

Der

BVGer^{online} in der



die Internetzeitung für die Mitarbeiter im Nahverkehr
in Berlin und Brandenburg

5. Jahrgang - 1. Ausgabe - Januar 2013

Infos rund um den Nahverkehr, aus dem Fachbereich und aus der Gewerkschaftswelt



**Ein Alt- und ein Neuberliner Bus vor dem Abferligungsgebäude.
Aufgenommen bei den Feierlichkeiten anlässlich der Schließung des
Flughafen Tegel.** Foto: Frank Latuschek



„Der BVGer online“ ist ein Informationsblatt des Fachbereich Verkehr Berlin-Brandenburg der Gewerkschaft ver.di
Herausgeber: Landesbezirksfachbereich Verkehr, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin,
http://verkehr.bb.verdi.de/der_bvger

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Willkommen im Jahre 2013 – dem Superwahljahr.

Die erste Runde haben wir mit der Niedersachsenwahl und ihrem messerscharfen Ergebnis schon hinter uns gebracht.

Bis zur Bundestagswahl im Herbst werden wir wohl noch ein paar Wahlkrimis geboten bekommen.

Kein Wunder. In einer Zeit, wo Politiker und Wahlprogramme beliebig austauschbar sind, kann es auch keine klaren Richtungen geben.

Bemerkenswert ist, dass außer der Linkspartei alle Parteien die „Mitte“ (wo die, oder was das auch immer sein mag) für sich reklamieren.

Kein Wunder also, dass es dort besonders eng ist.

Nicht die Mitte, sondern ganz klar die Arbeitnehmer haben die Arbeitgeber im Visier, was die aktuellen Manteltarifverhandlungen wieder besonders deutlich machen.

Weitere Leistungsverdichtung, einhergehend mit weiteren Einschnitten in die allgemeinen Arbeitsbedingungen ist ihr unter dem Deckmäntelchen der Wirtschaftlichkeit verstecktes Ziel.

Man kommt also nicht umhin anzunehmen, dass dabei bewusst auf Verschleiß der Mitarbeiter gefahren wird. Wer nicht mehr mitkommt, wird aussortiert!

Aktuelle Untersuchungen und empirische Forschungsergebnisse sprechen da eine eindeutige Sprache.

Aus diesem aktuellen Grund sind die Mantel-TV-Verhandlungen und die Auswirkungen auf die Arbeitswelt das Top-Thema in dieser Ausgabe.

Neben den Informationen zu diesen Themen haben wir natürlich noch weitere spannende Artikel und unsere bekannten Rubriken im „Programm“.

Es lohnt sich also immer wieder den BVGer online zu lesen.

Gerd Freitag von der BVGer-online Redaktion

Inhalt diesmal:

Seite	2	Editorial
Seite	3	Tarifinfo – 03 / ver.di
Seite	4	Tarifinfo – 04 / ver.di
Seite	5/6	Merkblatt, modernisierte Dienstkleidung / VLV-Straßenbahn
Seite	7/8	Frühverrentung wegen Depressionen / Aus der Presse
Seite	9	EU will europaweit die Löhne senken / DGB – Klartext
Seite	10	Sommerferien 2013 / Kinder an die Macht e.v.
Seite	11/12	Termine, Beratungsangebote
Seite	13	In eigener Sache, Impressum





TARIFINFO 2012/13 – 03 zum Manteltarifvertrag

Berlin, 14.12.2012

Tarifkommission TV-N Berlin (BVG und BT)

Verhandlungskommission bekräftigt unsere Forderungen vom September 2012 im ersten Tarifgespräch

Unsere ver.di-Verhandlungskommission bekräftigte beim ersten Tarifgespräch beim Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) am 14.12.2012 unsere Forderungen zum Tarifvertrag Nahverkehr Berlin.

Unsere Forderung zu den Verhandlungen als Reaktion auf den demographischen Wandel in den Betrieben:

- Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich
- 30 Tage Urlaub für alle Beschäftigten.
- Unbefristete Übernahme für alle nach bestandener Abschlussprüfung.
- Regelungen zur Fremdvergabe von Leistung außerhalb des Fahrdienstes (Technik und Verwaltung).
- Erhöhung der Verkehrsdienstzulage § 12 Abs. 5 von 100,00 Euro auf 130,00 Euro.
- Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulage / Vorarbeiterzulage.
- Beschäftigungssicherung bei Leistungsminderung nach langjähriger Berufstätigkeit.
- 31. Dezember arbeitsfrei
- Essenzzuschuss für Entgeltgruppen 1 und 2 sowie für alle AZUBI's von 2,00 Euro bei Kantinenessen.
- 400,00 Euro Urlaubsbeihilfe für ver.di-Mitglieder.

Es wurden folgende Verhandlungstermine für 2013 abgestimmt:

22. Januar 2013
05. Februar 2013
11. Februar 2013
19. Februar 2013 und
19. März 2013

Die Verhandlungen sind jeweils von 10.00 bis 14.00 Uhr angesetzt.

Eure Verhandlungskommission

**Ausführliche Informationen gibt es bei euren
Vertrauensleuten und Mitgliedern der Tarifkommission.**



V.I.S.d.P.: ver.di Berlin, Fachbereich Verkehr, FG Straßenpersonenverkehr, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin, Tel.: 030/8866-5500



TARIFINFO 2012/13 – 04 zum Manteltarifvertrag

Berlin, 22.01.2013

Tarifkommission TV-N Berlin (BVG und BT)

Die Forderungen sind zu weit auseinander

Arbeitskampfleitungen werden aktualisiert

In den Gesprächen zwischen der ver.di - Tarifkommission von BVG und BT sowie dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) am 22.01.2013 wurden die beidseitigen Forderungen zum Tarifvertrag Nahverkehr Berlin (TV-N Berlin) erörtert. **Es konnte keine Annäherung erreicht werden.** Vom Arbeitgeber wurden 4 Arbeitspakete vorgeschlagen. In der Tarifverhandlung konnte keine Klarheit über den Inhalt der Arbeitspakete erzielt werden. Weitere Gespräche sind für den 5. Februar geplant. Einigkeit herrschte darüber, dass eine Anlage 7 zum TV-N abgestimmt werden soll. Schwerpunkt dieser Anlage wird die Arbeit in Akkord sein. Die Daten der Arbeitskampfleitungen werden aktualisiert.

ver.di Forderungen – auch hinsichtlich des demografischen Wandels	Arbeitgeber (KAV) Forderungen
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden bei vollem Lohnausgleich (für Neubeschäftigte) • 30 Tage Urlaub für alle Beschäftigten • Unbefristete Übernahme für alle Azubis nach bestandener Abschlussprüfung • Regelungen zur Fremdvergabe von Leistung außerhalb des Fahrdienstes (z.B. Technik & Verw.) • Erhöhung der Verkehrsdienstzulage § 12 Abs. 5 von 100,00 € auf 130,00 € (analog der Wechselschichtzul.) • Erhöhung der Vorarbeiterzulage sowie der Schicht- und Wechselschichtzulage • Beschäftigungssicherung bei Leistungsminderung nach langjähriger Berufstätigkeit • 31. Dezember arbeitsfrei (Regelung analog 24.12.) • Essenszuschuss für Entgeltgruppen 1 und 2 sowie für alle AZUBI's (2,00 € für das Kantinenessen) <p>Nachteilsausgleich NUR für ver.di Mitglieder</p> <ul style="list-style-type: none"> • 400,00 Euro Urlaubsbeihilfe für ver.di-Mitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunkte der vier Verhandlungspakete sind unter anderem: • Wegfall SIKO 3 • Fixe Sicherung des Entgeltes bei dauernder Fahrdienstuntauglichkeit • Grundlegende Neuregelung des § 9 TV-N • Fahrdienst kein Kurzzeitkonto • Laufzeit und Kündigungsfrist des TV-N • Alle Teilnehmer die unter den Schutz des SGB fallen sollen nicht mehr unter den Schutz des TV-N fallen

Wir als ver.di - Tarifkommission sind um sachliche und ergebnisorientierte Verhandlungen bemüht.

EURE TARIFKOMMISSION

Ausführliche Informationen gibt es bei euren Vertrauensleute.



V.I.S.d.P.: ver.di Berlin, Fachbereich Verkehr, FG Straßenpersonenverkehr, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin, Tel.: 030/6866-5500



VL-V Straßenbahn



Januar 2013

Merkblatt „modernisierte Dienstkleidung“ hier: Erläuterungen/Regelungen für den Zeitraum der Einführungsphase

Ausgangssituation:

Der Vorstand hat am 26.07.2012 die Einführung einer modernisierten Dienstkleidung beschlossen. Der Vorstandsbeschluss sieht eine Anpassung der Dienstkleidung über 2 Jahre vor. In diesem Zusammenhang wurde eine neue Farbe für die neue Dienstkleidung festgelegt. Zukünftig wird die Hauptfarbe „Marineblau“ sein. Aus diesem Grund werden zuerst die Kleidungsstücke Weste, Blazer / Jackett, Krawatte und Tuch ohne Anrechnung auf die Wertpunkte ausgetauscht.

Vorgehensweise:

1. Zeitlicher Ablauf

Nach Auftragserteilung (1/2013) benötigt das Modeinstitut etwa 6 Monate zur Produktion der modernisierten Dienstkleidungsstücke.

Um zeitnah ein einheitliches Erscheinungsbild sicher zu stellen erfolgt der Austausch der Dienstkleidungsstücke mit neuer Farbe (Weste, Blazer / Jackett, Krawatte und Tuch) im Zeitraum 01.07.-31.10.2013 über die Ausgabestellen. Nach Erhalt der o.g. Dienstkleidungsstücke sind diese zu tragen. Ab dem 01.11.2013 ist das Tragen der königsblauen Dienstkleidung (Jackett und Weste), der alten Krawatte und des alten Tuchs untersagt.

Der Austausch der anderen Dienstkleidungsartikel erfolgt über das Wertpunktekonto.

Alte Dienstkleidungsstücke sind gem. der DV 20/2012 zu entsorgen.

2. Regelungen zum Wertpunktekonto

Das Wertpunktekonto beinhaltet zukünftig eine separate Aufstellung für männliche und weibliche Beschäftigte. Dies ist notwendig, da die Preise einzelner Dienstkleidungsstücke bei männlichen und weiblichen Beschäftigten abweichen. Aus diesem Grund stehen den weiblichen Beschäftigten jährlich 5 Punkte mehr zur Verfügung.

Gleichzeitig wird eine Differenzierung zwischen allgemeiner Dienstbekleidung und Dienstbekleidung für Sicherheitskräfte vorgenommen, da die Dienstkleidungsstücke mit Besatz für das Sicherheitspersonal im Einkauf teurer sind, stehen den Beschäftigten entsprechend mehr Punkte zur Verfügung.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die regelmäßig Dienstkleidungsträger sind, erhalten ab dem 01.01.2013 folgende Anzahl an Wertpunkten:

Damen mit allgemeiner Dienstkleidung	105 Wertpunkte/Jahr
Herren mit allgemeiner Dienstkleidung	100 Wertpunkte/Jahr
Damen mit Sicherheitsdienstbekleidung	140 Wertpunkte/Jahr
Herren mit Sicherheitsdienstbekleidung	135 Wertpunkte/Jahr

Um einen zügigen Austausch sicherstellen zu können, hat der Vorstand beschlossen, für das Jahr 2013 und 2014 jeweils 50 zusätzliche Punkte jedem Dienstkleidungsträger / jeder Dienstkleidungsträgerin zur Verfügung zu stellen.

Seite 1 von 2



Weiterhin wird für das Jahr 2013 die ursprüngliche Punktzahl um 20 reduziert, da alle Dienstkleidungsträger und Dienstkleidungsträgerinnen Weste, Blazer / Jackett, Krawatte und Tuch ohne Anrechnung auf ihr Punktekonto erhalten.

Daraus ergeben sich für den Übergangszeitraum folgende Wertpunkte:

Allgemeine Dienstkleidungsträger:

Damen	135 Wertpunkte 2013	85 Wertpunkte (reduzierte Pkt. 2013) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2013)
	155 Wertpunkte 2014	105 Wertpunkte (2014) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2014)
Herren	130 Wertpunkte 2013	80 Wertpunkte (reduzierte Pkt. 2013) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2013)
	150 Wertpunkte 2014	100 Wertpunkte (2014) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2014)

Sicherheitsbekleidung:

Damen	170 Wertpunkte 2013	120 Wertpunkte (reduzierte Pkt. 2013) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2013)
	190 Wertpunkte 2014	140 Wertpunkte (2014) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2014)
Herren	165 Wertpunkte 2013	115 Wertpunkte (reduzierte Pkt. 2013) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2013)
	185 Wertpunkte 2014	135 Wertpunkte (2014) 50 Wertpunkte (zusätzl. Pkt. für 2014)

3. Regelung zur Kombinationsmöglichkeit der Dienstkleidungsstücke

Die DV 20/2012 legt die Grundsätze zum Tragen von Dienstkleidungsstücken fest.

Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass das

- T-Shirt nicht sichtbar zu tragen ist und nur zum Unterziehen dient
- Basecap nicht mit Sakko und/oder Krawatte zu tragen ist

Für Rückfragen steht die Stabsabteilung P-ABU gern zur Verfügung

Bearbeitungsstand: 14.12.2012

© Herausgeber BVG Stabsabteilung P-ABU

Seite 2 von 2

Aus der Presse

Frühverrentungen wegen Depression auf Rekordhöhe

Vier von zehn Frührentnern hierzulande sind psychisch krank. Damit ist ein neuer Rekordwert erreicht – und Wirtschaft, Gewerkschaften und Politik streiten darüber, wer nun was zu tun hat.

Per SMS oder Mail immer erreichbar sein, ständig und überall arbeiten, das kann auf Dauer krank machen. Längst kämpfen nicht nur Manager um das Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit.

<http://www.welt.de/wirtschaft/article112297486/Burn-out-und-Psycho-Probleme-nehmen-zu.html> Acht Gutscheine bekommen die Mitarbeiter der Heiligenfeld-Kliniken im Jahr. Sie können diese Gutscheine eintauschen, für eine Nackenmassage, einen Saunabesuch oder auch ein Drei-Gänge-Menü – während der Arbeitszeit wohlgemerkt.

"Für viele Mitarbeiter ist das eine Wertschätzung, die ihnen viel bedeutet", sagt Dorothea Galuska, Personalchefin des Klinikbetreibers Heiligenfeld GmbH, der mehr als 600 Mitarbeiter beschäftigt.

Doch Galuska weiß auch, dass solche Gutscheine zwar zum Wohlbefinden beitragen, aber im Zweifel nicht ausreichen – schließlich werden in den Heiligenfeld-Kliniken psychisch kranke und Burn-out-Patienten behandelt. Damit ihre eigenen Mitarbeiter nicht "ausbrennen", setzt Heiligenfeld, 2011 zum "Besten Arbeitgeber im Gesundheitswesen" gekürt, daher vor allem auf die intensive Schulung der Führungskräfte.

Kommunikation zählt

Es gehe um die richtige Kommunikation miteinander, erklärt die Personalchefin, um die Stimmung im Unternehmen – und die Verantwortung der Manager, zusammen mit dem Mitarbeiter zu definieren, wie viel Arbeit das richtige Maß für ihn darstellen. "Der Mitarbeiter", so Galuska, "muss das Gefühl haben, dass er sagen darf, wenn es zu viel ist, und die Führungskraft muss das annehmen und Prioritäten definieren."

So viel Weitsicht im Umgang mit den Mitarbeitern ist bei deutschen Arbeitgebern offenkundig noch immer selten. Im Jahr 2000 machten 24 Prozent der Arbeitnehmer, die eine Erwerbsminderungsrente beantragten, Depressionen, Angststörungen oder andere psychische Erkrankungen geltend. Bis 2010 war dieser Anteil auf 39 Prozent gewachsen. Und 2011, das zeigen Zahlen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) wurde der Rekordwert von 41 Prozent erreicht. Mehr als vier von zehn vorzeitig Arbeitsunfähigen sind also psychisch krank. Andere Gebrechen, wie Herz-Kreislauf- oder Krebserkrankungen, rangieren weit dahinter.

Zwar geht die Deutsche Rentenversicherung selbst davon aus, dass sich der deutliche Anstieg zu einem großen Teil auch durch eine größere Offenheit erklären lässt, Erkrankungen wie Depressionen anzuerkennen. Doch vor allem Gewerkschafter sind davon überzeugt, dass auch das immer stressigere Leben seinen Anteil an der Misere hat – und dass dabei die Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle spielen.

"Die psychischen Belastungen durch Hetze und Stress am Arbeitsplatz sind inzwischen so hoch, dass sie die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten gefährden", sagt Annelie Buntenbach, Vorstandsmitglied beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

In einer im Frühjahr veröffentlichten Umfrage unter mehr als 6000 Arbeitnehmern hatte der DGB ermittelt, dass etwa jeder Vierte häufig in der Freizeit für die Arbeit erreichbar sein muss und jeder Siebte unbezahlt von zu Hause aus weiter arbeitet. Die Arbeitsbedingungen erlaubten es vielen Beschäftigten nicht, Beruf und Familie zu vereinbaren, sagt auch der gesundheitspolitische Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Karl Lauterbach. "Das erklärt, warum weit häufiger Frauen als Männer aus psychischen Gründen arbeitsunfähig werden", so Lauterbach. Tatsächlich war 2011 mit einem Anteil von 48 Prozent fast jede zweite Frau, die dauerhaft arbeitsunfähig wurde, psychisch krank; bei Männern lag der Anteil bei 32 Prozent.

Unternehmen sind zunehmend sensibilisiert. Doch nicht nur die Arbeitnehmervertreter sehen die stressige Arbeitswelt als Problem: Immer mehr Unternehmen nehmen das Thema zumindest wahr und beginnen zu reagieren, allein schon im eigenen Interesse. Mitarbeiter, die in Frührente gehen, sind gerade angesichts des Fachkräftemangels ein großer Verlust.

Auch die Krankheitstage sind teuer: Nach Auskunft des Bundesarbeitsministeriums fielen unter deutschen Beschäftigten im Jahr 2010 allein aus seelischen Gründen 53,5 Millionen Krankheitstage an. Das entsprach einem Anteil von 13,1 Prozent an allen Krankheitstagen – worunter auch die Sozialversicherungen, die die Arbeitgeber ja mitfinanzieren, ächzen. Die jährlichen Behandlungskosten für psychische Erkran-

kungen belaufen sich auf geschätzte 28 Milliarden Euro.

Dorothea Galuska ist daher nicht allein dabei, das Thema anzugehen. Der Marzipanhersteller Niederegger etwa lässt die Belegschaft regelmäßig zusammen turnen – nicht nur der Gymnastik wegen, sondern auch, damit die Mitarbeiter einmal "schmunzeln" und sich wohlfühlen.

Doch die wenigsten Unternehmen haben wie die Heiligenfeld Kliniken ihr gesamtes Management speziell dafür sensibilisiert und ausgebildet. Und vor allem bei kleineren Unternehmen bleibt das Thema Psychostress meist ganz außen vor.

Je kleiner die Firma, desto weniger wird getan. Laut der Januar-Ausgabe des "Stressmonitors", der im Auftrag des Arbeitsministeriums erhoben wird und der der "Welt am Sonntag" vorliegt, nehmen sich nur 16 Prozent der Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern der Aufgabe an, bei den Kleinbetrieben bis zu 49 Mitarbeitern sind es 27 Prozent. "Wir müssen dazulernen und handeln", sagte Arbeitsministerin Ursula von der Leyen daher der "Welt am Sonntag". Wenn das Thema in mittelständischen Unternehmen wenig Beachtung finde, dann stecke dahinter "kein böser Wille, sondern eher Hilflosigkeit und Unwissen, was zu tun ist", so die CDU-Politikerin. "Das gilt vor allem für die kleinen Unternehmen, die in der Regel keinen Betriebsarzt haben."

Die Ministerin hatte schon im vergangenen Jahr eine große Kampagne für 2012 angekündigt, um den Arbeitsschutz auch auf psychische Erkrankungen zu erweitern. Bisher nämlich spielt der Schutz der Beschäftigten vor Stress und Überbelastung am Arbeitsplatz kaum eine Rolle in der Gesetzgebung. Nach offiziellen Angaben kontrollieren die Gewerbeaufsichten der Länder bisher nur in jedem 90. Betrieb, ob dort die Mitarbeiter übermäßig seelisch belastet werden – etwa durch viele Überstunden oder unregelmäßige Schichtarbeit. Doch sei es auch schwierig, klare Vorschriften zu erstellen, heißt es im Arbeitsministerium.

Was bei dem einen zum Burn-out führe, könne beim anderen gar keine Spuren hinterlassen. Es sei zudem schwer zu erkennen, ob ein Mitarbeiter überlastet sei und psychisch leide. Wenn der Arzt ein Rückenleiden feststellt, ist das Signal eindeutig. Doch wo fängt Arbeit an, psychisch krank zu machen?

Die Politik sieht Firmen in der Vorsorgepflicht. Nun sind gerade die Begriffe "psychische Belastungen" und "psychische Gesundheit" ins Arbeitsschutzgesetz aufgenommen worden. Damit ist laut Arbeitsministerin eine Vorsorgepflicht für Firmen verbunden. Doch der große Wurf ist ausgeblieben.

"Jetzt erarbeiten wir Hand in Hand mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und Unfallkassen, welche Programme und Konzepte und konkreten Regeln Belegschaften wirksam vor psychischen Belastungen schützen können", kündigt von der Leyen an. Ende Januar will sie die Initiative für besseren psychischen Arbeitsschutz ins Leben rufen.

Bisher allerdings scheinen die Sozialpartner noch weit auseinander zu liegen: Während die Gewerkschaften eine "Anti-Stress-Verordnung" fordern, die den Arbeitsaufsichten klar auflistet, auf welche Stressfaktoren sie bei der Arbeitsschutzkontrolle zu achten hätten, fürchten die Vertreter der Arbeitgeber den bürokratischen Aufwand. Die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) hat zwar ein "ureigenes Interesse an der psychischen Gesundheit ihrer Beschäftigten", wie sie selbst mitteilt. Eine Beeinträchtigung drohe die Leistungsfähigkeit deutlich zu verschlechtern und zu krankheitsbedingten Fehlzeiten zu führen. Beschäftigte mit psychischen Problemen könnten auch ihr Arbeitsumfeld belasten.

Sind die Gene schuld?

Doch den Handlungsbedarf sehen die Arbeitgeber nicht primär bei sich. "Wenn es um die psychische Gesundheit der Belegschaft geht, ist der Einflussbereich der Unternehmen begrenzt, weil die Ursachen psychischer Erkrankungen meist außerhalb des beruflichen Umfelds liegen", so die Dachorganisation.

Das familiäre Umfeld sowie genetische Veranlagung seien die Hauptauslöser für die steigende Zahl an seelischen Erkrankungen. Und BDA-Präsident Dieter Hundt verweist darauf, dass die Arbeitswelt nicht nur Probleme schafft, sondern auch welche löst: "Berufstätigkeit", so Hundt kürzlich in einem Interview, "schafft Selbstbestätigung und Anerkennung. Sie ist damit eine wichtige Basis für psychische Gesundheit."

Heiligenfeld-Personalchefin Galuska sieht das etwas anders. Dass bei ihren Mitarbeitern die Balance zwischen Privatleben und Arbeit stimmt, sei auch ihr Job, findet die Managerin: "Für die Prävention gegen Psychostress gebe ich jeden Euro gern aus – denn jeder Euro bringt mir mindestens fünf Euro, weil ein Mitarbeiter gesund bleibt."

Quelle: Anette Dowideit und Flora Wisdorff .
Erschienen in: Die Welt am Sonntag vom 30.12.2012

klartext

DGB

Nr. 42/2012 6. Dezember 2012

DGB-Bundesvorstand, Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

EU-Kommission will europaweit Löhne senken

Lohnkürzungen, Entlassungen, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen – die Menschen in Europas Krisenländern trifft die Kürzungspolitik hart. Der Mindestlohn in Griechenland wurde z.B. um 22 %, bei Jugendlichen sogar um 33 % gesenkt. Die Auflagen der Troika haben hier die Arbeitskosten zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer massiv gesenkt (siehe Grafik).

Doch auch Beschäftigte anderer Länder sind bedroht: Im Schatten der Krise arbeitet die EU-Kommission an einem Abbau der Arbeitnehmerrechte in ganz Europa. Selbst die in Deutschland und anderen EU-Ländern verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie nimmt Brüssel ins Visier – also das Recht von Beschäftigten und Gewerkschaften, Löhne und Arbeitsbedingungen frei von staatlichem Einfluss auszuhandeln.

Die europäischen Verträge legen zu Recht fest, dass die EU in Fragen des Arbeitsentgelts keine Kompetenz hat. Zu unterschiedlich sind die Arbeitssysteme innerhalb der EU. Dennoch mischt sich die EU-Kommission seit Ausbruch der Krise in der Eurozone immer stärker in die Belange der Tarifpartner ein. Ihr Ziel: Die Löhne sollen in ganz Europa sinken oder langsamer steigen. Je besser die Bedingungen für die Arbeitgeberseite, desto „beschäftigungsfreundlicher“ die Politik, so das Motto.

Die wirtschaftspolitische Abteilung der Kommission hat jüngst konkret aufgelistet, was sie für „beschäftigungsfreundlich“ hält: „Reformen“, die den Geltungsbereich von Tarifverträgen reduzieren, die Tarifverhandlungen zunehmend auf die betriebliche Ebene verlagern und die – so wörtlich – „insgesamt zu einer geringeren Verhandlungsmacht der Gewerkschaften führen“.

Seit einigen Jahren sorgt die EU-Politik für wachsenden Druck auf Gewerkschaften und Löhne. Mit dem Euro-Plus-Pakt verpflichteten sich die EU-Staaten dazu, die Lohnkosten nur langsam steigen zu lassen.

Auch der Grad der Zentralisierung von Lohnverhandlungen soll „überprüft“, also verringert werden. Der Maßstab für die Lohnentwicklung wäre dann nicht mehr die gesamtwirtschaftliche, sondern die betriebliche Produktivität. Flächentarifverträge sollen durch betriebliche Abkommen ersetzt werden. Das Kalkül dahinter: Zusammenhalt und Macht der Beschäftigten schwächen und niedrigere Lohnabschlüsse erzwingen.

Mit dem „Mechanismus gegen Makroökonomische Ungleichgewichte“ wurden per Gesetz Obergrenzen für die Lohnstückkosten festgelegt: Steigen die Löhne in einem Land nach Ansicht der EU-Kommission zu schnell und unternimmt die jeweilige Regierung nichts dagegen, drohen hohe Geldstrafen.

Diese Politik wird jetzt fortgesetzt: eine „tripartite Lohnbeobachtungsgruppe“ – bestehend aus Arbeitgebern, Kommission und Gewerkschaften – soll nun die Lohnpolitik der EU-Mitgliedsstaaten „koordinieren“.

Für die Gewerkschaften aber gilt: Die Tarifautonomie muss verteidigt werden. Wenn die Kommission künftig über Lohnhöhe und Arbeitsbedingungen mitbestimmt, freuen sich allenfalls Aktionäre und Arbeitgeber. Der Großteil der Menschen würde hingegen unter sinkenden Einkommen leiden.



DGB-Bundesvorstand, Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik
 Verantwortlich: Claus Matecki, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Kontakt: carina.ortmann@dgb.de
 Abonnement für „klartext“ und „standpunkt“ unter: <http://www.dgb.de/service/newsletter>



Sommerferien 2013 in unseren Camps

Sommerferien 2013?

Lust auf etwas Besonderes?

Folgende Camps bieten wir für alle Kinder & Jugendlichen an:



Klein Leuthen vor den Toren des Spreewaldes

I. Durchgang: 23.06.'13 bis 05.07.'13

Altersempfehlung: 6 – 12 Jahre

Kostenplanung all inklusive: 329,- Euro

Hoher Hain mitten im Vorerzgebirge in Limbach-Oberfrohna

I. Durchgang: 23.06.'13 bis 05.07.'13

Altersempfehlung: 7 – 15 Jahre

Kostenplanung all inklusive: 419,- Euro



Eickhof - unser Kanucamp direkt am Flusslauf der Warnow

II. Durchgang: 07.07.'13 bis 19.07.'13

Altersempfehlung: 9 – 16 Jahre

Kostenplanung all inklusive: 374,- Euro

Alle konkreten Angaben zu unseren Ferienfreizeiten, sowie die Anträge finden Sie auf unserer Homepage. Alle Camps starten und enden per Bus am Bahnhof Lichtenberg. Jedes Camp wird durch einen Teamleiter und geschulte Betreuer/in (ca. 10 Kinder ein/e Betreuer/in) gemanagt. Am 05.05.2013 gibt es eine Elterninformationsveranstaltung, auf der alle offenen Fragen beantwortet werden und sich die Betreuer/innen vorstellen. Zwei Wochen nach den Ferien werden wir den Sommer mit einem kostenlosen gemeinsamen Kinderevent verabschieden.

INTERESSE???- ANMELDUNG 030 / 55 30 991

www.Kinder-an-die-Macht-eV.de

GPR informiert seite 3

V.i.S.d.P. Gesamtpersonalrat der BVG AöR Holzmarktstr. 15-17, 10119 Berlin Tel.: (030) 25627877 Fax: (030) 25627882 Gesamtpersonalrat@bvg.de 06.12.2012

Rentenberatung 2013 beim Gesamtpersonalrat

Wie in den Jahren zuvor können sich BVGer/innen zu Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung beraten lassen, u. a. zu folgenden Themen:

- *Klärung und Nachweise rentenrechtlicher Zeiten*
- *Entgegennahme von Anträgen auf Kontenklärung*
- *Auskünfte zu Renteninformationen und Rentenauskünften*
- *Klärung von Rentenansprüchen (Rentenbeginn, Rentenhöhe)*
- *Informationen und Beratung zu Neuregelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung*
- *Informationen zur Altersvorsorge („Tipps zur Riester-Rente“)*
- *Entgegennahme von vollständig ausgefüllten Rentenanträgen*
- *Information und Beratung zur medizinischen Rehabilitation (Kur) und beruflichen Rehabilitation*

Als Ansprechpartner stehen Mitarbeiter/innen der Deutschen Rentenversicherung bereit.

Die Termine für das Jahr 2013 stehen fest und finden wie gewohnt in den Räumen des GPR, TRIAS, Turm C, 7. Etage statt:

20. Februar 2013
15. Mai 2013
21. August 2013
20. November 2013

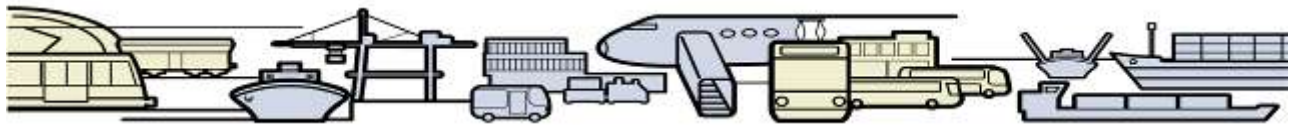
Es ist unbedingt erforderlich, sich unter Nennung der Sozialversicherungsnummer anzumelden.



Die Termine können Sie telefonisch mit dem Büro des Gesamtpersonalrats der BVG, Tel. 256-27880 vereinbaren.

Sollten Sie den bereits vereinbarten Termin nicht wahrnehmen können, so bitten wir unbedingt um telefonische Rückmeldung.

Redaktion: Der Vorstand des Gesamtpersonalrates der BVG AöR



Besondere Beratungsangebote

im ver.di-Haus des Bezirk Berlin, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin

Rechtsschutz

Arbeits-, Sozial-, Verkehrsrecht

telefonische Terminvereinbarung:
Tel.: 030/8866-5077/88
Montag – Donnerstag
von 09.00 bis 16.00 Uhr
Freitag von 09.00 bis 13.00 Uhr

Lohnsteuerberatung

telefonische Terminvereinbarung
Tel.: 030/8866-4343
(von 08.00 bis 13.00 Uhr)

VBL- und Rentenberatung

jeden 2. und 4. Mittwoch im Monat
telefonische Terminvereinbarung
Tel.: 030/8866-5103
(von 08.00 bis 13.00 Uhr)

Schwerbehindertenberatung

jeden 3. Donnerstag im Monat
ohne Terminvereinbarung
von 15.00 bis 17.00 Uhr

Erwerbslosenberatung

Mittwochs, von 16.00 bis 18.00 Uhr
ohne Terminvereinbarung
im Raum Z.09 (Zwischengeschoss)

Mieterberatung

Der Deutsche Mieterbund e.V. (DMB) bietet allen ver.di-Mitgliedern eine telefonische Mietrechtsberatung an.
Montag – Dienstag
von 12.00 bis 14.00 Uhr
Donnerstag von 18.00 bis 20.00 Uhr
Tel.: 030/2232373
Mitgliedsausweis bereithalten

Konflikt- und Mobbingberatung

Zu den Leistungen des Beratungsteams gehören z.B.:

- Situationsanalyse
- Konflikt-/Krisenbewältigung

- ohne Terminvereinbarung in 2011:

16.08./20.09./18.10./15.11./20.12.
von 17.00 – 19.00 Uhr im ver.di-Haus,
Erdgeschoss (E 10)

- oder per Mail:

konfliktberatung@verdi-Berlin.de

In eigener Sache

„BVGer online“ - als Newsletter

Zum Bestellen bitte eine Mail an: bvger-online-exklusiv-subscribe@lists.verdi.de
Weiter Angaben sind nicht nötig. Ein Betreff ist nicht notwendig.

Zum Abbestellen eine Mail an: bvger-online-exklusiv-unsubscribe@lists.verdi.de

Bei BVG-Emailadressen funktioniert eine Anmeldung nur bei ...@bvg.de.

Bei ...@berlin.bvg.de besteht keine Möglichkeit.

* * *

Liebe Leserinnen und Leser,

wer schon immer mal was schreiben wollte und dies allen kundtun will, kann dies an unsere Redaktion über folgende Mail-Adresse tun:

Redaktion-bvger-online@verdi.org

Über Hinweise, Verbesserungen, Vorschläge, Leserbriefe (auch von außerhalb der BVG und BT) usw. würden wir uns freuen. Die Bearbeitung wird dann zeitnah erfolgen. Da wir alle ehrenamtlich arbeiten, kann es schon mal etwas länger dauern. Wir bitten um Geduld.

Die Mitglieder
der Redaktion des „BVGer online“

Impressum:

„Der BVGer online“ ist das kostenlose Informationsblatt des Landesbezirksfachbereich Verkehr Berlin-Brandenburg der Gewerkschaft ver.di, Köpenicker Str. 30, 10179 Berlin.

Verantwortlich für den Inhalt: Jens Gröger; Redaktion: Gerd Freitag, Frank Latuschek, Henry Schulz, Rainer Döring.

Nicht ständige Mitarbeit in der Redaktion: Andreas Mende, Michele De Filippo, und weitere.

Technische Betreuung der Ausgabe, des Mailservers und des Internetauftritts: Frank Latuschek und weitere.

Mitteilungen an: **Fax: 030/8866-5940** oder Redaktion-bvger-online@verdi.org

Mit Namen gekennzeichnete Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Die Redaktion behält sich vor, eingehende Artikel gegebenenfalls zu kürzen. Für unverlangt eingesandte Artikel kann keine Haftung übernommen werden.

Bilder: Durch das Einsenden an die Redaktion des -- BVGer online -- erklärt der Absender sämtliche Rechte an dem Bild zu besitzen. Er erteilt der Redaktion alle Rechte zu jeder Veröffentlichung. Ein Entgelt wird nicht bezahlt

Hinweis für alle Links in diesem Dokument:

Mit dem Urteil vom 12. Mai 1998 hat das Landgericht Hamburg entschieden, dass durch die Erstellung eines Links die Inhalte der gelinkten Seite ggf. mit zu verantworten sind. Dies kann nur dadurch verhindert werden, dass man sich ausdrücklich von diesen Inhalten distanziert - so das LG HH.

Wir haben auf unseren Seiten Links zu anderen Seiten im Internet erstellt. Wir möchten ausdrücklich betonen, dass wir auf den Inhalt dieser "fremden Seiten" auf Text, Darstellung usw. keinerlei Einfluss haben.

Deshalb distanzieren wir uns von allen gelinkten Seiten unseres Dokumentes. Wir erklären hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf den zu verlinkenden Seiten erkennbar waren. Für illegale, fehlerhafte und/oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die aus der Nutzung oder Nichtnutzung solcherart dargebotener Informationen entstehen, haften allein die Anbieter der Seite(n), auf die verwiesen wurde(n), nicht derjenige, der über Links lediglich auf die entsprechende Information veröffentlicht.

