftigung durch eine Förderung des vorzeitigen Ausscheidens Älterer durch das Altersteilzeitgesetz – dessen Wirkung in 2009 ausläuft – durch 58er-Regelungen oder andere Frühverrentungsstrategien.

Natürlich variiert der Anteil Älterer in den Betrieben nach Branchen, Qualifikationsniveau, Geschlecht und Gesundheitsbedingungen. Im Hinblick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels für die Unternehmen müssen die Ursachen dafür besser bekannt sein. Qualifizierte Tätigkeit mit einem hohen Handlungsspielraum und guten Kommunikations- und Kooperationschancen ist gesundheitsförder-

lich und lässt ein längeres Arbeiten zu, als restriktive Arbeitsbedingungen mit eingeschränkten sozialen Kontakten. Nach finnischen Erfahrungen mit dem Arbeitsbewältigungsindex – einer arbeitsmedizinischen Erhebungsmethode – sinkt die Arbeitsfähigkeit ab dem 45. Lebensjahr bis zum 65. Lebensjahr von 45 auf 30 Prozent, wenn keine Maßnahmen der Gesundheitsförderung angewandt werden.

Die Anwendung von individuellen Gesundheitsförderungsmaßnahmen bringt langfristig nur geringe Erfolge. Wird sie allerdings verbunden mit ergonomischen Maßnahmen und verbessertem Führungsverhalten, kann die Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten und sogar verbessert werden. Entscheidend sind also die Arbeitsbedingungen, die zumindest in Deutschland dringend verbessert werden müssen.

ULRIKE TESKE

Sieg im Busch-Land

Erfolgreicher Streik der Reinigungskräfte in Houston/Texas

VON FRANZISKA BRUDER

„Justice for janitors“, Gerechtigkeit für Reinigungskräfte, und „No union – no peace“, Ohne Gewerkschaft wird es keinen Frieden geben, – so lauteten die Parolen der streikenden Reinigungskräfte in Houston, Texas: Ende Oktober schalteten 800 Kolleg/innen ihre Staubsauger aus und verließen ihren Arbeitsplatz. Die Forderungen: Erhöhung des Stundenlohns und mehr Arbeitsstunden. Bislang verdienten die zum überwiegenden Teil aus Mittel- und Südamerika stammenden Arbeiter/innen lediglich 5,15 Dollar und konnten nur vier Stunden pro Tag arbeiten. Im Vergleich dazu: In vielen Städten der USA verdienen ihre Kollegen um die zehn Dollar und arbeiten Vollzeit. Bei dem Gehalt konnten sich die Kolleg/innen in Houston nicht einmal eine Krankenversicherung leisten.

Houston, Texas ist Teil des politisch sehr konservativen und gewerkschaftsfeindlichen „Busch-Landes“. Gewerkschaften spielten bislang kaum eine Rolle. Der Streik in Houston war daher von der SEIU, die Sicherheitsbeamte, Reinigungskräfte und Gesundheitsarbeiter/innen organisiert, als Eisbrecher konzipiert worden: die erste, wohl durchdachte und sorgsam konzipierte Auseinandersetzung, um Gewerkschaften wirkungsmächtig im Süden der USA zu platzieren.

Gezielte Recherche

Wie sah die Streikstrategie aus? Der Organisierung am Arbeitsplatz gingen aufgrund des gezielten union-busting, dem Verhindern gewerkschaftlicher Arbeit, zunächst anderthalb Jahre „community organizing“ voraus: Organizer/innen der SEIU besuchten die Kolleg/innen in ihren Wohngebieten und bauten dort starke Basisstrukturen auf. Gleichzeitig knüpften sie Kontakte zu politischen, sozialen und religiösen Führungspersonen und gewannen deren Unterstützung. Die SEIU recherchierte parallel, wie die Branche in Houston aufgestellt ist. Sie beschloss, sich auf die fünf führenden Reinigungsunternehmen zu konzentrieren, die in vielen anderen US-amerikanischen Städten vertreten sind, sowie auf zwei Kunden dieser Firmen, den Immobilienhändler HINES und den Ölgiganten Chevron, die weltweit agieren.



Internationale Hilfe: Michael Crosby, Kopf der australischen Organizing-Bewegung FOTO: KERSTIN ZILLMER

Nach dem Auftakt schlossen sich jeden Tag mehr Streikende an. In der dritten Woche waren es 1800 von 5300 Organisierten. Ab der zweiten Streikwoche gab es in verschiedenen US-amerikanischen Städten Solidaritätsstreiks von Kolleg/innen aus denselben Reinigungsunternehmen sowie in Immobilien von HINES oder Chevron. Zudem gab es bei HINES in London, Moskau, Mexiko City und Berlin Aktionen. In Berlin ging eine 15-köpfige Delegation zur Hauptniederlassung, verteilte in allen Büros Flugblätter und diskutierte eine halbe Stunde mit dem Büroleiter. Dieser sagte zu, ein Fax nach Houston zu schicken und dort über den Besuch zu berichten.

Die Reinigungsfirmen setzten zunächst auf reine Einschüchterung und kündigten 14 Aktivist/innen. Daher praktizierten die Streikenden in Houston in der dritten Streikwoche massenhaft Aktionen zivilen Ungehorsams: Sie besetzten die Lobbys von HINES- und

Chevron-Gebäuden sowie von Straßenkreuzungen. Politische und religiöse Autoritäten begleiteten sie dabei. Die Polizei griff hart durch: Sie verhaftete an die neunzig Personen und setzte selbst Pferde gegen die Streikenden ein. Erneut gab es internatio-

Eine Verdopplung des Einkommens: Die Stundenzahl pro Schicht wird auf 6 und der Lohn auf 7,75 Dollar gehoben.

nale Unterstützung: In Berlin besuchten 50 Personen insbesondere aus antirassistischen und sozialpolitischen Zusammenhängen lautstark mehrere HINES-Immobilien. Es folgten Aktionen bei HINES in Mailand und bei Chevron unter anderem in Hamburg.

Die Planungen für weitere Delegationen liefen auf Hochtouren, als am

20. November endlich der Durchbruch erfolgte. Durch Druck von HINES und Chevron unterzeichneten die Reinigungsfirmen einen Vertrag mit der SEIU. Ergebnis: In den nächsten zwei Jahren wird die Stundenzahl pro Schicht auf sechs und der Lohn auf 7,75 Dollar angehoben. Damit verdoppelt sich das Einkommen der Kolleg/innen und sie können eine Krankenversicherung abschließen.

Diesen Erfolg ermöglichte ein Konzept, das systematische Basisarbeit am Arbeitsplatz und in communities mit dem Aufbau einer aktiven und auch risikobereiten Unterstützungsstruktur und der Flankierung durch nationale wie internationale Unterstützung, die sowohl beim Arbeitgeber wie beim Kunden ansetzt, kombiniert. Die Hauptakteure, Arbeitsmigrant/innen, insbesondere Frauen, haben dadurch im Busch-Land einen großartigen Sieg errungen. Internationale Solidarität lohnt sich also.

SNT Aufsichtsrat bestellt

Nachdem das Landgericht Frankfurt der Klage von ver.di Recht gab und die SNT verurteilt wurde, einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat einzusetzen, ist dies zwischenzeitlich geschehen. Mit Beschluss vom Amtsgericht Frankfurt wurde am 15. September ein zwölfköpfiger Aufsichtsrat bestellt, dem insgesamt sechs Arbeitnehmervertreter angehören – drei interne Arbeitnehmervertreter, ein leitender Angestellter sowie zwei Gewerkschaftsvertreter. Das Gericht legte darüber hinaus fest, dass bis zum 14. September 2007 eine ordnungsgemäße Wahl der Arbeitnehmervertreter insgesamt statt zu finden habe – ein voller Erfolg für ver.di. **UB**

GEMA ver.di für Tarifverträge

Anfang November kündigte der Vorstand der GEMA sowohl den Gehaltstarifvertrag als auch den Rahmentarifvertrag mit ver.di. Als Begründung gab er an, in Zukunft alle Regelungen mit den eigenen Betriebsräten zu vereinbaren. ver.di hat darauf verwiesen, dass es eine Sperrwirkung durch den § 77, Abs. 3 BetrVG gebe und die GEMA zudem damit eine über 40 Jahre alte Tradition breche. Der Gesamtbetriebsrat sowie alle 45 Teilnehmer/innen der Betriebsräteversammlung forderten den Vorstand der GEMA einstimmig auf, weiterhin Tarifverträge mit ver.di abzuschließen. Noch gibt es keine Rückmeldung, aber ver.di hat darauf verwiesen, dass die Friedenspflicht am 31. Dezember endet. Danach können die Beschäftigten und die Gewerkschaft durch Aktionen, Demonstrationen, Warnstreiks und Streik ihrer Erwartung Nachdruck verleihen. **UB**

GROUP 4 SECURICOR I Neue Gewerkschaftsallianz

Die globale Gewerkschaft UNI-Warungs- und Sicherheitsdienste hat bei Group 4 Securicor eine Gewerkschaftsallianz lanciert. G4S ist einer der größten Sicherheitskonzerne und mit rund 400 000 Beschäftigten in über 100 Ländern einer der größten Arbeitgeber der Welt. Die Allianz soll den Abschluss eines globalen Abkommens erleichtern, mit dem sich G4S für die Einhaltung von Gewerkschaftsrechten, wie Vereinigungsrecht und Recht auf angemessene Behandlung in Bezug auf Löhne und Sozialschutz engagiert (dazu Resolution vom 3. 11. 2006). Am 12. Dezember – dem Tag der Menschenrechte – ist ein Aktionstag bei G4S geplant. (christy.hoffman@uniglobalunion.org) **PB**

GROUP 4 SECURICOR II Arbeitsplatzabbau in Kassel

G4S in Kassel will Unstrukturierungen vornehmen. Dabei stehen 350 bis 400 Arbeitsplätze zur Disposition. Verhandlungen zu einem Interessenausgleich und einem Sozialplan wurden unter Beteiligung von ver.di aufgenommen. **GR**

ZEITARBEIT Die Branche boomt

Waren es im Jahr 2000 noch 339 002, sind es Ende 2005 bereits 453 389 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, die von den Zeitarbeitsunternehmen an Kundenbetriebe überlassen wurden. Die Tendenz setzt sich rasant fort. Zuwachsraten von 25 Prozent sind keine Seltenheit. Einer modernen Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di ist nach Satzung zuständig – stünde es gut an, sich intensiver als bisher um die Branche zu kümmern. Dies kann nur fachbereichsübergreifend geschehen, da immer mehr ver.di-Branchen betroffen sind. ver.di muss schnellstens die Chance nutzen, die Betriebs- und Personalräte auf den Einsatz von Zeitarbeitnehmern vorzubereiten, um etwas für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmer zu tun, und so auch das Feld für die Gewinnung von neuen Gewerkschaftsmitgliedern vorbereiten. **WH**

Alles, was Recht ist

ver.di referierte auf einem internationalen Treffen in Hongkong zur Rechtslage von Sexarbeiter/innen

Dass ver.di sich für die Arbeitsrechte von Sexarbeiter/innen einsetzt, ist nicht nur europaweit bekannt und nachgefragt. Auf Einladung der Frauenorganisation ZiTeng, zu deutsch Kalmus,

die sich für die Rechte von Sexarbeiterinnen in Hongkong engagiert, sprachen Mitte Oktober in der Universität Hongkong Wissenschaftler/innen und Aktivist/innen aus Australien, Neu-

seeland, Großbritannien, Schweden und Deutschland über die jeweilige Rechtslage zur Prostitution in ihren Ländern.

Für Deutschland war das Projektbüro Arbeitsplatz Prostitution beim ver.di-Bundesvorstand Fachbereich 13 aufgefordert, über das Prostitutionsgesetz von 2002 und seine Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen für die Sexarbeiter/innen in Deutschland und die Position der Gewerkschaft zu referieren.

Die über 200 Wissenschaftler/innen, Politiker/innen, Sozialarbeiter/innen und Behördenvertreter/innen aus Hongkong zeigten sich beeindruckt von den parteiischen und fortschrittlichen Forderungen, die ver.di in Bezug auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Prostituierten entwickelt hat: Sexarbeit ist Arbeit und Beruf. Sexarbeiter/innen brauchen den gleichen Schutz ihrer Arbeits-, Sozial- und Menschenrechte, wie andere Arbeiter/innen auch. Sie brauchen soziale Rechte, wie den Anschluss an die Sozialversicherung, an die Gesundheitsfürsorge und Mindestlöhne. Sexarbeiter/innen, Mi-

grant/innen eingeschlossen, müssen in ganz Europa die Möglichkeit haben, legal zu arbeiten und sie müssen das Recht haben, sich zusammenzuschließen und sich in Gewerkschaften zu organisieren.

In Hongkong selbst ist Sexarbeit zwar nicht ausdrücklich verboten. Aber die 200 000 derzeit dort arbeitenden Prostituierten sind nicht nur der widersprüchlichen Gesetzeslage ausgesetzt, sie werden auch massiv von der Polizei unter Druck gesetzt. So beklagten die Vertreterinnen von ZiTeng, dass Polizisten sich häufig sexuelle Dienstleistungen erpressen, wenn sie den Frauen einen Gesetzesverstoß oder eine Ordnungswidrigkeit nachweisen können.

So werden die Frauen immer mehr aus dem öffentlichen Raum in die Einzimmer-Appartements gedrängt, wo sie viele Stunden am Tag unter unsicheren Arbeitsbedingungen und fallenden Löhnen arbeiten und zusätzlich verschiedenen Formen von Ausbeutung und Missbrauch ausgesetzt sind.

EMILJA MITROVIC



Preisliste vor einem Bordell in Hongkong, das als Massagesalon geführt wird FOTO: EMILJA MITROVIC