



beratung und forschung · bewachungs- und sicherheitsgewerbe · **branchenunabhängige call center** · parteien und verbände · touristik · sonstige dienstleistungen · **wohnungs- und immobilienwirtschaft** · zeitarbeitsunternehmen · beratung und forschung · bewachungs- und sicherheitsgewerbe · **branchenunabhängige call center** · parteien und verbände · **touristik** · sonstige dienstleistungen · wohnungs- und immobilienwirtschaft · zeitarbeitsunternehmen

Europa – eine besondere Wahl

die **besonderen** **report**

01/2009

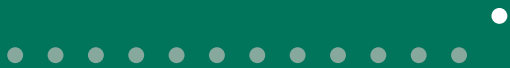




Foto: Stefanie Herbst

Petra Gerstenkorn
Mitglied des ver.di-Bundesvorstandes
und Leiterin des Fachbereichs
Besondere Dienstleistungen

„die besonderen“ am Start – in vielerlei Hinsicht

Neustart:

Wir machen wieder eine Fachbereichsbeilage zur ver.di publik. Die erste Ausgabe liegt euch vor. Wir berichten über die Branchen unseres Fachbereichs „Besondere Dienstleistungen“, über politische und gesellschaftliche Entwicklungen. Wir stellen tarifliche und betriebliche Konflikte und ihre Ergebnisse dar. Wir zeigen Ansätze zur Mitgliedergewinnung und gewerkschaftlichen Betriebsarbeit auf.

Kaltstart:

Unsere Kolleginnen und Kollegen im Geld- und Werttransport in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Mecklenburg hatten die Nase voll von Niedriglöhnen, die die so genannte christliche Gewerkschaft GÖD abgeschlossen hat, und von der Hinhaltetaktik ihres Arbeitgebers, Haus-Tarifverhandlungen mit ver.di aufzunehmen oder vielleicht doch nicht. Kurz entschlossen wurde an etlichen Standorten gestreikt. Nun haben wir einen Tarifvertrag mit Lohnsteigerungen bis zu € 1,10 pro Stunde.

Tiefstart:

Fast von Null haben wir bei den branchenunabhängigen Callcentern begonnen. Wenige Gewerkschaftsmitglieder, einige Betriebsräte, keine Tarifverträge. Nach vielen betrieblichen Aktionen und Streiks sind wir nun in Tarifverhandlungen bei einem großen Konzern.

Startschuss:

Am 15. 1. 2009 haben wir unsere Kampagne für die Zeitarbeitsbranche gestartet. Wir berichten über aktuelle Entwicklungen in dieser Branche, über Tarifverhandlungen und wie es weiter geht mit einem Mindestlohn, nachdem die Aufnahme der Zeitarbeit in das Arbeitsnehmerentsendegesetz am Widerstand von CDU/CSU gescheitert ist.



Über „Kurzstrecken, Hindernis- und Dauerläufe“ in den Branchen unseres Fachbereichs berichten wir in diesem und den folgenden Heften.

Wir wünschen Vergnügen beim Lesen, freuen uns über Anregungen und Beiträge und danken für Vorschläge und Kritik.

Petra Gerstenkorn



SCHWERPUNKT: EUROPA UND DIE BESONDEREN

- Europa geht uns was an! 3
- Mindestlohn: Achillesferse der deutschen Volkswirtschaft 4
- Eurobetriebsrat: Über Grenzen hinweg 6
- Interview mit einer EU-Abgeordneten 7
- Wachgewerbe: Europäischer Dialog 8
- Leiharbeit: Gleichbehandlung in Europa 9



WALTER SERVICES Das Bohren dicker Bretter 10



WOHNUNGSWIRTSCHAFT Mieten wird teurer 11

TARIFVERTRÄGE BEI PARTEIEN Nicht ohne 12

SECURLOG Endlich ein Tarifvertrag 13

VER.DI Vielfältiger Service 14

BETRIEBSRATSGRÜNDUNG Heikler Versuch 15

KARIKATUR Überall gibt's Mindestlohn 16

IMPRESSUM

Der ver.di Report **die besonderen** Nr. 01/2009 · März 2009
Herausgeber: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Fachbereich Besondere Dienstleistungen
Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin
Internet: www.verdi.de
V.i.S.d.P.: Petra Gerstenkorn
FB-Redaktionsteam: Annemarie Dinse, Hans Peter Kilian,
Bernd Lohrum, Bernd Steuber, Dr. Stephan Tregel, Holger Menze
Redaktionelle Bearbeitung: Uta von Schrenk
Layout: einsatz · Wolfgang Wohlers
Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
Titelbild: Werner Bachmeier

Die Artikel stellen die Meinungsvielfalt unseres Fachbereiches dar und spiegeln nicht in jedem Fall die Meinung des Bundesfachbereichsvorstandes wider.

SERVICE

Fachbereich Besondere Dienstleistungen
Internet: <http://besondere-dienste.verdi.de>
Ansprechpartner die besonderen-Report:
Redaktion.diebesonderen@verdi.de
Fax: 030/69 56-35 00

Europa geht uns was an!

Europa? Das ist doch da irgendwo in Brüssel. Von wegen: Mit den umstrittenen Urteilen des Europäischen Gerichtshofes ist Europa vielen ArbeitnehmerInnen plötzlich sehr nah gerückt – zu nah. Wer etwas ändern will, sollte bei der Wahl zum Europa-Parlament im Juni genau hinschauen.

VON ANNEMARIE DINSE

Die unterschiedlichsten Arbeits- und Lebensbedingungen in den europäischen Ländern sollen so gestaltet werden, dass jeder Europäer ein auskömmliches Einkommen und eine Teilhabe am sozialen Leben hat. So fordert es der ver.di-Gewerkschaftsrat in seinem Europa-Manifest.

Dem widersprechen allerdings verschiedene Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) aus den vergangenen Monaten. Beim Bau eines Gefängnisses in Niedersachsen bezahlte ein polnischer Subunternehmer trotz eigener vertraglicher Verpflichtung gegenüber dem Land zur Zahlung des Tariflohnes nicht einmal die Hälfte des deutschen Bau-Mindestlohns. Legitim, beschied der EuGH.

Und weiter: Im Fall Laval war eine lettische Firma beauftragt, eine Schule in Schweden zu renovieren, weigerte sich jedoch, den schwedischen Flächentarif einzuhalten. Daraufhin blockierten schwedische Gewerkschafter die Baustelle. Und das Großherzogtum Luxemburg hatte auf seinem Recht bestanden, dass Unternehmen aus dem EU-Ausland, die in Luxemburg tätig werden, sich auf die Einhaltung des luxemburgischen Arbeitsrechts und der landesüblichen Tarife verpflichten. Beide Fälle seien unvereinbar mit der EU-Entsenderichtlinie und der Dienstleistungsfreiheit, so der EuGH.

Im Fall Viking wollte die finnische Reederei Viking Line eines ihrer Fährschiffe in Estland umflaggen, um schlechter bezahlte estnische Seeleute beschäftigen zu können. Die finnische Seeleute-Gewerkschaft hatte mit Unterstützung der Internationalen Transportarbeiter-Föderation einen Streik angedroht.

Die Niederlassungsfreiheit sei höher zu bewerten als das Arbeitskampfrecht, urteilte hier der EuGH. Zudem seien die Meinungs- und Versammlungsfreiheit sowie die Menschenwürde mit dem Schutz des freien Warenverkehrs und der Dienstleistungsfreiheit in Einklang zu bringen.

Alles in allem eine wenig arbeitnehmerfreundliche Rechtsprechung. Der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske bezeichnete das Viking-Urteil als „ungeheuerlichen Vorgang“, der die „Kernnormen der Verfassung“ treffe. In einem Brief an

Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) sowie die Partei- und Fraktionsvorsitzenden im Bundestag forderte er daher „politische Konsequenzen“.

Vor diesem Hintergrund formulierte der Gewerkschaftsrat von ver.di sein Europa-Manifest, seine Anforderungen an die Europa-Politik:

- Die Finanz- und Konjunkturpolitik muss auf europäischer Ebene koordiniert werden, um Wachstum, Beschäftigung und einen ökologischen Umbau zu ermöglichen. Die Finanzkrise zeigt, dass verschärfte Regulierungen für Banken und Fonds zwingend erforderlich sind.
- Gemeinsame Mindeststandards (oder deren Einführung) bei Löhnen, Arbeitsbedingungen und im sozialen Bereich sind unerlässlich.
- Korrekturen und Verbesserungen bei bestehenden Richtlinien sind erforderlich.
- Gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit am gleichen Ort müssen gewährleistet sein.
- Die EU muss sowohl dem sozialen als auch dem wirtschaftlichen Fortschritt seiner Mitgliedsländer dienen.

Was bedeuten die Entscheidungen auf EU-Ebene eigentlich für den einzelnen Bürger, speziell für engagierte Gewerkschafter?

Länderübergreifende Konzerne, Kollegen aus dem europäischen Ausland und als Deutsche oder Deutscher im europäischen Ausland zu arbeiten sind keine Ausnahme mehr. Urlaub, Studium und Ausbildung in einem europäischen Land sind für viele selbstverständlich. Da muss auch europäisch gedacht werden – nicht zuletzt auch in der Gewerkschaftsarbeit.

Das Ziel dabei sollte immer sein: Bestehende nationale Grundrechte und Gesetze dürfen durch die EU nicht verwässert, sondern müssen verbessert werden.

Entsprechend anspruchsvoll müssen auch gewerkschaftliche Forderungen an die Kandidaten zur diesjährigen Europa-Wahl sein – gerade angesichts der weltweiten Wirtschaftskrise. Ein in Jahrzehnten erreichtes friedliches Miteinander darf durch falsche Richtlinien und Gerichtsentseide nicht gefährdet werden. Daran müssen sich die am 7. Juni zu wählenden EU-Abgeordneten messen lassen. ■

■ Demonstration für ein sozialeres Europa

Abfahrt in München um 5 Uhr 30, Ankunft in Straßburg 11 Uhr. Wir bemannten und befrachten unseren bayerischen Verfassungswurm, diesmal mit der Aufschrift für ein sozialeres Europa.



Foto: privat

Durch ein ziemlich eisiges Straßburg schlängelte sich der Demonstrationzug unter Beifall der Bevölkerung zu einem Platz – weitab vom Europaparlament, wo über 10.000 Gewerkschafter aus vielen europäischen Ländern im Sternmarsch sich trafen.

Die Forderungen waren: keine Verschlechterung der Arbeitszeitrichtlinien, mehr Rechte für Europäische Betriebsräte und gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort.

Wer immer nur von einheitlichen Sozialstandards redet und ein sozialeres Europa fordert, hatte hier die Gelegenheit, dies auch durch seine Teilnahme an der Demonstration zu beweisen.

Hoffentlich haben die anwesenden Europaabgeordneten dies verstanden und werden die berechtigten Forderungen umsetzen.

Hans-Peter Kilian



Die Achillesferse der deutschen Volkswirtschaft

Im Gegensatz zu Deutschland sind in den meisten europäischen Ländern in den vergangenen Jahren die Reallöhne gestiegen. Das liegt auch an den dort geltenden Mindestlöhnen.

VON STEFAN SELL

Die Europäische Union ist von Mindestlöhnen besetzt – na ja, fast die ganze EU. Wie immer gibt es Abweichler eines allgemeinen Trends, und Deutschland ist das Schwergewicht unter diesen Ausnahmen. In Deutschland ist die Mindestlohn-Debatte durch die generelle Blockade der Union und durch den eingeschlagenen Weg von mühsam, wie auf einem orientalischen Basar, ausgehandelten fragmentierten Teil-Branchenlösungen gekennzeichnet. Übrigens ein Vorgehen, das aufgrund der Verzettlung zum einen keine Seite wirklich zufrieden stellt und das zum anderen aufgrund der Steuerungs- und Regulierungsanforderungen auch erhebliche Kosten verursacht. Dahingegen finden wir in den meisten europäischen Ländern, aber auch in den USA, Kanada oder Japan bereits seit langem Mindestlohnregelungen. Und diese zumeist in der richtigen, weil einfach zu handhabbaren Form eines gesetzlichen Mindestlohnes über die Branchen hinweg. Teilweise wird dieser gar durch darüber liegende branchenspezifische Mindestlohnvereinbarungen aufgestockt.

Und selbst in Ländern wie der Schweiz, Finnland, Dänemark, Schweden, Italien und

Österreich, die bislang wie Deutschland auf die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns verzichtet haben, gibt es immerhin funktionale Äquivalente wie branchenweite Mindestlöhne basierend auf Kollektivverträgen. Vor allem in den skandinavischen Staaten wird aufgrund des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades (über 80 Prozent) fast jeder Arbeitnehmer von tarifvertraglichen Regelungen erfasst, was auch damit zusammenhängt, dass dort die Gewerkschaften die Arbeitslosenversicherung verwalten.

Immer wieder wird von den Befürwortern eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland auf die Erfahrungen in anderen Ländern hingewiesen und auf die Tatsache, dass dort doch keineswegs der Arbeitsmarkt unter der Last einer entsprechenden Regelung zusammengebrochen sei – ein Szenario, was bei uns vor allem von den etablierten Wirtschaftswissenschaftlern in den großen Instituten gerne ausgemalt wird. Diese Argumentation ist aber wissenschaftlich gesehen problematisch, da man auf dieser allgemeinen Ebene möglicherweise Äpfel mit Birnen vergleicht. Ein tieferer Blick auf die Ausgestaltung der Mindestlohnsysteme verdeutlicht die Vielgestaltigkeit der einzelnen Regelungen – teilweise werden feste Monatslöhne vorgegeben, teil-

Entwicklung der Reallöhne pro Kopf in den Jahren 2000 bis 2008 (in %)

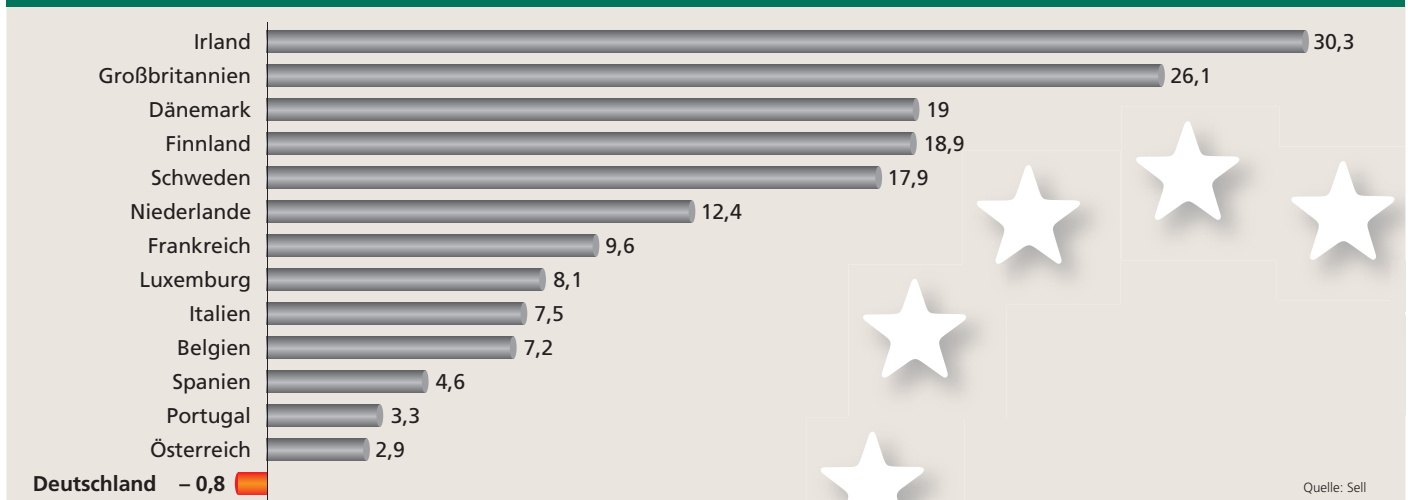




Foto: Renate Kossmann

weise Mindest-Stundenlöhne definiert, um nur ein Beispiel zu nennen. Auch der Grad der Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften variiert zwischen den Ländern erheblich und damit natürlich auch die Praxis seitens der Arbeitgeber, sich an die Regelungen zu halten.

Auch die Höhe des jeweiligen Mindestlohnes schwankt erheblich zwischen den Staaten und reflektiert auch, aber nicht nur, die Kaufkraftunterschiede, die es innerhalb der EU gibt. Und gerade das Beispiel Großbritannien zeigt, wie abhängig die Größe Mindestlohnstundensatz von den aktuellen Entwicklungen im Gefolge der Finanzmarktkrise ist. Noch im Sommer 2007 lag der britische Mindestlohn bei über acht Euro pro Stunde – und trotz einer Erhöhung zum 1. Oktober 2008 auf 5,73 Pfund ist der Euro-Wert auf 6,91 Euro gefallen, da es eine starke Abwertung des Pfundes gegeben hat. Damit liegt der britische Mindestlohn nunmehr unter der entsprechenden Euro-Forderung des DGB in Deutschland.

Hier soll auf ein anderes Argument für eine gesetzliche Mindestlohnregelung hingewiesen werden, das sowohl mit Blick auf die zurückliegenden Jahre wie auch hinsichtlich der Herausforderungen durch die Wirtschaftskrise von zentraler Bedeutung ist: Die Mindestlöhne haben offensichtlich einen Teil-Beitrag geleistet für eine positive Reallohnentwicklung, da sie als Untergrenze und als Sicherungsnetz gegen Lohn-dumping in den unteren Einkommensgruppen wirken.

Die Abbildung zur Reallohnentwicklung pro Kopf in den Jahren 2000 bis 2008 im europäischen Vergleich verdeutlicht die Außenseiterrolle Deutschlands. Und diese – so meine These – ist auf zweierlei zurückzuführen:

1. Die fehlende Mindestlohnregelung in Deutschland hat nachgewiesenermaßen zu einem

erheblichen Lohndruck in den unteren Einkommensgruppen beigetragen. Alarmierend sind die Befunde, dass der Anteil der Niedriglohneempfänger seit Mitte der neunziger Jahre auf nunmehr fast amerikanisches Niveau angestiegen ist. Gezielt nutzen viele Unternehmen das faktisch vorhandene Kombilohnprogramm Hartz IV zum Drücken der Stundenlöhne auf Kosten der Steuerzahler. Da es sich bei den Geringverdienern um Haushalte handelt, die eine Konsumquote von hundert Prozent haben, ist nachvollziehbar, dass ein Mindestlohn auch den Konsum und damit die Binnennachfrage stabilisiert – und genau dies war (und ist) die Achillesferse der deutschen Volkswirtschaft.

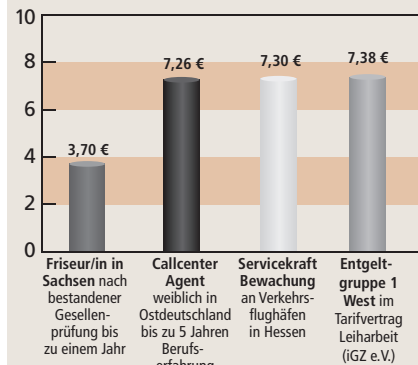
2. Die Abweichung von Deutschland zum Rest der europäischen Länder hat aber auch einen zweiten Grund: Die Lohnpolitik der Gewerkschaften blieb gesamtwirtschaftlich gesehen in den Jahren 1997 bis 2007 immer teilweise deutlich unter dem neutralen Verteilungsspielraum, den sogar die Mehrheit der Volkswirte zugesteht. Daraus resultierte für die deutsche Wirtschaft zwar eine deutliche Stärkung der Wettbewerbsposition gemessen an rückläufigen Lohnstückkosten (was sich dann in Rekordüberschüssen im Außenhandel niedergeschlagen hat). Aber gelitten haben unter dieser Entwicklung der Konsum und die Binnennachfrage.

Die Konsequenzen liegen auf der Hand: Erstens einen gesetzlichen Mindestlohn einführen als „Schutzschirm“ für die unteren Lohngruppen und zweitens in der Lohnpolitik stärker als in der Vergangenheit den Verteilungsspielraum ausnutzen. ■

Der Autor ist Professor und lehrt Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Koblenz, Campus Remagen.

Reallöhne in Deutschland

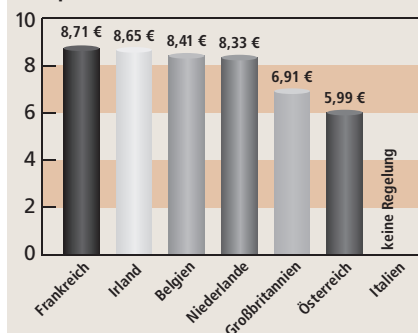
Ausgewählte Stundenlöhne in € für Beschäftigte im Fachbereich 13*



* Quelle: Hans-Böckler-Stiftung/WSI-Tarifarchiv sowie entsprechende Tarifverträge

Mindestlöhne in vergleichbaren EU-Ländern

Gesetzliche Mindestlöhne in € pro Stunde 2008*



* Quelle: Wikipedia

Über Grenzen hinweg

Der Eurobetriebsrat in der Praxis:
Ein Bericht aus der Markt- und Meinungsforschung.



Foto: Jürgen Seidel

VON STEPHAN TREGEL

Auch bei TNS – einem britisch-französischen Konzern, zu dem zum Beispiel Unternehmen wie Infratest und Emnid in Deutschland, Sofres in Frankreich oder Gallup in Dänemark gehören – gibt es einen Eurobetriebsrat. Der EU-Kommission zu Folge haben die Eurobetriebsräte die Aufgabe, die Beschäftigten beim Entscheidungsprozess der Unternehmensleitungen zu beteiligen und die Meinung der KollegInnen einzubringen. Wie aber sieht diese Beteiligung des European Works Council (EWC), zu Deutsch des Europäischen Betriebsrates, an den Unternehmensentscheidungen in der Praxis aus?

Vor sieben Jahren wurde der Eurobetriebsrat bei TNS gegründet. In der ersten Periode waren KollegInnen aus sechs Ländern vertreten – aus Großbritannien, Spanien, Frankreich, Deutschland, Niederlande und Norwegen. Dieses Team hat sich einmal pro Jahr jeweils für einen Tag getroffen. Die Leitung der Sitzungen hatte das für Personal zuständige Mitglied des Europavorstandes, der auch die Tagesordnung festlegte. Es wird Englisch gesprochen. Über ein börsennotiertes Unternehmen wie TNS werden von Analysten halbjährliche Berichte für die Aktionäre erstellt. Daher denkt das Unternehmen in kürze-

ren Zeiträumen, während das EWC nur einmal pro Jahr tagt.

Seit 2006 hat sich einiges in der Arbeit des EWC verbessert: Weitere Delegierte aus Dänemark, Schweden, Finnland und Italien sind hinzugekommen, und auf deutsche Initiative hin wurde ein Präsidium bestimmt, das die jeweiligen EWC-Sitzungen vorbereitet und sich halbjährlich trifft. Darüber hinaus findet seit drei Jahren jeweils am Vortag der EWC-Sitzung ein Vorbereitungstreffen unter den Delegierten, ohne Anwesenheit der Geschäftsleitung, statt. Von Geschäftsleitungsseite nimmt nun der europäische Human Resources-Verantwortliche an den EWC-Sitzungen teil. Alles in allem haben sich die Rahmenbedingungen für die Arbeit des EWC also verbessert.

Die Mitarbeit im EWC muss allerdings mit zwei Hauptschwierigkeiten klar kommen: Zum einen mit den sprachlichen Problemen. Zwar gibt es für die Sitzungen des EWC Dolmetscher, die sind aber nicht bei den Vorab-Meetings oder beim informellen Abendessen dabei. Fremdsprachenkurse sind aber für Eurobetriebsräte bis dato nicht verbindlich. Andererseits ist es durchaus auch eine Hürde, dass manche EWC-Delegierte keine Betriebsräte sind und auch keiner Gewerkschaft angehören. Gemeinsame Interessen zu finden wird dann schwerer.

Allen Schwierigkeiten zum Trotz ist es aber in Zeiten der Globalisierung umso wichtiger, sich über die Grenzen hinaus abzustimmen. So konnten wir bei Infratest zum Beispiel in Sachen Offshoring und Einführung von strukturierten Feedback-Gesprächen viel lernen und Argumente der Geschäftsleitung wie etwa „das gibt es auch nicht in anderen Ländern“ parieren. Mit der neuen EBR-Richtlinie sind weitere Verbesserungen möglich, wie Beratungen mit dem Management vor und nach Sitzung des EWC, Anerkennung von Gewerkschaften als Teilnehmer an EWC-Sitzungen und Anspruch auf (fremdsprachliche) Weiterbildung bei Lohnfortzahlung. Leider ist die Neuverhandlung der EWC-Statuten nur im Fall von Restrukturierungen vorgesehen. Bei TNS wäre das möglich, weil die Firma seit Ende 2008 von WPP übernommen wurde und nun zur Kantar-Gruppe gehört. ■

Karin Jöns (SPD), Mitglied im Ausschuss des Europäischen Parlamentes für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten



Foto: privat

Die Botschaft ist angekommen

die besonderen: Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes der vergangenen Monate war alles andere als arbeitnehmerfreundlich. Was nun?

Karin Jöns: Ich bin über diese Urteile alles andere als glücklich. Sie bedeuten Rückschritt. Entgegen früherer Praxis hat der Europäische Gerichtshof nicht für mehr Arbeitnehmerschutz und starke Gewerkschaften gestimmt, sondern mit seiner Entscheidung zum niedersächsischen Tariftreuegesetz vielmehr die Intention der Entsenderichtlinie ins Gegenteil verkehrt. Die Richtlinie sollte einen Mindestschutz regeln, die Richter aber haben diesen Mindestschutz zum Maximalschutz erklärt. Jetzt ist der europäische Gesetzgeber gefordert, um zu verhindern, dass es in der EU zu einem Wettbewerb um niedrigste Löhne und Sozialstandards kommt.

Was ist die Folge für prekäre Branchen, wie dem Friseurhandwerk oder dem Wachschatz, in denen es keinen oder nur schwachen Tarifschutz gibt?

Wir brauchen in Deutschland unbedingt einen gesetzlichen Mindestlohn. Solange es aber hierfür keine Mehrheiten in der Bundesregierung gibt, wird leider der Kampf um die Aufnahme von möglichst vielen Branchen in das Entsendegesetz weitergehen. Das ist derzeit der einzige Schutz vor weit verbreiteter Ausbeutung im Niedriglohnssektor.

Rächt sich nun, dass es europaweit keine einheitlichen Arbeitnehmerrechte und nicht einmal einen gesetzlichen Mindestlohn gibt?

Die Urteile wären vielleicht anders ausgefallen, wenn wir bereits eine Sozialklausel im EU-Vertrag hätten, die sicherstellen würde, dass die Marktfreiheiten nicht über Grundrechte gestellt werden dürfen. Denn das Streikrecht ist ein Grundrecht.

Die Urteile wären aber vielleicht auch anders ausgefallen, wenn der Lissabon-Vertrag bereits in Kraft gewesen wäre, denn er enthält im Anhang die Europäische Grundrechtecharta, in der auch das Streikrecht verbrieft ist. Was den gesetzlichen Mindestlohn betrifft – er ist nationale Angelegenheit. Und immerhin zwanzig EU-Staaten haben bereits einen solchen. Hier muss also Deutschland europafit werden.

Was müsste bei der Entsenderichtlinie und der geplanten Verschlechterung der Arbeitszeitrichtlinie geschehen?

Was die Entsenderichtlinie betrifft, so ist sie in der Tat dringend zu reformieren. Mit der jetzigen konservativ-liberalen Mehrheit ist das aber in Europa leider nicht zu machen. Um den Druck auf

die EU-Kommission zu erhöhen, die Augen nicht länger vor den vielfältigen noch bestehenden Problemen zu verschließen, habe ich noch im Dezember im Europäischen Parlament durchgesetzt, dass die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und Lebensverhältnisse von entsandten ArbeitnehmerInnen untersucht werden. Auf Basis dieser Daten müsste dann auf europäischer und nationaler Ebene gehandelt werden, um zu einem angemessenen Arbeitnehmerschutz zu kommen und um Lohn- und Sozialdumping zu verhindern.

Bei der Arbeitszeitrichtlinie hat das Europäische Parlament erneut den Schulterchluss mit den Gewerkschaften gezeigt. Wir haben mit überwältigender Mehrheit das Ansinnen der Mitgliedstaaten zurückgewiesen, die 60-Stunden-Woche einzuführen. Und wir haben darauf beharrt, dass Bereitschaftsdienst Arbeitszeit ist. Jetzt müssen sich die nationalen Regierungen im Ministerrat bewegen.

Was müsste speziell in Deutschland geschehen?

Wir brauchen den gesetzlichen Mindestlohn. Aber es müssen auch so viele Tarifverträge wie möglich für allgemeinverbindlich erklärt werden. Nur so können auch für entsandte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ortsübliche Löhne gezahlt werden. Ich will gleichen Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Dringend geboten ist außerdem eine Reform unseres Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, um sicherzustellen, dass Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen auch wirklich den gleichen Lohn wie die Stammbeschäftigten des Unternehmens ab dem ersten Tag der Entleiher erhalten.

Mitte Dezember demonstrierten die Gewerkschaften für ein sozialeres Europa in Straßburg: Ist die Botschaft in der Politik angekommen?

Ja, das ist sie. Die Abstimmung zur Arbeitszeitrichtlinie ist wider Erwarten gut gelaufen. Das war ein Tag nach der Demonstration. Ich bin überzeugt davon, dass die 15.000 demonstrierenden Kollegen und Kolleginnen aus ganz Europa doch noch den einen oder anderen Abgeordneten in letzter Minute umgestimmt haben. Ich bin hierüber jedenfalls sehr froh. Das Votum des Parlaments war ein klares Bekenntnis für ein sozialeres Europa. Aber bereits vor der Demonstration hatten wir schon eine wichtige Abstimmung. Wir haben die Europäischen Betriebsräte gestärkt und die Mitbestimmung auf europäischer Ebene weiter vorangetrieben. Künftig wird es nicht mehr möglich sein, einzelne Standorte gnadenlos gegeneinander auszuspielen. ■

Interview: Uta von Schrenk

Raus aus der Schmutzdecke



Foto: Jürgen Seidel

Der „Soziale Dialog des Wach- und Sicherheitsgewerbes“ in Brüssel erscheint weit weg – doch bestimmt er die konkreten Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

VON GERALD RICHTER

Den „Europäischen Sozialen Dialog im Wach- und Sicherheitsgewerbe“ gibt es schon seit siebzehn Jahren. 1992 haben die Sozialpartner im privaten Sicherheitsgewerbe – die Union Network International-Europa für die Arbeitnehmer und die Confederation of European Security Services für die Arbeitgeber – beschlossen, auf europäischer Ebene in einen „Sozialen Dialog“ zu treten.

Die wichtigsten Ziele bekräftigten beide Partner im Jahr 1999 in einer gemeinsamen Erklärung: die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne, die Förderung der Professionalisierung und der Berufsausbildung und Qualifikation, die Verbesserung des Branchenimage sowie die Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten.

Ausdrücklich erklären die Sozialpartner, dass sich der „Soziale Dialog“ nicht auf die europäische Ebene beschränkt, sondern der Dialog vor allem auch auf nationaler und betrieblicher Ebene stattfinden muss. Aber was bedeutet das konkret?

In Brüssel werden gemeinsame Dokumente erarbeitet, etwa zum Arbeitsschutz und zur Ausbildung in der Bewachung. Es gibt einen Verhaltens- und Ethikkodex mit hohen Ansprüchen, der für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen gilt. Aber wie und wo findet sich das alles wieder, wie berührt das, was da in Brüssel geredet und vereinbart wird, den Arbeitsalltag der Beschäftigten?

Auf nationaler und regionaler Ebene ist „Sozialer Dialog“ vor allem das Ringen der Gewerkschaften mit den Arbeitgebern im Rahmen von Tarifverhandlungen um vernünftige Löhne und andere soziale Arbeitsbedingungen. Das fängt beim Urlaub an, geht über betriebliche Qualifizierung bis hin zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, der Arbeitszeit und anderen manteltariflichen Leistungen.

Hier muss sich zeigen, ob die Arbeitgeber tatsächlich als Sozialpartner auftreten und an der Entwicklung von Löhnen interessiert sind, die den Beschäftigten ein Einkommen zum Auskommen garantieren.

Letztlich kann man hier die Arbeitgeber daran messen, ob sie tatsächlich daran arbeiten, das Image der Branche aus der Schmutzdecke herauszuholen, in die sie das Gewerbe vor allem mit ihrer Politik des Lohndumpings getrieben haben.

Noch immer wird der Niedriglohnssektor mit geringer oder keiner Qualifikation gleichgesetzt – und das wird den Beschäftigten und ihrer qualifizierten und verantwortungsvollen Arbeit in keiner Weise gerecht.

Wer einen Mindestlohnvertrag mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst abschließt, in dem Stundenlöhne von 6 Euro vereinbart und gleichzeitig Zuschläge erheblich reduziert werden, der hat trotz aller anders lautender Erklärungen noch nicht begriffen, dass sich die gesellschaftliche Anerkennung einer Arbeit ganz wesentlich im Lohn widerspiegelt.

Und nun zur betrieblichen Ebene des „Sozialen Dialogs“: Hier zeigt sich, wie ernst es die Sozialpartner miteinander meinen. Das fängt an in der so genannten zweiten Tarifrunde im Betrieb, nämlich der Umsetzung von Tarifiergebnissen für jeden Beschäftigten. Werden Zuschläge richtig gezahlt, wird die Arbeitszeit eingehalten, ebenso der Arbeitsschutz, gibt es Probleme mit dem Urlaub und wie ist es mit vielen anderen tariflichen Leistungen, deren Einhaltung im betrieblichen Alltag immer wieder aufs Neue erkämpft werden müssen?

Das ist „Sozialer Dialog“, und jeder kann seinen Arbeitgeber daran messen, wie er es damit hält.

Nicht zuletzt geht es im betrieblichen „Sozialen Dialog“ darum, wie sich die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmervertretungen gestalten. Gibt es überhaupt welche, werden Wahlen durch Arbeitgeber verhindert, werden Betriebsräten immer wieder Knüppel zwischen die Beine geworfen oder gibt es ein respektvolles Miteinander zwischen Arbeitgebern und gewählten Arbeitnehmervertretungen?

Das ist „Sozialer Dialog“ live. Jeder erlebt ihn und jeder hat das Recht ihn voranzubringen, ob als Beschäftigter oder Betriebsrat. Auch wenn Brüssel auf den ersten Blick ziemlich weit weg ist. ■



Foto: Jürgen Seidel

Kann sozialen Dialog gebrauchen: Sicherheitsdienst im Düsseldorfer Bahnhof

Europas Schlusslicht

Zwar gilt nach einer neuen europäischen Richtlinie zur Leiharbeit Equal Pay und Equal Treatment, doch die deutschen Bestimmungen sind von einer Gleichbehandlung von Stamm- und Leihbelegschaft weit entfernt.

VON GERD DENZEL

Am 22. Oktober 2008 hat das Europäische Parlament die EU-Leiharbeitsrichtlinie verabschiedet. Diese Richtlinie enthält den Grundsatz der Gleichbehandlung von ArbeitnehmerInnen vom ersten Tag an. Diese Gleichbehandlung bezieht sich auf die Entgelte, die Kernarbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Pausen und Urlaub, aber auch auf den Diskriminierungsschutz und die Gleichstellung der Geschlechter. Wer nun allerdings meint, damit wäre der Durchbruch zu Equal Pay und Equal Treatment in Europa geschafft, sieht sich getäuscht.

Ausnahmeregelungen verwässern den Grundsatz der Gleichbehandlung bis zur Unkenntlichkeit. So darf das Arbeitsentgelt der LeiharbeiterInnen niedriger sein, wenn sie beim Verleihunternehmen unbefristet angestellt sind und auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden. Zudem können nationale Sonderregelungen, wie sie bereits in Deutschland der Fall sind, den Sozialpartnern die Möglichkeit einräumen, vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch einen Tarifvertrag abzuweichen.

Entsprechend erleichtert äußerte sich Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) über die neue Richtlinie. Ihre Umsetzung in nationales Recht binnen zwei Jahren könne problemlos bewerkstelligt werden, beschied er. Mit anderen Worten: Es könne alles so bleiben, wie es ist.

Dabei gehört Deutschland seit der Deregulierung der Leiharbeit im Rahmen der Hartz-Gesetze im europäischen Vergleich zu den Schlusslichtern in Sachen Gleichbehandlung. LeiharbeiterInnen sind hierzulande Beschäftigte zweiter Klasse.

Sie verdienen deutlich weniger als die Stammbeslegschaft. Einer Studie der Technischen Universität Darmstadt zufolge erhalten sie dreißig bis fünfzig Prozent weniger Entgelt. In Belgien, Portugal, Luxemburg, Rumänien, Italien, Österreich und Schweden gilt das Prinzip des gleichen Lohnes für die gesamte Beschäftigungszeit; in Ungarn, der Tschechischen Republik und Polen mit Ausnahme der Einarbeitungszeiten. In Großbritannien wurde eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung geschlos-

sen, die LeiharbeiterInnen spätestens nach drei Monaten den gleichen Lohn wie im Einsatzbetrieb gewährleistet. In Frankreich gilt ebenfalls ab dem ersten Tag Equal Pay, also gleiche Bezahlung. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten in der Leiharbeit eine „Prekaritätsprämie“ in Höhe von zehn Prozent, die die besonderen Risiken und Belastungen kompensieren und die geforderte Flexibilität belohnen soll. Dieser Zuschlag wird auch auf das Urlaubsgeld gezahlt. Dafür gibt es keinen Kündigungsschutz. Eine ähnliche Regelung existiert in Spanien. In Dänemark ist Leiharbeit nicht als separate Beschäftigungsform definiert – gleiche Bezahlung also eine Verständlichkeit.

In Deutschland dürfen Leiharbeitskräfte einerseits zeitlich unbegrenzt beim Entleiher eingesetzt werden, andererseits darf Leiharbeit entsprechend der Dauer des (ersten) Einsatzes befristet, also synchronisiert, werden. Einerseits dauern mehr als die Hälfte aller Leiharbeitsverhältnisse nicht länger als drei Monate, andererseits verdrängt Leiharbeit bei jedem vierten Entleiher reguläre Beschäftigung. In Luxemburg darf ein Leiharbeitsverhältnis maximal zwölf Monate andauern; in Portugal im Regelfalle nicht länger als sechs Monate. Ebenso wie in Belgien darf auch in Portugal auf LeiharbeiterInnen nur in Zeiten konjunktureller Auftragsspitzen oder kurzfristiger Personalengpässe zurückgegriffen werden.

Der Blick nach Europa macht es augenscheinlich: Die politischen Rahmenbedingungen für Leiharbeit in Deutschland bedürfen dringend der Korrektur. Nicht irgendwelche „Lohnuntergrenzen“ im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die die Dumping-Tarifverträge der so genannten Christlichen Gewerkschaften zum Maßstab machen, sind angezeigt. Notwendig – und möglich – sind vielmehr gesetzliche Regelungen, die den europäischen Grundsatz der Gleichbehandlung vom ersten Tag an in nationales Recht umwandeln, in dem sie die in der Richtlinie erlaubten Abweichungen ausnahmslos nicht übernehmen. Equal Pay und Equal Treatment sind machbar – nicht nur bei unseren europäischen Nachbarn, sondern auch in Deutschland. ■



Leiharbeit in Deutschland ist Arbeit zweiter Klasse. Dabei zeigen die europäischen Nachbarn: Es geht anders

Foto: Werner Bachmeier

Das Bohren dicker Bretter

ver.di fordert Entgelttarifverträge in branchenunabhängigen Call Centern – Verhandlungen bei walter services laufen.

VON ULRICH BEIDERWIEDEN

Während in vielen Branchen die Beschäftigtenzahl zurück geht, wächst die Callcenter-Branche seit Jahren – insbesondere die freien Callcenter-Dienstleister. Diese sind tariflich ungebunden, einen Arbeitgeberverband im klassischen Sinne gibt es nicht.

Wir wissen, die Entlohnungsbedingungen sind schlecht: Nach einer Umfrage unseres Fachbereiches vom Herbst 2007 unter Callcenter-Beschäftigten sind 99 Prozent mit ihrem Stundenlohn unzufrieden, 51 Prozent sind auf einen Zweitjob angewiesen und 23 Prozent der Befragten erhalten zu ihrem Lohn zusätzliche staatliche Leistungen. Weiter haben wir ermittelt, dass in zahlreichen Callcentern nur Grundlöhne zwischen 5,50 und 7 Euro gezahlt werden.

Seit über einem Jahr sind wir dabei, für die Kolleginnen und Kollegen beim Konzern walter services einen Entgelttarifvertrag (ETV) auszuhandeln. Nachdem die ver.di-Tarifkommission die Forderung nach einem ETV mit mehreren Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen sowie einem Grundlohn von mindestens 7,50 Euro und einer realen Lohnerhöhung für alle erhoben hatte, dauerte es eine Weile, bis der Arbeitgeber zu Gesprächen bereit war – außer einem Grundsatzgespräch sowie zwei Sondierungsgesprächen geschah zunächst nichts.

walter – zahl mehr!

Unter diesem Motto machten die Beschäftigten ihrem Unmut über den Arbeitgeber Luft – auf Betriebsversammlungen, an Infoständen vorm Betrieb sowie auf ver.di-Betriebsgruppenversammlungen. Eine erste Protestaktion der Betriebsräte sowie eine bundesweite Protestdemonstration von Beschäftigten vieler Standorte vor der Konzernzentrale in Ettlingen waren die Folge – die Konzerngeschäftsführung reagierte nicht. Danach folgten Button-Day – bundesweit trugen alle Beschäftigten am 6. Oktober den Button „walter-zahl mehr“ – und die Unterschriftensammlung für eine Resolution, mit der der



Foto: privat

Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgefordert wurde. Diese wurde von mehreren tausend Beschäftigten unterzeichnet.

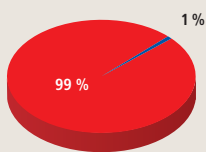
Warnstreiks waren nötig

Am 1. November in Frankfurt/Oder und Lübeck sowie am 3. November in Dresden und Magdeburg war es dann so weit: Die Kolleginnen und Kollegen gingen nicht wie gewohnt an ihren Arbeitsplatz, sondern folgten dem Warnstreikaufruf und demonstrierten damit, dass sie die Forderung nach einem ETV für die Beschäftigten unterstützen. Jetzt kam Bewegung in die Sache – der Arbeitgeber sicherte kurzfristig die Vorlage eines Angebotes zu, die ver.di-Tarifkommission bewertete dieses im Grundsatz positiv und seit Ende November wird nun konkret über die Einführung eines ETV für alle Beschäftigten des Konzerns walter services verhandelt. Bei Redaktionsschluss dauerten die Tarifverhandlungen noch an, über einen Abschluss berichtet *die besonderen report* hoffentlich in der nächsten Ausgabe.

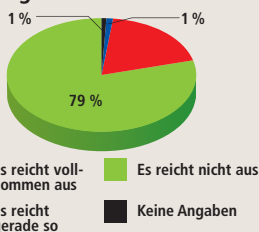
Demonstration in Berlin

Eine Erfahrung haben wir gemacht: alle Callcenter-Beschäftigten haben die Möglichkeit, wenn sie es wollen, ebenfalls für einen Tarifvertrag zu streiten. Sie müssen aktiv werden, sich in ver.di organisieren, selbstbewusst für ihre Forderungen eintreten und mit der Unterstützung von ver.di diese auch durchsetzen. Deshalb fand auch am 17. Februar anlässlich der Messe Callcenter World erstmals eine Demonstration von Beschäftigten und Betriebsräten aus Callcentern statt. Das Motto: "Tarifverträge für alle Beschäftigten in Callcentern – Jetzt!" Ein Anfang ist gemacht, weitere Aktionen folgen. ■

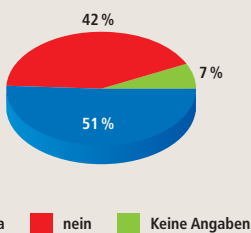
Bist Du mit Deinem Stundenlohn zufrieden?



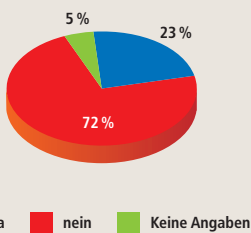
Wenn Du an Dein Monatseinkommen denkst, welche Aussage trifft für Dich zu?



Bist Du auf einen Zweitjob angewiesen?



Nimmst Du staatliche Unterstützung in Anspruch?



Nichts tun wird teuer

Die öffentliche Hand hat massiv Wohnungen verkauft – zumeist an internationale Investoren. Diese Privatisierung hat Folgen für Beschäftigte und Mieter: Mieten steigen, Tarifverhandlungen werden härter. Deshalb muss sich die Gewerkschaft stärker in diesem Bereich engagieren.

VON JUTTA HÜFFELMANN

„Für uns kam die Finanzkrise ein halbes Jahr zu spät.“ Eine bittere Aussage von MieterInnen und Beschäftigten der im Frühsommer 2008 verkauften Landesentwicklungsgesellschaft Nordrhein-Westfalen (LEG NRW) nebst Beteiligungen mit ihren etwa 92.000 Wohnungen. Die schwarz-gelbe Landesregierung NRW hatte die Anteile an den Immobiliengesellschaften nur aus einem Grund verkauft: „Privat vor Staat“. Es sei nicht die Aufgabe des Staates, für Wohnraum zu sorgen. Im Übrigen könnten das Private besser. Vermutlich sind CDU und FDP noch heute dieser Meinung. Ob sie jedoch nach so viel erstaunlichem Anschauungsunterricht über die Möglichkeiten im Kapitalismus derartige Verkäufe an nationale oder internationale Investoren heute noch – selbst in ihren eigenen Reihen – politisch durchsetzen könnten, erscheint fraglich. Werden Kommunen veranlassen, dass weitere Pakete verkauft werden, fragt man sich dennoch als Betroffene, als Mieterin und Mieter. Zur Zeit bekommen die potenziellen Käufer zwar nur sehr teures oder gar kein Geld von den Banken. Ihr Eigenkapital reichte wohl dicke aus, um einzukaufen. Aber die Renditen, die diese unbeweglichen Güter bringen könnten, scheinen für Langfristanleger interessant, nicht aber für die kurz- oder mittelfristig Denkenden.

Von 1999 bis 2006 wurden an größeren Wohnungspaketen ab 800 insgesamt 1.276.844 Wohnungen verkauft. So die Diplomarbeit „Veränderungen des deutschen Immobilienmarktes durch den Markteintritt internationaler Investmentgesellschaften“ von Henrik Riedel, veröffentlicht 2008. Verkauft haben ihr Tafelsilber nicht nur Industrieunternehmen wie die damalige Veba, der größte Wohnungskonzern in Deutschland, sondern auch die so genannte Öffentliche Hand. Bahnimmobilien, Wohnungsgesellschaften der Rentenversicherer wurden an Investoren verkauft – zugegebenermaßen teilweise für aus heutiger Sicht gutes Geld.

Der Wohnungsmarkt hat sich daraufhin stark verändert: Die Öffentliche Hand mit ihren

Beteiligungen hatte per Saldo bis 2006 443.000 Wohnungen weniger als 1999. Und auch die Denkweise angelsächsischer Kapitalanleger wird Auswirkungen haben: sie betrachten Märkte nicht vorsichtig, sondern setzen – in unseren Augen – fast unrealistische Ziele: Was ist das Höchste, was realistisch erscheint? Zielmieten werden im oberen Rand der Mietspiegel angepeilt. Abgesehen von dem großen Druck auf die damit beauftragten Beschäftigten (auch die Führungskräfte in der Immobilienwirtschaft), werden so über kurz oder lang die Mieten in den Städten steigen, in denen sich große Wohnanlagen befinden.

Und warum kaufen internationale Investoren Unternehmen oder zumindest Anteile? Weil sie Rendite erwirtschaften wollen. Das erreichen sie durch Abschöpfen von Gewinnen in der Zeit, in der sie Eigentümer sind und letztlich mit dem von Beginn an geplanten Verkauf der – aus ihrer Sicht – verbesserten Gesellschaft. Sie kommen also nicht mit Kapital, das sie in die Unternehmen geben, wie Politiker es nicht müde werden zu hoffen.

Bei der mehrere Jahre dauernden Auseinandersetzung um den Verkauf der LEG NRW haben Gewerkschaften geholfen. Aber es war nicht genug, vor allem fand die Bewegung leider nicht den Weg in die Betriebe, wo viele Mieterinnen und Mieter sind. Und eines muss uns klar werden: So hohe Tarifierhebungen können wir gar nicht erreichen, dass die Mieterhöhungen, die in Zukunft auf uns zu kommen, aufgefangen werden. Daher kann nur jeder Gewerkschafterin und jedem Gewerkschafter empfohlen werden, sich immer an Unterschriftskampagnen und Aktionen von Mieterinitiativen und Mieterorganisationen zu beteiligen. Das Nichthandeln der Gewerkschaft in diesem Sektor ist teuer. ■

Die Autorin ist Betriebsratsmitglied bei der LEG-NRW und ver.di-Mitglied.

INTERVIEW

■ Gewerkschaftlicher Schutz für SexarbeiterInnen

Louise Thipe (49), ist Präsidentin der Dienstleistungsgewerkschaft SACCAWU (South African Commercial Catering Allied Workers Union).

die besonderen: Die SACCAWU organisiert ArbeiterInnen aus dem Bereich Handel, Catering, Hotelgewerbe, was hat sie mit Sexarbeit zu tun?

Louise Thipe: Wir sind mit dem Thema konfrontiert, seitdem wir ArbeiterInnen aus dem Hotelgewerbe rekrutieren. Dort findet ein Teil der Sexarbeit statt. Das heißt nicht, dass alle, die im Hotelgewerbe tätig sind, auch in der Prostitution arbeiten. Aber es ist ein wachsender Sektor. Und mit wachsender Arbeitslosigkeit strömen zunehmend Männer in diese ehemalige Frauendomäne. Wenn ich von Dienstleistungsgewerbe rede, dann verstehe ich darunter auch die Sexarbeit.

Was tut deine Gewerkschaft für Sexarbeiterinnen?

Wir organisieren und repräsentieren Sexarbeiterinnen erst seit 2008. Nun müssen Programme und Strategien entwickelt werden, um Sexarbeiterinnen in die Organisation zu integrieren.

Warum die Präsenz auf dem Weltsozialforum?

Zum einen, um die Interaktion mit anderen Gewerkschaften zu stärken, die Sexarbeiterinnen vertreten, wie ver.di. Zum anderen möchte ich auch mit den Selbstorganisationen von Sexarbeiterinnen eine weltweite Vernetzung aufbauen, die es leichter macht, Arbeitsrechte für Sexarbeiterinnen durchzusetzen.

Was ist der nächste Schritt?

Wir möchten ein weltweites Treffen der Gewerkschaften, die Sexarbeiterinnen vertreten, im Herbst in Deutschland anregen. Hier gilt eines der fortschrittlichsten Prostitutionsgesetze und die Gewerkschaften haben hier schon einige Veranstaltungen mit internationaler Beachtung durchgeführt.

Fragen: Emilija Mitrovic

Der parteiliche Spagat

Tarifverhandlungen bei Parteien bedeuten für Arbeitnehmervertreter oft ein Abwägen zwischen den wirtschaftlichen und politischen Interessen der Beschäftigten.

Immer häufiger liest man in Tageszeitungen, dass die Beteiligung an Wahlen zurückgeht, dass insbesondere die Volksparteien erhebliche Stimmeneinbußen haben und Parteien aufgrund der Unzufriedenheit einen permanenten Mitgliederrückgang verzeichnen. Dies alles bleibt nicht ohne Auswirkungen für die Beschäftigten bei Parteien. Der Rückgang der Wahlbeteiligung und fehlende Stimmenanteile führen zu gravierenden Einbußen über die Parteienfinanzierung, fehlende Eintritte oder gar Mitglieder-rückgang reißen ein weiteres Loch in die Finanzsituation.

Dies macht sich immer häufiger auch in den Tarifverhandlungen von Parteien bemerkbar. Nachdem ver.di seit ihrer Gründung 2001 Tarifverträge zunächst auf hohem Niveau abschließen konnte, kann man die letzten zwei Jahre immer häufiger vernehmen, dass die Arbeitgeber auch bei Parteien Forderungskataloge erstellen.

Immer häufiger sollen mit der Begründung fehlender Einnahmen so genannte Konsolidierungstarifverträge oder Notlagentarifverträge abgeschlossen werden. Die Arbeitgeberseite fordert Arbeitszeitverlängerung, Verzicht auf Zeit von Teilen des Weihnachtsgeldes und vieles mehr.

Der Druck auf Beschäftigte und Tarifkommissionen ist immens: Auf der einen Seite hat die Tarifkommission die Interessen der Beschäftigten zu vertreten, auf der anderen Seite sind die Kolleginnen und Kollegen nicht nur Beschäftigte der Partei, sondern

auch politisch von ihrer Partei überzeugt und häufig auch noch parteipolitisch aktiv.

Dieser Spagat ist schwer...

Wissentlich der Tatsache, dass aufgrund von Frust und Politikverdrossenheit der Bürgerinnen und Bürger die Wahlbeteiligung eher noch sinken als steigen wird und der Mitglieder-rückgang immer noch nicht am Ende ist, stellt sich die Frage, wie lange diese Spirale sich noch weiter abwärts dreht.

Es ist dringend notwendig, auch für die Beschäftigten bei Parteien tarifvertragliche Verbesserungen zu erzielen, um sie nicht von den wirtschaftlichen Entwicklungen anderer Branchen abzukoppeln. Dies muss natürlich immer auch unter dem Blickwinkel der finanziellen Situation der Partei geschehen, damit Arbeitsplätze nicht in Gefahr gebracht werden. Allerdings kann das betriebswirtschaftliche Risiko nicht einseitig nur auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Dort gilt es gemeinsam mit den Beschäftigten und Tarifkommissionen Wege zu finden, das eine zu tun und das andere nicht zu lassen. ■

Jürgen Jung

Der Autor ist Fachbereichsleiter Besondere Dienstleistungen für Rheinland-Pfalz/Saar

Mit Respekt

Die Beschäftigten der Partei DIE LINKE konnten mit Hilfe von ver.di einen erfolgreichen Abschluss verhandeln

Einigen ersten Erfolg im Superwahljahr 2009 konnten die Kolleginnen und Kollegen der Partei DIE LINKE bereits zu Beginn des Jahres mit Hilfe der Gewerkschaft ver.di verbuchen. Zum 1.1.2009 tritt für die rund 175 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Partei ein neuer Entgelttarifvertrag in Kraft, der in konstruktiven Verhandlungen durch die ver.di-Tarifkommission erstritten wurde. Diese Tarifverhandlungen haben in der Partei DIE LINKE und auch in ihrer Vorgängerpartei, der PDS, eine gute Tradition und führten stets zu akzeptablen Ergebnissen.

Nun wurde ein völlig neuer Entgelttarifvertrag verhandelt, der den höheren Anforderungen und insbesondere den veränderten Aufgaben und Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen Rechnung trägt. Auch aus dem Zusammenschluss von Linkspartei.PDS und WASG ergaben sich neue Anforderungen an die Entgeltstrukturen. Des Weiteren wurde mit dem neuen Entgelttarifvertrag eine weitere Annäherung an die Vergütungen der

Kolleginnen und Kollegen in der Bundestagsfraktion der Partei erzielt.

Als Ergebnis der Verhandlungen wurde erreicht, dass der größte Teil der erst im zweiten Jahr vorgesehenen Gehaltserhöhungen bereits im ersten Jahr umgesetzt wird. Die durchschnittliche Erhöhung der Gehälter bei einer Laufzeit des Tarifvertrages von zwei Jahren beträgt in der Bundesgeschäftsstelle des Parteivorstandes rund 7,5 Prozent und in den Ländern rund neun Prozent. Zusätzlich kommen Verbesserungen durch die neue Stufensystematik hinzu, da jetzt die Endstufe (Erfahrungsstufe) bereits nach vier Jahren erreicht wird. Im bisherigen Tarifvertrag war das erst nach 15 Jahren der Fall.

Ich freue mich als Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Partei DIE LINKE besonders auch darüber, dass es im Prozess der Tarifverhandlungen zu mehreren Eintritten in unsere Gewerkschaft ver.di kam und die Gewerkschaftsgruppen der Partei nicht nur Verstärkung erhielten, sondern aktiv durch ihr Engagement in den laufenden Tarifverhandlungen zu diesem Erfolg beigetragen haben.

Unser Slogan hat sich bewährt: Beschäftigte in der Partei DIE LINKE haben mit „Respekt“ mehr verdient! ■

Gerd Buddin

Der Autor ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Partei DIE LINKE

Der Einstieg ist geschafft

Im Juni 2008 Warnstreiks, im November der Tarifabschluss – die Belegschaften bei SecurLog in Ostdeutschland haben gezeigt, wie man erfolgreich einen Arbeitskampf führt. Nun steht die nächste Runde an.

SecurLog, ein führendes Geld- und Werttransportunternehmen in Deutschland, zahlt den KollegenInnen im Osten Hungerlöhne. Lange haben dies die ver.di-Mitglieder hingenommen, aber damit sollte nun Schluss sein. Ende 2007 haben sich die ver.di-Mitglieder am Standort Halberstadt entschieden, selbst für veränderte Entgeltbedingungen zu sorgen. Sie wollten nicht mehr akzeptieren, dass eine nicht im Betrieb vertretene Organisation ihre Bedingungen regelt.

Den ver.di-Mitgliedern war aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre klar, dass nur mit einer starken gewerkschaftlichen Präsenz im Betrieb Veränderungen möglich sein werden. Mit viel Engagement haben sie es geschafft, dass Monat für Monat der Organisationsgrad von anfänglich neunzehn auf über fünfzig Prozent anwuchs.

Angesteckt davon, engagierten sich dann auch die ver.di-Mitglieder der Standorte Erfurt, Leipzig, Cottbus und letztlich Rostock und wählten ihre Mitglieder für die Tarifkommission. Auch hier stieg der Organisationsgrad rasant an. Schließlich ging es um einen Tarifvertrag für alle Standorte von SecurLog im Osten, bis auf Potsdam, wo bereits ein Haustarifvertrag mit ver.di existiert.

Die Forderungen der Tarifkommission wurden im April den Arbeitgebern mit der Aufforderung, die Verhandlungen im Mai 2008 aufzunehmen, übermittelt. Allerdings zeigten die kein Interesse an Verhandlungen mit ver.di, schließlich gab es aus ihrer Sicht bereits einen Vertrag mit dem Arbeitgeberverband und der GÖD für den Geld- und Werttransport im Osten.

Die Entscheidung war schnell getroffen, die ver.di-Mitglieder mussten zeigen, dass es ihnen ernst ist. Also Warnstreiks, über fünf Stunden, im vergangenen Juni, an den Standorten Erfurt, Halberstadt und Leipzig. Die erste Verhandlung folgte, der Einstieg war geschafft.

„Uns war klar, dass diese Verhandlungen nicht leicht werden, weil die Ausgangslage problematisch war“, sagt Norbert Muthmann, Mitglied der Tarifkommission aus Halberstadt. „Sehr unterschiedliche Entlohnungsbedingungen an den einzelnen Standorten und ein umfangreiches Konsolidierungskonzept des Unternehmens, welches nur wenig Spielraum zuließ.“

Nach der dritten Verhandlungsrunde entschied sich die Tarifkommission zu weiteren Aktionen und stellte Antrag auf Urabstimmungen zu unbefristeten Streiks. Bei den folgenden

Abstimmungen im Oktober stimmten die Mitglieder aller Standorte mit 83,1 Prozent zu.

Dies hat die Arbeitgeber veranlasst, die Verhandlungen wieder aufzunehmen, aber vor und während der Urabstimmungen haben sie nichts unversucht gelassen, die Beschäftigten einzuschüchtern. Und bei manchen KollegenInnen hatte dieser Versuch auch Erfolg.

Am 3. November vergangenen Jahres konnten sich beide Seiten dann auf einen Kompromiss verständigen. „Die vereinbarte Lohnentwicklung war für uns ein erster wesentlicher Schritt für den Einstieg in Tarifverträge mit ver.di.“, sagt Hans-Joachim Sasse von der Tarifkommission Standort Halberstadt. Letztlich bedeutet der Vertrag Steigerungen des Bruttogrundlohnes pro Stunde für die Geld- und Werttransporteure in einer Spanne von 70 Cent bis 1,05 Euro, für die Geldbearbeitung von 70 Cent bis 1,05 Euro und für die Kurier- und Belegdienste sogar bis zu 1,19 Euro mit einer Laufzeit vom 1. September 2008 bis 31. Dezember 2009. „Solche Lohnenerhöhungen hat es, vor allem für den Standort Halberstadt, noch nie gegeben“, sagt Hans-Joachim Sasse. Und es gibt die Verpflichtung, die Tarifverhandlungen spätestens bis Ende September 2009 fortzusetzen. In einer zweiten Urabstimmung haben 87,2 Prozent der ver.di-Mitglieder diesem Ergebnis zugestimmt.

„Auch wenn wir noch nicht alles erreichen konnten, haben wir unser Ziel, kein Lohn unter 7,50 Euro bei den Geld- und Werttransporteuren, geschafft und bei den Geldbearbeitern wesentlich aufgeholt“, sagt Peter Riege von der Tarifkommission Standort Erfurt. „Für uns steht fest: kein Lohn unter 7,50 Euro auch für die Geldbearbeiter und eine weitere wesentliche Erhöhung für die Geld- und Werttransporteure für 2010.“

„Wir hoffen, dass wir damit anderen Mut machen konnten und wir den Einstieg geschaffen haben, auch in anderen Wach- und Sicherheitsbereichen hier im Osten künftig wieder mit ver.di Tarifverhandlungen zu führen“, sagt Franz Munk von der Tarifkommission Rostock.

Die Tarifkommission will nun das Jahr 2008 analysieren und sich gut auf die Verhandlungen im Herbst 2009 vorbereiten. ■

Christel Tempel

Die Autorin ist ver.di-Verhandlungsführerin bei SecurLog



Zum Erfolg beigetragen:
Warnstreik in Halberstadt

ENTSENDEGESETZ

WACHSCHUTZ Mini-Mindestlohn

Der Bundesrat hat Mitte Februar die Einführung von Mindestlöhnen in sechs weiteren Branchen durch ihre Aufnahme in das Entsendegesetz gebilligt. Damit gilt nun für die etwa 170.000 Beschäftigten im Bewachungs- und Sicherheitsgewerbe ein Mindestlohn von 6,80 bis 8,32 Euro (brutto) pro Stunde im Westen sowie 6 Euro im Osten Deutschlands. Die Löhne orientieren sich am untersten Tariflohn. Der gesetzliche Mindestlohn, den ver.di für sämtliche Branchen in Deutschland fordert, liegt bei 7,50 Euro die Stunde.



ver.di-Service mit vielen Facetten

Service von ver.di – da denkt jeder an Tarifpolitik, Gesellschaftspolitik, Rechtsschutz, ach ja und an die Freizeitunfallversicherung. „Nein, nein, da gibt es noch viel mehr“ ruft mir jemand beherzt zu. Also begab ich mich auf die Suche. Und in der Tat, ich war verblüfft.

T E R M I N E

■ CALLCENTER

Tagung für Betriebsräte

Gute Arbeit in Callcentern: Vision oder Illusion? Unter diesem Titel bieten ver.di und das TBS-Netz eine bundesweite Tagung für Betriebsräte und Interessierte aus Callcentern an. Erörtert werden die aktuellen Probleme der Beschäftigten in Callcentern. Themen sind unter anderem: Arbeitsorganisation und Führung, Qualifizierung, Entlohnung, Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsmanagement.

Termin: 31. März bis 2. April

Ort: InterCity Hotel Kassel
Weitere Informationen unter:
<http://besondere-dienste.verdi.de/veranstaltungen>

■ WACHSCHUTZ

Europa-Betriebsräte

Der Fachbereich 13 führt ein von der Europäischen Union gefördertes Projekt durch: „Europäische Betriebsräte in der privaten Sicherheitsindustrie: Vernetzung und Anbindung an nationale wie europäische Branchengewerkschaften.“ Geplant sind fünf Konferenzen beziehungsweise Workshops, in denen Erfahrungen und Informationen ausgetauscht und Perspektiven der Zusammenarbeit gesucht werden. Der erste Workshop findet vom **15. bis 17. April 2009** in Berlin statt. **Anmeldungen unter Gerhard.Koenig@verdi.de**

Auf den ver.di-Service-Seiten im Internet gibt es viel mehr, als ich dachte. Zunächst Alltägliches rund um die Mitgliedschaft: Per Internet können Mitglieder ihre Daten in Verbindung mit ihrer Mitgliedsnummer einsehen und verändern (<http://mitgliedsdaten.verdi.org>) oder sich die Satzung ansehen. Aber das ist nur ein kleiner Servicebaustein.

Mit Leichtigkeit gelangt der Einzelne zum ver.di-Bildungsportal (www.verdi-bildungsportal.de) und kann sich über das exzellente zentrale Seminarangebot informieren, das in den vielen ver.di-Bildungsstätten durchgeführt wird. Für interessierte Mitglieder sind Seminare zur Gesellschafts-, Sozial- und Wirtschaftspolitik, zur Kultur- und Europapolitik, aber auch Kurse zur Geschichte und aktueller Politik im Angebot. Unter dem Motto „Einstieg leicht gemacht!“ gibt es für Betriebs- und Personalräte informative Grundseminare ebenso wie Kurse zu speziellen Fragen.

Wer gerne nach gewerkschaftspolitischen Themen sucht, kann rund um die Mitgliederzeitung PUBLIK einen umfassenden Überblick erhalten (www.publik.verdi.de).

Unter www.verdi-mitgliederservice.de wird ver.di-Mitgliedern ein ganzer Strauß an günstigen und rabattierten Angeboten präsentiert. Das

reicht von Urlaubsreisen in die oberbayrischen Voralpen bis zum günstigen Besuch von Musicals und Freizeitparks. Auch preiswerte Computer, Software und Handys, Neuwagen mit 8 bis 16 Prozent Rabatt, Mietwagen, Baufinanzierungen und noch vieles mehr kann man dort finden. Vorgestellt werden außerdem Altersversorgungs- und Versicherungsangebote, auch in Form von Gruppenverträgen für ausgewählte Berufsgruppen.

Und die klassischen Angebote einer Gewerkschaft finden ver.dianerInnen an dieser Stelle natürlich auch: Streikgeld, Rechtsschutz, Freizeitunfallversicherung, Mieterrechtsberatung, Lohnsteuerservice, Selbstständigenberatung, Erwerbslosenberatung. All das ist selbstverständlich im Mitgliedsbeitrag mit drin.

Abgerundet wird das Angebot durch Tipps, welche kulturellen Angebote es im Fernsehen, Radio und Internet gibt und welche neuen Bücher und Musikveröffentlichungen empfehlenswert sind. www.service.verdi.de/tipps_empfehlungen.

Also, liebe „die besonderen-Report“-LeserInnen: Reinschauen unter www.service.verdi.de lohnt sich. ■

Holger Menze

WACHSCHUTZ

■ ENTSENDEGESETZ

Offene Mitgliederversammlung Bewachung zum „Thema Mindestlohn – Wie weiter?“ Nach der Aufnahme der Branche Bewachung ins Entsendegesetz stellt sich die Frage, ob wir unwidersprochen hinnehmen, dass eventuell ein Tarifvertrag zwischen GÖD und BDWS die Entgelt-Grundlage für die nächsten Jahre sein soll, der gleichzeitig die Streichung der Zeitzuschläge der Beschäftigten beinhaltet.

Termin: 31. März ab 18.15 Uhr

Ort: ver.di-Haus Erfurt, Schillerstraße 44
Rückmeldung bitte an 0160/719 72 74
oder torsten.furgol@verdi.de

WOHNUNGSWIRTSCHAFT

■ BETRIEBSRATSARBEIT

Aktuelle Themen der Betriebsratsarbeit in der Wohnungswirtschaft. Diskutiert werden unter anderem Rentenversicherungsrecht, Altersteilzeit, Eingliederungsmanagement und Tarifverträge in der Wohnungswirtschaft.

Termin 6. bis 8. Mai

Ort: Solar Parkhotel Freital
Pesterwitzer Straße 8
01705 Freital

Rückmeldung bitte an:
kegel@sachsen.verdi-bub.de

„Merkwürdige Vorkommnisse“

Die Kollegin Ursula Cappel wollte in einem pfälzischen Callcenter einen Betriebsrat gründen und wurde dafür abgestraft. Deshalb zog sie vor Gericht – mit Erfolg.

Schon nach wenigen Wochen an meinem neuen Arbeitsplatz in einem branchenunabhängigen Callcenter bemerkte ich merkwürdige Vorkommnisse: Während der Schicht wurden immer wieder Plätze frei, um kurzfristig durch neue Mitarbeiterinnen besetzt zu werden.

Die Kolleginnen sprachen nicht darüber, auch nicht während der Pausen. Erst nach und nach kam ich ins Gespräch. Mir wurde gesagt, dass die Kolleginnen „fristlos“ gekündigt worden seien – meist kamen sie morgens noch nichts ahnend an ihren Arbeitsplatz und wurden aus der laufenden Arbeit heraus nach Hause geschickt. Kündigungsfristen und formale Anforderungen waren kein Thema: Aus Unwissenheit wehrten sich die Kolleginnen meist nicht gegen dieses Vorgehen, und die anderen waren still – man könnte ja selbst die Nächste sein.

Diesen Zustand wollte ich mit wenigen anderen Kolleginnen durch die Gründung eines Betriebsrats beenden. Im März 2006 fand dann die erste Kontaktaufnahme mit ver.di statt, und bereits im April das erste Treffen mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär – außerhalb der Arbeitsstätte.

Mein Arbeitgeber war von diesen Plänen wenig begeistert. Mit allen Mitteln versuchte er bereits im Vorfeld, die Wahl eines Betriebsrats zu verhindern. Mit Drohungen und rechtswidrigen Kündigungen ist ihm das bisher auch gelungen.

Für mich begann nun ein erbitterter Kampf um meinen Arbeitsplatz. Der Geschäftsführer hatte mich bereits Ende 2005 als Initiatorin der Betriebsratsbildung ausgemacht. Im Oktober 2005 wurde eine Aktennotiz angelegt, dass meine Kleidung nicht angemessen sei (wie in der Firmen-Kleiderordnung festgelegt). Am 24.11.2005 kam dann die Kündigung zum Jahresende bei gleichzeitiger sofortiger Freistellung von der Arbeit. Begründet wurde die Kündigung mit „personenbedingten Gründen“. Im Dezember 2005 war der Gutetermin vor dem Arbeitsgericht, das entschied, dass die Kündi-

gung mangels vorangegangener Abmahnung keinen Bestand habe.

Umgehend kam die Retourkutsche: Am 13.1.2006 erreichte mich eine Änderungskündigung. Der Hauptkunde des Callcenters habe sich massiv über mich beschwert, eine Weiterbeschäftigung am bisherigen Standort in der Pfalz sei nicht möglich. Man bot mir an, in Mecklenburg-Vorpommern an einem anderen Unternehmensstandort weiter zu arbeiten. Ich wurde aufgefordert, bis zum 30.1. eine Entscheidung zu treffen, sonst ende das Arbeitsverhältnis zum 15.2.2006! Ich entschied mich für einen Gang vor das Arbeitsgericht. Die Änderungskündigung war unwirksam.

Im März 2006 bekam ich eine Abmahnung wegen Störung des Betriebsfriedens. Vor Gericht musste die Abmahnung zurück genommen werden. Am 5.5.2006 dann wieder eine fristlose Kündigung wegen Arbeitsverweigerung. Der Geschäftsführer hatte mir Putzarbeiten angeboten, ich wollte jedoch meine vertraglich vereinbarte Tätigkeit ausüben. Auch hier konnte das Arbeitsgericht nur zu meinen Gunsten entscheiden. Die Firma wurde verurteilt, mich bis zum rechtsgültigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu beschäftigen.

Am 24.10.2006 schlug dann das Landesarbeitsgericht einen Vergleich vor. Da ich zu keinem Zeitpunkt meine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hätte, ein Vertrauensverhältnis zwischen den Parteien aber nicht mehr bestehe, solle das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet werden. Ich hätte Anspruch auf die Nachzahlung der noch ausstehenden Löhne, das Unternehmen übernehme alle Kosten, die durch die Vorleistungen der Arbeitsverwaltung angefallen seien. Ich konnte den vorgeschlagenen Abfindungsbeitrag um 10.000 Euro hoch handeln und arbeite heute in einem anderen Callcenter zur vollen Zufriedenheit meines Arbeitgebers – und mit Betriebsrat. ■

Aufgeschrieben von: Bernd Lohrum



Claudia Wörmann-Adam

■ Eine politische Frau

Claudia Wörmann-Adam ist eine politische Frau. Schon ihre Geburt fiel auf den Tag der Befreiung, den man in der Adenauer-Republik der Fünfziger Jahre und lange danach allerdings noch offiziell als Tag der deutschen Kapitulation beging.

Claudia kapituliert so schnell nicht, sie kämpft: als Betriebsratsvorsitzende und stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der koelnmesse, als unsere Bundesfachbereichsvorsitzende und Mitglied im Gewerkschaftsrat von ver.di sowie als engagierte Antifaschistin: Sie leitet den Arbeitskreis Antifaschismus – Antidiskriminierung des ver.di Bezirks Köln. So hat sie im Herbst 2008 in Köln eine überzeugende Demonstration gegen den Aufmarsch europäischer Rechter mit organisiert, der für die Rechtsextremisten daher zu einem Desaster wurde.

Claudia engagierte sich schon mit zehn Jahren als Klassensprecherin. Bis heute kann sie sich über Ungerechtigkeit aufregen, doch sie sagt auch: „Aufregung allein reicht nicht, man muss auch Verantwortung übernehmen und handeln – und das geht am besten mit möglichst vielen Gleichgesinnten.“

Die inzwischen auf Bundesebene erfolgreiche Kooperation des Fachbereichs 13 mit dem Fachbereich 5 ist nicht zuletzt Claudias intensiven Gesprächen zu verdanken.

Ein Privatleben gibt's auch: Französische Lebensart, ihre Mutter wurde in Paris geboren, Lesen (vor allem Brecht) und Kater „Boris“.

Bernd Steuber



Coupon bitte abtrennen und im Briefumschlag schicken an:
 ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft · Fachbereich 13 · Die Besonderen · Paula-Thiede-Ufer 10 · 10179 Berlin



BEITRITTSERKLÄRUNG

Ich möchte Mitglied werden ab: _____
 Monat/Jahr

Persönliche Daten:

Name _____
 Vorname/Titel _____
 Straße/Hausnr. _____
 PLZ _____ Wohnort _____
 Geburtsdatum _____
 Telefon _____
 E-Mail _____

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Angestellte/r
 Beamter/in DO-Angestellte/r
 Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in

Vollzeit
 Teilzeit _____ Anzahl Wochenst.
 Erwerbslos

Wehr-/Zivildienst bis _____
 Azubi-Volontär/in-Referendar/in bis _____
 Schüler/in-Student/in bis _____
 (ohne Arbeitseinkommen)
 Praktikant/in bis _____
 Altersteilzeit bis _____
 Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____
 Straße/Hausnummer im Betrieb _____
 PLZ _____ Ort _____
 Personalnummer im Betrieb _____
 Branche _____
 ausgeübte Tätigkeit _____

Ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____
 von: _____ bis: _____
 Monat/Jahr Monat/Jahr

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich
 vierteljährlich jährlich

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen.
 *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____
 Bankleitzahl _____ Kontonummer _____
 Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____
 Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____
 Tarifvertrag _____
 Tariff. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____
 Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____
 regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____
Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für RentnerInnen, PensionärInnen, VorruheständlerInnen, KrankengeldbezieherInnen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, SchülerInnen, Studierende, Wehr-/Zivildienstleistende, ErziehungsgeldempfängerInnen und SozialhilfeempfängerInnen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz
 Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____
Werber/in:
 Name _____
 Vorname _____
 Telefon _____
 Mitgliedsnummer _____