

VEREINT FÜR

3. BUNDESKONGRESS, LEIPZIG, 2011

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

Gemeinsame Sache

ver.di Bundeskongress 2011

die **besonderen** **report**
03/2011





Foto: Stefanie Herbst

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

Welch ein Erlebnis

Der dritte ver.di-Kongress gehört für mich in die Kategorie: „Da werde ich noch im Altersheim von erzählen.“ Acht Tage lang haben fast 1.000 Delegierte wacker versucht, über 1.300 Anträge zu behandeln. Von der Antragskommission waren die Anträge in wochenlanger Vorbereitung in verschiedene Kategorien zusammengefasst worden. Für unseren Fachbereich von höchster Bedeutung war die Antragsberatung zum Mindestlohn und zur Regulierung der Leiharbeit.

Nach ausführlicher Diskussion haben die Delegierten mit großer Mehrheit beschlossen, dass unsere Forderung für einen gesetzlichen Mindestlohn 8,50 Euro pro Stunde lautet. So liegen wir also gleich mit allen DGB-Gewerkschaften. Die Höhe unserer Mindestlohn-Forderung soll jährlich überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Wir, liebe Kolleginnen und liebe Kollegen, werden uns in den Betrieben, in den Tarifkommissionen, bei Straßenaktionen mächtig ins Zeug legen müssen, um diese Forderung durchzusetzen.

Viele Anträge lagen auch zum Thema „Leiharbeit“ vor. Manche hatten zum Ziel, Zeitarbeit zu verbieten bzw. abzuschaffen; andere forderten, für die Beschäftigten in dieser Branche keine Tarifverträge mehr abzuschließen.

Delegierte aus der Druckindustrie, aus den Seehäfen, dem Handel und der Zeitarbeit haben in ihren Diskussionsbeiträgen die Situation in ihrer Branche erläutert. Geeinigt haben wir uns darauf, dass wir gleiche Bezahlung und Gleichbehandlung aller Leiharbeiter/innen ab dem ersten Tag der Beschäftigung fordern. Dazu brauchen wir gesetzliche Regelungen, bessere Tarifverträge und wachsame Betriebsräte – in Verleiher- und Entleiher-Betrieben.

Nach einem Kongress mit guten Diskussionen und guter Stimmung – auch an langen Sitzungstagen – geht ver.di gestärkt in die nächsten vier Jahre. ■

Petra Gerstenkorn



SCHWERPUNKT: BUNDESKONGRESS 2011

Ein gutes Zeichen **3**

Leiharbeit **4**

Mindestlohn **5**

Interview mit Claudia Wörmann-Adam
und Petra Gerstenkorn **6**



ALTERSARMUT
Zurück ins 19. Jahrhundert **7**



CALLCENTER
Gute Arbeit **8**

CALLCENTER
ver.di-Umfrage **9**



BETRIEBSRÄTE
Unter Druck **10**

BEWACHUNG
Bundesmantelrahmentarifvertrag **11**

JUGEND
Neuer Arbeitskreis **12**

LEIHARBEIT
Erfolgreiche ver.di-Kampagne **13**

MELDUNGEN
Seminare und mehr **14**

PORTRÄT
Andrea Becker **15**

IMPRESSUM

Der ver.di Report **die besonderen** Nr. 03/2011 · November 2011
 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: Ulrich Beiderwieden, Annemarie Dinse,
 Hartmut Hoffmann, Hans-Peter Kilian, Bernd Lohrum,
 Christian Szepan, Dr. Stephan Tregel
 Redaktionelle Beratung: Holger Menze
 Redaktionelle Bearbeitung: Uta von Schrenk
 Layout: einsatz · Wolfgang Wohlers
 Druck: apm AG Darmstadt, Kleyerstraße 3, 64295 Darmstadt
 Titelbild: verdi-foto

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
 Fax: 030/69 56-35 00

■ **Kommunikation mal so, mal so**

So ein Bundeskongress mit rund 1.000 Delegierten und vielen hundert Gästen ist eine riesige Veranstaltung. Vieles klappt, doch manches geht auch schief. So fanden sich viele Delegierte von kooperierenden Landesbezirken, teilweise sogar aus dem gleichen Landesfachbereichsvorstand, räumlich weit getrennt wieder. Und die eine oder andere Delegiertenbesprechung gegen 22 Uhr wäre auch besser unterblieben, denn irgendwann braucht auch ein/e Delegierte/r ein paar Stunden Schlaf.

ver.di hat in der Vorbereitung des Kongresses Zeichen gesetzt. Wer wollte, konnte die Dokumentation zum Kongress wie auch die Anträge und alle weiteren Unterlagen in elektronischer Form erhalten. Doch dann war man wieder nicht konsequent: Statt auch während des Kongresses durchgehend auf elektronische Dokumentation zu setzen, wurden doch wieder viele Zentner Papier bedruckt und verteilt. Mehr noch: Fehlende Stromanschlüsse sorgten dafür, dass viele mit Laptop angereiste Delegierte nach wenigen Stunden Kongressdauer wieder auf die Papierdokumentation zurückgreifen mussten.

Natürlich soll und muss es auch weiterhin die Kongressunterlagen in gedruckter Form geben. Wer weiter mit Papier arbeiten möchte, soll dies auch weiterhin tun können. Doch im Zeitalter von Laptop und iPad ist auch die elektronische Form voll tauglich und sollte voll unterstützt werden – alleine aus Kosten- und Umweltgründen.

Hervorragend aber war die Kommunikation unter den Delegierten des Fachbereichs 13. Gut abgesprochene Redebeiträge zur Unterstützung unserer Anliegen, ein geschlossenes Auftreten und eine schlüssige Argumentation machten die Antragsberatung zu unserem Erfolg. Weiter so! ■

Bernd Lohrum



Ein gutes Zeichen

Der Bundeskongress war aus Sicht des Fachbereichs 13 ein voller Erfolg – politisch und personell

VON BERND LOHRUM

So war das also mit dem ver.di Bundeskongress 2011. Oder sollte ich doch etwas weiter ausholen?

Na gut, dann von vorne. Dabei will ich gar nicht näher darauf eingehen, dass der Bundespräsident die Rolle der Gewerkschaften als unverzichtbaren Bestandteil unserer Gesellschaft gewürdigt und ein Wiedererstarken der Tarifbindung gefordert hat. Man stelle sich nur vor, dass Branchentarifverträge wieder für alle Arbeitgeber eines Arbeitgeberverbandes verpflichtend wären!

Für unseren ganz besonderen Fachbereich aber gab der Kongress viele wichtige Signale: Anders als noch vor vier Jahren gab es keine Diskussionen mehr darüber, dass zur Verschlingung von ver.di Fachbereiche zerschlagen und die Berufsgruppen anderweitig zugeschlagen werden sollen. Nicht nur die Mitgliederentwicklung, sondern auch unser geschlossenes politisches Auftreten hat in den letzten vier Jahren deutlich gemacht, dass wir – obwohl noch immer ein „kleiner“ Fachbereich – ein wertvoller Bestandteil von ver.di geworden sind.

Ein erstes Indiz ließ sich aus den Wahlergebnissen der Vorstandsmitglieder ablesen: Obwohl der Fachbereich 13 nicht mit riesigen öffentlichkeitswirksamen Streikaktionen auf sich aufmerksam machen konnte, wurde unsere Bundesfachbereichsleiterin mit einem überzeugenden Ergebnis von 87,2 Prozent der Delegiertenstimmen wieder gewählt. Herzlichen Glückwunsch, liebe Petra, das war der Lohn für vier Jahre mühevoller Arbeit!

Intensiv diskutiert wurden auch einige der Anträge des Fachbereichs an den Kongress. Los ging es mit dem Antrag B 001 des Gewerkschaftsrats, der sich mit dem Thema „Für sichere Arbeit und den gesetzlichen Mindestlohn“ eher abstrakt auseinandersetzt. Anders als noch vor vier Jahren gab es keine Diskussion mehr darüber,

ob wir einen gesetzlichen Mindestlohn brauchen, und einig war sich der Kongress auch darüber, dass wir dem Missbrauch befristeter Arbeit einen Riegel verschieben müssen. Unser Antrag B 006 „Keine Befristung ohne Sachgrund“ wurde dabei als Arbeitsmaterial dem Antrag B 001 hinzugefügt.

Ein ganz wesentlicher Schwerpunkt in der Arbeit unseres Fachbereichs – ebenso wie für unsere Partner im Fachbereich 5 – wurde im Antrag B 034 „Leiharbeit“ behandelt. Dieser Antrag fordert neben einem Zurückfahren befristeter Beschäftigung auf ein für Arbeitnehmer/innen erträgliches Maß auch „equal pay“, also die gleiche Bezahlung wie die der Stammebelegschaft, und „equal treatment“, also die gleichen Rechte im Betrieb wie die der Stammebelegschaft, ab dem ersten Tag wie auch einen zehnzehnten Aufschlag für die Leiharbeiter/innen.

Diese Forderungen sollten alleine in der Lage sein, Leiharbeit auf ein absolutes Minimum zurückzudrängen und durch Festanstellungen zu ersetzen. Daneben will dieser Antrag den Einsatz firmeneigener Leiharbeitsfirmen vollständig unterbinden. Weiter sah der Antrag vor, dass nicht mehr als ein Zehntel der Stammebelegschaft als Leiharbeiter/innen beschäftigt werden dürfe.

Gerade diese Quote wurde von einer größeren Anzahl der Delegierten abgelehnt; sie forderten zunächst ein kategorisches Verbot der Leiharbeit. Bis ein Vertreter der Hafendarbeiter – alle Leiharbeiter, in ver.di gewerkschaftlich organisiert und mit einem guten Tarifvertrag ausgestattet – fragte, ob man ihn und seine Kolleg/innen denn nicht mehr in ver.di haben wolle.

Nach mehr als 90-minütiger intensiver, leidenschaftlicher Diskussion kam es dann zur Abstimmung, in der unser Antrag mit kleineren Änderungen, aber großer Mehrheit angenommen wurde.

Damit ist es unserem Fachbereich gelungen, gleich mehrere Schwerpunkte der politischen Arbeit in ver.di für die nächsten Jahre zu fixieren! Wenn das kein gutes Zeichen ist? ■

Leiharbeit

Der ver.di-Bundeskongress 2011 unterstützt den vom Fachbereich 13 entwickelten Leitantrag zur Leiharbeit. Die Branche wird dauerhaft anerkannt. Dabei dürfen Leiharbeiter/innen weder ausgenutzt noch gegen die Stammbeschäftigten ausgespielt werden

Fotos: Jürgen Seidel



VON CHRISTIAN SZEPAN

Verunsichert haben in der Vergangenheit viele Beschäftigte in der Leiharbeit die Diskussion in ver.di wahrgenommen. Zum Teil wurde innerhalb der großen Organisation das vollständige Verbot der Leiharbeit gefordert. Dies führte bei Mitgliedern aus diesem Bereich zu der Frage, ob sie noch von ihrer Gewerkschaft vertreten werden.

Beate Voigt, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei Randstad, meint, diese Branche könne aus der Wirklichkeit nicht mehr weggedacht werden. Sie sagt: „Wer glaubt, durch ein Verbot würde die Zeitarbeit verschwinden, unterliegt einem Irrtum. Sie würde nur durch andere prekäre Beschäftigungsformen und -praktiken, die einen anderen Namen tragen, ersetzt werden.“

In ihrer Rede auf dem Bundeskongress beschreibt Claudia Wörmann-Adam, Vorsitzende des Fachbereichs 13, die Herausforderung, vor der ver.di steht. „Unsere gemeinsame Aufgabe ist es, für eine Gleichbehandlung der Zeitarbeiter und Zeitarbeiterinnen mit den Stammbeschäftigten einzutreten, dafür zu sorgen, dass sie nicht mehr durch die Arbeitgeber ausgebeutet und zur Konkurrenz aufgebaut werden.“

Der Fachbereich 13 hatte auf seiner Bundeskonferenz im Mai einen Forderungskatalog verabschiedet und ihn dem Kongress

zugeleitet. Ausgewogen berücksichtigt er sowohl die Interessen der Leiharbeiter/innen, als auch die der so genannten Stammbeschäftigten. Im Wesentlichen soll Leiharbeit wieder ausschließlich dazu dienen, Personalengpässe und Produktionsspitzen abzufangen.

Der Kongress folgte größtenteils dem „Leitantrag“ des Fachbereichs 13. Vorrangig gefordert wird die hundertprozentige Gleichstellung der Leiharbeiter/innen; Equal Pay und Equal Treatment ab dem ersten Tag. Flankierend soll eine europataugliche Lohnuntergrenze (Mindestlohn) – auch für verleihfreie Zeiten – eingeführt werden. Konzerninterne Leihen sind zu verbieten. Betriebsräte sollen über die besondere Stellung der Leiharbeiter/innen besonders aufgeklärt und ihre Position soll gestärkt werden. Dazu gehören mehr Mitspracherechte, aber auch eine Vergrößerung des Gremiums. Obwohl die Betriebsräte der Entleiherfirmen die Kolleg/innen auch betreuen, werden diese bei der Berechnung der Gremiengröße oder der Anzahl der Freistellungen momentan nicht berücksichtigt. Arbeits- und Gesundheitsschutz sollen verbessert und den besonderen Risiken der Leiharbeit angepasst werden. Zudem wurde die Bundesregierung aufgefordert, die EU-Richtlinie Leiharbeit, die den „Gesamtschutz von Leiharbeitern“ festschreibt, eins zu eins in nationales Recht umzusetzen.

Verstärkt sollen Leiharbeiter/innen von den entleihenden Betrieben übernommen werden. Dafür sieht sich besonders ver.di schon jetzt in der Pflicht. Dabei wird die Unterstützung der Betriebsräte benötigt. Petra Gerstenkorn, zuständiges Mitglied im Bundesvorstand, verweist auf ein positives Beispiel in ihrem Redebeitrag: „Die Lufthansa hat eine Vereinbarung der Tarifpartner zur Begrenzung der Leiharbeit mit einer Quote von 12,5 Prozent abgeschlossen. Mittlerweile wissen wir, dass nach dieser strikten Quotierung und Begrenzung der Zeit 170 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Leiharbeit in feste Arbeitsverhältnisse übergeführt worden sind.“

Ein Anreiz für die Übernahme kann auch dadurch geschaffen werden, indem die Leiharbeiter/innen zehn Prozent mehr verdienen als die Stammbeschäftigten. Diese Zulage ist auch wegen der zusätzlichen Belastung der Beschäftigten gerechtfertigt.

Ursula Stolle, Landesfachbereichsvorsitzende Handel in Hamburg stellt dazu fest: „Aufgrund der erhöhten Anforderungen müssen wir in unsere Überlegungen einbeziehen, dass diesen Menschen ein höheres Entgelt gezahlt wird, da diese Menschen sich immer wieder auf verschiedenen Arbeitsplätzen einarbeiten müssen.“ ■

Mindestlohn

Der Bundeskongress hat beschlossen, die Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn mit einer Höhe von zurzeit 8,50 Euro fortzusetzen. Eine jährliche Überprüfung der Höhe des Mindestlohns ist zwingend. Dies gilt auch für den schnellen Anstieg auf 10 Euro

VON HANS-PETER KILIAN

Auszüge aus der Aussprache im Plenum zum Antrag „Mindestlohn“:

Bernt Kamin-Seggewies, Kongressleitung: „Wir kommen nun zum nächsten Block – dem Untersuchgebiet ‚Mindestlohn‘ – zunächst die Antragskommission: Die 8,50 oder 10 Euro können ja nicht das Ende sein, sondern es geht auch darum, wie sich die Lohnentwicklung gestaltet.“

Christine Kunz: „Wir haben hier im Fachbereich 13 eine Menge Branchen, die um den Mindestlohn kämpfen und die mit ihren Löhnen und Gehältern weit darunter liegen. Schon beim Mindestlohn 7,50 Euro hatten wir Schwierigkeiten mit den Tarifverträgen Wach- und Sicherheit, Friseurhandwerk, Callcenter, Zeitarbeit usw. Die 8,50 sind ein Ziel, das auch erreichbar ist.“

Petra Gerstenkorn: „Das Thema Mindestlohn bringt uns im Fachbereich 13 in ein richtiges Dilemma! Auch wir wollen die Altersarmut bekämpfen. Die tarifpolitische Realität ist eine andere. Im Juni dieses Jahres haben wir nach jahrelangen Verhandlungen einen Mindestlohn abgeschlossen, der die 7,50 Euro in einigen Bundesländern erst in 2013 erreichen wird. Ausgangslage war ein Tarifvertrag der GÖD mit einem Stundenlohn von 5,36 Euro. Trotzdem haben wir in der Wach- und Sicherheit einen gewaltigen Sprung gemacht. Wir brauchen eine Verständigung darüber, dass es nach wie vor möglich sein muss, Tarifpolitik und Strategie in unserem Fachbereich zu entwickeln. Wir sind nicht allein, es gibt auch noch andere Fachbereiche, die um die 8 Euro liegen. Es kann nicht die Maxime sein, sofort Tarifverträge daran zu messen.“

Susanne Mies: „Ich spreche hier für 19.000 Mitarbeiter/innen bei Securitas. Unsere Leute schaffen derzeit zwischen 300 bis 320 Stunden im Monat – also täglich 12 bis 16 Stunden. Das ist einfach nicht in Ordnung. Muss ich jetzt wieder Angst um meinen Job haben, weil wir keinen Mindestlohn von zehn Euro haben? Aber die Leute meiner Firma hier in Leipzig verdienen nicht annähernd 8,50 Euro. In Hessen bekommen sie 7,50 Euro Mindestlohn. Es kann auch nicht sein, dass wir zum Sozialamt gehen oder einen Zweitjob haben! Jeder will normal und vernünftig leben. Hätten wir den gesetzlichen Mindestlohn, dann bräuchte ich keine Angst haben, dass eine andere Firma uns unterbietet.“

Regina Richter: „Ich komme aus dem Friseurbereich, dort ist ein gesetzlicher Mindestlohn dringend erforderlich. Es gibt nur in drei Bundesländern einen Lohn über 7,50 Euro. Bundesweit haben wir fast 75.000 Lehrlinge. Unsere Innungen im Osten sind sehr

Die 8,50 oder 10 Euro können ja nicht das Ende sein.

Es kann nicht sein, dass wir zum Sozialamt gehen oder einen Zweitjob haben!

8,50 Euro können wir im Osten mittragen, 10 Euro nicht.

schwach oder nicht vorhanden. Ich habe derzeit 5,16 Euro, dies ist die höchste Vergütung des allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrages Sachsen aus dem Jahr 2004. Es ist der einzige im Osten. Die anderen arbeiten für viel, viel weniger (3,82 Euro). Das sind Monatslöhne zwischen 605 und 830 Euro bei einer 37-Stundenwoche. Viele Kolleginnen und Kollegen müssen zum Amt und aufstocken. Das ist schlimm genug. Für 10 Euro hätten wir derzeit keine Chance, um am Markt zu bleiben. Und viele Lehrlinge könnten nicht übernommen werden. 8,50 Euro können wir mittragen, 10 Euro nicht.“

Klaus Böhme: „Es gibt einen Vorschlag der Antragskommission mit einem Kompromiss.“

Sprecherin der Antragskommission: „Geänderter A 050: Die Initiative für einen gesetzlichen Mindestlohn wird fortgesetzt mit einer Höhe von zurzeit 8,50 Euro. Eine jährliche Überprüfung der Höhe des Mindestlohns ist zwingend. Dies gilt auch für den schnellen Anstieg auf 10 Euro. Alle Gliederungen von ver.di werden beauftragt dafür zu sorgen, regionale Mindestlohn-Bündnisse entweder zu aktivieren oder neu zu gründen.“

Diese Position wurde vom Bundeskongress mit breiter Mehrheit beschlossen. ■

PS: ver.di-Bundesvorstandsmitglied Gerd Herzberg versicherte den Delegierten auf dem Kongress: „Alle Beschäftigten der Servicegesellschaften, die uns hier unterstützen, erhalten 8,50 Euro! Wir haben einen Brief an alle hier Beschäftigten dieser Gesellschaften verteilt und auch ausgehängt. In diesem Brief teilen wir mit, dass sie einen Anspruch auf 8,50 Euro haben. Wir sagen gleichzeitig, sie sollen ausnahmslos Mitglied bei ver.di werden, weil wir ihnen darüber natürlich auch den Rechtsschutz zukommen lassen, wenn sie ihre Ansprüche durchsetzen.“

„Große Potenziale“

Petra Gerstenkorn über den 3. ver.di-Bundeskongress 2011 in Leipzig

die besonderen: Liebe Petra, der Kongress ist zu Ende, welches Fazit ergibt sich aus Sicht der Bundesfachbereichsleiterin und wo liegen die Schwerpunkte in den kommenden vier Jahren?

Petra Gerstenkorn: Die Beschlusslagen des Kongresses geben uns gute Leitlinien für unsere Arbeit in den nächsten Jahren an die Hand, z.B. zu den Themen Mindestlohn, Leiharbeit, Verhältnis zur Bundeswehr und ihren Aufgaben. Beeindruckt hat mich, dass in allen Debatten und Diskussionen unterschiedliche Sichtweisen und Standpunkte dargelegt und doch in großer Geschlossenheit um Kompromisse gerungen wurde. Drei Schwerpunkte in den kommenden Jahren sind: Stärkung der berufsfachlichen Arbeit, der Jugendarbeit und die Auseinandersetzung mit unseren internen Strukturen und Finanzströmen.

Welche Anträge waren nach Deiner Meinung wichtig, und was ergibt sich für die zukünftige Arbeit im Fachbereich daraus?

Ganz besonders wichtig waren – neben den Anträgen zum Mindestlohn und zur Leiharbeit – die bildungspolitischen Anträge. Unsere zukünftige Arbeit stärker bestimmen werden

die Themen Chancengleichheit und Gleichbehandlung, sowohl in der Aus- und Weiterbildung als auch im Beruf. Hierher gehört auch die Gleichbehandlung von Zeitarbeitsbeschäftigten, die meist nicht die gleichen Sozialleistungen erhalten wie die Stammbesellschaften. Wir werden „Gute Arbeit“ in den Branchen unseres Fachbereichs stärker zum Thema machen. Dazu gehört auch der Kampf gegen prekäre Beschäftigung, also Befristungen, Werk- und Honorarverträge.

Wie siehst Du die zukünftige Entwicklung der Gesamtorganisation und welche Bedeutung hat der Fachbereich 13 in dieser?

Wir sind auf gutem Weg, denn wir gewinnen mehr und verlieren weniger Mitglieder. Dennoch bin ich überzeugt, dass wir die Präsenz in den Betrieben erhöhen und dass wir unsere Mitglieder enger an uns binden müssen. Auch die Bildungsarbeit für und mit unseren ehrenamtlichen Kolleg/innen hat hohe Bedeutung, so z.B. Seminare für Mitglieder in Tarifkommissionen. Unser Fachbereich hat große Potenziale in seiner großen Vielfalt. Wir werden daran arbeiten, was wir noch besser machen können, um in unseren Organisationsbereichen mehr Präsenz zu zeigen. ■

„Wichtige Duftmarken gesetzt“

Claudia Wörmann-Adam über den 3. ver.di-Bundeskongress 2011 in Leipzig

die besonderen: Liebe Claudia, der Kongress ist zu Ende: Welches Fazit ergibt sich aus Sicht der Bundesfachbereichsvorsitzenden. Was war gut oder weniger gut?

Claudia Wörmann-Adam: Der Kongress ist aus Sicht unseres Fachbereiches gut gelaufen. Wir haben wichtige Duftmarken gesetzt: Unsere Anträge zu Mindestlohn und Zeitarbeit waren immerhin die Leitanträge zu diesen Themen! In der Debatte dazu waren wir mit guten Redebeiträgen präsent und die Anträge sind mit sehr guten Mehrheiten verabschiedet worden. Wichtig war auch für unsere Kolleg/innen in den Callcentern, dass Datenschutz zu einem relevanten Thema wurde. Für mich persönlich war auch der Antrag zum Thema Rechtspopulismus von großer Bedeutung, den der Kongress einstimmig verabschiedet hat. Leider war meine Wortmeldung zum Thema die einzige. Nicht so gut ist, dass zu viele Anträge an den Gewerkschaftsrat verwiesen und wichtige Themen wie Umweltschutz nicht mehr debattiert und verabschiedet werden konnten.

Welche Anträge waren nach Deiner Meinung wichtig, und was ergibt sich für die zukünftige Arbeit im Fachbereich daraus?

Von besonderer Bedeutung für den FB 13 waren die angesprochenen Themen Mindestlohn; Equal Pay & Equal Treatment in

der Zeitarbeit und Datenschutz – die müssen wir gut nacharbeiten und als Merkmale der zukünftigen Tarifarbeit in unseren Branchen verankern. Von besonderer Bedeutung ist aber auch das Thema Tarifverträge – wir konnten die Einrichtung einer „Positivliste“ durchsetzen; und ich werde mich im Gewerkschaftsrat dafür stark machen, dass unser Antrag „Zusammenarbeit von ver.di und DGB-Gewerkschaften mit tarifgebundenen Unternehmen“ angenommen und umgesetzt wird.

Ist das Thema Rassismus auf dem Kongress ausreichend behandelt worden? Was kann ver.di in dieser Frage besser machen?

Dieses Thema ist mir ein besonders Anliegen. Und wir haben uns damit nicht ausreichend auseinander gesetzt. Es reicht nicht, nur Anträge dazu mit breiten Mehrheiten zu verabschieden – die Diskussion um Rassismus, Rechtsextremismus und Rechtspopulismus muss breit geführt werden und dabei darf nicht aus den Augen verloren werden, dass auch unsere eigenen Mitglieder dafür anfällig sind. Wir benötigen einen intensiven Diskurs dazu und gute Weiterbildungsangebote, um unsere Kolleg/innen fit zu machen für die Auseinandersetzung. ■

Fragen: Hartmut Hoffmann

Zurück ins 19. Jahrhundert

Ein Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik ist dringend geboten, sonst droht gerade im Fachbereich 13 massive Altersarmut

VON STEPHAN TREGEL

Nach den vielen Rentenreformen der vergangenen Jahre wird nun vor Altersarmut gewarnt. Als Gründe werden von Banken, Versicherungen und einer eigens dafür eingesetzten Regierungskommission allein veränderte Erwerbsbiographien und Arbeitsmarktrisiken genannt, während politisch motivierte Absenkungen des Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nicht einmal erwähnt werden.

Diese Reformen wurden ab Mitte der neunziger Jahre mit der angeblichen Überlegenheit der privaten kapitalfundierte Alterssicherung – die eigentlich eine „kapitalmarkt-abhängige“ Versicherung ist – gegenüber der staatlichen umlagefinanzierten Alterssicherung begründet: Angeblich soll eine kapitalmarkt-abhängige Versicherung eine höhere Rendite im Vergleich zur Umlagefinanzierung erbringen. Dass dabei oftmals Ungleiches verglichen wurde, wie eine private reine Altersvorsorge mit dem Konzept der GRV, die darüber hinaus noch Absicherung gegen Invalidität, für Hinterbliebene und Reha-Leistungen bietet, sei nur am Rande erwähnt.

Begründet wurde diese angeblich höhere Rendite mit folgender Argumentation: Durch die private Altersvorsorge werde die gesamtwirtschaftliche Ersparnis erhöht. Das in der Folge sinkende Zinsniveau führe zu mehr Investitionen in Realkapital und damit zu einem höheren Sozialprodukt. Hinweise – auch von gewerkschaftlicher Seite –, dass die privaten Altersversicherungen lediglich eine Ansammlung von Finanzkapital bewirken, wurden nicht weiter beachtet.

Stattdessen wurde soziale Sicherung einseitig als Kostenfaktor betrachtet und vor dem Zusammenbruch der GRV gewarnt. Es rückte eine Entkoppelung der GRV-Renten von der Lohnentwicklung sowie die Begrenzung der Lohnnebenkosten durch Beitragsstabilität in den Vordergrund. Dies führte zu einer einnahmeorientierten Ausgabenpolitik und der Abkehr von einem Leistungsziel, also der Verbindung von Vorsorgebeitrag und späterer Rentenleistung.

Neben der Absenkung des Leistungsniveaus der GRV kommt es für die Kolleg/innen vor allem darauf an, wie viele Beitragsjahre zum Erwerb individueller Ansprüche an die GRV überhaupt erreichbar sind. Hier sind die Zahlen der Rentenzugangstatistik alarmierend: 2004 gingen fast ein Viertel aller Neurentner aus den alten Bundesländern und sogar mehr als die Hälfte aller ostdeutscher Neurentner nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit in Rente. Sie



mussten Rentenabschläge von durchschnittlich rund 14 Prozent – rund 175 Euro pro Monat – hinnehmen. Hinzu kommen zunehmend die Konsequenzen veränderter Erwerbsläufe (von denen wir im 13er ja ein Lied singen können), die sich in einer Zunahme gering bezahlter Tätigkeiten, prekärer Selbstständigkeit und ausweitender Arbeitslosigkeit zeigen.

Mit der politisch gewollten Reduzierung des Leistungsniveaus der GRV wird also erst jener private Vorsorgebedarf geschaffen. Durch die Niveausenkung wird das bisherige Konzept der GRV in Frage gestellt. Denn wer nach langer Versicherungsdauer und Beitragszahlung nur noch einen Rentenanspruch kaum über der Armutsgrenze erwirbt, verliert den Glauben an die GRV und ihre politische Legitimation geht verloren. Wir sind also am Scheideweg angelangt: Eine Kurskorrektur ist nötig!

Entweder könnte ein Ausstieg aus dem einkommensbezogenen Rentenversicherungssystem erfolgen: Ein solches bedarfsorientiertes Grundsicherungssystem hätte allerdings stark umverteilenden Charakter und müsste letztlich steuerfinanziert werden. Alternativ wäre ein ausreichendes Sicherungsniveau in der GRV als das zentrale Element eines neuen Alterssicherungskonzepts. Ein ausreichendes GRV-Niveau würde durch seine Lohnbezogenheit zum Abbau von Altersarmut beitragen – eine Wirkung, die es über Jahrzehnte hinweg bewiesen hat.

Erfolgt das dringend notwendige Umsteuern in der Alterssicherungspolitik nicht, könnte dies zu einer staatlichen Altersrente führen, die zwar auf Vermeidung von Altersarmut angelegt ist, jedoch – anders als die GRV – keine Verstetigung des Konsums- und Einkommenspfads mehr im Lebenslauf zum Ziel hat, sondern nur für langjährige Versicherte zur Armutsvermeidung im Alter taugt bzw. ein dann unzureichendes Alterseinkommen erst nach Bedürftigkeitsprüfung aufstockt.

Damit wären wir dann wieder dort angelangt, wo die Geschichte der Altersvorsorge im 19. Jahrhundert begonnen hat. ■ 7

■ JUGEND-HERBERGSWERK

Aktionstag für Tarifvertrag

Unter dem Motto „Aufstehen für den Tarifvertrag“ haben Beschäftigte aus fünf Jugendherbergen in Bayern am 13. Oktober mit Protestveranstaltungen vor den Herbergen ihre Forderung nach einem Tarifvertrag unterstützt. Aktionen gab es in Wunsiedel, Tannenlohe, Lam, München-City und Berchtesgaden. „Mit dem Aktionstag soll der Arbeitgeber dazu bewegt werden, in Verhandlungen mit ver.di über einen Tarifvertrag einzutreten“, erklärte Ingo Harms von ver.di-Bayern. Mit einer „Fax-Aktion“ werden die Beschäftigten vieler weiterer Jugendherbergen in Bayern ihre Solidarität zum Ausdruck bringen.

Eine schriftliche Verhandlungsaufforderung blieb vom Arbeitgeber bislang unbeantwortet. Stattdessen hat der Arbeitgeber versucht, Regelungen mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Der Betriebsrat lehnt dieses Vorgehen jedoch ab.

„In dieser Auseinandersetzung um die Arbeitsbedingungen bei den Jugendherbergen in Bayern geht es um die Durchsetzung von mehr Gerechtigkeit“, sagt Harms. Gegenwärtig würden beispielsweise gleiche Tätigkeiten je nach Standort sehr unterschiedlich vergütet, wobei das Niveau insgesamt deutlich unterhalb vergleichbarer Branchen (Hotel- und Gaststätten-gewerbe) liege.

Deswegen fordert die ver.di-Tarifkommission einheitliche Eingruppierungen und ein transparentes Vergütungssystem. Dabei müssen Einsätze zu ungünstigen Arbeitszeiten (sonn-/feiertags, nachts, geteilte Dienste) mit Zuschlägen vergütet werden. ■

Schulungen sind wichtig

Callcenter-Betriebsräte informieren sich in einem ver.di-Seminar über aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht



VON HELGE BIERING

Betriebsräte aus verschiedenen Unternehmen der Callcenter-Branche trafen sich im September in Berlin, um sich über aktuelle Urteile im Arbeitsrecht informieren zu lassen und darüber zu beraten, wie diese in der täglichen Betriebsratsarbeit berücksichtigt und integriert werden können. Neue Betriebsräte unter den Anwesenden waren beeindruckt, dass viele Urteile ihre tägliche Arbeit unterstützen, langjährige Betriebsratsmitglieder teilweise doch überrascht, was sich Neues in kurzer Zeit ergeben kann.

Während des Seminars wurden aber nicht nur Urteile besprochen. Die Betriebsräte trafen sich auch mit Mitgliedern des Deutschen Bundestages, die sich in ihrer jeweiligen Funktion innerhalb der Fraktionen schwerpunktmäßig mit Fragen der Arbeits- und Sozialpolitik beschäftigen.

Man traf sich zum einen mit Sabine Zimmermann von der Fraktion DIE LINKE. Sie ist nicht nur Mitglied des Bundestages, sondern auch Regionsvorsitzende des DGB in der Region Vogtland-Zwickau. Zimmermann unterstützt seit langem die Beschäftigten in der Callcenter-Branche – vor allem durch „kleine Anfragen“ an die Bundesregierung. Sie versucht so, die Politik auf die Situation der Beschäftigten in der Branche aufmerksam zu machen und Informationen über deren Arbeitssituation öffentlich zu machen.

Die Betriebsräte trafen sich auch mit Beate Müller-Gemmeke von der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen. Müller-Gemmeke ist seit 2009 Mitglied im Bundestag und im Sprecherteam von GewerkschaftsGrün. Ihr politischer Schwerpunkt ist ebenfalls die Arbeits- und Sozialpolitik. Sie ließ sich von den Betriebsräten über aktuelle Themen und Probleme in Callcentern informieren, weitere Kontakte wurden vereinbart.

Am Rande des Seminars ließen sich die Betriebsräte von Ulrich Beiderwieden, Fachgruppenleiter in der ver.di-Bundesverwaltung und zuständig für Callcenter, über die Arbeit des Hauptausschusses zum Mindestarbeitsbedingungen-gesetzes (MiArbG) informieren und diskutierten die Chancen, im Bereich der Callcenter einen tariflichen Mindestlohn zu schaffen.

Dieses Thema konnte dann auch mit dem Vizepräsidenten des Callcenter-Verbandes Deutschland (CCV), Manuel Schindler, vertieft werden. Die Betriebsräte formulierten ihre Erwartung, dass es für die Callcenter endlich einen Arbeitgeberverband geben müsse, damit tarifliche Mindestlöhne vereinbart werden könnten.

Einig waren sich alle Teilnehmer/innen des Seminars, dass diese interessanten und wichtigen Themen auch im nächsten Jahr auf der Agenda stehen werden. „Wir bleiben dran“, war die einhellige Meinung. ■

Bei Anruf Mindestlohn

Eine ver.di-Umfrage zeigt deutlich die Unzufriedenheit Beschäftigter in deutschen Callcentern. Sie fordern einen tariflichen Mindestlohn

VON ULRICH BEIDERWIEDEN

Die Beschäftigten in Callcentern sind mit ihrer Bezahlung unzufrieden, eine Umfrage von ver.di belegt dies: 75,9 Prozent halten die bisherige Bezahlung für nicht angemessen und dies belastet die Beschäftigten stark bis sehr stark (89,1 Prozent). Mit einer zweiten Frage wird dies bestätigt: 60,9 Prozent haben uns mitgeteilt, dass das Einkommen nicht ausreicht. Die Konsequenz für viele: Ein Zweitjob muss her, das äußerten in einer weiteren Umfrage 51 Prozent; und 23 Prozent meldeten zurück, sie nähmen zusätzliche staatliche Leistungen in Anspruch.

Gesetzlicher Branchenmindestlohn abgelehnt

Es gab den Versuch, einen Mindestlohn für Callcenter über ein Verfahren nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz (also gesetzlich) festzulegen, dieses Verfahren ist zwischenzeitlich beendet. ver.di hat bereits bei der Reform des Gesetzes gesagt, dass die Gewerkschaft auf eine tarifvertragliche Lösung setzt und mit den Arbeitgebern in freien Verhandlungen die Höhe eines Mindestlohnes aushandeln möchte. Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie ist für ver.di ein hohes Gut, außerdem wäre bei einer Entscheidung in einem Gremium auch eine Entscheidung gegen die Arbeitnehmervertreter möglich gewesen (z.B. bei der Höhe des Mindestlohnes). Zudem wurde aus dem Verfahren heraus empfohlen, Gewerkschaften und Arbeitgeber sollten eine tarifvertragliche Lösung finden.

Arbeitgeberumfrage bestätigt ver.di-Position

Zwischenzeitlich gibt es vom Callcenter-Verband das Ergebnis einer Umfrage unter Arbeitgebern, die die ver.di-Position stützt. In einer Online-Umfrage ergab sich bei der Frage „Sollte ein branchenspezifischer Mindestlohn für die Mitarbeiter in Callcentern eingeführt werden?“ eine eindeutige Mehrheit für einen Mindestlohn: 70 Prozent antworteten mit Ja, nur 27 Prozent lehnten dies ab. Dieses Ergebnis muss nicht weiter kommentiert werden. Zwei weitere Ergebnisse sind interessant: Ein tariflicher Mindestlohn sollte nach dem Willen der Mehrheit für allgemeinverbindlich erklärt werden (66 Prozent Ja, 31 Prozent Nein); und nach dem Willen der Befragten soll der Mindestlohn im Mittel bei 8,60 Euro liegen.

Arbeitgeber und Interessenverbände sind am Zug

Jetzt liegt es an den Interessenverbänden und den einzelnen Arbeitgebern der Callcenter-Branche, schnellstmöglich einen Arbeitgeberverband zu bilden, der mit ver.di einen tariflichen Mindestlohn aushandeln und vereinbaren kann. Perspektivisch muss es dann aber auch um Regelungen zur Arbeitszeit, zum Urlaub, zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und, und, und gehen. Wir werden dieses Thema in den nächsten Wochen und Monaten weiter voran treiben; es sollte auf regionalen Veranstaltungen, auf Betriebsversammlungen und in Diskussionen mit den Beschäftigten thematisiert werden. ■

PARTeien



Foto: ver.di

■ ver.di-Seminar für SPD-Betriebsräte

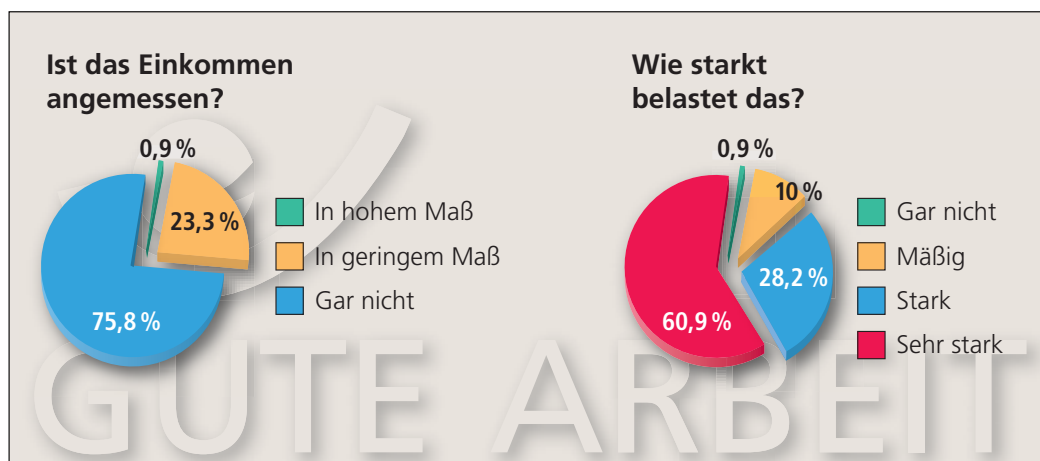
Vom 24. bis 26. Oktober führte ver.di zum vierten Mal ein Seminar für Betriebsräte der SPD durch. Es nahmen Vertreter/innen der Betriebsratsgremien fast aller Parteigliederungen daran teil. Die Liste der Themen war lang, ein wichtiger Punkt waren die aktuellen Entwicklungen beim Datenschutz, hierbei wurde auch auf den aktuellen Stand der Beratungen zu einem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSchG) eingegangen.

Zudem wurden Fragen und Probleme der betriebsrätlichen Arbeit vor Ort erörtert, verbunden mit der aktuellen Rechtsprechung zum Arbeitsrecht. Thema waren auch die Tätigkeitsmerkmale in den Tarifverträgen sowie die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei Eingruppierungen der Beschäftigten gemäß den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Im Seminar trafen langjährige Betriebsratsmitglieder auf Kolleg/innen, die neu in ihrer Funktion waren, deshalb nahm der Gedanken- und Erfahrungsaustausch einen breiten Raum ein. Thematisiert wurden auch Fragen zur Altersversorgung.

Alle Anwesenden waren mit den Inhalten und der Gestaltung des Seminars sehr zufrieden, denn am Ende der drei Tage hieß es: Neues dazu gelernt, viel erfahren, die Zeit war oft zu kurz, wir sehen uns wieder in 2012! ■

Ulrich Beiderwieden



■ ver.di auf der Hair and Style

Der Fachbereich 13 Baden-Württemberg nimmt am 27. bis 28. November zum zweiten Mal an der Friseurmesse „Hair and Style“ in Stuttgart teil. Dort werden viele Auszubildende und Beschäftigte aus der Branche von ver.di unter anderem über die Regelungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in Baden-Württemberg informiert.

■ Erstmals Tarifvertrag für Schleswig-Holstein

Zwischen dem Landesinnungsverband des Friseurhandwerks und der Kosmetiker Schleswig-Holstein und dem ver.di-Landesbezirk Nord ist ein Entgelttarifvertrag für Friseurinnen und Friseure vereinbart worden. Bisher gab es keinen Flächentarifvertrag für diese Branche in Schleswig-Holstein. In der Branche arbeiten 5300 Beschäftigte. Bisher gab es nur eine Empfehlung der Landesinnung zu der Gestaltung der Gehälter. So betrug zuletzt der Einstiegslohn in Schleswig-Holstein nach der Berufsausbildung 6,50 Euro pro Stunde.

Bezogen auf die verhandelte Entgeltstufe II im jetzigen Tarifvertrag ergibt sich eine Steigerung für die ersten Monate von 7,7 Prozent (50 Cent), für weiteren 12 Monate von 7,3 Prozent (51 Cent) und für die letzten 6 Monate der Laufzeit von 3,9 Prozent (29 Cent). Besonders wichtig aber war es ver.di-Nord, die „Ungelernten“ zu tarifieren, die heute stellenweise mit 5 Euro abgespeist werden. Diese werden innerhalb der Laufzeit einen Mindestlohn in Höhe von 7,51 Euro erreichen. Die Ausbildungsvergütungen werden erhöht von 280 € auf 300 € im ersten, 320 € auf 400 € im zweiten und von 420 € auf 500 € im dritten Ausbildungsjahr. Der Tarifvertrag wird am 31.10.2011 unterschrieben.

BETRIEBSRÄTE

Willkür im Betrieb

Derzeit häufen sich die Versuche von verschiedenen Arbeitgebern, ihre Betriebsräte unter Druck zu setzen

VON ANNEMARIE DINSE

In der Praxis sind Betriebsräte oft auch in Tarifkommissionen tätig. Das eine hat mit dem anderen grundsätzlich nichts zu tun. Die Betriebsräte sind zuständig für die „internen“ Angelegenheiten des Betriebes. Die Tarifkommissionen setzen sich außer bei Haustarifen betriebsübergreifend aus der jeweiligen Branche zusammen.

Derzeit häufen sich die Versuche von verschiedenen Arbeitgebern, ihre Betriebsräte unter Druck zu setzen. Dies geschieht auf unterschiedlichste Arten.

Ein weltweit tätiges Unternehmen der Touristikbranche hat eine Betriebsgruppe von ver.di in seiner Deutschlandzentrale. Diese hat zur Information auch einen Internetauftritt. In ihrer Web-Adresse hat die Betriebsgruppe neben ver.di den Namen des Unternehmens (www.verdi-thomascook.de). Nun wurde dem Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates, welcher auch in der Betriebsgruppe ist, unterstellt, den Markennamen des Unternehmens missbräuchlich zu verwenden. Per Klage soll er nun unter Androhung einer Geldstrafe unterlassen, den Firmennamen zu benutzen.

Gewerkschaftliche Tätigkeit auf ehrenamtlicher Basis ist das eine, die Aufgaben als gewählter Betriebsrat wahrzunehmen das andere. Wie soll ein Vorsitzender eines Gesamtbetriebsrates seine Arbeit tun, ohne den Namen des eigenen Unternehmens zu benutzen?

In einem anderen Unternehmen der Touristik werden Betriebsräte in ihrer täglichen Arbeit offensichtlich bei Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber anderen Beschäftigten benachteiligt. Fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten werden urplötzlich in Frage gestellt. Bei einem der größten Geschäftsreiseanbieter wird immer wieder von der Arbeitgeberin im Betrieb veröffentlicht, dass die Betriebsräte exorbitante Reisekosten verursachen und sich dies sinngemäß schlecht auf die Ergebnisse auswirkt. Wohlgemerkt macht dieses Unternehmen zweistellige Millionengewinne. Bei einem Fitnessunternehmen wurde Mitarbeitern Geld bezahlt, wenn sie nicht zur Betriebsratswahl gehen.

Der TÜV Süd konstruiert den Vorwurf eines Prozessbetruges gegen einen Betriebsratsvorsitzenden und will diesem fristlos kündigen. Darunter leiden massiv zum einen seine berufliche Reputation, wie auch seine Familie. Unser engagierter Kollege hat sich nichts vorzuwerfen, das sah der Richter am Arbeitsgericht in Mannheim bei der Güteverhandlung, in der es um die Zustimmungsersetzung zur fristlosen Kündigung ging, genauso. Der TÜV Süd habe sich da in etwa verrannt, so der Richter.

ver.di verurteilt dieses Vorgehen des TÜV Süd gegen einen engagierten Betriebsratsvorsitzenden und aktives ver.di-Tarifkommissionsmitglied scharf und vermutet zielgerichtet Aktionen gegen aktive Gewerkschafter beim TÜV Süd. Die laufenden Tarifverhandlungen wurden von ver.di unterbrochen, der Arbeitgeber wird aufgefordert, das Verfahren einzustellen und die Verantwortlichen, die derartiges Vorgehen gegen Betriebsräte fördern, zur Rechenschaft zu ziehen.

Wird auf diese Weise versucht, Betriebsräte zu demontieren? Will man so erreichen, dass es zukünftig keine oder zu wenige Kandidat/innen für die Wahl zum Betriebsrat geben wird? ■



Foto: Werner Bachmeier

Kritische Masse

Über die Neuverhandlung des Bundesmantelrahmentarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen

VON HANS-PETER KILIAN

Schwerpunkte für den neuen Bundesmantelrahmentarifvertrag sind die Befristungsregelungen und die Arbeitszeitfragen.

Am 16./17.3.2000 schrieb ver.di in dem Buch „Welche Arbeitszeit will ver.di?": „Mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten – In der tariflichen Auseinandersetzung um die Arbeitszeitpolitik haben die Arbeitgeber das Interesse, durch Arbeitszeitflexibilisierung die Beschäftigten vorrangig entsprechend dem Arbeitsanfall, Kundenandrang und unter dem Aspekt wirtschaftlicher Optimierung der Arbeitsläufe einzusetzen.“

Diese Feststellung gilt heute noch.

Deshalb brauchen wir Bedingungen und Regelungen, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeitinteressen gegen Arbeitgeberinteressen durchzusetzen! Dazu gehört insbesondere die Verringerung der Höchstarbeitszeiten für die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Sicherheitsdienstleistungen.

Nach der Sondierung und zwei Verhandlungsrunden gab es am 30. August eine Tarifeinigung zwischen der ver.di-Verhandlungskommission und dem Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW).

Gegenüber dem alten BMRTV gibt es Verbesserungen, die aber noch nicht immer auf dem gesetzlichen Stand sind.

In der Befristung ist die Länge von 42 Monaten auf 36 Monate verkürzt worden und die erste sachgrundlose Befristung für mindestens 12 Monate abzuschließen, die maximal zwei Mal verlängert werden kann. Dennoch wird damit die gesetzliche Regelung überschritten.

Bei der Regelung zu den Höchstarbeitszeiten konnte eine stufenweise Reduzierung der jetzigen Höchstarbeitszeit von 248 Stunden bis auf 228 Stunden im Jahr 2016 vereinbart werden.

Erstmals wurde auch festgelegt, dass Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf eine Arbeitszeit von 173 Stunden im Quartalsdurchschnitt haben.



Foto: Werner Bachmeier

Das bedeutet für neun Bundesländer bei einem Mindestlohn 6,53 Euro mal 173 Stunden = 1129,69 Euro brutto.

Bei den Kündigungsfristen konnte die Frist innerhalb der Probezeit zwar von zwei auf vier Tage und die Frist in den ersten zwei Beschäftigungsjahren von zwei auf drei Wochen verlängert werden, aber dies entspricht noch nicht den Vorschriften des § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB).

Am 14. September hat die Bundestarifkommission (BTK) Wach- und Sicherheit nach intensiver Diskussion in knapper Mehrheit sich für die Annahme des Tarifergebnisses ausgesprochen.

Leider ist festzustellen, dass nicht alle Bundestarifkommissionsmitglieder anwesend waren und somit fast ein Drittel der BTK von 20 Mitgliedern nicht teilgenommen hat. Es mag durchaus berechtigte Gründe im Einzelfall gegeben haben, aber dennoch möchte ich an dieser Stelle erinnern, dass mit der Wahl von einem Bundestarifkommissionsmandat auch entsprechende Verpflichtungen übernommen werden.

Die Mitglieder der TK sind verpflichtet, ihre Arbeit gewissenhaft durchzuführen und insbesondere im Falle der Verhinderung den/die Stellvertreter/in umgehend zu informieren.

Bei den Diskussionsprozessen in den Landesfachbereichen und bei den landesbezirklichen Tarifkommissionen wurden gegenüber dem Ergebnis kritische Haltungen eingenommen.

Daraufhin wird sich die BTK mit den Stellungnahmen der landesbezirklichen Tarifkommissionen/Landesfachgruppen ISF beschäftigen und eine Bewertung vornehmen. ■

KOMMENTAR

■ So nicht!

Zu diesem Vertrag ein Nein, und zwar ein klares Nein aus Bayern. Warum? Hier nur einige Beispiele: Für Teilzeitbeschäftigte fehlt die Festlegung von Mindeststunden täglich, wöchentlich, monatlich oder jährlich. Es fehlt eine Regelung der Arbeitsbereitschaft. Der so genannte Gesundheitsschutz hat nicht einmal die Größe eines Feigenblattes. Arbeitszeitverkürzung ist mir wichtig, aber nicht so. Nach vier Jahren (2016) fehlen mir in meinem Geldbeutel 8 bis 10 Prozent bei 20 Stunden weniger. Man kann und darf einem Entwurf nicht zustimmen, der in Teilen schlechter als gesetzliche Vorgaben ist.

Öffnungsklauseln sind dazu da, bessere Regelungen für ver.di-Mitglieder zu vereinbaren. Hier sehe ich eine Schlechterstellung der Mitglieder gegenüber Nichtmitgliedern, etwa bei der Befristung. Drei Jahre für Mitglieder – für Nichtmitglieder zwei Jahre laut Gesetz. Das Thema Arbeitszeitkonten kann durch individualrechtliche Bestimmungen in Betrieben oder Standorten ohne Betriebsrat geregelt werden – auch dafür herzlichen Dank als ver.di-Mitglied.

Die Arbeitgeber sagen: „Wir können mit den Nachwirkungen des alten BMRTV gut leben.“ – Wir auch! Die BTK ist vom Fachbereich 13 München aufgefordert, ihren Beschluss zu überdenken und den BMRTV gemäß den Interessen der Beschäftigten und der ver.di-Kolleg/innen neu zu verhandeln mit dem Ziel, einen Abschluss zu erreichen, der über den gesetzlichen Mindeststandards liegt. Am 24. Oktober hat die bayerische Tarifkommission einstimmig diesen TV abgelehnt. Wir haben in Bayern für den ersten TV schon mehr als nur Lehrgeld gezahlt. Wenn man jetzt versucht, uns den „Neuenkatastrophenvertrag“ als Erfolg zu verkaufen, verstehe ich den Sinn von Tarifverträgen nicht mehr. ■ Hans-Peter Kilian

■ Eindrücke vom
3. ver.di Bundeskongress

Als Standbetreuer des Fachbereichs 13 hatte ich auf dem ver.di-Bundeskongress 2011 in Leipzig die verantwortungsvolle Aufgabe, interessierte Kolleg/innen über unseren Fachbereich aufzuklären. Interessenten konnten sich mit fachkundigen Hinweisen bzw. informativen Broschüren ein gutes Bild über unsere Tätigkeiten bzw. Arbeitsschwerpunkte machen. Unter anderem durften wir den Ausstellungsbesuchern auch unseren neuen Button „die 13“ mitgeben. Wir informierten auch über unsere Tätigkeiten als Jugendvertreter.

Zudem hatte ich die Möglichkeit, Einblicke vom Bundeskongress zu sammeln. Bereits am Eröffnungstag konnte ich durch Besuch vieler Vertreter anderer Gewerkschaften und des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer und des Bundespräsidenten, erste Eindrücke über politische Arbeit rund um die Gewerkschaft gewinnen.

Am Montag ging es direkt weiter mit den Wahlen der verschiedenen Gremien und des Bundesvorstandes bzw. des Vorsitzenden und seiner Stellvertreter. Hierbei bekam man persönliche Eindrücke von allen Kandidat/innen und ihren Konzept/Zielen der Arbeit bei ver.di.

Mit Spannung verfolgte ich vor allem die Vorstellung und Wahl unserer Bundesfachbereichsleiterin Petra Gerstenkorn. Sie betonte, dass die Jugend die Zukunft von ver.di sei: „Ohne Jugend geht nix!“

Mein persönlicher Höhepunkt war der Mittwochabend, an dem es eine Podiumsdiskussion mit Bundestagsabgeordneten (Frank-Walter Steinmeier, Gregor Gysi) gab und anschließend eine Kongressparty.

Fazit: sehr interessante und informative Sitzungstage, persönliche Kontakte und Gespräche mit anderen Kolleg/innen der ver.di. ■

Florian Huber

JUGEND

Jugend in Arbeit

Der Arbeitskreis Jugend im Fachbereich 13 hat seine Arbeit auf Bundesebene aufgenommen

UTA VON SCHRENK

Wie kommen wir an die Jugend ran? Das war die große Frage auf dem ersten Treffen des gemeinsamen Arbeitskreises Jugend der Fachbereiche 5 und 13 auf Bundesebene. Sechs Mitglieder hat der Arbeitskreis bislang, der sich im März auf der Fachbereichsjugendkonferenz gegründet hat. Sein Motto: „Nur viele erreichen viel.“

In der Aufbauphase geht es nun zunächst darum, dem Motto gerecht zu werden und sich zu vernetzen. Hierzu gehört das Gewinnen von hauptamtlichen Ansprechpartner/innen für Jugend-Themen in den Landesbezirken. Hierzu gehört aber auch das Werben von Jugendlichen für die Gewerkschaft und das Aktivieren bereits organisierter Mitglieder für die Jugendarbeit selbst. „Wir sind offen für jeden“, betont Julia Großholz, derzeit Studentin der Sozialökonomie an der Universität Hamburg und Mitglied des Arbeitskreises.

Um die Jugendlichen direkt ansprechen zu können, will der Arbeitskreis zunächst Kontakt mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten der großen Unternehmen in den Branchen des Fachbereichs 13 aufnehmen.

Da sich die Branchen des Fachbereichs 13 überwiegend aus kleineren Betrieben und Unternehmen zusammensetzen, die entsprechend schwer zu organisieren sind, will der Arbeitskreis Jugend prüfen, ob er mit dem bereits von der ver.di-Jugend erprobten Werbe-Konzept an die Berufsschulen gehen kann, um so überbetrieblich Jugendliche für ver.di zu gewinnen.

Die Aufklärung über den Niedriglohnbereich nimmt der Arbeitskreis besonders wichtig. Hier stellt sich das Team spezifische Jugendseminare vor, die über die gesellschaftlichen Folgen prekärer Arbeit informieren. „Was wird aus der Alterssicherung ganzer Generationen, was aus der Gesetzlichen Krankenkasse, wenn immer mehr Menschen für den Mindestlohn oder in einem



Foto: ver.di FB13

400-Euro-Job arbeiten?“, fragt Julia Großholz. „Wir müssen den Jugendlichen klar machen: Wenn es so weiter geht, dann habt ihr nicht nur selber ein Problem.“ Mit diesen Themen will die Jugendvertreterin vor allem junge Frauen ansprechen, da diese insbesondere von dem sich ausweitenden Niedriglohnsektor betroffen sind.

Um den Informationsfluss unter den Gewerkschaftsjugendlichen in Gang zu bringen, hat AK-Mitglied Daniel Rebusch eigens eine Facebook-Seite erstellt. „Die meisten Jugendlichen sind heutzutage über Facebook vernetzt, diese Kontaktbörse wollen wir nutzen“, sagt Daniel, der momentan als Aushilfe bei dem Geld- und Wert-Unternehmen Unicorn arbeitet und auf einen Jura-Studienplatz wartet. Das Projekt ist vielversprechend: Auf einer spontan gegründeten Fachbereichsjugend-Seite haben sich bereits 50 Mitglieder gemeldet. Auf der offiziellen Seite sollen künftig Informationen über die Rechte von Jugendlichen im Betrieb stehen, Nachrichten über die Gründung von Jugendauszubildendenvertretungen (JAV), Termine, Aktionen, Seminare. Auch Ansprechpartner/innen werden hier genannt.

Um für möglichst viele Jugendliche erreichbar zu sein, sollen die Treffen des Arbeitskreises künftig in den Landesbezirken vor Ort stattfinden. Das nächste Treffen ist für November vorgesehen. ■

Kontakt: daniel.rebusch@googlemail.com

Facebook: [ver.di Jugend FB13 Deutschland oder AK 13 Jugend Ver.Di - Die Besonderen](#)

Kampagne mit Erfolg

Städtische Zeitarbeitsfirma „Personal Aktiv“ in Bremerhaven erhöht Grundlohn nach ver.di-Protesten

VON ULRIKE HOSSFELD

In Bremerhaven hat eine Kampagne des Fachbereichs 13 Bremen-Nordniedersachsen für Wirbel gesorgt. Die mehrheitlich SPD-regierte Stadt unterhält eine eigene Zeitarbeitsfirma. Ein Umstand, der schon an sich politisch nicht unumstritten ist. Nun entschied die Bremerhavener Bürgerschaft zu Beginn des Jahres, alle öffentlichen Unternehmen müssen ihren Mitarbeiter/innen mindestens 8,50 Euro Grundlohn zahlen. Jedoch: Bei der stadt-eigenen Firma „Personal Aktiv“ lagen die Einstiegstarife darunter.

Zum Hintergrund: „Personal Aktiv“ ist eine 100-prozentige Tochter des stadt-eigenen Arbeitsförderungs-zentrums, das von dem Vorsitzenden der Bremerhavener SPD, Siegfried Breuer, geleitet wird. Breuer sitzt auch in der Geschäftsführung der Zeitarbeitsfirma „Personal Aktiv“.

Ausbeutung mit SPD-Segen? Das wollte Sascha Schomacker, Mitglied im ver.di-Vorstand Bremerhaven sowie Vorstandsmitglied im Fachbereich 13 in Bremen-Nordniedersachsen, so nicht auf sich beruhen lassen. Bereits im März dieses Jahres forderte der Gewerkschafter in einem Schreiben an die Presse die Funktionäre von „Personal Aktiv“ auf, sich „nicht weiter an der Arbeitskraft hart arbeitender Menschen zu bereichern“. Deutliche Worte gegenüber führenden Sozialdemokraten, zumal an der Basis und im linken Flügel der Partei Zeitarbeit ohnehin kritisch beäugt wird. Konsequenter forderte ver.di denn auch den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde für die Kolleginnen und Kollegen bei „Personal Aktiv“ ein.

Zudem kritisierte der Fachbereichsvorstand 13 Bremen-Nordniedersachsen eine bundesweit beworbene Lobbyveranstaltung in Bremerhaven zugunsten von „Personal Aktiv“. Funktionäre der SPD hatten in diesem Rahmen Anzeigenkampagnen von rund 10.000 Euro geschaltet.

Im Zuge der Auseinandersetzung instrumentalisierten Sozialdemokraten Arbeiterinnen und Arbeitnehmer gegen ver.di. Genutzt hat es ihnen wenig, denn der Fachbereichsvorstand 13 Bremen-Nordniedersachsen ließ sich nicht von seinem Weg abbringen, sich für Arbeitnehmerrechte stark zu machen.

Zwar wies die Geschäftsführung der Zeitarbeitsfirma die Vorwürfe förmlich zurück, ihr Personal nicht korrekt einzustufen und daher zu wenig zu zahlen. Zugleich beeilte sie sich jedoch öffentlich bekannt zu machen, ab März dieses Jahres 8,50 Euro Mindestlohn für alle Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter zu zahlen.

Die bundesweit beworbene Lobbyveranstaltung wurde übrigens auch öffentlich hinterfragt. Und inzwischen steht die stadt-eigene Zeitarbeitsfirma auf Bestreben des neuen grünen Koalitionspartners auch politisch in Frage. ■



Quelle: Nordsee Zeitung

SPD zu Leiharbeit und Mindestlohn

„Gute Arbeit ist unersetzbar. Die unbefristete, fair bezahlte und sozialversicherte Beschäftigung muss wieder zur Norm werden. Die Bundesregierung verweigert flächendeckende Mindestlöhne, tut nichts gegen den Missbrauch der Leiharbeit und duldet die Ausweitung des Niedriglohnsektors. Um unseren Wohlstand zu sichern, braucht Deutschland gute Löhne, von denen man leben kann. Und nur mit guten Löhnen gibt es auch gute Renten. Deshalb wollen wir Billigjobs zurückdrängen. Den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durchsetzen. Für einen gesetzlichen Mindestlohn sorgen. (...)“

Ausschnitt aus der Homepage der SPD vom 4. Oktober 2011

T O U R I S T I K

**■ BCD TRAVEL GERMANY GMBH
Haustarifverhandlungen
begonnen**

ver.di hat mit der BCD Travel Germany GmbH – dem Marktführer der Geschäftsreiseanbieter in Deutschland – die Verhandlungen über einen Haustarifvertrag aufgenommen. Ziel ist es, für die fast 2500 Arbeitnehmer/innen und Auszubildende einen Mantel-, Gehalts- und Ausbildungstarifvertrag, sowie einen Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen zu verhandeln. Notwendig wurde dies, weil das Unternehmen 2007 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten war und zuletzt für neu eingestellte Arbeitnehmer/innen oder übernommenen Auszubildende andere Regelungen als die des Flächentarifvertrages angewendet hat. Auch fordert die Belegschaft einheitliche und faire Bedingungen, nachdem das Unternehmen zuletzt eine Rückkehr in den Arbeitgeberverband ausdrücklich ausschloss. ■

Mehr Infos unter:
bcd-tarif-intern@lists.verdi.de

■ ETLC Tourismus-Konferenz

Auf der ETLC Konferenz am 24./25. Oktober in Rom wurden die Ergebnisse der Studie über den Stand des sozialen Dialogs in der Tourismusbranche auf nationaler Ebene in allen EU- und Kandidatenländern vorgestellt. Zudem wurden Beispiele für Initiativen, die von Tourismus-Unternehmen und Gewerkschaften im Bereich der nachhaltigen Entwicklung in der Tourismusbranche präsentiert. Die Konferenz bot die Möglichkeit, den Weg zu einem europaweiten sozialen Dialog mit den Arbeitgebern zu ebnen, um gemeinsam einen Beitrag zur Entwicklung von nachhaltigem, verantwortungsvollem und qualitativ hochwertigem Tourismus in Europa zu leisten. ■

Termine · I. Quartal

Seminar für Betriebsräte der Messen

■ 22. BIS 27. JANUAR 2012

Zu den Themen „Demografische Entwicklung betrieblich gestalten, Soziale Netzwerke und Aktuelle Rechtsprechung im Arbeitsrecht“ findet vom 22. bis 27. Januar 2012 ein Betriebsräte-seminar im ver.di-Bildungszentrum in Berlin-Wannsee statt. Das Seminar richtet sich an Betriebsräte aus Messe-, Kongress- und Veranstaltungsgesellschaften. Der Freistellungsanspruch ergibt sich aus § 37.6 BetrVG. Ein Referent des Seminars ist Prof. Dr. Wolfgang Däubler von der Universität Bremen. Das Programm und weitere Details sind in der Seminaurausschreibung zu finden: <https://besondere-dienste.verdi.de/veranstaltungen>

Seminar für Betriebsräte aus dem Wach-/Sicherheitsgewerbe

■ 23. BIS 25. JANUAR 2012

Menschen, die Schichtarbeit leisten müssen, sind höheren sozialen und gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt. Doch auch Schichtpläne und -arbeitsbedingungen lassen sich so gestalten, dass diese Belastungen minimiert werden. Bei der Gestaltung von Schichtarbeit sind eine Reihe von Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien sowie ggf. tarifvertragliche Regelungen zu beachten. Dieses Seminar bietet eine fundierte Übersicht über die Rahmenbedingungen und die Gestaltungsmöglichkeiten von Schichtarbeit. Rechtsgrundlage für die Freistellung ist § 37,6 BetrVG. Das Seminar findet in Fensterbach, Bayern statt. Anmeldung bis spätestens 1. Dez. 2011. Weitere Informationen unter info@m.verdi-bub.de

Seminar für Betriebsräte aus Callcentern

■ 27. BIS 29. FEBRUAR 2012

Unter dem Thema „Entlohnung in Callcentern – Bestandsaufnahme und Perspektiven“ findet vom 27. bis 29. Februar 2012 ein Seminar in der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin statt. Neben Arbeitsgruppen zu ausgewählten Themen der betrieblichen Mitbestimmung von Betriebsräten bei Bezahlung und Gestaltung leistungsorientierter Vergütung sind eine Podiumsdiskussion mit Arbeitgeber- und Verbandsvertretern und eine Guided Tour über die Messe Call Center World geplant. Der Freistellungsanspruch für Betriebsräte ergibt sich aus § 37.6 BetrVG. Details zum genauen Programm sowie Angaben zu den Referent/innen und weitere Informationen sind in der in Kürze erscheinenden Seminaurausschreibung zu finden: <https://besondere-dienste.verdi.de/veranstaltungen>

ver.di auf der Call Center World 2012

■ 28. FEBRUAR BIS 1. MÄRZ 2012

Im ESTREL Convention Center Berlin findet erneut die Call Center World statt. Die Entscheider der Branche, aber auch viele Tausende Fachbesucher sowie Beschäftigte, Teamleiter, Führungskräfte und Interessierte der Branche werden anwesend sein. Präsent sind fast alle wichtigen Callcenter-Dienstleister, daneben stellen aber auch Technikanbieter, Zeitarbeitsfirmen und Wirtschaftsförderungsgesellschaften sich und ihre Arbeit vor. Nach dem Erfolg der vergangenen Jahre wird ver.di wiederum mit einem Messestand präsent sein. Die 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. Im Mittelpunkt wird die Forderung nach tariflichen Mindestlöhnen für die Branche und die Durchsetzung eines verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die Beschäftigten stehen. Mehrere Mitglieder des Branchenvorstandes Callcenter im Fachbereich 13 werden anwesend sein.



„Radeln für den Mindestlohn“

Bernd Kaiser, Mitglied des Münchner Seniorenausschusses von ver.di, engagiert sich für gesamtgesellschaftliche Belange

Für gewerkschaftliche Belange engagiere ich mich nun seit 33 Jahren. Seit 1978 bis zu meiner Pensionierung 2001 war ich Mitglied und auch Vorsitzender verschiedener Betriebsräte, unter anderem des Konzernbetriebsrates der TÜV SÜD AG, außerdem war ich Mitglied der Tarifkommission TÜV Süd. Beruflich war ich wissenschaftlicher Mitarbeiter beim TÜV Bayern – ich bin promovierter Physiker und war mit der Sicherheit kerntechnischer Anlagen beschäftigt. Bei der Gewerkschaft bin ich seit 1987 (ÖTV, heute ver.di).

Als ich pensioniert wurde, war klar, dass ich nicht mit meinem gewerkschaftlichen Engagement aufhöre. Bei ver.di bin ich nun Mitglied des Bezirksfachbereichsvorstandes 13 sowie des Bezirks-Seniorenausschusses. Seit Dezember 2009 bin ich Mitglied im Bezirksvorstand München.

Bei meiner ehrenamtlichen Arbeit für die Münchner ver.di-Senior/innen ist mir besonders wichtig, dass wir Rentner/innen und Senior/innen uns persönlich für gesamtgesellschaftliche und gewerkschaftliche Belange einsetzen – und zwar aktiv auf Demonstrationen und für Aktionen. Nicht immer nur im eigenen Saft schwören. Wir sind keine Lobbyisten in eigener Sache. Wir sind Gewerkschafter im Unruhestand.

Beispiel Mindestlohn: ver.di hat eine Tour „Radeln für den Mindestlohn“ von Kempten bis Ingolstadt organisiert, an der vor allem wir Senior/innen uns beteiligt haben. Warum nicht das Angenehme mit dem Wichtigsten verbinden?

Die Seniorenarbeit des Fachbereichs 13 in München zielte in den letzten vier Jahren also nicht so sehr direkt auf den Einsatz für persönliche Belange sozial betroffener Senior/innen oder Rentner/innen, sondern war vielmehr darauf ausgerichtet, Beiträge zu leisten, die unser gesamtes soziales System zum Besseren wenden sollten.

Daher galt es sowohl durch Beteiligung an öffentlichen Demonstrationen als auch durch eigenständig geplante, entwickelte und durchgeführte Aktionen in der Öffentlichkeit auf Missstände hinzuweisen und Forderungen zur Verbesserung des gegenwärtigen sozialen Zustands laut zu verkünden.

Dabei gehen wir ver.di-Senior/innen in München davon aus, dass alles vermieden werden muss, der Politik der Generationenspaltung (die zum Ziel hat, Sozialabbau begründen zu können), Angriffspunkte zu bieten. Mit Unterstützung fast aller Fachbereiche, insbesondere aber auch durch den FB13, widmen wir uns den Themen, die alle Gesellschaftsschichten betreffen:

- Forderung nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns
- Forderung nach Absenkung der Mehrwertsteuer auf Medikamente
- Forderung nach Zurücknahme der Neuauflage des Bayerischen Versammlungsgesetzes
- Kampf gegen die geplante Kopfpauschale im Gesundheitssystem
- Forderung nach Maßnahmen gegen die Entwicklung der Altersarmut
- Einsatz für ein allgemein sozialeres Europa

Darüber hinaus beteiligen wir ver.di-Senior/innen uns aber auch an Informationsaktionen, bei denen wir vor Betrieben Nachrichten über den Stand einschlägiger Tarifverhandlungen an die Belegschaft verteilt haben.

Bei allem gesamtgesellschaftlichen Engagement vergessen wir auch unsere eigenen Probleme nicht. Es werden jährlich zwei Informationsveranstaltungen eigens für die Senior/innen des Bezirks München abgehalten, auf denen kompetente Vertreter öffentlicher Einrichtungen über besonders für ältere Menschen interessante Themen referieren. ■

Aufgeschrieben von: Uta von Schrenk



Andrea Becker

■ Beteiligen statt vertreten

Seit diesem Frühjahr leitet die 44-jährige Andrea Becker den Landesfachbereich NRW.

Ihre erste Ausbildung machte sie in der Agentur für Arbeit. Dort war sie in der Abteilung Berufsberatung hauptsächlich in der Arbeitsvermittlung tätig.

Ihr Rüstzeug für ihre Gewerkschaftsarbeit erhielt sie während ihres Studiums an der Sozialakademie Dortmund. Eines ihrer prägendsten Erlebnisse war 1992 die große zweiwöchige Tarifauseinandersetzung im öffentlichen Dienst. Als frisch gebackene Jugendbildungsreferentin besetzte sie mit Auszubildenden den Wall in Dortmund, eine Hauptverkehrsachse in der Innenstadt.

In der Folge wurde sie Landesjugendsekretärin und arbeitete sechs Jahre im Bereich Gemeinden, dann drei Jahre im Gesundheitswesen. 2005 wurde sie Geschäftsführerin im Bezirk Emscher-Lippe-Nord.

Aus diesen Erfahrungen schöpfen sich ihre Ideen für den Fachbereich. Besonders wichtig sind Andrea Becker dabei die Mitgliederorientierung und die gute Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen. Eine Stellvertreterpolitik durch ver.di lehnt sie ab. Stattdessen setzt sie sich für beteiligungsorientierte Prozesse ein. Besonderes Augenmerk legt sie dabei auf die Bildungsarbeit. Diese schaffe Bewusstsein, unterstütze die Aktiven und stärke ver.di. Was neben diesem Engagement noch an Freizeit bleibt, verbringt sie passioniert beim Bergwandern. ■

Christian Szepan



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

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

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 _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjahr, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst _____

Euro _____

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende

monatlich halbjährlich

vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl _____ Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

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

Personalnummer (nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren) _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
 Monat/Jahr Monat/Jahr

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen 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 _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____