



# Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten

Informationen für ver.di-Beschäftigte vom 30. Juni 2016



**ver.di-Bundesvorstand verkündet:  
„Die Frage der Fachbereichsorganisation ist eine  
nicht der Mitbestimmung unterliegende  
politische Initiative des Bundesvorstandes.“**

Wer sich als Gewerkschaftsbeschäftigte(r) schon mal mit dem in § 111 BetrVG geregelten Thema Betriebsänderungen befasst hat, kann sich nur noch an den Kopf fassen: Dem ver.di-BuVo sollte eigentlich klar sein, dass sein tausendfach verbreitetes Personalinfo einer kritisch-interessierten Öffentlichkeit nicht verborgen bleiben wird. Wenn diese merkwürdige Interpretation, nachlesbar im ver.di-Personalinfo vom 27.6.2017, einzelnen Arbeitgebern, Arbeitgeberverbänden oder jenen Politikern bekannt wird, die schon immer die die Mitwirkung der Betriebsräte in diesem Bereich noch mehr beschränken wollen, **leistet der ver.di Bundesvorstand (BuVo) allen Mitbestimmungsgegnern in dieser Republik eine höchst willkommene Zuarbeit.**

Quo vadis ver.di ?



Dies geht eindeutig zu Lasten nicht nur der ver.di-Beschäftigten und ihrer Betriebsräte,

sondern aller Beschäftigten und Betriebsräte in der „freien Wirtschaft“. Auf solche unternehmerfördernde Dienste der „Dienstleistungsgewerkschaft“ können die abhängig Beschäftigten und ihre Betriebsräte getrost verzichten !

Natürlich muss diese (weitere) Betriebsänderung auch Einfluss auf die Verhandlungen über eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Sozialplan und Interessenausgleich zur Trennung und Neuausrichtung von individueller und kollektiver Gewerkschaftsarbeit haben. Im kürzlich bekanntgewordenen BuVo-Positionspapier zur Zukunft der ver.di-Fachbereiche wird ja eingeräumt: *„Auch die Verzahnung mit dem Prozess „Perspektive: ver.di wächst!“ muss – mit Blick auf Stellenpläne, Qualifizierungen, Teamentwicklung – gewährleistet werden. Für den Bundesvorstand ist es selbstverständlich, dass der Vorschlag zur Zukunft der Fachbereiche weder eine Alternative, noch eine Konkurrenz zum Organisationsprozess „Perspektive: ver.di wächst!“ darstellt. Im Gegenteil: Vorbehaltlich der Beschlussfassung des Gewerkschaftsrates zum Rollout von Perspektive kann die Neuaufstellung der Fachbereiche – auf der Grundlage des Basis- und Einführungsmodells –*

## den Prozess der Trennung von Individueller Mitgliederarbeit und Kollektiver Betriebs- und Tarifarbeit stärken.“

Deshalb ist es nicht nur sinnvoll, sondern notwendig, diese weitere betriebsändernde Umstrukturierung in die anstehenden Verhandlungen über einen Sozialplan und Interessenausgleich einzubeziehen. Dass dies dem BuVo wegen der möglicherweise eintretenden geringfügigen Verzögerung nicht schmecken dürfte, sollte den GBR aber nicht dazu verleiten, hier vorschnell die Flinte ins Korn zu werfen.

Wie die meisten Arbeitgeber in vergleichbarer Situation möchte der BuVo schnellstmöglich den Interessenausgleich unterzeichnet haben, damit er die Betriebsänderung bald umsetzen kann. Und erst nach – notfalls über die Einigungsstelle - herbeigeführtem Interessenausgleich über den entsprechenden Sozialplan zum Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile verhandeln. Deshalb ist es auch nicht sonderlich überraschend,

dass der BuVo in den bisherigen Sondierungsgesprächen betont hat, dass über das laufende Budget hinaus keinerlei zusätzliche Mittel, z.B. als Anreize für freiwillige Versetzungen, zur Verfügung gestellt würden. Er möchte angesichts des höchstwahrscheinlich nicht zu umgehenden Einigungsstellenverfahrens nicht auf vorher in freien Verhandlungen Angebotenes festgenagelt werden. Das ist situationsgemäße Taktik, und deshalb findet der GdG-Vorstand es auch richtig, dass die örtlichen Betriebsräte dem GBR keine Abschlussvollmacht erteilt haben, sondern jedes mit dem GBR erzielte Ergebnis unter dem Vorbehalt steht, „ob die einzelnen Betriebsräte aus den Landesbezirken mit dem Ergebnis auch zufrieden sind.“ Was aus Sicht der Personalabteilung „wenig erfreulich“ ist, erweist sich de facto als eine gute Unterstützung für den GBR, deutlich Besseres als das bisher angebotene herauszuholen und dabei nicht den in § 23 AAB enthaltenen Schutz aufzuweichen.

## Schlimme Tendenz: Immer mehr länger krank

### Gesundheitsbericht

„Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (kurz: BEM) wird Beschäftigten angeboten, die innerhalb von 12 Monaten mehr als 30 Arbeitstage zusammenhängend oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren.

#### BEM-Fälle

Einheiten	MA	BEM-Fälle		2015	MA	BEM-Fälle		2013
		2016	in %			2014	in %	
<b>ver.di</b>	<b>3.340</b>	<b>580</b>	<b>17,4</b>	<b>482</b>	<b>3.338</b>	<b>489</b>	<b>14,6</b>	<b>459</b>
01 Nord	145	25	17,2	22	156	21	13,5	26
02 NDS/HB	319	40	12,5	41	297	36	12,1	26
03 BB	179	48	15,0	32	186	35	11,8	36
04 NRW	608	111	18,3	94	590	79	13,4	85
05 RLP	156	38	24,4	19	110	25	22,7	21
06 HES	209	35	16,7	29	211	27	12,8	24
07 SAT	214	42	19,6	27	214	42	19,6	37
08 BAY	317	48	15,1	36	298	41	13,8	29
09 BaWü	288	45	15,6	46	288	44	15,3	47
10 HH	109	16	14,7	19	111	19	17,1	19
20 BuV	551	95	17,2	82	45	7	15,6	6
20 SoFo	2	1	0,2	1	543	76	14,0	69
30 BiZ	243	36	14,8	34	24	0	0,0	1
					265	37	14,0	33

Reduzierung gegenüber 2015



Steigerung gegenüber 2015



Ein Blick in die ver.di-Personalberichte 2014 und 2016 (2015 erschien keiner) zeigt, dass der Anteil der innerhalb von 12 Monaten länger als 30 Arbeitstage erkrankten ver.di-Beschäftigten in den meisten ver.di-Betrieben und bei ver.di insgesamt leider weiter zugenommen hat. Auch die Fehlzeitenquote wegen Krankheit, Arbeits- und Wege-

unfällen sowie Reha-Maßnahmen ist 2016 zwar in den einzelnen ver.di-Betrieben unterschiedlich, jedoch meistens höher als in den Jahren 2013 bis 2015.

Ursachenforschung wäre der erste Schritt, um diese traurige Entwicklung korrigieren zu können. Eine wichtige Aufgabe für die Betriebsräte und Personalverantwortlichen.

## **Diskriminierung I: Geringfügig bei ver.di Beschäftigte – Keine Betriebsrente?**

Auch wenn es hier nicht um Massen gehen dürfte; dieser Rechtsstreit hat es in sich und trägt leider dazu bei, dass ver.di selber ihre Glaubwürdigkeit weiter aushöhlt.

Als Gewerkschaft setzt sich ver.di immer wieder dafür ein, dass geringfügig Beschäftigte („Minijobber“) durch ihre Arbeitgeber nicht schlechter als Vollzeitbeschäftigte gestellt sein dürfen. So löblich dieses Engagement der Gewerkschaft gegenüber anderen Arbeitgebern ist, so peinlich ist ihr eigenes Verhalten gegenüber den (wenigen) bei ihr selber tätigen Minijobber/innen.

“Sieht ein Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung für die Arbeitnehmer vor, dürfen geringfügig Beschäftigte allein wegen ihrer geringeren Arbeitszeit nicht ausgeschlossen werden.“ Dies würde gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoßen, wonach Teilzeit- und damit auch geringfügig Beschäftigte nicht anders als Vollzeitbeschäftigte behandelt werden dürfen, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) München in einem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 13.01.2016 (AZ: [10 Sa 544/15](#)). Die Klägerin war seit dem 1.11.1991 bei einer Rechtsvorgängerin der ver.di angestellt. Nach der Fusion wurde vereinbart, dass

die Kollegin ab März 2004 nur noch als geringfügig Beschäftigte arbeiten sollte. In einer GBV wurde festgelegt, dass den Gewerkschaftsbeschäftigten eine betriebliche Altersversorgung zusteht. Allerdings wurde diese nicht schrankenlos gewährt. Neben einem unbefristeten Arbeitsverhältnis musste für eine betriebliche Altersversorgung „eine mehr als geringfügige Beschäftigung“ vorliegen. Die Kollegin beanspruchte dennoch, zur betrieblichen Altersversorgung angemeldet zu werden. Das Arbeitsgericht Rosenheim wies ihre Klage ab, das LAG München gab der Kollegin jedoch recht und verwies auf die gesetzlichen Bestimmungen.

Damit hätte es sein Bewenden haben können und ver.di bzw. die DGB-Unterstützungskasse wären deshalb bestimmt nicht von Zahlungsunfähigkeit bedroht, weil es sich bei den Minijobber/innen in den Gewerkschaftsbetrieben nicht um eine große Anzahl und erst recht nicht bei deren Betriebsrenten um große Volumina handeln dürfte. Anscheinend ist aber man aber bei ver.di und wahrscheinlich auch den anderen Gewerkschaften wild entschlossen, weiterhin die eigene Glaubwürdigkeit zu untergraben, denn gegen das LAG-Urteil hat ver.di Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt eingelegt.

## Diskriminierung II

### Diskriminiert ver.di Stellenbewerber mit Behinderung ?

Das sah zumindest das Arbeitsgericht Frankfurt am Main zunächst am 7. November 2013 und dann nochmals am 8. Mai 2014 als bewiesen an, setzte jedoch eine nur sehr geringe Entschädigung für das schwerbehinderte und langjährige ver.di-Mitglied Andreas Christen fest. Nach Meinung des Gerichts war die Diskriminierung von Andreas bei seinen Bewerbungen als Gewerkschaftssekretär bei ver.di Frankfurt nicht schwerwiegend genug, um eine höhere Entschädigung zu rechtfertigen; ein zusätzlich geforderter Schadensersatzanspruch wurde komplett verneint. Da Andreas überzeugt ist, dass er bei seinen Bewerbungen auch weiterhin durch ver.di Frankfurt a.M. wegen seiner Behinderung diskriminiert wurde, klagte er danach erneut. Mit seinem Urteil vom 25. September 2014 lehnte nun jedoch das Arbeitsgericht sowohl jeden Schadensersatz als auch jede Entschädigung für Andreas wegen einer Diskriminierung durch ver.di Frankfurt komplett ab. Doch Andreas gab nicht auf und ging

in Berufung. Für den Dienstag, den 13. Juni 2017, 10:30 Uhr, Sitzungssaal B 2.06 beim Hessischen LAG, Frankfurt am Main, Gutleutstraße 130, hatte das Gericht die mündliche Verhandlung über die Berufung von Andreas angesetzt. Wegen Erkrankung des Vorsitzenden Richters wurde sie nun **auf den 12. September 2017, 11 Uhr** am gleichen Ort verschoben. Dass ein Mitglied von ver.di seine Gewerkschaft, die sich selbst als Vorkämpfer gegen arbeitgeberseitige Diskriminierung versteht, wiederholt verklagte, weil er davon überzeugt ist, dass sie bei den Stellenbewerbungen selbst Menschen mit Behinderung diskriminiert, ist schon ein Vorgang, der aufhorchen lässt. Wir beobachten die weitere gerichtliche Auseinandersetzung deshalb sehr genau und sind schon auf deren nächstes Ergebnis gespannt. Allein um die verhärteten Positionen besser zu verstehen und um sich ein genaues Bild zu machen, empfiehlt sich eine Prozessbeobachtung am 12. September beim LAG in Frankfurt.

Artikel von A. Kammrad, abgedruckt mit freundlicher Genehmigung der Redaktion labournet

veröffentlicht im Mai 2017 zuerst im **labournet** (<http://www.labournet.de/category/branchen/gewerkschaften/>)

anschließend im **express** (Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, <http://express-afp.info/>).

ver.di anderswo



# Das Letzte

ver.di – Bundesvorstand  
Der Vorsitzende

ver.di - Landesbezirksleitung  
Berlin und Brandenburg



April 2017

**HIER VERBAUEN WIR  
UNS UNSERE ZUKUNFT**

## Räumung und Abriss unserer gewerkschaftlichen Jugendbildungsstätte Berlin – Konradshöhe



**Vereinte Dienstleistungs–Gewerkschaft (ver.di)**  
Bundesvorstand, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Generalunternehmer

Vermögensverwaltung der ver.di  
GmbH  
Schiffbauerdamm 19  
10117 Berlin–Mitte

**Vereinte Dienstleistungs–Gewerkschaft (ver.di)**  
Berlin-Brandenburg, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin

Ab-Bauherren

Frank Bsirske  
Frank Werneke  
Christoph Meister

Projekt-Förderer

ver.di Jugend  
ver.di Ressort Bildungspolitik

Am 29.6.2015 schrieb der ver.di-Vorsitzende in einem Rundbrief mit dem Betreff

**Den Ausbildungsstart aktiv begleiten – Die Jugend für ver.di gewinnen:**

**„Schließlich entscheidet sich die Zukunft von ver.di maßgeblich dabei, ob es uns gelingt, die junge Generation für uns zu gewinnen.“**

Der Mann hat ohne Zweifel Recht. Nur etwa ein Jahr später scheint er seinen klugen Spruch irgendwie verdrängt oder vergessen zu haben. Denn im Sommer 2016 fasste der von Bsirske geleitete Bundesvorstand (BuVo) den Beschluss, auf die Schließung der ver.di-Jugendbildungsstätte (JBS) Berlin-Konradshöhe <http://www.verdi-bildungsstaette.de/> hinzuwirken. Der Grund besteht nicht etwa in mangelndem Erfolg, schlechter Auslastung oder roter Zahlen; der von einer Berliner ver.di-Sekretärin geleitete Vorstand des JBS-Trägervereins kommt mit einem jährlichen ver.di-Zuschuss von 100.000 € und öffentlichen Fördermitteln für seine erfolgreiche politische Jugendbildungsarbeit sowie den Teilnehmerbeiträgen seit Jahren zurecht. Die JBS Konradshöhe hat einen anderen, gravierenden „Makel“: Die ver.di-

Vermögensgesellschaft ist Eigentümer der idyllisch an der Havel gelegenen Immobilie. „Im Laufe der Jahre entstanden in Konradshöhe viele Villen umgeben von Grün und Wasser, so hat Konradshöhe seit damals nichts von seinem Charme verloren...“ preist das Berliner Bezirksamt Reinickendorf die exzellente Lage der Konradshöhe an.

Und ausschließlich hier liegt der Grund für die Schließung der ver.di-JBS Konradshöhe: Durch den Verkauf des herrlich gelegenen Grundstücks erhofft sich der ver.di-BuVo, einen guten Schnitt zu machen. Und bei der Entscheidung zwischen „**die junge Generation für uns zu gewinnen**“ oder **einem satten Gewinn durch Ver-ticken einer Immobilie** hat sich der ver.di-BuVo anscheinend für letzteres entschieden.

Es ist beim ver.di-BuVo also nicht anders als im richtigen kapitalistischen Leben: Kurzfristige Gewinnerwartungen setzen sich gegen nachhaltiges Engagement durch. Dies erzeugt weder Glaubwürdigkeit bei Erwachsenen noch kann man so „die Jugend gewinnen.“ Schade – nicht nur für die Jugend, sondern auch für ver.di.

**GdG, Gewerkschaft der Gewerkschaftsbeschäftigten**

Industriestr. 3, 04229 Leipzig, Telefon 0341-4807008, Fax 0341-4807007

e-mail: [buero@g-d-g.org](mailto:buero@g-d-g.org); Internet: [www.g-d-g.org](http://www.g-d-g.org)