



beratung und forschung · bewachungs- und sicherheitsgewerbe · **branchenunabhängige callcenter** · parteien und verbände · touristik · sonstige dienstleistungen · wohnungs- und immobilienwirtschaft · zeitarbeitsunternehmen · beratung und forschung · bewachungs- und sicherheitsgewerbe · branchenunabhängige callcenter · **partei**en und verbände · touristik · **sonstige dienstleistungen** · wohnungs- und immobilienwirtschaft · **zeitarbeitsunternehmen** · beratung und forschung · bewachungs- und sicherheitsgewerbe · branchenunabhängige callcenter · parteien und verbände · **touristik** · sonstige dienstleistungen · wohnungs- und immobilienwirtschaft · zeitarbeitsunternehmen

# Erst die Arbeit und dann...

## Die Folgen der Krise

die  
**besonderen**  
**report**  
03/2009





Foto: Stefanie Herbst

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

## Was wir von dieser Bundesregierung zu erwarten haben

Mit Sicherheit keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Mehr noch: In zwei Jahren soll überprüft werden, wie die branchenspezifischen Mindestlohnregelungen, die wir erreicht haben, sich ausgewirkt haben, und ob sie beibehalten werden.

Mit Sicherheit werden die staatlichen Einnahmen nicht verbessert durch Einführung von oder Änderungen an Erbschafts-, Vermögens-, oder Börsenumsatzsteuer.

Mit Sicherheit keine Verbesserungen im Bildungsbereich. Hier hat der Bund fast sämtliche Kompetenzen abgegeben. Betreuungsgeld, Betreuungsgutscheine für Kinder, die zu Hause betreut werden – alles Schnickschnack. Gestärkt werden sollte die frühkindliche Bildung für alle Kinder, um mehr Gerechtigkeit und Chancengleichheit herzustellen. Zusagen und Versprechungen sind von der Familienministerin, von der Kanzlerin gegeben worden, dass Kita-Plätze für alle Kleinkinder zur Verfügung stehen sollen. Und nun das Programm „Für 150,- Euro monatlich gehört Mutti 365 Tage mir“ (Vati ist ja nach wie vor eher die Ausnahme).

Ins Haus steht wieder eine Gesundheitsreform. Das Vorzeichen hat der neue Gesundheitsminister schon gesetzt. Der Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung soll eingefroren werden. So viel steht fest. Prämie oder Steuerausgleich für ArbeitnehmerInnen – auch alles Schnickschnack. Die Umverteilung von unten nach oben soll weitergehen.

Auch dass laut Aussagen von FDP-Politikern Einsparpotenziale bei der Bundesagentur für Arbeit gesehen werden, lässt Böses vermuten.

Sollte der Anstieg der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen – und damit der Teilnehmerzahlen – 2009 nur ein Wahljahr-Manöver gewesen sein? Droht jetzt die nächste Sparrunde? Es sieht danach aus.

Sicher ist für uns:

Wir werden uns wehren müssen gegen Sozialabbau. Wir werden kämpfen müssen für gerechte Verteilung der Lasten in unseren Sozialsystemen und für eine öffentliche Daseinsvorsorge, die diesen Namen verdient.

*Petra Gerstenkorn*



### SCHWERPUNKT: DIE BESONDEREN UND DIE KRISE

Arbeitslosigkeit: Im Teufelskreis 3

Zeitarbeit: In der Achterbahn 4



Reisebranche: Krise oder Kriseln 6

Interview mit Gustav Horn 7

Marktforschung: Hoher Druck 8



FRISEURGEWERBE  
Unzumutbare Arbeitsbedingungen 9

SICHERHEITSDIENSTE  
Streit um SecurLog 10



MITGLIEDERWERBUNG  
100.000plus sind möglich 12

BEWACHUNG  
EU-weite Vernetzung 13

INDEX  
Schlechte Arbeit im Callcenter 14

BETRIEBSRAT  
Unsaubere Insolvenz verhindert 15

KARIKATUR  
Auf den Aufschwung 16

### IMPRESSUM

Der ver.di Report **die besonderen** Nr. 03/2009 · Dezember 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, Holger Menze, Bernd Steuber, Dr. Stephan Tregel  
 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>  
 Ansprechpartnerin „die besonderen-Report“:  
[uta.vonschrenk@verdi.de](mailto:uta.vonschrenk@verdi.de)  
 Fax: 030/69 56-35 00

# Im Teufelskreis

**Die Arbeitslosigkeit, die die Finanzkrise auslöst, trifft den Fachbereich 13 doppelt: Beschäftigte werden entlassen und die zunehmenden Erwerbslosen – auch anderer Branchen – drosseln ihren Konsum oder weichen in den Billigbereich aus**

VON BERND LOHRUM

Die Auswirkungen der globalen Finanzkrise haben nicht nur Immobilienbanken in die Pleite getrieben. Auch die Branchen des Fachbereichs Besondere Dienstleistungen bekommen die Krise bitter zu spüren: Private und öffentliche Wohnungsbauunternehmen gehen im Extremfall von einem Tag auf den nächsten insolvent. Leiharbeiter/innen werden zu Hunderttausenden entlassen und selbst in der Marktforschung wird hochqualifizierten Mitarbeiter/innen gekündigt.

Beispiel Wohnungsbau: Der Wohnungsbau durch öffentliche Träger ist in Zeiten wirtschaftlichen Niedergangs noch mehr als in guten Zeiten ein notwendiges Mittel, erschwinglichen und qualitativ anständigen Wohnraum auch für einkommensschwache Menschen bereitzustellen. In der Regel werden diese Gesellschaften durch die Lokalpolitik gesteuert.

Manchmal sorgt die Lokalpolitik aber auch dafür, dass neben dem eigentlichen Zweck auch die Schaffung von Gewerbestimmimmobilien oder die Instandhaltung und Vermarktung von kulturellen Einrichtungen verfolgt werden. Dabei geht es regelmäßig um große Ausgaben, denen oft nicht ausreichende Mieteinnahmen gegenüber stehen. Die entstehenden Finanzlücken müssen über Kredite ausgeglichen werden.

So geschehen auch im Fall der Wohnbau Mainz AG, einer Tochtergesellschaft der Städte Mainz und Wiesbaden. Kein Problem, so lange Geld billig zu bekommen war. Schließlich stand die Stadt mit Bürgschaften für die Kredite ein. Das änderte sich schlagartig mit Beginn der Finanzkrise. Die Kreditgeber forderten zusätzliche Sicherheiten, die Stadtspitze wollte zusätzliche Bürgschaften geben, wurde aber wegen der Gefahr der Überschuldung von der zuständigen Aufsichtsbehörde zurückgepfiffen. Die Blase musste platzen, weil die Banken unter diesen Umständen keine Kredite mehr vergaben. Zahlungsunfähigkeit drohte.

Die Konsequenz der Chefs: Ein „Sanierungskonzept“, mit anderen Worten: Kündigungen. Erst die massive Intervention des Betriebsrats in starker Kooperation mit ver.di sowie der Druck der Öffentlichkeit führten zu einem Einlenken der Unternehmensleitung. Ein Stellenabbau konnte so zwar nicht vollständig verhindert, aber doch deutlich verringert und sozial verträglicher gestaltet werden.

Ähnliche Fälle haben sich in vielen weiteren Städten zugetragen. Eines bleibt in allen Fällen gleich: Die Verursacher gehen mit schönen Abfindungen. Vielen abhängig Beschäftigten bleibt nur der Weg zu Hartz IV.



Diese Menschen fallen dann als Konsumenten weitgehend aus: Es muss gespart werden, und da bleibt der Friseurbesuch oder der Ausflug in den Zoo als Erstes auf der Strecke. Und hier schließt sich der Teufelskreis: Das Brot muss beim Billigbäcker, die Lebensmittel beim Billigdiscounter gekauft werden, also genau dort, wo die Löhne unserer Kolleginnen und Kollegen am Niedrigsten sind...

So greift eines ins andere. Das Niedrigpreissortiment wird ausgeweitet, in den Unternehmen werden wegen sinkender Umsätze wiederum Personalkosten reduziert, und am schnellsten und einfachsten geht das bei den Leiharbeiter/innen. In den letzten Monaten mussten diese als Erste gehen. Dabei wird Leiharbeiter/innen inzwischen in allen Branchen, in Produktion, Handel und Dienstleistungen gekündigt.

Die Kausalkette „Höhere Arbeitslosigkeit = geringere Kaufkraft = verminderter Konsum = höhere Arbeitslosigkeit“ ist in den meisten Branchen unseres Fachbereichs zu beobachten. So sieht sich die Tourismusbranche schon heute von massiven Einbrüchen im Buchungsverhalten ihrer Kunden betroffen. Welches Rezept werden die Unternehmen wohl anwenden, um mit diesen Einbrüchen fertig zu werden?

Und unsere Regierungskoalition? Will jetzt das Problem an der Wurzel packen und gegen sittenwidrige Löhne angehen – natürlich OHNE einen gesetzlichen Mindestlohn. ■

# In der Achterbahn

**Die Zeitarbeitsbranche fürchtet die Mitbestimmung. Dabei zeigt das Beispiel Randstad, dass ein Betriebsrat gerade in Krisenzeiten von großem Nutzen sein kann**

VON ANGELIKA BÖTTCHER,  
BETRIEBSRÄTIN BEI RANDSTAD

Als noch kaum jemand von einer sich anbahnenden Wirtschaftskrise sprach, spürte die Branche Zeitarbeit diese als zuverlässiger „Frühindikator“ schon sehr deutlich. Vor allem große exportabhängige Unternehmen, vornehmlich aus der Auto-, Maschinenbau- und Chemieindustrie, meldeten die Zeitarbeitnehmer/innen ab oder ließen Verträge mit den Zeitarbeitsfirmen auslaufen. Auch die Zulieferer dieser Branchen reagierten dann später mit Massenentlassungen von Zeit-

Wirtschaftskrise und Rezession enorme Schwankungen für die Zeitarbeitsbranche bedeutet, sowohl im Abbau, als auch im Aufschwung. Die Prognosen deuten darauf hin, dass nach dieser Krise die Zeitarbeit mehr als eine Million Beschäftigte haben wird. Tendenz stark steigend.

Wir haben in den letzten Jahren doch alle das Tauziehen um die Zeitarbeit miterlebt. Einerseits wurde der Aufstieg der Zeitarbeitsbranche politisch unterstützt und die gesetzlichen Hemmnisse entsorgt, indem die zwölfmonatige Befristungsgrenze und das Synchronisationsverbot entfielen. Für die Zeitarbeitnehmer/innen bedeutete das zum einen, dass sie zwar endlich unbefristet an einem Arbeitsplatz beim Entleiher bleiben durften, aber dadurch zum anderen die Chance der Übernahme geringer wurde. Positiv allerdings zeigten sich Chancen für qualifizierte Zeitarbeitnehmer/innen. Da eine längere Einarbeitungszeit nicht mehr mit dem befristeten Überlassungszeitraum kollidierte, wurden in diesen Arbeitsbereichen deutlich mehr Mitarbeiter/innen angefordert. Zeitarbeitnehmer/innen konnten damit auch ihrer Qualifikation entsprechend eingestellt werden. Wenn ein Entleiher dann allerdings vorübergehend keinen Bedarf mehr hatte, wurden die Kolleg/innen abgemeldet und bei erneutem Bedarf einfach wieder angefordert. Wenn jemand Pech hatte, hieß das für ihn Kündigung in seiner Zeitarbeitsfirma und kurzfristige Wiedereinstellung, wenn der Kunde rief – und das dann auch gerne wieder mit einem befristeten Arbeitsvertrag!

Von sozialer Sicherheit konnte er da nur träumen, denn eine Aufnahme der Branche Zeitarbeit in das Entsendegesetz und damit die Möglichkeit, einen Mindeststandard für Löhne und Arbeitsbedingungen zu schaffen, wurde von unserer Politik verweigert, und auch nach der letzten Bundestagswahl ist in der neuen Koalition davon keine Rede.

Gewinner dieser Änderungen für die Zeitarbeit waren auf jeden Fall, wie politisch auch beabsichtigt, die entleihenden Unternehmen. Ohne Arbeitgeberverpflichtungen und Mitbestimmungshemmnissen bei der Entsorgung dieser Beschäftigten konnten sie fortan ihre Belegschaft



Foto: Wiener Bachmeier

## **Zeitarbeiter: Arbeitnehmer zweiter Klasse**

arbeitnehmer/innen. Die sehr negativen Zukunftsprognosen für unsere Wirtschaft führten dazu, dass sich sogar bis dato noch nicht betroffene Unternehmen vorsorglich von ihren Zeitarbeitnehmer/innen trennten.

Wieder einmal zeigte sich: Gehen die Aufträge zurück, geht es zuerst den Zeitarbeitnehmer/innen an den Kragen!

Man kann davon ausgehen, dass mehr als ein Drittel der Beschäftigten dieser Zukunftsbranche um ihren Arbeitsplatz bangen müssen. Die Zeitarbeitnehmer/innen baden jede Wirtschaftsschwankung aus und werden als Erste entsorgt. Zeichnet sich dann allerdings ein Ende der Krise ab, erlebt diese Branche einen äußerst rasanten Aufschwung. Die Unternehmen stellen in der Regel äußerst sparsam wieder eigene Mitarbeiter ein, sie bauen auf die Zeitarbeit. So hat jede

erweitern oder verkleinern, wie immer es gerade benötigt wurde. Und das natürlich zu günstigsten Konditionen.

In Krisenzeiten zeigt sich, welche Zeitarbeitsfirmen „gute“ Arbeitgeber sind und für welche nur der eigene Profit wichtig ist. Leider gibt es immer noch viel zu viele schwarze Schafe in dieser Branche. Bei diesen ist gerade in Krisenzeiten Heuern und Feuern angesagt. Diese Firmen unterbinden natürlich auch jede Arbeitnehmer-Aktivität, etwa die Gründung eines Betriebsrats. Oft wird mit fristloser Kündigung reagiert, wenn auch nur der Verdacht entsteht, dass sich Zeitarbeiter/innen für Betriebsratsarbeit interessieren. Natürlich wäre es fatal für diese Firmen, wenn sie mit einer Mitbestimmung im Hause nicht mehr schalten und walten könnten, wie gewohnt und gewünscht.

Nun kann und darf man auch hier natürlich nicht verallgemeinern. Auch in der Zeitarbeitsbranche gibt es durchaus attraktive Arbeitgeber. Und dass es sich sehr gut mit Betriebsräten leben lässt, beweist das Beispiel der Firma Randstad. Flächendeckende Betriebsratsstrukturen sorgen für eine konstruktive, zukunftsorientierte Zusammenarbeit – diese haben sich seit nunmehr fast 40 Jahren sehr bewährt. Gerade in Zeiten einer Wirtschaftskrise hat es sich gezeigt, was die Mitbestimmung im Hause Randstad leistet. Wichtige Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung und auch Sozialpläne wurden geschaffen. Der Umgang mit Kurzarbeit wurde sparsam und sinnvoll vereinbart, und für diese Zeiten wurden Möglichkeiten der Qualifizierung gemeinsam mit dem Arbeitgeber, den Arbeitsagenturen, den Berufsbildungszentren und Entleihern erarbeitet und geschaffen. ■



Foto: privat

Angelika Böttcher

# Winter-Blues im Oktober

**Leiharbeit ist ein Fremdwort für die schwarz-gelbe Bundesregierung. Im Koalitionsvertrag findet sich hierzu nur eines – beredtes Schweigen**

Der Oktober 2009 war kein guter Monat für die Leiharbeiter/innen in diesem Land. Die neue Bundesregierung lehnt nicht nur einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn kategorisch ab. In ihrem Koalitionsvertrag erteilt Schwarz-Gelb zudem neuen branchenspezifischen Mindestlöhnen eine indirekte Absage. Neue Mindestlöhne sollen nur noch einvernehmlich(!) im Kabinett beschlossen werden. Alle bisherigen Mindestlöhne sollen bis Oktober 2011 evaluiert und gegebenenfalls aufgehoben werden. Das Thema Leiharbeit findet im Koalitionsvertrag überhaupt nicht statt. Dabei hatte CDU-Präsidiumsmitglied und NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann noch kurz vor der Bundestagswahl – mit Blick auf die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit im Jahre 2011 – einen Mindestlohn in der Leiharbeit für das kommende Jahr prophezeit. Unisono mahnten dann auch die beiden Arbeitgeberverbände BZA und IGZ, die sich ansonsten hocherfreut über den Ausgang der Bundestagswahl zeigten, die Aufnahme der Leiharbeit in das Arbeitnehmerentendengesetz an. Anderenfalls, so BZA-Präsident Enkerts, „gerät das Erfolgsmodell Zeitarbeit unter Druck osteuropäischer Dumpinglöhne“.

## Verbot sittenwidriger Löhne – ein Placebo

Die neue Bundesregierung will aber nicht untätig sein im Kampf gegen Lohndumping. Die Rechtsprechung zum Verbot sittenwidriger Löhne soll gesetzlich festgeschrieben werden. Ein Placebo. Nach Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) wären danach in einer Reihe von Branchen Löhne im Bereich zwischen zwei und sechs Euro brutto nicht sittenwidrig.

Arbeitsgerichte sehen Löhne als sittenwidrig an, die ein Drittel unterhalb des branchenspezifischen Durchschnitts liegen. Für die Leiharbeit hieße dies, dass Stundenlöhne (Tarifgebiet West) unter 5 Euro brutto nicht zu beanstanden wären. Selbst die miesesten Haustarifverträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften und Personalserviceagenturen (CGZP) überspringen diese Marge. Der einschlägige Passus im Koalitionsvertrag lautet: „Damit (gemeint ist das Verbot sittenwidriger Löhne, d. Aut.) werden wir auch wirksam gegen soziale Verwerfungen in einzelnen Branchen vorgehen.“ Zynismus pur.

## Gerechtigkeit für Leiharbeiter/innen

Bei wohlwollender Betrachtung hat Schwarz-Gelb beschlossen, nichts zu tun. Lustfeindlich tönende der neue Bundeswirtschaftsminister Rainer Brüderle bereits vor der Wahl: „Eine Fortsetzung der Mindestlohnorgie wird es mit der FDP nicht geben.“ Bezogen auf die Leiharbeit eine unhaltbare Position. Das wissen vermutlich alle, sogar in der FDP. Folglich wird sich die künftige Auseinandersetzung nicht primär auf das „ob“, sondern auf die Höhe eines Mindestlohns in der Leiharbeit konzentrieren. Ex-Arbeitsminister Olaf Scholz (SPD) schwebten zuletzt etwa 7,30 Euro brutto (Tarifgebiet West) pro Stunde vor. Zu wenig für ver.di und die anderen DGB-Gewerkschaften – damals und heute. Es geht nicht um „Arbeitschancen für alle“, wie es im Koalitionsvertrag so schön heißt, es geht um Gerechtigkeit. ■

Mehr unter: [www.hundertprozentich.de](http://www.hundertprozentich.de)

Gerd Denzel

# Krise oder Kriseln

Die Reisebranche bekommt die Folgen der Weltwirtschaftskrise empfindlich zu spüren – und die Aussichten sind ungewiss

VON ANNEMARIE DINSE

Der Sommerurlaub 2009 ist vorbei. Und in der Reisebranche herrscht eine große Unsicherheit über das kommende Jahr. Branchenexperten schätzen den aktuellen Buchungsrückgang auf rund vier Prozent im Vergleich zu 2008. Kurzfristige Entscheidungen, doch noch in Urlaub zu gehen, konnten den im Frühjahr befürchteten deutlich höheren Verlust ausgleichen. Profitiert haben in diesem Jahr Veranstalter, die beim kurzfristigen Anstieg der Buchungsnachfrage freie Plätze anbieten konnten (Quelle: FTD).

Die derzeitige Nachfrage nach Reisen in der Wintersaison ist deutlich unter den Vorjahreswerten. Die Touristiker geben sich jedoch optimistisch, dass sich das Buchungsverhalten lediglich nach hinten verschiebt, und ein Last-Minute-Boom das schwache Frühbuchergeschäft kompensiert.

Die deutsche Touristik- und Reisebürolandschaft ist geprägt von Konzernen. Die größten Veranstalter sind die TUI Deutschland, Thomas Cook, Rewe Touristik, Alltours, FTI und die Öger-Gruppe. Sie hatten nach Angaben des Deutschen Reiseverbands (DRV) im Jahre 2008 einen Marktanteil von 62,3 Prozent und einen Gesamtumsatz von 21,4 Milliarden Euro. 2008 gab es in Deutschland 11046 Reisebüros, Tendenz rückläufig – in 2007 waren es noch 11404. Der Gesamtumsatz betrug 21,8 Milliarden Euro.

Bei den Reisebüros wird zwischen Reisebüro für Privatkunden und Geschäftsreisen unterschieden. Die meisten Reisebüros für Privatkunden sind angesiedelt bei den Konzernen der Rewe Touristik (z. B. ATLASREISEN und DER Reisebüro), TUI (z. B. Hapag Lloyd Reisebüro und First Reisebüro) und Thomas Cook (z. B. Neckermann Reisebüro und Thomas Cook Reisebüro). Die Reisebüros des „BusinessTravel“ betreuen überwiegend Geschäfts- und Dienstreisekunden. Unternehmen mit dem Schwerpunkt in diesem Bereich sind z. B. BCD, HRG, CWT, Amexco. Auch die Büros der Rewe Touristik „FCm Travel Solutions“ haben auf diesem Gebiet ihren Schwerpunkt.

Was die Mitbestimmung in den Unternehmen der Reisebranche anbelangt, so ergibt sich ein

disparates Bild. Bei den Konzernen und auch bei den Geschäftsreiseketten gibt es schon lange Betriebsratsstrukturen. Jedoch stehen diese bei einzelnen Unternehmen von Seiten der Arbeitgeber auf dem Prüfstand. Bestehende Tarifverträge für die Zuordnung von Betriebsstätten zu einer Betriebsratsregion sind gekündigt und Tarifkommissionen damit beschäftigt, hier Lösungen mit den Arbeitgebern für eine Arbeitnehmervertretung in der Zukunft zu finden.

Für die Touristik gibt es einen Flächentarif. Dieser gilt für die tarifgebundenen Arbeitgeber der Reiseveranstalter, Reisebüros und Geschäftsreisen. Es gibt jedoch große Veranstalter und Geschäftsreiseketten, die nicht in der Tarifgemeinschaft Mitglied sind. Vor allem inhabergeführte Reisebüros lehnen sich teilweise, wenn überhaupt, bei den Beschäftigungsbedingungen nur am Tarifvertrag an.

## Schwierige Situation für 2010

Dabei wird die Arbeit der Beschäftigten in diesem Bereich zumindest von den Kund/innen durchaus gewürdigt: Zwar ist das Internet ein stark gefragtes Medium für die Urlaubs- und Reiseplanung, allerdings sind die Reisebüros immer noch die wichtigste Anlaufstelle, wenn es ums Reisen geht. Kompetente Beratung und Unterstützung vor, während und nach der Reise wird nach wie vor geschätzt.

Für das Jahr 2010 sehen Experten eine schwierige Situation, da die Touristik erst relativ spät von einer Konjunkturerholung profitiert. Für den Sommer 2010 sind Reiseangebote auf dem Markt, die günstiger als in diesem Jahr sind. Und sinkende Preise werden Folgen für die Beschäftigten haben. Schon jetzt gibt es in einigen Unternehmen weitere Planungen für die Verlängerung von Kurzarbeit. Zahlen über den Abbau von Beschäftigten gibt es derzeit noch nicht.

Voraussetzung für eine frühe Kundenentscheidung und damit auch wieder eine Sicherheit für die Beschäftigten ist allerdings eine Stabilisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. ■



Foto: einatz.be/Im

# Schmale Gratwanderung



Foto: Böckler-Stiftung

**Prof. Dr. Gustav A. Horn,**  
Wissenschaftlicher Direktor des  
Instituts für Makroökonomie  
und Konjunkturforschung (IMK)

**die besonderen:** Hauptursachen für die gegenwärtige Weltwirtschaftskrise liegen unter anderem in falschen Spielregeln und Maßlosigkeit: Wen hat die Finanzmarktkrise denn am meisten getroffen?

**Gustav Horn:** Zunächst einmal hat es den Bankensektor selbst betroffen. Die Krise hat dort einschneidende Wirkungen: Der gesamte Sektor verzeichnete hohe Verluste und einige Banken sind deshalb schon vom Markt verschwunden. Zweitens wurde die Exportindustrie stark in Mitleidenschaft gezogen, weil durch die Krise die Zwischenfinanzierung für deren Aktivitäten erschwert wurde, was – alles in allem – zu spürbaren Umsatzrückgängen geführt hat. Schließlich wurden – drittens – viele Branchen und Betriebe getroffen, welche von Zulieferungen an die Exportindustrie abhängig sind.

Und welche Auswirkungen hat die Krise für die Dienstleistungsbranche?

Sie hat hier direkte und indirekte Wirkungen: Wenn im Zuge der Krise die Arbeitslosigkeit steigt und die Einkommen sinken, ist von dieser Entwicklung auch die Nachfrage nach Dienstleistungen negativ betroffen. Die Umsätze in dieser Branche werden also auch schrumpfen – wenn auch vermutlich nicht so stark wie in anderen Wirtschaftssektoren.

Wie beurteilen Sie die bisherigen Maßnahmen der Bundesregierung gegen die Krise?

Insgesamt unterschiedlich. Die Konjunkturpakete sind insgesamt befriedigend. In diesem und auch zu Beginn des kommenden

Jahres werden sie die Konjunktur deutlich stützen. Die Frage ist, was danach passiert. Die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – insbesondere aber das Kurzarbeitergeld – haben sich bislang sogar als ein sehr effektives Mittel zur Dämpfung der Arbeitslosigkeit erwiesen.

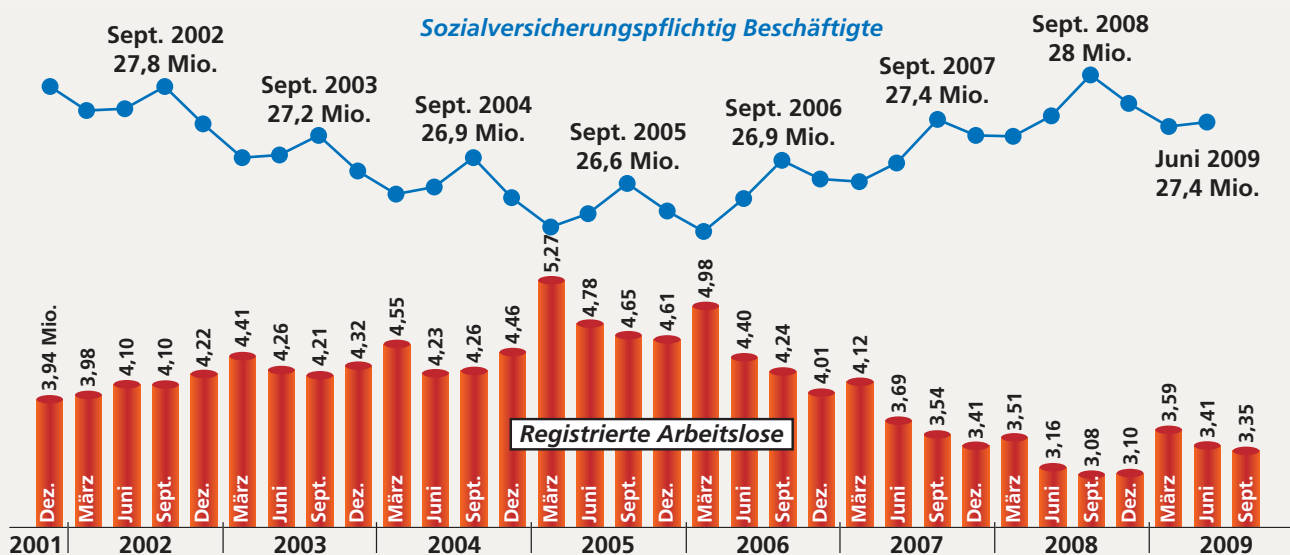
Was müsste anders gemacht oder noch getan werden?

Insgesamt sind die Maßnahmen zur Reregulierung des Bankensektors zu zaghaft oder fehlen noch ganz. Außer der Debatte darüber ist in diesem entscheidenden Feld bisher nicht viel geschehen. Hier muss auf eine schnellere und härtere Gangart umgeschaltet werden.

Welche Aufgaben und Probleme kommen jetzt auf die Gewerkschaften zu und wie sollen sie sich verhalten?

Die Gewerkschaften stehen vor großen Herausforderungen. Zunächst einmal ist ihr Kerngeschäft, nämlich die Lohnfindung, betroffen. In diesem schwierigen Feld kommt ihnen eine zentrale Funktion zu. Dabei müssen sie sowohl die betrieblichen Notwendigkeiten als auch die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen im Blick behalten. Es wird eine schmale Gratwanderung zwischen der Verhinderung von Deflationsgefahren – was deutliche Lohnzuwächse bedeuten würde – und dem Abwägen der betrieblichen Probleme mit Verzicht auf Gehaltssteigerungen zur Beschäftigungssicherung. ■

Interview: Stephan Tregel



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Oktober 2009

## M E L D U N G E N

## ■ TÜV SÜD

**Verhandlungen unterbrochen**

ver.di hat die Gehaltstarifverhandlungen für den TÜV Süd Ende November unterbrochen. Der Grund: Der Arbeitgeber hatte eine bereits getroffene Zusage wieder zurückgenommen. Konkret geht es hierbei um die so genannte Dritte Erfahrungsstufe. Dies ist eine Vergütungsstufe, die den langjährigen Erfahrungszuwachs der Beschäftigten zusätzlich honoriert. Nun bestehen die Arbeitgeber darauf, dass diese Stufe nur noch leistungsabhängig erreichbar ist – und sogar bei nachlassender Leistung wieder entzogen werden kann. „Dies sehen wir als Versuch des Systemwechsels und Bruch in der Logik der bisherigen tariflichen Praxis an“, sagt Dietrich Schallehn, im Fachbereich 13 für den TÜV zuständig. Der Versuch der Arbeitgeber, den Tarifabschluss vom Sommer in seinem Sinne umzuinterpretieren, könne von ver.di nicht akzeptiert werden.

■ TARIFSEMINAR  
TOURISTIK**Nachwuchs gesucht**

Wirtschaftliches und rechtliches Wissen sind zur Gestaltung von Tarifverträgen unverzichtbar. Die Fachgruppe Touristik-Freizeit-Wohlbefinden bietet daher Tarifkommissionsmitgliedern und denen, die es werden möchten, ein Tarifseminar an. Dabei geht es um die Möglichkeiten und Grenzen der verschiedenen Instrumentarien. Darüber hinaus wird vermittelt, inwieweit über Tarifverträge Arbeitsplätze, leistungsgerechtes Einkommen, humanere Arbeitsbedingungen und anderes abgesichert werden können. Das Training besteht aus drei mal drei Tagen und baut aufeinander auf. Anmeldungen bitte an [ute.kittel@verdi.de](mailto:ute.kittel@verdi.de)

22. bis 24. Feb., 22. bis 24. März  
und 10. bis 12. Mai 2010 im  
ver.di-Bildungszentrum  
„Clara Sahlberg“, Berlin

# Hoher Druck trotz guter Aussicht

**Die Krise schüttelt auch die Marktforschungsbranche. ver.di ist gefordert, die Betriebsräte in den Unternehmen zu unterstützen**

VON STEPHAN TREGEL

Auch die Marktforschungsunternehmen sind von Budgetkürzungen, Auftragsstornierungen und Projektverschiebungen betroffen. Da die Unternehmen den abrupten Nachfrageausfall vor allem durch eine massive Rückführung der pro Kopf geleisteten Arbeitsstunden abzufangen versuchen, hat die Krise hier bislang die Arbeitslosenzahlen noch nicht richtig hochschnellen lassen: In der offiziellen Arbeitslosenstatistik ist die Zahl der arbeitslos gemeldeten Marktforscher und Statistiker von etwa 1900 Anfang des Jahres auf rund 2500 Ende September gestiegen. Allerdings werden in dieser Statistik die vielen anderen Kolleginnen und Kollegen nicht mitgerechnet, die in den Forschungsunternehmen prekär beschäftigt sind, wie etwa als so genannte Freie Mitarbeiter, die als erste längst „gekündigt“ wurden. Und die größten Auswirkungen der Krise auf die Belegschaften stehen vermutlich erst noch bevor.

## Verschlechterung der Arbeitsbedingungen

Die Umsatzeinbrüche in der Branche liegen im ersten Halbjahr 2009 gegenüber dem Vorjahr zwischen 5 und 12 Prozent und könnten bis Jahresende sogar noch deutlicher ausfallen. Wie in Krisen üblich, versuchen einige Unternehmen, sich durch Dumpingangebote einen Wettbewerbsvorteil zu ergattern. So ist die Branche zusätzlich zum Umsatzausfall noch von einem scharfen Preiswettbewerb betroffen.

Bisher konnte der Druck auf die Belegschaften aufgefangen werden durch den Abbau der traditionell hohen Arbeitszeitkonten. Und auch der Einsatz von Kurzarbeit – der allerdings noch viel zu selten eingesetzt wird – konnte Arbeitsplätze erhalten. Allerdings steigt in dem Maße, wie die Zeitkonten nicht weiter zurückgeführt werden, nicht nur die geleistete Arbeitszeit, sondern auch der Entlassungsdruck. Mit jedem Monat, in dem die Auftragslage nicht wieder anzieht, erhöht sich der Druck auf die Belegschaften. Die Arbeitsbedingungen verschlechtern sich zusehends: So wurden in vielen Betrieben in diesem Jahr die Lohnrunden ganz ausgesetzt, nötige Ersatzbeschaf-

fungen an modernem Arbeitsgerät verschoben und auf Qualifizierungsmaßnahmen verzichtet.

## Betriebsräte brauchen Unterstützung

Die Betriebsräte stehen unter starkem Druck: Sie werden leider allzu oft von den Unternehmensleitungen mit dem Argument konfrontiert, Beschäftigungsabbau ließe sich nur vermeiden, wenn sie einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zustimmen oder auf Errungenschaften verzichten. Das perfide dabei ist, dass sich kein Betriebsrat gegen eine solche Vereinbarung wehren kann. Deshalb ist hier ver.di gefordert, die Gremien zu unterstützen, um zu verhindern, dass die Arbeitsbedingungen weiter verschlechtert werden. Ganz konkret werden Argumentationshilfen gebraucht, um den Fokus vom Arbeitsplatzabbau hin zur Bewirtschaftung von Kosten und Arbeitsvolumen zu verlagern.

Etwa Kurzarbeit ist – gerade bei einer bis zu 24-monatigen Laufzeit – ein geeignetes Mittel, schnell Kosteneinsparungen zu erreichen, ohne die Zahl der Kolleginnen und Kollegen reduzieren zu müssen. Darüber hinaus kann dem Preiskampf in der Marktforschungsbranche leicht Einhalt geboten werden, in dem der wichtigste Kostenblock – nämlich die Personalkosten – verbindlich durch einen Branchentarifvertrag geregelt wird. Weiterhin sind die Gewerkschaftssekretäre aufgefordert, die Betriebsräte bei der Erarbeitung von Vorschlägen zu Beschäftigungssicherungsmaßnahmen nach dem Betriebsverfassungsgesetz (Paragraf 92a BetrVG) zu unterstützen.

Vor einem vorschnellem Abbau der Belegschaften muss auch deshalb gewarnt werden, weil die Aussichten für diesen Teil des Dienstleistungssektors – trotz der gegenwärtigen Krise – insgesamt recht gut sind: Bei gesättigten Märkten braucht man verlässliche Informationen über das Konsumentenverhalten. Wie in anderen Branchen gilt auch hier: Betriebsbedingte Kündigungen können immer nur das letzte Mittel sein, um auf Nachfrageausfall zu reagieren. Denn schon bald könnten diese Unternehmen gezwungen sein, wieder zusätzliches Personal zu teureren Preisen anheuern zu müssen. ■



# Frisur fix, Friseur fertig

In der Friseurbranche deckten Fahnder des Kölner Zolls unzumutbare Arbeitsbedingungen auf – ein Blick in eine Niedriglohnbranche



Foto: Uwe Moosburger/faltrfoto

VON UTA VON SCHRENK

Anfang Oktober schlug das Hauptzollamt Köln zu. Das Ergebnis der viertägigen Razzia in 150 Friseursalons in Köln und Umgebung: Gelehrte Friseur/innen müssen für Stundenlöhne von weniger als fünf Euro arbeiten, am unteren Ende der Skala wurden 1,50 pro Stunde gezahlt. Nicht wenige Salons leisteten keine Sozialabgaben für ihre Angestellten. „Auch wenn es relativ wenige Verstöße waren, das Ausmaß der Verstöße ist unvorstellbar“, sagt Gewerkschaftssekretärin Ute Kittel, im Fachbereich 13 auch für das Friseurgewerbe zuständig. Ein Skandal, der für den Dienstleistungssektor bezeichnend sei: Nicht wenige Friseur/innen arbeiten Vollzeit und sind dennoch auf Zuschüsse durch den Staat angewiesen. Regina Richter, bei ver.di im Bundesfachgruppenvorstand Touristik-Freizeit-Wohlbefinden und selbst Friseurin seit vierzig Jahren in Leipzig, sagt: „Keine Kollegin klagt gegen sittenwidrige Arbeitsbedingungen, aus Angst, den Job zu verlieren.“

„Die ständig wachsende Zahl der Friseurbetriebe führt zu einem Preiskampf zu Lasten der Beschäftigten. Wer für einen Haarschnitt 10 Euro kalkuliert, kann seinen Beschäftigten keine anständigen Löhne bezahlen“, sagt Ute Kittel. Dieser Skandal sei jedoch auch einer, der dem Verhalten der Kunden geschuldet ist. „Wenn wir als Kunden und Verbraucher diese Angebote nutzen, unterstützen wir auch Hungerlöhne“, sagt die Gewerkschafterin. „Letztlich fördern die Kunden an dieser Stelle auch Haarschnitte auf Staatskosten, da die Mitarbeiter lebenslang auf steuerfinanzierte Sozialleistungen angewiesen sind.“

Die Kölner Fahnder stießen vor allem in Billig-Salons und Discount-Ketten auf üble Arbeitsbedingungen. Laut Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks weicht der Verbraucher „mit mehr als zwei Milliarden Umsatzvolumen in die Schwarzarbeit aus und fragt auch zunehmend Friseurleistungen im Bereich der neuen ‚Pseudo-selbstständigen‘ und Billiganbietern nach.“ Die Zahl der Billigbetriebe schätzt der Verband auf 4.000. Seit 2003 sind die Umsätze im Friseurhandwerk rückläufig, jährlich verlor die Unternehmen zwischen zwei und vier Prozent. Zugleich jedoch stieg die Anzahl der (Billig-)Salons um knapp zwölf Prozent.

Hinzu kommt jedoch auch der Umstand, dass die Friseurbranche nur lückenhaft gewerkschaftlich organisiert ist. Die Folge: fehlende Tarifverträge, die die Beschäftigten vor Ausbeutung schützen. Insgesamt haben ver.di und der Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks allgemeinverbindliche Tarifverträge in neun Bundesländern abgeschlossen. Vorzeigbare Tarifverträge gibt es derzeit nur in Bayern, Niedersachsen und Baden-Württemberg. In Nordrhein-Westfalen liegt die Untergrenze des Verdienstes bei 7,60 Euro pro Stunde – knapp über dem von ver.di geforderten Mindestlohn. In Sachsen liegt der Tariflohn in der untersten Gruppe bei nur 3,82 Euro die Stunde. Teilweise kann auch nicht weiter verhandelt werden, weil auf Arbeitgeberseite nicht genug Innungsmitglieder sind und somit die Verhandlungspartner fehlen. In einem offenen Brief an die Bundeskanzlerin fordert die Vereinigung HairWeb.de einen flächendeckenden Mindestlohn für Friseur/innen, um dem Problem beizukommen. Ute Kittel sagt dazu: „7,50 Euro als Einstieg ist richtig und wichtig. Wir haben mit den Friseurinnungen ein vernünftiges Verhältnis, das in Tarifen mündet, die zum Teil auch oberhalb des Mindestlohnes liegen. Deshalb wäre es richtig, die Bedingungen in den anderen Bundesländern durch einen Mindestlohn zu nivellieren und damit dem Lohndumping ein Ende zu setzen. Letztlich wäre der Wettbewerb nicht mehr so sehr durch Lohnausbeutung verzerrt. Mindestlohn bedeutet kein Reichtum, in Vollzeit beschäftigte Friseurinnen würden dann zunächst etwa 1290 Euro brutto verdienen. Im Vergleich zu anderen Handwerksbetrieben kann dieses Gehalt längst nicht mithalten.“ ■

## PARTeien

### ■ Fortbildung für SPD-Betriebsräte

Wie bereits im Vorjahr organisierte der ver.di-Landesfachbereich Besondere Dienstleistungen Berlin-Brandenburg ein bundesweites Seminar für Mitglieder der Betriebsräte der SPD-Bezirke, Landesverbände und des SPD-Parteivorstandes.

Schwerpunkthemen waren die Einführung des neuen Mitgliederverwaltungsprogramms MAVIS II und die noch abzuschließenden Betriebsvereinbarungen. Ziel der Betriebsvereinbarungen ist es, die Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SPD zu schützen sowie die zeitnahe und fortwährende Schulung und Weiterbildung an der neuen EDV sicherzustellen. Weiterhin wurde über die anstehenden Betriebsratswahlen 2010 informiert und Fragen zum Betriebsverfassungsgesetz erörtert.

Auch spielte die herbe Wahlniederlage der SPD bei der Bundestagswahl eine große Rolle. Insbesondere wurde über die Neuausrichtung der Partei und die sich aus dem Stimmenverlust ergebenden Einnahmeverluste diskutiert. Der Arbeitskreis der Betriebsräte wurde beauftragt, ein Schreiben an die Delegierten des SPD-Bundesparteitages vom November in Dresden zu richten, sich auch mit dieser Thematik auseinander zu setzen.

Das nächste Seminar soll 2010 voraussichtlich in der ver.di-Bildungsstätte Walsrode stattfinden. Dieses Seminar soll einerseits der Fortbildung, aber auch dem Informationsaustausch dienen. Weiter ist eine noch engere Zusammenarbeit mit ver.di auf allen Ebenen vereinbart worden.

Jörg Bruch/Jürgen Stahl

# Rettung oder Ende?

**Der Abschluss eines Sanierungstarifvertrages für den angeschlagenen Branchenriesen SecurLog hat zu hitzigen Debatten innerhalb des Fachbereichs 13 geführt. Im Folgenden dokumentieren wir den Ablauf der Ereignisse und unterschiedliche Positionen zu dem Tarifvertrag**



## Das meint ein Kritiker

Kann ver.di einen Marktführer retten? Die Situation in der Geld- und Werttransportbranche ist seit vielen Jahren angespannt. Sie ist geprägt von schnell wechselnden Marktteilnehmern in einem von maximalem Kostendruck geprägten Auftraggeberumfeld. So ist es nicht verwunderlich, dass Tarifgespräche seit langem nur schleppend vorangehen.

Mit einer Ausnahme allerdings: Als der Marktführer SecurLog seine gravierenden Probleme eingestand und die Insolvenz unmittelbar drohte, war man ganz schnell bereit, sich mit „der Gewerkschaft“ ver.di an einen Tisch zu setzen und über einen Sanierungstarifvertrag zu verhandeln.

Bei etwa 40 Prozent Marktanteil waren die Beweggründe schnell aufgezählt: Wenn das Unternehmen in Insolvenz gehen würde, hätte ver.di ganz schnell einen großen Teil der Mitglieder aus der Branche verloren; damit säne die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft, und ver.di würde sich ganz aus dem Tarifgeschehen der Branche verabschieden.

So musste ver.di – wohl oder übel – in die Verhandlungen einsteigen. Die Folge war, dass bereits vor dem ersten Gespräch alle Seiten einen Grund hatten, gegen ver.di zu argumentieren.

## Das meint ein Betroffener

Ver.di sollte ihren Selbstfindungsprozess intensivieren, um nicht bald selbst „insolvent“ zu sein. Das zeigt das Beispiel SecurLog. Die ver.di-Mitglieder aus der Geld- und Werttransportbranche sind zu einem großen Teil über die geleistete Arbeit hinsichtlich des Sanierungstarifvertrages verunsichert, manche schockiert und andere zutiefst enttäuscht. Doch die Verantwortlichkeit kann leider nicht so einfach auf den Gesamtbetriebsrat von SecurLog, die zuständigen Hauptverantwortlichen von ver.di oder die Geschäftsführung von SecurLog abgewälzt werden. Fangen wir mal bei SecurLog an, die gerade von der Konkurrenz und auch vom BDWG kritisiert wurden. Nach der Neugründung von SecurLog wurde versucht, einen mustergültigen Anbieter für diesen Wirtschaftssektor aufzubauen. Ich komme aus Bayern, und im Vergleich zu den anderen in Bayern angesiedelten Unternehmen wurde dies durchaus erreicht. Das Hindernis für SecurLog war und ist wohl die Vergütung durch die Kunden. Zumindest kurz vor ihrer Insolvenz hatte SecurLog souverän gehandelt und die Geschäftsführung es tatsächlich geschafft, einen Sanierungstarifvertrag erfolgreich abzuschließen. Übrigens brauchen wir Beschäftigten gar nicht mehr rumjammern, da durch ein gewaltiges Zustimmungsergebnis eine Diskussion über das Handeln der oben angesprochenen Verantwortlichen witzlos geworden ist. Viele Mitarbeiter von

Die Wettbewerber sprachen von „Marktverzerrung“ und „Lohndumping auf Kosten der Wettbewerber“. Die Betriebsräte von SecurLog fürchteten deutliche Einbußen beim von vornherein nicht üppigen Einkommensniveau. Und die Betriebsräte der Wettbewerber fürchteten, dass der durch einen Sanierungstarifvertrag erzielte Kostenvorteil von SecurLog zu einer weiteren Verschiebung der Marktanteile und damit weiteren Arbeitsplatzverlusten beim Wettbewerb führen würde.

Sie alle haben Recht. Eine Absenkung des Einkommensniveaus bei einem Unternehmen mit fast marktbeherrschender Stellung bedeutet zwangsläufig eine Beeinflussung der gesamten Branche. Kein Wunder, wenn die Begehrlichkeiten geweckt sind – braucht es doch nur die Drohung der Insolvenz, damit – tarifvertraglich legitimiert – an Löhnen und Gehältern gespart werden kann!

Ganz gleich, welche Kontrollmechanismen in einem solchen Sanierungstarifvertrag eingebaut sind: Fakt ist, dass damit ein weites Tor zur flächendeckenden Lohnabsenkung geöffnet wurde. ■

*Bernd Lohrum ist Redaktionsmitglied von „die besonderen report“ und Vorsitzender des Landesfachbereichsvorstandes Rheinland-Pfalz/Saar*

SecurLog durften zwar leider nicht mit abstimmen – es ist allerdings sehr fraglich, ob sich das Ergebnis dadurch verändert hätte. Allerdings zahlen die anderen ihren Gewerkschaftsbeitrag unter anderem dafür, damit eine Gewerkschaft zum Beispiel Tarifverträge verhandelt und abschließt, um die Bedingungen für die Arbeitnehmer zu verbessern. Doch trotz allen Frusts, der jetzt gegenüber ver.di herrscht, würden ohne ver.di sicherlich keine besseren Rahmenbedingungen bestehen. Die BDWG, die Kunden, der Gesetzgeber und die Versicherer haben auch nach der desaströsen Heros-Pleite, die den gesamten Zahlungsverkehr dieses Landes bedrohte, dem ruinösen Wettbewerb in diesem Sektor nicht angemessen entgegengewirkt. In der Gesellschaft haben wir Beschäftigten aus der Sicherheitsecke auch keine große Lobby. Jedenfalls sitze ich wie andere Kollegen nun mit noch weniger Geld da und muss versuchen, mit meinen zwei kleinen Kindern und meiner Frau über die Runden zu kommen – was vor der Lohnreduzierung schon schwer genug war. Die Arbeitsplatzsicherung ist selbstverständlich im ersten Moment eine große Sache. Sie bedeutet aber auch: sich noch mehr einschränken und auf Besserung hoffen, oder sich ein neues Tätigkeitsfeld suchen. Die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes lähmt halb Deutschland und wird ver.di noch schwer unter Druck setzen. ■

*René Herbst ist Beschäftigter bei SecurLog*

## Das meint SecurLog

Die mit dem Sanierungstarifvertrag verbundenen Einschnitte sind für uns alle – Mitarbeiter wie Geschäftsführung – schmerzhaft. Das ruinöse Lohn- und Preisdumping, mit dem der Wettbewerb versucht, Marktanteile zu gewinnen, hat uns jedoch zu massiven Lohneinsparungen quer durch das gesamte Unternehmen gezwungen. Trotz der deutlichen Kostensenkungen, die SecurLog in den letzten Monaten realisieren konnte, blieb uns keine andere Möglichkeit, um den Fortbestand des Unternehmens sicherzustellen. Im Rahmen einer solidarischen Lösung mit gestaffelten Gehaltsreduktionen können die Personalkosten jährlich um neun Millionen Euro gesenkt werden. Im Gegenzug sind

betriebsbedingte Kündigungen bis Ende 2012 ausgeschlossen. Zudem stellen die SecurLog-Gesellschafter wesentliche finanzielle Mittel zur Verfügung. Hierzu zählen die Verringerung der Zinsbelastung für die bestehenden Darlehen sowie die Bereitstellung weiterer erheblicher Beträge. Die Alternative zum Lohnverzicht wäre für viele Mitarbeiter der Verlust des Arbeitsplatzes gewesen. Mit dem neuen Vertrag haben wir nun die Möglichkeit, uns neu aufzustellen und eine langfristige Weiterführung des Betriebs zu gewährleisten.

Allen, die dies ermöglicht haben, gilt unser Dank. ■

*Geschäftsführung SecurLog*

## Chronologie

**Juli 2009** Ein Gutachten beschreibt die wirtschaftliche Misere bei SecurLog und schlägt u.a. die Ausarbeitung eines Sanierungstarifvertrags vor. Unter Moderation des Gutachters erarbeiten Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat mit hauptamtlicher Beteiligung von ver.di ein Konzept zur Zukunftssicherung für SecurLog. Teil dieses Konzepts soll auch ein Sanierungstarifvertrag sein.

**August 2009** In Anbetracht der Dringlichkeit wird ein Umlaufbeschluss des Bundesfachbereichsvorstandes zur Etablierung einer Tarifkommission und Aufnahme von Verhandlungen auf den Weg gebracht. Wegen eines Formfehlers wird dieses Beschlussverfahren korrigiert. Die zu bildende Tarifkommission wird auf Mitgliederversammlungen bei SecurLog gewählt.

Die Betriebsräte der Wettbewerber Kötter Duisburg, Düsseldorf, Dortmund und Essen, unicorn Braunschweig, Oldenburg, Jena und Chemnitz sowie SecurLog Hagen warnen vor desaströsen Auswirkungen eines Sanierungstarifvertrags auf die Geld- und Wert-Branche.

Die Landesbezirke Niedersachsen-Bremen, Nord und Bayern sprechen sich gegen die Bildung einer Tarifkommission bei SecurLog aus. Auch sie befürchten gravierende Folgen eines Sanierungstarifvertrags in einem Unternehmen mit fast marktbeherrschender Stellung.

Der Bundesfachbereichsvorstand und die Bundesfachgruppe ISF werden über das Ergebnis des Umlaufbeschlusses und die Aufnahme von Tarifverhandlungen informiert. Verhandlungen zu einem Sanierungstarifvertrag werden aufgenommen.

**September 2009** Nach dem Ende der Tarifverhandlungen und mehrheitlicher Zustimmung der Tarifkommission zu dem Ergebnis verkündet die SecurLog-Geschäftsführung vorschnell einen erfolgreichen Abschluss – auch gegenüber der Presse. Von Seiten der ver.di stehen zu diesem Zeitpunkt das Clearing-Stellenverfahren des Tarifvertrags, sowie eine Mitgliederbefragung bei SecurLog und die abschließende Beratung im Bundesvorstand noch aus.

67 Prozent der ver.di-Mitglieder bei SecurLog stimmen dem Tarifergebnis zu. Auch der ver.di-Bundesvorstand erteilt seine Zustimmung.

**Oktober 2009** SecurLog tritt aus dem Arbeitgeberverband BDGW (Bundesvereinigung der deutschen Geld- und Wertdienste) aus; am gleichen Tag schließt der Arbeitgeberverband SecurLog aus.

Die Arbeitgeberverbände BDWS (Bundesverband deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen) und BDGW kündigen gegenüber ver.di die für den Geld- und Wertbereich geltenden Entgelt-Tarifverträge.

### ■ 100.000 plus Erfolgreiche Mitglieder- aktion

Die erfolgreich angelaufene Aktion des Fachbereichs 13 geht weiter und der Bundesfachbereichsvorstand hat sie verlängert. Bis Mitte 2010 können Kolleginnen und Kollegen, die Mitglieder für den „Dreizehner“ gewinnen, selbst gewinnen! 100.000 ist eine schöne Zahl, die wir erreichen wollen und durchaus erreichen können, wenn wir weiter wachsen wie in jüngster Zeit. Und dann wollen wir das Niveau halten, wollen sechsstellig bleiben.

- Die drei besten Werber/innen für den Fachbereich 13 laden wir jeweils mit einer Begleitperson für eine Fahrt in die deutsche Hauptstadt und eine Nacht im Hotel ein, inklusive Frühstück mit Frank Bsirske, dem ver.di-Vorsitzenden.
- Den drei Bezirken, die die meisten Neumitglieder für die Besonderen Dienstleistungen verbuchen können, spendieren wir jeweils 500 Euro für eine Party mit den neuen und alten Mitgliedern.

Den Rechtsweg müssen wir bei der Preisvergabe leider ausschließen. Wir zählen Eintritte bis zum 30. Juni 2010.

Bei Gesprächen mit Freunden, Bekannten, Verwandten, natürlich im Besonderen auch mit Kolleginnen und Kollegen, hört man immer öfter etwas über schlechte Arbeitsbedingungen, Arbeitsverdichtung, Druck. Ihr wisst, dass nur Gewerkschaften Gegendruck machen können und für Verbesserungen am Arbeitsplatz, für gerechte Bezahlung und Betriebsräte kämpfen. In unserem Fachbereich gibt es noch manche weiße Flecken, die wir für ver.di organisieren können.

Bernd Steuber

# Kurz vor dem Ziel

**Die Mitgliederentwicklung im Fachbereich 13 ist erfreulich: 100.000 plus sind zu schaffen. Ein Blick in die Statistik**

VON HANS-JÜRGEN SATTLER

Im Fachbereich Besondere Dienstleistungen betrug die Mitgliederzahl am 31. Dezember 2008 98.822. Nunmehr (Stand 30. Oktober 2009) hat der Fachbereich 98.202 Mitglieder und liegt damit um 620 Mitglieder (-0,63 Prozent) niedriger als vor zehn Monaten. Aber: Vergleichen wir die Oktoberzahlen 2008 und 2009 miteinander, stellen wir fest, dass der Fachbereich einen Mitgliederzuwachs von 655 Mitgliedern hat.

Ein Blick auf den Mitgliederstand in ver.di: Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hatte am 31. Dezember 2008 2.180.229 Mitglieder. Der Stand am 31. Oktober 2009 liegt bei 2.124.705 Mitgliedern und damit um 55.524 Mitglieder (das sind -2,55 Prozent) niedriger als zu Jahresbeginn.

Im Jahre 2009 sind in den Fachbereich Besondere Dienstleistungen insgesamt 7.300 Mitglieder (7,39 Prozent im Verhältnis zu Dezember 2008) eingetreten. Ein Jahr davor waren es zu diesem Zeitpunkt 7.349 Eintritte. Das sind in diesem Jahr nur 49 Eintritte weniger als ein Jahr zuvor.

In diesem laufenden Jahr haben insgesamt 8.394 Mitglieder den Fachbereich verlassen. Das

sind gegenüber dem Dezember 2008 8,49 Prozent (kumulierte Austrittsquote des Jahres 2008). Im Jahre 2008 lag diese Zahl mit 8.855 Mitgliedern um 171 Mitglieder zu diesem Zeitpunkt höher.

Fazit: Der Fachbereich 13 ist auf dem besten Weg, den Mitgliederrückgang zu stoppen. Bereits im vergangenen Jahr hatten wir am Jahresende mehr Mitglieder (+361) als am Jahresanfang. Zuversichtlich können wir auch für das laufende Jahr 2009 sein. Nach einer vorsichtigen Prognose werden wir am Ende dieses Jahres knapp über 99.000 Mitglieder im Fachbereich organisiert haben – also auch wieder mit einem leichten Mitgliederplus das Jahr beenden. Damit haben wir gute Ausgangsbedingungen, zur Jahresmitte 2010 die 100.000plus Mitglieder zu erreichen. ■

Der Autor ist Koordinator im Ressort 11

### LITERATURHINWEIS

**Gewerkschaftliche Macht ist Organisationsmacht, die auf Mitgliederzahlen und Mobilisierungspotenzialen beruht**  
(Walter Müller-Jentsch,  
Soziologie der industriellen Beziehungen,  
Frankfurt am Main 1997).



Foto: Uwe Moosburger/altfoto

# Gut vernetzt

## Das EU-Projekt „Europäische Betriebsräte in der Privaten Sicherheitsindustrie“ ist erfolgreich abgeschlossen

VON GERALD RICHTER

Das Projekt „Europäische Betriebsräte in der Privaten Sicherheitsindustrie“, das ein Team des Fachbereichs 13 geleitet hat, ist beendet. Wie in „die besonderen report“ bereits berichtet, hat es sich vor allem mit den prekären Arbeitsbedingungen in der Sicherheitsbranche, den unterschiedlichen Bedingungen in den einzelnen EU-Staaten sowie mit den rechtlichen Grundlagen einer europäischen Gewerkschaftsarbeit beschäftigt. Gemeinsam mit den Mitgliedern der Europäischen Betriebsräte (EBR) von SECURITAS, G4S und Brinks wurden die Ergebnisse des Projektes in einer Abschlussveranstaltung am 13. November in Brüssel vor Vertretern der europäischen Dachgewerkschaft Union Network International (UNI-Europa) und den EBR anderer Unternehmen vorgestellt.

Die EBR-Vorsitzenden Istvan Czikas von SECURITAS, Peter Fox von G4S und das EBR-Mitglied von Brinks, Kollege Ralf Domann, präsentierten die Ergebnisse des Projektes und machten deutlich, dass sich bereits positive Veränderungen in der Arbeit der EBR vollzogen haben.

### Hier nun die wichtigsten Ergebnisse in Kurzform:

- Alle bestehenden EBR in der Sicherheitsbranche wurden eingebunden, und ihre Arbeit wurde auf eine qualitativ höhere Stufe gehoben.
- Es erfolgte im Verlauf des Projektes eine enge Vernetzung zwischen den EBR, den nationalen Branchengewerkschaften und der UNI-Europa.
- Alle Konferenzen und Workshops verzeichneten eine gute Resonanz und hohe Teilnehmerzahlen aus zehn Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.
- Damit wurde der Kern eines Netzwerkes geschaffen, das es auszubauen und dessen Arbeit zu verstetigen gilt.
- Die Schaffung der gemeinsamen Internetplattform ([www.securityofficer.de](http://www.securityofficer.de)) bietet die Möglichkeit des Austausches auch von Hintergrundinformation in einem geschützten Bereich.



- Das Angebot von Informationen insbesondere zu Qualifikationsmöglichkeiten für EBR-Mitglieder sowie die Kontakte zu wichtigen Organisationen wie der UNI oder dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sollen weiter ausgebaut werden.
- Nach der gelungenen Vernetzung gilt es nun, auf der Grundlage des Erreichten zu entsprechender Kontinuität in der gemeinsamen Arbeit zu kommen.
- Ziel ist es, die guten Ansätze, die mit dem Projekt entwickelt werden konnten, auszubauen und zu einem effektiven Instrument gewerkschaftlicher EBR-Arbeit in der Sicherheitsbranche zu machen.
- Konkret geht es um die Erweiterung des bestehenden Netzwerkes unter Einbeziehung weiterer Organisationen und die engere Anbindung an UNI-Europa und den sozialen Dialog in der Privaten Sicherheitsindustrie auf europäischer Ebene.
- Ziel der weiteren Arbeit ist unter anderem die Entwicklung von allgemeinen übergreifenden EBR-Handreichungen, die die praktische Arbeit der EBR unterstützen sollen.

Deshalb wollen alle Beteiligten die Möglichkeiten der Europäischen Union zur Projektarbeit weiter nutzen. An einem umfassenden Abschlussbericht des Projektes für die EU wird zurzeit gearbeitet, die Beantragung eines Nachfolgeprojektes wird im Frühjahr 2010 erfolgen. ■

## IMMOBILIEN

### Wohnungswirtschaft Ruhrgebiet – Arbeitskreis der Betriebsräte

Im Ruhrgebiet haben wir eine besondere Zusammenarbeit der Betriebsräte der Wohnungswirtschaft. Nötig ist dies, weil die Betriebsräte in diesem Bereich diversen Gewerkschaften angehören. Zu den tarifschließenden Parteien gehören hier die damalige Gewerkschaft Handel-Banken-Versicherungen und die IG Bau-Steine-Erden. Dieser Mix hat historische Ursachen: Bergbaunahе Wohnungsunternehmen waren in der damaligen IG Bergbau und Energie organisiert, Unternehmen, die der Stahlindustrie nahe standen, in der IG Metall. Hinzu kam, dass zahlreiche kommunale Wohnungsunternehmen nach dem Tarif der Gewerkschaft Öffentliche Dienste Transport und Verkehr bezahlt wurden. Hier waren die Kolleg/innen in der ÖTV organisiert.

Vor über 20 Jahren haben sich einige Betriebsräte darüber verständigt, wie man ein Gremium schaffen kann, in dem die Betriebsräte über die gewerkschaftlichen Grenzen hinweg sich gegenseitig unterstützen. Denn die Probleme waren und sind für die Betriebsräte in den Wohnungsunternehmen die gleichen. Auch die Arbeitgeber organisieren für sich einen gegenseitigen Informationsaustausch. Daher halten wir es für legitim, dass auch die Betriebsräte regelmäßig zu einem Meinungsaustausch zusammen kommen.

Bei jedem Treffen des Arbeitskreises wird ein Betrieb bestimmt, der die Organisation des nächsten Treffens übernimmt. Wir sind stolz darauf, dass diese Zusammenarbeit auch nach über 20 Jahren hervorragend funktioniert und hoffen, dass dies auch erfolgreich weiter geht.

Reinhold Jacob

M E L D U N G E N

■ CALLCENTER WORLD

ver.di auf der Messe

Vom 8. bis 11. Februar 2010 findet in Berlin, ESTREL Convention Center, bereits zum 12. Mal eine Messe statt, auf der fast alle wichtigen Callcenter-Unternehmen, aber auch Technikanbieter, Zeitarbeitsfirmen und Wirtschaftsförderungsgesellschaften ihre Arbeit darstellen. Die Entscheider der Branche, aber auch viele tausend Fachbesucher sowie Beschäftigte, Teamleiter sowie Führungskräfte werden anwesend sein. Nach dem Erfolg des vergangenen Jahres wird ver.di wiederum mit einem Messestand präsent sein. Besucher/innen der Messe werden mit Materialien und Informationen versorgt, die aktuelle Themen der Branche aufzeigen und unsere Angebote zu „Sozialen Mindeststandards in Callcentern“ darstellen. Mehrere Mitglieder des Branchenvorstandes Callcenter im Fachbereich 13 sind vor Ort.

■ ORGANISATIONSWAHLEN BEGINNEN Mitmachen

Im Frühjahr 2010 beginnt der Wahlmarathon: Die gewerkschaftlichen Mandatsträger an der Basis werden bestimmt. Betriebliche und örtliche Mitgliederversammlungen finden statt, wo Betriebsgruppen- und Fachbereichsvorstände oder auch Vertrauensleute gewählt werden.

Die Landesbezirksfachbereichskonferenzen finden in unserem Fachbereich von Oktober 2010 bis einschließlich Januar 2011 statt. Es folgen die Bundesfachbereichsfrauenkonferenz am 5. Mai 2011 und die Bundesfachbereichskonferenz am 6./7. Mai 2011 in Berlin. Der Wahlmarathon wird mit dem vom 17. bis 24. September 2011 stattfindenden 3. ver.di-Bundeskongress in Leipzig abgeschlossen.

Arbeit in Callcentern

# ver.di-Mitglieder stellen schlechtes Zeugnis aus

Auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit wurde im Frühjahr 2009 eine Umfrage unter ver.di-Mitgliedern in mehreren branchenunabhängigen Callcentern durchgeführt. Die Zahlen sind nicht repräsentativ, geben jedoch einen Überblick, wie diese Beschäftigten ihre Arbeit einschätzen.

Allgemeine Auswertung

Bei der allgemeinen Auswertung nach dem DGB-Index hatten in 2008 13 % der Beschäftigten das Urteil gute Arbeit abgegeben, 55 % das Urteil mittelmäßige Arbeit sowie 32 % das Urteil schlechte Arbeit. Bei den Rückläufern aus den Callcentern fiel diese Beurteilung wesentlich negativer aus: 3 % urteilten gute Arbeit, 14 % ergab sich für mittelmäßige Arbeit sowie 83 % stellten schlechte Arbeit fest. Diese Ergebnisse bestätigen sich bei der Auswertung weiterer Fragestellungen: 88 % vermissen die Anerkennung ihrer Arbeit, 78 % der an der Umfrage Beteiligten fühlen sich leer und ausgebrannt und 82,8 % bejahen, dass sie einen Arbeitgeberwechsel für möglich halten.

Arbeiten bis zur Rente?

Die starken Belastungen am Arbeitsplatz werden auch durch die Auswertung der Antworten zu einer weiteren Frage deutlich. 61,7 % meinen, dass sie ihren Job nicht bis zur Rente ausüben können, 19,1 % halten dies immerhin für möglich.

Bezahlung in den Callcentern

Bei der Frage, ob die Kolleginnen und Kollegen das Einkommen für angemessen halten, antworteten 75,9 % mit gar nicht und weitere 23,3 % in geringem Maße. Das Einkommen reicht nicht aus, teilten uns 60,9 % der Befragten mit, 38,3 % meinten, es reicht gerade so. Dies bestätigt die Ergebnisse einer ver.di-Umfrage aus dem Herbst 2007, in der 79 % meinten, dass das Einkommen nicht ausreicht. Bei dieser Umfrage teilten uns auch 51 % mit, dass sie auf einen Zweitjob angewiesen sind und 23 % der Rückmeldungen ergab, dass zusätzlich zum Einkommen staatliche Leistungen in Anspruch genommen werden.

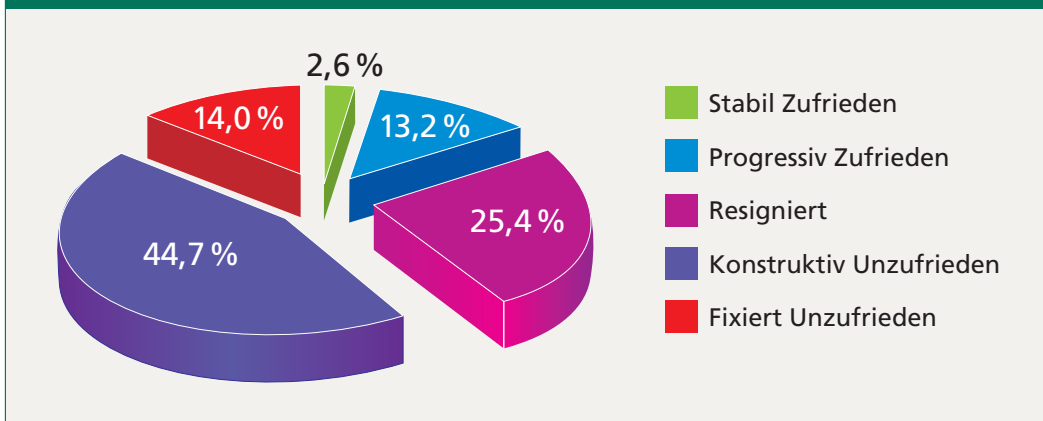
Fazit

Durch diese Umfrageergebnisse wird deutlich, dass es mindestens zwei Handlungsnotwendigkeiten gibt: zum einen den Versuch, die Entgelte und weitere Leistungen über tarifvertragliche Regelungen abzusichern und zu verbessern und zum zweiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz den Beschäftigten und betrieblichen Interessenvertretungen Unterstützungsangebote zu unterbreiten. ■

Mehr Details zur Umfrage unter: <http://besondere-dienste.verdi.de/branchen/callcenter>

Ulrich Beiderwieden

ARBEITZUFRIEDENHEIT





## „Mein Gefühl hat mich nicht getäuscht“

**Nachdem Özcan Özdemir (39) aus Troisdorf bei Bonn erfolgreich einen Betriebsrat gegründet und zahlreiche Mitglieder für ver.di gewonnen hat, wollte er Hauptamtlicher werden. Er ist nun tätig für den Fachbereich 13 im Bezirk NRW-Süd und für das Callcenter-Projekt tectum im Ruhrgebiet**

Ich bin Rheinländer und Sohn eines türkischen „Gastarbeiters“. Eigentlich wollte ich studieren, am liebsten BWL, aber Geldverdienen war angesagt. Also machte ich eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker und wurde vom Betrieb übernommen. Doch mich reizte die Selbstständigkeit, und auch hier hatte ich Erfolg: Elf Jahre lang vertrieb ich in Koblenz Werbearbeit an Banken und Sparkassen, meine fünf Mitarbeiter bekamen „gutes Geld für gute Arbeit“.

Nachdem durch Bankenfusionen mein Geschäft nicht mehr so florierte, begann ich 2003 in einem Callcenter. Wir warben Kunden für eine Telefongesellschaft. Sechs Monate machte ich dies als Agent, fühlte mich sicher und bewarb mich als Teamleiter. Als später meine zweite Bewerbung merkwürdigerweise wie die erste verschwand, bekam ich das Gefühl, der Arbeitgeber wollte mich nicht als Führungsperson. Ich war ihm zu selbstständig und er hatte meine soziale Ader erkannt. Obwohl der Betrieb inzwischen 300 Beschäftigte hatte, gab es keinen Betriebsrat. Also gründete ich einen. Als der ver.di-Sekretär auf der Betriebsversammlung zum Wahlauftrag meinen Namen als Initiator nannte, gab es mit 97 Prozent eine unerwartet hohe Zustimmung für den Wahlvorstand. Bei der ersten Betriebsratswahl Anfang 2005 gab es über 40 Bewerber auf zwei Listen, eine dritte mit Vorgesetzten kam nicht zustande. Ich wurde Vorsitzender des siebenköpfigen Gremiums.

2007 wollte sich der Eigentümer von seinem Betrieb, in dem mittlerweile 400 Beschäftigte arbeiteten, trennen. Er wusste aber, was bei einer Schließung auf ihn zukommt, und hat es über einen Kaufpartner versucht. Zum 1. Januar 2008 erfolgte die Übernahme. Der neue Chef setzte seinen gerade von der Universität kommenden Sohn, einen Freund und einen, der für

die Finanzen zuständig war, als Geschäftsführer ein, fand neue Auftraggeber und versuchte mit einer Riesenparty die Beschäftigten für sich und seine Pläne zu gewinnen. Ich war sehr skeptisch.

Mein Gefühl hat mich nicht getäuscht. Eines Tages wurde ich auf dem Flur von den drei Geschäftsführern empfangen, eine Rechtsanwältin kam hinzu. Man sagte mir, man habe „über Nacht“ festgestellt, das Unternehmen sei nicht mehr zahlungsfähig und habe die Insolvenz beantragt. Nun hatte ich einen Fulltime-Job, wegen dem ich mehrmals meinen Urlaub abbrach. Hatte der Arbeitgeber zwar den Betriebsrat mit mir an der Spitze akzeptiert, versuchte er jedoch bei meiner Abwesenheit immer wieder, meine Mitstreiter zu beeinflussen, unter Druck zu setzen, das Gremium zu kippen. Eine Betriebsversammlung jagte die nächste, ich gab alle Informationen umgehend weiter, auch wenn es „von oben“ nicht gewünscht war.

Als der Arbeitgeber dann auf einer von ihm einberufenen Versammlung plötzlich einen Investor dabei hatte, der in denselben Räumen mit denselben Kunden und Equipment ein neues Geschäft aufmachen wollte, aber mit etwa nur einem Drittel oder der Hälfte der Beschäftigten, fragte ich, ob dies kein Betriebsübergang nach Paragraph 613 a BGB sei. Dies wurde verneint, weil die Kündigungen schon ausgesprochen seien. Ich fand heraus, dass am folgenden Tag die Frist für Kündigungsschutzklagen ablief und habe mit über 50 Kolleg/innen die Klage beim Arbeitsgericht eingereicht, und damit wenigstens noch Abfindungen erreicht. Am nächsten Arbeitstag eröffnete der Insolvenzverwalter auf meine Befragung, der Investor sei abgesprungen: „Weil es doch ein Betriebsübergang geworden wäre.“ ■

*Aufgeschrieben von: Bernd Steuber*



Wolfgang Kopf-Gonzalez Romero

### ■ Ein Neuer bei der wilden 13

Jetzt schlägt es von München bis Rosenheim wieder 13. Wolfgang Kopf-Gonzalez Romero – Spitzname woody – ist seit Juli Bezirkssekretär bei ver.di. Erfahrung für seinen neuen Job bringt er reichlich mit: Seit 1980 ist er bei verschiedenen Gewerkschaften, unter anderem der ÖTV, der NGG, der GEW und der HBV engagiert gewesen.

Angefangen hat der 46-Jährige bei den Stadtwerken München mit einer Lehre als Elektroanlageninstallateur. Dort war er Jugendvertreter. Zweiter erlernter Beruf war Chemikant. Auch dort hat er für die NGG erfolgreich eine Jugendvertretung aufgebaut. Aktiv dabei war er bei der Anti-WAA in Wackersdorf/Bayern. Den Weltwirtschaftsgipfel in München erlebte er im Polizeikessel.

Sein Abitur machte Wolfgang Kopf-Gonzalez Romero auf dem zweiten Bildungsweg und war dabei auch Schulsprecher. Bei der GEW hat er als Landesstudentenvertreter bei der Schülerbewegung gegen Golfkrieg I und II mitgemacht. Studiert hat er Lehramt für Chemie, Ernährungswissenschaft und Geschichte. In seinen Semesterferien arbeitete er im Reisebüro Travel-Overland, einer Tochter der Otto-Logistik. Dort blieb er hängen. Und wurde – natürlich – zwölf Jahre teils freigestellter Betriebsratsvorsitzender und Gesamtbetriebsratsvorsitzender. Nun geht's weiter mit der Gewerkschaftsarbeit bei der wilden 13.

Hans-Peter Kilian



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 \_\_\_\_\_

Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_  
 Geschlecht  weiblich  männlich

**Beschäftigungsdaten**

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

Vollzeit  
 Teilzeit \_\_\_\_\_ Anzahl Wochenstd.  
 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, VorruhestandlerInnen, 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 Gewerkschaftsmemberschaft 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 \_\_\_\_\_