

Gute Arbeit für ein gutes Leben

ver.di propagiert Alternativen zum schwarz-gelben Sozialabbau

„Gerecht geht anders“, unter diesem Motto macht ver.di in Aktionswochen vom 24. Oktober bis 13. November Druck gegen zentrale Vorhaben der Bundesregierung. Thomas Wissgott, Geschäftsführer ver.di Bezirk Frankfurt/Main und Region, erklärt warum.



Achtung: Zwei-Klassen-Medizin
Gerechte Gesundheitspolitik geht anders!

Schon heute fehlt im Gesundheitswesen viel Geld, allein in Krankenhäusern über 50 Milliarden Euro zusätzlich für Investitionen in Gebäude, Geräte und Personal. Finanziert wird die gesetzliche Krankenversicherung derzeit von Arbeitgebern und Beschäftigten zu (fast) gleichen Teilen. Die schwarz-gelbe Koalition will die Arbeitgeberbeiträge einfrieren und die heute schon möglichen Zusatzbeiträge erhöhen. Das würde Menschen mit kleinen Ein-

kommen und RentnerInnen besonders belasten.

Wir lehnen diese Kopfpause ab und sagen „Nein“ zur Zwei-Klassen-Medizin!



Achtung: Städte und Gemeinden in Not
Gerechte Steuerpolitik geht anders!

Die Gewerbesteuer bringt ein Drittel der kommunalen Steuereinnahmen und ist eine der wichtigsten Einnahmequellen für Städte und Gemeinden. Doch die Bundesregierung will sie auf Druck der Wirtschaftsverbände umgestalten und verschärft da-

mit die kommunale Finanznot. Steuern senken bedeutet, das Haus anzünden und die Feuerwehr einsparen: Die Schlaglöcher des letzten Winters sind noch nicht gefüllt. Steigende Preise für Busse und Bahnen. Kita-Plätze sind rar, ErzieherInnen gestresst. Behördengänge werden zur Geduldssprobe, weil Personal fehlt.

Wir dagegen wollen bezahlbare Wohnungen in lebenswerten Städten, gute Förderung in Schulen und Kitas sowie hochwertige öffentliche Dienstleistungen!

Die ArbeitnehmerInnen zahlen mit ihren Beiträgen die heutigen Renten und haben damit ein Anrecht auf eine Rente, die zum Leben reicht. Das ist Generationensolidarität! Doch mit dem Horrorszenario einer vergreisenden Gesellschaft hat bereits die Große Koalition das Rentenein-



Achtung: Arbeiten bis 67
Gerechte Rentenpolitik geht anders!

trittsalter auf 67 Jahre angehoben. Wer nicht bis 67 arbeiten kann, dem drohen Rentenkürzung und Altersarmut.

Die soziale gerechte Antwort auf eine alternde Gesellschaft lautet dagegen: Mehr ausbilden, Übernahme nach der Ausbildung, gesunde Arbeitsbedingungen, Rente spätestens mit 65!

Gerecht geht anders! Wir engagieren uns für gute, sinnvolle und qualifizierte Arbeit, für Wertschätzung, Anerkennung und Mitbestimmung. Wir wollen sichere Arbeitsplätze und gutes Geld für gute Arbeit – für Männer wie für Frauen. Das ist die Basis unserer sozialen Sicherung.

Gemeinsame Initiative zur Tarifeinheit

DGB und Arbeitgeber streben Änderung des Tarifvertragsgesetzes an

Mit einer gemeinsamen Initiative wollen DGB und Arbeitgeberverbände den Grundsatz der Tarifeinheit per Gesetz wieder herstellen. Anlass ist ein Beschluss des Bundesarbeitsgerichts, das erstmals konkurrierende Tarifverträge zugelassen hat.

Tarifeinheit besagt, dass in einem Betrieb oder Verband nur ein Tarifvertrag gilt. Dieser Grundsatz steht nicht im Tarifvertragsgesetz, sondern wurde von den Arbeitsgerichten in der Rechtsprechung entwickelt. Das darauf aufbauende Spezialitätsprinzip legt fest, dass immer der Vertrag gelten soll, der spezieller und damit besser auf die Belange des Betriebs abgestimmt ist. Damit konnten Berufsgewerkschaften bisher schon eigene Tarifverträge abschließen.

Das System funktionierte, so lange die Arbeitgeber daran interessiert waren, durch Flächen-tarifverträge die Lohnkonkurrenz innerhalb einer Branche zu verhindern. Doch seit Wettbewerb zunehmend über Preise ausgetragen wird, vereinbaren Arbeitgeberverbände Dumping-Tarifverträge mit Scheingewerkschaften. Negativbeispiel ist die Leiharbeitsbranche, wo Entleihfirmen zwischen dem DGB-Tarif und einem Dumping-Tarif des Christlichen Gewerk-

schaftsbundes wählen können.

Mit einem Beschluss am 23. Juni lässt das Bundesarbeitsgericht konkurrierende Tarifverträge zu. Während die DGB-Gewerkschaften weitere Entsolidarisierung verhindern wollen, fürchten die Arbeitgeber sich aufschaukelnde Tarifkonflikte. Mit der Initiative soll das Spezialitätsprinzip durch das Mehrheitsprinzip ersetzt werden. Gelten soll der Tarifvertrag der Gewerkschaft, welche die meisten Mitglieder im Betrieb hat.

Positionspapier des ver.di-Bundesvorstands zur Tarifeinheit:
http://frankfurt-am-main.verdi.de/aktuelles_termine/verankerung-der-tarifeinheit

Aus dem Inhalt

Balance von Beruf und Familie: Gewerkschaften stärken Bündnisse Seite 2

Kreative Aktionen in der Banken-Tarifrunde / Aus SEB wird SCB Seite 3

Organisationswahlen in ver.di: Neue Vorstände stellen sich vor Seite 4

Mehr Lohn für Reinigungsmeisterin / Tarifergebnis Lufthansa Seite 5

Gewerkschafter fristlos gekündigt / Neue Gesichter in ver.di-Büros / Mindestlohn Seite 6

Familienpolitik, ein Standortfaktor

Die Warnung vor dem drohenden Fachkräftemangel und das Buhlen um die „am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten“ gehört zum Standard-Repertoire arbeitsmarktpolitischer Sonntagsreden. In der Rhein-Main-Region sorgen Bündnisse für Familie dafür, dass den Worten auch Taten folgen. Der DGB und seine Gewerkschaften kümmern sich besonders um familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb und die Schulung von Beschäftigtenvertretungen.

Überbetriebliches Netzwerk fördert Vereinbarkeit

In der Lederstadt setzt das Familienbündnis auf Engagement der Beschäftigtenvertretungen

In Offenbach engagiert sich das DGB-Bildungswerk Hessen gemeinsam mit der kommunalen Frauenbeauftragten sowie mit Vertreterinnen von DGB, IG Metall und ver.di für familienfreundliche Unternehmen. Die Initiative setzte von Beginn an auf die Beteiligung und Aktivierung von betrieblichen Interessensvertretungen und wird seit 2006 sozialwissenschaftlich begleitet.

Anknüpfend an die Ergebnisse einer empirischen Studie bietet das Bildungswerk Seminare für betriebliche Interessensvertretungen zur Balance von Beruf und Privatleben an, unter anderem zu Elterngeld, zu familienfreundlichen Arbeitszeiten und über Väter im Unternehmen. Die

Kontinuität der Schulungen sowie die Förderung und Verankerung im kommunalen Bezugsrahmen ließ ein Netzwerk von Betriebs- und Personalräten entstehen, die ihre Kenntnisse in die Unternehmen hineinbringen.

Bedingt durch den demografischen Wandel nimmt die Zahl der erwerbstätigen Menschen zu, die Angehörige pflegen. Die Offenbacher Initiative möchte für das Thema „Beruf und Pflege“ sensibilisieren. Sehr positiv wurde ein Seminar für Betriebs- und Personalräte im Juni 2010 angenommen, in dem die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgestellt und Vorschläge für pflegesensible Maßnahmen erläutert wurden. Ein weiteres Seminar findet am

29. September 2010 beim Kerntechnik-Unternehmen AREVA NP in Offenbach statt.

Unter dem Stichwort „Wenn die Eltern älter werden“ bietet das DGB-Bildungswerk Hessen als weiteren Projektbaustein ab September 2010 ein Kompetenztraining für pflegende Angehörige in Offenbacher Betrieben und Dienststellen an. Einzelne Unternehmen buchen Plätze in der Seminarreihe, müssen sich nicht um die Organisation kümmern und können ihren Beschäftigten doch ein Angebot „vor Ort“ bieten. Das DGB-Bildungswerk Hessen koordiniert die gesamte Seminarreihe und sorgt für die Evaluation des Kompetenztrainings.

Kontakt

www.beruf-und-familie-in-offenbach.de

Vanessa Schlevogt,
vanessa@schlevogt.de

Literatur

Vanessa Schlevogt:
Betriebs- und PersonalrätInnen für familienfreundliche Unternehmen.

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung eines DGB-Projekts in Offenbach am Main, hrsg. vom DGB-Bildungswerk Hessen 2007

Lokale Bündnisse für Familie im ver.di-Bezirk

Eschborn und Region

Regionales Netzwerk für Kinderbetreuung Taunus
www.net-e-v.de

Karben

Lokales Bündnis für Familie
Kontakt:
ellen.benoelken@t-online.de

Neu-Anspach

Lokales Bündnis für Familie
www.neu-anspach.de/buendnis_neuanspach.html

Neu-Isenburg

Lokales Bündnis für Familie
Kontakt:
dorothea.kresslein@stadt-neu-isenburg.de

Chancen und Balance sollen stimmen

DGB aktiv im Frankfurter Bündnis für Familien

„Mir geht es um bessere Chancen für Kinder und Familien“, sagt Horst Koch-Panzner, der DGB-Vertreter im Frankfurter Bündnis für Familien. Das heißt, dass der Lebensunterhalt gesichert ist, dass Kinder und Pflegebedürftige gut betreut sind, während ihre Angehörigen arbeiten, dass diese sich nicht zwischen Beruf und Familie zerreißen müssen. Deswegen arbeitet DGB-Sekretär Horst Koch-Panzner in der Projektgruppe Beruf und Familie des Bündnisses mit.

Diese Gruppe hat schon einiges auf den Weg gebracht, zum Beispiel ein Seminar für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen über Pflege und Beruf. Einen alten Beschluss des Frankfurter Magistrats zu betrieblich unterstützter Kinderbetreuung hat die Projektgruppe modernisiert.

Der Erfolg: Als erstes Unternehmen ergriff der Frankfurter Pharma-Hersteller Merz die Chance, gemeinsam mit einem kompetenten Träger eine Kita für Kinder von Betriebsangehörigen und Familien im Stadtteil einzurichten.

Ein ehrgeiziges Ziel verfolgt Koch-Panzner schon lang: Eine Beratung für Klein- und mittelständische Unternehmen (KMU) zu der Frage „Wie wird mein Betrieb familienfreundlich?“ „KMU haben besondere Schwierigkeiten, ihre Arbeitszeiten familienfreundlich zu gestalten oder den Ausfall von Beschäftigten in der Eltern- oder Pflegezeit zu überbrücken.“

Das Frankfurter Bündnis hat den Familien in der Mainmetropole schon einiges gebracht, die jährliche Familienmesse, die am 12. September zum fünften Mal

stattfindet, mehr Kita-Plätze für Kinder unterschiedlichen Alters, die Aussicht auf 100 zusätzliche ErzieherInnen in den öffentlichen Einrichtungen. Der alljährliche Workshop des Bündnisses gibt immer wieder neue Anstöße. Im vergangenen Juni ging es um die Frage „Wie weiter mit dem Bündnis?“ Horst Koch-Panzner hat einige Ideen. Er würde intensivere Öffentlichkeitsarbeit begrüßen und erwartet mehr Transparenz, damit der DGB seine Vorstellungen auch in andere Projektgruppen einbringen kann. Dazu bräuchte er allerdings auch mehr GewerkschafterInnen im Bündnis.

horst.koch-panzner@dgb.de
www.frankfurter-buendnis-fuer-familien.de
www.kinderbuero-ffm.de

„Wir wollen ordentlich beraten“



Banken-Tarifrunde richtete sich auch an die Kundschaft

Bank-BeraterInnen müssen ihre Tarifforderungen den KundInnen vermitteln können, sagt Leonhard Regneri, Personalratsvorsitzender bei der Frankfurter Sparkasse und Vorsitzender des Fachbereichs Finanzdienstleistungen im ver.di-Bezirk Frankfurt und Region.

Bodenzeitungen vor der Commerzbank, öffentliches Zeitung Lesen auf der Hauptwache, wie kommt man auf solche Ideen?

Auf die Idee haben uns die ErzieherInnen gebracht. In deren Tarifrunde war es gelungen, die Eltern einzubeziehen. Auch unsere Tarifforderungen waren eng mit der Kundschaft verknüpft. Im Zuge der Finanzmarktkrise wurde viel über Verbraucher- und Anlegerschutz diskutiert. Wir wollten den Vertriebsdruck abbauen und den KundInnen wie auch der Öffentlichkeit verdeutlichen, dass wir ordentlich beraten wollen. BeraterInnen sind keine schlechten Menschen, sondern müssen mit dem enormen Arbeitsdruck fertig werden, der die Unterschrift unter ein Wertpapierprodukt zum wichtigsten Ziel der Beratung macht.

Was gab es auf den Zeitungen zu lesen?

Auf den Bodenzeitungen standen Thesen zur Beratungssituation und zum Verkaufsdruck sowie die Frankfurter Erklärung. Auf einer Würfelwand haben wir Forderungen zur Tarifrunde und Aussagen von BeraterInnen zu ihrer Arbeitssituation dokumentiert. Die Kaffeehaus-Zeitungen, mit denen wir uns auf der Hauptwache niedergelassen ha-



Leonhard Regneri (links) liest mit.

ben, waren so groß, dass PassantInnen mitlesen konnten. So sind wir ins Gespräch gekommen.

Was ist die Frankfurter Erklärung?

Die europäischen Finanzdienstleistungs-Gewerkschaften, die im Dachverband UNI Finance organisiert sind, haben gemeinsame Forderungen zur Beratung aufgestellt – keine Produktvorgaben, angemessene Gehälter, keine Bezahlung nach Verkaufserfolg. Ein zweiter Teil befasst sich mit der Regulierung des Finanzsektors. Verabschiedet wurde die Erklärung bei einer internationalen Demonstration am 16. April in Frankfurt.

Welche Schlüsse ziehen Sie für künftige Auseinandersetzungen?

Ob wir mit der Zustimmung der Öffentlichkeit rechnen können oder ob sich die Stimmung gegen uns wendet, macht einen großen Unterschied. Die Beschäftigten mit Kundenkontakt brauchen auch für eine „normale“ Geldforderung eine Begründung,

die sie vertreten können. In den Monaten vor der Lehman-Pleite beherrschte das Bild des raffgierigen Bankers die Öffentlichkeit. Wir konnten aber in der Tarifrunde der Kundschaft vermitteln, dass wir sie ordentlich beraten wollen und gegen die Geschäftspolitik der Banken auf ihrer Seite stehen. Für künftige Auseinandersetzungen ergeben sich so neue Bündnismöglichkeiten mit der Kundschaft und der Öffentlichkeit.

Was haben die öffentlichen Aktionen in der Tarifrunde bewirkt?

Am Ende gab es als Kompromiss eine gemeinsame Erklärung der Tarifparteien zum Gesundheitsschutz, in der viele Aspekte des Themas Verkaufsdruck aufgegriffen wurden. Das haben wir sicher den öffentlichen Aktionen zu verdanken. Denn die Arbeitgeber haben sich sehr daran gestört, dass die Beschäftigten in der politischen Debatte auf der Seite der Kundschaft und des Verbraucherschutzes standen.

Aus SEB wird SCB

Die ehemalige Gewerkschafts-Bank wird spanisch

Die spanische Santander Consumer Bank übernimmt zum Jahresende das Privatkundengeschäft der SEB Bank. Zwar genießen die Beschäftigten Bestandsschutz. Doch Santander gehört nicht dem Arbeitgeberverband an und unterliegt damit keinem Tarifvertrag.

Vor zehn Jahren übernahm die schwedische SEB das Privatkundengeschäft der gewerkschaftseigenen Bank für Gemeinwirtschaft (BfG) mit Sitz in Frankfurt. 2006 stellte die schwedische Konzernmutter der chronisch verlustträchtigen Tochter ein zweijähriges Ultimatum. Die Finanzmarktkrise ließ ab 2008 Unternehmensübernahmen erst einmal zum Erliegen kommen. Doch nach einem erneuten Verlust in Höhe von 117 Millionen Euro im Jahr 2009 nahm der Verkauf im ver-

gangenem Februar konkrete Formen an.

Im Juli machten die schwedische SEB und die Santander Consumer Bank (SCB) den Deal perfekt. Der spanische Branchen-Primus kam relativ unbeschadet durch die Krise, weil er auf riskante Investments und Immobiliengeschäfte verzichtete. Zum Jahresende wechseln für 555 Millionen Euro eine Million PrivatkundInnen in 173 Filialen und die dazu gehörenden Zentralfunktionen mit 2.400 MitarbeiterInnen

den Besitzer. Santander verdoppelt damit die Zahl ihrer Filialen in Deutschland.

Die Überleitung der Beschäftigten vollzieht sich nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch. Die bisherigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen werden Bestandteil des individuellen Arbeitsvertrags und gelten ein Jahr weiter. Aus Anlass des Betriebsübergangs darf keine Kündigung ausgesprochen werden. Die Beschäftigten müssen schriftlich über den geplanten Übergang informiert werden und haben danach vier Wochen Zeit zu widersprechen. Wer von diesem Recht Gebrauch macht und auch einen alternativen Arbeitsplatz im bisherigen Unternehmen ab-

lehnt, verliert allerdings den Anspruch auf eine Abfindung. Derzeit wird eine Übersicht über alle geltenden Betriebsvereinbarungen erstellt. Mit dem Schreiben rechnet ver.di im Laufe des Oktobers.

Da die SCB nicht dem Arbeitgeberverband angehört, ist eine Mitgliedschaft bei ver.di besonders wichtig. Zwar profitieren auch Nicht-Mitglieder weiter einzelvertraglich vom geltenden Tarifvertrag. Doch für die außertariflichen Angestellten gilt das nicht. Nach einem Jahr, also ab 2012, kann Santander mit Änderungskündigungen die Vergütungen ändern. ver.di will hingegen tarifvertragliche Standards durchsetzen.

Frankfurter Erklärung

<http://presse.verdi.de/aktuelle-themen/banken/data/Frankfurter-declaration-long-de.pdf>

Die neuen Vorstände stellen sich vor

Organisationswahlen im ver.di-Bezirk Frankfurt/Main und Region

Fachbereich Bund und Land

Bei der Bezirkskonferenz des Fachbereichs Bund und Land am 8. Juni im Gewerkschaftshaus Frankfurt stand das am Vortag von der Bundesregierung beschlossene Sparprogramm im Zentrum. „Das ist wie der Flaschengeist aus Hessen, der die Bundesregierung inspiriert“, sagte ein Delegierter. Der vorgesehene Abbau von bis zu 15.000 Stellen in der Bundesverwaltung weckt Erinnerungen an die „Operation sichere

Zukunft“ in Hessen 2003, als 10.000 Stellen in der Landesverwaltung abgebaut wurden. Offen ist noch, in welchem Umfang und in welchen Verwaltungen die Bundedienststellen im Bezirk betroffen sein werden.

Klauspeter Schmitt vom Paul-Ehrlich-Institut wurde im Amt als Vorsitzender des Bezirksfachbereichsvorstandes Bund und Land bestätigt. Als stellvertretende Vorsitzende wurden Susanne

Weßler-Hoth vom Sozialgericht Frankfurt und Wolfgang Hieronymus Amberger von der Außenstelle Langen des Luftfahrtbundesamtes gewählt.

Der Bezirksvorstand des Fachbereichs Bund und Land mit hauptamtlicher Verstärkung (von links): Daniela Suttner (Gewerkschaftssekretärin Land), Thomas Schenk (Landesfachbereichsleiter), Karl-Heinz Kauß (Gewerkschaftssekretär Bund), Franziska Kelting-Büttner, Cornelia Krall, Klauspeter Schmitt, Wolfgang Becker, Susanne Weßler-Hoth, Wolfgang Hieronymus Amberger, Hans-Martin Wöll und Christian Törmer; es fehlt Karl Wilson.



Fachbereich Gemeinden

Auch der Fachbereich Gemeinden bestimmte bei seiner Bezirkskonferenz am 22. Juni im Frankfurter Gewerkschaftshaus einen neuen Vorstand. Er besteht aus 24 Personen, 14 Frauen und 10 Männer. Vorsitzende ist Claudia Schell, Personalratsvorsitzende der Stadt Offenbach (Foto, fünfte von links). Zu ihrem Stellvertreter wur-

de Christian Barthelmes, Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der Stadt Frankfurt (Foto, sechster von rechts) gewählt. In der konstituierenden Sitzung diskutierte der Vorstand die ersten Schwerpunktthemen für die nächsten vier Jahre. Die Kampagne „Gerecht geht anders“ (siehe S. 1), die Finanznot der Kom-

munen und deren Auswirkungen auf Beschäftigte und BürgerInnen sollen in nächster Zeit im Vordergrund stehen. Außerdem gilt es, die Personalratswahlen im Jahr 2012 vorzubereiten und die Zunahme der prekären Beschäftigungsverhältnisse auch im öffentlichen Dienst einzudämmen.



Der neue Bezirksvorstand des Fachbereichs Gemeinden in Frankfurt/Main und Region.

Fachbereich Postdienste, Speditionen und Logistik

In Sachen Frauenarbeit sind die Postdienste, Speditionen und Logistik Vorreiter der Fachbereiche im ver.di-Bezirk. Denn am 25. und 26. Mai 2010 wurde bei der Fachbereichsfrauenkonferenz Bad Soden-Salmünster ein Frauenvorstand gewählt. Er soll die Interessen der Frauen in der Branche vertreten, die Probleme der

Frauen bündeln und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Zu gleichberechtigten Vorsitzenden wurden Claudia Kirchner vom Briefzentrum Offenbach und die DHL-Zustellerin Simone Striegnitz gewählt (Fotos). Im Vorstand engagieren sich außerdem Michaela Berg vom Briefzentrum Offenbach, Beate Rang vom Inter-

nationalen Postzentrum Flughafen Frankfurt und Petra Siebertz vom Briefzentrum Frankfurt Gutleutstraße. Ersatzmitglieder sind Eva-Maria Stephan vom Internationalen Postzentrum Flughafen Frankfurt, Monika Engelmann und Margit Noske von der Briefniederlassung Frankfurt, Marie Pozimski vom Briefzentrum



Offenbach, Diana Ax vom Postamt Frankfurt-Sachsenhausen, Renate Stein von der Briefzustellung Stadt Friedberg und Andrea Sames vom Internationalen Postzentrum Flughafen Frankfurt.

ArbeiterInnen-Konferenz

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro in allen Branchen stand im Mittelpunkt der Konferenz der in ver.di organisierten ArbeiterInnen verschiedenster Branchen am 11. August im Frankfurter Gewerkschaftshaus. Tenor der Diskussion

war: „Wir brauchen gute Tarifverträge, aber unabhängig davon benötigen wir dringend einen gesetzlichen Mindestlohn für alle Beschäftigten in Deutschland – unabhängig von der Branche“. Marie Pozimski, neu gewählte Vorsitzende des ver.di-ArbeiterInnenausschusses sagte: „Dumpinglöhne

sind Armutslöhne. Wir machen mobil für eine gesetzliche Absicherung aller Arbeitnehmer in Deutschland.“ Gerade Frauen verdienen oft extrem wenig. Pozimski zählte insbesondere Friseurinnen, Kellnerinnen, Verkäuferinnen in Bäckereien, aber auch das Bewachungsgewerbe auf.



Der ArbeiterInnenausschuss des ver.di-Bezirks Frankfurt und Region: Fritz Teichler, Christian Barthelmes, Sharif Idrisi Moulay-Salahadin, Hristina Harrisopulu, Rolf Heinemann, Bülent Oruc, Heike Ulrich, Alexje Ancker. Zur neuen Vorsitzenden wurde Marie Pozimski (fünfte v. r.) gewählt, stellvertretender Vorsitzender ist Nunzio Amore (vierter v. l.)

Fachbereich Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung

Bei der Bezirkskonferenz des Fachbereichs TK/IT im ver.di-Bezirk Frankfurt/Main und Region am 26. Juni wurde Lothar Blome (Foto) vom Betriebsrat der Deutschen Telekom Netzproduk-

tion als ehrenamtlicher Vorsitzender einstimmig wiedergewählt. Im 17-köpfigen Vorstand engagieren sich auch KollegInnen aus den Unternehmen Atos Origin und HewlettPackard. Die

TeilnehmerInnen der Konferenz verabschiedeten unter anderem Anträge zum Streikrecht für BeamtenInnen.



Putzen kann nicht jeder



Praxisvergleich: MeisterIn im Gebäudereinigungshandwerk und für Veranstaltungstechnik

Ein berufsbegleitender Lehrgang zur Gesellin, der anschließende Meisterkurs und die Hartnäckigkeit der Frauenbeauftragten sorgten dafür, dass eine Gebäudereinigerin in Langen sich von Entgeltgruppe 3 in EG 7 hocharbeiten konnte.

Auf Initiative der Frauenbeauftragten bot die Stadt Langen ab 2003 eine berufsbegleitende Weiterbildung der kommunalen Reinigungskräfte zur Gesellin an. Eine ersetzte nach erfolgreicher Prüfung als Vorarbeiterin von acht Reinigungsfrauen drei Hausmeister, die zuvor die Aufsicht hatten. Solides Fachwissen, partnerschaftliche Führung und Sozialkompetenz sorgten für eine bessere Zusammenarbeit im Team. Die Reinigungsgesellin erhielt eine Vorarbeiterzulage zu Lohngruppe 3 a, hängte den Meisterlehrgang im Gebäudereinigerhandwerk dran und erlangte damit auch die Befähigung zur Ausbildung. Die Stadt Langen kann nun also Reinigungsfachkräfte ausbilden.

Dennoch sollte die frischgebackene Meisterin und Ausbilderin nicht mehr als EG 4 TVöD erhalten. Wieder trat die Frauenbeauftragte in Aktion, diesmal als Mitglied der städtischen Stellenbewertungsgruppe. Die komplizierte Tarifsituation erschwerte die Sache: Zwar wurden mit dem TVöD Arbeiter- und Angestellten-tätigkeiten in ein einheitliches Tarifgefüge übergeleitet, doch bei der Stellenbewertung ist die Trennung noch nicht überwunden.

Ein Vergleich mit anderen Meisterstellen musste her. SchwimmmeisterInnen erhalten als Badleitung EG 8, desgleichen Meister für Veranstaltungstechnik als stellvertretende technische Leitung. Eine große Rolle spielt da-

bei die Verantwortung, für die Sicherheit der Badegäste hier, für das technische Gelingen einer Veranstaltung da. Auch die Meisterin in der Gebäudereinigung trägt große Verantwortung für Sauberkeit und Hygiene, etwa in Zeiten einer Grippe-Epidemie oder wegen der Reinigungschemie für die Umwelt. Doch in den Lohngruppenbeschreibungen und Fallbeispielen des Hessischen Lohntarifvertrages, nach dem sich die Stellenbewertung richtet, fand sich kein Hinweis auf den Reinigungsbereich.

Der EG-Check, ein neues Instrument zur Überprüfung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, half weiter. Er beinhaltet eine Vielfalt von Kriterien: Anforderung an Wissen und Können, psycho-soziale und physische Anforderungen, Verantwortung für Geld- und Sachwerte, die Arbeit anderer, für

Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit sowie für die Umwelt. Ein Paarvergleich mit dem EG-Check hatte ein überraschendes Ergebnis. Die Reinigungsmeisterin lag in der Bewertung mit dem Veranstaltungstechniker gleichauf!

Die Verwaltung wollte nicht mehr als EG 6 (früher BAT VI b) gewähren. Mit dieser Entgeltgruppe beginnen die Leitungstätigkeiten für HandwerkerInnen und FacharbeiterInnen. Am Ende setzte die Frauenbeauftragte wegen der hohen Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit großer Menschengruppen und für die Umwelt sowie der Führungsposition EG 7 durch. Damit liegt die Reinigungsmeisterin zwar immer noch unter dem Veranstaltungstechniker, doch die Lücke hat sich verkleinert, zumal sie die Vorarbeiterzulage zusätzlich erhält.

www.eg-check.de

Attraktive Beteiligung am Konzern-Ergebnis

ver.di ist mit dem Tarifergebnis bei der Lufthansa zufrieden

Künftig haben alle Beschäftigten der Kranich-Fluglinie etwas von steigenden Gewinnen. Außerdem soll die Leiharbeit begrenzt werden.



Foto: ver.di

Einstimmig billigte die Konzern-Tarif-

kommission im Juli das jüngste Tarifergebnis für die rund 50.000 Beschäftigten der Lufthansa. Das Paket enthält eine attraktive Ergebnisbeteiligung, eine Regelung zur Altersteilzeit und die Begrenzung der Leiharbeit im Konzern. Der Versuch der Lufthansa, in bestehende Tarifverträge einzugreifen, wurde abgewehrt.

Die neue Ergebnisbeteiligung sichert allen Beschäftigten inklusive der Kabine, einen angemessenen Anteil an der guten wirtschaftlichen Entwicklung der Lufthansa. Die MitarbeiterInnen der Lufthansa-Technik erhalten sogar

einen Nachschlag auf die Ergebnisbeteiligung 2009. Für 2011 wurde eine zusätzliche Sonderzahlung vereinbart, auch als Ausgleich für die Laufzeit des Vertrages bis Ende 2011. Der Sonderbonus beträgt bei einem operativen Konzernergebnis von mindestens 500 Millionen Euro ein Prozent eines Jahresgehalts, bei einem Ergebnis von mindestens einer Milliarde Euro verdoppelt er sich.

Vereinbart wurden eine Neuregelung zur Altersteilzeit sowie strengere Regeln für Leiharbeit im Lufthansa-Konzern. Sowohl der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Belegschaft als auch deren Einsatzdauer wird begrenzt. Für Schichtarbeitende werden Bildungsmaßnahmen definiert, die aus einem Weiterbildungsfonds

finanziert werden. Zusätzlich wird es eine neue Krisenregelung geben, mit der die Lufthansa wirtschaftliche Risiken aus erheblichen kurz- und langfristigen Störungen begrenzen will.

Der Tarifvertrag gilt für das Lufthansa-Personal am Boden und in der Kabine sowie bei Lufthansa Systems, der Lufthansa Service Gesellschaft (LSG), der Lufthansa Technik und Lufthansa Cargo.

Breite Bildung statt Schmalspurtraining



Unter dem Motto „Bildung für alle und berufliche Perspektiven“ nutzten am 10. Juni 230 Auszubildende, darunter 180 von der Telekom, eine politische Mittagspause in Frankfurt zum Bildungsstreik gegen die Landesregierung. Die Azu-

bis bemängeln häufigen Unterrichtsausfall und den Einsatz fachfremder DozentInnen. Sie fordern qualifizierte Berufsschullehrkräfte, kleine Klassen und aktuelles Lernmaterial.

In Friedberg verwarfen sich die Bildungsstreikenden gegen die Teilnahme der NPD. Die Jugendsekretärin des DGB Hessen-Thüringen Anke Muth sagte: „Die NPD fordert getrennte Schulklassen für Deutsche und Migranten.“ Das habe mit den Zielen des Bildungsstreiks nichts zu tun.

Gütliche Einigung geplatzt

Rhein-Main-Deponiepark will Gewerkschafter los werden

Sechs Wochen, nachdem dem ehemaligen Betriebsrat und langjährigen Gewerkschafter Jürgen Geyer aus dem Rhein-Main-Deponiepark in Flörsheim-Wicker wegen angeblicher Arbeitsverweigerung fristlos gekündigt worden war, fand am 1. Juli vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden die Güteverhandlung statt.

Geyers Anwälte unterstrichen beim Güte Termin, dass ihr Mandant weiterbeschäftigt werden wolle und schlugen der Gegenseite vor, ihn im Rahmen einer Prozessbeschäftigung bis zur Klärung des Rechtsstreits weiter arbeiten zu lassen. Daneben forderten sie ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Beides lehnte die Gegenseite ab und wiederholte lediglich ihr Angebot, eine Abfindung zu zahlen.

Da der Güte Termin erfolglos blieb, wurde für November 2010 ein Kammertermin anberaumt. Die Erfolgsaussichten schätzen Geyers Prozessvertreter als hoch ein, da dieser nach 17-jähriger Tätigkeit und in seiner Funktion als Wahlvorstandsmitglied für die Betriebsratswahl am 20. Mai 2010 doppelten Kündigungsschutz genießt.

Geyer arbeitet seit 1993 im Betrieb und war bis zur fristlo-

sen Kündigung als Projekt- und Sachbearbeiter in der Deponienachsorge eingesetzt. Bereits Ende 2009 versuchte der kommunale Deponiebetrieb, den Gewerkschafter mit einer Abfindung aus dem Betrieb herauszukaufen. Geyer lehnte dies ab. Im Februar 2010 erhielt er eine Arbeitsanweisung, die seine arbeitsvertraglichen Zuständigkeiten erweiterte, und in der Folge unzählige Abmahnungen wegen angeblicher Arbeitsverweigerung. Die Repressalien machten den Gewerkschafter krank. Auf die Arbeitsunfähigkeit reagierte die RMN mit einer Gehaltskürzung und am Ende mit der fristlosen Kündigung.

Mindestlohn statt Subvention



Nach Angaben des DGB Frankfurt-Rhein-Main erhalten im Bezirk der Arbeitsagentur Frankfurt rund 12.000 Beschäftigte zusätzlich Hartz IV, weil das Einkommen zum Leben nicht reicht, darunter etwa 4.000 Vollzeitkräfte. Von den 500.000 sozialversicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen arbeiten etwa 20 Prozent unter der Niedriglohnschwelle von 9,50 Euro. Die Hälfte, also rund 50.000 erhalten weniger als 8,50 Euro. Der DGB weiß von Löhnen unter 5,00 Euro. Die Niedriglohnschwelle beträgt nach OECD-Definition zwei Drittel des mittleren Stundenlohnes.

Bei der Arbeiterkonferenz des ver.di-Bezirks Frankfurt/Main und Region am 11. August forderte der DGB-Regionvorsitzende Harald Fiedler einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Damit könne die öffentliche Hand Milliarden einsparen, mit denen derzeit der Niedriglohnsektor subventioniert wird.



Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:

ver.di Bezirk Frankfurt am Main und Region, Thomas Wissgott, 60329 Frankfurt am Main, Tel.: 069 2569-0,

E-Mail: bz.ffm-region@verdi.de
Text und Bild wurden von GewerkschaftssekretärInnen und ehrenamtlichen Mitgliedern erarbeitet.

Redaktion:

Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt am Main

Layout:

winterstein · grafik · design, Frankfurt am Main

Druck:

Druckkollektiv GmbH, Gießen

Neue Gesichter in den ver.di-Büros

Seit einem Jahr setzt sich **Sinem Bohn** als Rechtssekretärin in der Geschäftsstelle Offenbach des ver.di-Bezirks Frankfurt und Region sowie für den Bezirk Hanau für ver.di-Mitglieder ein.



Die 32-Jährige hat in Mannheim und Frankfurt Jura studiert. Am Landgericht Darmstadt absolvierte sie ihr Referendariat. Danach arbeitete sie als Rechtsanwältin und qualifizierte sich zur Fachanwältin für Arbeitsrecht weiter.

Seit Juni arbeitet **Saskia Heyer** mit einer halben Stelle als Jugendbildungsreferentin in den ver.di-Bezirken Frankfurt und



Region sowie Hanau. Die 26-Jährige hat in Gießen Soziologie, Politikwissenschaft, Spanisch und Portugiesisch studiert. Zu ihren Aufgaben gehört es, das Jugendbildungsprogramm der Bezirke zu erstellen, Bildungsurlaube zu konzipieren und zu organisieren und Jugendseminare für die Fachbereiche zu planen und durchzuführen. Daneben betreut sie Jugend- und Auszubildendenvertretungen und unterstützt die Arbeit der Bezirksjugendvorstände. Heyers Stelle ist auf zwei Jahre befristet.

Hilke Sauthof-Schäfer verstärkt seit Anfang Juni den

Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen beim ver.di-Bezirk Frankfurt und



Region. Die 48-jährige ausgebildete Krankenschwester arbeitete auf der Intensivüberwachung im Klinikum Hanau, engagierte sich dort in der JAV und der betrieblichen Interessenvertretung, 14 Jahre lang als Vorsitzende. Die Arbeit des Fachbereichs lernte sie im ehrenamtlichen Landesbezirksvorstand kennen. Als Gewerkschaftssekretärin betreut sie nun die Kliniken in Frankfurt, im Maintaunus-, Hochtaunus- und Wetteraukreis.

Krankenhaus-Fusion in Gefahr

„Der Zeitplan zum Zusammenschluss des städtischen Kliniken in Wiesbaden und Offenbach ist nicht mehr einzuhalten“, dieses ernüchternde Fazit zieht Georg Schulze-Ziehaus, Krankenhausexperte der ver.di Hessen. Praktisch alle Fragen, die von den beiden Städten zur Vorbereitung einer Klinikfusion zu klären

waren, seien derzeit noch offen.

Unterdessen nehmen die wirtschaftlichen Probleme in beiden Kliniken zu. Durch einen zusätzlichen Kredit hat die Stadt Wiesbaden die drohende Zahlungsunfähigkeit der Horst-Schmidt-Kliniken abgewendet, aber nur bis Ende September. Bis dahin aber sind die strukturellen Probleme

nicht zu lösen. Die Kliniken brauchen nach ver.di-Auffassung dringend längerfristig zusätzliches Kapital. In Offenbach hat die Stadt dem Klinikum immerhin 30 Millionen zusätzlich in Aussicht gestellt, allerdings unter der Bedingung, dass der Klinikverbund mit Wiesbaden zu Stande käme. Doch das wird immer ungewisser.