

Jetzt geht es in die Praxis

PERSPEKTIVE 2015 – ver.di-Gewerkschaftsrat fasst Umsetzungsbeschluss

Das Projekt „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ ist einen entscheidenden Schritt weiter gekommen. In seiner Sitzung hat der ver.di-Gewerkschaftsrat am 10. April einen so genannten Umsetzungsbeschluss gefasst. Das höchste Gremium zwischen den Bundeskongressen ist zuständig für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Projekts, das vom ver.di-Bundeskongress im Herbst 2011 beschlossen worden ist.

In einer ersten Phase wurde geschaut, was ver.di als Gewerkschaft erfolgreich macht. „Mehr Mitglieder – mehr Macht – mehr Möglichkeiten“, war die Losung. Gesucht wurden gute Beispiele aus Bezirken und Fachbereichen, wo ver.di bis dahin schon in der täglichen Arbeit besonders erfolgreich war.

Anfang 2013 traten in der zweiten Phase des Prozesses ehren- und hauptamtlich besetzte Kernteams und Praxisgruppen zusammen. Zu insgesamt acht Themen entwickelten sie konkrete Lösungsvorschläge, in denen sie aufzeigten, wie der in der Organisation vorhandene Wissens- und Erfahrungsschatz allen zugänglich und verbindlich gemacht werden kann. Sie wurden immer wieder mit den Gremien in Fachbereichen und Bezirken rückgekoppelt. Alle konnten Stellungnahmen abgeben, die der Gewerkschaftsrat bei seinem Beschluss berücksichtigt hat.

„Der Gewerkschaftsrat hat in einer fast achtstündigen Diskussion sehr ausführlich die verschiedenen



Aspekte und Bedingungen einer Pilotierung beraten. Das klare Abstimmungsergebnis ist für uns ein klarer Auftrag“, freute sich das zuständige ver.di-Bundesvorstandsmitglied Dina Bösch.

ZWEI PILOTBEZIRKE

Damit geht es in der dritten Phase an die Umsetzung des Projekts. Einen Tag nach der Beschlussfassung wurden die ver.di-Landesbezirke Niedersachsen-Bremen und Bayern als Pilotbezirke ausgewählt. Hier werden die Vorschläge in der Praxis erprobt. Dazu zählt auch die Trennung der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit und der individuellen Mitgliederarbeit.

Das bringt bis in den Verwaltungsbereich viele Umstellungen mit sich. Arbeiten wie die Buch-

haltung werden in Berlin zentralisiert. Regionale ver.di-Zentren kümmern sich um den telefonischen und schriftlichen Erstkontakt. In den Pilotbezirken wird es ungefähr ein Jahr dauern, bis die personellen, technischen und räumlichen Voraussetzungen geschaffen worden sind, um das umsetzen zu können.

Ein Jahr läuft der Probetrieb, anschließend wird geschaut, was sich in der Praxis als sinnvoll erweist. Hinzu kommen rund 20 Umsetzungsprojekte. Der GR hat klar gestellt, wie die Piloten ausgewertet werden. Dabei wurde auch festgehalten, dass die Piloten rückholbar sind, wenn sich die geplante praktische Umsetzung als nicht sinnvoll erweist. „Wir werden regelmäßig über die Entwicklungsstände berichten“, verspricht Bösch.

Heike Langenberg

VOR DIESER AUSGABE

... machte sich Privatdetektiv Marlowe auf den Weg, einen richtig guten Rat zu finden. Auftraggeberin ist die klassische „Lady mit blauen Augen“, wer sonst. Doch Anfragen beim Anwalt, einer Wahrsagerin oder dem Informanten bringen ihn nicht weiter. Bis er schließlich zum Betriebsrat kommt. Ein richtig guter Rat eben. „Denn die mischen sich ein“, heißt es in dem dreiminütigen Film, den Betriebsvertretungen der Stationierungskräfte in Rheinland-Pfalz gedreht haben. Eine richtig gute Idee hatten diese Kolleg/innen im Südwesten damit, um im Vorfeld der anstehenden Betriebsratswahlen Werbung zu machen. Alles ist hausgemacht, weitgehend im Stil der klassischen Detektivfilme, die in den 1940er Jahren spielen. Angucken lohnt sich – und Weiterverbreiten auch. hla



Rechtmäßig

„Jetzt können wir rechtmäßig unser Repertoire an Arbeitskampfmaßnahmen erweitern.“

Die Leiterin des ver.di-Fachbereichs Handel im Landesbezirk Berlin-Brandenburg, Erika Ritter, freut sich über eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (siehe auch Seite 6)

GESETZE
Meilenstein mit Fehlern
DGB kritisiert Details am Gesetzpaket
SEITE 2

INNOVATIONEN
Hausgemachte Probleme
Zeit- und Leistungsdruck sind Fortschrittsskiller
SEITE 3

ÖD
Mitgliederbefragung läuft
Mindestens 90 Euro mehr für Beschäftigte von Bund und Kommunen
SEITE 4

KÜNDIGUNG
Volksbank mit miesen Tricks
Institut im Kraichgau will Betriebsrat loswerden
SEITE 5

ARBEITSMARKT
Chancen für Migrant/innen
Deutschland als Einwanderungsland
SEITE 7

BUCHTIPP
Kohle statt Almosen
Bildband zum englischen Bergarbeiterstreik vor 30 Jahren
SEITE 8

GUTACHTEN

Ein Meilenstein mit Fehlern

Mindestlohn keine Gefahr für Pressefreiheit

(hla) Bei allen Diskussionen um die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns geht es auch um die Frage, ob er auch für Zeitungszusteller/innen gelten soll. Der Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) argumentiert, er bedeute eine Einschränkung der Pressefreiheit. Bei mindestens 8,50 Euro pro Stunde sei nicht mehr zu gewährleisten, dass – gerade in ländlichen Gebieten – Zeitungen flächendeckend zugestellt werden. Diese Behauptungen widerlegt der Staatsrechtler Bodo Pieroth von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster. Ein flächendeckender, gesetzlicher Mindestlohn greife zwar mittelbar in die Pressefreiheit ein, verletze sie aber nicht. Die Argumentation der Arbeitgeber werte die Pressefreiheit eher ab. Lohnerhöhungen und damit verbundene Betriebskostensteigerungen beurteilt Pieroth als moderat, und er sieht keine Anzeichen dafür, dass sich der Zeitungsvertrieb im ländlichen Raum dann nicht mehr lohnen werde. Auch der Stücklohn könne erhalten werden, wenn damit der vorgesehene Mindeststundenlohn erreicht werde.

Das Gutachten kann in einer langen und einer zweiseitigen Kurzfassung im Downloadbereich der Internetversion von „ver.di news“ heruntergeladen werden. Mehr Infos und Online-Petition: <http://mindestlohn fuerzusteller.de>

GESETZESPAKET – DGB freut sich bei Kritik im Detail über eine Stärkung der Tarifautonomie

(hem) Das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (Mindestlohngesetz – MiLoG, „ver.di NEWS“ berichtete mehrfach) ist eingebettet in ein ganzes Paket von neuen rechtlichen Regelungen, das in dem 57 Seiten starken Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ genannt wird. Es enthält Änderungsvorschläge u. a. für das Arbeitsgerichtsgesetz, das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, das Verdienststatistikgesetz, das Tarifvertragsgesetz, das Mindestarbeitsbedingungengesetz, das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Dritte, Vierte und Zehnte Buch Sozialgesetzbuch und die Gewerbeordnung – eine sehr komplexes Regelwerk also.

Allgemeines Ziel des Gesetzes ist es laut Ministerium, die Tarifautonomie zu stärken und „angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen“. Der Vorstand des DGB hat den Referentenentwurf grundsätzlich begrüßt – neben den Regelungen zum Mindestlohn

insbesondere die in Aussicht gestellte Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen.

Das Gesetz sei, so der DGB, ein „großer und wichtiger Schritt zu einer neuen Ordnung der Arbeit, stärkt das Tarifvertragssystem und stellt einen Meilenstein in der So-

Gesetzentwurf zum Mindestlohn

(red.) Anfang April hat das Bundeskabinett dem Gesetzentwurf zum allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn vorgelegt. Er nimmt zwei Gruppen von dem Anspruch von 8,50 Euro pro Stunde aus: Jugendliche unter 18 Jahren und Langzeitarbeitslose. „Es ist abwegig, die Vermittlungshemmnisse für Langzeitarbeitslose an der Lohnhöhe festzumachen“, kritisierte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Die starke Ausweitung des Niedriglohnssektors habe die Annahme widerlegt, Hungerlöhne brächten Langzeitarbeitslose in Arbeit. Auch die geplanten Ausnahmen für Jugendliche nannte Bsirske „unangebracht“.

DI E PRESSE-SHOW

Wochenlang konnte sich der kritische Zuschauer und Zeitungsleser des Eindrucks nicht erwehren, dass auch viele bundesdeutsche Medienleute in der Ukraine nur noch den Maidan kannten. Ganz allmählich dringen jetzt einzelne Stimmen durch, dass nicht immer an allem ausschließlich der Russe Schuld hat. Unter der Überschrift „Viele Lügen im Ukraine-Konflikt“ verbreitete das Internetportal web.de einen Text der Deutschen Presse-Agentur (dpa) darüber, dass sich „auch in den Medien (...) die Gegner im Ukraine-Konflikt eine harte Auseinandersetzung“ liefern. Kommentar der Agentur: „Wieder einmal zeigt sich: Die Wahrheit ist unter den ersten Opfern.“

In russischen und ukrainischen Medien tobe eine Propagandaschlacht, so dpa weiter, die schon in der Krim-Krise einen Höhepunkt erreicht habe: „Halbwahrheiten über

die Halbinsel gab es von allen Seiten.“ So habe Russlands Präsident Wladimir Putin von einer „humanitären Krise“ gesprochen und ergänzt: „Hunderttausende Ukrainer fliehen nach Russland.“ Doch die dazu vom russischen TV-Sender Erster Kanal ausgestrahlten Bilder seien Aufnahmen von den täglichen Staus bei der Ausreise von der Ukraine nach Polen gewesen.

WER LÜGT GLAUBWÜRDIGER?

Auf der anderen Seite US-Präsident Barack Obama: Russland könne die Einverleibung der Krim nicht mit der Unabhängigkeit des Kosovo rechtfertigen, sagte er und verwies auf ein „international anerkanntes Referendum“ über den Kosovo – das es aber nie gab. Kommentar des russischen Radios „Echo Moskwy“: „Wir lügen glaubwürdiger.“ Nämlich so: In Social Networks mach-

zialpolitik dar“. Bei aller Freude hat der DGB bereits in einer ersten Stellungnahme auch eine Fülle von Bedenken im Detail geäußert und sich vorbehalten, weitere Kritik vorzutragen, da so schnell eine ausführliche Befassung mit allen Detailfragen nicht möglich gewesen sei.

Zum Beispiel ist der DGB zwar überzeugt, dass sich durch die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen die Durchsetzung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen deutlich verbessern werde. Allerdings kritisiert er gemeinsam mit seinen Einzelgewerkschaften, dass „das faktische Vetorecht von Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände bei der Entscheidungsfindung im Tarifausschuss nicht eingeschränkt“ werden solle: „Damit besteht nach wie vor trotz gemeinsamer Antragstellung der Tarifvertragsparteien die reale Gefahr, dass der Antrag scheitert. Das verhindert die Bekämpfung von Wettbewerbsverzerrungen und ermöglicht weiterhin Kostenvorteile über niedrigere Lohnkosten bei gleicher oder vergleichbarer Arbeit in einer Branche.“

ten laut dpa Ausschnitte zweier russischer Fernsehsender die Runde.

In beiden liegt ein verletzter Mann namens Andrej Petkow auf einem Bett. Er sei Söldner aus Deutschland und habe Kämpfer gegen die Regierung in Kiew angeheuert, sagt er dem TV-Sender NTW. Im Fernsehkanal „Rossija“ wiederum liegt „Andrej Petkow“ zwar immer noch im Bett – nur diesmal ist er ein Russland-treuer Demonstrant, der von Faschisten angegriffen worden sein wollte.

Auch die ukrainische Regierung zeigt sich kreativ im Umgang mit der Wahrheit. Heftig dementierte sie tagelang, dass Soldaten auf der Krim massenhaft zu russischen Einheiten übergelaufen seien – bis sie einräumte, es gebe „Einzelfälle“. „Das glauben doch nur Leute ohne Internetanschluss“, so laut dpa der Kommentar der Zeitung „Serkalo Nedeli“.

Henrik Müller

Hausgemachte Probleme

VER.DI-INNOVATIONSBAROMETER 2013 – Zeit- und Leistungsdruck sind Fortschrittskiller

(ml) In Zeiten rasanter technischer und organisatorischer Entwicklungen ist Innovation für die Unternehmen wichtiger denn je, um erfolgreich zu bleiben. Doch Personalabbau, Zeit- und Leistungsdruck sowie fehlende Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung bremsen die Innovationsfähigkeit im Dienstleistungssektor in Deutschland. Gegenüber der Untersuchung 2011 haben sich für 2013 einige Kennziffern verschlechtert. Das geht aus dem „Innovationsbarometer 2013“, das ver.di in Auftrag gegeben hatte.

WEITERBILDUNG UNZUREICHEND

Bereits seit 2005 misst ver.di regelmäßig das Innovationsklima in deutschen Dienstleistungsunternehmen in Form einer Befragung unter Aufsichtsrats-, Betriebs- und Personalräten. Fast alle Befragten sehen Zeit-

mangel an der Spitze der Innovationshemmnisse (90 Prozent), gefolgt von hohem Leistungsdruck (89 Prozent) sowie betriebsinternen organisatorischen Problemen (81 Prozent). „Keine Zeit, zu belastet, um innovativ zu sein – das ist erneut der Kurzbefund unserer Befragung“, sagt Nadine Müller vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit. Auffällig sei, dass die gleichen Faktoren Innovation bremsen, die auch die Arbeitsbedingungen insgesamt verschlechtern.

Hinzu kommen unzureichende Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen des Dienstleistungssektors. Aufsichts-, Betriebs- und Personalräte betrachten das insgesamt als Innovationshemmnis (58 Prozent). Besonders benachteiligt sind prekär Beschäftigte, die häufig schlecht bezahlte Jobs haben und zusätzlich häufiger von Wei-

terbildung ausgeschlossen sind. Auch scheint das Vertrauen der Führungskräfte in die eigenen Beschäftigten nicht gerade ausgeprägt zu sein, wenn es um Innovation geht. Laut Einschätzung der Befragten setzen die Vorgesetzten lieber auf die Meinung von Kunden und Beratungsunternehmen als auf das Wissen ihrer Beschäftigten.

„Die Innovationsschwäche in deutschen Dienstleistungsunternehmen ist alarmierend, und sie ist hausgemacht. Ohne eine grundlegende Umorientierung, die vor allem Beschäftigte und Arbeitsbedingungen in den Blick nimmt, geraten die betroffenen Unternehmen ebenso wie die Arbeitsplätze in Gefahr. In einem Klima von Druck und Angst könne keine Innovation entstehen“, warnt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Lothar Schröder.



NADINE MÜLLER IST BEIM VER.DI-BEREICH INNOVATION UND GUTE ARBEIT FÜR DAS INNOVATIONSBAROMETER ZUSTÄNDIG.

INTERVIEW

Beschäftigte beteiligen

Was wären denn gute Bedingungen für Innovationen?

Beteiligung ist die entscheidende Komponente für eine innovationsförderliche Unternehmenskultur. Zugleich ist dieses Kernelement auch maßgeblich für Gute Arbeit. Die Beschäftigten wissen selbst am besten, wie sie ihre Arbeit gestalten, um die Innovationsfähigkeit zu verbessern. Notwendig ist es, sie ausreichend zu beteiligen und den Zeit- und Leistungsdruck zu senken. Ansatzpunkte sind eine partizipative Personalbemessung und vollständige Gefährdungsbeurteilungen.

Wie lässt sich das Innovationsklima konkret verbessern?

Die Unternehmen müssen den Beschäftigten genügend Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie Ressourcen an Budget und Zeit geben. Auch Qualifizierungsangebote, um erst einmal die Voraussetzungen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu erlangen, sind für eine Gute Arbeit und Innovationsfähigkeit notwendig. Zielführend ist es folglich, die Partizipation zu steigern, Belastung abzubauen und Qualifizierung zu fördern.

Petition für Auskunftsanspruch auf Bundesebene

MEDIEN – 50 000 Unterschriften für Behandlung im Petitionsausschuss nötig

(pm) Die Deutsche Journalistinnen- und -Journalisten-Union (dju) in ver.di unterstützt eine E-Petition, die sich für die Einführung eines journalistischen Auskunftsanspruchs auf Bundesebene stark macht. Das

Bundesverfassungsgericht hatte den Anspruch 2013 zwar festgestellt, aber keine Vorgaben über den Mindestanspruch hinaus formuliert. Die dju hält den Verweis auf das Informationsgesetz und Länderregelungen

für nicht ausreichend. Bis zum 5. Mai kann noch unterzeichnet werden, gebraucht werden mindestens 50 000 Unterschriften.

<https://epetitionen.bundestag.de>, Suchbegriff: 47936

Die Versicherten zahlen die Zeche

GESUNDHEITSPOLITIK – Gesetzentwurf schont Arbeitgeber bei Kostensteigerungen

(hla) Der Bundestag hat einen Gesetzentwurf zur Gesundheitsreform in Erster Lesung beraten. Bis zum Sommer soll er verabschiedet werden. Die vermeintlich gute Nachricht: Der Beitragssatz soll sinken. Statt 15,5 Prozent soll er zukünftig bei 14,6 Prozent liegen, finanziert jeweils zur Hälfte von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmer/innen. Bislang haben die Beschäftigten 0,9 Prozentpunkte mehr bezahlt als die Arbeitgeber. Hinzu kamen einkommensunabhängige Zusatzbeiträge, der Einstieg in eine Art Kopfpauschale. Doch die sollen mit der Reform vom Tisch sein. Aber damit enden die guten Nachrichten auch schon. Wer genauer hinsieht,

der stellt fest, dass sich hinter dem vermeintlich großen Wurf eine Moggelpackung verbirgt.

Der niedrige Beitragssatz wird bald ansteigen, bei einigen Kassen sogar sofort, vermutet Herbert Weisbrod-Frey, Bereichsleiter Gesundheitspolitik beim ver.di-Bundesvorstand. Das bedeutet, dass es je nach Krankenkasse wieder unterschiedliche Beitragssätze geben wird.

Allerdings finanzieren die Versicherten in Zukunft die Beitragssteigerungen alleine, die schwarze Bundesregierung will den Arbeitgeberanteil bei 7,3 Prozent einfrieren. Weisbrod-Frey geht davon aus, dass der Beitragssatz noch in dieser Legislatur auf über 16 Pro-

zent steigen wird. „Das kann für die Versicherten Beitragssätze mehr als neun Prozent bedeuten“, sagt er, „das sind die höchsten Beitragssätze, die wir je hatten.“

Hinzu komme, dass die Arbeitgeber mit ihrem eingefrorenen Beitragssatz kein Interesse mehr daran hätten, auf Beitragsstabilität zu achten. Der Gewerkschafter vermutet, dass insbesondere das Drängen der Pharma- und der Medizingeräteindustrie nach höheren Ausgaben größer werden wird. Hinzu komme, dass der Bundeszuschuss entfallen beziehungsweise heruntergefahren werde. All das trage dazu bei, dass die Beiträge steigen werden.

B R O S C H Ü R E

Offensive betriebliche Mitbestimmung

(hla) „Deutschland braucht weiter eine mit Leben erfüllte Interessenvertretung der Arbeitnehmer; es braucht Mitbestimmung in seinen Unternehmen! Deutschland braucht die gelebte Demokratie im Arbeitsalltag.“ Diese Worte von Bundespräsident Joachim Gauck zitiert ein Text, der in der einen neuen Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung unter dem Titel „Offensive betriebliche Mitbestimmung“ enthalten ist. Damit will die gewerkschaftsnahe Stiftung alle Akteure der Betriebsverfassung zu einer Diskussion anregen, um die Mitbestimmung weiterzuentwickeln. Denn die Aufgaben von Betriebsräten wandeln sich. Heute geht es oft um gute Arbeit, für die Interessenvertretungen in den Betrieben kämpfen müssen. Hier werden einige praktische Beispiele in den Text eingeflochten, die klar machen, wo die Stärken der Gremien liegen, aber auch, wo noch politischer Handlungsbedarf besteht – zum Beispiel bei der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Interessenvertretung in global agierenden Unternehmen.

OFFENSIVE BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG – FÜR GUTE ARBEIT IN NACHHALTIGEN UNTERNEHMEN, HERAUSGEGEBEN VON DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, DÜSSELDORF 2014, 62 SEITEN. DIE BROSCHÜRE KANN BESTELLT WERDEN BEI DER SETZKASTEN GMBH, FAX 0211/4 08 00 90 40, E-MAIL MAIL@SETZKASTEN.DE, BESTELLNUMMER 30431

Die Mitgliederbefragung läuft

BUND UND KOMMUNEN – 3,0 Prozent mehr - Mindestens 90 Euro – Weitere Stufe 2015

(cvz) Über die Tarifeinigung für die Beschäftigten von Bund und Kommunen entscheiden bis zum 25. April die betroffenen Gewerkschaftsmitglieder. In der dritten Verhandlungsrunde hatte ver.di am 1. April ein Ergebnis erzielt: Rückwirkend zum 1. März dieses Jahres steigen Löhne und Gehälter um 3,0 Prozent, mindestens aber um 90 Euro, und zum 1. März des kommenden Jahres um weitere 2,4 Prozent.

Die Ausbildungsvergütungen werden durch das Ergebnis zu den gleichen Terminen um 40 bzw. 20 Euro erhöht. Ab 2014 haben alle Beschäftigten Anspruch auf 30 Urlaubstage, für die Auszubildenden steigt der Urlaub von 27 auf 28 Tage. Ihre Übernahmeregelung wurde verlängert. Für die ver.di-Jugend hat Timo Klein in der Bundestarifkommission dem Resultat zugestimmt und betont, dass die jungen Gewerkschaftsmitglieder mit vielen Aktionen ihren Anteil am Erfolg haben. Am 1. April waren noch einmal 200 junge ver.dianer/innen bunt und laut durch Potsdam ge-

zogen und hatten vor dem Verhandlungslokal ihre Forderungen vertreten.

BUNDESWEIT MEHR ALS 300 000 BESCHÄFTIGTE IM WARNSTREIK

Als „Superergebnis“, wertete Karola Fuchs aus der ver.di-Bundestarifkommission den Abschluss: „Der Mindestbetrag ist großartig für die Kollegen in den unteren Entgeltgruppen.“ Das sei ihr sehr wich-

tig gewesen, so die Betriebsratsvorsitzende des Klinikums Idar-Oberstein.

Mehr als 300 000 Beschäftigte hatten bundesweit mit Warnstreiks gezeigt, wie wichtig ihnen Anerkennung und Wertschätzung sind. Damit haben sie sich durchgesetzt. Auch das Ziel, den Abstand zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft zu reduzieren, sei erreicht, betonte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske.

Bund und Gewerkschaften verständigten sich auch darauf, die Entwicklung befristeter Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst bis September 2015 wissenschaftlich untersuchen zu lassen. Damit soll die Basis dafür geschaffen werden, wirksam gegen sachgrundlose Befristungen vorzugehen. Die für den Nahverkehr geforderte Zulage haben die Arbeitgeber allerdings verweigert, ebenso eine Erhöhung der Nachtdienstzuschläge in den Krankenhäusern

Weitere Informationen

ver.di-Mitglieder finden im ver.di-Mitgliedernetz exklusiv weitere Informationen zur Tarifrunde Öffentlicher Dienst. Dort können zum Beispiel die auf Basis des Abschlusses aktualisierten Entgelttabellen heruntergeladen werden. Wichtige Fragen zum Abschluss werden auch im Protokoll des Mitglieder-Chats zur Tarifeinigung vom 8. April beantwortet, der im Mitgliedernetz nachgelesen werden kann.

<https://mitgliedernetz.verdi.de>

www.wirdieguten.de

T A R I F L I C H E S

AMAZON – (pm) Anfang April hat die Geschäftsführung von Amazon ein Spitzengespräch mit ver.di abgelehnt. Die Gewerkschaft wollte damit eine Lösung im Tarifkonflikt herbeiführen. Die Beschäftigten reagierten auf diese Absage mit flexiblen Streiks und Aktionen. ver.di hält weiter an der Forderung nach Tarifbindung für die Beschäftigten des weltgrößten Online-Versandhändlers fest.

TELEKOM – (pm) Die 72 000 Tarifangestellten und Auszubildenden der Deutschen Telekom AG und der Telekom Deutschland erhalten mehr Geld. Die Gehälter werden in den unteren Entgeltgruppen rückwirkend zum 1. April um 2,9 Prozent angehoben, in den höheren um 2,5 Prozent. Zum 1. Februar 2015 erhalten alle Beschäftigten einheitlich weitere 2,1 Prozent mehr. Die Ausbildungsvergütung steigt zu den genannten Zeitpunkten um 35 bzw. um 25 Euro pro Monat. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Januar 2016. Bis zu

diesem Zeitpunkt sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Möglich geworden ist diese Einigung durch bundesweite massive Warnstreiks der Beschäftigten.

Die Verhandlungen für die 25 000 Tarifangestellten bei T-Systems sind hingegen noch nicht abgeschlossen.

FILMSCHAFFENDE – (pm) ver.di und die Allianz deutscher Produzenten für Film & Fernsehen haben sich auf ein Tarifergebnis geeinigt. Zum 1. Juli werden die Gagen zunächst um 2,2 Prozent angehoben, zu Beginn des Jahres 2015 um weitere 2,5 Prozent. Der Vertrag läuft bis Ende 2015. Szenenbilder/innen erhalten einen Sockelbetrag von 75 Euro. Der Tarifvertrag für die rund 25 000 Filmschaffenden tritt rückwirkend zum Januar 2014 wieder in Kraft. Er wurde überarbeitet und enthält zahlreiche Verbesserungen, beispielsweise bei der Begrenzung von Arbeitszeiten, verlängerten Pausen und Zuschlägen für lange Arbeits-

tage. Jetzt komme es darauf an, dass Produktionsfirmen und Fernsehsender den Tarifvertrag auch entsprechend umsetzen, sagte ver.di-Tarifsekretär Matthias von Fintel.

ZARA – (pm) Für die bundesweit 4 000 Beschäftigten der Modefirma Zara hat ver.di die Tarifbindung erreicht. Bereits in der Vergangenheit hatte sich Zara freiwillig an die Tarifverträge des Hamburger Einzelhandels angelehnt. Jetzt gelten diese Tarifverträge für alle Beschäftigten rechtsverbindlich allerdings in wesentlichen Punkten verbessert. So erhalten die Beschäftigten doppelt so hohe Sonntagszuschläge. Die Regelungen zur Arbeitszeit und zur Freistellung für Gewerkschaftsarbeit konnten verbessert werden. Außerdem konnte die Befristung von Arbeitsverhältnissen von zwei Jahren auf eines tariflich eingegrenzt werden. Die Verhandlungen wurden vom Gesamtbetriebsrat des Unternehmens eng begleitet und unterstützt.



KATJA BRONNER IST DIE FÜR FINANZDIENSTLEISTUNGEN ZUSTÄNDIGE SEKRETÄRIN IM VER.DI-BEZIRK RHEIN-NECKAR

Volksbank mit miesen Tricks

FRISTLOSE KÜNDIGUNG – Institut im Kraichgau will engagierten Betriebsrat loswerden

(hla) Den 3. Februar 2014 wird Torsten Wacker so schnell nicht vergessen. An diesem Tag wurde der 49-jährige kurzfristig zu seinem Vorgesetzten gebeten. Seit 33 Jahren arbeitet er bei der Volksbank Kraichgau, seit 14 Jahren ist er Betriebsratsvorsitzender, zu 80 Prozent für dieses Amt freigestellt. Auf eigenen Wunsch arbeitet er einen Tag in der Woche weiter im Wertpapierbereich, kauft und verkauft Devisen und Aktien und erledigt andere Transaktionen für die Kund/innen der Bank.

Am diesem 3. Februar überreichte ihm sein Vorgesetzter die fristlose Kündigung, mit sofortiger Wirkung war Wacker von allen Aufgaben entbunden und hatte Hausverbot. Mit Unterstützung des ver.di-Bezirks

Rhein-Neckar konnte er zwar durchsetzen, dass er weiter an vier Tagen seine Aufgaben als Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied wahrnehmen kann, doch die fristlose Entlassung steht immer noch im Raum. Das Betriebsratsgremium hat die Zustimmung dazu verweigert, der Arbeitgeber aber versucht nun, sich diese Zustimmung vom Arbeitsgericht

ersetzen zu lassen. Ein Gütetermin im März blieb ohne Ergebnis, stetig verhandelt werden soll nun im Sommer.

DER BETRIEBSRAT GEHT GEGEN GELBE GEWERKSCHAFTEN VOR

Der Vorwurf gegen Torsten Wacker: Er soll seine Beraternummer nachträglich bei einigen Online-Transaktionen eingetragen haben, um seine Provisionszahlungen aufzubessern. Die Volksbank mit Sitz in Sinshheim und Wiesloch (bei Heidelberg) beziffert den ihr entstandenen Schaden mit 450 Euro. ver.di-Sekretärin Katja Bronner vermutet jedoch politische Gründe hinter der Kündigung Wackers.

Der Betriebsrat der Volksbank Kraichgau ist einer von bundesweit zwei Interessenvertretungen, die vor dem Arbeitsgericht Verfahren gegen die Rechtmäßigkeit von Tar

ver.di hat eine Solidaritätsaktion für Torsten Wacker gestartet. Zu finden ist der Link unter www.verdi.de. Von dort aus können persönliche Botschaften an Torsten Wacker geschickt werden.

rifverträgen angestrengt hat, die der Arbeitgeberverband mit den gelben Gewerkschaften DBV und DHV abgeschlossen hat. Diese Tarifverträge bedeuten für die Beschäftigten deutliche Verschlechterungen, außerdem haben die beiden Verbände kaum Mitglieder bei den Volksbanken. Ende vergangenen Jahres hat der Betriebsrat aus Kraichgau vor dem Landesarbeitsgericht Mannheim erstritten, dass der ver.di-Tarifvertrag weiter angewendet werden muss, bis Arbeitgeber und Betriebsrat ein betriebliches Eingruppierungssystem ausgehandelt und abgeschlossen haben. „Ich vermute hinter der Aktion den Versuch, einen wehrhaften und starken Betriebsrat mundtot zu machen“, erläutert ver.di-Sekretärin Bronner.

Torsten Wacker gibt sich gelassen, auch wenn der persönliche Druck auf ihm lastet. Der Betriebsrat steht hinter ihm, weite Teile der Belegschaft auch. Er macht seine Arbeit als Betriebsrat und Aufsichtsratsmitglied weiter, im Sinne der Beschäftigten. Er kämpft weiter für sie, aber auch für sich: Bei dem Prozess im Sommer will er den Betrugsvorwurf ausgeräumt

INTERVIEW

Einen Betriebsrat mundtot machen

Was steckt hinter der beabsichtigten Entlassung von Torsten Wacker?

Ich glaube, dass hier versucht wird, einen Betriebsrat mundtot zu machen. Der Betriebsrat bei der Volksbank Kraichgau hat in den letzten zehn Jahren von Grund auf eine engagierte gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb aufgebaut, ist offensiv für die Interessen der Beschäftigten eingetreten. Außerdem ist er einer von zwei Betriebsräten bundesweit, die gegen die versuchte Tariffucht des Arbeitgeberverbandes AVR vor Gericht gezogen ist – und er hat dabei Erfolg gehabt. Der AVR versucht jetzt, den Betriebsrat zu demontieren.

Ist solch ein Umgang mit Betriebsräten bei der Volksbank eine Ausnahme?

Das glaube ich eher nicht. Dort, wo die Betriebsräte bei Volksbanken Tariffucht thematisieren und einen Haustarifvertrag fordern, versucht der Arbeitgeber, Druck zu machen. Wir hatten in Ludwigsburg vor einigen Jahren einen Fall, der vom Ablauf her viele Parallelen aufweist.

Unterschiedliche tarifpolitische Traditionen

TARIFLANDSCHAFT – Breite Differenzierungen innerhalb der Branchen und Regionen

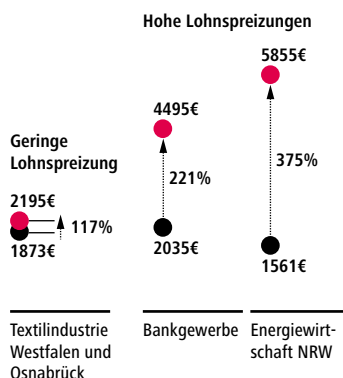
(pm) Die Tariflandschaft in Deutschland weist nach wie vor sehr große Unterschiede auf. Insbesondere bei Beschäftigtengruppen, bei der Zahl der Vergütungsgruppen und der Höhe und Abstufung der Tarifvergütung gibt es sehr differenzierte Regelungen. Das zeigte eine Dokumentation von tariflichen Vergütungstabellen in über 30 Branchen, die das Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung jetzt veröffentlicht hat. „Darin spiegeln sich auch die unterschiedlichen tarifpolitischen Traditionen wider“, erläutert der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Reinhard Bispinck.

Bundesweit einheitliche Tarifverträge sind eher die Ausnahme. Zu

finden sind die bei Banken oder Versicherungen. Anders hingegen

Lohnspreizung in Tarifverträgen

● Höchste Entgeltgruppe
● Niedrigste Entgeltgruppe
↑ Spannweite in Prozent



QUELLE: WSI-TARIFARCHIV

sieht es im Einzelhandel oder im privaten Transport- und Verkehrsgewerbe mit jeweils 16 gesonderten Tarifverträgen aus. In einer Reihe von Branchen wird noch zwischen Arbeitern und Angestellten unterschieden. Dazu zählen die Druckindustrie, der Einzel- sowie der Groß- und Außenhandel. Bei der Zahl der Vergütungsgruppen liegt das Bewachungsgewerbe mit 27 Gruppen an der Spitze.

„Diese Vielfalt wird durch einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn abgesichert, weil er extremes Dumping verhindert“, sagt Bispinck. Es gebe noch viele Möglichkeiten, für die Beschäftigten bessere Bezahlung zu vereinbaren. www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4829.htm

Flashmob für rechtens erklärt

Voice over IP

(red.) Betriebs- und Personalräte haben sich in den letzten Jahren im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung der Arbeitswelt auch immer intensiver mit dem Schutz der Beschäftigten vor Verhaltens- und Leistungskontrolle befassen müssen. Der § 87 BetrVG bietet starke Mitbestimmungsrechte auf diesem Feld. Aber wie sich den notwendigen Durchblick verschaffen? Vierorts werden jetzt die digitalen Telefonanlagen der ersten Generation durch Voice-over-IP-Anlagen ersetzt. Eine neue Broschüre der ver.di-b+b gGmbH unter eben dem Titel „Voice over IP“ unterstützt betriebliche Interessenvertretungen beim Umgang mit dieser Technik und beim Abschluss der notwendigen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen. Und beantwortet Fragen wie die, was sich hinter dem Begriff „Voice over IP“, umgangssprachlich Internettelefonie, verbirgt. Sie zeigt auch auf, welche neuen technischen Möglichkeiten und welche Gefahren sie mit sich bringt.

BARROSO DE SOUZA/GREVE/SCHERTEL/WEDDE:

VOICE OVER IP – HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBS-/PERSONALRATS BEI INTERNETTELEFONIE, BROSCIERT, 64 SEITEN, DÜSSELDORF, 10,50 EURO, ISBN 978-3931975845. ZU BEZIEHEN ÜBER: VER.DI B+B GGMBH, MÖRSENBROICHER WEG 200, 40470 DÜSSELDORF, TELEFON 0211/90 46-823/-834, FAX 0211/90 46-818, VERLAG@VERDI-BUB.DE, WWW.VERDI-BUB.DE/BUCH/5005001

BUNDESVERFASSUNGSGERICHT – Grundgesetz stellt die Wahl der Kampfmittel im Streik frei

(pm/bvg) Als ein „klares und positives Signal für die Beschäftigten in der augenblicklichen Diskussion um mögliche Einschränkungen des Streikrechts“ hat ver.di-Vize Andrea Kocsis den Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 26. März 2014 bewertet, nach dem Flashmob-Aktionen rechtlich zulässig sind. Die Karlsruher Richter nahmen die gegen ein entsprechendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahre 2009 gerichtete Verfassungsbeschwerde des Handelsverbands Berlin-Brandenburg nicht zur Entscheidung an, betonten aber: Es unterliege „von Verfassungs wegen (...) keinen Bedenken, dass das Bundesarbeitsgericht die Flashmob-Aktionen auf der Grundlage geltenden Rechts nach Maßgabe näherer Ableitungen aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht als generell unzulässig beurteilt“, wie es in einer Pressemitteilung der Verfassungsrichter hieß formuliert war.

Hintergrund des langjährigen Rechtsstreits war eine Flashmob-

Aktion, zu der ver.di in der Tarifrunde 2007 aufgerufen hatte. Dabei hatten Streikende in einem Berliner Supermarkt, in dem Streikbrecher eingesetzt wurden, unter anderem Einkaufswagen mit nicht verderblicher Ware gefüllt und im Kassenbereich stehen lassen. Der Flashmob war eine Arbeitskampa-Aktion in der Tarifaueinandersetzung, in der es u. a. darum ging, den Schutz des Manteltarifvertrages wiederherzustellen.

Das Bundesverfassungsgericht, so der Leiter des ver.di-Rechtsbereichs, Jens Schubert, habe nunmehr „Flashmobs für zulässig erklärt und damit die Arbeitskammittelfreiheit spürbar gestärkt“. Diese Entscheidung strahle auf das gesamte Arbeitskammfrecht aus. Die Karlsruher Richter hatten nämlich betont, dass die Wahl der Mittel, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände „zur Erreichung ihrer kollektionsspezifischen Zwecke für geeignet halten“, nach Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes „grund-

sätzlich ihnen selbst“ überlassen sei.

Aktenzeichen: 1 BvR 3185/09

A U C H D A S N O C H

Arbeitsgericht: 1,54 Euro in der Stunde nicht sittenwidrig

(hem) Es war nicht der 1. April, sondern bereits der 9., sonst hätte man es für einen – wenn auch ziemlich miesen – Aprilscherz halten können: Die 13. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus hält laut Urteil vom 9. April 2014 allen Ernstes Stundenlöhne von 1,54 bzw. 1,65 Euro für Aushilfstätigkeiten in einer Rechtsanwaltskanzlei nicht für sittenwidrig – man staune: nicht sittenwidrig. Und zwar „weil die Kammer wegen der besonderen Umstände des Einzelfalls keine verwerfliche Absicht zur Ausnutzung einer Zwangslage der Mitarbeiter“ habe erkennen können. Zwei Lohnklagen des Jobcenters Oberspreewald-Lausitz „mussten aus diesem Grund abgewiesen werden“, so die Kammer.

Aktenzeichen: 13 Ca 10477/13 u. a.

A K T U E L L E U R T E I L E

KASSE MUSS BINNEN DREI WOCHEN ENTSCHEIDEN – (bs) Eine gesetzliche Krankenkasse muss innerhalb von drei Wochen entscheiden, ob sie die Kosten einer beantragten Versorgung übernimmt oder ablehnt, oder sie muss dem Versicherten in dieser Frist mitteilen, dass und warum sich die Bearbeitung verzögert.

Wenn die Kasse sich zeitig meldet, gilt für die Versicherten „die beantragte Versorgung als genehmigt“, so das Sozialgericht Dessau-Roßlau.

Aktenzeichen: S 21 KR 282/13

PERSONALRAT DARF NICHT IN DAS ZEITERFASSUNGSSYSTEM SCHAUEN

– (bs) Der Personalrat einer Agentur für Arbeit kann nicht durchsetzen, eine „eigene Einsicht“ in das Zeiterfassungssystem zu erhalten, das in der Behörde zur Ermittlung der von den Beschäftigten geleisteten Arbeitszeit eingesetzt wird. Die Richter des Bundesverwaltungsgerichts bestätigten zwar, er habe berechtigtes Interesse daran, im Sinne des Personals überwachen zu können, ob geltende Gesetze, Ta-

rifverträge und Dienstvereinbarungen eingehalten werden. Allerdings stellten sie dem entgegen, dass er dafür aber keinen „lesenden Zugriff“ auf Namen, Zahlen und andere Daten der Angestellten benötige. Soweit der Personalrat Einsicht in die Arbeitszeitdaten der Beschäftigten verlange, genüge es, wenn ihm diese Daten in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt würden, so die Bundesverwaltungsrichter in ihrer Entscheidung.

Aktenzeichen: 6 P 1/13

Praktikantin erstritt vor Gericht 17 281 Euro Lohn

AUSBEUTUNG – Acht Monate lang mehr als 50 Stunden in der Woche geschuftet

(ml) Immer wieder hatte die Leitung eines Bochumer Rewe-Marktes eine 19jährige Praktikantin hinsichtlich ihres angestrebten Ausbildungsvertrages vertröstet und ihre unbezahlte Beschäftigung verlängert. Das diente acht Monate lang nur dem Zweck, Lohnkosten zu sparen. Als die junge Frau nach 1728

Arbeitsstunden (im Schnitt also mehr als 50 in der Woche) keine Perspektive mehr für eine Ausbildung in dem Supermarkt sah, klagte sie beim Arbeitsgericht Bochum auf Lohnzahlung. Dessen 2. Kammer sprach der Klägerin einen Stundenlohn von 10 Euro zu, mithin 17 281,50 Euro zzgl. Zinsen. Einen vom

Gericht vorgeschlagenen Vergleich in Höhe von 13 000 Euro hatte der Supermarktbetreiber als überzogen abgelehnt. Von Vorteil war, dass die Klägerin über ihre Arbeitszeit Buch geführt hatte und somit genaue Angaben zu ihren unbezahlten Arbeitsstunden machen konnte.

Aktenzeichen: 2 Ca 1482/13

Chancen für Migrant/innen

ARBEITSMARKTPOLITIK – Deutschland immer stärker als Einwanderungsland akzeptiert

(cvz) Bei gleichen Voraussetzungen, was den Schulabschluss betrifft, sind die Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik wesentlich geringer als die von anderen Bewerber/innen. Auf dieses Untersuchungsergebnis der Friedrich-Ebert-Stiftung wies ver.di-Vorstandsmitglied Eva Welskop-Deffaa Ende März zum Auftakt einer ver.di Tagung zum Thema „Beschäftigungschancen für Menschen mit Migrationshintergrund – Anforderungen an eine teilhaborientierte Arbeitsmarktpolitik“.

POSITIVE REAKTION AUF DEUTSCH KLINGENDE ABSENDERNAMEN

Auf 3500 Bewerbungen bei 1700 Unternehmen in Deutschland haben die Personalabteilungen vor allem dann positiv reagiert, wenn die Absender/innen deutsch und nicht türkisch klingende Namen trugen. Das ergibt sich aus einer aktuellen Studie, auf die Ludger Pries vom Lehrstuhl für Soziologie, Migration und Mitbestimmung an der Ruhr-Universität Bochum hinwies. Er

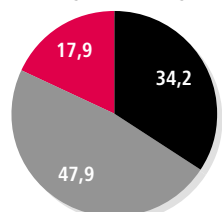
diagnostiziert ein Umdenken: Deutschland ist ein Einwanderungsland, Gesetze sichern das immer stärker ab, die Zustimmung wachse, aber die Republik stehe doch erst am Anfang.

Neuzuwanderer hoch qualifiziert

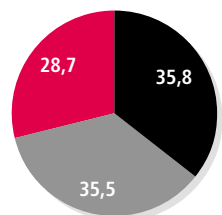
Qualifikationsstruktur von Beschäftigten im Alter zwischen 16 und 64 Jahren (ohne Auszubildende, in Prozent)

■ geringe Qualifikation ■ mittlere Qualifikation ■ Fachhochschul-/Hochschulabschluss

ohne Migrationshintergrund



Neuzuwanderer in den letzten fünf Jahren



QUELLE: HANS BÖCKLER STIFTUNG

Das deckt sich mit den Erfahrungen von Boumediene Habibes von der DGB-Beratungsstelle „Arbeit und Leben“ in Berlin. Er berichtete aus seiner Arbeit: „Mehr Akzeptanz für Einwanderer erreichen wir vor allem durch Sprachförderung und Sprachkurse.“ Wichtig sei auch, die Prozedur zur Anerkennung der beruflichen Abschlüsse aus den Heimatländern zu vereinfachen. Habibes erlebt immer wieder, dass Menschen glauben, „andere seien dumm, nur weil sie nicht deutsch sprechen. Da ist noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten“.

VIELE AKTEURE SOLLTEN MASTERPLAN ENTWICKELN

Erdogan Kaya vom ver.di-Bundesmigrationsausschuss sprach sich für eine Art Masterplan aus: Viele Akteure sollten zusammenkommen und Lösungen entwickeln. „Wie können wir verhindern, dass junge Leute die Schule ohne Abschluss verlassen? Wie können wir Menschen qualifizieren, die lange hier leben, aber keine Ausbildung haben? Das müssen wir schaffen.“

<http://migration.verdi.de>



Foto: Karsten Thielker

ERDOGAN KAYA IST VORSITZENDER DES VER.DI-BUNDESMIGRATIONSAUSSCHUSSES

INTERVIEW

Wie viele Deiner Kolleg/innen haben einen Migrationshintergrund?

Vor zehn Jahren haben bei der BVG im Westteil der Stadt, vor allem im Bus- und U-Bahn-Bereich, rund zehn Prozent Busfahrer mit Migrationshintergrund gearbeitet, jetzt sind es teilweise bis zu 30 Prozent. Das ist erfreulich. Doch auf den Führungsebenen des Unternehmens zeigt sich das noch nicht. Ich habe das Gefühl, dass die Kolleg/innen ausgebremst werden, vor allem im Busbereich. Das ist eine große Herausforderung für alle, die bereit sind, mehr Verantwortung zu übernehmen. Es muss sich noch viel ändern.

Welche Chance haben Bewerber/innen ohne gute Deutschkenntnisse heute bei der BVG?

Keine. Wenn ich es entscheiden könnte, würde ich sie trotzdem einstellen. Ich würde ihnen die Chance auf einen intensiven Deutschkurs geben, dann wieder ein Einstellungsgespräch führen und sie nehmen. Im Moment läuft bei der BVG übrigens eine Ausschreibung: Es werden 40 U-Bahn-Fahrerinnen gesucht. Ich hoffe auf gute Bewerberinnen, auch viele mit Migrationshintergrund.

Gute Arbeit – Soziales Europa

1. MAI – Kundgebungen zum Tag der Arbeit

(hla) Für die Würde und die Rechte der arbeitenden Menschen demonstriert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in diesem Jahr am 1. Mai. Das Motto lautet: „Gute Arbeit – Soziales Europa“.

„2014 ist das Jahr wichtiger Weichenstellungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Jahren der Deregulierung machen sich Politik und Gesellschaft endlich auf den Weg zu einer Neuen Ordnung der Arbeit. Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro wird die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Millionen von Menschen verbessern. Das gilt auch für die Stärkung der Tarifautonomie“, heißt es im Mai-Aufruf des DGB.

Gleichzeitig ruft der DGB aus diesem Anlass dazu auf, sich an den Betriebsratswahlen wie auch an der

Europawahl am 25. Mai zu beteiligen. „Denn es geht darum, den Menschen eine Lebens- und Arbeitsperspektive und Millionen Europäern Zuversicht zu geben“, heißt es weiter.

ZENTRALE KUNDGEBUNG

Die zentrale Mai-Kundgebung des DGB findet dieses Jahr in Bremen statt. Beginn ist um 9 Uhr mit einem ökumenischen Gottesdienst in der Kirche Unser lieben Frauen. Um 10.45 Uhr zieht ein Demonstrationszug vom Osterdeich, Parkplatz Weserstadion, zum Domschhof. Dort beginnt um 12.05 Uhr die Kundgebung mit dem DGB-Vorsitzenden Michael Sommer. Um 13.30 Uhr schließt sich das 1.-Mai-Fest an.

Auf folgenden DGB-Veranstaltungen sprechen ver.di-Bundesvorstandsmitglieder:

Frank Bsirske: Frankfurt/Main, 9.30 Uhr Demonstrationszug ab Günthersburgpark, 11 Uhr Kundgebung auf dem Römerberg

Andrea Kocsis: Salzgitter-Lebenstedt, 11 Uhr Kundgebung, An der alten Feuerwache

Sylvia Bühler: Gladbeck, 10.15 Uhr Demonstrationszug ab Marktplatz, 11 Uhr Kundgebung in der Mathias-Jakobs-Stadthalle

Eva Welskop-Deffaa: Greifswald, 11 Uhr, Zentrale Maiveranstaltung für Vorpommern, Theaterplatz, Salinenstraße

Bundesweit finden in vielen ver.di-Bezirken Veranstaltungen zum Tag der Arbeit statt. Informationen dazu in den ver.di- oder DGB-Geschäftsstellen.



Kohle statt Almosen

B U C H T I P P – Ein Bildband zum englischen Bergarbeiterstreik vor 30 Jahren

MICHAEL KERSTGENS:
COAL NOT DOLE. THE MINERS' STRIKE 1984/1985, PEPPERONI BOOKS, BERLIN, 132 SEITEN, 32 EURO, ISBN 978-3941825611

ver.di news

ERSCHEINT 14-TÄGLICH
HERAUSGEBER:
VEREINTE DIENSTLEISTUNGS-
GEWERKSCHAFT VER.DI,
FRANK BSIRSKE, VORSITZENDER
CHEFREDAKTION:
DR. MARIA KNIESBURGES
REDAKTION: HEIKE LANGENBERG
(VERANTWORTLICH), HENRIK MÜLLER
LAYOUT: HELMUT MAHLER
INFOGRAFIK: KLAUS NIESEN
CARTOON: THOMAS PLASSMANN
DRUCK: ALPHA PRINT MEDIEN AG,
DARMSTADT
ADRESSE: REDAKTION VER.DI NEWS,
PAULA-THIEDE-UFER 10,
10179 BERLIN,
TEL.: 030/69 561069,
FAX: 030/69 563012
VERDI-NEWS@VERDI.DE
WWW.VERDI-NEWS.DE

HINWEIS: DIE AUSGABE 7
ERSCHEINT AM 10. MAI 2014

www.verdi.de

Unsicher

„Im Moment sind wir nicht profitabel, unsere Zukunft scheint unsicher (...)“

Die „Süddeutsche Zeitung“ zitiert aus einer internen Mail der neuen Karstadt-Managerin Eva-Lotta Sjöstedt an ihre rund 19 000 Mitarbeiter/innen.

Vor 30 Jahren, im Frühjahr 1984, traten in England Bergarbeiter in den Streik. Ein Jahr lang sollte der Ausstand letztendlich dauern, ein Jahr Kampf gegen die geplante Schließung von rund 20 Minen und den Verlust von rund 20 000 Arbeitsplätzen. Es war ein vergeblicher Kampf, eine Auseinandersetzung, die die britische Gewerkschaftsbewegung auf Jahre hinaus schwächen sollte, ein Wendepunkt in der politischen Geschichte des Landes hin zum Neoliberalismus. An diesen Streik erinnert der mittlerweile in Oberhausen lebende Fotograf Michael Kerstgen mit seinem jetzt erschienenen Bildband „Coal not Dole“, zu Deutsch „Kohle statt Almosen“.

Damals war er Mitte 20, studierte Fotografie und hatte, 1960 in Wales geboren, gute Kontakte in die lokale Bergbauindustrie. Doch der damit von ihm erhoffte leichte Zugang zu den Akteuren stellte sich als schwierig heraus. Der Streikspaltete das Land ohnehin, Vertreter/innen der Presse waren bei den Strei-

kenden nicht beliebt, und zudem galt Kerstgen noch als „Kraut“, eine mehr oder minder abfällige Bezeichnung für Deutsche. So blickt er mit den ersten Bildern, die er in seinem Geburtsort, der südwalisischen Bergarbeiterstadt Llanelli, aufgenommen hat, eher von außen auf die Trostlosigkeit der Siedlungen, und er zeigt die Weihnachtsfeiern für die Kinder der Streikenden.

Erst im mittenglischen Wombwell bekommt er den direkten Kontakt zu den Akteuren. Er zieht ein in das Reihenhaus von Stuart Marshall, genannt Spud, und seiner Familie. Er erlebt die Nöte einer vom Streik betroffenen Familie. Aber die Marshalls sorgen auch dafür, dass die Menschen in Wombwell Vertrauen zu dem deutschen Fotografen fassen. So entstehen eindringliche Schwarz-weiß-Aufnahmen, von denen 57 in diesem Buch zu sehen sind. Sie zeigen, wie die Menschen ohne ihr Einkommen ihr Leben neu organisieren müssen, wie sie dennoch kämpfen um ihren Arbeitsplatz

und für ihr Recht. Wie sie minderwertige Kohle sammeln, damit sie heizen können, wie sie Suppenküchen aufbauen, damit sie etwas zu essen haben, und wie die Frauen aktiv werden und teilweise sogar im Ausland von ihrer Situation berichten. Fotograf Kerstgen besucht aber auch Versammlungen hinter verschlossenen Türen, spontane Demos und Diskussionen mit der Gewerkschaftsspitze.

Die Bilder zeigen den Stolz der Bergarbeiter und ihrer Familien. Es wird deutlich, wie sehr der Streik und die damit verbundene politische Auseinandersetzung in die Biografien der Einzelnen eingegriffen haben. So zeigen 14 Farbbilder Spud Marshall und Wombwell heute. Erläutert werden die Fotos mit englischsprachigen Begleittexten. Vom 2. bis zum 28. Mai sind die Bilder aus dem Buch in der Berliner Buchhandlung 25books zu sehen. Mehr dazu im Internet unter: www.25books.com

Heike Langenberg

TERMINE

Schützt Medienfreiheit und Rundfunk in Europa ist das Thema in der ver.di-Veranstaltungsreihe „Sichtweisen“ am 28. April im Berliner ver.di-Haus. Mit Kolleg/innen europäische Gewerkschaften wird über Angriffe der Regierungen und der Troika auf die Rundfunkfreiheit in Griechenland, Ungarn und Italien diskutiert. Mehr dazu unter: <http://sichtweisen.verdi.de>

Am 6. und 7. Mai veranstaltet ver.di das **12. Potsdamer Forum** für Führungskräfte des öffentlichen Dienstes. Thema in diesem Jahr ist: „Gesellschaft gestalten – Der Beitrag des öffentlichen Dienstes“. Mehr dazu unter: <http://potsdamer-forum.verdi.de>

Aus Anlass von 125 Jahren Deutsche Rentenversicherung – 125 Jah-

re Selbstverwaltung in der Deutschen Rentenversicherung findet in diesem Jahr die ver.di-Veranstaltung aus Anlass des **Tages der Selbstverwaltung** am 8. Mai bei der Deutschen Rentenversicherung Bund in Berlin statt. Schwerpunkt sind Rolle und Selbstverständnis der Selbstverwaltung. Mehr dazu unter: <http://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/selbstverwaltung>

Sind Arbeitszeitverkürzungen ein Weg aus der Krise? Mit dieser Frage beschäftigt sich ein Bündnis verschiedener Hamburger Organisationen, darunter auch ver.di, am 10. Mai in der Hansestadt. Es geht um Fragen der Notwendigkeit, der Durchsetzung und der Gestaltung. Mehr dazu unter: www.kongress-azv2014.de

PERSONELLES

Andreas Scheidt wird zum 1. Juli als Nachfolger von **Erhard Ott** Leiter des Fachbereichs Ver- und Entsorgung und Mitglied des ver.di-Bundesvorstands. Der 49jährige ist seit 2007 ehrenamtlicher Vorsitzender des Bundesfachbereichs. Der gelernte Energieanlagenelektroniker und Elektroanlagen-Installateur war bis 2012 Betriebsrat der WSW Wuppertaler Stadtwerke GmbH und ist seitdem dort Referent für Mitbestimmungsangelegenheiten. Erhard Ott war seit ver.di-Gründung für den Fachbereich Ver- und Entsorgung verantwortlich. Der 61jährige scheidet aus familiären Gründen aus dem ver.di-Bundesvorstand aus, für den er aber in den kommenden beiden Jahren weiterhin mit verschiedenen Aufgaben tätig bleibt.